

**PERCEPCIÓN DEL ROL QUE JUEGA EL PSICÓLOGO EN LOS PROGRAMAS DE
PREJUBILACIÓN POR PARTE DE UN GRUPO DE PREJUBILADOS DE LA CIUDAD
DE MEDELLÍN.**

MARIA PAULINA MARÍN RENDON

Estudiante

**Trabajo de grado para optar al título de Magister en Psicología del Trabajo y de las
Organizaciones**

MILENA MARGARITA VILLAMIZAR

Directora

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

ESCUELA DE ARTES Y HUMANIDADES

UNIVERSIDAD EAFIT

MEDELLÍN

2022

Percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados de la ciudad de Medellín (Colombia).

Por: Maria Paulina Marin Rendon

Resumen

El impacto que puede tener la percepción del Rol del psicólogo dentro del programa de prejubilados, la adaptación al rol y a las necesidades que requiere la compañía para abordar las temáticas dentro del programa puede ser de mucha investigación. En el caso de los psicólogos que hacen parte del programa puede desencadenar una serie de cambios significativos en todos los aspectos de la vida, del colaborador participe, es decir, en la salud y en la situación económica, psicológica, social y familiar. Las organizaciones colombianas deben incluir dentro de sus programas de bienestar el componente de preparación para la jubilación que proporcione a sus colaboradores próximos a pensionarse, la orientación, las herramientas y los conocimientos necesarios para enfrentarse a esta nueva etapa del ciclo vital. La presente investigación de tipo cualitativa - descriptiva, pretende identificar cual es la percepción que se tiene acerca del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados de la ciudad de Medellín. Los efectos del rol dentro de los programas de preparación al retiro laboral, a través de la aplicación de una entrevista semiestructurada a personas que llevan 2 años de jubilación y 5 personas prejubilados de diferentes empresas que hayan hecho parte del programa de prejubilados. Los datos obtenidos facilitaron la identificación de la percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación, comprender el significado del programa para algunas pensionadas y percibir los efectos del rol del psicólogo en determinados aspectos. Finalmente, la interpretación que las personas hacen frente al rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación es que posibilitan espacios de reflexión, cercanía con aquellos compañeros de diferentes áreas de la compañía a la que pertenecen, donde pueden consolidar nuevas amistades, espacios de entretenimiento, y a la vez que les permiten sensibilizarse frente a la nueva etapa del ciclo de vida, donde les permite adquirir nuevos conocimientos, competencias y herramientas que favorecen la adaptación a la jubilación.

Palabras clave: Rol, psicología organizacional, programas de prejubilación.

Introducción

La Percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación es propiciar un acercamiento empático con los colaboradores que están próximos a pensionarse generando temas de interés, propiciando espacios donde puedan obtener conocimientos, herramientas y competencias que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de los pensionados durante la jubilación. La preparación vista de esta manera permite a los pre pensionados visualizar los cambios a los que deberán afrontarse, planificar su nueva realidad y mentalizarse para asumirla positivamente. Con una adecuada preparación al programa por parte del psicólogo, donde se visualice una etapa de oportunidades para empezar proyectos, para realizar actividades que estuvieron aplazadas a lo largo de los años y/o para crear nuevos escenarios de interacción social. por el contrario, es necesario promover un envejecimiento sano, activo y una buena calidad de vida en los pensionados.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación es importante para la compañía dado que se propone investigar en términos generales, el aporte que desde el rol del psicólogo se realiza priorizando una adecuada estructuración al programa, teniendo como prioridad la calidad de vida de los pensionados a través de la función que asuma el psicólogo dentro del programa y el impacto que deje en cada colaborador facilitara la transición hacia el retiro laboral. La falta de preparación del psicólogo para un adecuado acompañamiento a la jubilación puede producir efectos negativos en los individuos por lo que se requiere planear esta etapa al programa con suficiente antelación. Y va de la mano aquel acompañamiento que este pueda brindar no solo la realización integral del ser humano, es decir no solo capacitar a los colaboradores para el mejor desempeño de sus obligaciones, sino también prepararlos para la vejez y para el final de su vida laboral.

El apoyo, acompañamiento y orientación que las organizaciones junto con el psicólogo encargado de orientar el programa de prejubilados deben entenderse como una forma de responsabilidad social empresarial. Bajo este concepto se deben definir acciones que repercutan positivamente sobre los colaboradores que terminan su ciclo laboral y que están próximos a jubilarse. La preparación para el retiro constituye un aspecto importante en la jubilación, por esta razón debe abordarse desde el uno a uno, es decir acorde a las características individuales, al contexto grupal y no como complemento exclusivo de la relación laboral. “La fase de preparación para la jubilación tiene un significado personal diferente en función de la historia individual y de

la centralidad de la actividad laboral desempeñada”. (Chiesa & Sarchielli, 2008). Se deben tener en cuenta de que manera el rol del psicólogo impactara la vida de cada colaborador, teniendo cercanía a esas necesidades, lo cual contribuye a facilitar el diálogo y la participación. Donde los programas deben ser flexibles y adaptados a cada realidad.

Es fundamental implementar programas de preparación al retiro laboral que orienten a los futuros jubilados a resignificar la vejez, el envejecimiento y el cese laboral. En este sentido, es indispensable que el psicólogo que hace parte de la Organización indague por esos temas de interés de cada persona que hará parte del programa, lo que permitirá facilitar conocimientos, herramientas y competencias y también como rol del psicólogo dentro del programa es fomentar actitudes positivas frente a los cambios en las condiciones de vida que experimentaran durante la jubilación. Los planes de retiro laboral deben ser bien estructurados por parte del psicólogo, y deben estar definidos en virtud de las variables que de una u otra forman inciden en la percepción que los empleados tienen del psicólogo dentro del programa donde este deberá generar confianza para poder abordar temas de jubilación lo cual permitirá tener un grado de adaptación al programa. Por lo anterior la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados de la ciudad de Medellín?

El rol del psicólogo dentro de las Organizaciones y la percepción que se tiene de este, no es una definición nueva; por el contrario, este rol ha sido analizado por diferentes autores durante los últimos 29 años.

En este apartado se mencionan algunos artículos desarrollados sobre el rol, el perfil que se ha percibido del psicólogo que han sido efectuados por otros investigadores con el fin de identificar como se ha desarrollado, y como ha sido percibido el psicólogo dentro de las Organizaciones.

Los autores presentados a continuación sirven como referencia para esta investigación:

Según Sánchez (1993) definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión. Las organizaciones colombianas de hoy, exigen la participación de un profesional especialista en el comportamiento humano, capaz de aplicar toda una estructura de conocimientos desarrollados por la ciencia de la psicología a un ambiente en el cual se exige ser altamente competitivo y calificado, contar con personal idóneo,

con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más sus conocimientos al proceso de producción, participar en el análisis de solución de problemas inherentes a su gestión que podrían en algún momento obstaculizar la calidad de su trabajo y, por ende, la productividad de la organización.

Entre las definiciones del rol del psicólogo organizacional debe ser sensible dentro de las organizaciones: es un ser sensible que se caracteriza por intuir las necesidades, carencias, cualidades y defectos del sujeto dentro de la organización y viceversa. Este psicólogo sabe escuchar y convierte las deficiencias de la organización en fortalezas mediante la captación de las necesidades humanas (Cantillo, Sanmartín, & Perdomo, 2003).

El interés por entender la percepción que se tiene acerca del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilados surge de una inquietud desde mi ámbito familiar, en donde la mayor parte de los miembros de mi familia, como padres, tíos, se encuentran viviendo su proceso de pensionados, y jamás tuvieron el acercamiento a una preparación a la prejubilación por parte del psicólogo y de la compañía donde trabajaron por muchos años. Y ahora en mi la compañía donde trabajo recientemente me topo con el programa de prejubilados donde se enfocan en la calidad de vida de cada colaborador, especialmente en los que se encuentran próximos a jubilarse. Desde esto me quede con la incógnita de como compañías tan grandes no brindan este acompañamiento que es tan prioritario y como a ese psicólogo que hace parte no le surge como voluntad propia de formar el programa de prejubilados, entonces me cuestiona mucho de qué manera algunos psicólogos se desempeñan en las organizaciones, donde en mi percepción el ser debe de primar.

Donde debe de existir esa orientación y motivación para que, de manera consciente y voluntaria, participen y sensibilicen en el propósito de reducir las posibles afecciones físicas y/o psicológicas que pudieren sobrevenir con el retiro por vejez.

Objetivos

General

- Determinar la percepción del rol que juega en los programas de prejubilación el psicólogo de un grupo de prejubilados de empresas de la ciudad de Medellín.

Específicos

- Indagar sobre el rol del psicólogo a partir del manejo del programa de prejubilados.
- Identificar las metodologías para la aplicación del programa de prejubilados.
- Proponer las estrategias para el mejoramiento del programa de prejubilados a partir del rol del psicólogo.

Marco de referencias conceptuales

La jubilación: una aproximación a su estado del arte

El consecuente trabajo tiene como intención dar a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con la percepción del rol que juega en los programas de prejubilación el psicólogo de un grupo de prejubilados. Para este fin se realizará el balance de los estudios encontrados relacionados con el tema.

En cuanto al propósito general de las investigaciones se evidencia un fenómeno idóneo para ser tomado como objeto de investigación por la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y para ser abordado desde una perspectiva psicosocial. También señalan la ausencia de referencias al fenómeno de la prejubilación en los principales manuales y handbooks de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, tanto en los norteamericanos (por ejemplo, Dunnette y Hough, 1991-1994), como en los europeos (por ejemplo, Drenth, Thierry y De Wolf, 1998), e incluso en los internacionales o multiculturales (por ejemplo, Anderson, Ones, Sinangil y Viswesvaran, 2001). Parece que la agenda de la disciplina se encuentra aún ocupada fundamentalmente por temas clásicos y que los que se denominan temas emergentes necesitan demostrar que no son problemas pasajeros. Si intentamos ponernos en el lugar del cada vez mayor número de personas que viven la experiencia de la prejubilación, no parece que ellas lo sientan como algo pasajero o de interés en el futuro, sino como algo muy real que está afectando a personas concretas y a aquellas con las que se relacionan, además de a comunidades o colectivos enteros.

A su vez el transcurso de la vida en el ámbito laboral se abre como un tema susceptible de estudio, pues este se da bajo la mirada de múltiples determinantes que favorecen, potencian o

dificultan el momento del retiro laboral. Ahora bien, el envejecimiento en las organizaciones se convierte en un reto a nivel laboral, pues hasta ahora ha sido percibido como un deterioro de la fuerza productiva y un aumento de la responsabilidad de otros individuos sobre el adulto mayor, es entonces un reto expandir la mirada e identificar la manera como las organizaciones pueden contribuir que ese paso al retiro laboral sea lo más humano y menos traumático posible, pero además, implica revisar procesos internos en las organizaciones que favorezcan el trabajo intergeneracional y una visión integradora de la forma como a medida que las personas envejecen en sus puestos de trabajo, pueden ocupar distintos lugares en la organización sin que se acuda a prácticas de exclusión por edad. (Castaño, 2016)

A sí mismo la literatura sobre este tema ha sido como muchos otros suele enfocarse en las reestructuraciones, los programas de reingeniería, los procesos de redimensionamiento o las reducciones organizacionales como si fueran fenómenos naturales, no muy distintos de una tormenta de verano o, en el peor de los casos, de un tornado o de un huracán. Parece obvio, pero no obstante lo hacemos señalar que estos fenómenos de natural no tienen nada: obedecen a criterios y a ideologías muy definidas que dan prioridad a unos valores y a unos resultados sobre otros, y que consideran el logro de unas consecuencias la cuenta de resultados y a un tipo de actores los accionistas sobre otras la responsabilidad social y otros los trabajadores objeto de las prejubilaciones, sus familias y sus comunidades. La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, en suma, no puede considerarse eximida de investigar, describir y difundir los efectos potencialmente negativos de tales políticas y prácticas. Tratar de ayudar a las personas que sufren estas experiencias es un objetivo ineludible, pero también lo es concienciar a la sociedad y a los representantes políticos de las consecuencias de determinadas decisiones. Si se pretende que siga siendo considerada como una ciencia social, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha de incluir urgentemente en su agenda de investigación fenómenos como la Salud, factores sociodemográficos, factores económicos, contexto del plan de jubilación, contexto laboral/ organizacional, actitudes hacia el trabajo, Expectativas sobre el retiro, Variables psicosociales, Intervención, ajuste a la jubilación, variables sociales (A. Crego Díaz, C. M.^a Alcover de la Hera)

Con relación al tipo de estudio y tipo de diseño de las diferentes investigaciones encontramos la constante en los estudios de tipo cuantitativa mediante el análisis bibliométrico, como cualitativa en la identificación y clasificación de variables, para llegar a la propuesta.

En lo que se refiere a los instrumentos de recolección de información y análisis El planteamiento de Kuhn permite ampliar y agregar aspectos a los procesos de un estado normal y de cambio paradigmático, es decir es posible usar estas observaciones para ser aplicadas a una conformación o sistema social. Por esto, se pueden implementar en la teoría de paradigma, los siguientes aspectos: Existen diferentes niveles de cambio que son dependientes de nuestra interpretación de tiempo y espacio que por su nivel subjetivo o interpretativo dan lugar a deducciones diferentes.

Paradójicamente, en sociedades complejas sujetas a procesos de rápida transformación, los circuitos no alcanzan la máxima reproductibilidad cuando a la homogeneidad entre las actitudes de los actores, se suma una pequeña excepción de un grupo particular de actores, que hace la función de “chivo expiatorio”, al que se dirige toda la hostilidad, integrando a la mayoría, y reforzando los argumentos positivos de la prejubilación en esa mayoría, gracias a la auto reproducción ideológica. La presencia de este grupo parece evidente dentro de los prejubilados, por lo tanto, parece atisbarse la presencia de un sistema de control social que afecta a las personas que sobrepasan los 50 años de edad, y se encuentra latente en el ideario lógico futurible de cualquier trabajador (Iglesias, 2010)

También se encuentre estudios de tipo exploratorio que pretende estudiar la posible relación existente entre los distintos niveles de la escala de necesidades de Maslow (1943) y la felicidad de tipo eudaimónico, y cómo este tipo de relación puede afectar a la intención de jubilación anticipada.

En referencia a las principales conclusiones y resultados Numerosos proyectos de investigación y trabajos desarrollados en los últimos años se han centrado en el impacto psicosocial de la jubilación (Riera, 1999; Berzosa, 1998; Yanguas, 1998; Leturia, 1998; Berjano y Llopis, 1996; Leturia, Yanguas y Leturia, 1994; Calvo Melendro y Sánchez Malo, 1984). Un aspecto fundamental tiene que ver con las ambigüedades que surgen en el ámbito social del individuo que se prejubilado. Como afirma Moragas (1991) los jubilados tienen que aceptar un «rol sin rol». En realidad, y debido a esta circunstancia, estas personas no se sienten desempleadas ni tampoco jubiladas y son muy pocas las que aceptan la etiqueta de «jubilado». La sociedad no tiene hoy

ninguna categoría ni ninguna función para este tipo de trabajadores que se encuentran «perdidos» en el proceso de productividad (Berjano y Llopis, 1996), inmersos en la exclusión social (Mateo y Penalva, 2000). De lo expuesto hasta aquí se deduce la necesidad de plantear intervenciones preventivas que articulen programas con algunos contenidos mínimos, a saber: fomento de los propios recursos, reformulación positiva del self, planificación, relaciones sociales y resolución de problemas familiares (Meléndez, 1996; Meléndez, 1998; Baldelli, Andretto, Toschi et al., 1991; Caserta y Lund, 1993; Moreno y Vacas, 1996; Sáez, Meléndez y Aleixandre, 1995a; Sáez, Meléndez y Aleixandre, 1995b).

En varias de las investigaciones se habla de la psicología positiva. Los enfoques tradicionales de la psicología han estado centrados desde el inicio de la disciplina en los aspectos negativos de la conducta humana. Si bien es cierto que ya en los años 20 y 30 del pasado siglo aparecieron conceptos y temáticas relacionadas con la psicología positiva, se considera que éste enfoque como tal, surge en 1998 a partir de la propuesta de Martin Seligman expuesta durante la ceremonia en la que fue nombrado presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA) en 1996. Una línea de actuación que surge desde este enfoque es la Psicología Organizacional Positiva que tiene como objetivo potenciar la calidad de vida laboral y organizacional valiéndose del desarrollo de las fortalezas de las personas empleadas y de un funcionamiento organizacional saludable (Salanova, Martínez y Llorens, 2005). Entre los antecedentes de la psicología positiva se encuentran los trabajos del psicólogo norteamericano Abraham Maslow quien introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943 y en su libro “Motivation and Personality” (Maslow, 1954). Maslow propone una teoría sobre la motivación humana explicada mediante una jerarquía de necesidades o motivaciones que afectan a todos los sujetos y que se organizó estructuralmente como una pirámide.

En pocas palabras, se puede evidenciar que la prejubilación es presentada desde la perspectiva del sujeto lo que implica cambios individuales que repercuten en todos los ámbitos de la vida principalmente la revalorización del rol con su entorno. Desde las Organizaciones, requieren cambios organizacionales como es la contratación de nuevo personal, utilización de estrategias para no perder el conocimiento almacenado, posibles cambios económicos fruto de las contrataciones y de las nuevas capacitaciones si así requieren. Los cambios de cualquier ámbito

permiten nuevas miradas en el cómo accionar teniendo en cuenta la perspectiva de la Gestión del Conocimiento, como éste se va gestionando en los trabajadores presentes y como la organización logra adquirir y transmitir el activo intangible, el conocimiento, producido por los trabajadores por jubilarse.

A si mismo Sirlin (2007) expresa que: Es importante la generalización e implementación en forma permanente de programas de preparación para la jubilación, a los efectos que todos los trabajadores cuenten con la posibilidad de su realización cualquiera sea su entorno o medio laboral que pertenezca. No obstante, ello, debe ser un proceso educativo continuo que dure a lo largo de toda la vida, comenzando en la enseñanza primaria a través de la transmisión de valores humanistas como el respeto y solidaridad intergeneracional, aprendizaje del uso del tiempo libre, desarrollo de la creatividad y ampliación de redes sociales. (p.70)

Para el desarrollo de la investigación, es necesario revisar algunos conceptos que se desprenden de las interrogantes de investigación, lo que permitirá abordar y entender la temática, delimitar el estudio y el área. Algunos de los conceptos a desarrollar: rol del psicólogo organizaciones, las organizaciones y jubilación.

Las organizaciones: una aproximación a su definición

Autores como Porter, Lawler & Hackman (1975) plantean que "Las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo" (como se citó en Fernández-Ríos, José C. Sánchez, 1997 p.5).

De acuerdo a Weber por su parte: Comprende que la organización laboral o del trabajo es un "grupo corporativo", es decir "una relación social que o bien está cerrada hacia afuera, o bien limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas. Este objetivo se logra gracias a que tales reglas y órdenes se llevan a la práctica a través de la actuación de individuos específicos, por ejemplo, de un director o de un jefe, y de un grupo administrativo." (como se citó en Fernández-Ríos, José C. Sánchez, 1997 p.5)

La identidad de la organización

Por su parte Etkin, J. y Schvarstein, L. (1995) entienden a la identidad como factor de invariancia, las características de la identidad son relativamente inmóviles. Cuando se cambia o transforma algo de la identidad aparentemente inmóvil, se produce una refundación de la organización, ya que cambian sus cimientos, “el conjunto sigue existiendo, pero con diferente identidad” (p. 42). La identidad de la organización y sus características y rasgos se producen “durante su funcionamiento por interacción entre los participantes” (Etkin y Schvarstein 1995, p.47). El psicólogo como profesional debe comprender la organización actual y trabajar con sus factores fundamentales, comprendiendo su identidad, para lograr así una visión completa de la organización que le permita abordarla desde la mayor cantidad de aristas a la hora de pensar y reflexionar estrategias de cambio organizacional, por ende para comprender más acerca del rol que desempeña el psicólogo dentro de las organizaciones es necesario entender como ha sido esta aproximación del rol a la organización anteriormente y hoy día.

Una aproximación al rol del psicólogo dentro de las organizaciones

La sociedad contemporánea se mantiene en constante cambio, ya que el hombre por su proceso de adaptación viene renovando sus necesidades cotidianas, desde el ámbito laboral el sujeto necesita fortalecer sus competencias, ante esto encontramos que la psicología Organizacional cuenta con profesionales capacitados que logran a través de sus habilidades, favorecer el bienestar del individuo al interior de la organización buscando promoverlos y capacitarlos para que tengan un adecuado desempeño dentro y fuera de la misma. La psicología organizacional es aquella rama que estudia los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, por ello tiene en cuenta cómo influyen los procesos organizacionales sobre la persona, adicionalmente identifica cuáles son los factores a fortalecer en los empleados para poder llevar a cabo procedimientos que velen por la buena calidad de vida organizacional y el buen desempeño de las personas.

Según Sánchez (1993) definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión. Las organizaciones colombianas de hoy, exigen la participación de un profesional especialista en el comportamiento humano, capaz de aplicar toda una estructura de conocimientos desarrollados por la ciencia de la psicología a un ambiente en el cual se exige ser altamente competitivo y calificado, contar con personal idóneo, con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más sus conocimientos al proceso de producción, participar en el análisis de solución de problemas inherentes a su gestión que podrían en algún momento obstaculizar la calidad de su trabajo y, por ende, la productividad de la organización.

Por ende, el rol del psicólogo es muy importante ya que uno de sus principales objetivos es encargarse de velar por el bienestar del capital humano de la organización, estando siempre atento al comportamiento y actitudes de las personas, a partir de esto el psicólogo analiza cual es la cultura organizacional, es decir, los valores, las costumbres, y las reglas que conforman la mentalidad que tiene la organización y que la hace ser diferente de las demás, con sus propias características y políticas sobre las cuales se rige, esta es de carácter implícito.

Entre las definiciones del rol del psicólogo organizacional debe ser sensible dentro de las organizaciones: es un ser sensible que se caracteriza por intuir las necesidades, carencias, cualidades y defectos del sujeto dentro de la organización y viceversa. Este psicólogo sabe escuchar y convierte las deficiencias de la organización en fortalezas mediante la captación de las necesidades humanas (Cantillo, Sanmartín, & Perdomo, 2003).

El psicólogo como profesional está habilitado para desempeñarse en contextos muy diversos como ser la educación, el deporte, la clínica, la sociedad y comunidad, las organizaciones, buscando en cada área de acción contribuir al desarrollo y calidad de vida de los seres humanos en los contextos que estos integran.

El psicólogo organizacional focaliza su atención en las organizaciones en particular, siendo estas áreas fundamentales de la vida de los sujetos. Para comprender el rol del psicólogo organizacional es conveniente realizar una aproximación a la Psicología del trabajo las organizaciones y cuales han sido esos tipos de roles Organizacionales.

Tipos de roles organizacionales

Schvarstein (1997) reconoce dos exigencias opuestas pero complementarias para desempeñar los roles organizacionales.

1. Una de carácter estático. El rol implica un repetir acciones para las que se es convocado, son comportamientos que tienden a que el fin se concrete. El carácter estático permite que las acciones y comportamientos se vuelvan predecibles, ya que una vez asignado el rol podemos anticipar como actuará o debería hacerlo tal persona frente a determinada situación.
2. Otra exigencia de carácter dinámico. Si bien el rol determina ciertas conductas predecibles también exige flexibilidad y creatividad frente a las situaciones que se plantean en la cotidianidad de la organización. Esto se identifica como el carácter situacional, las demandas de la organización cambian al igual que las situaciones a las que sus miembros se enfrentan día a día.

El psicólogo para planificar e intervenir en la organización debe tener en cuenta el contexto en la cual esta se desarrolla, la cultura organizacional, y las subculturas que de ésta subyacen, su público interno y externo, los paradigmas vigentes que esta adopta para así realizar un abordaje certero proveniente de un análisis y diagnóstico organizacional.

Por ende, el Psicólogo para poder desempeñar un acercamiento oportuno, eficaz dentro de la compañía es necesario conocer a profundidad la cultura y a su vez las necesidades que cada área requiere por ende es necesario entender primeramente a que hace referencia el bienestar dentro de las organizaciones.

Bienestar en las organizaciones

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar

humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados. La OMS define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo (p, 15).

Factores que influyen en el bienestar laboral

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 (citado por Hernández et al., 2003) se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones).

Jubilación una aproximación a su definición

La jubilación es una definición en el ámbito de la seguridad social que hace referencia al retiro laboral de un individuo para disfrutar la prestación de un dinero que fue ofrecida por una institución después de haber cesado sus relaciones laborales y en relación al marco jurídico. Es una etapa que puede considerarse de festejo, alegría y satisfacción por la labor cumplida, no

obstante, trae una connotación negativa que puede derivar en frustración, pesimismo y depresión ya que muchos que asumen esta situación se consideran que ya no tienen valor ni aportan nada al entorno. Esto constituye uno de los cambios más drásticos y significativos en la vida de una persona, que pone a prueba los recursos personales y externos que debe desplegar para adaptarse a una nueva vida. (Headley, 2010b).

Según López (citado por Escárraga, 2009), el nivel educativo y preparación influyen en la forma de asumir un proceso de jubilación, según este autor, las ocupaciones con mayor responsabilidad tienen mayores niveles de aceptación de este estado, en otras palabras, a mayor nivel educativo mejor adaptación. Para el autor hay personas que aceptan el retiro como una liberación de las exigencias sociales.

Por su parte, (Merino y García 2010), explican que al alejarse de la vida laboral las relaciones sociales y familiares se ven afectadas. En el plano personal-familiar, las relaciones con la pareja se vuelven más intensas debido al tiempo libre que prevalece, a esto hay que agregarle que el rol de proveedor pasa a un segundo plano y se llega a compartir con los hijos adultos y autónomos, quienes se transforman en un factor de apoyo en esta etapa.

Desde esta perspectiva, el adulto mayor puede asumir la jubilación como una recompensa por las responsabilidades asumidas, o cual lo lleva a verla como una oportunidad de realización en otros planos, iniciar nuevos proyectos y actividades que lo conduzcan a tener un sentido positivo a esta etapa (Bueno y Buz, 2010). Según el autor, la jubilación no solo viene hacer el fin del trabajo pagado y el tiempo de envejecer, por el contrario, es un espacio para la autorrealización, conocimiento intrapersonal y reflexivo que lo conducirá a buscar nuevos sentidos y significados de la vida. Es una etapa para para descubrir nuevos intereses más allá del plano laboral.

En base al planteamiento anterior, Lewis, Edwards y Burton (2012) sostienen que la manera en que un individuo asuma una actitud abierta y positiva a la jubilación puede tener un mejor proceso de adaptación y satisfacción en la vida, lo cual puede verse como un indicador de vida saludable.

Por su parte Ricardo Moragas (citado por Piscoya 2012), manifiesta que la jubilación, puede ser sinónimo de vida alegría o etapa de júbilo, y puede ser concebida como medio para

producir la renovación de la fuerza de trabajo, que permita retirarse a los trabajadores a partir de cierta edad con la seguridad de cada pensión, sin embargo, si el adulto mayor que se jubila no sabe enfrentar este cambio, le puede suponer situaciones de crisis personal-social, y, por tanto, la familia debe cumplir un papel importante para ayudar a superar los cambios generados que permitan a los adultos mayores adaptarse a un nuevo sistema basado mayoritariamente por la permanencia en casa.

Sin duda, la vida de las personas jubiladas presenta una diversidad de situaciones como su tiempo libre, estatus social, rol, relaciones sociales, estado emocional, ingresos, etc., a la cuales se ven expuestos. Para el adulto mayor, pasar a retiro implica una transición compleja y difícil que conlleva a pérdidas y ganancias. Todo depende de la actitud que se asuma para hacer ajuste a tu estilo de vida (Rodríguez, 2010).

Aspectos Generales de la Jubilación y la Prejubilación

En la mayor parte de los casos, las personas que se han enfrentado a la jubilación pasan de un día a otro, de una vida totalmente dedicada al mundo del trabajo a una vida absolutamente desconocida. Y digo a una vida absolutamente desconocida, porque no estoy de acuerdo con la mayor parte de los expertos cuándo hablan “de una vida ocupada al ocio”. Si partimos de la premisa de una vida ocupada al ocio, partimos de una premisa errónea. En buena parte de las ocasiones, los jubilados se enfrentan a un momento de sus vidas en el que van a tener mucho más tiempo libre, pero no tienen elaborado y diseñado el para qué. “El para qué de los primeros días” puede estar relativamente claro, “voy a hacer todo lo que mi trabajo me ha impedido hacer a lo largo de mi vida laboral”. Sin embargo, en muchos casos ese tener que hacer se agota pronto y la vida se queda bastante vacía de contenido. La vida ya no se puede seguir organizando a través del trabajo, sino del tiempo libre. En función de cómo se haya vivido, cómo se haya dedicado el tiempo libre, qué aficiones se han entrenado, así la persona estará más preparada para afrontar el hecho inexorable de la jubilación del mundo laboral, cuando se trata de personas que han desarrollado su vida laboral por cuenta ajena. El hecho de disfrutar de una esperanza de vida al nacer muy elevada es motivo para felicitarnos, pero vivir más años no lleva implícito el disfrutarlos. En ese sentido, tanto la persona como la familia, como la comunidad, deben estar preparados para afrontar en las mejores condiciones esta nueva situación. Pues los cambios que experimenta la persona al jubilarse

son muchos y complejos y están estrechamente vinculados con la familia y el medio social y comunitario en el que se relaciona.

Berzosa manifiesta que la Prejubilación al igual que la Jubilación "es un acontecimiento para la vida del individuo; en esta etapa de su ciclo vital debe afrontar la adaptación a un mundo nuevo. La jubilación puede constituir un motivo de satisfacción, de júbilo o por el contrario de disgusto. Pero en ambos casos influyen factores de orden material, de salud física, de relaciones sociales... Y además supone «aprovechar ese tiempo que se tiene cuando el individuo se jubila; se disfruta de lo que se ha perdido al entrar en el mundo laboral que nos obligó a hacer una reestructuración del tiempo, del ocio, de la vida familiar, de las relaciones sociales. Siguiendo las aportaciones de Gonzalo Berzosa Zaballo, la Jubilación y la Prejubilación tienen connotaciones positivas y negativas que no podemos obviar y que son los factores de riesgo y los factores de protección con los que los profesionales tendremos que intervenir.

Factores de Riesgo al retiro laboral

La persona jubilada ha sido un individuo eficaz en la ejecución de un trabajo eficiente. Al enfrentarse al hecho de la jubilación, este factor de protección se puede transformar en un factor de riesgo, pues pueden llegar a considerarse seres inútiles, lo que lleva en algunas ocasiones a conflictos importantes y a depresiones.

El desarrollo del trabajo es un camino que acerca a multitud de posibilidades y a posibles éxitos, lo que finalmente es una fuente de desarrollo personal. Por ello es muy fácil creer que, al dejar la vida laboral, la persona se instala en el anonimato y pierde la influencia que le reportaba el trabajo.

El dejar de trabajar implica algunas limitaciones:

1. Cambio del rol social.
2. Modificaciones en la familia y en la pareja.
3. Disminución de ingresos económicos.
4. Disminución en ocasiones de la capacidad física y psíquica.
5. Pérdida de seres queridos

Estos factores de riesgo están incidiendo muy negativamente en la percepción de la persona sobre su nuevo ciclo vital. Cuando nos centramos exclusivamente en prejubilados la lista de factores de riesgo se incrementa.

Factores de Protección al retiro laboral:

- Se retoma la libertad pérdida como consecuencia de formar parte del mundo laboral.
- Se dispone de tiempo libre para poder hacer todo aquello que no se podía haber hecho, porque el trabajo lo ocupaba casi todo.
- Es un momento ideal para formar parte de proyectos de Participación Ciudadana y Voluntariado Social. El jubilado y el prejubilado es poseedor de experiencia, de conocimientos y de sabiduría que ha acumulado con el transcurso de los años.
Al igual que en los factores de riesgo, en los factores de protección, la prejubilación dispone de claves diferenciadoras.
- El prejubilado, en general, siente que no es el momento de pasar de una vida activa a una vida inactiva. Siente que tiene mucho por hacer y por aportar, necesita seguir «siendo productivo».
- Su capacidad física es mayor que la de un jubilado de sesenta y cinco años y más. • El nivel de formación académica y profesional, en términos generales, es superior al de los jubilados por la edad reglamentaria.

Ámbito social del individuo que se prejubilaba

Empecemos agregando una definición de el “Prejubilado” se descompone en dos semas perfectamente delimitados: el prefijo de origen latino “pre”, cuyo significado se traduce por “anteceder”, y el sustantivo jubilado, proveniente del latín “jubilatio”, que significa dar gritos de alegría. En origen, se remonta a la antigua Roma, a cuando los pastores, una vez concluida la jornada, festejaban que la misma sucediera sin ningún tipo de incidentes, así como el descanso que obtenían al final del día. No resulta complicado identificar la palabra jubilado con el hecho que un individuo dado acaba su vida laboral

para dar comienzo un proceso vital de descanso, ocio y disfrute. De ahí la raíz latina “jubilo” asociada al concepto de alegría.

- Por ende, afirma Moragas (1991) los jubilados tienen que aceptar un “rol sin rol”. En realidad, y debido a esta circunstancia, estas personas no se sienten desempleadas ni tampoco jubiladas y son muy pocas las que aceptan la etiqueta de “jubilado”. La sociedad no tiene hoy ninguna categoría ni ninguna función para este tipo de trabajadores que se encuentran «perdidos» en el proceso de productividad (Berjano y Llopis, 1996), inmersos en la exclusión social (Mateo y Penalva, 2000). De lo expuesto hasta aquí se deduce la necesidad de plantear intervenciones preventivas que articulen programas con algunos contenidos mínimos, a saber: fomento de los propios recursos, reformulación positiva del self, planificación, relaciones sociales y resolución de problemas familiares.
- La forma en que se vive la prejubilación y las dificultades que el sujeto pueda experimentar a la hora de plantearse nuevos retos y contemplar distintas alternativas, depende en gran manera de los recursos personales y materiales de que disponga, así como de otras variables macroeconómicas determinantes.

Método

Tipo de estudio

El presente estudio se caracterizó por utilizar el método cualitativo debido a que se abordó de una forma integral, en su entorno y así mismo el investigador tuvo participación en el mismo. Con el mismo interés de entender, comprender las experiencias, significados que se van conformando en un ambiente organizacional dentro del fenómeno participe. El tipo de investigación fue descriptivo transversal, se realizó una exploración del tema a partir de las experiencias compartidas. Con relación al tiempo, se trató de un estudio transversal pues se tomó una única muestra de los datos Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

El diseño de la investigación se determinó el ser un estudio de caso, ya que se realizó un análisis de la misma temática, donde se organizó la mayor información posible que permitió comprender diferentes variables: El rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación de la ciudad de Medellín.

Participantes

La población que hicieron parte de esta investigación fueron personas que llevaran 2 años de jubilación o personas que estuvieran a 2 años de ser prejubilados, los cuales debían haber tenido la experiencia de participar en el programa de prejubilados que brindara la Organización donde laboraron o laboran actualmente, de 2 empresas de la ciudad de Medellín. La muestra fue seleccionada de manera intencional, se tuvo en cuenta que debían ser personas prejubilados, o con 2 años de estar pensionados.

No se tuvieron en cuenta para la selección aspectos como la edad y el sexo.

Instrumento

La técnica que se utilizó para la recolección de información fue la *entrevista semiestructurada*, decisión fundamentada en el hecho de que este instrumento permite el “intercambio de ideas, significados y sentimientos sobre el mundo y los eventos, cuyo principal medio son las palabras [...] quizás, es solamente cuando hablamos que sabemos lo que pensamos” (Gaskel, 2000, como se citó por Bonilla y Rodríguez, 2005, p. 159). La entrevista semiestructurada implica un intercambio de información entre el entrevistador y el entrevistado.

Tabla. Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de información

Objetivos específicos	Categorías de rastreo y análisis
Significación respecto de la participación en el programa de prejubilados	Significación respecto de la participación en el programa de prejubilados
Percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación.	Percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación.
El rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación.	El rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación.
Fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación.	Fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación.
Ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilación.	Ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilación.

Sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación.	Sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación.
---	---

Nota: Elaboración propia

Obteniendo las siguientes clases de rastreo y posterior análisis: informaciones elementales y próximas que se tienen sobre el rol, función y utilidad del psicólogo en los programas de prejubilación dentro de una organización, las estrategias utilizadas por los psicólogos para desarrollar los programas de prejubilación. El rol que juega, los temas, objetivos, métodos y estrategias de seguimiento que manejan, así mismo las fortalezas y debilidades que se perciben, junto con esas ventajas, desventajas que se evidencian dentro de los programas de prejubilación, con la finalidad de identificar estrategias de sugerencias con intencionalidad de ajuste a mejoramiento al rol del psicólogo en algunas empresas de la ciudad de Medellín. Teniendo en cuenta una guía de preguntas preestablecidas con base en las categorías de análisis:

Procedimiento

La investigación se ha desarrollado en 3 fases. La primera abarco la *búsqueda teórica* que permitió estructurar el estado del arte formulando las investigaciones que se han desarrollado en relación al rol del psicólogo organizacional en los programas de prejubilación para así mismo ir construyendo el marco teórico.

La segunda fase es el *trabajo de campo*, en la cual se formula el instrumento para la recolección de datos, donde luego se realizará la aplicación del mismo a los sujetos que participaron.

La tercera fase fue la *organización, presentación y análisis de los datos* se realizó bajo la modalidad de análisis categorial de contenido y sentido a partir de un conjunto de matrices de análisis estructuradas en estricta relación con los objetivos específicos y el marco conceptual (Orejuela, J. 2020), lo que facilitó el análisis sistemático del contenido. Lo anterior, implico en primera medida la transcripción de las entrevistas, luego la discriminación de los contenidos para lograr ubicarlos y agruparlos de acuerdo a las categorías preestablecidas. Finalmente, se analizaron categorialmente los datos y se tomaron algunos de los fragmentos de discurso más significativos como evidencia empírica de cada una de las categorías a analizar; y a partir de la cual se organizó

la estructura narrativa de los resultados. Se cerró con la discusión de los resultados y las conclusiones del estudio.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructuradas realizadas a cinco participantes del estudio. En un primer momento, se presentarán los datos sociodemográficos y sociolaborales que permiten caracterizar a los participantes. En un segundo momento, se presentarán los resultados de acuerdo a las siguientes categorías: Significación respecto de la participación en el programa de prejubilados, Percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación, El rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación, Fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación, ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilación, Sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación.

Se tuvieron en cuenta los datos más importantes para el análisis de cada una de las categorías mencionadas, apoyado en algunos fragmentos del discurso de cada uno de los sujetos. Finalmente, se desarrollan las conclusiones a partir de la discusión de lo encontrado en la teoría con los resultados y respuestas de cada una de las categorías planteadas.

Caracterización de los participantes

Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de entrevistas semiestructuradas. Se tuvo la participación de mujeres y hombres, ocupando cargos de mando medio y alto.

Tabla. *Caracterización de los participantes*

DATO	SEXO	CARGO	ANTIGÜEDAD	NIVEL EDUCATIVO	PROFESIÓN
Participante 1	M	Jefe Auditoria Calcetería	32 años	Pregrado	Contador Publico
Participante 2	F	Analista de ficha técnica	25 años	Técnica	Auxiliar de sistemas y contabilidad
Participante 3	F	Servicios Generales	30 años	Bachiller	Bachiller
Participante 4	M	Auxiliar de logística	31 años	Tecnólogo	Tecnólogo en electrónica

Participante 5	F	Auxiliar servicio General	32 años	Tecnología	Tecnóloga Gestión humana
Participante 6	F	Asistente Gestión Humana	25 años	Tecnología	Profesión
Participante 7	F	Asistente de vicepresidencia de Mercadeo	25 años	Tecnología	Tecnología Secretaria ejecutivo
Participante 8	F	Servicios Generales	27 años	Bachiller	Bachiller
Participante 9	M	Coordinación desarrollo TI	años	Nivel educativo	Profesión

Nota: Elaboración propia

Significación respecto de la participación en el programa de prejubilados

En relación con la investigación interna se encontró que por lo general la organización se encargaba de incentivar, motivar a los colaboradores en participar en el programa o inclusive desde la experiencia que han tenido personas que han hecho parte de este se difunde el comentario de ser una experiencia y a su vez un acompañamiento positivo para culminar esta etapa de la vida, según lo expreso el participante 4:

Valora el esfuerzo que hace la compañía por propiciar este programa, ha sido de gran utilidad y beneficioso a nivel personal, adquiere uno muchos conocimientos acerca de temas que no teníamos presente para situaciones que pueden suceder a futuro, luego del mundo laboral.

Por su parte el participante 3:

fueron actividades muy bonitas, sugerencias respecto a lo que puede hacer y contar haciendo luego de pensionarse, el tema económico, entender que la economía cambia, entender cómo enfocarse a cómo se desarrolla económicamente, hacer otras actividades ayudan para continuar siendo una persona útil. Ocupar ese tiempo de ocio.

Por lo cual, se hace importante mapear con anterioridad los temas de interés por parte de los colaboradores que harán parte del programa y a su vez tener en cuenta los aspectos relevantes que nos brindan aquellos que ya tuvieron la oportunidad de vivir la experiencia en el programa, resaltando aquellos temas que incentivaron a la participación.

En relación con *las razones de recomendación* se encontró como anteriormente se menciona que las personas valoran el hecho de que la compañía piense en un programa para ellos, donde pueden adquirir herramientas, y una preparación previa a ese retiro laboral, inclusive la

calificación ha sido tan positiva del programa que uno de los factores que le suman a esa participación y a ese darse a conocer ha sido a través de las buenas referencias que han obtenido por aquellos colaboradores, y ellos son quienes también se encargan de dar a conocer el programa de prejubilados, tal como menciona el participante 2:

Por los aprendizajes que se obtienen, aprendemos a ser más conscientes de situaciones en la vida donde antes pasaban desapercibidas. Situaciones, momentos que se viven aplazando, reglas básicas, para tener en cuenta cuando llegue ese momento de jubilación.

Debido a la gran acogida que ha presentado el programa en ambas organizaciones deberán apostar por tener en cuenta sugerencias de temas que puedan dar insumo, y a su vez que son de interés por parte de los colaboradores.

Percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación

En relación con la percepción de las *metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación* se encontró que ambas organizaciones, brindan *temas pertinentes* a las inquietudes que surgen en este cambio de vida, donde cada *tema* tiene un sentido, un orden, un cronograma preestablecido el cual es uno de los que motiva a incentivar en la participación junto con las *estrategias de atracción, difusión* desde comunicaciones internas de la compañía a los colaboradores que están próximos a la jubilación donde ellos pueden conocer en profundidad acerca del programa y tomar por iniciativa propia la *participación* al mismo.

Tal como lo menciona el participante 1:

Referente a las estrategias de atracción el nombre de las conferencias, era lo que las hacía llamativas respecto al tema de interés personal de cada persona, a su vez daban a conocer el programa a través de correos electrónicos, carteleras virtuales, mensajes en el grupo de WhatsApp, comunicación a través del Jefe directo y llamada de invitación a cada participante y el departamento de desarrollo social de la empresa envió una tarjeta de invitación de manera virtual y presencial a las personas que estaban cerca a la jubilación.

Será importante evaluar varios factores que hacen relevancia para darle zoom a las estrategias que han venido siendo utilizadas y han sido valoradas de manera positiva para la motivación a la participación del programa, una de ellas es tener en cuenta esos temas atractivos, y plasmarlos de una manera visual mas elocuente.

El rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación

En relación con *el rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación* se pudo evaluar la *percepción del rol* como esa persona asertiva, que desde el primer momento motiva a la participación del programa, donde valoran como positivo tener una persona cercana que incentiva a través de la presentación del cronograma con unos conocimientos profesionales de cada tema, pero a su vez explicándolos de una manera mas coloquial para darse a entender cual es el sentido de participar en el mismo. Entendiendo, valorando esa *importancia del rol*, donde esta persona da claridad de dudas e inquietudes que van surgiendo en el desarrollo del mismo, y como *función* principal describen a ese ser humano que se encarga de generar constantemente estrategias de atracción, incentivar a la participación a través de la empatía, la cercanía, en pocas palabras es esa persona que se encarga de darle un norte una orientación al programa y al colaborador, y a su vez de ser necesario tener disponibilidad de ese espacio de escucha activa individual si así lo solicita el colaborador, mencionando todo como una *evaluación* positiva de la función del psicólogo dentro del programa quien es esa persona que los redirecciona al sentido de vida, y de cambio.

Tal como lo menciona el participante 9:

La actitud, el entusiasmo que le transmita a las personas especialmente a las personas que hacemos parte del programa y estamos viviendo el proceso de preparación a la jubilación. La psicóloga siempre estuvo muy entusiasta y pendiente de cada persona, generando siempre ese compartir entre todos.

Y el participante 7:

Orientar, preguntar a los participantes, leer esas preocupaciones del otro, comprender el mundo de cada persona, entendiendo su mundo, donde nos enseñan a ser conscientes de todo aquello oculto que tenemos emocionalmente.

Lo que se pudo encontrar que entre las definiciones del rol del psicólogo organizacional debe ser sensible dentro de las organizaciones: es un ser sensible que se caracteriza por intuir las necesidades, carencias, cualidades y defectos del sujeto dentro de la organización y viceversa. Este psicólogo sabe escuchar y convierte las deficiencias de la organización en fortalezas mediante la captación de las necesidades humanas (Cantillo, Sanmartín, & Perdomo, 2003).

Fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación

En relación con *las fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación* como *fortalezas* del programa era esa visión de entender ese cambio que presentaba la vida misma como algo positivo, darle esa importancia a ese encuentro consigo mismo, con aquello que les gustaba y paso a un segundo plano por darle prioridad al trabajo, el compartir en familia, en aprender a disfrutar del ocio y del tiempo libre, todas esas herramientas y cambiar la visión de jubilarse lo valoran como algo transformador, donde pueden tener herramientas pertinentes para vivir esta nueva etapa de manera positiva, y como *debilidad* reforzar el tema de la presencialidad, el compartir espacios con los otros de manera presencial y lúdica genera ese compartir de experiencias semejantes y a su vez terminan convirtiéndose en grupos de amigos a futuro, donde pueden conocer compañeros que no conocían de la compañía, que podrán tener muchas vivencias de vida en común y eso les permitirá hacer clic en su compartir en compañía de ese otro que puede estar viviendo situaciones semejantes, incentivar también mas a la participación, para que sea constante y puedan culminar el programa hasta el final. Tal como lo menciona el participante 1:

Había temas donde las personas no se animaban a participar, incitar a la gente a participar más, la pandemia no permitió que esta participación fuera más significativa, cuando era de manera presencial, invitaban a las personas a encuentros donde se generaban espacios para compartir con el otro.

Como anteriormente lo mencionábamos acerca del bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar.

La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

Ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilados

En relación con *ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilados* no se hacia gran diferencia en cuanto a las respuestas brindadas anteriormente relacionadas con las fortalezas y debilidades que percibían del programa, como ventajas le dan un gran valor a la compañía por pensar en este proceso de cambio que vivirán, ya que saben que pocas compañías en Colombia tienen estructurado el programa a prejubilados, como desventajas no consideran ningún aspecto, únicamente repiten en varias ocasiones el tema de retomar el programa a la presencialidad.

El participante 4:

Considera que la empresa hace un esfuerzo muy grande por preparar este programa, sabe que muy pocas empresas dan este programa, no han recibido orientación para la preparación a la jubilación.

El participante 3:

La época no favoreció, le hubiera gustado haber podido compartir más con los compañeros desde la presencialidad, compartir experiencias, preguntas con esas personas que están viviendo un proceso en común.

Sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación

En relación a la *satisfacción general con el programa* la mayoría fue positiva donde pudieron tener muchos aprendizajes, entender ese cambio desde un enfoque más amplio, teniendo cercanía a temas que quizás desconocían o pasaban desapercibidos y dándole valor a lo realmente importante teniendo como foco el sentido de vida, y la adaptación al cambio, y como *sugerencias*

de mejoramiento se repite el mismo factor que mencionaban en desventajas, y es el de retomar el programa a la presencialidad, rescatando esos encuentros dinámicos con los compañeros de la compañía, donde pueden tener la oportunidad de interactuar experiencias semejantes con ese otro, y poder ampliar ese lazo de amistad, donde el tema de la presencialidad y el compartir se vuelve un factor crucial para un mayor interés a la participación del programa. Como nos mencionaba el participante 8:

Mas disposición en el programa, tener una mejor actitud para poner en práctica todas las enseñanzas, entender que son temas de gran importancia para la vida personal y familiar, entender que esa convivencia en las labores diarias cambiara, es un cambio muy brusco, hay personas que no tienen la facilidad de comprender los beneficios del programa, es una presentación par aun futuro mucho mejor, donde debemos poner en práctica todas estas enseñanzas y valorar el programa que nos brinda la empresa.

Conclusiones

En conclusión la significación respecto de la participación en el programa de prejubilados se reflejaba un programa que brinda muchas herramientas para entender ese proceso al cual están cercanos a vivir, y como este los prepara desde un enfoque asertivo, para entender, recibirlo de manera tranquilidad, poniendo en practica todas las enseñanzas que este mismo brinda, por lo tanto será relevante continuar con la búsqueda de temas de mayor interés a la población que están cerca a jubilarse, o aquellos que ya hicieron parte del programa y generan recomendaciones para implementar en próximos grupos, ya que como razones de recomendación al programa hacen gran énfasis como este despeja temores que se pueden presentar al vivir este cambio tan significativo el cual es el retiro laboral. Lo cual nos permitió identificar temas de interés, relevantes, y generar una encuesta aquellas personas que participaran en el programa, antes de compartir un cronograma, pudiendo así tener en cuenta la individualidad, y lo relevante del proceso.

De igual modo en relación con la percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación, se encontró que los temas propuestos dentro del cronograma fueron de gran pertinencia para el desarrollo del mismo, en cuanto a las estrategias de seguimiento fueron de gran eficacia ya que se llevaba un control de asistencia, para tener en cuenta cuales eran

los temas donde se presentaba mayor participación y cuales no tanto, a su vez esto permitía generar más estrategias de atracción al programa para que esa motivación de participación no decayera, a través de la comunicación continua con los participantes, desde invitaciones internas, llamas al uno por uno, donde pudieran valorar esa invitación personalizada que se brindaba, todo esto estimulaba la participación, esto y mucho más ha permitido dar a conocer el programa desde una perspectiva positiva.

Teniendo en cuenta el gran valor que le dan los colaboradores al programa solo por el hecho de saber que pocas compañías en Colombia tiene preestablecido un programa que piense en aquellas personas que están próximas a jubilarse, es aquí donde se dificulta un poco el tema de la individualidad en cuanto a los interés particulares de cada participante, ya que en ocasiones son grupos muy grandes, y la particularidad se vuelve un poco mas compleja de manejar, ya que la intención es llevar el programa a la significación de lo que implicada el retiro laboral, brindando herramientas oportunas que permitan vivir este cambio de manera amena, en goce, sin embargo se reconoce la importancia de reinventar constantemente, rediseñar temas, los cuales deberán estar alineados con las necesidades de cada colaborador, evaluando su propio interés, desde diferentes aspecto como la significación del retiro laboral y el el disfrute al ocio.

En cuanto a el rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación, la percepción del rol es aquella persona cercana, empática, que comprende ese cambio de vida y le brinda herramientas para vivirlo en bienestar, teniendo como prioridad la calidad de vida, por ende es aquí donde la importancia del rol dentro del programa es fundamental ya que es aquella persona que desde su conocimiento profesional a profundidad acerca de ese ciclo vital y el comportamiento humano, puedo brindar herramientas eficaces para adaptarse fácilmente a los cambios que trae la vida misma, todo esto se resume a que las funciones del psicólogo mas que acompañar es orientar, brindar tranquilidad desde su saber, a esos temores que trae cada participante que hace parte del programa, por ende la evaluación del rol fue tan positiva, ya que siempre resaltaron a esa persona cercana, empática, que brindaba claridad a temas difíciles de asimilar.

De acuerdo con las fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación las personas valoran todo el acompañamiento, orientación, dedicación por parte de la empresa, solo por el hecho de constituir un programa pensando en este cambio de vida que vivirán sus colaboradores luego de que se retiren de la compañía, pensar en ese antes y en un después, de ese

gran valor que les resaltaron como colaboradores y esas herramientas que les brindan desde un programa como este para afrontar lo que viene de manera tranquila, y como debilidades se repite cuando les preguntábamos acerca de las desventajas y es el tema de retomar el programa a la presencialidad y pensar mas en esos espacios del compartir experiencias con aquellos compañeros que también estarán próximos a pensionarse, donde normalmente termina convirtiéndose en ese grupo de apoyo al cambio que conlleva ese retiro laboral, y a su vez como ventajas tener esa orientación a la preparación de la jubilación 2 años antes de jubilarse es de gran insumo, donde con un buen tiempo pueden comenzar a entender lo que conlleva todo el tema de terminar el cargo que venían desempeñando hace algún tiempo.

En relación con la pregunta de investigación planteada en el presente trabajo se concluye que es necesario identificar ese psicólogo cercano, humano que se encargue de estructurar, dirigir, orientar el programa, donde pueda identificar las necesidades de cada colaborador que será participe al mismo, entendiendo las dinámicas sociales, familiares, laborales, la cultura organizacional, con el fin de ofrecer propuestas que para los participantes y para la Organización genere valor. Será importante entonces transformar la virtualidad a la presencialidad, generando espacios más cercanos, donde se propicien experiencias semejantes, que puedan generar ese sentimiento de identificación, lo que a su vez permite aprender experiencias que el otro trae, o conectarme con esas inquietudes de ese otro, ya que como se encontró y se mencionó anteriormente ambas compañías han venido realizando ciertos esfuerzos por permitir que el programa continúe, sin embargo los participantes realizan sugerencias de ajuste o mejoramiento al programa que permitirán generar una satisfacción general al desarrollo del mismo.

Con relación a las limitaciones, puede evidenciarse que no hay suficientes programas de prejubilación en Colombia, que respalde suficiente la percepción que juega el rol del psicólogo en el programa de prejubilados en diferentes compañías, por lo cual, en la actualidad, las empresas continúan diseñando planes de reconocimiento y calidad de vida de manera tradicional, donde lo primordial es la remuneración económica y se ha dejado por fuera de contexto la importancia de otros factores motivacionales como el tiempo que propicia el equilibrio vida-trabajo, la posibilidad de poder participar en programas enfocados al bienestar, entre otros. En las organizaciones se intenta estandarizar las maneras de brindar beneficios, sin hacer un esfuerzo por comprender que cada ciclo de vida trae consigo cambios significativos en el colaborador, que obliga a pensarlos de

manera diferente y diseñar estrategias de atracción a los programas que brinda desarrollo social pensando en ese colaborador cambiante desde su individualidad.

Se sugiere a los investigadores futuros tener en cuenta diferentes regiones del país, del mundo para así realizar análisis comparativos, donde se pueda reafirmar la importancia de tener establecido en cada compañía el programa de prejubilados, orientado por un psicólogo mas que preparado a nivel profesional, sea una persona empática, cercana, que pueda entender con facilidad las necesidades e inquietudes que pueden surgir de ese colaborador que se encuentra cerca al retiro laboral, junto con esto poder realizar una intervención global, que permita influir en la problemática de manera integral, desde el contexto social, académico, empático, rescatando la importancia del rol del psicólogo dentro del programa.

Para finalizar se presenta el valor practico del estudio, cuyo objetivo es entender cuál es la percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados, comprendiendo que es lo que valora cada participante de ese psicólogo que dirige el programa, donde se hace necesario contar con un psicólogo altamente preparado, pero a su vez que disfrute el proceso de cambios del ciclo vital, especialmente el cambio de todo lo que trae la jubilación, razón por la cual, las empresas se ven en la necesidad de fortalecer sus metodologías en la selección de personal, con el propósito de encontrar psicólogos mas que altamente preparados, sean seres que disfruten entender el comportamiento humano y logren tener la paciencia de comprender esa individualidad, y los cambios que trae consigo la vida, donde sean personas cercanas que permitan conectar con los colaboradores de la compañía, con el propósito organizacional y puedan evidenciar que su conocimiento es valorado, teniendo en cuenta y a su vez les permite un crecimiento tanto como para la compañía, para el colaborador y para el psicólogo.

	Lo que hace el Psicólogo	Lo qué esperan los colaboradores
Percepción del Rol	1. Motivar a los colaboradores en la participación al programa a través de la presentación del cronograma	1. Mayor participación por parte de sus compañeros 2. Esperan tener acercamientos empáticos, cercanos en sus temas de interés.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Generar orientación en diferentes temáticas desde un lenguaje coloquial y cercano 3. Brindar temáticas al programa relacionados a ese cambio que vivirán en el estilo de vida al comenzar una nueva etapa de vida 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Invitación continua a programas de interés luego del retiro laboral.
Sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambiar metodologías de participación, incentivando el retorno a la presencialidad. 2. Generar más espacios de compartir, teniendo en cuenta los temas de mayor interés por parte de los participantes 3. Brindar estrategias de atracción al programa de prejubilados, para incentivar una mayor participación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación de manera presencial, evitar más la virtualidad, debido a que evalúan como positivo tener más cercanía con sus compañeros de trabajo, inclusive se evidencian deseos de conocer a más personas dentro del programa. 2. Generar más espacios de compartir con las personas que hacen parte del programa. 3. Mayor participación al programa

Nota: Elaboración propia

Referencias

- Bonilla, E.; Rodríguez, P. (1995). *Más allá del dilema de los métodos: La Investigación en Ciencias Sociales*. Editorial Grupo Norma.
- Bueno Martínez, B., Buz Delgado, J.(2006). Jubilación y tiempo libre en la vejez. Madrid, Portal Mayores. Informes Portal Mayores No. 65 Lecciones de Gerontología. Octubre 2006.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.
- Cruz, A., Pérez, L. (2006). Envejecer ayudando. Envejecer aprendiendo. Adultos mayores en Uruguay: actores del voluntariado y del servicio cívico. Informe de Investigación. Instituto de Comunicación y Desarrollo (ICD).

Montevideo, Uruguay. Julio 2006.

Domínguez, C. Jubilación y Prejubilación. Un modelo de participación con prejubilados. Servicios sociales del ayuntamiento de Getafe.

Fernández, M. (2014) Rol del psicólogo en el cambio organizacional. Universidad de la república, Uruguay.

Forteza, J.A. La preparación para el retiro. Universidad Complutense de Madrid. Anales de Psicología 1990.

Goicochea, D. (2019) Significado de ser jubilado en los adultos mayores. Universidad nacional de Trujillo, Perú.

Gómez, L. (2010). Fracturas psicosociales asociadas a la prejubilación. Revista de Ciencias Sociales.

Gutierrez, M. y Piedrahita, C. (2005). El cambio organizacional y la experiencia emocional de las personas. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Hernández, R. (2018) Programa socioeducativo para la planificación de un proyecto de vida en la etapa de prejubilación. Dirigido a las personas trabajadoras de la empresa de servicios públicos de Heredia S.A. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica.

Hernández, R., Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana.

Martínez, P. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema Universidad de Oviedo, Oviedo, España*.

Mondy, R.; Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson.

Page, M. (2020). Habilidades 360°: *América Latina 2020*.
<https://www.michaelpage.com.co/estudios-y-tendencias/habilidades-360-impulsa-tu->

Orozco, E. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "Psicoespacios"*

Oddone, M. (1994). Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

(CLACSO). Documento de Trabajo No. 38

Moragas, R. (2004). Preparación para la Jubilación. En: Fernández Ballesteros, R. (2004) Gerontología Social. Madrid.

Monk, A. (1982). Modelos de planificación de programas para la preparación de la jubilación. Revista Sinopsis de Geriatria No. 3. Buenos Aires.

Pérez, L. Jubilación, género y envejecimiento.

Rabelo, E., Garcia, M. y Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. Revista de psicología del trabajo y las organizaciones. 20(1), 9-30.

Rubiano, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Pensamiento Psicológico. 9(16) 41-54

Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios gerenciales*. 30, 162-171

Sirlin (2007). La Jubilación como situación de cambio. Asesoría General en Seguridad Social

Torres Ruiz-Huerta, M. (2005). Orientación psicológica en procesos de jubilación. Instituto Superior de Estudios Psicológicos. Madrid. Página web: www.psicología-online.com/articulos/2005/jubilacion.html

Zandomeni, N. (2003). El rol de los recursos humanos en los procesos de cambio organizacional. Recuperado de <http://www.emprendedorxxi.coop/pdf/zando.pdf>

Vega, J.L., Bueno, B., Buz, J. (2003). La preparación para la jubilación. Servicios Sociales. Abril – Junio 2003 Número 6. Universidad de Salamanca.

Zepeda, F. (1999). *Psicología organizacional*. Addison Wesley Longman de México

Anexo. Propósito, Estructura y protocolo del instrumento y Consentimiento informado.

PROPÓSITO

Qué: Indagar acerca de la percepción de los programas de prejubilados por parte de un grupo de jubilados y prejubilados de la ciudad de Medellín.

Cómo: A través de una entrevista en profundidad semiestructurada realizada de manera individual.

Para qué: Para caracterizar la percepción de los programas de prejubilación por parte de un grupo de jubilados y prejubilados de la ciudad de Medellín.

En quienes: A personas que llevan 2 años de jubilación y que hayan participado de programas de prejubilados y trabajadores que actualmente estén participando de programas de prejubilados.

Dónde: En diferentes empresas de la ciudad de Medellín.

Cuando: En el mes de octubre de 2021.

**ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE INDAGACIÓN SOBRE
PERCEPCION DE LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACION POR PARTE DE UN
GRUPO DE JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE LA CIUDAD DE MEDELLIN.**

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS DE RASTREO/ ANALISIS DE DATOS	SUBCATEGORIA	PREGUNTAS
Identificar la significación respecto de la participación en el programa de prejubilados	Significación respecto de la participación en el programa de prejubilados	Significación general	¿Para usted que ha significado participar del programa de prejubilados?
		Razones de recomendación	¿Por qué usted recomendaría o no a otros prejubilados participar del programa?
Identificar la percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación.	Percepción de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación.	Pertinencia	¿Qué tan adecuadas o pertinentes son las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación?
		Temática	¿Podría usted contarme un poco cuales son las temáticas más relevantes que fueron abordadas en el programa de prejubilados? ¿Qué tan pertinentes fueron estas temáticas abordadas? ¿Cuáles cree usted que faltaron o debieron ser abordadas? ¿De qué manera se acordaban los temas de interés a abordar en el programa de prejubilados?
		Estrategias de seguimiento	¿Qué tan eficaces fueron las estrategias de seguimiento utilizadas en el programa de prejubilados?
		Estrategias de atracción, difusión y participación	¿Qué estrategias fueron utilizadas al interior de la organización para atraerlos al programa de prejubilados? ¿Qué estrategias fueron utilizadas al interior de la organización para dar a conocer al programa de prejubilados? ¿Qué estrategias fueron utilizadas al interior de la organización para estimular la participación en el programa de prejubilados?
Identificar la percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación.	El rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación.	Percepción del rol	¿Cuál es el rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilados?
		Importancia del rol	¿Cuál es la importancia del psicólogo dentro del programa de prejubilados?
		Funciones	¿Cuáles eran las funciones del psicólogo dentro de los programas de prejubilados?
		Evaluación del rol	¿Cuál es su evaluación general del papel que cumple el psicólogo en los programas de prejubilados?
Describir las fortalezas y debilidades percibidas respecto de los programas de prejubilación	Fortalezas y debilidades percibidas en los programas de prejubilación.	Fortalezas	¿Cuáles son las fortalezas percibidas por usted del programa de prejubilación?
		Debilidades	¿Cuáles son las debilidades percibidas por usted del programa de prejubilación?
Describir las ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilación.	Ventajas y desventajas percibidas de los programas de prejubilación.	Ventajas	¿Cuáles son las ventajas percibidas por usted de participar del programa de prejubilación?

		Desventajas	¿Cuáles son las Desventajas percibidas por usted de participar del programa de prejubilación?
Identificar algunas sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación.	Sugerencias de ajuste o mejoramiento de los programas de prejubilación.	Satisfacción general con el programa	¿Cuál es su nivel de satisfacción general con el programa?
		Sugerencias de mejoramiento	¿Qué sugerencias de mejoramiento haría usted para los programas de prejubilados?

PROTOCOLO ENTREVISTA SOBRE PERCEPCIÓN DEL ROL QUE JUEGA EL PSICÓLOGO EN LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN POR PARTE DE UN GRUPO DE PREJUBILADOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre:

Edad:

Sexo:

Cargo:

Antigüedad en el cargo:

Antigüedad en la empresa:

Nivel educativo:

Profesión:

Tiempo de participación en el programa: (meses, años)

SIGNIFICACIÓN RESPECTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE PREJUBILADOS

- ¿Para usted que ha significado participar del programa de prejubilados?
- ¿Por qué usted recomendaría o no a otros prejubilados participar del programa?

PERCEPCIÓN DE LAS METODOLOGÍAS UTILIZADAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

- ¿Qué tan adecuadas o pertinentes son las metodologías utilizadas para el desarrollo de los programas de prejubilación?
- ¿Podría usted contarme un poco cuales son las temáticas más relevantes que fueron abordadas en el programa de prejubilados?
- ¿Qué tan pertinentes fueron estas temáticas abordadas?
- ¿Cuáles cree usted que faltaron o debieron ser abordadas?
- ¿De qué manera se acordaban los temas de interés a abordar en el programa de prejubilados?
- ¿Qué tan eficaces fueron las estrategias de seguimiento utilizadas en el programa de prejubilados?
- ¿Qué estrategias fueron utilizadas al interior de la organización para atraerlos al programa de prejubilados?
- ¿Qué estrategias fueron utilizadas al interior de la organización para dar a conocer al programa de prejubilados?
- ¿Qué estrategias fueron utilizadas al interior de la organización para estimular la participación en el programa de prejubilados?

EL ROL QUE JUEGA EL PSICÓLOGO EN LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

- ¿Cuál es el rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilados?
- ¿Cuál es la importancia del psicólogo dentro del programa de prejubilados?
- ¿Cuáles eran las funciones del psicólogo dentro de los programas de prejubilados?
- ¿Cuál es su evaluación general del papel que cumple el psicólogo en los programas de prejubilados?

FORTALEZAS Y DEBILIDADES PERCIBIDAS EN LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

- ¿Cuáles son las fortalezas percibidas por usted del programa de prejubilación?
- ¿Cuáles son las debilidades percibidas por usted del programa de prejubilación?

VENTAJAS Y DESVENTAJAS PERCIBIDAS DE LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

- ¿Cuáles son las ventajas percibidas por usted de participar del programa de prejubilación?
- ¿Cuáles son las Desventajas percibidas por usted de participar del programa de prejubilación?

SUGERENCIAS DE AJUSTE O MEJORAMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE PREJUBILACIÓN

- ¿Cuál es su nivel de satisfacción general con el programa?
- ¿Qué sugerencias de mejoramiento haría usted para los programas de prejubilados?

Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Universidad EAFIT

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de esta, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: Percepción del rol que juega el psicólogo en los programas de prejubilación por parte de un grupo de prejubilados de la ciudad de Medellín.

Investigadores principales: Maria Paulina Marín Rendon.

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.

- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

¡Agradecemos su sincera participación!