

Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos

Greey Pauline Diago García

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de Magister en
Desarrollo Humano Organizacional

Directora

Beatriz Amparo Uribe Ochoa

Universidad EAFIT

Departamento de Organización y Gerencia

Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Medellín

2021

Tabla de contenido

1. Introducción.....	6
2. Planteamiento del problema	6
2.1. Aproximación a los antecedentes del problema	8
3. Justificación.....	11
4. Objetivos.....	12
4.1. Objetivo general	12
4.2. Objetivos específicos.....	12
5. Marco de referencia conceptual.....	12
5.1. Envejecimiento y vejez.....	13
5.2. Significados del trabajo	16
5.3. Retiro laboral – jubilación	17
5.4. Programas de preparación para el retiro laboral	19
5.5. Calidad de vida	21
6. Trabajo de campo	23
6.1. Enfoque de la investigación.....	24
6.2. Tipo de estudio	24
6.3. Técnicas de recolección de datos.....	25
6.4. Instrumento.....	26
6.5. Procedimiento.....	27
6.6. Fuentes de información	28
6.7. Lugar de la investigación.....	28
6.8. Sujetos participantes	28
7. Análisis de resultados	29
8. Conclusiones.....	54
9. Recomendaciones	55
Referencias.....	56
Anexos	60

Lista de tablas

Tabla 1	27
Tabla 2	30
Tabla 3	30
Tabla 4	38
Tabla 5	46

Lista de figuras

Figura 1	36
----------------	----

Resumen

El impacto que puede tener en una persona la adaptación a un nuevo rol y a un nuevo estilo de vida puede ser abrumador. En el caso de los pensionados por vejez, el paso de una etapa laboralmente activa a una inactiva puede desencadenar crisis y cambios significativos en todos los aspectos de su vida, es decir, en su salud y en su 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 explorar los efectos de los programas de preparación al retiro laboral en la calidad de vida de pensionados colombianos, a través de la aplicación de una entrevista semiestructurada a cuatro pensionados y a cuatro líderes o encargados de diseñar y/o ejecutar dichos programas en organizaciones en Colombia.

Los datos obtenidos facilitaron la identificación de las principales características de los programas de preparación para el retiro laboral, comprender el significado del retiro laboral para algunas pensionadas y percibir los efectos en determinados aspectos de la calidad de vida de las entrevistadas. Finalmente, la interpretación que las personas hacen frente a los programas de preparación para el retiro laboral es que posibilitan espacios de reflexión que les permiten sensibilizarse frente a la nueva etapa del ciclo de vida, a la vez que permiten adquirir conocimientos, competencias y herramientas que favorecen la adaptación a la jubilación.

Palabras clave: retiro laboral, jubilación, programas de preparación para el retiro laboral y calidad de vida.

Abstract

The impact that adjusting to a new role and lifestyle has on a person can be overwhelming. In the case of old-age pensioners, the transition from an active to an inactive stage of work can trigger crises and significant changes in all aspects of their lives, that is, in their health and in their economic, psychological, social and family situation. Colombian organizations should include, within their wellness programs, the component of preparation for this stage that provides their employees, who are close to retirement, the necessary guidance, tools and knowledge to face this new stage of the life cycle. This qualitative-descriptive research aims to explore the effects of retirement preparation programs on the quality of life of Colombian pensioners, through the application of a semi-structured interview to four pensioners and four leaders or those in charge of designing and / or executing said programs in organizations in Colombia.

The obtained data facilitated the identification of the main characteristics of the programs to prepare for this stage, understanding the meaning of retirement for some pensioners and perceiving the effects on certain aspects of the quality of life of the interviewees. Finally, the interpretation that people face of the retirement preparation programs is that they facilitate spaces for reflection that allow them to become aware of the new stage of the life cycle, while letting them acquire knowledge, skills and tools which benefit adaptation to retirement.

Keywords: retirement, retirement preparation programs and quality of life.

1. Introducción

La vejez, el retiro laboral y la jubilación son conceptos que están estrechamente relacionados. La jubilación es producto del cese de la actividad laboral y del cumplimiento de la edad requerida para tal fin. Es un acontecimiento significativo para los individuos porque implica la transición de empleado activo a inactivo la cual esta erróneamente ligada a la inactividad como tal. Esta etapa representa no solo una ruptura laboral, sino que implica cambios económicos, psicológicos, sociales, familiares y en la salud. Si bien, el ciclo laboral finaliza, el ciclo de la vida no. Es desacertado para la sociedad considerar el retiro laboral como un periodo pasivo y de inactividad; por el contrario, es necesario promover un envejecimiento sano, activo y una buena calidad de vida en los pensionados.

De ahí que, los programas de preparación para el retiro laboral tengan como finalidad proporcionar 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 prepensionados visualizar los cambios a los que deberán afrontarse, planificar su nueva realidad y mentalizarse para asumirla positivamente. Con una adecuada preparación, este momento de la vida podría verse como 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación es relevante para Desarrollo Humano dado que se propone investigar en términos generales, el aporte que desde las áreas de gestión humana se realiza a la calidad de vida de los pensionados colombianos a través de la formulación y ejecución de programas integrales que faciliten la transición hacia el retiro laboral. La falta de preparación para la jubilación puede producir efectos negativos en los individuos por lo que se requiere planear esta etapa con suficiente antelación. La administración del personal implica 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.

2. Planteamiento del problema

Para la mayoría de las personas el trabajo ocupa un lugar importante en sus vidas, más allá de la retribución económica que éste proporciona es de considerar las funciones psicosociales del

mismo, en cuanto se constituye como un factor clave para dar sentido a la vida, para la construcción de la identidad personal y para proporcionar estatus o prestigio social.

En este sentido, el retiro laboral o jubilación puede significar un cambio radical y profundo que impacta la calidad de vida de los colaboradores próximos a pensionarse. Ya que indiscutiblemente surgen unas nuevas dinámicas, la situación económica cambia, se incrementa el tiempo disponible para realizar nuevas o diversas actividades, se puede ver afectada la salud física y mental, se presentan cambios en las relaciones familiares y sociales, entre otras situaciones.

El Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, aprobado en la primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Viena, definió como uno de sus principios que: “La preparación de toda la población para las etapas posteriores de la vida deberá ser parte integrante de las políticas sociales y abarcar factores físicos, psicológicos, culturales, religiosos, espirituales, económicos, de salud y de otra índole”. (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas , 1982)

Consecuentemente la OIT en su recomendación número 40, plantea que:

Los gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Esas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación y la disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional, por ejemplo, modificando las condiciones, el ambiente o la organización del trabajo, y fomentando una disminución progresiva del horario de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1980)

En Colombia, el sistema de seguridad social integral creado por medio de la Ley 100 de 1993 contempla la obligación de las entidades públicas de carácter nacional como del sector privado, de incluir dentro de los programas regulares de bienestar social el componente de preparación para la jubilación. De igual manera, el Decreto 36 de 1998 delega en el Ministerio del Trabajo y Seguridad social o quien haga sus veces, la responsabilidad de asesorar a las compañías, en la adopción de los proyectos de preparación para el retiro que propicien el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibiliten a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan la toma de decisiones.

Más allá del cumplimiento de la Ley, el apoyo, acompañamiento y orientación que las organizaciones brinden a sus colaboradores a través de los programas de retiro laboral debe 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 las categorías laborales, estatus, estilos de vida, aficiones, preocupaciones, motivaciones, etc. de los futuros jubilados, lo cual contribuye a facilitar el diálogo y la participación. 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 facilitar conocimientos, herramientas y competencias y 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 y deben estar definidos en virtud de las variables que de una u otra forman inciden en la percepción que los empleados tienen de la jubilación y en el grado de adaptación que éstos asuman llegado el momento. Por lo anterior la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo influyen los programas de preparación al retiro laboral en aspectos de la calidad de vida de pensionados colombianos?

2.1. Aproximación a los antecedentes del problema

El retiro laboral – jubilación y las variables asociadas al mismo, es decir: la salud, el tiempo libre, los factores sociodemográficos, la reducción de los ingresos económicos, las relaciones sociales del jubilado no son variables nuevas; por el contrario, son aspectos que han sido analizados por diferentes autores durante los últimos 20 años.

En este apartado se mencionan algunos artículos desarrollados sobre el trabajo, el retiro laboral, la preparación para el retiro y la calidad de vida que han sido efectuados por otros investigadores con el fin de identificar como fueron abordados, cuáles fueron los marcos interpretativos-teóricos utilizados, que propuestas generaron para dar solución y/o comprender el problema y a que conclusiones llegaron.

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

En «*Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológica en Psicología*», los autores analizan la centralidad del trabajo en sus dimensiones social y psicológica, así como los procesos de significación a él asociados. Mediante una breve revisión conceptual, presentan y analizan los principales abordajes teóricos identificados en las literaturas internacional y brasileña en el campo de la Psicología, que tratan de los significados y de los sentidos, en particular aquellos atribuidos al trabajo. El estudio tiene como objetivo realizar una contribución teórica mediante la exposición de las perspectivas epistemológicas que dan soporte a los estudios actuales, ellas son: cognitivista, construccionista, sociohistórica, existencialista y de estudios culturales. Las conclusiones explicitan que los conceptos todavía carecen de mayor precisión, de modo que diferentes autores, muchas veces, adoptan significados y sentidos del trabajo como si ambos fueran el mismo fenómeno. Adicionalmente, la conceptualización teórica del trabajo se ve afectada por las visiones de las diversas áreas o ciencias dedicadas a su estudio. En todos los estudios analizados, la cultura y la sociedad son elementos fundamentales para la comprensión de las significaciones y las perspectivas estudiadas tienen en común la concepción que los significados del trabajo son producidos por los sujetos a partir de sus experiencias concretas en la realidad. (Da Rosa, Chalfin, Baasch, & Soares, 2011)

En el texto «*La preparación para el retiro*», Forteza (1990), aborda distintos aspectos relacionados con la preparación para el retiro laboral. Para la investigación las fuentes utilizadas fueron entrevistas con preguntas abiertas realizadas a un conjunto de personas recién jubiladas y revisión de literatura. En el documento referenciado se tratan aquellos aspectos psicosociales que inciden en las actitudes positivas y negativas hacia la jubilación. Se proponen distintas actuaciones que acentúen las actitudes positivas hacia la jubilación y la integración social de las personas de la tercera edad. Sin embargo, los principales aportes están relacionados con la necesidad indispensable de erradicar prejuicios como el considerar la vejez como un periodo pasivo de inactividad de espera a la muerte; para que las personas ya jubiladas, al igual que el resto de los conciudadanos pueden también sentirse libres protagonistas de su propio destino. Así como diseñar nuevas fórmulas de organización de la sociedad en las esferas se fundieran en un todo armónico con un reparto del tiempo más equilibrado desde el comienzo hasta el fin del ciclo vital.

En el artículo «*La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*», Madrid y

Garces (2000), presentan una revisión sobre los diferentes aspectos psicológicos y sociales que están asociados al estado profesional de jubilación. Conceptualizan las variables que de una u otra forman inciden en el origen de la percepción que se tiene del momento de tener que jubilarse: sexo, vida marital, dependientes del cónyuge, categorías laborales, apoyo social, ingresos económicos, salud general, nivel educativo, variables de personalidad, planificación; así como los instrumentos que se han utilizado habitualmente para evaluar dichos factores, y las consecuencias negativas de carácter psicológico que se pueden apreciar en las personas que no se adaptan bien al retiro. De igual forma realizan un análisis del buen ajuste emocional de las personas que se jubilan y los procesos que explican la percepción de satisfacción que determinados trabajadores sienten. Finalizan ofreciendo una estructura de acción formativa para mejorar el ajuste y adaptación a la jubilación, puntualmente en lo que se refiere a los cursos sobre preparación a la jubilación, ya que el no tener en cuenta las necesidades personales, intereses y motivaciones de cada trabajador implicado en los mismos, puede llevar a éste a no aprovechar las acciones formativas.

Por su parte en la investigación denominada «*Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico*», se realiza una investigación proyectiva apoyada con una investigación de campo, utilizando un muestreo no probabilístico intencionado, en una muestra de catorce personas, con el objetivo de generar un programa de acompañamiento psicológico dirigido al personal activo próximo a ser jubilado de la institución Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral. Para la autora de esta investigación, los programas de asesoramiento al personal activo próximo al retiro constituyen una herramienta esencial de ayuda institucional al trabajador que se encuentre en la etapa previa a la jubilación. Estos programas pueden estar dirigidos hacia diversas áreas, como asesoría de tiempo libre, salud, en manejo financiero entre otros. Asimismo, pueden ser combinados o únicos, lo importante es que estén fundamentados en las necesidades reales de los prejubilados. No obstante, las instituciones deben ser responsables socialmente con sus trabajadores, asegurando el bienestar de sus trabajadores dentro y fuera del lugar de trabajo, cerciorando así la calidad del trabajo y la salud física y mental de las personas. (Guevara, 2013)

En el artículo «*Calidad de vida en la vejez: condiciones diferenciales*», Ballesteros (1997), plantea que la calidad de vida es un concepto complejo que se caracteriza principalmente por su multidimensionalidad. Sostiene además que, la calidad de vida en la vejez estará en función del contexto y de ciertas circunstancias del individuo. La investigación se realizó en una muestra de

1014 sujetos mayores de 65 años con distintas condiciones de edad, género y posición social. Los aspectos evaluados fueron: nivel de actividad y actividades de ocio, integración social, satisfacción con la vida, servicios sociales y sanitarios, calidad ambiental, condiciones económicas, educativas y culturales. Finalmente concluyó que existen marcadas diferencias en salud referidas a la edad, el género y la posición social; la integración social es un ingrediente de la calidad de vida priorizado en la comunidad mientras que la calidad ambiental es una condición priorizada en las residencias de ancianos; las personas mayores respecto de las más jóvenes, los hombres con respecto a las mujeres y las personas que pertenecen a posición social alta, media-alta y media en relación a la baja y medio-baja presentan, en términos generales, una mayor calidad de vida.

3. Justificación

La inquietud de trabajar la temática de la presente investigación surge de una vivencia familiar, en donde el empleador no asumió su obligación legal frente a la preparación para el retiro laboral de un colaborador, quien laboró por más de treinta años para la compañía y para quien el trabajo fue el eje central de su vida. Un retiro laboral abrupto y la ausencia de la preparación para el mismo desencadenaron en una crisis que afectó la calidad de vida del pensionado y su familia.

Indudablemente hace parte de la responsabilidad social empresarial el preparar anticipadamente a los colaboradores para el retiro laboral. Así como los trabajadores son capacitados para mejorar su capacidad productiva o desempeño durante su etapa activa, se requiere formación a lo largo del ciclo laboral, para que una vez cese dicha etapa tengan la capacidad de readaptarse al medio y afrontar de manera positiva la vida después del trabajo.

Las áreas de gestión humana de las organizaciones juegan un papel importantísimo en la definición de programas de preparación para el retiro laboral y en el acompañamiento y orientación de los futuros pensionados. Dicha asesoría no solo debe prestarse en lo relacionado a los trámites legales para el reconocimiento de la pensión, sino en la totalidad de aspectos que integran al individuo y que se ven afectados por el cambio a la vida de jubilado.

La idea de explorar los efectos de los programas de retiro laboral en pensionados colombianos tiene como fin identificar la eficacia de dichos programas en la calidad de vida tratando aspectos como: el uso del nuevo tiempo disponible, la sensibilización frente a los hábitos de vida saludable, la disminución de la capacidad económica y la importancia de redes de apoyo familiares y sociales.

Finalmente, en el proceso de retiro laboral existe una corresponsabilidad entre el empleador y el empleado. El empleador, en tanto debe implementar programas que garanticen una adecuada adaptación al proceso de transición trabajo – jubilación; y para esto es fundamental conocer las necesidades y expectativas de los colaboradores próximos a retirarse. En cuanto al empleado, es necesario orientarlos y motivarlos 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.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

- Explorar los efectos de los programas de preparación al retiro laboral en la calidad de vida de pensionados colombianos.

4.2. Objetivos específicos

- Caracterizar los programas de preparación para el retiro laboral que se llevan a cabo en organizaciones colombianas.
- Describir el significado del retiro laboral en pensionados colombianos que se encuentran disfrutando de su pensión por vejez.
- Indagar sobre la eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral, como mecanismo de mejoramiento de la calidad de vida de pensionados.
- Identificar la percepción de pensionados colombianos frente a los efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en relación con su calidad de vida como jubilados.

5. Marco de referencia conceptual

Seguidamente se presentan aportes teóricos de varios autores que presentan sus posturas frente al fenómeno de estudio y que dan claridad a los aspectos más relevantes para la presente investigación. Dentro de las categorías a trabajar se encuentran: vejez - envejecimiento, significados del trabajo, retiro laboral - jubilación, programas de preparación al retiro laboral y calidad de vida.

5.1. Envejecimiento y vejez

La vejez y el envejecimiento están íntimamente ligados. Según Alpizar (2011), “la vejez es una etapa del proceso de envejecimiento en el que se acentúan los signos y efectos del envejecimiento”. (p. 19).

Aranibar (2011) propone que para definir la vejez es necesario categorizar la edad en:

Edad cronológica: es esencialmente biológica y se refiere especialmente al calendario, es decir, al número de años cumplidos, lo que significa para el individuo una serie de cambios en su posición dentro de la sociedad, dado que muchas de las normas que definen las responsabilidades dependen de su edad cronológica, como por ejemplo la de jubilarse.

Edad social: se construye socialmente y se refiere a las actitudes y conductas adecuadas a las percepciones subjetivas, cuanto mayor se pueda sentir el individuo, por ejemplo, y la edad que le atribuyen otros. Este prejuicio ha servido para justificar la institución social de la jubilación fundada en la edad cronológica.

Envejecimiento fisiológico: se relaciona con la capacidad funcional y con la gradual reducción de la densidad ósea, el tono muscular, la fuerza y otras modificaciones sensoriales y motrices, entre otros (p. 20).

Para Buendía (1994), “envejecer consiste en aprender nuevos roles y enfrentarse a nuevas situaciones sociales. La persona mayor debe permanecer activa, encontrando roles sustitutos a aquellos que ya no puede desarrollar” (como se citó en Hermida & Stefani, 2011, p. 103).

Por otra parte, Hidalgo (2002) define el envejecimiento como “un fenómeno propio a la vida misma; comprende todo el proceso de vivir desde la concepción hasta la muerte” (Cómo se citó en Alpizar, 2011, p. 18). Entonces, la edad no es una construcción social, debido a que no todas las personas con la misma edad muestran el mismo nivel de envejecimiento.

En este sentido, Barja (1998) considera que existen tres reglas generales que constituyen la definición del envejecimiento:

- El envejecimiento es universal: ocurre, en mayor o menor medida, en todas las personas.
- El envejecimiento es intrínseco: los fenómenos básicos responsables del envejecimiento son más de origen endógeno, que de origen ambiental o externo.
- El envejecimiento es progresivo: el proceso de envejecimiento se desarrolla de modo paulatino a lo largo de la vida de la persona (cómo se citó en Meza, Villalobos, 2008, p. 181).

A lo largo de los últimos 60 años muchos investigadores han elaborado modelos teóricos de envejecimiento con éxito, activo y saludable. Por consiguiente, se presenta una breve síntesis de los mismos:

El primer autor en definir el envejecimiento con éxito y proponer la teoría de la actividad fue Havighurst en 1961. Este autor propone que “las personas que presentan envejecimiento con éxito están satisfechas, son activas, independientes, autosuficientes y, sobre todo, contrastan con la visión tradicional del declive”. (Cómo se citó en Petretto, *et ál.* 2016, p. 230).

Por su parte, Reichard *et ál.* (1962), definieron el envejecimiento exitoso en términos de la capacidad de adaptación a la jubilación e identificaron cinco tipos de personalidad de jubilados, tres de ellos de adaptación adecuada:

1. *El maduro*, Persona que tenía una visión del mundo y de la vida realista, no estaba preocupada por el hecho de envejecer y se sentía realizada.
2. *El pasivo*, jubilados que no quieren comprometerse; viven relegados a un segundo lugar y disfrutan de su situación con plena satisfacción.
3. *El defensivo-Activo*, Persona que se protege con las ocupaciones múltiples que le llevan a no tener tiempo libre, pero que se siente muy feliz con sus actividades. (cómo se citó en Velásquez, 1999, p. 176).

Del mismo modo, Rowe y Kahn (1997, 1999) proponen el modelo de envejecimiento satisfactorio, el parte de la hipótesis que:

El envejecimiento con éxito se identifica con tres dimensiones: una baja probabilidad de enfermar y de discapacidad, un alto funcionamiento cognitivo y físico, y un alto compromiso con la vida. Estas tres dimensiones están relacionadas jerárquicamente, de manera que cada una de ellas hace posible el mantenimiento de las demás. No obstante, cada una por sí sola es un indicador de bienestar independiente (Cómo se citó en García, García, 2013, pp. 1-2).

De igual manera, la Organización Mundial de la Salud (1999), ha promovido el concepto de envejecimiento activo y sano, puntualmente en la 52ª la Asamblea Mundial de la Salud invita a sus estados miembros a la promoción de la salud que abarque toda la vida, en este sentido lo que se busca es:

Asegurar que la población rápidamente creciente de personas de edad de los países tanto desarrollados como en desarrollo siga gozando de buena salud y de la capacidad de mantener sus numerosas y vitales aportaciones al bienestar de sus familias, comunidades y sociedades (OMS, 1999, p. 1).

Consecuentemente en la 55ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada en Ginebra entre el 13 y el 19 de mayo de 2002, la Organización Mundial de la Salud (2002), presenta su marco normativo sobre envejecimiento activo y aprueba la declaración política y el plan de acción sobre el envejecimiento, donde se reconoce que:

Las personas, a medida que envejecen, deben disfrutar de una vida plena, con salud, seguridad y participación activa en la vida económica, social, cultural y política de sus sociedades. Se reconoce que se brindan nuevas oportunidades que permiten a los hombres y a las mujeres llegar a la vejez con mejor salud y que la habilitación y la plena participación en la sociedad son elementos imprescindibles para un envejecimiento activo. (OMS, 2002, p. 1).

La OMS (2002), reitera que

La calidad de vida es importante en todas las edades, pero en etapas avanzadas de la vida reviste una importancia fundamental por el número adicional de años de vida que los mayores tienen por delante” y se plantea entre otros objetivos “lograr que las personas que envejecen puedan seguir contribuyendo al desarrollo económico y participando en la actividad es tanto de los sectores formal e informal como de su comunidad y su familia. (p. 2).

En esta misma línea, Fernández-Ballesteros, *et ál.* (2010) plantea que:

El envejecimiento con éxito es considerado como un concepto multidimensional que abarca, trasciende y supera la buena salud y que está compuesto por un amplio conjunto de factores bio-psico- sociales. (...) En resumen, condiciones de salud, funcionamiento físico óptimo, alto funcionamiento cognitivo, afecto positivo y participación social son los criterios generalmente aceptados (parcialmente o en su conjunto) para identificar esta forma de envejecer (pp. 1-2).

Agregando a lo anterior, Portela (2008) plantea que hay tres características psicológicas básicas que definen un envejecimiento sano:

- a) la sabiduría: necesidad de transmitir a los otros, en forma desinteresada, lo que uno ha aprendido y acumulado en el curso de la vida.
- b) la generatividad: los adultos necesitan una función generativa, es decir un compromiso con la vida que es necesario para sentirse realmente vivo; implica cuidar a otros, estar preocupado por los amigos, seguir manteniendo lazos y compromisos afectivos, sociales, comunitarios, recreativos o políticos.
- c) la integridad: es un sentimiento de coherencia y totalidad que engloba lo físico, lo psíquico y lo social. (p. 508).

5.2. Significados del trabajo

A lo largo de los años el concepto de trabajo ha ido cambiando dependiendo de la cultura, el contexto histórico y la sociedad analizada. Adicionalmente se ha visto afectado por las posiciones de las diversas áreas o ciencias dedicadas a su estudio. No obstante, algunos conceptos coinciden en que los significados del trabajo son construidos por los sujetos a partir de sus experiencias concretas con la realidad y en relación con los que lo rodean.

Para Peiró y Prieto (1996), “trabajar es una práctica humana que condiciona la subjetividad de los individuos. Su complejidad permite realizar un análisis desde cuatro perspectivas: el trabajo como actividad, como situación, como significado y como fenómeno social” (cómo se citó en Hermida, Stefani, 2011, p. 103).

De igual manera, para Piero, Neto y Roe (1996), “la realidad psicosocial del trabajo se fundamenta básicamente en: la interacción social, la interpretación cultural del mismo y en la construcción de símbolos que dan origen a creencias y a valores compartidos” (cómo se citó en Luque, Gómez, Cruces, 2000, p. 151).

Orejuela (2014), bajo una perspectiva psicosocial, consideran que el trabajo posee cuatro dimensiones, estas son:

- El trabajo como actividad, referido a los aspectos conductuales del hecho de trabajar.
- El trabajo como situación o contexto, relacionado con los aspectos físico-ambientales del trabajo.
- El trabajo como significado, relativo a los aspectos subjetivos del trabajo.
- El trabajo como fenómeno social, referido a los aspectos sociales del trabajo que son interiorizados por las personas. (p. 144)

Por otra parte, en relación con las concepciones del trabajo, Blanch (2003) propone tres posibilidades: polo negativo, centro del continuo y polo positivo. La primera está relacionada con la idea de castigo, coerción, esfuerzo y penalidad. La segunda es planteada desde una perspectiva instrumental, en el entendido que garantiza la supervivencia e implica dedicarse a la consecución de ese fin y la tercera, asocia al trabajo con posibilidades de satisfacción y de autorrealización, misión, valor. (Cómo se citó en Da Rosa, *et ál.* 2011).

5.3. Retiro laboral – jubilación

Para Forteza (1990), “el retiro tiene un referente implícito que es el trabajo” (p. 102). En este sentido, es necesario aludir al significado que el trabajo tiene para los que continúan o no laborando. Es por medio del trabajo, que se estructura por un lado la distribución del tiempo, horarios, lugares, desplazamientos, interacciones e incluso la categoría personal (prestigio, estatus, influencia) y por otro, se visibiliza la personalidad, identidad y el grado de autoestima de los individuos.

Es por ello, cuando finaliza la actividad laboral se genera un proceso de crisis y necesariamente un proceso de adaptación. En el afrontamiento que el individuo hace de este proceso se da lugar a la actitud que adopta y con la cual asume el cambio. Las actitudes hacia la jubilación se pueden definir como: “conjunto de ideas y cogniciones aprendidas y aceptadas que poseen un peso emocional. Según el valor de las mismas, éstas van a predisponer al sujeto a vivir el proceso de retiro y afrontarlo de una forma u otra” (Merino, Elvira, 2011, p. 88).

Según Agulló-Tomás (2001), se puede hablar de cinco actitudes dentro de la jubilación: aceptación, rechazo, liberación, oportunidad y ambivalencia. En la «aceptación» la persona se resigna a ser jubilada, mientras que en la actitud de «rechazo», como su nombre lo indica el sujeto se muestra contrario, negativo ante la nueva fase. Por su parte, se habla de «liberación» cuando el sujeto considera que la jubilación es un premio al trabajo realizado; como una «oportunidad» cuando se dispone del tiempo que antes no se tenía para realizar otras actividades y finalmente, la «ambivalencia» cuando se adoptan varias de las actitudes de forma simultánea. (Cómo se citó en Merino, Elvira, 2011, p. 88).

De manera consecuente, Kalish siguiendo a Lowenthal (1991), enumera nueve estilos de vida posibles que se pueden presentar en la jubilación. Algunos de ellos son:

1. El estilo obsesivamente instrumental: se caracteriza por personas altamente activas, comprometidas y orientadas a las tareas.
2. El estilo instrumental dirigido a los demás: la satisfacción está en función de la interacción con los demás.
3. El estilo oral receptivo: para estos individuos el trabajo no es la única fuente de satisfacción personal por lo que desarrollan redes de relaciones personales o sociales por fuera de este.
4. El estilo autónomo: las personas autónomas tienen la posibilidad de generar nuevos roles y capacidades que les permiten establecer relaciones cuando son necesarias.

5. El estilo autoprotector: Estas personas se protegen a sí mismas para no expresar sus necesidades de dependencia y pueden establecer pocas vinculaciones en la vida, a través de los años. (cómo se citó en Meza, Villalobos, 2008, pp. 184-185).

La jubilación es un proceso inevitable en la vida laboral de una persona, la cual conlleva diversos cambios ante los cuales los individuos deben adaptarse. Esta etapa representa una ruptura en el desenvolvimiento profesional de las personas, tan radical que afecta al individuo en todos los aspectos de su vida, es decir, en su situación económica, psicológica, social y familiar.

Es decir, con el retiro laboral - jubilación, se deben afrontar una serie de cambios en la organización del espacio y del tiempo, del estatus, de los roles desempeñados, del número de contactos sociales, de la identidad personal, etc., que van a incidir en la satisfacción personal del sujeto y en su adaptación a la nueva situación. Si el individuo asume una actitud positiva frente a la jubilación tendrá mayores posibilidades de adaptarse mejor en comparación de aquel que asuma una actitud negativa.

Finalmente, es importante entender la jubilación o el retiro laboral como un proceso que abarca diferentes fases, estas son:

- Prejubilación: se caracteriza porque la persona que se va a jubilar va tomando conciencia del significado de la jubilación. Durante esta fase se anticipa cómo será la jubilación.
- Jubilación: puede llevarnos a tres tipos de vivencias alternativas.
 - La luna de miel, que se caracteriza porque las personas intentan hacer todo lo que desearon hacer y no pudieron en los años anteriores. No todas las personas experimentan este periodo. Algunos que se han preparado y han cultivado algún tipo de actividad previa no pasan por esta fase.
 - La de rutina, que se caracteriza porque se tienen actividades y grupos estables, con lo que únicamente hay que cambiar el tiempo dedicado a estas actividades.
 - La de relax y descanso, que se caracteriza por una reducción temporal de la actividad, de forma opuesta al incremento que se produce en la luna de miel.
- Desencanto y depresión: aparece cuando la persona jubilada comprueba que sus expectativas, ideas y fantasías sobre la jubilación no se cumplen.
- Reorientación: las personas deprimidas pasan por una fase de reevaluación y elaboran propósitos y proyectos más realistas de su experiencia como jubilados.
- Desarrollo de un estilo de vida rutinario posterior a la jubilación: se generan medios para afrontar rutinariamente los cambios producidos como consecuencia de la jubilación. Aquellas

personas con una rutina satisfactoria de jubilado son conscientes de sus capacidades y limitaciones, conocen lo que se espera de ellos y tienen asumido su propio rol o papel.

- Fase final del proceso de jubilación: para algunas personas, el rol o papel del jubilado es irrelevante debido a que vuelven al trabajo o, más probablemente, debido a una enfermedad o a una incapacidad. (Hernández, 2009, pp. 71-72)

5.4. Programas de preparación para el retiro laboral

Si bien el retiro laboral - jubilación representa el final del ejercicio de una vida profesional, no significa el final de la vida misma. Una jubilación mal asimilada o para la que no haya habido una debida preparación, puede desencadenar en malestar social, psíquico y físico. Por esto es fundamental organizar y ejecutar programas de preparación para el retiro laboral, con el fin de que las personas se adapten de la mejor manera y sin traumas a una nueva etapa de la vida.

Llegado el momento del retiro laboral, es necesario afrontar positivamente y con la mejor actitud, el abandono de las tareas laborales y el uso del nuevo tiempo disponible, la pérdida de redes de apoyo social y la evidente disminución de la capacidad económica. En este sentido, Gascón et al (2003) y Mendizábal (1993), indican la importancia de “generar un espacio donde los sujetos puedan prepararse para que todos estos cambios no aparezcan de forma abrupta y con consecuencias para la salud”, (cómo se citó en Hermida, Stefani, 2011, p. 104).

Hernández (2009) plantea como objetivos fundamentales de los programas de retiro laboral los siguientes:

1. Apoyar la transición de la persona hacia una nueva etapa creativa y activa que le proporcione satisfacciones y la mantenga integrada en la sociedad.
2. Orientar a hombres y mujeres sobre aquellos temas que puedan serles de mayor interés en esta etapa de la vida (psicológicos, médicos, culturales, económicos, jurídicos, etc.)
3. Crear una actitud positiva hacia la nueva situación.
4. Animar a mantener e incluso mejorar la identidad personal desarrollada a lo largo de la vida. (pp. 77-78).

En concordancia con lo anteriormente dicho, Sirlin (2007) plantea que de manera general la preparación para la jubilación debe propiciar que el jubilado asimile de manera óptima la nueva etapa y que se mantenga integrado a la sociedad, razón por la cual propone una serie de objetivos específicos orientados a:

La toma de conciencia de los cambios, oportunidades y ajustes de actitud; favorecer la adaptación psicológica a la vejez, desarrollar habilidades sociales para establecer y mantener sistemas de apoyo social y relaciones socio – familiares; estimular el uso creativo del tiempo libre; Facilitar la participación en nuevas formas de utilidad social y comunitaria tales como el voluntariado, el asociacionismo, la formación permanente, etc. (p. 65).

Por otra parte, la OIT (1980), propone que al finalizar la vida laboral deberían ponerse en práctica programas de preparación para el retiro, que permitan a los interesados hacer planes para su jubilación y adaptarse a esa nueva situación, proporcionándoles información acerca de:

- a. los ingresos, y en particular las prestaciones de vejez a que normalmente puedan tener derecho, sus obligaciones fiscales como pensionistas y las ventajas anexas que se les concedan, tales como asistencia médica, servicios sociales y reducciones en las tarifas de ciertos servicios públicos.
- b. las posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también la posibilidad de constituirse en trabajadores por cuenta propia.
- c. el envejecimiento individual y los medios para prevenirlo, tales como exámenes médicos, ejercicio físico y régimen alimenticio.
- d. la utilización del tiempo libre.
- e. las facilidades disponibles para la educación de adultos, ya sea para responder a los problemas específicos de la jubilación o bien para mantener o desarrollar sus campos de interés o sus calificaciones.

Dentro de este orden de ideas para que los programas de preparación para la jubilación sean efectivamente viables, “han de orientarse al logro de tres tipos de objetivos y contenidos educativos: los conceptuales (datos, hechos, conceptos), los procedimentales (motrices y cognitivos) y los actitudinales (actitudes y valores)” (Bermejo, 2006, pág. 76); mientras que para Limón (1993), es conveniente que los programas abarquen dentro de sus contenidos tres campos generales, a saber: a) ingresos, finanzas y pensiones, b) salud y c) dimensión educativa, cultural y de ocio, relaciones sociales y actividades.

Monk (1982) presenta cinco modelos de programas de preparación para la jubilación:

- Racional – económico: fomenta el ejercicio de roles voluntarios como una modalidad de equilibrar el poder perdido. No hace hincapié al mejoramiento de los medios con que cuenta.
- Social: apunta a capacitar a los individuos para asumir nuevos roles, intentando modificar actitudes.

- Humanista – existencial: promueve el desarrollo de las capacidades creativas de las personas centradas en el enfoque de la andragogía. Contribuye a generar capacidades para la solución de problemas.
- Sistémico: sostiene que la preparación debería ser individualizada. El efecto preventivo es importante dado que permite una detección y atención precoz de situaciones de crisis.
- Orientado hacia la crisis: se centra en la crisis como componente inevitable de la jubilación. Favorece la aceptación de las pérdidas y prepara para elaborar el duelo. (cómo se citó en Sirlin, 2007, pp. 66-67).

Sánchez (1991) hace referencia a la preparación para el retiro laboral como “educación para la jubilación”, ya que el esfuerzo es compartido, tanto por la entidad laboral como por el propio interesado, para este autor “adentrarse sensatamente en la jubilación constituye un acto volitivo, en el cual se ha de echar mano de todo aquello que oriente a buscar la armonía” (cómo se citó en Meza, Villalobos, p. 187).

Los programas de preparación para la jubilación son ejecutados por las áreas de gestión humana de las organizaciones o a través de las cajas de compensación familiar, con el propósito de ofrecerles a los próximos jubilados los conocimientos, competencias y herramientas que les permitan adaptarse a la nueva etapa con el menor impacto posible en sus vidas; sin embargo, lo más importante es la participación voluntaria del individuo, de manera que este se apropie de la información, la interiorice y la haga parte de su forma de vida.

5.5. Calidad de vida

El concepto de calidad de vida se remonta a Estados Unidos después de la segunda guerra mundial. En 1948, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la salud como el completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. Inicialmente el concepto estuvo ligado al concepto de bienestar y en la actualidad existe una pluralidad de enfoques relacionados con el tema, debido a que es un término multidisciplinario que incorpora tres ramas de las ciencias: economía, medicina y ciencias sociales (Urzúa, Caqueo, 2012, p. 62).

Entre las múltiples ideas de calidad de vida que podrían referenciarse, se han elegido por su relevancia en este caso, las que se indican a continuación:

- Para Levy y Anderson (1980), “calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa”.

- Szalai (1980), define la calidad de vida como la “evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo”.
- Según Celia y Tulsy (1990), “calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal” (cómo se citó en Ardila, 2003), pp. 162-163).

Sin embargo, Ardila (2003) define calidad de vida desde una visión integradora, entendiéndola como:

Estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (p. 163).

En el mismo sentido, Salazar, *et ál.* (2005), coinciden en que la calidad de vida se asocia con bienestar, satisfacción, felicidad y equilibrio, y por lo tanto, está inmersa en todas las etapas y dimensiones de la vida del ser humano como ente biopsicosocial y espiritual. Más allá del bienestar social y de la satisfacción de las necesidades básicas primarias, para estos autores la definición de calidad de vida responde al nivel de satisfactores como al cumplimiento de expectativas de orden cuantitativo.

Siguiendo las ideas de los autores antes mencionados encontramos que, la definición de calidad de vida para cada individuo agrupará una serie de características conceptuales en torno a su *subjetividad*, es decir de acuerdo con lo que le haya tocado vivir y su historia de vida personal. Lo *universal* o común de las dimensiones del concepto para las diversas culturas y que son inertes al buen estado de vida. Lo *holístico* e *integrador* en el entendido de que el ser humano es un todo e incluye todos los aspectos de la vida y, por último, lo *dinámico* del ser humano, en tanto la persona es única y cambiante.

En particular, Fernández-Ballesteros (1997) hace referencia a la calidad de vida en el contexto de la vejez, haciendo énfasis en que, durante esta etapa “las personas mayores experimentan una serie de pérdidas o disminuciones de las condiciones o ingredientes que comúnmente están involucradas en la vida y que, por tanto, la calidad de vida de los mayores se resiente”. (p. 92). Y, continúa afirmando que,

Las condiciones que integran la calidad de vida son las siguientes: la salud (tener una buena salud), las habilidades funcionales (valerse por sí mismo), las condiciones económicas (tener una buena pensión y/o renta), las relaciones sociales (mantener relaciones con la familia y amigos), la actividad (mantenerse activo), los servicios sociales y sanitarios (tener buenos servicios sociales y sanitarios), la calidad en el propio domicilio y del contexto inmediato (tener una vivienda buena y cómoda y calidad del medio ambiente), la satisfacción con la vida (sentirse satisfecho con la vida) y las oportunidades culturales y de aprendizaje (tener la oportunidad de aprender nuevas cosas). (p. 94)

En resumen, la calidad de vida es un concepto multidimensional para el cual no existe una definición única, ya que en él que se integran distintos componentes tanto subjetivos como objetivos. Se puede decir fundamentalmente que la calidad de vida puede ser analizada desde dos puntos de vista: una mirada ideal que dependerá del individuo y su contexto y otra universal para todos los sujetos. En esta investigación, la calidad de vida se entenderá a partir de la percepción personal que los pensionados tienen sobre su situación, bienestar y condiciones generales en determinados aspectos.

6. Trabajo de campo

En este apartado se describen fundamentalmente los componentes que definieron el proceso metodológico para la consecución de los datos. Estos componentes son: enfoque de la investigación, tipo de estudio, técnicas de recolección de datos, instrumento, procedimiento, fuentes de información, lugar de la investigación y sujetos participantes.

Para Hernández, *et ál.* (2010), el fin de la investigación cualitativa es la recolección de datos de individuos, comunidades o unidades de análisis en sus ambientes naturales y cotidianos, con el propósito de analizarlos y comprenderlos, para de esta manera dar respuesta a la pregunta y a los objetivos de la investigación y a su vez generar conocimiento.

En este tipo de proceso, es fundamental el papel que desempeña el investigador o investigadores quienes deben introducirse en el ambiente y mimetizarse con éste, con el propósito de captar lo que expresan los individuos o unidades de análisis y de esta manera entender el fenómeno estudiado. De cierta forma el investigador debe dejar de lado creencias y posibles sesgos personales que puedan interferir en la recolección de datos y acoger la información entregada por los participantes tal cual sea expresada. (Hernández, *et ál.* 2010).

Por su parte Martínez (2018) define “el trabajo de campo, técnica etnográfica o técnica de medición empírica, se caracteriza por el contacto directo del investigador con la realidad social que estudia”. (p. 108). En este sentido, es preciso señalar que Bonilla y Rodríguez (2013), afirman que:

La pertinencia y la sensibilidad del dato cualitativo para captar las propiedades no cuantificables de un problema social depende del montaje y la preparación cuidadosa, detallada y organizada del trabajo de campo, así como de los instrumentos para observar la compleja realidad social y delinear los parámetros que explican un determinado comportamiento o situación. (p. 87).

Continuando con la perspectiva de estas autoras, para obtener información pertinente en la investigación cualitativa es necesario la planeación metódica de cada una de las salidas de campo; así como la conformación de un equipo investigador que conozca claramente los objetivos y el proceso global de la investigación. Si bien, este tipo de investigaciones se caracterizan por ser flexibles no significa que estén sujetas a la improvisación.

6.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación es cualitativo teniendo en cuenta que le apunta a la comprender las percepciones construidas por algunos pensionados colombianos frente a los efectos de los programas de retiro laboral en su calidad de vida. Este enfoque nos permite concebir la realidad social a partir de la interpretación que hacen los individuos del mundo que les rodea, es decir se basa en el subjetivismo, entendiéndose este como la “actitud frente a una situación en la que se considera que las ideas, creencias y emociones culturales de un grupo o personales influyen de algún modo en la investigación”. (Martínez, 2018, pág. 48)

De igual forma, se seleccionó el enfoque cualitativo porque “al tratarse de seres humanos los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva” (Hernández, *et ál.* p. 409).

6.2. Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo descriptivo debido a lo que se busca es recolectar datos de organizaciones que ejecuten programas de preparación para el retiro laboral y de pensionados colombianos que hayan participado de los mismos, con el propósito de obtener información sobre

los posibles efectos de dichos programas en la calidad de vida de los jubilados. En el sentido de Hernández, *et ál.* (2010) plantea:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (...) Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.). (...) La descripción puede ser más o menos profunda, aunque en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno de interés. (p. 80).

6.3. Técnicas de recolección de datos

Según Hernández *et ál.* (2010), en el enfoque cualitativo “la recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. En el caso de seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan, etcétera” (p. 409). El investigador juega un rol fundamental en la investigación cualitativa, debido a que se constituye en el principal instrumento de recolección de datos, es él quien mediante diversos métodos o técnicas observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, etc. Es decir, no sólo analiza la información, sino que es el medio de obtención de la misma.

En este estudio, la consecución de los datos se hizo con base en la entrevista semiestructurada entendiéndola como la herramienta fundamental para la recolección de datos y teniendo como premisa que la entrevista cualitativa es de carácter personal, flexible y abierta. Hernández *et ál.* (2010), consideran que las entrevistas semiestructuradas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). (pág. 418).

De este modo, aun cuando el entrevistador utilice una guía de preguntas sobre las variables de interés para la investigación, tiene la libertad de cambiar el orden o incluir preguntas adicionales

para aclarar conceptos u obtener más información, “lo importante de una entrevista es que se recolecten los datos o narrativas necesarias que reflejen las variables del estudio y las perspectivas de las personas”. (p. 166)

6.4. Instrumento

La entrevista semiestructurada se entendió como una conversación e intercambio de información entre dos o más personas, además porque Janesick (1998), indica que “en la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. (Cómo se citó en Hernández, Mendoza, 2018, p. 449).

Las entrevistas semiestructuradas se caracterizan principalmente por su flexibilidad. Si bien, se fundamentan en una guía general de preguntas es el entrevistador quien regula el ritmo, la estructura y el contenido. Es decir que, el entrevistador tiene cierta libertad para ir incluyendo preguntas que le permitan precisar conceptos y obtener más información sobre los temas objeto de estudio, lo que implica que no todas las preguntas son preestablecidas. Hernández, Mendoza (2018) resaltan como características de las entrevistas cualitativas las siguientes:

- a) El principio y el final de la entrevista no se predeterminan ni se definen con claridad, incluso las entrevistas pueden efectuarse en varias etapas. Es flexible.
- b) Las preguntas y el orden en que se hacen se adecuan a los participantes.
- c) La entrevista cualitativa es en buena medida anecdótica y tiene un carácter más amistoso.
- d) El entrevistador comparte con el entrevistado el ritmo y la dirección de la entrevista.
- e) El contexto social es considerado y resulta fundamental para la interpretación de significados.
- f) El entrevistador ajusta su comunicación a las normas y lenguaje del entrevistado.
- g) Las preguntas son abiertas y neutrales, ya que pretenden obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes en su propio lenguaje. (p. 449).

Las entrevistas se hicieron con base en dos guías de contenido, en el anexo 1 se definieron un conjunto de preguntas abiertas con el propósito de indagar en las organizaciones acerca de las características de los programas de preparación para el retiro laboral y en el anexo 2, se formularon una serie de preguntas con el fin de explorar en los pensionados aspectos relevantes para la investigación.

Las entrevistas se diseñaron con base en los objetivos de la investigación, por lo tanto, se estructuraron a partir de cuatro categorías, estas fueron: características de los programas de preparación para el retiro laboral, significado del retiro laboral, eficacia de los programas de

preparación para el retiro laboral y efectos en aspectos de la calidad de vida. En la tabla 1, se indica la relación entre objetivos específicos y las categorías que surgieron en el análisis de los datos.

Tabla 1. *Objetivos específicos y categorías de análisis*

Objetivos Específicos	Categoría de análisis de datos
Caracterizar los programas de preparación para el retiro laboral que se llevan a cabo en organizaciones colombianas	Características de los programas de preparación para el retiro laboral
Describir el significado del retiro laboral en pensionados colombianos que se encuentran disfrutando de su pensión por vejez.	Significado del retiro laboral
Indagar sobre la eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral, como mecanismo de mejoramiento de la calidad de vida de pensionados.	Eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral
Conocer la percepción de pensionados colombianos frente a los efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en relación con aspectos de su calidad de vida	Efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en aspectos de la calidad de vida

6.5. Procedimiento

La presente investigación se llevó a cabo por medio de tres fases; la primera, contextualización teórica, consistió en la búsqueda de investigaciones relacionadas con el tema objeto de estudio, a partir de las cuales se construyeron alrededor de 25 fichas de análisis documental, las cuales sirvieron como base para plantear el problema, construir los antecedentes del problema y definir el marco de referencias conceptual. La segunda fase consistió en realizar el trabajo de campo, se dio inicio con la construcción de los dos instrumentos utilizados para la recolección de la información (anexos 1 y 2) y del consentimiento informado (anexo 3) para luego ser aplicados a los sujetos participantes de la investigación. En la tercera fase se realizó la organización de los datos y el análisis de los resultados en la cual se interpretaron y concluyeron los hallazgos.

6.6. Fuentes de información

Se utilizó como fuente primaria de información los datos obtenidos de los relatos de los líderes o encargados del diseño o ejecución de los programas de retiro laboral, así como los testimonios de algunos pensionados colombianos.

Las fuentes secundarias que finalmente se utilizaron para la investigación fueron: artículos de revistas, artículos científicos, libros electrónicos, bibliografías, informes técnicos de páginas web de tipo académico y el repositorio institucional de la Universidad EAFIT.

6.7. Lugar de la investigación

El ejercicio investigativo que se describe en este texto se realizó en la ciudad de Medellín-Antioquia, a través de la realización de entrevistas semiestructuradas a pensionados colombianos que hayan participado de programas de preparación para el retiro laboral y a organizaciones que ofrezcan programas de preparación para el retiro laboral a sus colaboradores o al público en general. Se dispuso de una (1) hora aproximadamente para cada entrevista.

Con el propósito de velar por la salud de los entrevistados en medio de la emergencia sanitaria generada a raíz del virus del COVID-19, el escenario planteado para la realización de las entrevistas individuales es Teams, plataforma orientada a videollamadas de Microsoft. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) proponen que “con las nuevas tecnologías de comunicación las entrevistas personales también pueden llevarse a cabo por internet (por ejemplo, usando Skype, WhatsApp, tu red social favorita u otros sistemas para videollamadas o conferencias virtuales)” (p. 454).

6.8. Sujetos participantes

El grupo objeto a investigar son pensionados colombianos que hayan participado de un programa de preparación para el retiro laboral en los últimos 10 años y organizaciones que ofrezcan a sus colaboradores o al público en general programas de preparación para el retiro laboral.

Del anterior grupo se seleccionó una muestra por conveniencia o intencional de cuatro mujeres pensionadas con edades comprendidas entre 58 y 62 años, donde además están representadas otras variables tales como: estrato socioeconómico y nivel académico. Para Battaglia

(2008), las muestras por conveniencia “están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso” (como se citó en Hernández, Mendoza, 2018, p. 433).

De igual manera para el logro del objetivo del proyecto de investigación se contó con la participación de dos de las cajas de compensación familiar que tienen jurisdicción dentro del departamento, Comfama - Caja de Compensación Familiar de Antioquia y Comfenalco Antioquia; así como, dos organizaciones privadas, de diferentes tamaños y de los sectores comercial - ventas por catálogo y de educación superior.

7. Análisis de resultados

Los hallazgos de la presente investigación se encuentran organizados y consolidados de acuerdo con cada una de las categorías previamente definidas y se sustentan con fragmentos de los discursos de los sujetos participantes. El análisis de los resultados presenta inicialmente una caracterización de los sujetos participantes que produjeron los datos del ejercicio investigativo y luego profundiza en cada una de las siguientes categorías de análisis:

1. Características de los programas de preparación para el retiro laboral
2. Significado del retiro laboral
3. Eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral
4. Efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en aspectos de la calidad de vida

Caracterización de los sujetos participantes

Los datos que dieron respuesta al objetivo de la investigación se obtuvieron con base en ocho entrevistas, discriminadas de la siguiente manera:

- Cuatro entrevistas semiestructuradas a mujeres, líderes o encargadas del diseño y ejecución de los programas de preparación para el retiro laboral de dos de las cajas de compensación familiar del departamento de Antioquia y de dos organizaciones privadas que tienen por domicilio el área metropolitana del Valle de Aburrá. La siguiente tabla muestra un resumen de las generalidades de las organizaciones que participaron de la investigación:

Tabla 2. *Generalidades de las organizaciones entrevistadas*

Organización	Sector / Industria	Cargo desempeñado por la entrevistada
1	Caja de compensación Familiar	Líder de programa
2	Caja de compensación Familiar	Asesor de área – Calidad de vida
3	Comercio - Ventas por catalogo	Coordinador de Bienestar
4	Servicios - Educación Superior	Coordinador de selección y desarrollo Líder departamento de desarrollo de empleados

- Cuatro entrevistas semiestructuradas a mujeres pensionadas colombianas, cuyas edades oscilan entre los 58 y 62 años, de diferente estrato socioeconómico, distinto nivel académico y quienes se desempeñaron durante su vida laboral en diferentes cargos, empresas, sectores e industrias, lo que permite tener diferentes visiones para abordar el fenómeno de estudio. La tabla 3 es un resumen de las características de las personas que fueron entrevistadas:

Tabla 3. *Características de las personas entrevistadas*

Entrevistada	Edad	Estrato	Último cargo desempeñado	Nivel académico	Tipo de empresa	Años de pensionada
1	60	5	Profesional de microcosmos	Magister	Sector comercio – Ventas por catalogo	3
2	62	2	Auxiliar operativa	Bachiller	Caja de compensación familiar	7
3	60	5	Directora Comercial	Especialista	Sector público - Establecimiento público de fomento y desarrollo	3
4	58	3	Técnica en servicios farmacéuticos	Técnica	Servicios de salud – Clínica especializada	1

Nota. (*) Corresponde a la última empresa para la cual laboró la entrevistada y de la cual participó del programa de preparación para el retiro laboral

Características de los programas de preparación para el retiro laboral

Para conseguir los datos que indicaron las características de los programas objeto de estudio se consultaron cuatro organizaciones: dos organizaciones privadas y dos Cajas de Compensación Familiar que tienen jurisdicción en el departamento de Antioquia y que ofrecen a sus colaboradores o al público en general próximo a jubilarse, el acompañamiento y asesoría en la preparación para el retiro laboral.

A continuación, se presentan los hallazgos de la investigación relacionados con las características principales de los programas preparación para el retiro laboral, como son: propósito, nombres, áreas, contenidos, actividades, metodologías utilizadas, duración, participantes, aspectos positivos y negativos de los mismos.

En primera instancia podría decirse que los programas analizados comparten un mismo propósito, son programas multidimensionales que buscan proporcionar herramientas que les permitan a sus colaboradores próximos a jubilarse tomar decisiones acertadas y afrontar los importantes cambios que trae esta nueva etapa.

La entrevistada de la organización 1, planteo que inicialmente el objetivo del programa estaba definido en los siguientes términos: “Conjunto de acciones a través de las cuales se busca brindar recursos personales que le ayuden a adaptarse a dicho cambio e imaginar la jubilación como el inicio de un nuevo momento de oportunidad”. No obstante, actualmente el objetivo está en proceso de reestructuración bajo un enfoque desde el bienestar social y mental y desde el concepto de envejecimiento activo propuesto por la organización mundial de la salud, con el cual buscan

Brindar recursos que permitan una transición favorable en el proceso de retiro laboral, a partir del fortalecimiento de la dimensión física, emocional, psicológica, social y espiritual como ejes de la salud mental y el bienestar individual y social en este momento vital, o en este momento de la vida (Entrevistada 1).

De igual manera, la persona entrevistada de la organización 2 indica como objetivo: “Programa orientado a las personas que están próximas a pensionarse, con el fin de acompañarlas en la revisión y planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado”. Esta organización busca revisar y reflexionar sobre algunas de las situaciones relacionadas con la etapa del retiro laboral, de manera que ofrezcan herramientas importantes y faciliten la construcción de estrategias para hacer frente a los nuevos retos y ganancias derivadas de la plenitud.

Las otras entrevistadas de las dos organizaciones restantes reiteran lo planteado con las siguientes expresiones:

Es un programa que nació con el propósito de acompañar a los colaboradores en la preparación para el retiro laboral, les brindamos información y herramientas importantes que les permitiera tomar buenas decisiones [y] (...) Les entregamos herramientas para se preparen para este momento de vida.

El segundo aspecto consultado fue el nombre que le dan las organizaciones a sus programas de preparación al retiro laboral. Este pareciera ser un aspecto superfluo; sin embargo, juega un papel muy importante a la hora de convocar e invitar al público de interés a participar de los programas, ya que algunos de los prepensionados pueden mostrar alguna resistencia frente al término o a lo asociado con la jubilación. Algunos de los nombres asociados con los programas son: “Más vida a tus años”, “Plenarios”, “Tejiendo vida” y “Programa para el Retiro activo”.

El tercer asunto analizado está relacionado con las áreas de intervención de los programas de retiro laboral. A través de las distintas actividades y los contenidos propuestos, las organizaciones buscan sensibilizar y proponer nuevas alternativas a sus prepensionados, de manera que puedan disfrutar de esta nueva etapa de la vida de forma digna, activa, organizada y consciente. En este sentido se encontró coherencia en los cuatro programas evaluados ya que principalmente se enfocan en promover una atención integral o multidimensional a partir de temáticas comunes relacionadas con:

- **Finanzas personales:** en este aspecto se busca proporcionar información sobre actitudes, habilidades y conocimientos básicos que permitan manejar en forma equilibrada las finanzas. Conforme lo dicho por la organización 3

Las finanzas son fundamentales al momento de la jubilación, (...) se busca que los pre-pensionados dimensionen como organizar sus finanzas para que llegado el momento de la jubilación pues no sea tan traumático y no sea tan alto el impacto a nivel financiero

Al respecto la organización 4 contempla el tema de finanzas personales desde el ayudarles a los pre-pensionados a que se programen, a que definan un plan económico conforme a cómo van a quedar sus finanzas, a ir organizando su nuevo plan de vida, teniendo en cuenta que para algunos podría haber diferencias significativas frente a los ingresos actuales.

- **Asesoría jurídica:** en este sentido los programas de preparación brindan información sobre el sistema general de pensiones, los regímenes pensionales, los requisitos y la documentación que se requiere para iniciar el trámite de reconocimiento de la pensión por vejez.

Algunas organizaciones contemplan un proceso de acompañamiento con mucha anterioridad, por ejemplo, en la organización 3, con mujeres desde los 35 años y los hombres desde los 40, los asesoran con su historia laboral, con su realidad y los orientan para que reciban la doble asesoría pensional y tomen una buena decisión a tiempo.

Por su parte en la organización 4, tienen disponible una asesoría pensional para sus colaboradores independiente de su edad. Cuentan con un desarrollo propio que les permite realizar el cálculo actuarial y proyectar como podría ser la mesada pensional. En este sentido una de las entrevistadas explica que

Tenemos una persona que te hace tu análisis y te explica las diferencias, si hay una premisa, nunca les vamos a decir que es mejor, nunca le vamos a decir que si Colpensiones o una entidad privada, les brindamos la información para que cada uno según su momento de vida, su círculo familiar, sus necesidades, sus intereses, tome la mejor decisión

- **Gestión del cambio:** se aborda el tema del cambio y el impacto que genera en las emociones (expectativas-miedos que se activan con este episodio existencial). Finalizar el ciclo laboral implica cambios y nuevas dinámicas en muchos aspectos, el regresar a casa, el reencontrarse con sus familias, el disfrute del tiempo libre, el descubrir o redescubrir talentos, en palabras de la coordinadora de bienestar de la organización 3

Es todo un momento de preparación y toda una etapa de preparación con muchos temas muy importantes, para que ellos puedan asimilar mucho más, pues desde el ser, ese cambio tan grande que se les viene (...) es algo más de transformación en el ser y de poder identificar que es un momento natural de la vida y que es un momento, pues de cambio, pero que todos tenemos que vivir, y que si lo tomamos de la mejor manera, obviamente pues el cambio no va a ser tan alto y vamos a estar más tranquilos al momento de recibirlo.

- **Proyecto de vida y/o administración del tiempo:** en este punto la idea es fomentar estrategias para organizar y disfrutar el nuevo tiempo libre de manera consciente, productiva y creativa. Más allá de “convertirse en el que saca el perro o el que hace los mandados por la mañana”, como lo expresa la asesora de calidad de vida de la Organización 2, el propósito con esta temática junto con el autoconocimiento y la planeación de la vida es proporcionar herramientas para generen bienestar y felicidad.
- **Alimentación sana y hábitos de vida saludable:** envejecer supone siempre un declive físico para las personas, por tanto, es necesario abordar la importancia de mantener y/o generar hábitos de autocuidado que propendan una alimentación sana, así como a la salud física y

mental; conocer aspectos que contribuyen a un buen estado de salud y estar abiertos a nuevos planteamientos y hábitos que permitan llevar una vida saludable. De ahí que, se ofrecen charlas con nutricionistas, profesionales del deporte y en algunos casos se realizan actividades como clases de yoga denominadas “yoga para el espíritu”, con el fin de ofrecer espacios de relajación y desconexión.

- **Familia y redes sociales:** Las redes familiares, sociales y comunitarias juegan un papel positivo en el bienestar y la salud de las personas mayores. Este punto es abordado desde diferentes enfoques: 1. se comparten reflexiones sobre los cambios en la dinámica familiar y la forma en que se debe ajustar para preservar la convivencia familiar y 2. los programas de preparación para el retiro laboral dan pie a la conformación de redes de apoyo o grupos de pensionados.

En las cuatro organizaciones se encontró que el acompañamiento no es solo durante la etapa de prepensionados, sino que también como pensionados y que gracias a estos espacios se propicia la conformación de redes de apoyo, así:

- Organización 1: Esta caja de compensación familiar cuenta con un programa para personas mayores de 50 años que se llama “*más activos*”, el cual cuenta con 3 líneas de atención que serían: “*más vida a tus años*”, que es el programa de preparación para el retiro laboral; “*el club actívate*”, que es un programa de ocupación del tiempo libre para personas ya pensionadas o para padres de los trabajadores activos y los “*encuentros de vida*” en los que se realizan talleres de sensibilización del ser.
- Organización 2: Esta caja de compensación familiar ofrece a sus “plenarios”, programas de emprendimiento, descubrimiento, aprendizaje, encuentro activo, actividad física, viajes de exploración y oportunidades para devolver algo de la sabiduría que han recibido de la vida. Actualmente tienen un grupo de WhatsApp donde participan aproximadamente 160 adultos mayores, por medio de esta plataforma se comparte información y actividades específicas para este grupo de personas.
- Organización 3: Esta compañía invita a su grupo de jubilados -15 en total- a participar de diferentes espacios, en particular: encuentros de jubilados y actividades como la fiesta de fin de año. El propósito de los encuentros es fomentar espacios que permitan fortalecer vínculos y compartir de manera voluntaria sus experiencias como jubilados. Según lo expresado por la

coordinadora de bienestar, para esta organización es fundamental mantener estos espacios ya que generan conexión entre ellos.

- Organización 4: Para esta organización es sumamente importante seguir vinculados con sus pensionados y que ellos se sigan sintiendo parte de la universidad. De manera informal los llaman “*sus egresados laborales*” y para ellos definen una serie de actividades y beneficios, entre otros: el poder disfrutar de la agenda cultural, el uso de la biblioteca, los programas de saberes de vida, becas en idiomas, etcétera. Así lo manifestó una de las entrevistadas: (...) ese espacio de prepensionados y el ser empleados de la universidad les permitió generar un vínculo, (...) se convierten en una comunidad, (...) se empiezan a crear chats informales entre ellos y entonces este programa de prepensionados los ayuda a tejer esa red de apoyo.
- **Sexualidad:** se aborda la sexualidad en la edad adulta desde un enfoque positivo y respetuoso. En ese marco, la organización 4 expresó:

(...) Teníamos otra persona que hablaba de contenidos sexuales, como reencontrarnos con la sexualidad para aquellas personas que tenían pareja y no necesariamente un tema, pues como erótico, sino más relacionado con el disfrute de sí mismo y el disfrute de la pareja.

De igual forma, esta temática es concebida en el programa ofrecido por la organización 1, con base en la octava y última etapa de la teoría escénica del desarrollo psicosocial de Erik Erikson en cuanto plantean:

La evolución del amor en el curso de vida (..) como va cambiando la noción de amor en la medida que nosotros vamos aumentando en edad, y cómo esa evolución del amor nos lleva a la espiritualidad, no recuerdo el autor que habla de integridad versus desesperanza, y es que esa persona que llega a mayor y de pronto no logra hacer esos cierres, o llegar a ese equilibrio de vida, pues llegan a la vejez con mucha desesperanza, o por el contrario, si lo hacen, pues como de forma sana, sanadora, tienen esa satisfacción y se llega a ese momento de la vida con sabiduría y sin remordimientos.

Cabe mencionar que una de las organizaciones incluye dentro de sus contenidos el tema filantrópico o devolución a la sociedad. Este tema está profundamente ligado con uno de los principios de la organización 4, en cuanto buscan contribuir al desarrollo de la sociedad por medio de iniciativas filantrópicas. De acuerdo con lo planteado por una de las entrevistadas “hay personas que les hace mucho sentido eso, en el momento que ellos terminen su vida laboral, quiero volcarme en servir a otro (...) usted puede devolver parte de lo que usted recibió y como lo puede devolver”.

De igual manera, otra de las organizaciones propone dentro de sus contenidos un acercamiento a las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC-, puntualmente en el uso del celular, como una forma de integrar a las personas mayores en la sociedad y hacerlas partícipes de ella.

Profundizando un poco más en los contenidos, la organización 1 plantea esquemáticamente el programa desde tres fases o momentos de sensibilización: el momento de sensibilización 1, denominado balance, está relacionado con “el momento de resignificar tu historia, es saber cuándo se debe dar un poco más de esfuerzo, cuando es tiempo de cerrar y cuando todo va por buen camino”; en la fase 2 lo que se pretende es que se vaya generando un equilibrio en la persona que está haciendo el proceso, es decir “es el punto en el que hay una suave armonía entre las diferentes áreas de tu vida; activa la ilusión, éstas te permiten realizar tus sueños” y en el momento 3, que haya una evolución desde el ser, “el encuentro con tu historia, es encontrar la llave para superar las dificultades y sentirse en plenitud, continúa la aventura que hace parte de una historia superior, tu historia personal”.

En seguida se presentan los contenidos o actividades que se realizan en cada una de las tres fases del programa “Más vida a tus años”:

Figura 1. *Momentos de sensibilización Programa “Más vida a tus años”*

ORGANIZACIÓN 1		
Programa: "Más vida a tus Años"		
BALANCE Recalculando el camino	EQUILIBRIO En sintonía con la vida	EVOLUCIÓN Hacia el encuentro con tu historia
<ol style="list-style-type: none"> 1. La jubilación como proceso continuo 2. Reconociendo mis emociones o el cambio como catalizador de emociones 3. Los objetivos vitales 4. Estilo de vida 5. Interacciones para la existencia 6. La libertad o la autonomía financiera 7. Sistema general de pensiones 8. Energía y salud 9. Bitácora creativa 10. Danza para mí 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acuerdos de convivencia y tiempo Compartido 2. Sistema general de pensiones 3. Habilidades para el emprendimiento 4. vivir con propósito: proyecto de vida 5. sexualidad en la edad adulta 6. gimnasia mental 7. acercamiento a las TIC, 8. alternativa de relajación 9. hábitos saludables: salud y alimentación 10. bitácora creativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconcepto y la autoestima 2. Bienestar mental: desarrollo personal y la salud mental 3. Ejercicios mentales 4. Identidad laboral: el sentido del trabajo en la vida 5. Mapa de los sueños 6. Nutrición y cerebro sano 7. bitácora creativa: diario - historia de vida 8. El ser espiritual y la evolución del amor en el curso de vida 9. Sistema general de pensiones 10. El juego como terapia

De las conversaciones con las personas entrevistadas surgieron ideas a partir de las preguntas relacionadas con las metodologías que ellas utilizan en las actividades para la preparación para el retiro laboral que las organizaciones:

1. Recurren a talleres, encuentros y/o charlas muy dinámicas, de tipo experiencial o vivencial.
2. Cuentan con profesionales calificados y con la formación específica para cada una de las temáticas propuestas.
3. Son presenciales pero debido a la emergencia sanitaria generada por el virus Covid-19 algunas se han suspendido y otras se han realizado -durante el último año- de manera virtual a través de distintas plataformas de comunicación.

Al respecto, la persona entrevistada de la Organización 1 manifestó que: “buscamos que la metodología sea amena, pasando un poco la conferencia y haciendo más un proceso muy desde ellos, que ellos hagan y nosotros desde la orientación y del acompañamiento”, de igual forma en otro apartado manifestó que lo que se busca es que

Sea muy dinámica, que sea muy tipo taller, en el que sean más ellos los que hagan más que nosotros darles una conferencia, entonces queremos brindarles también la oportunidad que se hagan en diferentes espacios y que lo hagan en espacios de la caja (Entrevistada 1).

Así mismo, a quien se entrevistó de la organización 2 expresó: “(...) hoy estamos desde la virtualidad, yo me imagino que incluso desde la presencialidad, es mucho más ganador, porque pueden interactuar y demás, pero aun estando desde lo virtual, son unos encuentros muy participativos”.

En cuanto a la extensión de los programas y la duración de las actividades de preparación para el retiro laboral se encontró que no existe un estándar en las cuatro organizaciones analizadas. Cada organización determina según sus recursos disponibles y su conveniencia el lugar, la duración y la frecuencia, y en algunos casos en consenso con sus participantes los horarios. En la siguiente tabla se muestran de manera resumida los principales hallazgos en este sentido

Tabla 4. *Duración de los programas de retiro laboral*

Organización	Duración de los programas de retiro laboral
1	3 fases o momentos 10 temáticas por fase 2 horas por temática 11 encuentros
2	2 veces por semana 2 horas por encuentro
3	No lo tienen claramente definido Realizan actividades con el apoyo de la CCF o con otros proveedores
4	Encuentros mensuales 2,5 a 3 horas por temática

En relación con los participantes o a quienes están dirigidos los programas de preparación de retiro laboral, es posible determinar que existe un consenso asociado con aquellas personas que cumplen con las semanas cotizadas y que están cercanas al momento de su pensión, es decir aquellas que les falte 1 o 2 años para cumplir la edad para pensionarse.¹ No obstante, en la organización 1, por tratarse de una Caja de Compensación Familiar y a pesar de que la política pública nacional de envejecimiento y vejez en Colombia este orientada a personas mayores de 60 años o más, los programas de preparación para el retiro laboral están orientados a la población mayor de 50 años. La idea de esta organización es promover la gerontoprofilaxis o dicho en otras palabras hacer procesos de buen retiro para ese momento de la vida que es la vejez.

Por su parte, en las organización 3 y 4, ejecutan los programas no solamente con los que les falte muy poco tiempo para terminar su ciclo laboral, sino que inician con una serie de etapas y proporcionándoles espacios de acompañamiento pensional a mujeres desde los 35 años y hombres desde los 40 o incluso independiente de su edad.

En consideración a la forma en que están conformados los grupos, las organizaciones afirman que generalmente están constituidos por personal operativo, administrativo y del nivel directivo, es decir no hay diferenciación en el nivel organizacional o socioeconómico, ya que “a

¹ En Colombia existen dos regímenes pensionales: Régimen de Prima Media (RPM) o público, administrado por Colpensiones y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) o Privado, administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones. En RPM, se requiere cumplir con 1.300 semanas de cotización y 57 años para las mujeres y 62 para los hombres, mientras que en RAIS se exige acumular un capital pensional que permita al afiliado tener una pensión equivalente al 110% del salario mínimo legal mensual vigente o cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

la final no hay roles, simplemente son un grupo que se están preparando para un mismo fin”. Como se ha planteado a lo largo de esta investigación, el envejecimiento es un proceso humano, universal y común a todas las personas, por ende, los programas de preparación al retiro se enfocan en el ser independiente del rol, del perfil y de la formación que tengan.

No obstante, la persona entrevistada de una de las Cajas de Compensación Familiar manifestó que en alguna oportunidad una de las empresas a las cuales prestan sus servicios, solicitó que se conformaran 2 grupos, uno para los más operativos y otro para los líderes. En esa ocasión, el servicio se prestó de acuerdo con los requerimientos de la empresa y con profesionales capacitados para responder a todas las inquietudes que se pudieran generar en el grupo.

Al profundizar un poco más en el tema y preguntar si la aceptación de los programas depende de alguna manera del nivel socioeconómico o del cargo, una de las organizaciones manifestó que en el perfil de líderes es más compleja la aceptación, mientras que en la institución de educación superior donde el cuerpo profesoral, algunos jefes y directivos “son muy críticos” y “(...) cuando uno mira con los roles de profesionales o de auxiliares, uno observa que hay un valor profundo al espacio, pero con el otro público es diferente”. Podría pensarse entonces que a mayor categoría laboral y nivel educativo existe una mayor resistencia u opinión crítica frente a los programas de preparación para el retiro laboral.

En las conversaciones sobre la forma en que las organizaciones convocan a sus prepensionados a participar de los programas de retiro laboral se insistió reiteradamente en la importancia de la comunicación, al respecto la persona entrevistada de la organización 1 se refirió en los siguientes términos: “las empresas deben ser muy muy cautas a la hora de convocar, porque decir retiro laboral eso genera, mil y un pensamientos”. Generalmente el retiro está asociado a un sentimiento de preocupación por los cambios y la incertidumbre que genera el hecho de la jubilación, por tanto, la forma en que se difundan los programas para la preparación para el retiro laboral influirá en la aceptación y disposición a participar de los mismos. Además, se deberían tener en cuenta otros aspectos como:

1. Las áreas de gestión humana deben verificar previamente que los convocados cumplan con los requisitos para acceder a la pensión.
2. La invitación debería realizarse de manera personalizada y no de forma masiva.
3. Generar espacios que permitan abordar el tema desde la cercanía.

4. La participación es de carácter voluntario y en ninguna circunstancia debería obligarse a asistir.

Por lo que se refiere al primer punto, a quien se entrevistó de la organización 1 manifestó que: “la empresa tiene que revisar, por ejemplo, que las personas que convoquen sí vayan a lograr la pensión, que sí tengan, pues las semanas para poderse pensionar y no generar una expectativa, saber comunicarlo” y la organización 2 reitera lo dicho con el siguiente comentario

Somos muy cuidadosos y por eso no es una convocatoria que se lance, como ¡inscríbete si ya te vas a pensionar!, no, somos muy cuidadosos porque en este tema uno se encuentra con personas que, por ejemplo, ya cumplieron la edad, pero no tienen las semanas.

En cuanto al punto dos, la entrevistada de la organización 3 expresó

Por el esquema que tenemos de trabajo, lo que hacemos es que generamos una tarjeta de invitación muy bonita. Incluso lo que estamos haciendo, es que les estamos enviando a la casa de cada uno, un detalle, como una invitación para que se genere una conexión con el programa y obviamente reforzamos mucho esta información con el equipo de desarrollo organizacional -que acompaña los diferentes procesos-, para que ellos también empiecen a movilizar a las personas y acepten asistir [...] Esa comunicación también de llamarlos, de invitarlos, de buscarlos, de conversar con ellos, para que realmente se motiven a participar del programa.

De igual manera, en la organización 4 se realiza inicialmente un análisis de la información de los colaboradores próximos a pensionarse y luego se procede a enviarles una tarjeta personalizada tanto al prepensionado como al líder, “es una tarjeta que trabajamos con comunicación creativa, y que habla de ese tránsito, de ese viaje, de que te queremos invitar a este proceso, de que este programa es un regalo”. En aquellos casos de los cuales se puede tener conocimiento que la persona puede rechazar la invitación o no permitirse la posibilidad de asistir se da una conversación personal, es decir, no sólo se le envía la invitación, sino que la Líder del Departamento de Desarrollo de Empleados u otra figura significativa de la Universidad genera un espacio de conversación personal para intentar sensibilizarlos del por qué sería importante participar del programa.

Con relación al cuarto punto, las organizaciones no están llamadas a coaccionar o imponer a sus colaboradores el participar de un programa de preparación al retiro laboral, si bien pueden sensibilizarlos o incluso persuadirlos, el punto de partida podría ser siempre el deseo o la voluntad de participar, así nos lo expresó una de las entrevistadas:

[...] Hay personas que incluso dicen: ¡yo no quiero que me inviten!, cuando son enfáticos y nos dicen que no quieren, la idea tampoco es transgredir esa voluntad, porque también eso hace parte del proceso, muchos de ellos no sienten que se están pensionando porque se quieran pensionar, sino porque les tocó, entonces llegar a transgredir eso puede llegar a acrecentar algunas cosas, la idea tampoco es obligarlos, hay personas que dicen «no quiero que me inviten, no lo quiero hacer», como también hay personas que nos dicen: «...mmm es que yo no sé, puedo ir a la primera y si definitivamente no me gusta no sigo»

En lo concerniente a las experiencias positivas o casos éxitos expuestas a lo largo de la implementación de estos programas, quien se entrevistó de la organización 1 menciona que durante los últimos años este tipo de actividades han ganado mucho reconocimiento en las empresas permitiendo darle continuidad para ejecutarlos anualmente; de igual manera, resaltan como positivo la satisfacción o la gratitud que expresan los prepensionados cuando reciben estos servicios y por último, la oportunidad para tomar de decisiones. Al respecto indica:

Frente a este tema hay mucha desinformación, que si no se da a tiempo y ellos no logran hacer esos cambios, eso implica para el resto de la vida no lograr una pensión que cumpla con los mínimos de calidad, me refiero a los fondos de pensiones y a la diferencia que hay entre uno y otro, porque cuánto es el mínimo pues no hay tanta diferencia, pero cuando es un salario mayor, estar en uno u otro sí hace la diferencia, entonces hemos llegado con esta información muy a tiempo y se ha logrado que la gente conozca y logré hacer esos cambios a tiempo.

Por su parte, las organizaciones 2 y 3 ven como experiencias gratificantes el hecho de que los convocados participen activamente de las actividades y que con el paso de los encuentros los prepensionados se vean impactados, se cuestionen y realmente haya un cambio de perspectiva sobre la vida y el programa, así lo manifestó una de las entrevistadas

Esta el que dice que de pronto él tenía temor a este nuevo proceso, pero que ya no, que ya lo ve desde otra perspectiva; está el que nos dice que esto le ha servido muchísimo o la que se lo disfruta y no ve la hora de que lleguen los martes y los jueves para conectarse con nosotros.

En contraste, exponen como aspectos negativos la estigmatización o los paradigmas que existen frente al retiro laboral y la vejez; así como, la baja y la discontinua participación en los programas de preparación para el retiro laboral. Algunos prepensionados simplemente se rehúsan a participar; otros son intermitentes, van y vuelven y otros inician, pero no terminan el programa. Una de las personas entrevistadas de la organización 4 lo afirma de la siguiente manera

Lo incomodo es que uno haga esto con tanto amor y que nos vayan tan poquitos, no lograr esa participación o que los que no van... porque yo a veces me los encuentro y les pregunto porque no

fuieste al encuentro de prepensionados... «pa' que, pa' que me pongan una sudadera gris y una camisa verde o que», «me va a sentar con ese montón de viejos, yo no estoy viejo»

A pesar de que en las organizaciones 3 y 4 se realizan procesos de cierre agradables y acogedores, denominados “ritual de gratitud” y “café de gratitud”, las personas que fueron entrevistadas coinciden en que lo más difícil para los prepensionados es el momento del retiro como tal, ese último momento en el que deben presentar su carta de renuncia o en el cual les socializan la terminación del contrato por justa causa y el cual está ligado con su último día laboral.

Con el propósito de describir en qué consisten estos espacios se transcriben ambos relatos, así:

En ese proceso de cierre hacemos un ritual de gratitud, el colaborador que ya se va a retirar viva el último día de su trabajo, un día totalmente diferente, entonces ahí pues olvídense que tiene que prender el computador, olvídense que tiene que trabajar, ese día esa persona -sí es una mujer- recibe un ramo de flores por la mañana, lo invitamos a almorzar con su familia y les hacemos llegar a la casa una cajita con todo un ritual para que esa persona lo pueda desarrollar con su familia, entonces ha sido muy bonito, es un momento, creo que es el más difícil porque es un momento muy emotivo” (Entrevistada 3)

Los invito a un café de gratitud, ¿Porque lo hacemos?, porque desde lo jurídico, desde lo legal, si tú le vas a terminar el contrato con justa causa porque se pensionó, le debes enviar un preaviso y en ese preaviso vos le tenés que decir le aviso que su contrato se termina en tanto tiempo porque usted ya está pensionado, yo he sido de la filosofía que no le mandemos esa carta fría y ya, (...) nos tomamos el café de gratitud y ahí les explico los beneficios que luego van a tener como pensionados. (...) Y también hay un cierre institucional, si la persona va hasta el 30 de abril, días antes desde comunicaciones se hace un acto simbólico en asocio con nosotros, en la presencialidad con los compañeros se compartía un café o algo, había presencia de desarrollo de empleados, el jefe y era sorpresa, se le entregaba un símbolo que es una orquídea de la Universidad, como representación de la Universidad Parque; en la virtualidad, les enviamos la orquídea y se les hace un video con testimonios o con palabras de personas allegadas y lo que ellos les quieran decir. (Entrevistada 4)

Resumiendo, los objetivos, contenidos, actividades, metodologías utilizadas, personas a los que están dirigidos y la duración de los programas de preparación para el retiro laboral de las organizaciones partícipes de esta investigación, contemplan de manera general lo planteado en el marco de referencia conceptual y son coherentes con lo propuesto por los diferentes autores. Los datos obtenidos nos permiten identificar unas especificidades entre una y otra organización, pero

es comprensible dado el tamaño, los presupuestos y el número de empleados de las empresas analizadas.

Significado del retiro laboral

En este apartado de la investigación se describen los significados del retiro laboral en pensionadas colombianas que se encuentran disfrutando de su pensión por vejez. En este aspecto se encuentran opiniones y actitudes diversas ya que en el proceso de retiro se pueden ver involucradas muchas variables que pueden predisponer a los individuos a afrontarlo de una u otra manera. Se evidencia lo planteado en el marco de referencia conceptual en cuanto a que factores como la personalidad, la identidad, el grado de autoestima, la categoría personal (prestigio, estatus, influencia), los estilos de afrontamiento y la capacidad de adaptarse pueden afectar la percepción de las entrevistadas frente al retiro.

Las siguientes expresiones dichas por las personas entrevistadas sustentan lo planteado por Agulló-Tomás (2001), en cuanto en la número 1 se evidencia una actitud de total liberación y de reconocimiento de la jubilación como premio al trabajo realizado: “Ah, me parece que es un premio a la dedicación”; en la número 2, se observa una actitud de oportunidad de aprovechamiento del tiempo del que antes no disponía: “Pues uno siempre piensa que, en descansar, en salir a pasear, pues aprovechar todo el tiempo que uno no pudo compartir, ocuparse más de la familia ...”; en la 3, se evidencia una total aceptación frente a la situación:

Yo lo tenía clarísimo (...) yo me quería retirar siendo aún vital, siendo muy, muy, muy útil para la empresa, yo no quería retirarme en el momento en que ya las capacidades se me fueran, que ya vinieron otros jóvenes entonces mi opinión no vale, entonces como que era una actitud o como una posición muy de orgullo o de qué, pero yo me quería retirar cuando fuera bueno para mí, cuando yo todavía tuviera mucha lucidez y efectivamente así fue,

Mientras que la 4 se muestra un poco negativa frente a la nueva fase:

Esa parte sí fue muy duro. (...) me inquietó y me generó tristeza. (...) yo pensé que no me iba a acoplar a la casa, que iba a hacer en la casa, a uno le entran a la mente muchas incertidumbres, y uno se pone triste, la verdad, sí. Yo veía a mis otros compañeros, mis compañeras y a mí me daba mucha tristeza.

Aunque la palabra jubilación proviene del latín *iubilatio*, que significa “viva alegría, júbilo”, es claro que depende de cada sujeto que termina su ciclo laboral darle un enfoque positivo o negativo a este hecho. El alegrarse, regocijarse, divertirse y gozar, es decir el vivir positivamente

esta nueva etapa, dependerá en mayor parte del ánimo y de los recursos que cada individuo ponga en práctica. (Hernández, 2009, p. 2).

Por otra parte, cuando se les preguntó a las entrevistadas por las expectativas u anhelos frente al retiro laboral, es decir las actividades, nuevas rutinas, metas o proyectos que deseaban realizar una vez iniciaran su vida como jubiladas, se encontró que:

Bueno, era una cosa que yo anhelaba mucho.” “de alguna manera yo como que estuve sensible a eso toda la vida, es decir, tan rico trabajar, pero tan rico también llegar a ese momento en el que uno administra su tiempo por uno mismo; porque te cuento yo nunca, nunca me he quedado sentada, ni nunca pensé en venirme a ver las telenovelas, a bordar que lo hago también, pero no, que no fuera mi única actividad. Yo quería y me jubilé con el mínimo de semanas exigidas, porque yo decía, yo quiero administrar mi tiempo y gracias a Dios tengo una profesión que me permite trabajar particular y pues en este momento, soy consultora, trabajo en consulta privada, tengo un Instituto con unos amigos -con un par de médicos-, entonces hago muchísimas cosas, pero manejando mi tiempo. Que, si tú me invitas para una finca, yo me puedo ir, suspendo consulta, son cosas que no puede hacer uno cuando es empleado de una empresa (Entrevistada 1).

A ver, eran muchas cosas porque yo estaba más o menos recién separada, entonces era también ser capaz como de vivir ya retirada mi trabajo y ser capaz de vivir esa soledad, si quiere llamar así, en mi casa, pues sin mi ex esposo; pero digamos que había una cosa muy charra, porque además de que yo sabía que me iba a ir bien, yo tenía la certeza de que me iba a ir bien, yo decía una cosa pues muy superflua, además de entretenerme y hacer lo que yo quisiera, yo quería poder pagarme mi empleada, tener mi carro y había otra cosa, tener mi medicina prepagada como en cuanto a mi calidad de vida y ya lo demás lo que fuera llegando, que hacer una actividad, hacer la otra, quería mucho, mucho, mucho, hacer voluntariado, pero no me fue posible... (Entrevistada 3).

Ahh sí, ahí sí tenía muchos anhelos, porque yo pensaba, voy a hacer unos cursos, voy a entrar a Comfenalco, voy a hacer unos tejidos, voy a aprender todo eso, hasta pensaba aprender gastronomía, y entonces eso me motivaba, también el entrar a la tercera edad. Hay gente que no le gusta, pero a mí sí, o sea, entrar como a esa gimnasia y a esos programas que da el Inder, entonces eso también me motivaba y me llenaba de gozo, también pensaba voy a poder dormir hasta tarde... (Entrevistada 4).

De las conversaciones antes descritas se puede inferir que para las entrevistadas el retiro laboral tenía un significado positivo, puesto que les permitiría poder administrar el tiempo libre y aprovecharlo de manera creativa, ya fuese para el desarrollo de nuevas habilidades o para

potencializar las existentes, contar con mayor disposición para compartir con la familia, tener la sensación de libertad y liberarse del estrés generado por el trabajo.

En cuanto a los miedos que experimentan generalmente los prepensionados se evidenció que prevalece la incertidumbre frente a los cambios económicos originados por la disminución del salario y el paso a la mesada pensional a la que tienen derecho por haber cumplido los requisitos de edad, semanas o ahorro según sea el caso, así lo expresó la Entrevistada 1

Yo no pensé que me iba a jubilar con tan poquita plata (...) Digamos que podríamos catalogar como frustración el monto de la mesada pues yo considero que fue pequeña para lo que yo trabajé y los salarios que yo tuve.

Del mismo modo la Entrevistada 4 expresó que sintió miedo a la pérdida de la capacidad adquisitiva y además a la inactividad laboral, a la improductividad y al retorno al hogar, así

El saber que ya no iba a estar trabajando y que iba a estar en la casa y que yo iba a tener..., o sea, era otro ciclo, otro ciclo de vida diferente, pero yo en ningún momento pensaba que era un ciclo para mí, sino que yo decía: qué voy a hacer, si me irá a alcanzar el dinero, uno sabe que como pensionado no le viene lo mismo.

En contraste, las entrevistadas, manifestaron que ellas no sintieron miedo.

Yo no llegué a sentir miedo porque yo anhelaba esto. Yo decía: que rico, cuando será que me toca a mí, si le da a uno tristeza cuando uno sale ya de la empresa. Tristeza si siente uno, pero miedo no. (Entrevistada 2)

Pues no mucho, pues como que miedo no. Yo fui como tan determinada con eso, (...) yo quiero que cuando me vaya,irme todavía y que me extrañen, que mi trabajo sea importante, que yo todavía sea muy útil, entonces como que miedo propiamente no tuve mucho, la verdad (Entrevistada 3).

Como se pudo observar, de pendiendo de la persona la jubilación puede ser considerada como un premio o como una situación adversa y aciaga. En algunos casos, se considera como una etapa llena de felicidad, oportunidades y de cambios positivos, mientras que, en otros, aparecen los temores, incertidumbres y la sensación de inutilidad para la sociedad. Después de una vida laboralmente activa, la jubilación es un acontecimiento clave en la vida de un trabajador y la forma en que la persona lo afronte es uno de los determinantes para garantizar una buena calidad de vida en los años posteriores.

Eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral

En esta sección se describirán los hallazgos relacionados con la eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral. Inicialmente se describirán las características de los programas de los cuales participaron las entrevistadas para luego, describir su percepción general, la utilidad, sugerencias y propuestas de mejora frente a los mismos.

La siguiente tabla muestra un resumen de las características generales de los programas de preparación para el retiro laboral de los cuales participaron las pensionadas entrevistadas

Tabla 5. *Características de los programas de preparación para el retiro laboral*

Entrevistada	Características de los programas de preparación para el retiro laboral
1	<p>Participó de 2 programas de preparación, en 2 organizaciones diferentes</p> <p>Temáticas: utilización adecuada del tiempo libre y manejo de las finanzas</p> <p>Actividades: extramurales e intramurales guiadas por profesionales</p> <p>Participantes: a partir de los 50 años</p> <p>Convocatoria: población de prejubilados – 4 años antes de la jubilación</p> <p>Duración: 6 meses – 1 por mes</p> <p>Nombre del programa: “Luna”</p>
2	<p>Temáticas: manejo del tiempo, deportes, alimentación / nutrición con personal de la salud, emprendimiento, autocuidado, asesorías jurídica y psicológicas</p> <p>Actividades: dinámicas</p> <p>Participantes: grupos de 20 a 25 personas</p> <p>Convocatoria: personal próximo a pensionarse, de 2 a 3 años antes de la pensión</p> <p>Duración: miércoles, cada 8 días, por 4 meses</p>
3	<p>Temáticas: financiera, autocuidado, autonomía, reivindicación personal, proyecto de vida y asesoría psicológica</p> <p>Actividades: conferencias</p> <p>Participantes: de todos los niveles de la organización</p> <p>Convocatoria: la hacía recursos humanos de 2-3 años antes de pensionarse</p> <p>Duración: 2 meses, cada 8 días, 4 horas</p>
4	<p>Temáticas: manejo de las finanzas, rol en la familia, administración del tiempo, alimentación, ejercicio, asesoría psicológica.</p> <p>Actividades: dinámicas, juegos, charlas</p> <p>Participantes: grupos de 20 personas de diferentes cargos</p> <p>Convocatoria: invitación por correo electrónico</p> <p>Duración: 1 año, cada 3 meses, 4 o 5 charlas</p>

Fuente: Construcción propia con base en los testimonios de las pensionadas entrevistadas

De lo anterior se puede afirmar que la información suministrada por las pensionadas es coherente con lo expuesto por las organizaciones en cuanto a: los contenidos, las actividades, los participantes, la convocatoria y la duración de los programas de preparación para el retiro laboral. Seguidamente, se presentan las opiniones de las entrevistadas en torno a los programas de retiro laboral:

La entrevistada 1 quien tuvo la oportunidad de participar de dos programas de preparación para el retiro laboral debido a que los 53 años cambió de trabajo, comentó que: “Me parece que ambos fueron muy buenos. Creo que hoy tenemos una mirada distinta de la jubilación a como era antiguamente. Yo no me siento ni anciana, ni decadente, creo que en parte también por esa preparación que tuvimos”. De igual manera, la entrevistada 2 opina que:

A mí me parece que son muy valiosos, me parece que todos deberíamos estar ahí. (...) ese cuestionamiento que le genera a los asistentes me parece muy importante y me parece que es muy valioso para que de ahí en adelante su calidad de vida siga siendo igual o mejor aún.

Por su parte, las entrevistadas 3 y 4 coinciden que todas las organizaciones no ejecutan dentro de sus programas de bienestar el componente de preparación para la jubilación y lo expresan en los siguientes términos:

Excelente, yo digo que ojalá todas las empresas tuvieran la oportunidad de hacer eso con sus trabajadores, porque yo sé que no todos tienen esa dicha, solo lo hacen como que las empresas grandes, las empresas pequeñas no lo hacen. Ojalá todos tuvieran esa oportunidad” y “son muy importantes, las empresas deberían tener en cuenta esa parte, porque no todas las empresas lo hacen, eso de una o de otra manera ayuda mucho. Ayuda mucho a las personas, uno se siente muy motivado y genera todas esas expectativas que no tenía, ojalá todas las empresas hicieran este programa.

Es curioso que, al finalizar la conversación, la entrevistada 4 reitera lo dicho previamente e insiste en que

Los programas si ayudan, porque tú sabes que todo entra por la mente y digamos pues que a alguien no le hubiera gustado mucho el programa, pero en determinado momento, como se dice nada de lo que uno viva o le digan es en vano, en determinado momento le va a servir.

En resumen, los programas de preparación para el retiro laboral cuentan con una calificación positiva por parte de las cuatro pensionadas entrevistadas, quienes reconocen la importancia de participar en de estos programas ya que constituyen una herramienta eficaz para una buena adaptación al cese laboral y ofrecen herramientas a los futuros jubilados para afrontar esta nueva etapa de la vida.

Dentro de esas herramientas, habilidades y/o competencias que adquirieron gracias a los programas de preparación para el retiro laboral, las entrevistadas hacen referencia a:

- Visualizar la jubilación de una manera diferente y positiva.
- Aceptar y resignificar la vejez y los cambios propios del envejecimiento.
- Obtener información relevante para afrontar el retiro laboral.
- Dar claridad y aceptar el rol del pensionado.
- Saber gestionar bien el tiempo libre.
- Proporcionan educación financiera, como por ejemplo el manejo de los gastos hormiga.
- Identificar oportunidades de ingresos a partir de la realización de actividades lúdicas.
- Gestionar las emociones propias del proceso de cambio (preocupación, ansiedad, miedo, frustración).
- Crear consciencia sobre la importancia del autocuidado, la actitud y la autoestima.
- Establecer hábitos saludables (alimentación y deporte) que impactan directamente la salud.
- Mantener o construir buenas relaciones sociales y familiares.
- Abren la posibilidad de participar de grupos de pensionados.

Ahora bien, cuando se les preguntó por sugerencias, recomendaciones o temáticas que les incluirían a los programas de preparación para la jubilación mencionaron lo siguiente:

La entrevistada 1, propone hacer más énfasis en el autocuidado particularmente en promover en las mujeres que continúen cuidando de sí, es decir, que no descuiden su apariencia física, que se consientan (arreglarse el cabello, pintarse las uñas, etcétera) para que sigan sintiéndose bellas a pesar de los cambios propios de la edad. De igual manera, propone transferir el conocimiento, plantea el poder “*apadrinar*” a las nuevas generaciones para que se realice el relevo laboral reconociendo en el colaborador próximo a jubilarse el conocimiento y experiencia.

Yo creo que sería bueno el que se nombraran unos padrinazgos, algo así como: usted que ya se va a ir porque no acoge a una persona, puede ser de su misma profesión que ingrese a la empresa para que usted le aporte desde su conocimiento, obviamente pues la persona lo asumirá o no asumirá las orientaciones

Así como también propone incluir dentro de las temáticas la prevención en el consumo de alcohol y drogas, sobre todo de alcohol, debido a que en la vejez se tiende a incrementar la ingesta de bebidas alcohólicas.

En ese mismo orden de ideas, al preguntarle a la entrevistada 2 que les cambiaría a los programas su respuesta fue: “No, yo no les cambiaría nada. Antes que duren más”; mientras que la entrevistada 3, sugiere que sean más personalizados, de manera que los participantes se puedan sentirse más cómodos a la hora de expresar sus preocupaciones o aflicciones y les puedan brindar mayor acompañamiento y asesoría individual.

Percepción de los pensionados frente a los efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en aspectos de la calidad de vida

En las conversaciones sostenidas con las personas entrevistadas de las organizaciones se concibió el tema de la medición del impacto de los programas de preparación y hasta donde ellos han evaluado el efecto que han tenido en las personas próximas a jubilarse; sin embargo, desde las organizaciones no se obtuvieron datos debido a que no poseen herramientas para monitorear y evaluar el impacto de los mismos, por esta razón el impacto en este trabajo de investigación se evalúa desde la percepción de las pensionadas entrevistadas.

En adelante se describen posibles efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en algunos aspectos relacionados con la calidad de vida, entendiéndose esta como la percepción individual de las entrevistadas sobre diversos ámbitos de sus vidas, a considerar: la ocupación del tiempo libre, la salud física y mental, aspectos económicos y aspectos familiares.

Ocupación del tiempo libre

Una de las premisas de los programas de preparación para el retiro laboral es brindar pautas y estrategias que permitan administrar el tiempo y reconocer la importancia de vivir un ocio productivo y creativo. Al preguntarles a las entrevistadas por las actividades que realizan actualmente y para las que antes de salir pensionadas no tenían tiempo, encontramos que:

La entrevistada 1, afirmó que

Tengo otra compañerita que también es jubilada y vivimos cerca y todos los días salimos a caminar a las 6.30 de la mañana (...) Todos los jueves en la tarde, yo no doy una cita, absolutamente nada, voy a mi curso de artes, de artesanías pues, hacemos de todo, pintamos, decoramos cajitas, hacemos que los adornos de Navidad, bordamos. Toda la vida me han gustado las manualidades. (...) Otra cosa rica el poder reunirme con con amigas, que eso no lo podía aceptar tanto.

La entrevistada 2 manifestó que actualmente tiene tiempo para hacer gimnasia y participar del costurero que ofrece la CCF Comfama y la entrevistada 3, señaló que está tratando de retomar

la lectura en particular la literatura, además de “seguir trabajando en mis costuras, en mi croché, en hacer ejercicio, en leer, en diversificar, dado que no puedo estar saliendo, porque me gusta mucho salir e irme en mi carro para algún lado”

De igual forma la entrevistada 4 comentó:

Uno tiene que mentalizarse, es como tener una agendita, qué es lo que voy a hacer hoy, qué es lo que voy a hacer mañana, cierto, es como un proyecto de vida, como unas nuevas expectativas, es entrar a asimilar que ya estamos en otro ciclo, la vida se compone de ciclos, no es quedarnos ahí

Se puede decir que las jubiladas entrevistadas viven su vejez en forma activa, realizan actividades interesantes y atractivas para ellas y que en general disfrutan del tiempo libre. Sin embargo, no es posible establecer una relación conexa entre estas actividades y los programas de preparación para el retiro laboral. Si bien los programas fomentan la importancia de vivir el tiempo libre de manera productiva y creativa, ninguna de las entrevistadas lo relaciona puntualmente con su participación en uno de los programas de preparación para la jubilación, más bien hacen relación a los gustos o deseos por las actividades que hoy realizan.

Salud física y mental

Indudablemente la calidad de vida de un individuo puede ser evaluada en términos de su salud física y mental. Desde este punto de vista, los programas de preparación al retiro se orientan a la promoción de la salud a través de actividades de prevención como la práctica activa del deporte y el fomento de hábitos de vida saludable. Al respecto, la entrevistada 4 contó que:

Si, allá nos explicaron mucho el comer sano, o sea, que las ensaladas, nos explicaron también que hacer en las mañanas, o sea, hay cosas que son muy nocivas para la salud, cierto, entonces lo primero que nos dijeron era todo lo que tiene que ver con la alimentación y con los hábitos sanos, ayuda mucho a que uno dure más, cierto, no estamos exentos de enfermedades, pero realmente el alimentarse bien y sano, sí ayuda mucho.

Al respecto, la entrevistada 3 señaló

Que yo recuerde si, sobre todo pues lo del ejercicio. Eso sí. De pronto, la alimentación. (...) me puse a hacer ejercicio y digamos que me ha mejorado mucho mi calidad de vida con el ejercicio, a veces con intermitencias, pues porque a veces paro, pero digamos que trato de hacerlo mínimo 3 veces a la semana y la verdad que me he mejorado mucho la salud como en ese sentido.

De igual forma, las entrevistadas 1 y 2 expresaron que los programas impactaron su calidad de vida pues las motivaron a realizar actividades deportivas y a mejorar sus hábitos alimenticios.

Con lo expresado por las entrevistadas es posible plantear que los programas de retiro laboral efectivamente tienen un impacto en la calidad de vida de los pensionados en cuanto estimulan un estilo de vida saludable y sensibilizan al adulto mayor sobre la importancia de mantener una alimentación adecuada y hacer ejercicio físico. Definitivamente, los programas proporcionan formación e información, que propicia una vejez saludable tanto física como mentalmente.

Por otro lado, al preguntarles a las entrevistadas como se sienten como pensionadas de manera unánime responden que “*feliz*”. Se puede decir que las pensionadas entrevistadas son personas que se encuentran satisfechas, que se muestran positivas ante la vida, son independientes y concuerdan con los conceptos propuestos de envejecimiento activo, saludable y con éxito.

Aspectos económicos

Bajo la hipótesis que tener una buena condición económica es un elemento esencial para la calidad de vida, los programas de preparación para el retiro laboral necesariamente implican educar a sus participantes en temas económicos y financieros, orientarlos para la toma de decisiones oportunas en cuanto a la elección del mejor régimen de pensiones para cada uno y en especial en crear conciencia sobre la disminución de los ingresos, la cual se va a ver reflejada en el valor de la mesada pensional.

En este sentido, la entrevistada 1 aseguró que no tuvo una asesoría individual y que por lo tanto no tuvo claridad de lo que iba a devengar, señaló

Nunca se trabajó con lo que yo iba exactamente a ganar, pero sí en porcentajes, ese 100% como lo vas a distribuir, el 20% pa' esto, pues tanto para tanto, si le enseñaban a uno como el manejo de finanzas, aunque no con la cifra exacta, sino porcentual. El cómo manejar las finanzas, el ahorro.

Sin embargo, la entrevistada 2 comentó que el programa de preparación del que participó le permitió

Saber manejar el salario porque ya no era igual al de antes, por decir algo Comfama en el año daba 6 primas, ya eso no lo íbamos a recibir, ya no recibimos sino 1, pues al menos yo, a mí no me tocó sino una, la de mitad de año, entonces eso era una diferencia muy grande, de recibir 6 primas a solo 1, saber manejar todo eso. (...) Una recomendación que nos dieron fue buscar otra entrada. Yo si tuve la oportunidad de tener otra entrada porque cuando faltaban como 5 años para retirarme nos hacían prestamos de una segunda vivienda, entonces yo tuve la oportunidad de conseguir un apartamentico, yo ya digo: esas son mis primas, el arriendo de ese apartamento, entonces por ese

lado mejoro mucho. Cuando terminé de pagar el apartamentico, me terminé de acomodar más, porque es una platica que entra por otro ladito.

Por otra parte, la entrevistada 3 manifestó que ella estaba preparada en este aspecto pero que el programa le “encantó por muchas razones, porque me ratificó mi preparación económica, en la parte financiera me ratificó, se habló de eso, los cálculos que yo había hecho y con los cuales me había asesorado, digamos que me los ratificaron allá”, y que esta asesoría le sirvió para cambiarse oportunamente del régimen de ahorro individual al régimen de prima media porque de lo contrario el monto de su pensión se hubiese visto significativamente afectado.

De las conversaciones sostenidas con las entrevistadas, se puede decir que la mayoría de los prepensionados no tienen claridad o no han dimensionado los cambios económicos que lleva consigo la jubilación. Los programas de preparación para el retiro laboral en este sentido tienen un impacto en la calidad de vida de los jubilados pues ofrecen espacios de conversación en los cuales se les brinda la asesoría necesaria que les permite proyectar su retiro de una mejor manera.

Aspectos familiares

Un componente incuestionable de la calidad de vida es el apoyo social con que cuenta el sujeto. El apoyo familiar es una de las variables que afectan el modo de hacer frente al retiro laboral, es un recurso importante para el individuo, ya que facilita afrontar la transición y alienta la conformación de expectativas positivas hacia el retiro. Teniendo en cuenta lo anterior, los programas de retiro incluyen dentro de sus temáticas la familia y realizan actividades que involucran a la familia como tal.

Al preguntarle a la entrevistada 2 como había participado su familia de su preparación para el retiro contó que en uno de los encuentros de preparación para su jubilación llevó a su hermana como acompañante y ella participó de las actividades. De igual manera, al preguntarle si se había sentido apoyada por su familia mencionó que “Todos estaban felices”, en especial su hijo de 40 años “porque la mamá se iba a descansar”. Ahora bien, la entrevistada 2 expresó lo siguiente:

Te cuento que mi familia no veía la hora que yo lograra esto. Tengo una hermana que trabaja en una oficina de abogados, ella es contadora y trabaja en una oficina de abogados donde hacen liquidaciones de pensiones, ayudan con todo esto, entonces ella fue un elemento fundamental, yo cumplía años el 26 de marzo -cumplí los 57- y al 27 de marzo estaba presentando mis papeles acompañada por mi hermana. Todos muy contentos, mi hijo, es decir, fue un apoyo total total, muy lindo. En la empresa me hicieron una despedida preciosa, donde precisamente recogieron unos

vídeos que para mí fueron sorpresa de toda mi familia, en donde todos mostraban su alegría por mi retiro, o sea que sí fue una contribución súper importante hasta hoy.

Al indagar a la entrevistada 4, si la familia la había motivado a pensionarse, dijo

Sí, mi hijo estaba muy contento y mi hija también. (...) De hecho, cuando ya me vine para la casa, ellos me hicieron una comida muy especial. Mis hermanas estaban muy contentas y también mi sobrina Isabel Cristina, ella me hizo una ceremonia, cuando yo fui donde ellas, fue una sorpresa porque había un pastel y decía feliz jubilación, ella me celebró, me dio un detalle y mis hermanas también.

En el caso de las cuatro pensionadas entrevistadas, sus familiares participaron de las actividades o hicieron parte de alguna manera del proceso de preparación para la jubilación y las motivaron a tener actitudes positivas frente a la nueva etapa. La información recolectada nos permite sostener que el apoyo emocional de los miembros de la familia es fundamental y tiene un efecto positivo en el nivel de ajuste a la jubilación, no por la cantidad sino por la calidad del apoyo recibido.

En términos generales, se puede asegurar que los programas de preparación para el retiro laboral son iniciativas que favorecen la transición a la nueva etapa de la vida. Estas estrategias impulsadas por las organizaciones dentro de sus planes de bienestar están orientadas a educar o sensibilizar a los futuros pensionados en asumir positivamente el nuevo rol. Las pensionadas entrevistadas quienes participaron de este tipo de programas manifestaron de manera general la importancia de los mismos para ellas y sus familias. Particularmente, se puede decir que las cuatro entrevistadas disfrutaban plenamente de su jubilación, tienen un envejecimiento activo, se encuentran satisfechas, disfrutaban su tiempo libre y atraviesan exitosamente esta etapa.

Finalmente, de las conversaciones sostenidas con las personas entrevistadas de las organizaciones se puede dar testimonio del empeño, compromiso y dedicación de las áreas de gestión humana o de las cajas de compensación familiar en el diseño y ejecución de los programas de preparación para la jubilación. Sin embargo, es necesario medir el impacto dichos programas en la calidad de vida de los pensionados con el fin de implementar las acciones de mejora a que haya lugar. Por último, sería interesante enfocar los programas a las necesidades individuales de los prepensionados y evaluar a largo plazo el impacto de ejecutar estas acciones preventivas en personas de edades más tempranas.

8. Conclusiones

Los programas de preparación para el retiro laboral posibilitan a los trabajadores próximos a jubilarse espacios de reflexión que les permiten sensibilizarse frente a la nueva etapa del ciclo de vida, a la vez que les permiten adquirir conocimientos, competencias y herramientas para adaptarse de la mejor manera la jubilación. De igual manera, estos programas permiten desarrollar habilidades psicológicas y actitudinales para el afrontamiento de la vejez, adoptar estilos de vida saludables para el mantenimiento de su salud física y mental, mejorar los paradigmas existentes frente al retiro y el envejecimiento, estimular el uso creativo del tiempo libre y potenciar habilidades sociales para mantener relaciones familiares y constituir nuevas de redes de apoyo.

Entre las características principales de los programas de preparación para el retiro laboral encontramos que están dirigidos a áreas: económicas y/o financieras, jurídicas, psicológicas, salud, relaciones sociales y actividades culturales; que la metodología debe ser práctica, experiencial o vivencial y debe estar sustentada en conceptos teóricos, se deben utilizar medios didácticos que generen interés y deben contar con la participación activa de los individuos. Generalmente, estos programas inician entre dos y tres años antes de la jubilación y su duración varía entre una organización y otra y no hay un tiempo determinado que garantice una efectiva preparación para la jubilación.

Los pensionados perciben gran utilidad en los programas en cuanto les proporcionan: asesoría financiera para administrar sus pensiones, asesoría jurídica para tomar decisiones frente a los regímenes pensionales, los motivan a hacer un uso creativo del tiempo libre, les ofrecen acompañamiento psicológico para el manejo de las emociones, les enseñan a gestionar el cambio, les facilitan espacios para que las familias puedan participar del proceso de preparación, posibilidad el acceso a otras redes de apoyo, les muestran el lado positivo de la jubilación y les enseñan la importancia de la nutrición, de hacer ejercicio y mantener hábitos de vida saludables, los cuales se verán reflejados positivamente en su calidad de vida luego de la jubilación.

Por lo regular los programas de preparación para el retiro laboral son bien recibidos por las personas de nivel operativo, asistencial y profesional próximo a jubilarse. No obstante, también se identificó cierta renuencia en los directivos y docentes. Sin duda el nivel educativo y la categoría laboral son variables claves en la jubilación. A mayor nivel educativo y mayor categoría laboral existe una mejor planeación de la nueva etapa y una opinión crítica frente a los contenidos de dichos programas. Particularmente los docentes se muestran reticentes a participar de estos

programas dado que cuestionan los fundamentos teóricos y al parecer prefieren concentrar sus conocimientos en temas del saber más que del ser.

Igualmente se identificó que las áreas de gestión humana comunican e invitan a participar de manera creativa e individual a sus colaboradores con el propósito de engancharlos y de cierta manera reducir los prejuicios asociados a la vejez y paradigmas relacionados con el retiro laboral. En suma, uno de los propósitos de los programas de preparación para el retiro laboral es disuadir los estereotipos en torno a la vejez y a la jubilación y reemplazarlos por una visión más positiva de esta etapa de la vida.

En Colombia pese a que la preparación para la jubilación está contemplada en la Ley desde 1993 y que es obligatorio incluir el componente de preparación para la jubilación en los programas de bienestar social es sorprendente el número de organizaciones que a hoy -casi 30 años después- no ejecutan este tipo de programas. En el entorno social y laboral, es poco difundida la práctica de la planificación o preparación para la jubilación. En la consecución de la muestra se evidenció la cantidad de personas que no participaron de un programa de preparación para el retiro laboral y la falta de conocimiento de los pensionados sobre la obligatoriedad de los mismos.

Dado el progresivo envejecimiento de la población a nivel mundial y la necesidad de difundir intervenciones dirigidas a promover un envejecimiento sano y una buena calidad de vida de las mismas personas que están envejeciendo, es necesario que el Ministerio de Trabajo promueva acciones eficaces de difusión, promoción y evaluación de los programas de preparación para el retiro laboral. Por un lado, no se encontró información que diera cuenta de esta gestión y por el otro, como la Ley Colombiana no es sancionatoria en este sentido, las organizaciones que no implementan estos programas no reciben sanción alguna por no hacerlo. Sin duda, la realidad es que este tema le aporta mucho al bienestar social y a la calidad de vida de los colaboradores de las empresas que si los ejecutan.

9. Recomendaciones

Las áreas de gestión humana de las organizaciones deberían ejecutar procesos de sensibilización a lo largo de la vida laboral o con al menos 10 años de anterioridad a la fecha de retiro laboral de sus colaboradores, con el propósito de: brindar la información necesaria que les permita a sus colaboradores tomar decisiones oportunas frente a elección de los regímenes pensionales, fomentar el ahorro dando a conocer las diversas opciones que ofrece el sistema

financiero, de manera que puedan cerrar la brecha pensional que se genera al momento de la jubilación y auspiciar programas de educación financiera.

Se sugiere incluir dentro de los programas de preparación para el retiro laboral las actividades que fomenten los voluntariados, debido a que estos contribuyen a la integración y participación en la vida social. Los adultos mayores poseen conocimientos, habilidades y experiencia que pueden ser benéficos para las mismas organizaciones y para la sociedad en general y a su vez los jubilados pueden continuar sintiéndose útiles, activos y productivos.

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia ofrece el programa de retiro laboral de forma individual e incluso sin costo, para aquellas personas que cumplan dos requisitos: 1. que sean afiliados en categoría A o B, es decir, que ganen menos de 4 salarios mínimos y 2 que sean mayores de 50 años. Esto es posible gracias a que la Ley 789 de 2002 estable que los recursos excedentes del porcentaje obligatorio del 55% destinado a cubrir la cuota monetaria se destinarán a programas de inversión social de la misma caja. Esta información debería ser publicitada en aquellas organizaciones que no incluyen dentro de sus programas de bienestar social la preparación para la jubilación, para que aquellos trabajadores que estén próximos a jubilarse, cumplan las condiciones y que estén interesados puedan hacer uso de este beneficio.

Referencias

- Alpízar, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *ABRA revista de la Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional*. 31 (42), 15-26.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-164.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1982). *Plan de acción internacional de Viena sobre el envejecimiento*. Viena (Austria). <https://bit.ly/3wx20TX>
- Bermejo, L. (2006). Promoción del envejecimiento activo: reflexiones para el desarrollo de programas de preparación y adaptación a la jubilación. *Dialnet*, 65-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2756877>
- Bonilla, E.; Rodríguez, P. (2013). *Mas allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Ediciones Uniandes.

- Chiesa, R.; Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3), 365-388.
- Colpensiones. (2018). *Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones*. <https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/doc07.htm#top>
- Crego, A.; Carlos, A. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3), 291-336.
- Da Rosa, S.; Chalfin, M.; Baasch, D.; Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10 (1), 175-188.
- Fernández, M.; Jiménez, C. (2019). Ajuste y apoyo en la preparación para la jubilación: una aproximación desde la socialización. *NovaRua Revista Universitaria de Administración*, 11 (18), 63-73.
- Fernández-Ballesteros, R. (1997). Calidad de vida en la vejez: condiciones diferenciales. *Anuario de Psicología* (73), 89-104.
- Fernández-Ballesteros, R.; Zamarrón, M.; López, M.; Molina, M.; Montero, P.; Schettini, R. (2010). Envejecimiento con éxito: criterios y predictores. *Psicothema*, 22(4), 641-647.
- Forteza, J. (1990). La preparación para el retiro. *Anales de psicología*, 6 (2), 101-114.
- Franca, L.; Soares, D. (2009). Preparación para la jubilación como parte de la educación a lo largo de la vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29 (4), 738-751.
- García, A.; García, M. (2013). Nuevas formas de envejecer activamente: Calidad de Vida y Actividad Física desde una perspectiva Psicosocial. *Escritos de Psicología*, 6 (2), 1-5.
- Guevara, M. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial* (1), 103-122.
- Hermida, P.; Stefani, D. (2011). La jubilación como un factor de estrés psicosocial. Un análisis de los trabajos científicos. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 8 (2), 101-107.
- Hernandez, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (2), 63-81.

- Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, R.; Méndez, S.; Mendoza, C.; Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación; propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecoe Ediciones.
- Limón, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación*, 4 (1), 53-68.
- Lizaso, I.; Sánchez, M.; Reizábal, L. (2008). Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3), 303-324.
- Luque, P.; Gómez, T.; Cruces, S. (2000). *El trabajo: fenómeno psicosocial*. McGraw Hill.
- Madrid, A.; Garcés, E.; (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16 (1), 87-99.
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning Editores.
- Merino, E.; Elvira, M. (2011). Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), 85-90.
- Meza, M.; Villalobos, E. (2008). La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa. *Educación y Educadores*, 11 (2), 179-190.
- Nieva, C. (2018). Políticas de Gestión del Talento Humano. *Emprende Pyme*. <https://bit.ly/3fj76gP>
- Oddone, M. (1994). *Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuntes de Investigación I*. Editorial Bonaventuriana.
- Organización Internacional del Trabajo. (1980). Recomendación sobre los trabajadores de edad. *66ª reunión CIT*. Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/2RPevvo>
- Organización Mundial de la Salud. (1999). *Segundo informe de la comisión B*. Ginebra. de https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA52/sw34.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Envejecimiento y salud: informe de la Secretaría*. Ginebra. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA55/sa5517.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Envejecimiento y salud: Informe de la Secretaría*. Ginebra. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA55/sa5517a1.pdf
- Petretto, D.; Pilib, R.; Gaviano, L.; Matos, C.; Zuddas, C. (2016). Envejecimiento activo y de éxito o saludable: una breve historia de modelos conceptuales. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 13 (2), 229-241.
- Ponce, T.; Matheu, D.; Díaz, O.; Cruz, C.; Cabrera, G.; & Fernández, N. (2017). Impacto de la implementación de un programa educativo de preparación de los trabajadores para la jubilación. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 18 (2), 21-25.
- Portela, J. (2008). Envejecimiento exitoso. *Fisiopatología de la ancianidad*, 66 (6), 505-509.
- Potocnik, K.; Tordera, N.; & Peiró, J. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3), 347-364.
- Rodríguez, N. (2006). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24 (1), 5-42.
- Salazar, J.; Pando, M.; Arana, C.; & Heredia, D. (2005). Calidad de vida: hacia la formación del concepto. *Medigrafic Literatura Biomédica*, 7 (3), 161-165.
- Sirlin, C. (2007). La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como. *Comentarios de Seguridad Social I* (16).
- Skoknic, V. (1998). Efectos de la preparación psicológica para la jubilación. *Intervención Psicosocial*, 7 (1), 155-167.
- Sociedad Chilena de Psicología Clínica. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30 (1), 61-71.
- Urzúa, A.; Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30 (1), 61-71.
- Velásquez, M. (1999). La jubilación Activa. *Revista de Investigación Educativa*, 163-182.

Anexos

Anexo 1. Guía de preguntas - Entrevista semiestructurada organizaciones

Guía de preguntas - entrevista semiestructurada organizaciones	
Introducción: Descripción general de la investigación (propósito, participantes elegidos, motivo por el cual fueron seleccionados, utilización de los datos)	
Fecha:	
Hora:	
Enlace de la videoconferencia:	
Nombre del Entrevistador:	
Datos del entrevistado:	
Nombre:	
Organización:	
Cargo desempeñado:	
Preguntas:	
Características de los Programas de preparación para el retiro laboral	
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles es el propósito del programa que ustedes ofrecen? - ¿A quiénes está orientado? - ¿Cuáles son las áreas a las que está enfocado? - ¿Cuáles son las características del programa? (Actividades, frecuencia, duración y modalidad) - ¿Cómo se realiza la convocatoria a participar? - ¿El programa es voluntario o de carácter obligatorio? - ¿Cuáles dificultades han tenido para motivar a los pre-pensionados a participar del programa? - ¿Cómo manejan la deserción? ¿Qué porcentaje de pre-pensionados abandonan el curso? - ¿Qué experiencias positivas han encontrado? - Aproximadamente, ¿Cuántos pre-pensionados han participado? - ¿Desde cuándo se ofrece el programa? 	

Anexo 2. Guía de preguntas - Entrevista semiestructurada pensionados

Guía de preguntas - entrevista semiestructurada pensionados	
Introducción: Descripción general de la investigación (propósito, participantes elegidos, motivo por el cual fueron seleccionados, utilización de los datos)	
Fecha:	
Hora:	
Enlace de la videoconferencia:	
Nombre del Entrevistador:	
Datos sociodemográficos del entrevistado:	
Nombre:	
Edad:	
Género:	
Estrato:	
Profesión - Nivel educativo:	
Última Organización:	
Último cargo desempeñado:	
Preguntas:	
Categoría 1: Significado del retiro laboral en pensionados colombianos	
<ul style="list-style-type: none"> – Hablemos un poco sobre su vida laboral. – ¿Qué piensa usted del retiro laboral? – ¿Cuáles eran sus expectativas / anhelos frente al retiro? – ¿Cuáles eran sus miedos / frustraciones respecto al retiro? 	
Categoría 2: Eficacia de los programas de preparación para el retiro laboral	
<ul style="list-style-type: none"> – ¿Cómo se preparó usted para su retiro laboral? ¿Cómo era? ¿Qué tipo de actividades realizaban? ¿Cuáles eran los contenidos del programa? ¿Quiénes participaron? ¿Cómo era la invitación? – ¿Cuál es su opinión general sobre los programas de retiro laboral? – ¿Cuáles competencias le permitió desarrollar el programa para afrontar y planear esta nueva etapa de la vida? – ¿Considera que el programa de retiro del cual participo le fue útil? ¿En qué sentido? – ¿Qué le gustaría cambiar de los programas de preparación para el retiro laboral? – ¿Qué mantendría? 	

Categoría 3: Efectos de los programas de preparación para el retiro laboral en aspectos de la calidad de vida.

- Después de que se pensionó, ¿Cómo es su rutina diaria?
- ¿Cómo le aportó el programa a su salud física y mental?
- ¿Practica algún deporte o realiza actividad física?
- ¿Cómo se siente usted como pensionado? (ansioso, feliz, con miedo, seguro, intimidado, etc.)
- Desde su punto de vista, los programas de preparación para el retiro laboral le fomentaron hábitos de vida saludable. ¿acata esas recomendaciones?
- ¿El programa de retiro le ayudó a dar claridad sobre aspectos económicos? ¿El programa que le ofreció en términos de orientación económica? ¿Cómo vive su orientación?
- ¿Su familia participó de su preparación para el retiro laboral? ¿Cómo lo motivó? ¿se sintió apoyado por ellos?

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Programas de preparación para el retiro laboral: Una mirada en la calidad de vida de pensionados colombianos

Introducción: usted ha sido invitado a participar del presente estudio de investigación. Antes que decida participar en el estudio por favor lea este consentimiento cuidadosamente. Haga todas las preguntas que considere necesarias para asegurarse que entienda los procedimientos del estudio, incluyendo riesgos y beneficios.

Propósito: esta investigación explorará los efectos de los programas de preparación al retiro laboral en la calidad de vida de pensionados colombianos, con el propósito de que la información obtenida a lo largo del estudio oriente a las áreas de gestión humana en elaboración de programas que contribuyan a un retiro laboral digno y humano. De igual manera, permitirá desarrollar mi proyecto de grado y obtener el título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional.

Participantes del estudio: el estudio es completamente voluntario. El participante tiene derecho a abandonar el estudio en cualquier momento. Para esta investigación se tendrán en cuenta pensionados colombianos que hayan participado de un programa de preparación para el retiro laboral en los últimos 10 años y organizaciones que ofrezcan a sus colaboradores estos programas.

Riesgos: este ejercicio académico no implica ningún riesgo físico o psicológico para usted.

Beneficios: usted no recibirá ningún beneficio económico por participar en este estudio. Su participación es una contribución a la investigación académica.

Privacidad y confidencialidad: La información personal suministrada en el curso de este estudio será de conocimiento únicamente del investigador y del director del trabajo de grado y en ninguna circunstancia será divulgada. Si es su voluntad, su nombre no será registrado en la entrevista ni en ninguna otra parte. Nadie fuera de los antes citados tendrá acceso a su información sin su autorización escrita.

Consentimiento del participante: he leído satisfactoriamente el procedimiento descrito. He escuchado las explicaciones dadas por el investigador sobre el estudio y ha respondido mis preguntas sobre el mismo. Manifiesto mi consentimiento libre, informado y explícito para participar de esta investigación académica y autorizo el uso de la información para los propósitos previamente mencionados.

Datos del Participante:

Nombres / Apellidos: _____

No. Identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Datos del Investigador:

Nombres / Apellidos: _____

No. Identificación: _____

Firma: _____