



# UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

**Nombres del estudiante:**

Bertha Catalina Morales Benavides

Claudia Patricia Chivata Rativa

**Asesora:**

Lilia Inés López Cardozo

**Tiempo:**

I periodo 2019

Por una Universidad  
**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)

**Necesidades y expectativas del personal administrativo para el fortalecimiento del programa de preparación del retiro laboral en la jubilación de la Universidad del Quindío - Armenia-Q- 2019**

Bertha Catalina Morales Benavides

Claudia Patricia Chivata Rativa

**Trabajo de grado para optar al título de gerontólogas**

Asesora. Lilia Inés López Cardozo

**Universidad del Quindío**

**Facultad de ciencias la salud**

**Programa de Gerontología**

**Armenia, Quindío**

**2019**

### **Dedicatoria**

*El presente proyecto investigativo se lo dedico a Dios por ser mi guía, mi luz y apoyo incondicional día a día, especialmente en momentos de dificultad y debilidad. De manera especial, a mis padres, Jacinto Morales Arteaga y Cecilia Benavides Urcuquí, por ser el motor de vida en todos mis proyectos y logros, por su amor, confianza y apoyo a largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. También, a mis tíos Jorge Eliecer Morales Arteaga, Víctor Hugo Morales Arteaga y María Ligia Benavides Urcuquí; por su apoyo motivacional y económico; quienes permitieron que logre culminar este proyecto de vida, como futura Gerontóloga. Finalmente, se lo dedico a todas las personas especiales que me acompañaron durante esta etapa de mi vida, aportando a mi formación profesional y a su vez, como ser humano, especialmente a la segunda familia que esta linda y ardua etapa me regaló,*

*“Qué nos volvamos a ver”.*

### **Bertha Catalina Morales Benavides**

*Primeramente, a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por caminar conmigo en cada paso que doy, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía. De igual manera, a mi madre, María Lorena Rativa, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, por su paciencia, amor e incondicional apoyo en todo momento.*

*En segundo lugar, a mi abuela, Aurora Morales que desde el cielo me bendice e ilumina mi camino para que siempre logre todos mis objetivos, por sus consejos, valores y enseñanzas que*

*me brindó. También, a mis hermanos, Maximiliano, Tatiana y María Chivata Rativa por creer en mí, por su motivación y por haberme acompañado en todo este proceso.*

*No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor y apoyo, hoy se refleja uno de tantos logros; para finalizar, dedico este objetivo alcanzado a cada una de las personas que me acompañaron es este recorrido, a mis compañeros, docentes y asesora, que sin ellos no hubiese sido posible.*

**Claudia Patricia Chivata Rativa**

## **Agradecimientos**

Primeramente, agradecemos a Dios por guiarnos y acompañarnos en el transcurso de nuestros caminos, bendiciéndonos, dándonos fuerzas y sabiduría para la consolidación de este proyecto investigativo.

En segundo lugar, agradecemos a nuestros padres y familiares, por ser los principales promotores de este anhelado sueño. Gracias al amor, esfuerzo, apoyo y confianza de ellos hemos logrado culminar nuestra carrera universitaria con éxito. De igual manera, agradecemos a nuestros docentes del Programa de Gerontología de la Universidad del Quindío, quienes con sus experiencias y valiosos conocimientos nos han permitido a lo largo de nuestra formación crecer día a día como profesionales y personas. De manera especial, a la Dra. Lilia Inés López Cardozo, asesora de nuestro proyecto investigativo, quien con su conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el mejoramiento y desarrollo del mismo. Y a las dependencias y personal administrativo de nuestra alma mater por su valiosa participación para alcanzar los objetivos trazados en nuestra investigación.

Finalmente, nuestro más profundo agradecimiento a las personas, colegas y amigos que nos brindaron su apoyo incondicional, tiempo y conocimiento, contribuyendo en el fortalecimiento de este gran proyecto.

**Bertha Catalina Morales Benavides**

**Claudia Patricia Chivata Rativa**

**Tabla de contenido**

	<b>Pág.</b>
<b>1. Resumen .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Planteamiento del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Objetivos .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Objetivo general .....</b>	<b>7</b>
<b>3.3. Objetivos específicos .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Justificación .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Marco referencial .....</b>	<b>10</b>
<b>5.1. Antecedentes .....</b>	<b>10</b>
<b>5.1.1. Nivel regional.....</b>	<b>11</b>
<b>5.1.2. Nivel nacional. ....</b>	<b>11</b>
<b>5.1.3. Nivel internacional. ....</b>	<b>19</b>
<b>6. Marco Conceptual.....</b>	<b>27</b>
<b>7. Marco Teórico .....</b>	<b>31</b>
<b>7.1. La jubilación como una etapa vivencial .....</b>	<b>31</b>
<b>7.2. Prejubilación.....</b>	<b>35</b>

<b>7.3. Preparación para la jubilación .....</b>	<b>37</b>
<b>7.3.1. Programas para la preparación a la jubilación.....</b>	<b>39</b>
<b>7.4. Envejecimiento activo y su relación con la jubilación .....</b>	<b>41</b>
<b>8. Marco Legal.....</b>	<b>45</b>
<b>8.1. Protección nacional .....</b>	<b>45</b>
<b>8.2. Normatividad de bienestar institucional de la universidad del quindío y su relación con la preparación para el retiro laboral.....</b>	<b>51</b>
<b>9. Marco Situacional o Contextual.....</b>	<b>54</b>
<b>10. Diseño Metodológico .....</b>	<b>59</b>
<b>10.1. Tipo de investigación: exploratoria/descriptiva .....</b>	<b>59</b>
<b>10.2. Enfoque: Cuantitativo .....</b>	<b>60</b>
<b>10.3. Población y Muestra .....</b>	<b>60</b>
<b>10.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....</b>	<b>62</b>
<b>10.5. Procedimiento .....</b>	<b>62</b>
<b>10.6. Plan de Análisis.....</b>	<b>63</b>
<b>11.1.2. Aspecto familiar .....</b>	<b>76</b>
<b>11.1.3. Aspecto económico. ....</b>	<b>80</b>
<b>11.1.4. Percepción Frente a la Preparación para la Jubilación .....</b>	<b>83</b>

<b>11.2. Aportes Frente a la Preparación y Jubilación .....</b>	<b>92</b>
<b>11.2.1. Participación de los administrativos.....</b>	<b>92</b>
<b>12.1. Caracterización Sociodemográfica .....</b>	<b>107</b>
<b>12.1.1. Datos personales. ....</b>	<b>107</b>
<b>12.1.2. Aspectos familiares.....</b>	<b>108</b>
<b>12.1.3. Aspecto económico. ....</b>	<b>111</b>
<b>12.2. Percepción Frente a la Preparación para la Jubilación .....</b>	<b>113</b>
<b>12.2.1. Percepción. ....</b>	<b>113</b>
<b>12.3. Aportes Frente a la Preparación y Jubilación .....</b>	<b>117</b>
<b>12.3.1. Participación. ....</b>	<b>117</b>
<b>12. Conclusiones y Recomendaciones .....</b>	<b>121</b>
<b>13.1. Conclusiones .....</b>	<b>121</b>
<b>13.2. Recomendaciones .....</b>	<b>124</b>
<b>14. Bibliografía Básica y Complementaria .....</b>	<b>125</b>
<b>15. Anexos .....</b>	<b>133</b>

**Lista de tablas**

<i>Tabla 1.</i> Planes de años de vida laboral .....	47
<i>Tabla 2.</i> Administrativos de la Universidad del Quindío .....	58
<i>Tabla 3.</i> Total de población .....	60
<i>Tabla 4.</i> Total de población y total de muestra .....	61
<i>Tabla 5.</i> Operación de variables/ indicadores .....	64
<i>Tabla 6.</i> Vinculación de la familia .....	77
<i>Tabla 7.</i> ¿Desea jubilarse? .....	84
<i>Tabla 8.</i> Continuar laborando .....	88
<i>Tabla 9.</i> Expectativas frente al cese de actividad. ....	96
<i>Tabla 10.</i> Competencias y habilidades.....	97
<i>Tabla 11.</i> Expectativa frente al programa .....	98
<i>Tabla 12.</i> Preparación de carácter obligatorio .....	100
<i>Tabla 13.</i> Apoyo Institucional.....	102
<i>Tabla 14.</i> Aportes a la Institución .....	104

## Lista de gráficas

<i>Gráfica 1.</i> Edad.....	70
<i>Gráfica 2.</i> Género.....	70
<i>Gráfica 3.</i> Nivel educativo.....	71
<i>Gráfica 4.</i> Estado civil. ....	72
<i>Gráfica 5.</i> Cargo que desempeña. ....	73
<i>Gráfica 6.</i> Tiempo laborando. ....	74
<i>Gráfica 7.</i> Tipo de vinculación. ....	75
<i>Gráfica 8.</i> Núcleo familiar .....	76
<i>Gráfica 9.</i> Vinculación de la familia. ....	77
<i>Gráfica 10.</i> Actuación de la familia. ....	78
<i>Gráfica 11.</i> Apoyo familiar. ....	79
<i>Gráfica 12.</i> Salario.....	80
<i>Gráfica 13.</i> Disponibilidad de otros ingresos. . ....	81
<i>Gráfica 14.</i> Disminución del ingreso. ....	81
<i>Gráfica 15.</i> Conformidad con el monto jubilatorio. ....	82
<i>Gráfica 16.</i> Apoyo económico.....	83
<i>Gráfica 17.</i> Desea jubilarse.....	84
<i>Gráfica 18.</i> Tiempo para jubilarse. ....	86
<i>Gráfica 19.</i> Continuar laborando. ....	87
<i>Gráfica 20.</i> Preparación para el retiro laboral.....	89
<i>Gráfica 21.</i> Preparación con antelación. ....	90
<i>Gráfica 22.</i> Dependencias encargadas de la preparación al retiro laboral.....	91

<i>Gráfica 23.</i> Conoce la normativa vigente. ....	92
<i>Gráfica 24.</i> Conoce el programa de retiro laboral. ....	93
<i>Gráfica 25.</i> Participa en programas de capacitación.....	94
<i>Gráfica 26.</i> Interesado en participar en el programa.....	95
<i>Gráfica 27.</i> Preparación de carácter obligatorio. ....	99
<i>Gráfica 28.</i> Apoyo institucional.....	102
<i>Gráfica 29.</i> Horas necesarias para la capacitación. ....	106

## 1. Resumen

El presente proyecto investigativo estuvo enfocado directamente en conocer las necesidades y expectativas del personal administrativo para el fortalecimiento del Programa de Preparación del Retiro Laboral en la jubilación de la Universidad del Quindío. En el ejercicio del estudio se contó con una población de 101 administrativos los cuales realizan actividades diariamente en su área de trabajo. Y donde la problemática abordó diversos aspectos como lo son la caracterización sociodemográfica, la percepción sobre la jubilación y los aportes contextuales que se hacen los administrativos con respecto a la preparación del retiro laboral y jubilación. Dentro de esta mirada, se pretende contribuir en el programa existente sobre la preparación a la jubilación en la Institución, con el fin de aportar a la continua construcción de estrategias de intervención y atención personalizada que permita facilitar la transición adecuada a esta nueva etapa de vida.

**Palabras claves.** Programa de preparación, retiro laboral, jubilación y afrontamiento.

## Abstract

The present research project was focused directly on the needs and expectations of administrative personnel for the strengthening of the Retirement Preparation Program to exercised at the University of Quindío. In the study exercise, there was a population of 101 administrative staff who carry out daily activities in their work área. And where the problem addressed various aspects such as sociodemographic characterization, perception of retirement and the contextual contributions made by the administrative with respect to the preparation of work withdrawal and retirement. Within this perspective, it is intended to contribute to the existing program on

preparation for retirement in the Institution, in order to contribute to the continuous construction of intervention strategies and personalized attention to facilitate the appropriate transition to this new stage of life.

**Keywords.** Preparation program, retirement, retirement and coping.

## 2. Planteamiento del problema

Actualmente, la jubilación ha despertado gran importancia a causa de los acelerados cambios demográficos y el aumento de la expectativa de vida al nacer. Según la Real Academia Española (RAE) citado por Campos & Escobar (2014), la jubilación es “la acción y el efecto de jubilarse” (p. 17). Mientras que, para Alpízar (2011);

Es un proceso que requiere de un abordaje integral y de una intervención gerontológica, por estar asociado a la etapa de la vejez, en muchas ocasiones implica una amenaza, sobre todo para aquellas personas que han hecho del trabajo una fuente de identidad. (p.15)

La jubilación es un fenómeno que en Colombia tiene gran importancia a partir del hecho significativo como el crecimiento de la población de personas mayores. Según proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2018), a nivel nacional el número de adultos mayores de 60 años es de 5,970,956, para el Departamento del Quindío este corresponde a un total de 86,875 personas mayores, equivalente al 1,45% de la población mayor registrada a nivel nacional, y en una escala que comprende los municipios del Quindío, se evidencia que Armenia la capital de este departamento contiene un total de 47,491 adultos mayores, lo que equivale al 54,66% de la población mayor del departamento.

Pero más allá de estas cifras acerca de la alta población mayor en última actualización, lo que hace más ineludible son las modificaciones en materia de políticas públicas, salud pública, entre otras, que se deben realizar, a causa del incremento poblacional de personas mayores como se registra en las diferentes actualizaciones realizadas por el DANE a través de los años, que en su anterior censo del año 2005 contemplaba una población en el Quindío de 56,273 adultos mayores y que para su última actualización en el año 2018 el valor está en 86,875, lo que se traduce a un crecimiento en la población adulta del 54.38%.

Por ende, mientras aumente el número de personas mayores surgen nuevas necesidades que generan nuevos retos y desafíos para la salud pública, las políticas públicas y la preparación para la jubilación. Estas modificaciones irán orientadas a mejorar la calidad de vida y disminuir las condiciones de vulnerabilidad en los adultos mayores, a partir de la conformación de planes, programas y proyectos en pro al adulto mayor. Es preciso resaltar que la sociedad actualmente no se encuentra preparada para recibir a este tipo de población.

Dentro de este marco, se hace necesario destacar que en la historia de la Universidad del Quindío desde su creación (58 años) y de acuerdo a la consulta realizada en la dependencia de Gestión Humana 2019; existe una base de datos donde se evidencia que desde el año 1985 al 2019 aproximadamente se han jubilado 319 personas que se retiran completamente de la institución. Hay un número considerable de personas jubiladas dentro de la Institución, las cuales durante su proceso de pre retiro no han recibido una preparación previa y/o adecuada para afrontar esta nueva etapa, por parte de la entidad pública.

El incremento poblacional de personas jubiladas en la Universidad del Quindío, necesariamente debe ir de la mano con la política nacional e institucional de la universidad, con el fin de preparar a sus futuros jubilados en un proyecto de vida continuo con antelación a su retiro definitivo. Además, se debe tener en cuenta que la dependencia de Bienestar Institucional es aquella que posee las competencias para hacer efectivo esta política, es así como se ha dado transcendencia, pero sin estudios investigativos que les den la voz a sus autores para delimitar los programas del pre retiro.

Lo anterior da sustento a la necesidad de vincular dentro de los programas de Bienestar Institucional (dependencia que se encarga de preparar, con el apoyo del programa de Gerontología y/o un gerontólogo profesional, a los funcionarios próximos a jubilarse) programas de pre retiro

laboral, donde se le brinde a todos los funcionarios una preparación con anterioridad a su desvinculación; por lo tanto, se debe realizar una previa preparación dentro de las entidades, donde se establezcan con planes de vida laboral a largo, mediano y corto plazo. Según lo expresado por Sirlin (2007):

La jubilación como la prejubilación supone el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, descenso de la autoestima, disminución de las relaciones sociales, etc. (p.47)

Si bien es cierto, la institución cuenta con el programa de preparación para el retiro laboral, el cual consiste en ofrecer a todas aquellas personas próximas a jubilarse que requieren de acompañamiento profesional con la finalidad, desarrollar jornadas educativas para que se dé un buen manejo en el proceso de cambio derivado del retiro laboral, propiciando un mejor estilo de vida. De acuerdo a, los informes proporcionados 2013-2015 se abordaron temas como: psicología del retiro laboral, ocio y tiempo libre, actividad física, autocuidado de la salud, envejecimiento activo, entre otros. Cabe resaltar que actualmente, este proceso se realiza un día a la semana con una duración de 2 horas, con una asistencia de aproximadamente de 15 personas.

Por ello se hace necesario que, la institución se empodere de la normativa vigente (Ley 100 de 1993, Decreto y otras disposiciones), puesto que, sin empoderamiento no hay participación apropiada para afrontar esta problemática, dicho de otra manera, es necesario que se realicen algunos cambios en la estructura interna del programa actual de la institución para que haya una mejor organización, a fin de lograr el alcance de los objetivos del mismo. Es pertinente que la institución se involucre en la integridad de sus funcionarios, evitando programas incompletos, sin estudios previos, que no contemplen diagnósticos y análisis detallados, superando esta necesidad se logrará presenciar programas de calidad con un mejoramiento continuo.

Se debe agregar que, (Campos, León, & Rojas, p. 56, 2011) expresa que “la jubilación se considera como uno de los eventos que amenaza el nivel de bienestar”, al mismo tiempo, la calidad de vida de los jubilados en la etapa de la vejez. Razón por la cual, es precisamente que la dependencia de Bienestar Institucional de la Universidad del Quindío ha realizado o realiza intentos para ofrecer esta preparación, pero no todos los administrativos conocen del mismo, ni se les ha dado participación en esta programación, lo que conlleva a que la dependencia se vea en la necesidad de implementar estrategias de comunicación con la intención de, aumentar la participación en este programa permitiendo conocer sus expectativas y necesidades reales de formación, frente a la preparación del retiro laboral y la jubilación.

A luz de lo anteriormente planteado, es pertinente incluir lineamientos dirigidos para la preparación del retiro laboral y que este nuevo paso en la vida cotidiana permita prevenir situaciones que afecten el bienestar y calidad de vida de los funcionarios. Por lo tanto la participación, la cultura, la recreación... entre otras dimensiones deben fomentar que los funcionarios de la institución sean más activos, participativos, autónomos e independientes, del mismo modo, contribuyendo a reducir los niveles de dependencia funcional y exclusión social (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

Por tal razón, se plantean las siguientes preguntas orientadoras que darán cuenta del problema formulado:

### **Pregunta general**

¿Cuáles son las necesidades, expectativas y del personal administrativo para el fortalecimiento del programa de preparación del retiro laboral en la jubilación de la Universidad del Quindío - Armenia-Q- 2019?

### **Preguntas específicas**

¿Cuál es la caracterización sociodemográfica del personal administrativo de la Universidad del Quindío y su relación con las expectativas y necesidades en la preparación del retiro laboral y la jubilación?

¿Cuál es la percepción sobre la preparación del retiro laboral y jubilación del personal administrativo de la Universidad del Quindío -Armenia-Q- 2019?

¿Cuáles son los aportes del personal administrativos para la implementación del programa de preparación del retiro laboral y jubilación en la Universidad del Quindío-Armenia-Q- 2019?

## **3. Objetivos**

### **3.2. Objetivo general**

Conocer las necesidades y expectativas del personal administrativo para el fortalecimiento del programa de preparación del retiro laboral en la jubilación de la Universidad del Quindío - Armenia-Q- 2019

### **3.3. Objetivos específicos**

- Identificar la caracterización sociodemográfica del personal administrativo de la Universidad del Quindío y su relación con las expectativas y necesidades en la preparación del retiro laboral y la jubilación.
- Analizar la percepción sobre la preparación del retiro laboral y jubilación del personal administrativo de la Universidad del Quindío -Armenia-Q- 2019.

- Describir los aportes del personal administrativos para la implementación del programa de preparación del retiro laboral y jubilación en la Universidad del Quindío -Armenia-Q- 2019.

#### **4. Justificación**

Entendida la jubilación como el retiro laboral total de una entidad pública o privada producto de haber alcanzado la edad y las semanas de cotización, es muy importante para el trabajador participar en una preparación continua para el desarrollo de su proyecto de vida. De ahí la importancia de la aplicación de líneas generales a la preparación de la jubilación, donde se involucren un conjunto de acciones enfocadas al retiro laboral del personal próximo al cese de la vida laboral en la entidad, a la cual dedicaron años de su vida que en la mayoría pasaron por varias etapas del ciclo vital como la juventud, adultez e inicios de la vejez.

Por ende, es necesario fomentar e implementar una cultura de aprendizaje continuo para enfrentar el cambio, lo cual facilitará efectuar un buen proceso de desvinculación. Se debe contribuir para que “las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar apoyo técnico y oportuno” (SENA, 2018, p. 27), a los administrativos para que el retiro laboral no sea abrupto y no afecte su estado de salud tanto emocional, social, económico, físico, psicológico, y estilo de vida, durante esta transición.

Desde este contexto, la legislación colombiana protege a las personas próximas a jubilarse amparadas en la Ley 100 de 1993, la cual otorga al trabajador el derecho a prepararse para su retiro laboral. El Decreto 36 de 1998 en su artículo 262, desde “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”. Del mismo modo, se insta que los programas de preparación a la jubilación deben

“Propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión” (Decreto 36 de 1998, p.1); bajo esta norma se investigó la situación actual que vive el personal administrativo de la Universidad del Quindío frente al retiro laboral y la jubilación.

Es por ello que, para afrontar los desafíos del envejecimiento en el ámbito laboral de los futuros jubilados, es ineludible la creación de lineamientos para la preparación de la jubilación, que tenga en cuenta las necesidades e intereses de quienes están próximos a afrontar esta nueva etapa en sus vidas como para aquellos que le falta varios años, con el fin de contribuir en el bienestar y calidad de vida de la persona jubilada. A partir de este proyecto de investigación se buscó fomentar espacios de reflexión que posibiliten a las entidades enfrentar el retiro laboral de manera oportuna y responsable por medio de programas de preparación para la jubilación.

Por otra parte, en la fase previa del estudio se logró percibir que muchas de las personas veían la jubilación como un tiempo para afianzar las relaciones sociales y familiares, y les gustaría llevar a cabo actividades que antes no habían podido realizar por falta de tiempo. Para ellos, el retiro laboral significa un cambio que permite nuevos ingresos o la disminución del mismo, y establecer nuevas relaciones sociales, además, la jubilación implicaría enfrentar situaciones y controlar emociones que se deben aprender a aceptar para evitar cambios abruptos.

El tema de la prejubilación es fundamental, como se observa en las teorías y antecedentes que sirven de base para la sustentación de esta investigación ya que, ayudará a resolver las falencias que se puedan estar presentando respecto a la problemática a tratar; todo esto permite conocer más a fondo las necesidades y expectativas que se presentan en la población objeto de estudio. Cabe

resaltar que esto no solo beneficia a los próximos jubilados sino también a la Universidad, debido a que, una vez se conozcan las necesidades e intereses de los funcionarios administrativos, la institución podrá trabajar e implementar nuevas estrategias que ayuden a afrontar y aceptar esta nueva etapa, dando cumplimiento con los objetivos trazados dentro de los mismos.

Por último, proporciona conocimientos reales para el desarrollo relevante de prácticas formativas del programa de Gerontología, desde el desempeño y quehacer profesional de los Gerontólogos, se afianza el área de investigación, permitiendo articular la producción de conocimiento, la lectura crítica y la opción fundamentada de intervención. Se espera que a partir de este estudio se obtenga datos que permita evaluar si se está contribuyendo al cumplimiento de la normativa (Ley 100 de 1993, Decreto 36, entre otras disposiciones), que la universidad está tratando de implantar y disponer de información que sirva para conocer las expectativas y necesidades que tiene los funcionarios administrativos frente al proceso de jubilación y preparación del retiro laboral, como proponer acciones que faciliten desarrollar una mejora continua en esta área de trabajo.

## **5. Marco referencial**

### **5.1. Antecedentes**

A continuación se presenta la búsqueda de exploración exhaustiva de investigaciones a nivel regional, nacional e internacional, relacionados con el tema y problema a investigar, las cuales cualificaron aún más la propuesta investigativa:

### **5.1.1. Nivel regional.**

Guevara, Alexandra & Leal, Alba (2013). La investigación titulada: **“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO UTILIZADAS EN LA JUBILACIÓN POR LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL, DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA DEL AÑO 2013”**, realizada en el departamento de Risaralda, Colombia. Este estudio investigativo se orienta en; el proceso de jubilación con personal de Policías del Departamento de Risaralda en el año 2013. Además de describir las características de la jubilación, este trabajo indaga sobre las estrategias de afrontamiento que estos sujetos presenciaron a la hora de terminar su trabajo activo en la institución; también identifica las consecuencias del proceso en su calidad de vida. La investigación se realizó con una metodología de enfoque cuantitativo y a partir de un instrumento que se alternó con entrevistas complementarias sobre las categorías: Estrategias de afrontamiento y Jubilación. El tipo de muestreo con el cual se trabajó corresponde a bola de nieve, de donde se seleccionaron 15 Policías jubilados con edades comprendidas entre 40 y 45 años de edad, de género masculino, a quienes se les aplicó el instrumento adaptado a la población colombiana por Nora Londoño Escala de estilos y estrategias de afrontamiento al estrés. Se concluyó que los jubilados utilizaron en mayor medida las estrategias de negación, evitación cognitiva y religión para afrontar su paso a la vida civil.

### **5.1.2. Nivel nacional.**

Jiménez, Silvia & Villarreal, Diana (2015). En su investigación titulada: **“ACTITUDES FRENTE A LA JUBILACIÓN EN ADULTOS PRÓXIMOS A SU RETIRO LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA”**, realizada en la ciudad de Bucaramanga-Colombia. Tuvo como principal objetivo; describir los factores sociodemográficos presentes en las actitudes hacia la jubilación en empleados próximos al retiro laboral de la

Dirección de Tránsito de Bucaramanga por medio de una metodología cuantitativa como un preámbulo para un estudio correlacional entre factores y actitudes. Adicionalmente la investigación busca 1) Medir las actitudes de aceptación, oportunismo o rechazo frente al proceso de jubilación en los empleados próximos al retiro laboral de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga por medio de un instrumento de medición. 2) Describir los factores sociodemográficos como edad, sexo, estrato, estado civil, escolaridad, cargo, apoyo familiar, relaciones laborales, factor económico, salud, tiempo libre, agrado por el trabajo, tipo de pensión, preparación y planificación, en los prejubilados de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. 3) Comparar los resultados obtenidos en el presente proyecto, con hallazgos de otros estudios que también aborden las actitudes frente a la jubilación y los factores sociodemográficos con el propósito de ampliar la comprensión del tema de investigación.

Castaño, Andrés (2016). En su investigación reconocida: **“UN ESTADO DEL ARTE ACERCA DE LA PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL”** en la ciudad de Medellín - Colombia, nos permitió conocer; desde el enfoque hermenéutico se realizó un estado del arte. Se analizaron 22 artículos que cumplían con los criterios de inclusión, a partir de los cuales se pudo contrastar, analizar y teorizar los conceptos más significativos que integran las categorías analíticas de retiro laboral por jubilación y prejubilación. Se configuraron agrupaciones temáticas y se identificaron las variables específicas que fueron estudiadas al interior de cada categoría, de modo que estos elementos permitieron dilucidar el sentido de los datos recolectados en las investigaciones que fueron tomadas como referencia para el estudio. El punto de partida para la pregunta de investigación fueron los cambios demográficos, el incremento de la esperanza de vida, la situación del sistema general de pensiones en Colombia, el papel de las organizaciones

en la vida de las personas, para finalmente identificar estrategias desde la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, para abordar la preparación del retiro laboral por jubilación en Colombia.

En el artículo explorado de los autores Zuluaga, María & Robledo, Carlos (2016). En su investigación titulada: **“ALTERNATIVAS PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD ECONOMICA EN LA VEJEZ: DESAFIOS PARA COLOMBIA”**, en la ciudad de Medellín-Colombia, se orienta en; el envejecimiento en Colombia en un contexto de altos índices de pobreza, desigualdad en el ingreso e inequidad social en confrontación con las conductas de consumo y la necesidad de servicios que garanticen calidad de vida, obligan a pensar en la seguridad económica en la vejez. En este orden de ideas, y con en el ánimo de pensar en el envejecimiento y la vejez desde todas las perspectivas del desarrollo, se plantean tres estrategias que permitan la creación de valor para que las personas mayores continúen activos en la sociedad, se garanticen ingresos que les permita alternativas de seguridad económica y calidad de vida ante las barreras estructurales que impone el Sistema General de Pensiones.

Las autoras Camacho, Claudia; Peña, Paula & Rodríguez, Maira (2016). En su investigación **“DETERMINACIÓN DE LOS ROLES OCUPACIONALES ASUMIDOS POR LAS JUBILADAS EN LOS ULTIMOS CINCO AÑOS, DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO, Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS MISMOS”**, en la ciudad de Cali- Colombia. Tuvo como propósito; determinar los Roles Ocupacionales asumidos por las mujeres jubiladas de una institución de educación superior del suroccidente colombiano y el nivel de satisfacción en el desempeño de los mismos. Se planteó teniendo en cuenta en primer lugar que, la jubilación hace parte de un proceso de transición natural dentro del ciclo vital, donde las mujeres trabajadoras en este caso, alcanzan la edad definida por la ley para el cese de sus actividades productivas y deben

asumir el rol de jubilada, considerado en ocasiones como rol pasivo dentro de la sociedad. En segundo lugar, la transformación de los roles al iniciar el proceso de jubilación, debido a que el rol que predominó en la mayor parte de la edad adulta fue el de trabajadora, este se pierde, lo que requiere que se dé una variación en los hábitos y rutinas, el desempeño de nuevas actividades y ocupaciones y el manejo del tiempo. Otro aspecto que se consideró, fue el doble rol que la mujer ha desempeñado históricamente donde no solo es ama de casa y madre, sino que también debió convertirse en profesional y trabajadora para responder a las necesidades del hogar y de la sociedad. A partir de esto se establecieron objetivos y se construyó un marco teórico que permitiera sustentar los resultados obtenidos tras el análisis de la información, dicho marco teórico contiene los conceptos considerados primordiales dentro de la investigación como: Rol ocupacional, Actividades avanzadas de la vida diaria, Entorno, Adaptación ocupacional, entre otros y los modelos teóricos de terapia ocupacional en los que se sustenta la investigación como el Modelo de la Ocupación Humana (MOH). Esta investigación se desarrolló a partir de la revisión documental de encuestas realizadas dentro del proyecto desarrollado por los Grupos de Investigación de Gerontología y Geriatría y SINERGÍA de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, proyecto que hizo parte de la convocatoria interna de investigaciones de la misma Universidad, en el año 2011, denominado ¿Caracterización y nivel de satisfacción de los jubilados de una institución universitaria del suroccidente colombiano en sus actividades de la vida diaria durante los últimos cinco años? lo que permitió identificar los roles ocupacionales de las mujeres jubiladas y establecer relaciones entre los roles ocupacionales y el nivel de satisfacción con el desempeño de los mismos, así como determinar los entornos en los que se desempeñaban estos.

Las autoras Guzmán, Luly; Páez, Nubia & Pinto, Elizabeth (2016). En su investigación **“EXPERIENCIAS DEL ADULTO MAYOR ANTES Y DURANTE LA JUBILACIÓN CON**

**RESPECTO AL AUTOCUIDADO**”, de la ciudad de Bogotá-Colombia. Estuvo enfocada en qué; el ser humano tiene un proceso natural de nacer, crecer, reproducirse y morir, donde se van cumpliendo ciertas etapas a lo largo de la vida, una de ellas el envejecer que es un proceso natural de la vida misma, donde se van adquiriendo experiencias las cuales actúan como apoyo en el transcurso de la misma. El aumento en la tasa de vida, disminución de la tasa de fecundidad y disminución de la tasa de mortalidad (OMS. 2015), ha repercutido en el aumento poblacional de los adultos mayores, esto ha hecho que los años de trabajo en los adultos se aumente haciendo así que el proceso de la jubilación se extienda un poco más en comparación con años anteriores. Objetivo: Analizar las experiencias de los adultos mayores antes y durante la jubilación con respecto al autocuidado. Metodología: Se realizó una investigación cualitativa que pretendió dar a conocer las experiencias del adulto mayor, en la época de la jubilación, en el antes y durante de esta etapa, con respecto al autocuidado que tiene el adulto mayor usando como instrumento entrevista semiestructurada a profundidad a 11 adultos mayores de 60 años, las cuales fueron grabadas y transcritas. Resultados: La jubilación se está convirtiendo en un fenómeno cada vez más importante dado que las personas que se retiran del mercado laboral definitivamente están representando cada vez una mayor proporción de la población en nuestro país, la manera como cada persona experimenta la jubilación antes y durante, con respecto al autocuidado en la parte física, social y espiritual nos muestra que no hay una adecuada preparación en el tránsito de la vida para llegar a esta etapa. Es necesario afianzar y reforzar más los conocimientos con relación al transcurso de la vida que tiene el adulto mayor a los estudiantes y profesionales de enfermería.

La autora Ávila, Angélica (2017). En su estudio titulado: **“LA EXPERIENCIA DE LOS PROFESORES JUBILADOS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, SEDE BOGOTÁ, 1999 – 2015”**, en la ciudad

de Bogotá- Colombia. Es una propuesta para estructurar un Programa de la Vicerrectoría General que permita valorar el conocimiento acumulado de los profesores jubilados que desean continuar aportando su experiencia a la institución, posterior al proceso de jubilación. Para el desarrollo de este trabajo se analizaron iniciativas de gestión del conocimiento de la Universidad Nacional y de otras instituciones de educación superior en el mundo, se convocaron las perspectivas y consideraciones de los profesores jubilados para construir conjuntamente, destacando la importancia de la interacción de las personas para la generación de conocimiento, evitando perpetuar la gestión del conocimiento únicamente con el desarrollo de herramientas de manejo de información sino con la interacción requerida por la sociedad del conocimiento y en vía al cumplimiento de las funciones misionales de la institución.

Luna, Ingrid (2017). En la investigación: **“SIGNIFICADOS SOBRE LA JUBILACIÓN Y COMPONENTES DE UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA MISMA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y JUBILADOS DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR”** en la ciudad de Bogotá- Colombia, esta orienta en; comprender los significados sobre la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde la perspectiva de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá. Materiales y métodos: Método cualitativo, bajo la modalidad de abordaje desde la perspectiva hermenéutica dialéctica. Se realizaron 17 entrevistas y un grupo focal conformado por 7 jubilados de la institución. Resultados: El estudio permitió comprender los significados del concepto de jubilación desde los trabajadores y jubilados, los cuales se relacionan con pensamientos y sentimientos desde las perspectivas positivas, negativas y neutrales, interconectados con el contexto histórico, político, económico, social y organizacional. En cuanto a los componentes que influyen en la preparación para la jubilación, se evidencia la

relación entre los discursos de los participantes y los principios fundamentales de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, los cuales brindan una aproximación que contenga las acciones tradicionalmente ejecutadas en concordancia con las necesidades y expectativas de los sujetos que hacen parte del proceso. Lo que genera un aporte para identificar la preparación para la jubilación dentro de las acciones a desarrollar desde la promoción de la salud en los lugares de trabajo, y a contemplar desde la Salud y Seguridad en el Trabajo. De igual modo, a partir de esta investigación se resalta la necesidad de generar políticas con el fin de acompañar el proceso de jubilación desde etapas tempranas de la vinculación de las personas al mundo del trabajo.

En la investigación de Reina, Catalina (2018) titulada **“ESTUDIO EXPLORATORIO ACERCA DE LA IMPORTANCIA Y POSIBLES IMPACTOS DE LA EDUCACIÓN PREVISIONAL PARA LAS MEDIANAS Y GRANDES ORGANIZACIONES EN COLOMBIA”** en Chía- Bogotá, se realizó; Un estudio exploratorio para identificar y relacionar aspectos que evidencien la importancia de que las empresas en Colombia (en especial grandes y medianas empresas) inviertan en programas de educación previsional para sus trabajadores, como parte de la estrategia del área Recursos Humanos. Considerando los resultados obtenidos del análisis de datos cuantitativos y cualitativos de fuentes alternas de información, se puede concluir que hay un alto grado de desconocimiento y desinterés frente a temas asociados a la jubilación, lo cual puede tener cierta repercusión en que los trabajadores posterguen su fecha de jubilación y se generen impactos en las organizaciones como el mayor gasto en planes de salud, los cuales pueden ser mitigados mediante la implementación de programas de educación previsional en las compañías.

Las autoras Navarrete, Nataly; Palacio, Carolina & Villamil, Nathaly (2018). En su investigación: **“PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL EN**

**LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO DE BOGOTÁ D.C.**” en la ciudad de Bogotá-Colombia, estuvo enfocada en; Los planes de preparación de retiro laboral o programas de prejubilación. En la fase inicial de este estudio hallaremos el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación. Luego, en el marco teórico se encontrarán los beneficios, componentes, fases, la importancia del desarrollo de estos programas, casos existentes tanto a nivel nacional como internacional, en qué medida son útiles en la vida de las personas, entre otros temas relacionados con los programas de retiro laboral. En otra etapa del trabajo investigativo tenemos en cuenta el acuerdo No 017 del concejo de Bogotá D.C. (por medio del cual se institucionaliza en el distrito capital, el programa de retiro laboral), para estudiar las entidades públicas de Bogotá, tales como: la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, la Orquesta Filarmónica, el Catastro Distrital, y el Fondo de Prestaciones; pretendiendo determinar si se están implementado este tipo de programas en el sector, cuál es el avance, y cuál es la posición de estas empresas frente a los principios fundamentales relacionados con el curso integral de la vida humana en términos de desarrollo personal, laboral y social permanente. Nuestro marco metodológico esta compuesto por instrumentos que permiten recolectar la información, procesarla y analizarla, de tal manera que se establecerán recomendaciones frente a los programas de retiro laboral que están ejecutando las organizaciones de Bogotá D.C., con esto pretendemos hacer un aporte al mejoramiento de condiciones y estilos de vida propiciando espacios de reflexión para facilitar la toma de decisiones que permitan afrontar el retiro de la vida laboral de manera responsable y constructiva.

Los autores Lucero, Sandra & Yarce, Eunice (2018). En su artículo: **“INTERESES DE FORMACIÓN, MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE VIDA DE TRABAJADORES EN PROCESO DE PREJUBILACIÓN”**, en la ciudad de Pasto- Colombia, se determinaron; Los intereses de formación, motivación y sentido de vida de los trabajadores en proceso de

prejubilación, con el fin de proponer estrategias educativas pertinentes. Para hacer esto, se tuvo como base el paradigma cuantitativo, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra fue tomada de un grupo de trabajadores de una universidad privada colombiana, lo que circunscribe la validez de las conclusiones a contextos similares. Los resultados muestran que el mayor interés de los trabajadores en proceso de prejubilación, para formación permanente, está dirigidos a temas de salud, informática, relaciones humanas y emprendimiento.

### **5.1.3. Nivel internacional.**

La autora Guevara, María (2013). En su estudio: **“PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO”** de Mérida, Venezuela, se refiere a que; los programas de preparación para la jubilación constituyen una herramienta eficaz para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral y su ajuste hacia este nuevo ciclo vital. Constituye una herramienta esencialmente educativa ya que introduce en las personas conocimientos útiles para afrontar esta nueva etapa. Además, proporciona nuevos aprendizajes de diversos aspectos, hábitos e intereses que permiten a los individuos involucrados en esta fase de la vida, un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida. El objetivo que persigue esta investigación es diseñar un programa de acompañamiento psicológico dirigido al personal activo próximo a ser jubilado, tendiente a minimizar los efectos psicológicos que genera el proceso de jubilación. Para tal fin el estudio se efectuó en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, entre septiembre y diciembre de 2009. Desde el punto de vista metodológico es una investigación proyectiva apoyada con una investigación de campo. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado, quedando la muestra seleccionada por catorce personas entre personal administrativo y académico de la institución. Se diseñó un instrumento que constó de veintidós ítems de preguntas cerradas y de

selección múltiple, el cual fue posteriormente procesado y los resultados mostrados a través de gráficos de frecuencias. En base a los resultados obtenidos, se diseñó un programa de acompañamiento psicológico que permita el ajuste del trabajador a esta nueva etapa de su vida, minimizando la presencia de síntomas negativos.

Las autoras Romero, María; Aguilera, María; Torres, Teresa; Mónica, Contreras; Rubén, Soltero; Villaseñor, Martha & Aranda, Carolina (2013). Resumen. En su investigación: **“PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN CON TRABAJADORES DE UN CENTRO UNIVERSITARIO DE GUADALAJARA, MÉXICO, 2013”** elaborada en la ciudad de México, este estudio se sitúa en; la Investigación Acción Participativa a través de un proceso autogestionable en relación a la preparación a la jubilación de un grupo de participantes de un Centro Universitario de Guadalajara, México 2013, empleando técnicas como “saber escuchar”, la reflexión histórico biográfica y la técnica “como me visualizo a corto y mediano plazo” En el análisis de la experiencia vivida se sintetizaron las siguientes reflexiones hechas por el grupo: ¿qué nos une?, ¿cuáles son los referentes comunes?, ¿cuáles son los momentos vividos más intensamente durante la IAP?, ¿qué decimos los prejubilados?, ¿qué demandamos los prejubilados?, ¿a qué retos nos enfrentamos? y ¿qué proponemos hacer? Una de las principales conclusiones a la que llegan es que comparten una misma preocupación, la de la preparación para la jubilación y el interés por hacer algo al respecto. La jubilación es una etapa de una mínima duración después de la vida laboral, a pesar de que la esperanza de vida ha aumentado últimamente, es por eso la importancia de la Investigación Acción Participativa a través de un proceso autogestivo para preparar para la jubilación al trabajador, ya que es inevitable la aparición continua y progresiva su vulnerabilidad y en muchos casos llegar a la dependencia, por eso el mantener la calidad de su vida puede ayudarle a minimizar los problemas que enfrentará en su futuro a mediano

y corto plazo. Hoy en día no se ha dado la importancia para fomentar en el ámbito laboral ya sea empresa privada, pública, institución, como una prestación social, que realmente lo que harían sería dar un beneficio al trabajador sin mayor costo adicional sino como una prestación a la que el trabajador tiene derecho.

Sahagún, Miguel; Hermosillo, Alicia & Selva, Clara (2014). En la investigación titulada: **“LA JUBILACIÓN, HITO DE LA VEJEZ: REVISIÓN DE APROXIMACIONES PSICOSOCIALES RECIENTES”**, en la ciudad de Montevideo, nos permitió conocer qué; la jubilación es un fenómeno de transición de considerable relevancia por las posibilidades y exigencias de adaptación que supone para quienes pasan por él. Este trabajo presenta una revisión de literatura reciente sobre el tema. La revisión incluye artículos que reportan investigación empírica, publicados entre los años 2006 y 2012. Los resultados apuntan a la primacía de estudios relativos al bienestar y la satisfacción con la jubilación, así como investigaciones centradas en el proceso de toma de decisiones, especialmente en cuanto a jubilación anticipada se refiere. Destacan también los cambios en un entorno de población envejecida que lleva a gobiernos y organizaciones a plantear medidas para retener a los trabajadores de edad avanzada. La revisión presenta algunas orientaciones teóricas empleadas en los estudios revisados y concluye señalando algunas necesidades y orientaciones para abordar el estudio del fenómeno desde la óptica del desarrollo psicosocial en su sentido más amplio.

Las autoras Campos, Bernardita & Escobar, Déborah (2014). En su investigación: **“JUBILACIÓN/RETIRO LABORAL: UN ESTUDIO EXPLORATORIO”**, en la ciudad Santiago de Chile, se refiere a; el cambio en la distribución etaria es un fenómeno que ha afectado a todos los países a nivel mundial. Según el programa Nacional de Salud de las Personas Adultas Mayores del MINSAL, 2014, en el año 2009 se estimaba que 737 millones de personas tenían 60 años y más, y

constituyendo la “población” adulta mayor del mundo (para concepto de este escrito, se consideran como adultos mayores, según la Ley N° 19.828 creada por el SENAMA, a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres). Se proyecta que esta cifra aumentará a dos billones para el año 2050. En la actualidad el 11% de la población mundial tiene 60 o más años, La División de Población de las Naciones Unidas sostiene que este porcentaje aumentará al 20% en 35 años más. Estos cambios se evidencian en que la población joven va disminuyendo, en pos de la población de mayor edad. Este cambio de estructura se debe a una baja en la tasa de natalidad de los países, en especial en los cuales el grado de desarrollo es mayor, y al cambio en la longevidad de las personas, habiendo ganado 20 años de esperanza de vida desde el año 1950. De acuerdo a datos recientes según el programa del MINSAL, 2014: “un hombre de 60 años espera vivir otros 18 años más y las mujeres que llegan a la edad de 60, esperan vivir 21 años adicionales. En otras palabras, los hombres que nacen hoy tienen una expectativa de vida de 78 años, y las mujeres 81 años”. Esta modificación en la sociedad ha hecho que actualmente se tenga más atención a temas relacionados con la vida y el bienestar de las personas mayores, de modo de que tengan una vejez satisfactoria y feliz; pero aún hay temas pendientes que hacen que esta búsqueda de vivir tranquilo en el futuro aun no esté asegurada. Es por esto que el tema de la jubilación y la vida después del retiro laboral es el foco en este trabajo. Mucho hay escrito sobre las falencias del actual sistema de pensiones, desde un punto de vista financiero y de las bajas pensiones que esto provoca, pero poco o nada se dice frente a como estas bajas pensiones afectan a las personas. Poco o nada se ha escrito acerca de cómo afecta al jubilado la forma en que es desvinculado de su última empresa, por lo que se pone énfasis en la persona y en los procesos que ésta vive al momento de jubilar en la actualidad, frente al panorama de la jubilación en Chile. De esta forma, el objetivo general de este documento es “Entender y dar a conocer el fenómeno de la Jubilación en Chile con sus factores, antecedentes y consecuencias”, lo que se buscó lograr abarcando aspectos teóricos generales de la jubilación a modo de marco teórico, para luego ahondar en lo que pasa en Chile al momento de jubilar.

La autora Barbé, Carolina (2015). En su proyecto; **“PRE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ENTRE EL TRABAJO Y LA JUBILACIÓN: LA VEJEZ”**, realizado en la ciudad de Montevideo, se orienta a conocer: La significación del trabajo y las representaciones sociales relacionadas a la vejez y a la etapa jubilatoria de funcionarios de la Universidad de la República (UDELAR) mayores a 55 años. Se entiende al trabajo como actividad humana, constitutiva de la identidad del sujeto, el cual lo inscribe en un contexto político, social, cultural y familiar con un rol determinado. Por ello, se cree necesario conocer las ideas, motivaciones y expectativas por parte de los funcionarios respecto al momento del cese laboral. Los estereotipos sociales que vinculan la vejez a una etapa de declive se potencian al entender la jubilación como etapa pasiva, versus la etapa activa de la vida laboral, haciendo difícil la posibilidad de re construir un proyecto de vida. Por medio de la aplicación de entrevistas semi estructuradas a los funcionarios de la UDELAR (próximos a jubilarse) es que se espera llegar a un acercamiento de la realidad en cuestión. Se busca de ésta manera, realizar una contribución a los programas existentes sobre la preparación para la jubilación en el Uruguay, con el fin de aportar a la continua construcción de estrategias de prevención y atención que actúen como sostén en el tránsito hacia ésta etapa.

El artículo científico de los autores Rivas, Frank & Silva, María (2016) llamado.: **“LA EXPERIENCIA EN LATINOAMÉRICA EN EL ÁMBITO DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES COMO PARTE DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL”** de Venezuela, tuvo como objetivo fundamental: describir la experiencia latinoamericana con la seguridad social y específicamente de la pensión en Venezuela, a través de algunos elementos estructurales, como las reformas jurídicas y políticas, así como del entorno económico. La seguridad social es quizá la principal garantía con la que cuenta un ciudadano en su vida laboral y al retirarse de ella. Se utilizó la metodología documental descriptiva. Entre los hallazgos más

importantes destacan algunos elementos como la hibridación de los sistemas, la variable demográfica, incremento de la informalidad laboral, desigualdad social, como factores condicionantes de la gestión pública de las pensiones. Con la breve descripción de la experiencia de algunos países latinoamericanos, se pretendió dar un esbozo del contexto que envuelve el futuro del sistema de pensiones en la región.

La autora Mendoza, Lina (2016). En su artículo: **“LA PREPARACIÓN INTERDISCIPLINARIA PARA EL PROCESO DE JUBILACIÓN”** en la ciudad de Cuba, tuvo como objetivo; Valorar las posibilidades que ofrecen la interdisciplinariedad y la teoría de la Educación Avanzada para la preparación de los trabajadores en el proceso de jubilación. El análisis documental posibilitó identificar, los referentes del origen y preparación para la jubilación, la interdisciplinariedad y la Teoría de la Educación Avanzada. La sistematización permitió la valoración del movimiento pedagógico social de la Educación Avanzada a partir de su necesidad de fortalecer los referentes de las acciones participativas que se revelan en la formación de los recursos humanos. El método Histórico – lógico facilitó valorar la evolución de la interdisciplinariedad y encontrar los nexos con la Gerontología y la teoría de la Educación Avanzada. En la preparación de los trabajadores se incluye su formación social, como ser humano que vive en colectividad y donde se hace imprescindible considerar el proceso de mejoramiento profesional y humano, como capital básico de la sociedad.

La autora Stuardo, Nieves; Zabala, Mercedes & Merino, José (2017). En su tesis **“LA DECISIÓN DE JUBILAR: DIFICULTADES Y FACTORES ASOCIADOS EN PERSONAL UNIVERSITARIO DE CONCEPCIÓN”**, en la ciudad de Chile. Nos permitió conocer qué; a consecuencia del cambio demográfico, en la mayoría de los países del mundo, la expectativa de vida se ha incrementado. Junto con ello, se prevé un aumento del número de años

de vida económicamente activa. En esto inciden también, los deficientes niveles de tasa de reemplazo en las pensiones que hace que las personas mayores posterguen su retiro laboral. Este artículo muestra los resultados de una investigación cuyo propósito fue conocer y analizar la dificultad para la decisión de jubilar y los factores asociados a ello. No obstante, se trabajó con una aproximación cuantitativa que correlaciona variables, se formula una pregunta abierta. Los resultados obtenidos mostraron que las variables consideradas no influyen en forma estadísticamente significativa en la dificultad para la decisión de jubilar; a pesar de ello, el análisis cualitativo permitió establecer nuevas categorías de variables, entre ellas los incentivos económicos asociados a la jubilación, que, por su frecuencia, determinaron en su momento la decisión de jubilar.

Los autores Ponce, Tania; Cruz, Carlos & Rodríguez, Bismaris (2018). En su artículo: **“JUBILACIÓN Y CALIDAD DE VIDA. IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA EDUCATIVO DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN”** de Cienfuegos, Cuba, nos permitió ver; la necesidad de desarrollar acciones que promuevan la protección social, y logren el mantenimiento del “Estado de bienestar “para alcanzar una longevidad satisfactoria, en los adultos mayores del municipio Lajas, Cienfuegos, conllevó al diseño e implementación del Programa de preparación para la jubilación “Tú eres la fuerza de la vida “, con el objetivo de promover una cultura positiva del envejecimiento, la inclusión y participación social de los adultos mayores. Comenzó aplicarse en junio del 2010, hasta junio 2016, se han realizado 18 grupos de trabajo, en coordinación con la Dirección de trabajo del municipio, preparando 270 personas, de ambos sexos, en los últimos cinco años, en técnicas de autoconocimiento, y crecimiento personal, en la formación de habilidades sociales, uso de las redes de apoyo social, adquisición de estilos de vida saludables, eliminar prejuicios acerca de la

jubilación y la vejez, la creación de un proyecto de vida de autorrealización. Métodos. El programa se implementó a través de técnicas terapéuticas, participativas, de dinámica de grupo de presentación y animación, de, evaluación, vivenciales, audiovisuales, discusión de casos y situaciones polémicas, técnicas de intercambio e interacción, de autocontrol y crecimiento personal. Conclusiones. El programa enriquece la cultura de envejecimiento de los adultos mayores su familia y la comunidad. Da paso a una cultura de solidaridad entre edades, clases, razas. Crea la posibilidad de acceso a los jubilados de ambos sexos actividades que potencien su desarrollo a partir de sus proyectos de vida y el uso de las redes de apoyo social.

La presente investigación de la autora Tixilema, Anabel (2018) titulada: **“PROCESO DE JUBILACIÓN Y NUEVOS ROLES EN JUBILADOS ORDINARIOS POR VEJEZ DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS)”** en la ciudad de Ambato, tuvo como propósito; Determinar la importancia del proceso de jubilación y la adaptación a nuevos roles en un jubilado ordinario por vejez del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Ambato, puesto que en esta etapa de cierre laboral se puede contemplar varios aspectos y factores que influyen en el cambio de un futuro jubilado, afectando la calidad de vida de estas personas, de esta manera también se identificara el rol que un profesional en el Área de Trabajo Social puede desarrollar a beneficio de un jubilado. La metodología que se aplicó centralmente en el proceso de investigación fue el paradigma Socio- Crítico, enfocándose en conocer la realidad de cada persona y recopilar información dependiendo del entorno social en el que se encuentre el jubilado y de este modo analizar la hipótesis que se generó al conocer la versión brindada por el involucrado, proporcionando datos que permitan sintetizar de forma general los conocimientos brindados dependiendo de la situación en la que se encuentra debido a su falta de información. La propuesta que se generó posterior a la investigación fue la creación de un “Plan de intervención direccionado

hacia futuros jubilados ordinarios por vejez del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para una mejor adaptación a nuevos roles después de la jubilación”, de esta manera se está fundamentando una intervención planificada, organizada e integral, en donde se involucrara con el trabajo de un equipo multidisciplinario, el mismo que aportara en el conocimiento de la realidad familiar y social de la persona e incluso el estado físico y psicológico de un futuro jubilado, para poder centrarse en las fortalezas como las relaciones familiares y entorno social para generar alternativas de solución que permitan mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral de cada individuo.

Las investigaciones consultadas permitieron a las investigadoras ampliar aún más los diferentes autores, que desde el punto de vista epistemológico nos enriquecen la teoría manejada, del mismo modo, permiten cualificar las diferentes estrategias metodológicas, que de una u otra manera pueden ser de utilidad para referenciar. Permitted conocer que si bien, varias investigaciones realizadas alrededor del tema, reconoce aún más ver la necesidad que tiene este tema en particular, ya que en la actualidad no se ha llevado a cabo

## **6. Marco Conceptual**

Para efectos del marco conceptual, se acudió a teóricos que abordan el tema investigativo para una mayor comprensión del mismo:

La Ley **1276 de 2009**, define al Adulto Mayor como aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más. Mientras que la Organización Mundial de la Salud OMS (2015) define Persona mayor a, “cuya edad ha superado la esperanza de vida media al nacer” (p. 250).

En segundo lugar, para abordar el concepto de Prejubilación se tiene en cuenta a López citado por Crego & Alcover (2004), quien define la prejubilación como:

La situación, de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. (p.306)

Esto significa que la prejubilación es una condición que adhiere el cese definitivo en la vida laboral de un funcionario público con el acceso a la transición de la jubilación. Del mismo modo, Si bien es cierto, para Cerezo & Topa (2008) la prejubilación,

Es un fenómeno complejo que implica a la vez aspectos procesales y puntuales. Los primeros están relacionados con la preparación del retiro, en aquellos casos en que tal preparación existe. Los aspectos puntuales están ligados a la decisión de aceptar la jubilación anticipada aquí y ahora. (p.392)

Por consiguiente, el concepto de Jubilación según Villa (referido por Stuardo, Zavala, & Merino, 2016) se define como “La fase final del ciclo vital de vida ocupacional de una persona, así como el periodo siguiente después de haber culminado una carrera laboral y se presenta de manera simultánea con otros cambios en la vida de una persona” (p.87). Por otro lado Rincón (como cito Stuardo et al., 2016) expresa que es “Un proceso y su duración está determinada por diversos sucesos que comienzan antes y puede concluir años después” (p.87).

A partir de lo anterior, la jubilación como un proceso de la etapa del ciclo vital que hace parte del ser humano, merece ser vista de forma integral y apoyada desde lo institucional.

Por su parte, Beehr 1986, citado por Valero (2015), define que la jubilación; “Se puede ver como un proceso o como un acto. Cuando se enfoca la jubilación como un proceso de toma de decisiones se acentúa que se trata de una conducta motivada de elección entre varias alternativas posibles” (p. 11). Es decir, los funcionarios son lo suficientemente autónomos para decidir retirarse de la entidad a la cual dedicaron años de trabajo, dándole paso a nuevas actividades de su vida familiar, económica, política, cultural y social.

Según Lucero & Yarce (2018) la jubilación es;

Un evento que modifica o transforma el rol laboral (Villar, 2013) y, por ende, todo el proceso de vida, ya que cambian las costumbres, las rutinas, y que son pocas las instituciones que toman en cuenta el periodo de preparación, es decir, la etapa de prejubilación, para proveer de mecanismos o estrategias que ayuden a afrontar dichos cambios desde una perspectiva personal, guiado por sus intereses, motivaciones y sentido de vida, para continuar su desarrollo personal. (p. 100)

A continuación, se hace alusión a la definición de Envejecimiento activo según la Organización Mundial de la Salud OMS (2015) es: “el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen” (p. 5). Mientras que, Pugliese (2014) a partir de la definición de la OMS desea subrayar, la definición elaborada por el proyecto Índice de Envejecimiento activo 2012:

El envejecimiento activo se refiere a la situación en la que las personas siguen participando en el mercado laboral formal, así como participan en otras actividades productivas no remuneradas (como la prestación de atención a los miembros de la familia y el voluntariado) y viven vidas sanas, independientes y seguras a medida que envejecen. (p. 72)

Por el contrario, en el Plan de Acción para la Promoción del Envejecimiento Activo en Bizkaia 2010-2011 PAPEAB (2010) plantea que:

El envejecimiento activo resulta ser un recurso fundamental que ayuda a las personas y comunidades a realizar su potencial de calidad de vida y significación a lo largo de todo su ciclo vital y a participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona apoyos, protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia. Y todo ello, independientemente del nivel de dependencia o vulnerabilidad de la persona, su sexo o edad. (p.11)

Ahora veamos, según Shallock & Verdugo (citado por Rodríguez, 2013) definen que, Calidad de vida:

Es la que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que presentan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión y derechos. (p.1.)

Mientras que, la OMS señalado por (Diputación de Almería, 2015) define la calidad de vida como:

La situación de la persona en la vida, tanto en el contexto de la cultura, a sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. La contempla en seis áreas: salud física, estado psicológico, nivel de independencia, relaciones sociales, ambiente y espiritualidad y religión o creencias personales. (p. 33)

Por otro parte, se hace necesario resaltar la definición de Envejecimiento según la OMS (2015) presenta que a nivel biológico es: “el resultado de los efectos de la acumulación de gran variedad de daños moleculares y celulares que se producen con el tiempo” (p. 248). En contraste con Filardo & Muñoz citado por Pugliese (2014) representa a la dimensión “micro” del envejecimiento como; “el envejecimiento individual, se trata de un proceso que se da en todo el ciclo vital de las personas, donde las experiencias de una etapa condicionan en cierta medida a la etapa siguiente” (p.69). Si bien es cierto, los seres humanos deben tomar conciencia de su propio proceso, el envejecimiento se determina a través de las afecciones que se presenten en la infancia, adolescencia y edad adulta.

En cambio, la Vejez según Filardo & Muñoz referido por Pugliese (2014) es;

Un estado que se alcanza a cierta edad, cuando se cumplen determinados parámetros y condiciones definidas por cada una de las sociedades y culturas. Pero no es simple establecer una edad cronológica para definir vejez, ya que hay acuerdo en considerar que esta es multidimensional. (p.69)

Partiendo de las tres dimensiones principales del concepto de vejez (Edad biológica, subjetiva y social) Pugliese (2014) precisa que;

Teniendo en cuenta estas dimensiones, y considerando que pueden variar con distinto ritmo y por tanto no coincidir y hasta a veces ser contradictorias para un mismo individuo, resulta difícil marcar el umbral del envejecimiento. Para esto se recurre a la edad cronológica, y entonces se determina que el umbral se sitúe en los 60 años, o en los 65, y hasta se subdivide, por ejemplo, marcando un segundo segmento a partir de los 75 años. (p.69)

Hecho esta salvedad, es importante traer a alusión el concepto de Gerontología el cual parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE) citado por Teos (2009) donde se precisa que la gerontología “es un campo científico con una perspectiva interdisciplinar en el tratamiento de los temas y de los problemas que afectan al proceso del envejecimiento” (p. 19). En contraste con lo anterior, para Mendoza, Lina (2016) hace referencia a la gerontología: “como ciencia interdisciplinaria que estudia el proceso de jubilación en los planos biológico, psicológico y social” (p. 11).

Por último, la autora Martínez (2011) hace énfasis en la Atención Gerontológica Centrada en la Persona, la cual es definida como;

Un modelo de atención que asume, como punto de partida, que las personas mayores, como seres humanos que son, merecen ser tratadas con igual consideración y respeto que cualquier otra, desde el reconocimiento de que todas las personas tenemos igual dignidad. (p. 21)

## **7. Marco Teórico**

### **7.1. La jubilación como una etapa vivencial**

La jubilación según Bueno (citado por Campos & Escobar, 2014) es: “Un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida” (p.18). Cabe mencionar que en esta etapa de la jubilación se produce una serie de modificaciones en la participación social, en donde el sujeto busca la forma de seguir desempeñando un rol a fin de seguir activos en la sociedad, así se reorganiza la importancia de los ámbitos de actividad tales

como: nuevos roles, el cuidado de los nietos, voluntariados, donde todo esto hace que crezca más la participación con otras cohortes de edad.

Por otro lado, Bueno referido por Campos & Escobar (2014) expresa que;

Jubilación se puede tomar desde dos sentidos diferentes: uno hace referencia a un proceso de transición, de paso, desde la vida laboral a una vida sin trabajo remunerado; también hablamos de jubilación para referirnos al período de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado hacia adelante. (p.18)

Cabe subrayar que, la jubilación se inicia con el cese de la actividad laboral y productiva, está se efectúa a partir del cumplimiento de los requisitos instaurados en la normatividad vigente, en seguida el trabajador podrá dar a cumplir su derecho a retirarse, hay que tener presente que este fenómeno provoca diversas modificaciones en la vida de una persona, durante esta transición el jubilado poco a poco se adaptará a esta nueva etapa, enfocándose en realizar nuevos proyectos de vida (Campos & Escobar, 2014).

De esta forma, para Sirlin (2007) la jubilación es entendida como;

Un fenómeno complejo donde la persona alcanza una determinada edad para trabajar, quedando desligada socialmente de su profesión y adquiriendo el derecho de una retribución económica en donde se presenta una determinada edad para el trabajo. (p.51)

Resaltando que, el retiro de la actividad laboral se puede presentar de dos maneras, en donde la primera se ejerce por parte de la entidad, y la segunda, que la persona lo haga por su propia voluntad; por ende, si la entidad obliga a la persona de manera forzosa a jubilarse, esta tendrá más dificultades para afrontar este proceso, a comparación de aquellas que lo hacen por voluntad propia.

En cambio, Alcover et al. (2004) citado por Castaño (2016) plantea la jubilación como “una de las formas de retiro laboral, que supone una finalización definitiva de la actividad laboral que se desempeña normalmente, esto sucede a una edad establecida según el país o región donde esté ubicado el individuo” (p.25). Esta además se considera como reconocimiento a la vida laboral que un individuo tuvo por su trabajo durante muchos años, donde su retiro va a acompañado de una remuneración.

Asimismo, Castaño (2016) se refiere que;

El acto de jubilarse podría interpretarse como: el premio a quien ha trabajado a lo largo de su vida y merece un descanso para realizar otras actividades e invertir tiempo en acciones que pudo dejar de realizar debido al trabajo diario, algunas definiciones hablan de alegría, júbilo, festividades, mientras que otras lo plantean como el proceso de desechar una cosa por inútil y no servirse más de ella. (p. 24)

Según Laslett (citado por Valero, 2015) la jubilación es considerada como;

Una anhelada liberación de la pesada carga del trabajo diario. Otras, por el contrario, la ven como la entrada en una etapa improductiva, acompañada de pasividad y de declive personal. El concepto más moderno de la jubilación es el de un tiempo de descanso, de distanciamiento de los problemas y de implicación en actividades que se debieron postergar en otras etapas, como el estudio o el voluntariado. (p. 9)

Ahora, como bien afirma Prieto, Herranz & Rodríguez (2015) “Quien se jubila vive ahora y para sí, se embarca en un nuevo itinerario vital en el que será la primera persona destinaria de lo realizado” (p.104); así quienes llegan a la etapa de jubilación lo que pretenden y buscan es dedicarse a sí mismas, compartiendo con los demás sus experiencias. Esta etapa de jubilación para muchas personas es una ganancia ya que, les permite vivir de una manera más relajada y poder invertir su tiempo haciendo lo que realmente les place, siendo una situación cómoda dado que, esto no les provoca estrés, siendo la jubilación una etapa de oportunidades y descubrimiento, aumentando su calidad de vida, además de tener la oportunidad de programar su tiempo de manera

ordenada, agendando diferentes tipos de actividades de interés como: el deporte, ejercicio físico, tiempos de huerta, viajes, actividades culturales y sociales, entre otras.

Por lo mencionado anteriormente, la jubilación es tiempo de reconciliación con uno mismo, de recuperación del tiempo privado por la sociedad, actualmente las perspectivas van encaminadas a la realización de proyectos, se planifican viajes, se retoma todo aquello que no se pudo hacer antes debido a las obligaciones laborales (Prieto et al, 2015).

Además Prieto et al (2015) afirma que;

El individuo ha ganado liberarse de la sociedad, ya no se busca en ella aunque la necesite para ser quien es, y comprende su tiempo como un tiempo de desarrollo personal en el que se merece hacer lo que le guste en la medida de sus posibilidades. (p. 104)

Del mismo modo, Hernández citado por Castaño (2016), hablan de la jubilación como:

La situación a la que pueden acceder las personas que, una vez llegada determinada edad, cesaron voluntaria o forzosamente en su trabajo profesional por cuenta ajena o por cuenta propia; es el término del desempeño de tareas laborales remuneradas, a causa de la edad. Cada país establece el momento cronológico de la vida en que se produce la jubilación. (p. 25)

Acorde con lo anterior, Raimundo (aludido por Jiménez & Villareal, 2015) afirma que la jubilación se da con; “la culminación del trabajo, hasta los 65 años normalmente y que al llegar a esta edad debe abandonar por decreto de Ley el mundo laboral, pasando a depender económicamente de sus ahorros personales y/o de la pensión que recibe” (p.19).

Para finalizar, Sirlin, (citado por Jiménez & Villareal, 2015) plantea que;

La jubilación no debe ser un proceso a evitar, sino que al contrario de esto, puede iniciarse una nueva fase adaptación como cualquier otra etapa del ciclo vital, en la que se utilicen herramientas para la vinculación hacia nuevas oportunidades, como la construcción de una vida sana y productiva acorde con los deseos de los beneficiarios, los cuales son en últimas el conjunto total de la sociedad que en un momento u otro llegan a este periodo particular de la vida. (p.23)

Desde los planteamientos anteriores la jubilación es vista como; el desempeño de diferentes roles que empieza a vivir el sujeto en su entorno familiar y social, la edad establecida en que esta llega dependiendo del país, y el reconocimiento económico que los sujetos tienen como derecho por haber laborado tantos años de su vida para dicha entidad.

Es una etapa donde el individuo tiene la oportunidad de realizar y vivir experiencias que antes no había podido ejecutar debido a la carga laboral y su alta demanda de tiempo, y es allí donde logran afianzar redes de apoyo, reencontrasen con ellos mismo y compartir tiempo en familia, incluso poder planear lo que resta de su proyecto de vida. Esto no implica que todo aquel que llega a este ciclo, lo afronta de manera positiva, ya que para muchos involucra inactividad y cero productividades, pues toda su vida fue en pro a su trabajo y no tuvo una buena adaptación o herramientas que ayudaran a sobrellevarla, por eso la importancia de los programas de prejubilación los cuales están destinados a brindar estrategias que ayuden a enfrentar esta transición, evitando frustración y sentimientos de inutilidad para quien la está viviendo.

## **7.2. Prejubilación**

Pinquart & Schindler, 2007; Wang, 2007 citado por Cerezo & Topa (2008) expone que;

La prejubilación es un fenómeno complejo que implica a la vez aspectos procesales y puntuales. Los primeros están relacionados con la preparación del retiro, en aquellos casos en que tal preparación existe. Los aspectos puntuales están ligados a la decisión de aceptar la jubilación anticipada aquí y ahora. Aunque la prejubilación es frecuentemente vista como un paso abrupto entre un momento de empleo y otro de abandono completo de la actividad laboral. (p. 392)

Es importante subrayar que, diversas investigaciones aseguran que es una transición difícil, igual que con la etapa de jubilación, puesto que quienes están a punto de enfrentarla no está preparados para la llegada de está.

Asimismo, López (1998) citado por Crego & Alcover (2004) define la prejubilación como:

Una situación, de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. (p.306)

Por otro lado, Crego & Alcover (2004) consideran la prejubilación como;

Un evento organizacional y sociológico, una experiencia humana en la que aparecen implicadas la toma de decisiones, las actitudes, el desempeño de roles, la construcción de identidades, la salud física y psicológica y que entraña una serie de impactos, de nuevo no sólo sobre la organización y la sociedad, sino directamente sobre la persona y sus redes sociales. (p.293)

Para simplificar, Luna (2017) revela que;

La jubilación posee una etapa previa definida como prejubilación, que es un periodo de tiempo en el que los trabajadores generan sentimientos de separación emocional del trabajo, el cual se caracteriza por los pensamientos de retiro laboral, visualizados a través de fantasías. (p.45)

Por su parte, Hernández referido por Castaño (2016) expresa que la fase de prejubilación “se caracteriza porque la persona que se va a jubilar va tomando conciencia del significado de la jubilación, sin embargo, aún no es consciente de su impacto vital” (p.26).

Para finalizar, la prejubilación es la preparación para el retiro laboral y es allí donde se trazan estrategias de afrontamiento que ayude a la persona a aceptar la llegada de la jubilación, pretendiendo que esta se lleve a cabo de manera voluntaria y no forzosa, evitando que el individuo lo vea como una pérdida de la actividad y que este logre encontrar alternativas que le ayuden a gozar de manera efectiva esta transición que si bien es cierto no es fácil, además de trabajar la parte emocional, psicológica y física, se pretende generarle al trabajador autonomía en la toma de sus decisiones y actitudes frente a esta.

### **7.3. Preparación para la jubilación**

La Ley 100 de 1993, establece en su artículo 626 que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación” (p. 1)., otorga la legislación colombiana la integración de programas de preparación a la jubilación con el fin de, “propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión” (Decreto 36 de 1998, p. 1).

El investigador Moragas citado por Mendoza (2016) plantea que:

La preparación a la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimizando los costos sanitarios y sociales y mejorando la salud física, psíquica y social de la persona. (p.4)

A raíz de lo anterior, surge el siguiente interrogante ¿Por qué es tan importante preparar a las personas próximas a jubilarse? De acuerdo con Zuluaga & Robledo (2016) por qué;

La falta de preparación para el retiro hace que la jubilación sea temida, en gran parte porque existe la representación social que indica que, la jubilación implica la muerte social y económica, por lo cual, los adultos mayores sugieren que se desarrollen programas de acompañamiento donde no solo se les brinde información acerca de los cambios que devienen en esta etapa, sino que se les prepare para asumir la reducción en los ingresos (incluso recibiendo la pensión), reorganizar las finanzas, obtener nuevas fuentes de ingreso. (p.4)

Acorde con, Garcés et al citado por Jiménez & Villareal (2015) “la vejez no tiene por qué ser una etapa experimentada de una forma negativa si se emplean las estrategias necesarias para el afrontamiento” (p.20). Por lo mencionado anteriormente, es pertinente la preparación para la jubilación, como programa ha de comenzar no unos meses previos a este acontecimiento, sino mucho antes, de manera continuada.

Por otro lado, el SENA (2018) plantea dentro de la Política de Pre-Retiro Marco contemplar;

Acciones de preparación a la jubilación con planes a largo plazo dirigidos a quienes están a tres (3) años de terminar su vida laboral; con planes a mediano plazo para quienes están a dos (2) años de terminar su vida laboral y finalmente con planes a corto plazo para aquellos que están a un año (1) de terminar su vida laboral. (p. 25)

Si bien es cierto, todas las personas trabajadoras activas próximas a jubilarse son responsables de planificar con tiempo el final de su trayectoria laboral, de manera que se puedan preparar para afrontar este acontecimiento normativo a fin de gozar de un cese de actividad laboral saludable y satisfactoria, sobre todo libre de preocupaciones. Todo lo anterior, en compañía de las entidades públicas y privadas cuenta con programas para la preparación a la jubilación.

Este panorama demuestra, sin lugar a dudas que Colombia en los últimos años se ha logrado evidenciar que el Estado a partir de las Políticas Nacionales implantadas para contribuir en la protección social a las personas mayores de nuestro territorio nacional en aspectos como; la pensión, salud, y apoyo de la comunidad, dará respuesta a lo establecido en la Ley 100 de 1993 la cual otorga al trabajador el derecho a prepararse para su retiro laboral.

Cabe resaltar que, la normativa a favor del adulto mayor tiene como finalidad lograr que los mismos sean partícipes en el desarrollo de la sociedad, a partir de; sus necesidades y vivencias, además de la promoción, respeto y ejercicio de sus derechos.

### **7.3.1. Programas para la preparación a la jubilación.**

Según Ávalos, Bravo & Durán (2012) refiere que la Teoría de la Continuidad, es “el proceso de vida que poseen las personas a lo largo de todas sus etapas, influirá rotundamente en como afrontarán su vejez, pretendiendo evidenciar la importancia de mantenerse activo y vital, de una etapa laboral a una de retiro” (p.14). La presente teoría permite, entender la necesidad de brindar apoyo al personal próximo a jubilarse, a partir de, acciones o estrategias que permitan afrontar los cambios y efectos que está implica en la etapa de la vejez (Ávalos et al, 2012)

Cabe destacar que, los programas de preparación a la jubilación según Ponce, Cruz & Rodríguez (2018) se define como; “una iniciativa que favorece la adaptación de los trabajadores a la nueva situación de vida que están por afrontar” (p.2). Mientras que, Guevara (2013) plantea que;

Son iniciativas auspiciadas por las organizaciones, dirigidas a sus trabajadores próximos a jubilarse, tendientes a facilitar la transición del trabajo al tiempo libre. Proporcionan información útil que les permita adquirir nuevos conocimientos necesarios para enfrentar esta etapa del ciclo vital, por lo cual es un proceso netamente educacional. (p.106)

De acuerdo con, Ciano & Gavilán referido por Ponce et al. (2018) el asesoramiento es esencial, puesto que;

Trabaja la actitud que debe tener la persona para abordar esta etapa satisfactoriamente, partiendo del reconocimiento del proceso de jubilación hasta llegar a la reflexión personal en la cual se identifica lo que se “quiere ser y hacer” en su futuro como jubilado para transitar exitosamente esta nueva etapa de su vida. (p.2)

Permitiendo así que, los futuros jubilados desarrollen aptitudes que le permitan adaptarse a esta condición con el menor impacto posible en sus vidas con el fin de, prevenir que su estado de salud se vea afectado.

Según Mendoza (2016) expresa que dentro de las temáticas de los programas de preparación para el retiro labora;

Cada tema suele ser tratado por un especialista en la materia: psicólogo, médico, economista, abogado, etc., siendo la reflexión personal una de las actividades clave. Aunque la jubilación es un logro generalizado, cada persona jubilada constituye un caso particular. Por esta razón, los cursos deben dar la posibilidad de expresar los propios problemas y reflexionar sobre situaciones concretas. (p.12)

Por lo tanto, los programas han de estar fundados en las necesidades reales de los trabajadores próximos a jubilarse, de esta manera, se logrará desarrollar matices de acuerdo a los intereses de cada persona. Así, “se aseguran y se proporcionan los medios que facilitan el aprendizaje de los tópicos previamente determinados, aportando al individuo, herramientas reales que le permitan alcanzar el conocimiento necesario para su adaptación antes, durante y después de la jubilación” (Guevara, 2013, p. 107).

Por otra parte, según Lucero & Yarce (2018) el plan de prejubilación plantea que;

Los intereses, motivaciones y sentido de vida llevarán a la persona prejubilada a ser más productiva en su desempeño, al visionar un futuro agradable, como retribución de un tiempo entregado a la institución, y a ser más “creativa cuando logra extraerle sentido a una vida que parecía absurda. (p. 100)

Por lo anterior, se puede decir que las propuestas a diseñar e implementar son esenciales para los funcionarios públicos y las entidades, debido a que dan cumplimiento con la responsabilidad social institucional, dentro de su entorno y realidad laboral.

Para lograrlo, se debe desarrollar a partir de la educación superior puesto que, según Bueno & Buz (citado por Mendoza, 2016):

Es clave para enfrentar los desafíos del mundo moderno, uno de ellos es la responsabilidad de este nivel de enseñanza, en la preparación de los recursos humanos y de la sociedad en general, para afrontar los temas relevantes, uno de ellos lo es el proceso de jubilación. (p.2)

#### **7.4. Envejecimiento activo y su relación con la jubilación**

El siguiente punto, hace referencia al envejecimiento activo según Havighurst & Albrecht (1963) citado por el PAPEA (2010) afirma que;

Tiene su origen en los años 60, cuando emergió la Teoría de la Actividad según la cual permanecer activo o activa es un recurso para el bienestar. Vivir activamente es algo que se puede conseguir reemplazando actividades y roles que se abandonan -según se producen cambios vitales como la jubilación- por otros nuevos con significado para la persona. (p.10)

Por su parte, el Ministerio de Salud y Protección Social MINSALUD, (2015) refiere que;

El término «activo» hace referencia, no sólo a la capacidad para estar físicamente activo o participar como parte de la fuerza de trabajo, sino a una participación continua en las cuestiones económicas, políticas, sociales, culturales y espirituales. Las personas adultas mayores que se retiran del trabajo y las que están enfermas o viven en situación de dependencia funcional pueden, y deben, seguir contribuyendo activamente a sus familias, comunidades, regiones y sociedades. (p.16)

Por ende, dentro de este estudio se tiene en cuenta la definición que nos da la OMS (2015) la cual define el envejecimiento activo como; “el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen” (p.5).

Ahora bien, esta definición de la OMS (según el PAPEA, 2010):

Resalta que la “actividad” está relacionada con la participación continuada de la persona en la vida social, económica, cultural, espiritual y ciudadana y no sólo con el hecho de estar físicamente activa o desarrollar una actividad profesional.

Insiste en la diversidad del colectivo de personas mayores y el valor de la vida vivida. Insiste en que envejecer activamente tiene un impacto preventivo y de promoción de la salud y sugiere

que las políticas públicas deben mejorar las políticas que lo favorecen y no centrarse exclusivamente en las estrictamente paliativas o curativas.

Cabe subrayar que la OMS (2015), revela que dentro del marco político “se reconoce seis tipos de determinantes clave del envejecimiento activo: los económicos, los conductuales, los personales, los sociales, los relacionados con los sistemas sanitarios y sociales y los relacionados con el entorno físico” (p.5).

Del mismo modo, se propone cuatro políticas fundamentales para la respuesta de los sistemas de salud:

- Prevenir y reducir la carga del exceso de discapacidades, enfermedades crónicas y mortalidad prematura;
- Reducir los factores de riesgo relacionados con las causas de enfermedades importantes y aumentar los factores que protegen la salud durante el curso de la vida;
- Desarrollar una continuidad de servicios sociales y de salud que sean asequibles, accesibles, de gran calidad y respetuosos con la edad, y que tengan en cuenta las necesidades y los derechos de las mujeres y los hombres a medida que envejecen;
- Proporcionar formación y educación a los cuidadores. (OMS, 2015, p. 5).

De igual modo, Zolotow (citado por Pugliese, 2014) en el capítulo “Envejecimiento activo, aproximaciones conceptuales y ejemplos de programas que lo promueven” analiza cómo;

Estos nuevos paradigmas nos interpelan acerca de los programas y servicios para los mayores y a la posibilidad de transformación de los ya existentes. Si se quiere hacer del envejecimiento una

experiencia positiva, una vida más larga debe ir acompañada de oportunidades continuas de autonomía y salud, productividad y protección. (p.71)

Es necesario recalcar que, en las instituciones que operan las personas mayores se hace necesario implementar programas y servicios que, logren contribuir en la independencia, la seguridad económica y la salud, además de, promover la inclusión social, recreación, potenciación de habilidades y destrezas a fin de, dar comienzo a nuevos conocimientos.

Hay que mencionar además que, el envejecimiento es un proceso individual con particularidades y trascendencias únicas e irrepetibles en cada persona, por ello, envejecer demanda de una decisión reflexiva y de voluntad. Por lo tanto, Vicente (2011) cuando hace mención al envejecimiento activo, se refiere a;

Un proceso de nuestro ciclo vital que pivota sobre tres pilares: Salud, Participación, Seguridad que han de permitir a cada uno de nosotros la gestión y protagonismo de la propia vida y el establecimiento de proyectos personales cuando las capacidades biológicas y psicológicas van cambiando. (p. 8)

Dicho de otra manera, el MINSALUD (2015) precisa que el envejecimiento activo;

Permite a las personas desarrollar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona: protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia. (p.7)

Señala Martínez citado por Limón & Ortega (2011) que, “envejecer bien es envejecer activamente y esto implica fundamentalmente tres condiciones: envejecer teniendo un rol social, envejecer con salud y envejecer con seguridad” (p.229).

Hay que mencionar, la importancia de los factores psicológicos, emocionales y comportamentales frente al envejecimiento activo implican el desarrollo de fortalezas humanas como auto-estima, resiliencia, optimismo y vitalidad durante el curso de vida y particularmente en

la vejez. Tales fortalezas humanas, estudiadas recientemente por la Psicología y la Gerontología positivas, también incluyen la serenidad, inteligencia emocional y social, aprendizaje e inteligencia práctica, modestia y trascendencia presentes a lo largo de la trayectoria vital de los individuos, junto con la capacidad de modificabilidad y compensación por declive funcional. (MINSALUD, 2015)

El MINSALUD (2015), tiene presente el eje estratégico de Envejecimiento activo el cual se fundamenta en;

Una visión de futuro, con el que se pretenden crear las condiciones para una vida autónoma, digna, larga, y saludable en condiciones de seguridad social integral para toda la población. Es un eje con visión a largo plazo, que debe permitir al país actuar en forma oportuna ante el crecimiento del índice de envejecimiento poblacional; pretende este eje que el aumento de las personas de 60 años o más, no se considere como una crisis social y económica. (p.33)

Lo anterior mencionado, conlleva múltiples retos a la sociedad Colombiana (Estado, sociedad civil y la familia) con el propósito de, garantizar mejores condiciones de vida a las personas adultas mayores del territorio nacional.

De manera puntual refiero a la Administradora Colombiana de Pensiones-COLPENSIONES (2018) que en su documento “Capacitación para la preparación a la jubilación” precisa que:

La mayoría de las sociedades actuales se configuran en torno al trabajo. La importancia que se le otorga al mismo no es exclusivamente una elección de la persona, sino que se halla condicionada por el significado y el valor que cada sociedad y el momento histórico le asigna. (p.1)

De igual manera, expresa que la vida laboral representa una visión centrada en la vida de los seres humanos y estos, hay que tener en cuenta que, se desarrolla a nivel personal, familiar y social debido al trabajo y a los resultados que se obtienen de este.

Cabe resaltar que, el envejecimiento activo según la MINSALUD (2015);

Se orienta a todas las personas y colectivos e impacta positivamente los costos de la atención en salud, y los niveles de bienestar subjetivo y social, pero exige una planificación regida por las necesidades reales de la población en general, para garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de todas y todos los habitantes de Colombia. (p.17)

En definitiva, la promoción del envejecimiento activo pretende;

Fomentar y equilibrar la responsabilidad personal, el encuentro y la solidaridad intergeneracional y la creación de entornos favorables. Para ello es imprescindible que entren en juego todos los agentes implicados, no sólo los sectores que habitualmente tenemos en cuenta –el sistema sanitario y los servicios sociales- sino también los referidos a la educación, el trabajo, la vivienda, el transporte, la seguridad social, la justicia y el desarrollo rural y urbano porque su actuación es determinante en garantizar la calidad de vida de la ciudadanía. (PAPEA, 2010, p.11).

La jubilación entonces debe de ser una oportunidad para llevar una vida activa a la luz del envejecimiento activo, como forma de dar continuidad a la vida misma, sin cortes abruptos por el solo hecho de no laborar, la vejez por lo tanto debe de ser una continuidad de las anteriores etapas del ciclo vital en el curso de vida.

## **8. Marco Legal**

### **8.1. Protección nacional**

En el contexto nacional, la transición a la jubilación, como parte de las políticas establecidas en el Congreso de la República de Colombia, tiene como finalidad, mejorar las condiciones vida de los habitantes de la Nación, contemplada en una serie de normativas.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia 1991 (2010), en el capítulo dos (2) de “los derechos sociales, económicos y culturales” el artículo 48 manifiesta que “La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, que se prestara bajo la dirección, coordinación y control

del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley” (p.25).

Por tanto, el retiro laboral es un acontecimiento de gran impacto en el curso de vida de una persona, por ende, atañe afrontarse desde una “perspectiva legal y social, por esto, todos los proyectos, programas o planes, estén centrados en torno a él, se deben enmarcan bajo las políticas de seguridad social” (Bernal, 2006, p. 48). En efecto, la transición a la jubilación puede afectar la calidad de vida de un trabajador, es por ello que se hace necesario velar por el cumplimiento de derechos irrenunciables que están consagrados en la Constitución política de Colombia.

Por otro lado, se encuentra el Artículo 262 de la Ley 100 de 1993, modificado por el Decreto N° 36 (1998), por el cual se reglamenta el literal C y se establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “promoverá la incisión dentro de los programas regulares de bienestar social, de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado, el componen de preparación a la jubilación” (p.1). Es decir, la preparación al retiro laboral es un derecho del trabajador y es una obligación de las empresas preparar a las personas mayores próximas a jubilarse. Considerando que, los programas de preparación a la jubilación deben “Propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión” (Decreto N° 36, 1998, p.1).

Publicada en el *Diario Oficial No. 43.216*, de 16 de Enero de 1998. Colombia, dicho decreto presenta en su;

**Artículo 1.** La dirección técnica de seguridad social-división de estudios sociales o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, tendrá como actividad permanente la promoción de la inclusión del componente de preparación a la jubilación, denominado política de pre retiro marco, PPM, dentro de los programas de bienestar de los trabajadores. (p. 1)

**Artículo 2.** La política de Pre Retiro Marco (PPM), implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales, como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laborales y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores, así como de las instancias de reclamación y denuncia respectivas. (p. 1)

De igual modo, el **Artículo 3** de este decreto, establece que se tendrá en cuenta “las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social” (p.2). Atendiendo a estas consideraciones, la preparación a la jubilación deberá instaurar planes a largo, mediano y corto plazo.

*Tabla 1.* Planes de años de vida laboral

<b>PLANES</b>	<b>AÑOS DE VIDA LABORAL</b>
<i>Largo plazo</i>	Entre uno y diez años
<i>Mediano plazo</i>	Entre once y quince años
<i>Corto plazo</i>	Más de quince años

**Fuente.** Elaboración propia, a partir de los Datos del Decreto N° 36 del 1998

Por otra parte, en el **Artículo 4** se hace alusión a que las entidades que no gocen de programas regulares dentro de los programas de bienestar social y que además así lo deseen, podrán realizar convenios con las entidades y cajas de compensación familiar que cuenten con “programas abiertos de preparación a la jubilación, destinados a los trabajadores independientes y, con una infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de sus metas” (p.2). Por otro lado, las entidades que deseen implementar proyectos de preparación para el retiro podrán solicitar asesoría a la dirección técnica de seguridad social, o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por consiguiente, se encuentra el Decreto N° 2145 (1992), el cual dispone que:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo de la Rama Ejecutiva del Poder Público encargado de formular, adoptar, dirigir y coordinar las políticas de empleo, trabajo, previsión y seguridad social, dentro de las directrices generales del Gobierno. Las dependencias del Ministerio y las entidades adscritas y vinculadas a éste, serán las encargadas de la ejecución de esas políticas en sus respectivos campos de acción, de manera integral y coordinada. Igualmente, participarán en la ejecución de las políticas, las entidades públicas y privadas que desarrollen actividades en materia de empleo, trabajo y seguridad social. (p.1)

En su Artículo 23, numeral 2, de este decreto se asigna a la dirección técnica de la seguridad social, la función de “establecer procedimientos y proponer la normativa para dar cumplimiento de las políticas de previsión y seguridad social” (p. 14).

De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública (2014) en su Concepto N°151211 hace mención a los “Programas de calidad de vida laboral–pre pensionados” mediante el concepto número 20146000046071 del 03 de Abril de 2014, donde hace alusión que la Dirección Jurídica se pronunció frente al particular, en el citado concepto analizando el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, se deduce lo siguiente:

“La Ley 797 de 2003 por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales” (p.1), señala: el artículo 9. Por ende, el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 instaure requisitos para obtener la Pensión de Vejez, para tener el derecho a la misma, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre. A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementó a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementó en 50 y a partir del 10 de enero de 2006 se incrementó en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

Se debe agregar que, la presente normativa Ley N° 1821 (2016) decreta en su;

**Artículo 1.** La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. (p. 1)

**Artículo 2.** Que quienes, a partir en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. (p. 1)

Al respecto, en el Decreto N° 1227 (2005) se establece en su Artículo 75; de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y a fin de conservar los niveles adecuados de calidad de vida laboral, en las diferentes entidades públicas y privadas deberán desarrollar programas como: Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.

Ahora bien, COLPENSIONES (2018) en su documento 07 titulado Capacitar para la jubilación y el retiro, señala que: “Históricamente las personas se capacitan para ingresar y permanecer en el mercado laboral, pero en general los trabajadores no se preparan para dejar el trabajo” (p. 1) En otras palabras, la sociedad en general le da mayor relevancia a la preparación del individuo al mundo profesional y laboral, a través de cuantiosos programas de educación y de formación, sin embargo no han tomado la iniciativa de intervenir en la importancia de: “la preparación para el tránsito de la vida laboral a la jubilación o el retiro” (COLPENSIONES, 2018, p. 2). Cabe destacar que todas las personas reaccionan de manera diferente ante esta transición trabajo-jubilación, por ello, es pertinente que las organizaciones o entidades realicen acciones encaminadas a la

preparación de la jubilación, a fin de, mitigar los factores de riesgo antes, durante y después de la jubilación.

Por su parte, en la Ley N° 1251 (2008), Artículo 7 implanta que;

El Estado en cumplimiento de los fines sociales, es responsable de la proyección, coordinación, ejecución y seguimiento de las acciones encaminadas al desarrollo integral del adulto mayor, para lo cual deberá implementar la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez. A través de enfoques multidisciplinarios, integrales e integradores, incorporar los problemas del envejecimiento como factores del desarrollo nacional, haciendo partícipe en este propósito a los adultos mayores. (p. 5)

Según el Ministerio de Protección Social (2007) la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez está dirigida a;

Toda la población residente en Colombia y en especial a los mayores de 60 años y más, con énfasis en, aquellos en condiciones de vulnerabilidad social, económica y de género. Teniendo presente el lineamiento por ciclo de vida. Es una Política Pública, de Estado concertada, que articula a todos los estamentos del gobierno y la sociedad civil en un propósito común: visibilizar e intervenir la situación del envejecimiento y la vejez en el periodo 2007-2019. (p.16)

Adicionalmente, según la Política Nacional de Envejecimiento Humano y Vejez 2014-2024, al terminar su vida laboral las personas mayores en Colombia, se convierte en el soporte de sus familias y ejercen actividades como el voluntariado, se encargan del cuidado especialmente de los nietos, o de hijos o hijas en situación de discapacidad. Los hombres y las mujeres envejecen en forma diferente, en general, las últimas sobreviven más, pero tienen mayores niveles de vulnerabilidad. Pueden estar sometidas a violencia intrafamiliar, a la soledad, a ejercer de cuidadoras y a la imposibilidad de trabajo remunerado, todo lo cual las sume más en la pobreza, la dependencia funcional, la enfermedad y la discapacidad. (Ministerio de Protección Social, 2007)

Cabe resaltar que, en Colombia como en todos los países, se encuentran adultos mayores en estado de vulneración o dependencia, por ello, dentro del marco normativo existente “Constitución Política de 1991”, está contemplado el principio de Solidaridad, relacionado como un deber, es

decir, hay una corresponsabilidad conjunta entre el Estado, la sociedad civil y la familia frente al adulto mayor. Por medio de, la Ley N° 1251 (2008) se procura la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores, en el artículo 6, “los medios de comunicación, deben dar a conocer, promover y respetar los derechos de las personas mayores, sensibilizando a la sociedad sobre el cumplimiento de las normas” (p.3), del mismo modo, como se realizan estrategias de comunicación como: propagandas, anuncios, noticias, campañas de los derechos de los niños, adolescentes. Asimismo, las personas mayores tendrán conocimiento sobre sus derechos y beneficios, para hacerlos validos cuando se encuentren es estado de vulnerabilidad. De acuerdo con, Alvarez (2009) expresa que, “las normas están escritas, en la medida que se den a conocer y se hagan respetar serán menos los adultos mayores que se encuentren en estado de vulneración” (p. 87).

## **8.2. Normatividad de bienestar institucional de la universidad del quindío y su relación con la preparación para el retiro laboral**

A la luz de lo anterior, se hizo necesario indagar sobre la “Política de Bienestar Institucional” de la Universidad del Quindío, siendo la dependencia que debe según la Ley proporcionar la preparación a la jubilación, a partir de la Plataforma de la Institución se logró visualizar el marco legal de bienestar universitario a nivel institucional y nacional, el cual se encuentra comprendido por los siguientes documentos;

Algunos lineamientos consultados:

La ley N° 30 (1992). Con respecto al, capítulo III Del Bienestar Universitario en su Art°117 donde ese decreta que las instituciones de educación superior (IES) deben; “adelantar programas

de Bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoactivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (p.23).

En el Acuerdo N° 03 (1995) del CESU “Consejo Nacional de Rectores”: por lo cual se establecen las políticas de Bienestar Universitario. En su artículo 1 acuerda que los programas de Bienestar Universitario se deben comprometer a cubrir la totalidad de la comunidad que conforme la Institución (estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo), teniendo en cuenta la diversidad de condiciones de cada persona en particular: sus funciones dentro de la institución, jornada, metodología, y tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, aspiraciones individuales, así como sus intereses, aficiones y habilidades. (p. 1)

A partir de, la investigación que realizó dentro de las dependencias de Gestión Humana y Bienestar Institucional de la Institución de Educación Superior, sobre normatividad en cuanto a la preparación del retiro laboral y jubilación se precisa que, no se encontró documentación como tal de una política interna (resolución o acuerdo) sobre el tema a investigar, sin embargo, la entidad se rige por las leyes reglamentadas estatales referentes a continuación de lo anterior:

Se trae a colación la Ley N°100 (1993), por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Dentro de este contexto se resalta el Capítulo II Pension por vejez, el artículo 33 ( Requisitos para obtener la pension de vejez) fue modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en el cual se dispone el derercho por pension de vejez, donde el afiliado deberá reunir los siguientes requerimientos:

Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre. A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementó a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementó en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementó en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

De esta forma, el Decreto N° 1227 (2005), establece: Artículo 75: “De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas” (p. 8).

En el Acto Legislativo N° 01 (2005), en su artículo 1 se complementan los siguientes incisos y párrafos al artículo 48 de la Constitución Política donde; "El Estado garantizará los derechos, la sostenibilidad financiera del Sistema Pensional, respetará los derechos adquiridos con arreglo a la ley y asumirá el pago de la deuda pensional que de acuerdo con la ley esté a su cargo” (p. 1); se procederá a realizar “Sin daño de los descuentos, deducciones y embargos a pensiones ordenados de acuerdo con la ley, no se podrá dejarse de pagar, congelar o reducirse el valor de las pensiones reconocidas conforme a derecho”.

Cabe resaltar que, para obtener el derecho a la pensión se deberá cumplir con la edad, el tiempo de servicio, y las semanas de cotización, así como las demás condiciones que señala la ley. Igualmente, se tendrán en cuenta “Los factores sobre los cuales cada persona efectúa las cotizaciones para su liquidación de pensión. Cabe añadir que, si bien es cierto. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente” (Acto Legislativo N° 01, 2005, p.1).

Por otro lado, en el párrafo 1, hace mención que “A partir del 31 de julio de 2010, no podrán causarse pensiones superiores a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con cargo a recursos de naturaleza pública” (p. 1). Se infiere en el párrafo 2 que, “no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno,

condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones" (p.1)

Además, en el Parágrafo transitorio 4, se expresa que,

El régimen de transición establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que desarrollen dicho régimen, no podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010; excepto para los trabajadores que estando en dicho régimen, además, tengan cotizadas al menos 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del presente Acto Legislativo, a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el año 2014. (p. 2)

## **9. Marco Situacional o Contextual**

Armenia es la capital del departamento del Quindío, en el oeste de Colombia. Enmarcada por la cordillera de los Andes. Según las proyecciones del último censo del DANE (2018), se encontró que a nivel departamental el número de habitantes es de 575.010 personas, representando para el municipio de Armenia un total de 301.224; cuya población de adultos mayores es de un total de 47,491, cabe señalar que el departamento del Quindío, ocupa el primer lugar a nivel nacional con mayor población de adultos mayores.

La ciudad tiene su centro en la plaza de Bolívar, situada en la carrera 14, donde se encuentra la catedral triangular de la Inmaculada Concepción; además de contar con el parque de la Vida que tiene un lago arbolado y una pista de patinaje y en el extremo nordeste de la ciudad, se halla el Museo del Oro de Quimbaya en la cual se haya la exposición de antiguos artefactos de oro.

Cabe resaltar que, el presente estudio se desarrolló en la Universidad del Quindío, ubicada en la ciudad de Armenia del departamento del Quindío, en el oeste de Colombia. Se encuentra localizada en la Carrera 15 Calle 12 Norte. “Fue creada por el Concejo Municipal de Armenia, mediante el Acuerdo número 23 del 14 de octubre de 1960” (Quindio, 2019); la institución la cual fue acreditada en el año 2018 por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, con la resolución No.3902 del 7 de marzo del año en mención. Según el Boletín Estadístico versión 2018-2 (2019) la institución cuenta con un personal de 309 administrativos, docentes ocasionales 228, docentes catedráticos 534, docentes de contrato 335 y docentes de planta 268 para un total de 1365 y por último cuenta con un total de 17.161 estudiantes matriculados en los diferentes programas.

Es una institución de educación superior cuya misión es contribuir a;

La transformación de la sociedad, mediante la formación integral desde el ser, el saber y el hacer, de líderes reflexivos y gestores del cambio, con estándares de calidad, a través de una oferta de formación en diferentes metodologías, que responda a una sociedad basada en el conocimiento; una investigación pertinente, que aporte a la solución de las problemáticas del desarrollo e integrada con la extensión y proyección social; educando en tiempos del posconflicto y de la consolidación de la paz, apoyada en una gestión creativa y con estándares de calidad. (p. 9,10)

Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática. Su visión es: Para el año 2025, la Universidad del Quindío ese encontrará; “consolidada como una institución pertinente-creativa-integradora, acreditada de alta calidad y con reconocimiento nacional e internacional en sus procesos de formación, investigación, extensión, proyección y responsabilidad social” (pág. 10).

Además, la universidad cuenta con programas de pregrado y posgrado, tales como:

Pregrado: Ingeniería Civil, Ingeniería Electrónica, Ingeniería de Sistemas y Computación, Tecnología en Obras Civiles Distancia, Tecnología en Topografía, Licenciatura en Ciencias

Naturales y Educación Ambiental, Artes visuales, Comunicación Social-Periodismo, Filosofía, Trabajo social, física, química, biología, medicina, enfermería, gerontología, economía, entre otros.

Posgrado: Maestría en Ingeniería, Maestría en Ciencias de la Educación, Doctorado en Ciencias de la Educación, Maestría en Biomatemáticas, Maestría en Ciencias - Biología Vegetal, Maestría en Química, Maestría en Medio Ambiente, Doctorado en Ciencias, Maestría en Administración, Especialización en Negocios y Finanzas Internacionales, Maestría en Ciencias Biomédicas, Maestría en Prevención de Riesgos Laborales, Doctorado en Ciencias Biomédicas, Especialización en Pediatría, entre otros.

Se desea, dentro de este contexto, subrayar el recorrido que ha tenido la dependencia de Bienestar Institucional frente a la preparación del retiro laboral y la jubilación hasta el momento, según informes proporcionados por la misma. A continuación, presentamos una breve descripción a través de un orden cronológico;

En el año 2009, el profesor José Luis Venegas llevo a cabo el proyecto jubilados Bienestar Institucional el cual tuvo como objetivo principal; Orientar al personal jubilado de la Universidad del Quindío para el desarrollo de un envejecimiento exitoso a través de actividades pedagógicas, físicas, sociales y culturales, que los permanezcan activos, se sientan productivos y útiles socialmente. Durante este proceso se desarrollaron actividades como: capacitaciones jubilados (abarcando temas de autocuidado en la salud, envejecimiento y vejez, actividad física, enfermedades crónicas, como mantener una vida social activa, entre otros) y formación de grupos de jubilados.

Luego, Bienestar Institucional Área de Desarrollo Humano y Salud Integral en el primer semestre del 2013 en el programa: Preparación para el retiro laboral, tuvo como finalidad; Desarrollar jornadas educativas, a través de actividades de formación, acciones pedagógicas deportivas y culturales, que desarrollen habilidades adecuadas para dar buen manejo al proceso de cambio derivado del retiro laboral, haciendo de esta experiencia algo positiva y exitosa, propiciando un mejor estilo de vida. Cabe mencionar que en esta jornada se trataron temas como: psicología del retiro laboral, ocio y tiempo libre, actividad física, autocuidado de la salud, envejecimiento activo entre otros. Se contó con la participación de 12 personas entre docentes y administrativos de 43 que habían sido convocados.

En el año 2015 la trabajadora social Tatiana Gómez Hernández, realizó una actividad que título “Promoción del desarrollo humano y salud integral personal activo con tiempo para la jubilación y jubilados”, con el propósito de; Desarrollar jornadas educativas a través de actividades de formación, acciones pedagógicas, deportivas y culturales que desarrollen habilidades adecuadas para dar buen manejo al proceso de cambio derivado del retiro laboral, haciendo de esta experiencia algo positiva y exitosa, propiciando un mejor estilo de vida. Población beneficiada de esta jornada: fueron jubilados y personal próximo al retiro laboral, a los cuales les favorece una formación continuada al momento de culminar su ciclo laboral. Los temas propuestos, se abordarán de forma experiencial dando respuestas a las inquietudes y necesidades que les preocupa además de contribuir en la adquisición nuevos conocimientos, es decir, una formación concreta en diversos aspectos.

A luz de los anteriores datos, y de acuerdo a la información proporcionada se logra evidenciar que actualmente el programa se lleva a cabo una vez a la semana, para la participación de los

funcionarios en el mismo, la dependencia se encarga de llamar a los funcionarios para que formen parte del programa de preparación previa a la jubilación.

Por todo esto, es de gran relevancia que la institución se empodere de la normatividad nacional, dando paso a actas, acuerdos o resoluciones internas sobre el componente de preparación a la jubilación en los programas de Bienestar Social a fin de, garantizar a sus funcionarios una mejor calidad de vida. Del mismo modo, es conveniente replantearse las estrategias de comunicación que efectúan, la movilización se debe realizar una difusión masiva en todo el campus de la Universidad, para dar a conocer dicho programa, actividades, capacitaciones fomentando la participación de sus trabajadores.

Por lo anterior, esta investigación se llevó a cabo con el personal administrativo que laboran actualmente en la Universidad del Quindío, como se ha dicho anteriormente, dentro de la base de datos se calcula un total de 309 administrativos.

*Tabla 2. Administrativos de la Universidad del Quindío*

<b>CARGOS – FORMACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
Asesor	7
Auxiliar Administrativo	109
Conductor Mecánico	5
Director Administrativo	17
Director Centro	1
Jefe Oficina Asesora	3
Medico Medio Tiempo	2
Odontólogo Medio Tiempo	1
Operario Calificado	3

Profesional Especializado	45
Profesional Universitario	18
Secretaria	19
Secretaria Ejecutiva	13
Secretario General	1
Técnico Administrativo	15
Técnico Operativo	42
Trabajadores Oficiales	7
Vicerrector	1
Total	<b>309</b>

**Fuente.** Boletín estadístico versión 2018 periodo II

## **10. Diseño Metodológico**

### **10.1. Tipo de investigación: exploratoria/descriptiva**

La investigación exploratoria de acuerdo a Selltiz, (2016) se enfoca en “La formulación más precisa de un problema de investigación, dado que se carece de información suficiente y de conocimientos previos del objeto de estudio” (p. 89), es decir que para formular este tema, es necesario la recopilación de información detallada que permita esclarecer el objeto de estudio; por su parte la investigación descriptiva se centra en Tamayo (1998) “Trabajar sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta” (p.54 ). Lo que implica la relación que existe entre el planteamiento del problema, los objetivos y todo el proceso metodológico de la investigación.

## 10.2. Enfoque: Cuantitativo

Este enfoque permite recoger y analizar datos sobre variables, dimensiones, indicadores e interrogantes y la operacionalización de las mismas tal como lo afirma Hernández (2014) se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis (p. 37), que para la presente investigación las hipótesis son las preguntas moderadoras.

## 10.3. Población y Muestra

### 10.3.1. Población.

La población total del personal administrativo de la universidad del Quindío son 309, según datos oficiales.

*Tabla 3.* Total de población

<b>Género</b>	<b>Población total</b>
Hombres	134
Mujeres	175
Total	309

**Fuente.** Elaboración Propia de acuerdo al Boletín Estadístico Versión 2018 Periodo II

**10.3.2. Muestra/ tipo de muestra.** Teniendo en cuenta que la muestra, según Hernández (2014) “Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la

población” (p.173). Para la selección de la muestra en la investigación en curso se efectuó el *tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple*, según Hernández (2014) “Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.” (p. 175). Dentro del proyecto investigativo se tuvo en cuenta toda la población sujeta de estudio (309) para no excluir o discriminar a ningún funcionario administrativo, puesto que nos interesaba conocer las expectativas y necesidades de los administrativos próximos a jubilarse como de aquellos que le faltan muchos años para atravesar por este proceso jubilatorio.

A partir de la obtención de la población total 309 funcionarios administrativos la muestra estará representada por: 101 funcionarios así:

$$n = \frac{\frac{z^2 * p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

$$n = \frac{\frac{1.96^2 * 0.5(1-0.5)}{0.08^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 * 0.5(1-0.5)}{0.08^2 * 309}\right)}$$

$$n = 101$$

A través de la fórmula estadística, se determinó el tamaño de la muestra para una población de 309 administrativos, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%.

*Tabla 4.* Total de población y total de muestra

	<b>Población total</b>	<b>Muestra</b>
<i>Hombres</i>	134	46
<i>Mujeres</i>	175	55
<i>Total</i>	309	101

**Fuente.** Elaboración Propia a partir del Boletín Estadístico Versión 2018 Periodo II e Información Recolectada.

#### **10.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Se utilizó como instrumento la **encuesta** entendida como: Un instrumento de captura de la información estructurado, lo que puede influir en la información recogida, y no puede/debe utilizarse más que en determinadas situaciones en las que la información que se quiere capturar está estructurada en la población objeto de estudio. (Alvira, 2004, p.14). En este caso permitió recoger los datos organizados acorde a las variables, dimensiones, indicadores y preguntas según el planteamiento del problema y objetivos, acompañado del consentimiento informado a través del principio de confidencialidad.

#### **10.5.Procedimiento**

En un primer momento las investigadoras se articularon para la realización de la investigación, con la Oficina de Bienestar Institucional y la Oficina de Talento Humano por ser estas las encargadas del programa de preparación al retiro laboral en la institución, por tal motivo, se procedió a tener un primer acercamiento ante sus directivas, donde se obtuvo una respuesta positiva.

En un segundo momento, se realizó la **prueba piloto** con el propósito de validar la encuesta en la cual, se replantearon preguntas que no cumplían con los alcances del proyecto investigativo,

además de realizar modificaciones gramaticales y redacción de estilo. Cabe subrayar que algunas de las preguntas de la encuesta fueron tomadas y modificadas del cuestionario creado por Silvana Jiménez Flórez y Diana Villareal en el estudio Actitudes frente a la jubilación en adultos próximos a su retiro laboral de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga (2015).

En un tercer momento, Bienestar Institucional y la Oficina de Planeación de la Universidad fueron las encargadas de adaptar la encuesta a la plataforma virtual “Gesén” y enviada a la población elegida en la muestra con un tiempo de ocho (8) días para su diligenciamiento, alargado en cuatro (4) días más, por no tenerse la muestra representativa, por lo que fue necesario persuadir a los funcionarios sobre la importancia de su participación en la misma mediante correo electrónico por parte de Bienestar Institucional, bajo principios bioéticos del Hábeas Data, puesto que la institución tiene experiencia en este proceso. Cabe anotar que las investigadoras no pueden acceder a la base de datos de los administrativos debido al cumplimiento de la normativa (Ley 1581 del 2012) que protege los datos personales registrados.

En un cuarto momento Bienestar Institucional envía al equipo investigador los resultados de la encuesta aplicada en Excel y Word para su respectivo análisis e interpretación siendo complementada la información por las investigadoras en cuanto diseño de gráficas, tablas, tortas entre otras para una mejor comprensión de los hallazgos, e igualmente bajo los principios éticos, morales y bioéticos, siendo objetivo y discretos a través del consentimiento informado, brindando un manejo adecuado de la información, secreto profesional de la información y responsabilidad del acceso a la información (seguridad).

## **10.6. Plan de Análisis**

Para el cumplimiento de los objetivos trazados en el proyecto investigativo, se utilizó un análisis estadístico de los datos mediante gráficos (barra, de columnas, de circular o de anillos) de manera que las distintas variables se vean reflejadas de manera sintetizada y explícita. A continuación, se desglosa cada uno de las variables asociadas al estudio; en la base de datos por parte de la institución.

*Tabla 5. Operación de variables/ indicadores*

VARIABLES	DIMENSIONES	N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	UNIDAD DE MEDICIÓN
		1	Edad	Razón	Número
		2	Género	Nominal	Masculino Femenino
		3	Nivel educativo	Ordinal	Educación básica primaria Educación básica secundaria Educación secundaria completa Técnico Tecnológica Pregrado Maestría
	Datos personales				

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA				Doctorado
				Ningún nivel de educación
				Otro. ¿Cuál?
	4	Estado civil	Nominal	Soltero
				Casado /Unión libre
				Separado/Divorciado
			Viudo	
	5	Cargo que desempeña	Nominal	Auxiliar administrativo director administrativo
				Profesional especializado
				Secretaria
				Técnico operativo
				Otro. ¿Cuál?
	6	Tiempo laborado como administrativo	Ordinal	Entre 1 y 5 años
				Entre 5 y 10 años
				Entre 10 y 15 años
				Entre 15 y 20 años

				Entre 20 y 25 años
				Entre 25 y 30 años
				Otro ¿Cuál?
	7	Tipo de vinculación	Nominal	De carrera Provisional Periodo Libre nombramiento y remoción Otro ¿Cuál?
Aspecto familiar	8	Composición familiar	Nominal	Cónyuge Hijos Nietos Otros ¿Cuál?
	9	Vinculación de la familia	Nominal	Si No ¿Por qué?
	10	Actuación de la familia	Nominal	De manera negativa De manera positiva
	11	Apoyo familiar	Ordinal	Si No
	12	Salario del administrativo	Ordinal	Mínimo Legal (S.M.L.)

				Entre 1 a 3 S.M.L.
				Entre 4 a 5 S.M.L.
				Entre 6 a 8 S.M.L.
Aspecto económico	13	Disponibilidad de otros ingresos	Nominal	Si No
	14	Disminución del ingreso	Nominal	Si No
	15	Conformidad con el monto jubilatorio	Nominal	Si No
	16	Apoyo económico	Nominal	Si No
PERCEPCIÓN FRENTE A LA PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	1	Desea jubilarse	Nominal	Si No ¿Por qué?
				2
	3	Continuará laborando	Nominal	Si No ¿Por qué?
	4	Preparación previa	Nominal	Si No

				¿Por qué?
	5	Preparación con anterioridad	Ordinal	1-2 años 3-4 años 5-6 años 7-8 años 9-10 años
	6	Dependencias encargadas	Nominal	Si No
	7	Conoce la normativa vigente	Nominal	Si No
Participación de los administrativos	1	Conoce el programa de RL	Nominal	Si No
	2	Participa en programas	Nominal	Si No
	3	Interesado en participar	Nominal	Si No
	4	Expectativas de vida frente al cese de su actividad laboral		
	5	Competencias y habilidades		
	6	Expectativas frente al programa		
	7	Preparación de carácter obligatorio		Si No
APORTES FRENTE A LA PREPARACION Y	8	Apoyo institucional	Nominal	¿Por qué? Si No

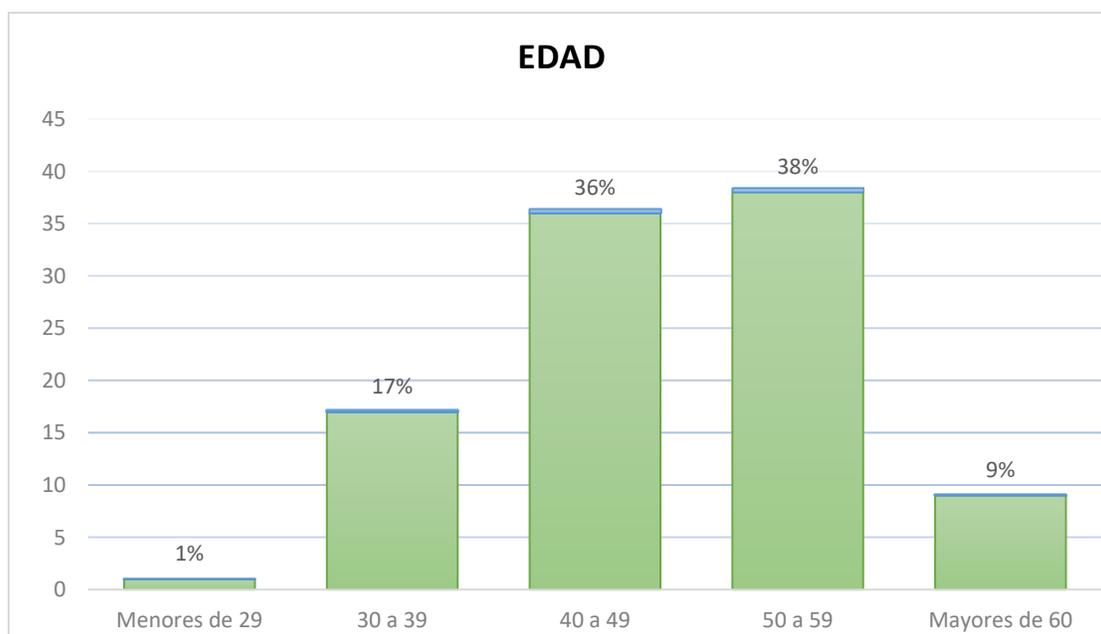
JUBILACIÓN	¿Por qué?		
9	Aportes a la institución		
10	Horas de capacitación	Nominal	Semanales Mensuales Quincenales Otras alternativas

## 11. Análisis de Datos

Los datos fueron tabulados con relación a la tabla de operación de variables, dimensiones e indicadores de preguntas cuantitativas y cualitativas. (Ver *Tabla 5*):

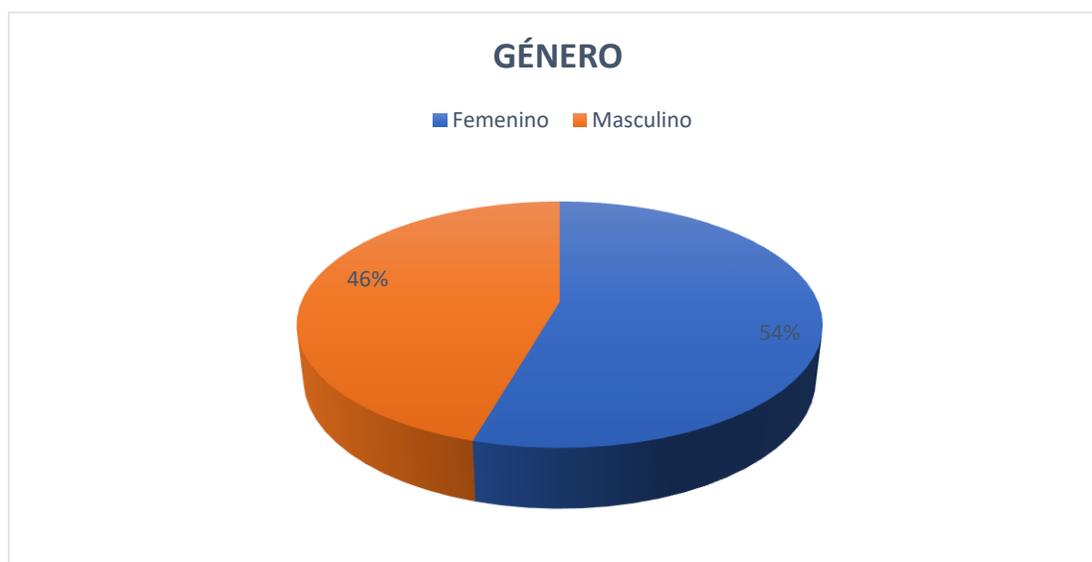
### 11.1 Caracterización sociodemográfica

#### 11.1.1 Datos personales.



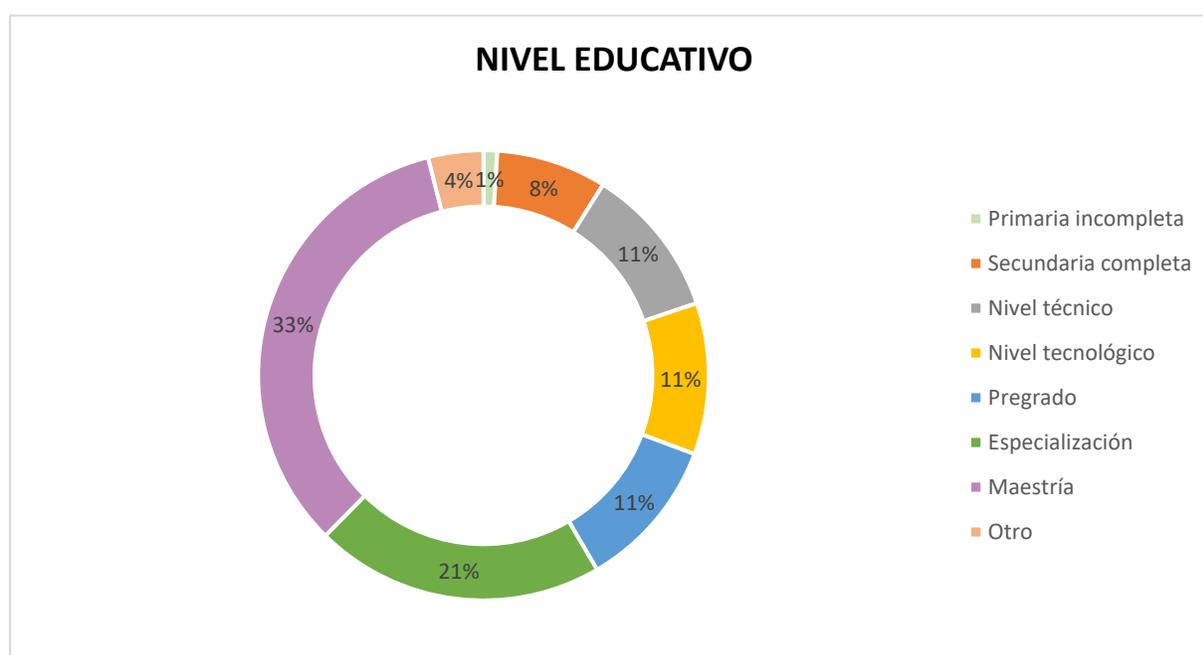
*Gráfica 1. Edad. Fuente.* Elaboración de los Autores.

Esta gráfica, representa el rango de edades promedio de los administrativos de la Universidad del Quindío, donde el mayor número se halla entre las edades de 50 a 59 años para un total de 38 funcionarios lo que equivale a un 38%, en segundo lugar, está el grupo de edad de 40 a 59 años con 36 administrativos que pertenece al 36%, en tercer lugar, se encuentran entre las edades de 30 a 39 años con 17 funcionarios para un porcentaje del 17%, con un menor número de funcionarios se encuentran las edades entre menos de 29 años, con 1 (1%); y mayores de 60 años y más, con 9 (9%) administrativos. Se puede observar que el personal administrativo abordado se encuentra en la edad que oscila entre 50 y 59 años, lo que significa que pertenecen a la etapa del ciclo vital llamo adultez que oscila la edad entre 27-59 años, según la OMS.



En cuanto al tipo de género está representado en su mayoría por el género femenino para un total de 55 mujeres que corresponde al 54%; y como se evidencia el género masculino con un

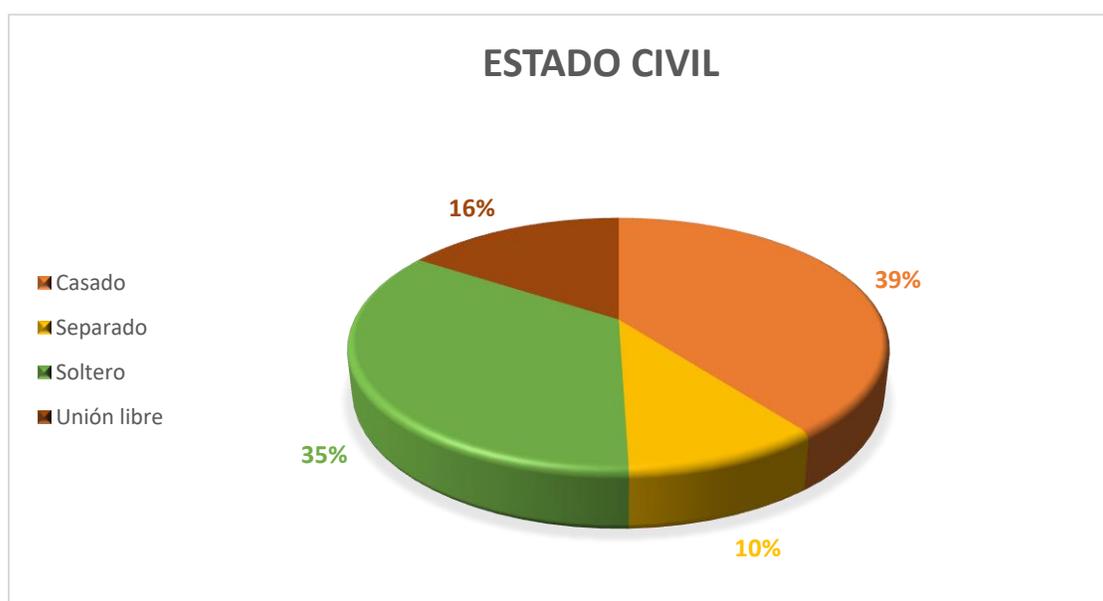
porcentaje del 46%, es decir con 46 funcionarios. Lo que significa que el personal administrativo que labora en la institución es predominantemente femenino, lo cual deja a la institución con un reconocimiento de enfoque de género de inclusión laboral femenina.



*Gráfica 3.* Nivel educativo. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

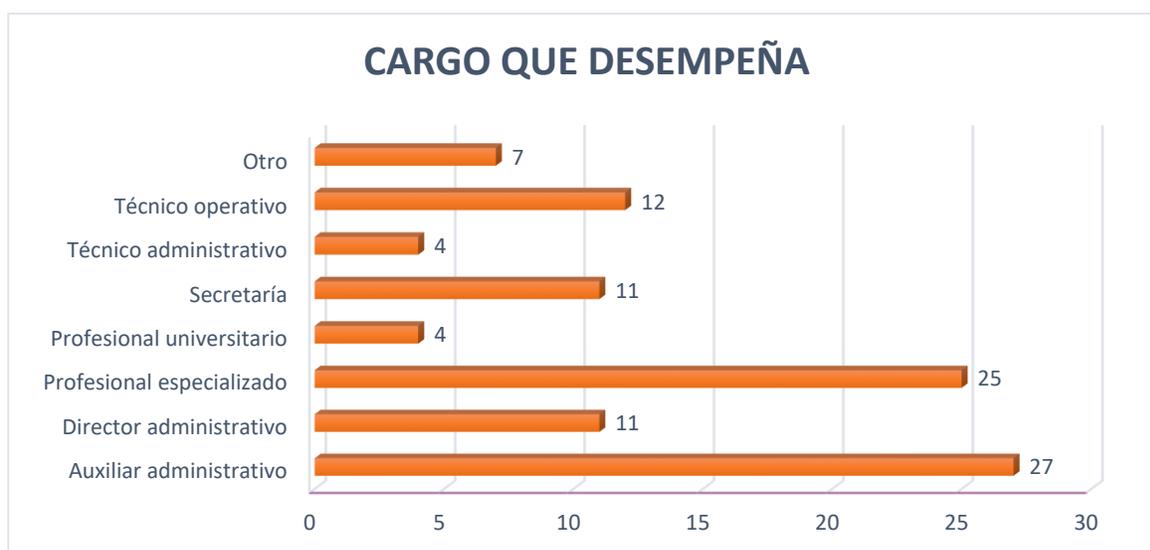
Con respecto al nivel educativo de los administrativos, se encontró que, el 54% para un total del 54 funcionarios poseen nivel profesional y posgrado en su mayoría a nivel de maestría con el 33% , 11 personas con nivel técnico profesional, 11 con nivel tecnológico y 11 funcionarios cuentan con formación de pregrado, el resto con primaria incompleta y secundaria.

Lo cual refleja que la institución cuenta con profesionales idóneos, calificados, de alta cualificación, debido a que los administrativos tienen en general un nivel educativo alto, lo cual hace que la institución sea, una universidad que de manera permanente todas sus funciones administrativas se encuentran en mano de gente responsable y competente, por tener líderes de educación superiores.



Gráfica 4. Estado civil. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Según la información recolectada, se logra observar que, entre los administrativos predominan 40 casados con que equivale al 39%, cabe precisar que hay una alta proporción de personas solteras con un total de 35 funcionarios con un 35%; por otro lado, 16 de los mismos han elegido comúnmente vivir bajo unión libre, con un porcentaje del 16%; y en una menor proporción se encuentran en un estado civil separado 10 personas, con un valor porcentual de 10%.



*Gráfica 5. Cargo que desempeña. Fuente.* Elaboración de los Autores.

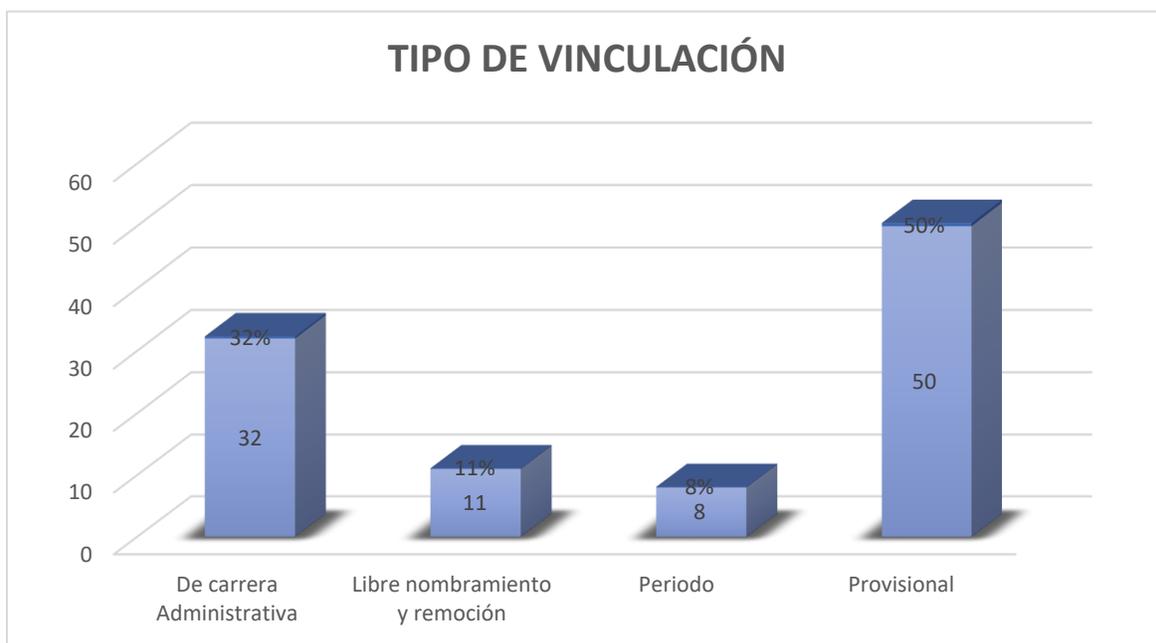
La gráfica revela que, en la institución el cargo que desempeñan los administrativos encuestados corresponde en gran parte al cargo de Auxiliar administrativo, lo que está reflejado en un 27%; en seguida del profesional especializado con un valor porcentual de 25%, le sigue el cargo de técnico operativo con un porcentaje de 12% funcionarios; director administrativo y secretaría con un valor de 11%; profesional universitario y técnico administrativo con un 4%; y por último, el 7% de los funcionarios desempeñan otros cargos como: asesora, decano, jefe oficina asesora, entre otros.



Gráfica 6. Tiempo laborando. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

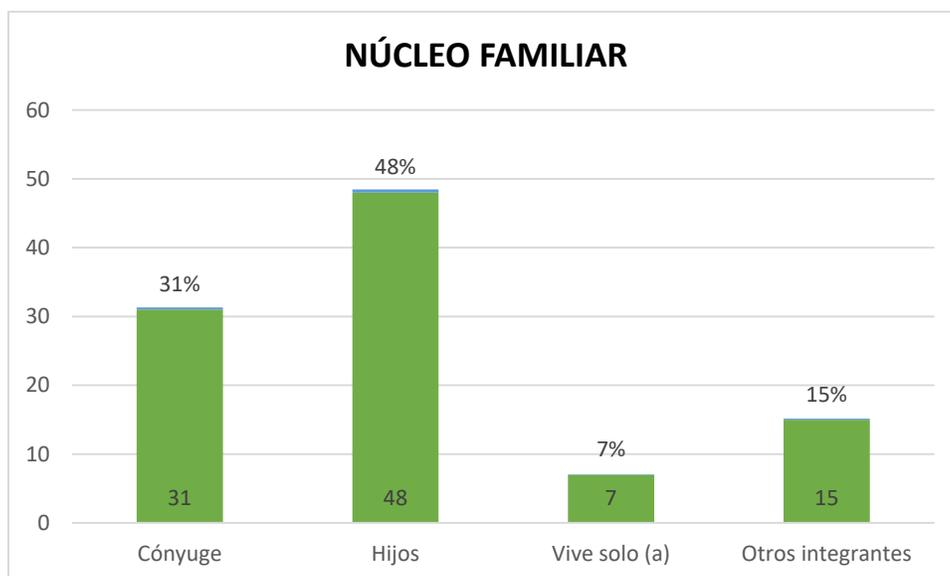
Con respecto a la gráfica anterior, se deduce que el tiempo laborando de los administrativos en un mayor porcentaje de 22% corresponde a 23 funcionarios entre 20 y 25 años laborando dentro de la institución. Luego, se observa que un total de 17 personas, con un porcentaje del 17%, llevan entre 1 y 5 años trabajando como administrativo. Así mismo, el 16% de los encuestados poseen más de 25 años de experiencia laboral, se ubica con un 14% el grupo comprendido entre los 10 y 15 años. Por otro lado, se presenta el grupo que comprenden entre 15 y 20 años de actividad, el cual tuvo un porcentaje de 13% con un total de 13 personas; se halla 12 funcionarios que equivale al 12% entre 5 y 10 años laborando en la universidad. Para finalizar, se observa al último grupo que comprenden menos de 1 año de actividad laboral, el cual obtuvo un porcentaje de 6%.

Dentro de este apartado, se logra identificar que los funcionarios administrativos en su mayoría llevan un largo periodo de tiempo contribuyendo eficazmente al desarrollo de la institución, y estabilidad laboral proporcionando y calidad de vida en sus empleados.



Gráfica 7. Tipo de vinculación. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Concretamente, en esta gráfica se precisa el tipo de vinculación que tienen los administrativos encuestados en la Institución, en su gran mayoría son provisionales con un valor porcentual de 50%, seguidos de la carrera administrativa, con un valor de 32%, se encuentran funcionarios que pertenecen al libre nombramiento y remoción, con un porcentaje de 11% y, por último, se hallan administrativos de periodo con un valor de 8%.

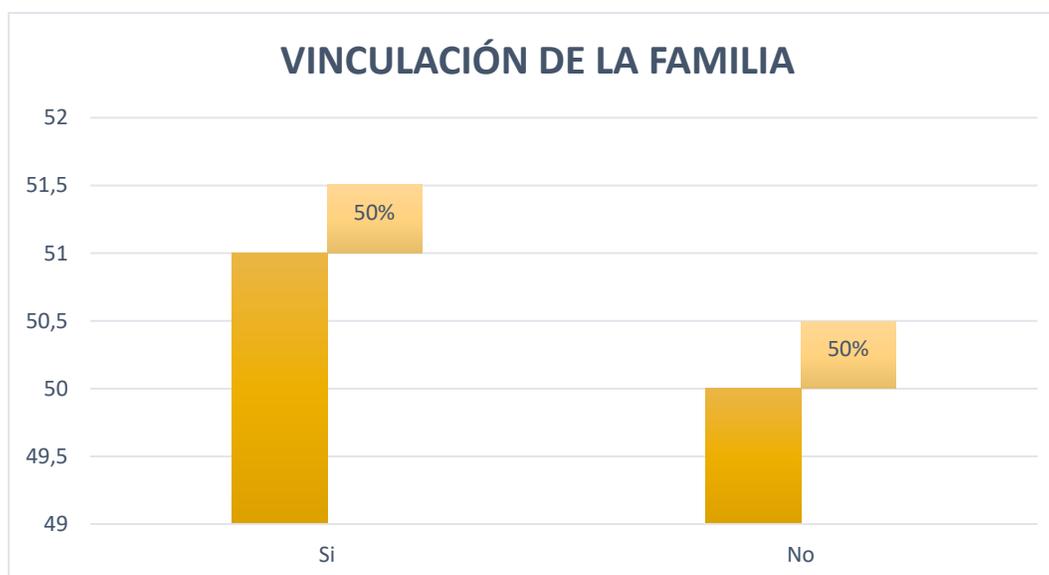


### 11.1.2. Aspecto familiar

Gráfica 8. Núcleo familiar. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

En cuanto al núcleo familiar, predominan las familias monoparentales compuestas uno de los progenitores y sus hijos, para un total de 48 administrativos, con un porcentaje de 48%; del mismo modo, el 31% con 31 personas representan la familiar nuclear, conviven con su pareja, mientras que, un total de 15 funcionarios está compuesta por familias extensas, es decir, viven con otros miembros de la familia, lo que equivale al 15%; y para finalizar, se halla las familias unipersonales con un valor porcentual de 7% para un total de 7 personas.

Es conveniente hacer alusión de que, el núcleo familiar no está aislado de la preparación a al retiro laboral de sus familiares puesto que, la familia que se conforma logra brindar el apoyo integral que se requiere para pasar por esta transición.



Gráfica 9. Vinculación de la familia. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Con respecto a la vinculación de la familia al proceso de retiro laboral para la capacitación, se evidencio la percepción favorable de los administrativos encuestados con respecto a esta pregunta, puesto que el 50% para un total de 51 personas, consideran que la vinculación de la familia es un componente significativo dentro de los espacios de capacitación en la preparación a la jubilación, no obstante el 50% con 50 administrativos que piensan lo contrario.

Tabla 6. Vinculación de la familia

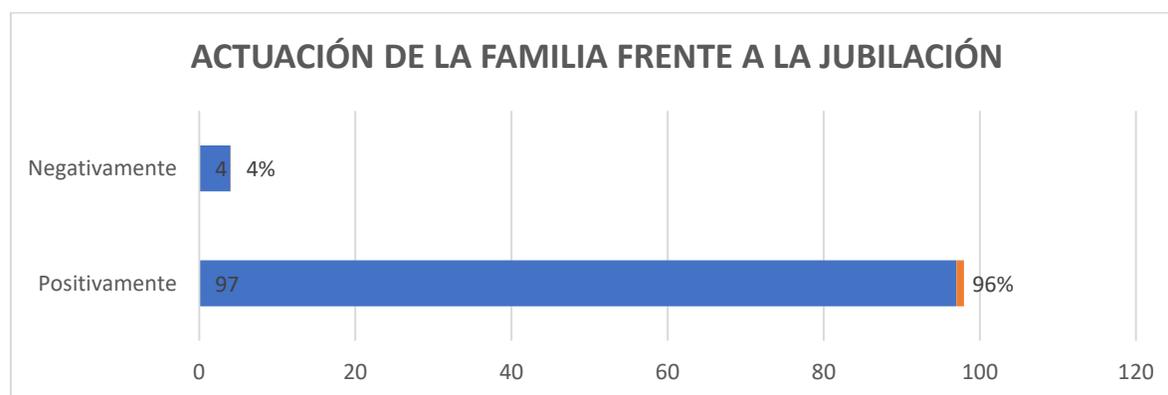
<i>SI</i>			<i>NO</i>		
No	Categoría Emergente	Tendencia	No	Categoría Emergente	Tendencia
1	Capacitación amplia de la jubilación.	15	1	Determinación personal	5
2	Apoyo familiar	14	2	No es pertinente	5
3	Cambios de la jubilación	8	3	Capacidad para entender	4
4	Concientizar	7	4	Desinterés	3

5	Sin respuesta	12	5	Otros	4
			6	Sin respuesta	24
	<b>TOTAL</b>	<b>56</b>		<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

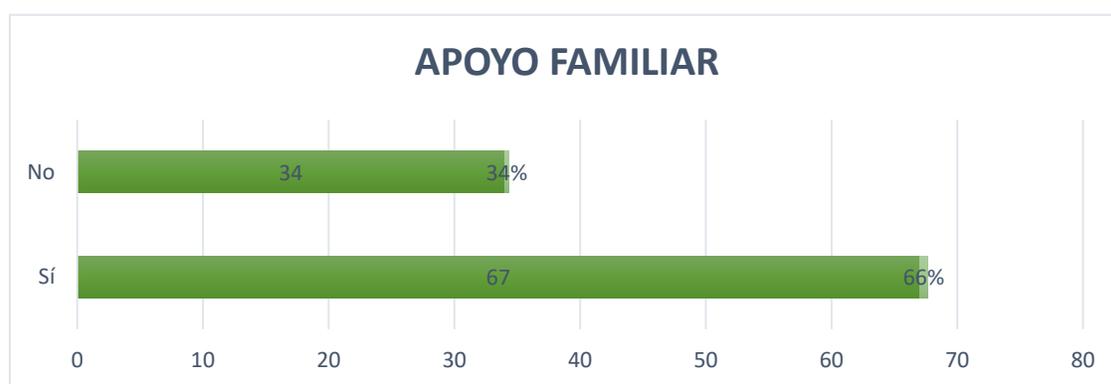
Los motivos que expresados sobre la pertinencia de involucrar a la familia en el proceso de capacitación a la jubilación estuvieron dados por el 50%: el apoyo familiar es vital en este proceso de la vida, por los múltiples cambios que se producen en la jubilación, por ende, es importante crear conciencia de esta etapa de la vida, por el soporte emocional, para tener una mejor calidad de vida después de esta etapa y el desarrollo de proyectos de vida.

El 50%, por su parte, expresan que No creen pertinente incluir a la familia en la preparación para el retiro laboral, puesto que, algunos justifican esta situación en el hecho de que debe ser una determinación personal, por otro lado, consideran que no es oportuno dado la situación familiar por la que están sobrellevando. Así mismo, otros tienen la capacidad de entender este proceso; las ocupaciones o labores familiares impiden su participación, por otro lado, algunos viven solos y, por el contrario enuncian verse afectados.



*Gráfica 10.* Actuación de la familia. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

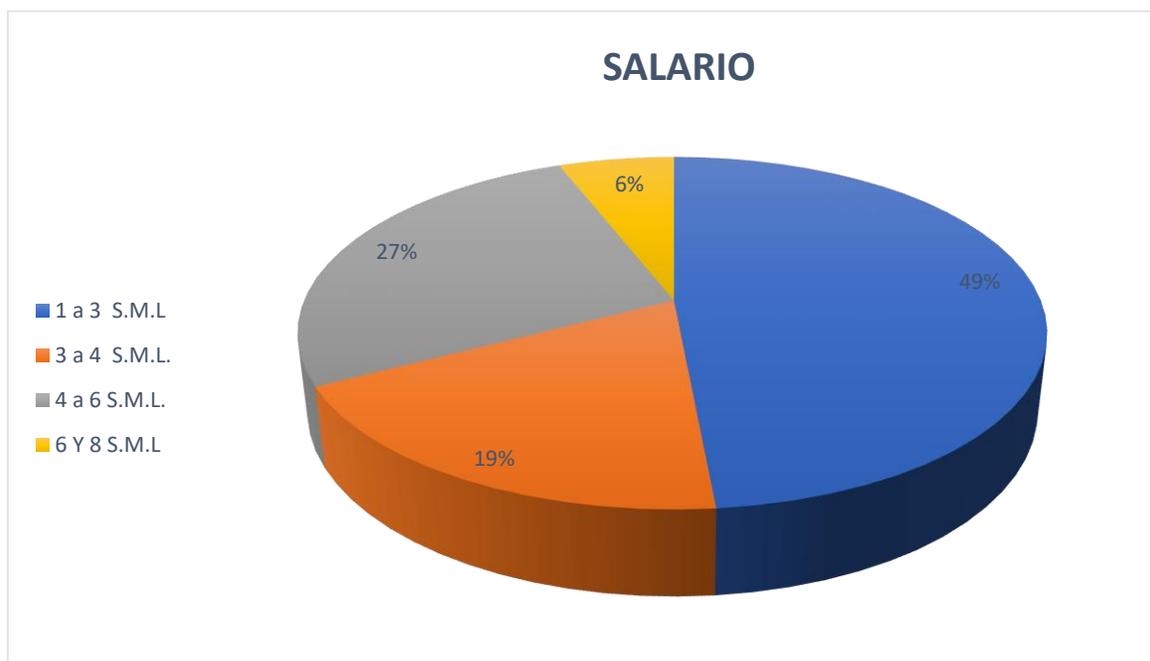
De acuerdo con lo expuesto, se logra analizar en la gráfica que, el 97 de los funcionarios administrativos, con un valor porcentual de 96%, sienten que su familia actuaría de la mejor manera posible; por el contrario, 4 funcionarios, con un valor de 4% expresan que su familia lo percibiría de manera negativa. Por lo tanto se infiere que, la actuación de la familia frente a la jubilación es predominantemente positiva, lo cual influirá en la transición de una vida laboral activa a una “pasiva”.



Gráfica 11. Apoyo familiar. Fuente. Elaboración de los Autores.

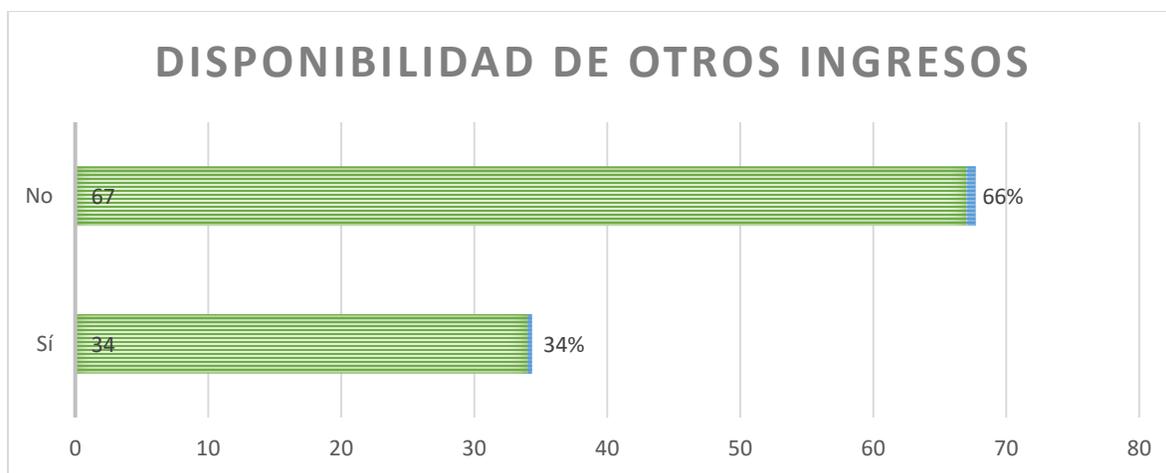
Al indagar acerca del apoyo familiar en la planificación de la jubilación, el 66% corresponde a 67 administrativos encuestados consideran que es un aspecto importante contar con el apoyo de sus familiares durante este proceso, ya que este ajuste los involucra indirectamente. Cabe resaltar que, se considera que la institución, la familia son responsables junto al individuo de facilitar la transición de este proceso, en contra de un 34% para un total de 34 funcionarios que consideran no es necesario su apoyo.

### 11.1.3. Aspecto económico.



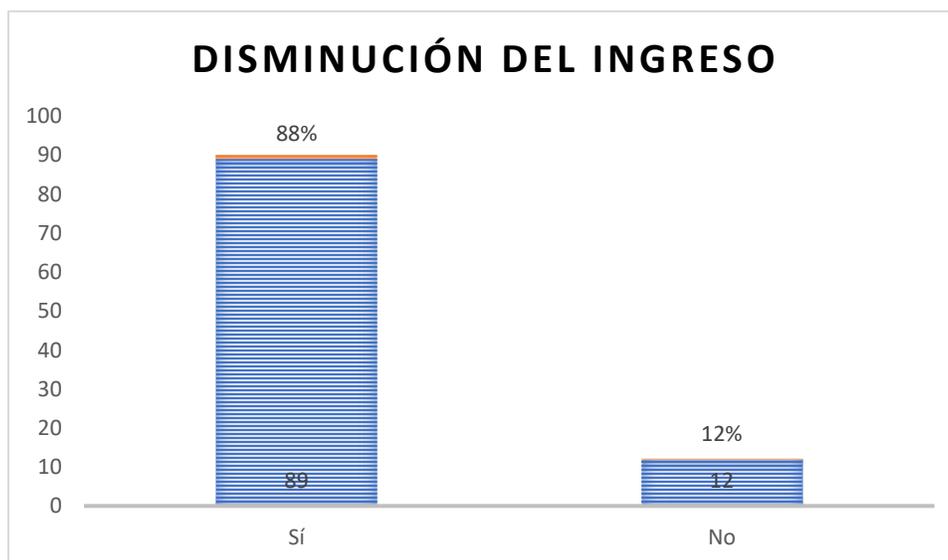
Gráfica 12. Salario. Fuente. Elaboración de los Autores.

En la gráfica se muestra que, el rango de ingresos donde se encuentra un mayor porcentaje de administrativos es entre 1 a 3 S.M.L con un porcentaje de 49%, por otro lado, con un promedio de 27% reciben ingresos entre 4 a 6 S.M.L; el 19% cuentan entre 3 a 4 S.M.L; y por último, con un valor porcentual de 6% de los funcionarios obtienen ingresos entre 6 y 8 S.M.L, una cifra relativamente elevada en comparación con los otros rangos debido a la clasificación de los cargos de la función pública.



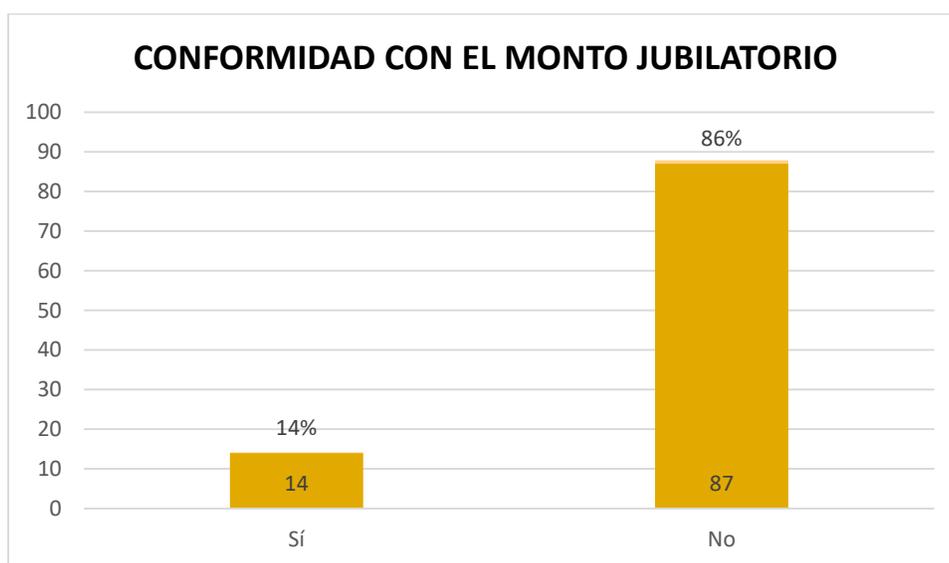
Gráfica 13. Disponibilidad de otros ingresos. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

En la gráfica se muestra que, en su gran mayoría, 67 funcionarios administrativos no prevén otros ingresos diferentes al futuro monto jubilatorio, con un porcentaje de 66%; y solo un 34% de los administrativos se han previsto a aumentar sus ingresos, para afrontar de la mejor manera esta forma de vida; proyectándose a gozar de una buena estabilidad económica llegado el momento de retirarse de la institución a la cual dedicaron años de vida.



Gráfica 14. Disminución del ingreso. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

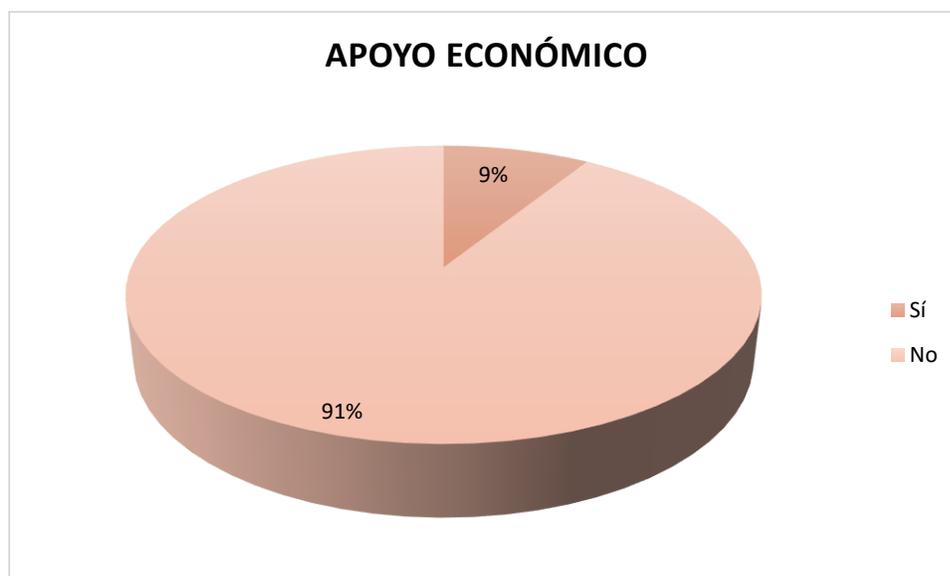
En la anterior gráfica, se puede observar que porcentualmente el 88% para un total de 89 administrativos encuestados manifiestan que, reconocen que al momento de jubilarse sus ingresos disminuyen un 25%. Por el contrario, un 12% de los funcionarios expresan que ‘No’ tienen conocimiento sobre lo que atañe a la disminución de su salario después de su jubilación. Lo anterior, representa que el personal administrativo de la institución en su mayoría tiene conocimiento del proceso que les compete a todos, es fundamental que todos los funcionarios tengan pleno conocimiento de lo que implica el proceso a la jubilación y proyecten sus gastos para este periodo de sus vidas con responsabilidad.



Gráfica 15. Conformidad con el monto jubilatorio. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

La gráfica indica que el 86% para un total de 87 administrativos encuestados de la institución manifiestan estar inconformes con el monto jubilatorio que recibirán después del retiro laboral. Mientras que, el 14% con un total de 14 funcionarios revelan estar acorde a pesar de la disminución que se realiza a sus ingresos. Lo que significa que los administrativos deben comenzar a tomar conciencia de las implicaciones que conlleva este proceso, se evidencia la necesidad de prepararse

a largo, mediano y corto plazo, con el fin de llevar una vida tranquila y estable después del cese de actividad, libre de preocupaciones que puedan afectar su estado de salud.

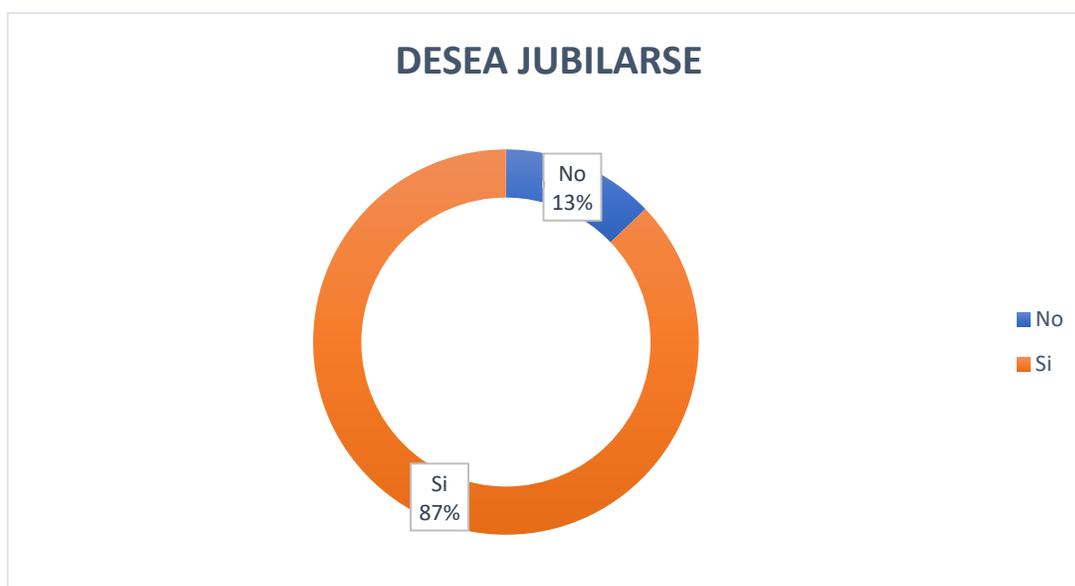


Gráfica 16. Apoyo económico. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Con respecto a si los administrativos cuentan con la ayuda económica de algún familiar después de jubilarse, los resultados muestran que más del 91% con un total de 92 funcionarios, no cuentan con el apoyo económico por parte de su familia; en cambio el 9% con un 9 personas manifiestan contar con la ayuda de su red familiar, lo que significa que no existe un compromiso personal entre los familiares y los administrativos.

#### **11.1.4. Percepción Frente a la Preparación para la Jubilación**

##### **11.1.4.1. Percepción.**



Gráfica 17. Desea jubilarse. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

De acuerdo con la gráfica “desea jubilarse”, de los 101 administrativos encuestados, 88 responden que SI, lo que corresponde al 87% de la población total, y 13 funcionarios expresan que NO, lo que equivale al 13%. Esto nos demuestra que predomina entre los encuestados el querer jubilarse, pudiéndose inferir según la justificación de sus respuestas que después de su retiro laboral tiene otros proyectos de vida, de igual manera, desean descansar, compartir en familia, viajar, pasear, realizar diferentes actividades personales, familiares, sociales, culturales, educativas, entre otros según lo expresado por éstos.

Tabla 7. ¿Desea jubilarse?

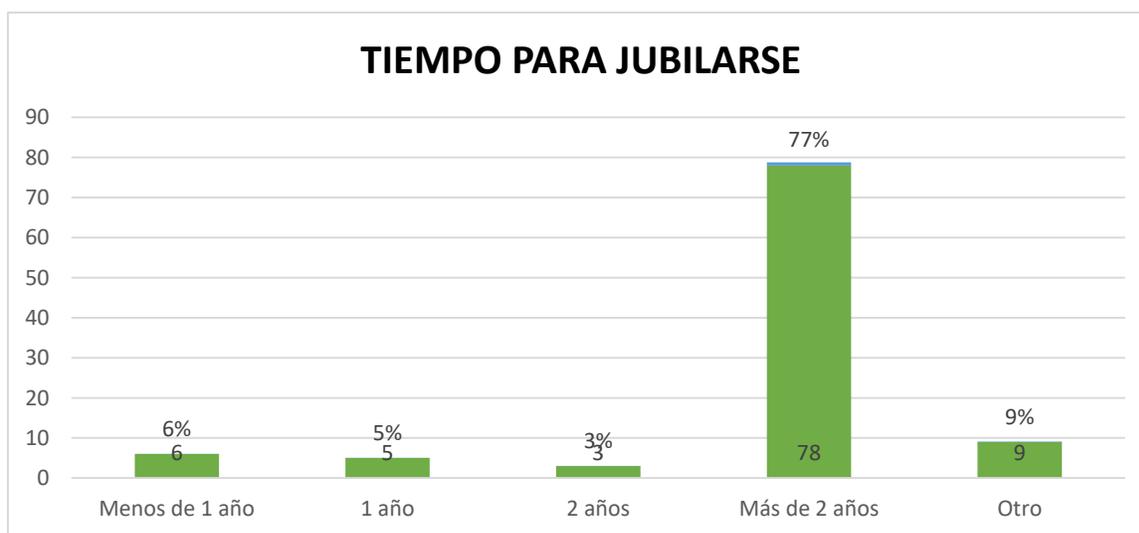
<b>SI</b>			<b>NO</b>		
<b>No</b>	Categoría Emergente	Tendencia	<b>No</b>	Categoría Emergente	Tendencia
<b>1</b>	Sin respuesta	33	<b>1</b>	Tiempo lejano	4
				-No cumplen los requisitos para la jubilación	

<b>2</b>	Realizar otras actividades  -Actividades personales, familiares, sociales y culturales	10	<b>2</b>	Continuar laborando	2
<b>3</b>	Tiempo libre	9	<b>3</b>	Reducción de ingresos	2
<b>4</b>	Descansar	9	<b>4</b>	Sanear deudas	2
<b>5</b>	Reconocimiento	8	<b>5</b>	Responsabilidades familiares	2
<b>6</b>	Nuevas generaciones	8	<b>6</b>	Persona activa	2
<b>7</b>	Aceptación a la jubilación	6	<b>7</b>	Compromiso institucional	2
<b>8</b>	Tiempo requerido	6	<b>8</b>	Sin respuesta	2
<b>9</b>	Su mayor deseo/sueño	5	<b>9</b>	Normativa	1
<b>TOTAL</b>		<b>94</b>	<b>TOTAL</b>		<b>19</b>

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

Se logra observar que la mayor tendencia dentro de las respuestas es el desarrollar diferentes actividades (personales, familiares, sociales y culturas), enseguida de disfrutar el tiempo libre con su familia, es su mayor deseo el acceder a este derecho, llevan una preparación individual donde aceptan el cese de la vida laboral de la mejor manera, dándole la oportunidad de laborar a las nuevas generaciones, todo con el objetivo de contribuir en su bienestar personal; en una minoría desea jubilarse porqué su estado de salud se encuentra afectado.

Dentro de esta tabla, se logra percibir los motivos por los cuales no sean jubilarse, algunos expresan que es una línea de tiempo que ven lejana, debido a que no cumplen con la normatividad; otros por el contrario quieren continuar desempeñando sus cargos en la institución dado el compromiso que tienen con la misma. Algunos, debido a que deben saldar deudas que adquirieron, responsabilidades familiares.



*Gráfica 18.* Tiempo para jubilarse. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Se observa en la gráfica que, 78 de los encuestados respondieron que les falta más de dos años para su jubilación (77%), 6 menos de un año (6%), 5 un año (5%), 3 dos años (3%) y 9 personas otro (9%). Se logra observar que, de los 101 el 14% de los administrativos encuestados está a poco tiempo para alcanzar su retiro laboral, lo que significa que deben de ser partícipes del programa de pre jubilación para la preparación de su retiro laboral. Cabe resaltar que, se encuentran personas que desconocen cuanto tiempo le falta para su jubilación por pensión; no obstante, hay funcionarios que cumplen con algunos o todos los requisitos que exige la normativa vigente (Tiempo y edad), inclusive, algunos de ellos desean esperar la edad forzosa para poder terminar el

ciclo laboral, es decir, se encuentran en la etapa de prejubilación según la base de datos 19 funcionarios.



Gráfica 19. Continuar laborando. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

La gráfica indica que, el 54% de la población total de 55 funcionarios, “No” se ven proyectados a seguir trabajando después de su retiro laboral, puesto que, expresan que quieren disfrutar esta nueva etapa realizando otro tipo de actividades de interés, el fortalecer las relaciones familiares y sociales, dedicarse a viajar o pasear, entre otros, contribuyendo a su bienestar personal; No obstante, el 46% con un total de 46 administrativos, quieren dar continuidad con su vida laboral, ya sea en la misma institución o de manera independiente, de modo que, los horarios sean más flexibles y logren generar ingresos adicionales a parte de la pensión, este aspecto denota la urgencia de que la institución prepare con varios 5-10 años de antelación y de manera constante al personal para su futura jubilación puesto que es un rango alto los que desean continuar laborando después de la obtención jubilatoria por la necesidad de incrementar sus finanzas, lo que significa que sus

compromisos económicos no son proyectados para ser solventados antes del periodo de jubilación, lo cual les daría más calidad de vida obtenida este importante etapa de sus vidas.

*Tabla 8. Continuar laborando*

<i>SI</i>			<i>NO</i>		
<b>No</b>	Categoría emergente	Tendencia	<b>No</b>	Categoría emergente	Tendencia
<b>1</b>	Sin respuesta	9	<b>1</b>	Sin respuesta	21
<b>2</b>	Continuidad laboral	8	<b>2</b>	Tiempo de descansar	9
<b>3</b>	Persona activa	6	<b>3</b>	Aficiones	5
<b>4</b>	Ingresos económicos	5	<b>4</b>	Nuevas oportunidades	5
<b>5</b>	Otras laborales	3	<b>5</b>	Viajar/Pasear	4
<b>6</b>	Trabajo informal	2	<b>6</b>	Familia	4
<b>7</b>	Trabajo social	1	<b>7</b>	Estado de Salud	3
<b>8</b>	Saldar compromisos	1	<b>8</b>	Nuevas actividades	3
<b>9</b>	Vitalidad	1	<b>9</b>	Servicio/labor social	2
<b>10</b>	Falta tiempo y edad	1	<b>10</b>	Trabajo informal	1
<b>11</b>	Aprendizaje continuo	1	<b>11</b>	Desinterés	1
<b>12</b>	Vivir dignamente	1	<b>12</b>	Gozar del retiro	1
<b>13</b>	Crecimiento personal	1	<b>13</b>	Nueva etapa de vida	1
	<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	Actividad física	1
				<b>TOTAL</b>	<b>61</b>

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

Analizando los datos en estos ítems se refleja que la mayor parte de los encuestados no se ven proyectados a continuar trabajando después de jubilarse, puesto que es justo descansar después de tantos años de vida dedicados a la institución, momento de fortalecer las relaciones familiares y

sociales, realización de actividades que habían postergado, y una minoría desea fortalecer sus hábitos por un bienestar personal.

Por otra parte, en la presente tabla se muestra que en su totalidad hay menor tendencia que si desean continuar laborando dentro y fuera de la institución porque desean sentirse activos y productivos, además de, continuar generando ingresos o por el contrario aumentarlos, para gozar una vida digna.



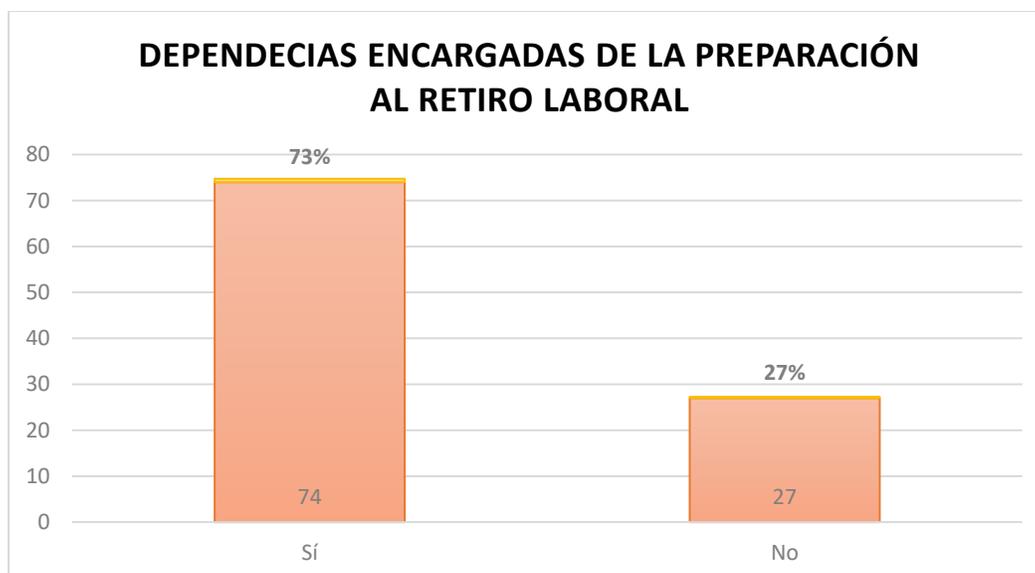
Gráfica 20. Preparación para el retiro laboral. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Concretamente, el 82% para un total 83 personas encuestadas afirman que Si es importante prepararse para afrontar esta etapa; mientras un 18 funcionarios que corresponden al 18% no le creen necesario, debido a que son conscientes de este fenómeno que los envuelve y psicológicamente se sienten preparadas para afrontar esta en sus vidas. Lo que significa que en mayoritariamente los administrativos perciben que es necesario el acompañamiento de profesionales capacitados para proporcionar esta preparación con anterioridad.



Gráfica 21. Preparación con antelación. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

En la gráfica se muestra que, los años de anticipación que se deberían dar a la preparación del retiro laboral está representado en su mayoría entre 1 y 5 años para un total de 77 funcionarios que corresponde al 76%; y 7 personas con un valor porcentual de 7% optan por qué estos espacios reflexivos se realicen entre 5 y 10 años de antelación; y por último, 17 funcionarios con un porcentaje de 17% representa la categoría otros, expresando que es un proceso que se debe realizar desde siempre. De acuerdo a lo anterior, se puede presenciar que es importante la inclusión dentro de los programas de preparación planes a largo, mediano y corto plazo, tal como lo establece la normatividad vigente.



*Gráfica 22.* Dependencias encargadas de la preparación al retiro laboral. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

De acuerdo con lo expuesto, se puede analizar que de los administrativos encuestados un 73% con un total de 74 personas, tienen pleno conocimiento que las dependencias encargadas de velar por su preparación al retiro labora son Bienestar Institucional y Gestión Humana, el cual demuestra que la mayoría de sus funcionarios son conscientes de dónde acudir por dicho acompañamiento, al momento de encontrarse en la etapa de prejubilación.

El 27%, por su parte, expresa que No tenían conocimiento previo de que las dependencias de Bienestar Institucional y Gestión Humana- Social laboral, son las encargas de velar por su preparación. De ahí la importancia de realizar estrategias de comunicación que permitan una mejor difusión, donde todos los funcionarios de la institución puedan adquirir información de todos los beneficios que pueden acceder, aumentando la participación activa de los mismos dentro de este programa.

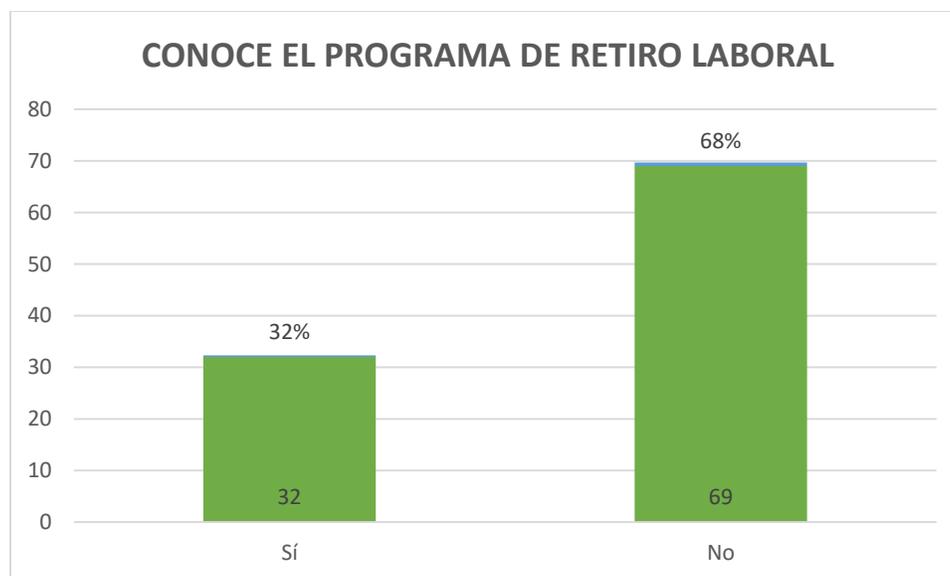


*Gráfica 23.* Conoce la normativa vigente. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

En esta gráfica se puede observar que el 60% de los encuestados asegura no conocer la ley que exige a las empresas públicas y privadas preparar al personal de cara a su futura jubilación; por otro lado, un 40% expresan conocer la normatividad, lo que se puede inferir que más del cincuenta por ciento de la población ignora este beneficio y por tanto, su participación se vea reducida.

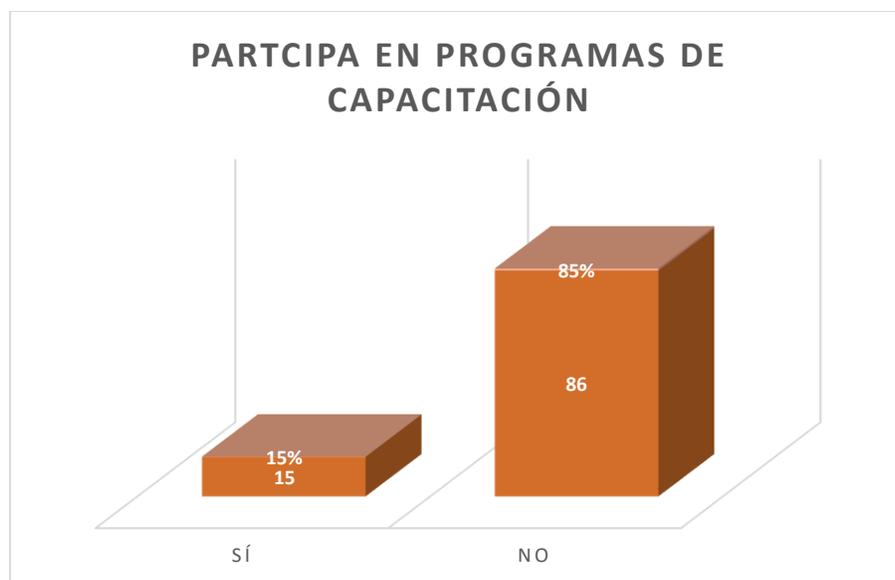
## **11.2. Aportes Frente a la Preparación y Jubilación**

### **11.2.1. Participación de los administrativos.**



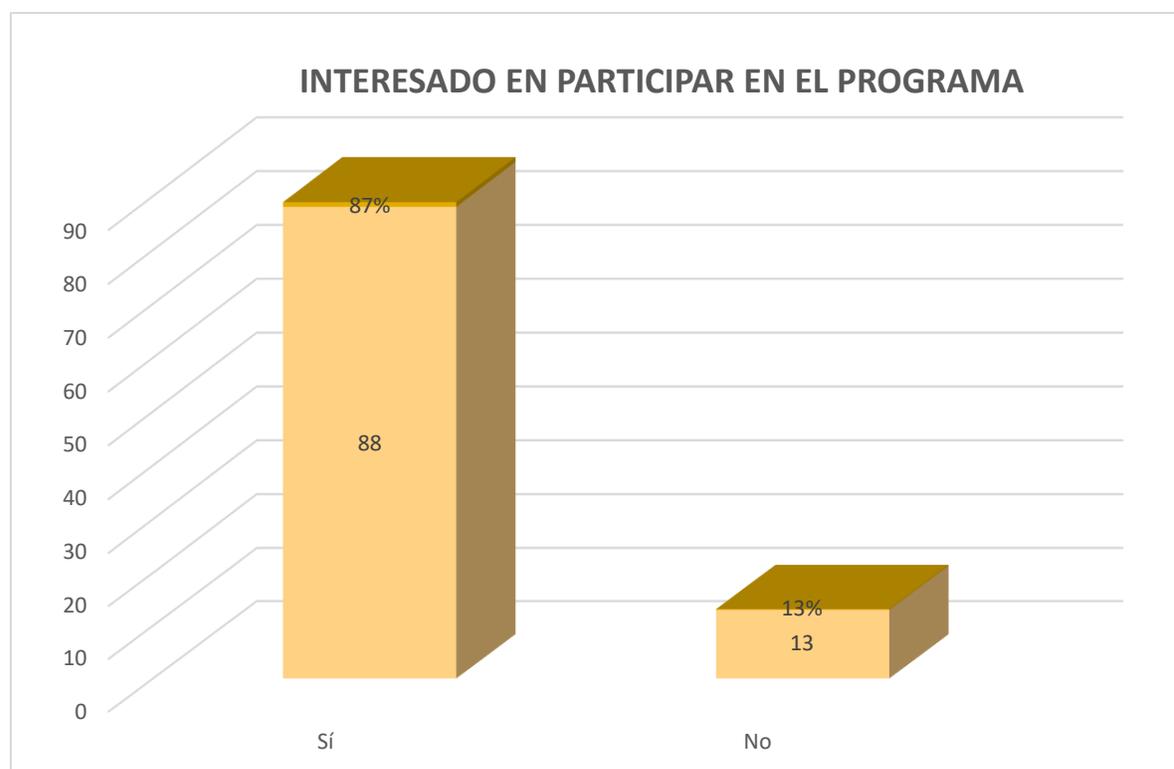
Gráfica 24. Conoce el programa de retiro laboral. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Cuando se les preguntó a los administrativos encuestados que si conocen el programa de retiro laboral que ofrece la universidad, el 68% para un total de 69 funcionarios afirman que No lo conocen. Un 32%, por su parte, aseguran que Si lo conocen. Lo que implica que, la falta de información y divulgación por parte de las dependencias a cargo del programa a todos sus funcionarios influye a que los mismos, no puedan acceder a dicha preparación, si se compara entre los porcentajes son muy pocos los que dicen conocerlo, siendo un programa tan importante debería tener más divulgación al interior de la institución, no solo para el personal administrativo sino para toda la comunidad académica de la misma y el público en general.



Gráfica 25. Participa en programas de capacitación. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

La gráfica indica que el 85% de los administrativos encuestados aseguran No han participado en el programa de capacitación para la preparación del retiro laboral que ofrece la universidad, y el 15% afirma conocerlo. Se puede inferir que los administrativos no han tenido la oportunidad de participar en este espacio porque algunos no cumplen aun con los requisitos de la normativa y desconocen de su existencia, otros porque no conocen del programa, lo que evidencia la necesidad de ser divulgado de manera masiva para que no solamente se vean beneficiados mediante llamado institucional, sino que sea éstos los empoderados del programa y se programen a recibir el mismo a corto, mediano y largo plazo.



Gráfica 26. Interesado en participar en el programa. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

Al indagar a los encuestados que si estarían interesados en participar en este programa cuando estén próximos a jubilarse, el 87% de la población total de 88 funcionarios afirman que Sí. Por el contrario, el 13% que aseguran que No les interesa. Lo que significa en su mayoría los administrativos si les gustaría tener una participar activa dentro del programa; sin embargo, el bajo porcentaje que revelo que no, en el momento no lo ven necesario, ni le prestan mayor relevancia. Del mismo modo, las respuestas mayoritarias evidencian la urgencia y necesidad que las dependencias encargadas se consoliden aún y trabajen de manera articulada para tal fin , puesto que cuentan con un grupo humano que respalda el programa y las exigencias de la ley.

Tabla 9. Expectativas frente al cese de actividad.

No	Categorías emergentes	Tendencia
1	Desarrollar otras actividades	21
2	Pasear/Viajes	21
3	Compartir con la familia	20
4	Disfrute del tiempo	13
5	Descansar	12
6	Gozar de buena salud	8
7	Continuar laborando	8
8	Estabilidad económica	7
9	Actividad intelectual	7
	<b>TOTAL</b>	<b>117</b>

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

En la tabla se muestra que, dentro de las expectativas de los administrativos predominan las categorías de desarrollar otras actividades y pasear/viajar con una tendencia de 21 expresiones, reconocen que sería el momento de realizar actividades que habían postergado y que sean de interés, por otro lado, anhelan fortalecer la relación familiar y social, disfrutar del tiempo libre, gozar en esta etapa de una buena salud y estabilidad económica para vivir con dignidad No obstante, algunos funcionarios manifiestan que no lo ha contemplado, otros por temor económico e incertidumbre.

Tabla 10. Competencias y habilidades

No	Categorías emergentes	Tendencias
1	Tiempo libre	27
2	Trabajo psicológico	15
3	Manejo de la economía	14
4	Estilos de vida	14
5	Capacitaciones en emprendimiento	13
6	Planes de salud	11
8	Aceptación	8
10	Proceso de jubilación	6
11	Conocimiento de derechos	6
12	Atención personalizada	6
	<b>Total</b>	<b>128</b>

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

Como se puede observar en la tabla, la categoría que obtuvo mayor tendencia fue el manejo y disfrute del tiempo libre, seguida del trabajo psicológico, donde los administrativos encuestados les gustaría tratar temáticas como soporte emocional, autoestima, entre otros.

Del mismo modo, coincidieron en el manejo de la económica donde es fundamental la administración de los ingresos económicos, invertir, saldar deudas, etc., e igualmente sobre estilos de vida, emprendimiento y planes de salud como los más predominantes.

Por otro lado, desean tener la habilidad de realizar diferentes actividades de interés, fortalecer las relaciones familiares y sociales, desarrollar proyectos de vida que han planificado o habían

postergado, competencias formativas, y por último, conocer los grupos de jubilados, con el fin de compartir sus historias de vida con personas jubiladas o pensionada.

De acuerdo con, una minoría de los funcionarios encuestados expresaron que se debe desarrollar un seguimiento personalizado, donde se realice un diagnóstico y, se logre detectar las necesidades individuales de los mismos para dar pie al proceso de preparación de una manera integral.

*Tabla 10.* Expectativa frente al programa

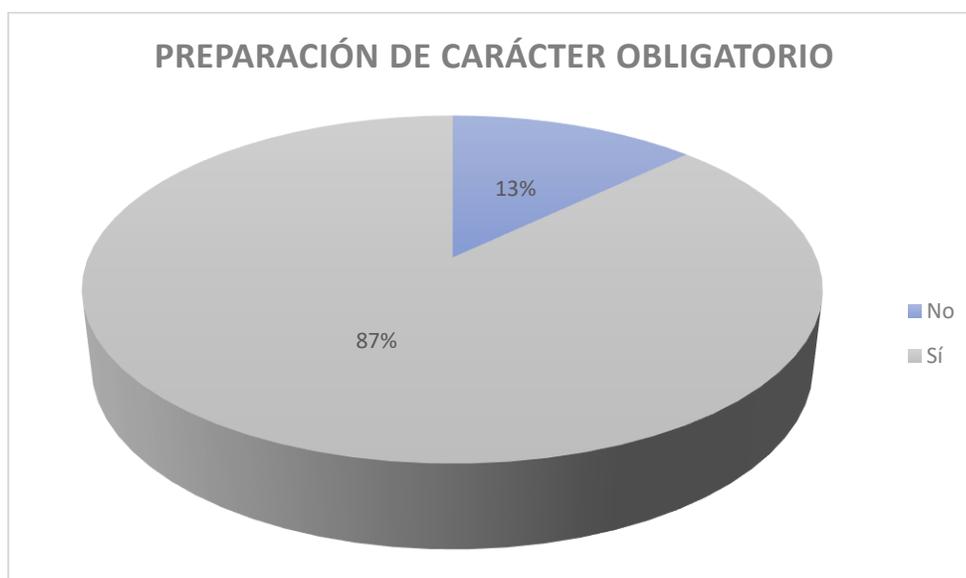
<b>No</b>	<b>Categorías emergentes</b>	<b>Tendencia</b>
<b>1</b>	Capacitaciones en diferentes temas  -Tiempo libre y ocio, emprendimiento, finanzas, servicio social, trabajo psicosocial, estilos de vida, aceptación al retiro, asesoramiento jurídico, proceso de jubilación, educación y cultura, proyectos de vida entre otras.	28
<b>2</b>	Sin expectativas  -Desconocimiento del programa, no cumplen los requisitos.	27
<b>3</b>	Buena preparación	12
<b>4</b>	Conocer/ Información del programa	8
<b>5</b>	Fortalecimiento del programa	6
<b>6</b>	Nuevos conocimientos	5
<b>7</b>	Satisfacción con el programa	4
<b>8</b>	Concientizar	4
<b>9</b>	Práctico y dinámico	4
<b>10</b>	Acompañamiento/Apoyo integral	3

11	Calidad de vida	3
<b>TOTAL</b>		<b>104</b>

---

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

En la presente tabla se muestra una mayor tendencia en primer lugar: el interés por las capacitaciones en diferentes temas como: ocupación del tiempo libre y ocio, emprendimiento, finanzas, trabajo psicosocial, entre otros, en segundo lugar, los funcionarios no tienen expectativas frente al programa debido a que, lo desconocen y aun no cumplen los requisitos para participar dentro del mismo; este aspecto es de gran relevancia para que haya un buen acompañamiento por parte de Bienestar Universitario se debe de iniciar con una mayor difusión del programa, a fin de, aumentar el número de interesados, sin excluir a ningún funcionario de dicha participación.



*Gráfica 27.* Preparación de carácter obligatorio. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

El 52% de los encuestados manifestaron que la preparación al retiro laboral debe ser de carácter obligatorio, por su importancia y pertinencia y el 48% expresaron no estar de acuerdo que se

realice de manera obligatoria dejarían a elección por gusto y necesidad y no por obligatoriedad. Caber resaltar que, la preparación a la jubilación se debe brindar dando cumplimiento a la ley 100 de 1993, en la cual se establece en su artículo 262 que, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “promoverá la incisión dentro de los programas regulares de bienestar social, de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado, el componen de preparación a la jubilación” (p.1).

Tabla 11. Preparación de carácter obligatorio

<i>SI</i>			<i>NO</i>		
No	Categoría emergente	Tendencia	No	Categoría emergente	Tendencia
1	Sin respuesta	22	1	Sin respuesta	16
2	Concientizarse	7	2	Opcional	20
3	Preparación personal	6	3	Preparación personal	4
4	Adquirir conocimientos	5	4	No lo ve necesario	2
5	Rutina nueva de vida	3	5	Cumplimiento de las normas	1
6	No habría compromiso	3	6	Actitudes y expectativas	1
7	Nuevas generaciones	2	7	No para jubilarse	1
8	Responsabilidad social	2	<b>TOTAL</b>		<b>45</b>
9	Bienestar personal	1			
10	Orientación psico sociofamilair	1			

---

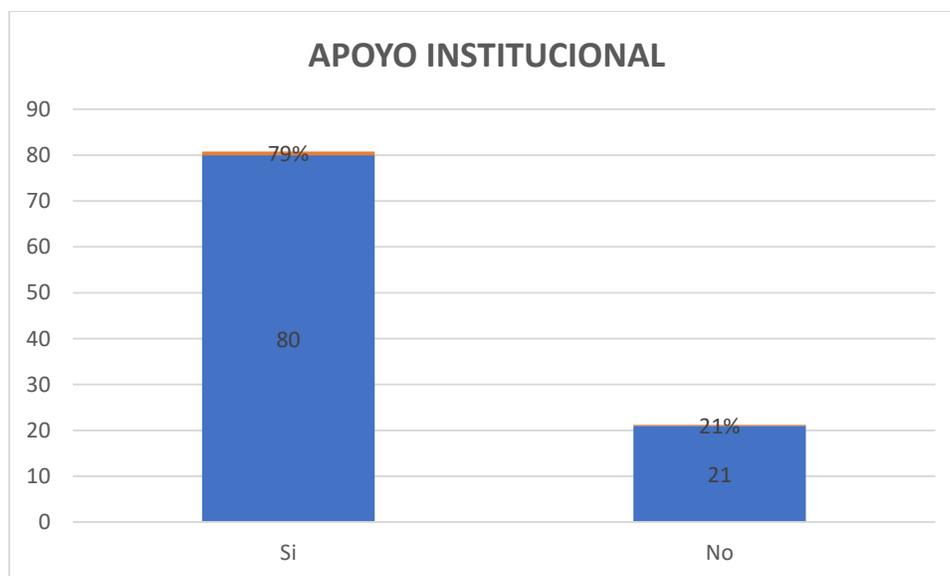
<b>11</b>	Acompañamiento profesional	1
<b>12</b>	Normativa vigente	1
<b>13</b>	Vejez activa	1
<b>14</b>	Agradecimiento	1
	<b>TOTAL</b>	<b>56</b>

---

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

Los encuestados consideran que la preparación al retiro laboral debería ser obligatoria, dado que es fundamental que comiencen a concientizarse y adquirir conocimientos de los temas relacionados con la jubilación, preferencialmente el acompañamiento sea por profesionales especializados.

Por otra parte expresan que, si no fuera una obligación habría poco compromiso por parte de los funcionarios, es decir que no hay una responsabilidad social. No obstante, se puede visualizar que la categoría “Opcional” presenta un número alto de frecuencia, ya que consideran que el asistir a estos espacios debe ser de manera voluntaria.



Gráfica 28. Apoyo institucional. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

De los 101 administrativos que contestaron la encuesta se observa que un 79% si, están de acuerdo que la universidad continúe apoyando los espacios de adaptación para esta etapa de la vida, lo que se puede inferir que la preparación para el retiro laboral debe realizarse mucho antes de los años exigidos, durante el periodo preparatorio y después a partir de acciones encaminadas a un aprendizaje permanente; por el contrario, con un valor porcentual de 21% manifiestan que no es necesario el apoyo institucional desde su perspectiva, dado que, se han preparado por sí solos para recibir esta transición de manera adecuada.

Tabla 12. Apoyo Institucional

<i>SI</i>			<i>NO</i>		
No	Categorías emergentes	Tendencia	No	Categorías emergentes	Tendencia
1	Sin respuesta	28	1	Sin respuesta	9
2	Capacitaciones y recreación	13	2	No es necesario	5

---

	- Actividades de integración y manejo del tiempo libre				
<b>3</b>	Acompañamiento y apoyo	8	<b>3</b>	Solo para capacitar a los nuevos	2
<b>4</b>	Como retribución	8	<b>4</b>	Por elección	1
<b>5</b>	Proceso continuo	5	<b>5</b>	Cada uno debe seguir su proyecto de vida	1
<b>6</b>	No perder el vínculo con la institución	5	<b>6</b>	Es momento de descansar	1
<b>7</b>	Por decisión propia	4	<b>7</b>	Hay que cerrar ciclos	1
<b>8</b>	Otras opciones	4	<b>8</b>	Hay otros compromisos	1
	-Adquirir nuevos conocimientos, interactuar con los jubilados, asegurar un futuro a sus hijos, motivarlos, entre otros.				
				<b>TOTAL</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	Estar actualizado	3			
<b>10</b>	Las ofertas de la universidad son diversas y útiles	2			
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>			

---

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

Referente a la pregunta que si creen necesario que la universidad continúe con el apoyo después del retiro laboral, varios expresaron que dicha necesidad puesto que sería una retribución por parte de la institución por tantos años de servicios, otros manifiestan que debe ser un proceso continuo donde se prepara antes y después de la llegada a esta etapa, involucrando de la misma manera a

los ya jubilados, puesto que la institución sería un gran apoyo al brindarles diferentes herramientas que les ayuden a saber cómo afrontar esta etapa, ya que esta ofrece diferentes ofertas que le son útiles y de esta manera que les sirva de motivación.

Cabe resaltar que, 9 de los encuestados no expresaron si creen necesario que la universidad les siga brindado un apoyo después de su retiro laboral, 5 no lo ven necesario ya que después de su jubilación se dedicarían a otro tipo de actividades y 1 responde que es algo por elección y no por obligación.

*Tabla 13. Aportes a la Institución*

<b>No</b>	<b>Categorías emergentes</b>	<b>Tendencia</b>
<b>1</b>	Capacitaciones -Estilos de vida saludable, arte, manejo de finanzas, proceso y trámite de la jubilación, turismo, emprendimiento, manejo del tiempo libre y ocio, relaciones sociales.	25
<b>2</b>	Interacción entre los jubilados y prejubilados -Planes de integración, talleres con el personal próximo a jubilarse	13
<b>3</b>	Otros -Oportunidad de ascenso, trabajos extras de ayuda, socialización y claridad con respecto al proceso de jubilación, actualización de datos, entre otros.	13
<b>4</b>	Sin marcar	10
<b>5</b>	Acompañamiento y apoyo psicológico -Autoestima	8
<b>6</b>	Apoyo institucional	4
<b>7</b>	Consistencia en el programa	4
<b>8</b>	Concientización y aceptación	3
<b>9</b>	Fortalecer el programa	3

---

<b>10</b>	Mejor remuneración	3
<b>11</b>	Preparación para los próximos jubilados	3
<b>12</b>	Motivación	2
<b>13</b>	Que sea obligatorio	2
<b>14</b>	Atención personalizada	2
<b>15</b>	Asesoramiento jurídico y financiero	2
<b>16</b>	Una preparación previa (5 años)	2
<b>17</b>	Actividades lúdicas	2
	<b>TOTAL</b>	<b>101</b>

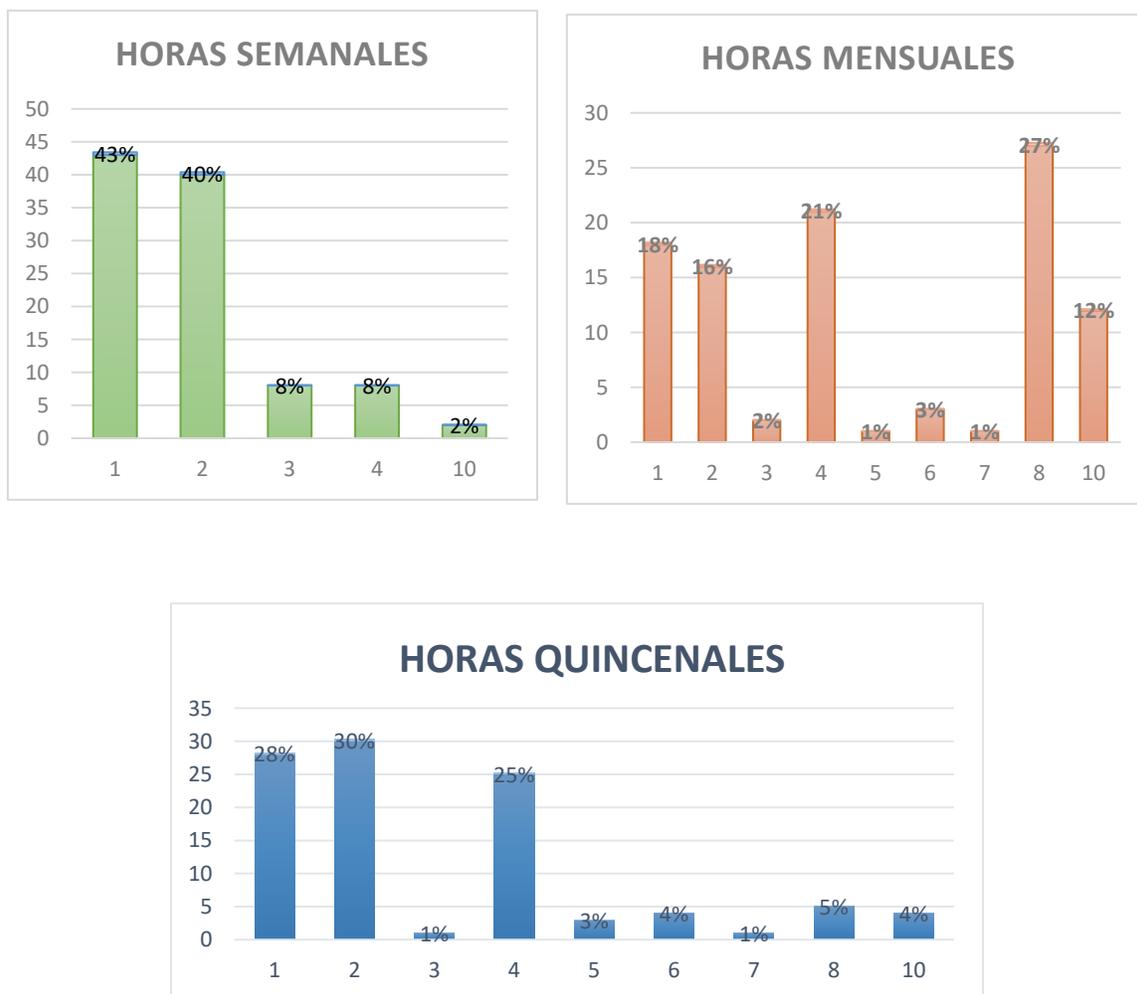
---

**Fuente.** Elaboración de los Autores.

De acuerdo con los resultados, se puede observar que hay una mayor tendencia entre los encuestados que piden a la universidad tener presente capacitaciones los demás colegas que están a punto de jubilarse, seguir con las capacitaciones en temas relacionados con el manejo del tiempo libre, estilos de vida, finanzas, salud, recreación, arte, entre otros; asimismo recomienda una interacción entre los prejubilados y ya jubilados donde estos puedan compartir de aprendizajes y actividades en diferentes espacios, ya que es de vital importancia intercambiar experiencias y no perder el vínculo con estos, además de mencionar el acompañamiento y apoyo psicológico.

Por otro lado, les parece importante que dentro del programa realicen charlas de concientización y aceptación de esta nueva etapa, de tal manera que al momento de afrontar esta, se haga de la mejor manera y constancia en el programa, la preparación debe ser con antelación de varios años y no un mes antes a su retiro laboral.

Tan solo 10 funcionarios no dieron respuesta a la pregunta , y una minoría expresa que le gustaría tener la oportunidad subir de un ascenso dentro de la institución y recibir atención personalizada dentro de los programas de preparación, ya que cada uno de los funcionarios son diferentes y, sus necesidades no son las mismas.



Gráfica 29. Horas necesarias para la capacitación. **Fuente.** Elaboración de los Autores.

El 43% y un 40% de los encuestados afirmaron que las capacitaciones pueden oscilar entre que sean de 1 a 2 horas semanales, mientras que un 27% de los administrativos precisan que, mensualmente los acompañen durante 8 horas; y por último, con un 30% con un total de 30

personas, indican que se dediquen 2 horas quincenalmente. Lo que significa que la mayoría de los administrativos consideran que esta capacitación se debería prestar en horas semanales, es fundamental que la institución permita unos horarios flexibles para que los funcionarios puedan participar activamente del programa sin ninguna preocupación.

## **12. Interpretación de los Resultados**

El presente capítulo congrega el análisis de los resultados correspondientes a los objetivos uno (1), dos (2) y tres (3), los cuales son “Identificar la caracterización sociodemográfica del personal administrativo”, “Analizar la percepción sobre la preparación del retiro laboral y jubilación del personal administrativo” y “Describir los aportes del personal administrativos para la implementación del programa de preparación del retiro laboral y jubilación”. Para lo cual se hace énfasis en las siguientes dimensiones: datos personales, aspectos familiares y económicos, pensamiento de los administrativos y aportes de los mismos, las cuales están enmarcadas en explicar la relevancia social del fenómeno del retiro laboral y la jubilación, conducida desde el campo gerontológico.

### **12.1. Caracterización Sociodemográfica**

#### **12.1.1. Datos personales.**

Dentro de la caracterización global sociodemográfica de este estudio se puede constatar que el 91% del total de los encuestados oscila entre las edades de 29 y 59 años, lo que significa que pertenecen a la etapa de la adultez, mientras que el 9% corresponden a la etapa de la vejez, es decir, mayores de 60 años y más. Es necesario recalcar que el género femenino prevalece sobre el

masculino; del mismo modo, es preciso mencionar que hay una alta proporción (39%) de funcionarios que han contraído matrimonio.

Los funcionarios encuestados poseen estudios superiores de postgrado como maestrías y especializaciones, esto se ve reflejado en las actividades laborales que desempeñan al interior de la institución como parte del área administrativa, mostrando que la mayor parte llevan un largo periodo de tiempo (entre 20-25 años) contribuyendo en la misma. Es importante mencionar que, los niveles educativos a los cuales han tenido acceso en su proceso de formación previamente a la actividad laboral, inciden directamente en el cargo laboral que desempeñan y la remuneración económica a la que accede dentro de la institución.

La anterior caracterización se relacionan con la transición a la etapa de la adultez a la vejez en la cual se presentan una serie de acontecimientos sociales y desafíos a los que se enfrentan el ser humano como: finalización o continuidad de su formación profesional, entrada al mercado laboral, independencia personal, familiar y económica, relaciones amorosas, paternidad/maternidad, el final de la vida laboral (jubilación) e infinidad de cambios sociales que se presentan en el curso de vida. Se debe agregar que, los aspectos sociales son cambiantes dentro de la sociedad, es decir, se presentan de diferente manera de acuerdo a la realidad de cada individuo.

### **12.1.2. Aspectos familiares.**

De manera general se puede inferir que el tipo de familia que predomina es la monoparental con un valor porcentual de 48%, se infiere que es una familia conformada por uno de los progenitores y uno o más hijos/as; generalmente se produce por causas forzosas o negativas, como fallecimiento de uno de los progenitores, ruptura matrimonial o ausencia de asumir la responsabilidad de la paternidad/maternidad.

Conviene mencionar que la familia es vital en el proceso de preparación al retiro laboral, puesto que dentro de las funciones familiares (biológica, socializadora, económica, afectiva) esta proporciona a cada uno de los miembros el apoyo integral que se requiere en este contexto para esta transición con mayor asertividad. De acuerdo a los resultados arrojados, en la gráfica No. 9 y tabla No. 1 se alcanza a percibir como el 50% de los administrativos consideran que el apoyo familiar es un recurso importante para enfrentar este proceso de prejubilación.

Dentro de este apartado, se precisa que los principales motivos de los administrativos por vincular a la familia dentro del programa de preparación a la jubilación, tal y como lo reflejan las respuestas de los actores: en la vida del ser humano la familia es la base de la sociedad; por ende, la familia es parte integral dentro del proceso de retiro, por ello debe necesariamente conocer, opinar, actuar, intervenir, decidir e involucrarse en las actividades que compete, puesto que por el desconocimiento del tema lleguen a presentarse dificultades dentro del núcleo familiar, de tal modo que, pueda influir en calidad de vida del sujeto.

Los autores Madrid & Garces de los Fayos, citado por Castaño (2016) afirman que;

El apoyo recibido por parte de las personas relevantes que rodean al trabajador, incidirá en un mejor ajuste ante la nueva situación, ya que estas personas con la necesidad de construir un nuevo sentido de identidad como jubilados. El compromiso y el apoyo de los compañeros, la familia y los amigos son fundamentales en este periodo. (p. 44, 45)

Es necesario recalcar que, en el momento del retiro laboral es esencial la compañía de algún familiar (hijos, conyugue, nietos, entre otros) durante la planificación de la jubilación dado que, este acontecimiento es significativo en la vida del prejubilado, considerando que el ajuste a una

nueva forma de vida podría llegar a afectar de manera positiva y negativamente la relación y calidad de vida.

En la gráfica No. 10 se puede notar que, el 96% manifiestan que la familia al momento de su jubilación actuaría de manera positiva, sin embargo el 4% de los encuestados expresan que la percibirían de manera negativa, teniendo en cuenta que los ingresos económicos disminuirían y la convivencia dentro del núcleo familiar podría verse afectada.

De esta forma, Guevara (2013) considera que; “el tránsito de la vida laboral activa a la jubilación es un momento importante para los trabajadores y por extensión a sus familiares, las empresas tienen la responsabilidad social con sus empleados de ayudarlos a afrontar este proceso” (p.105).

Dentro de los programas de jubilación es importante dar a conocer la nueva situación que están por enfrentar el prejubilado y la familia en toda esta transición, al conocer todos los pormenores y necesidades a tener resueltas al momento de jubilarse, y no esperar a que se aproxime la jubilación para empezar a cubrir esas necesidades reales, así lo expresan los encuestados.

Todo lo anterior, es posible en la medida que se vincule a la familia dentro del proceso de formación, permitiendo que el prejubilado tome conciencia e informe sobre el cese de la actividad laboral por pensión a la jubilación y sus implicaciones, razón por la cual, la familia también juega un papel fundamental ya que, son la clave para lograr la aceptación y adaptación de los próximos por jubilarse. De igual modo, el apoyo familiar durante el proceso de preparación, los funcionarios consiguieran que la red familiar se fortalezcan aún más y, por ende, esta nueva etapa de vida se disfrute con éxito.

### **12.1.3. Aspecto económico.**

En base a los resultados encontrados, se pudo evidenciar que un 49% de los encuestados reciben entre 1 a 3 salarios mínimos vigentes según la ley, mientras que un 6% entre 6 a 8 salarios mínimos, si bien se ve una gran diferencias entre los porcentajes es debido al cargo que desempeñan en el área administrativa. Por otra parte, se observa que casi un 70% no proveerá de otros ingresos después finalizar su ciclo laboral, mientras que, el 35% de los funcionarios proyectan otros ingresos adicionales, lo cual se puede relacionar con que, el 95% de los encuestados aproximadamente son conscientes que al momento de su retiro laboral sus ingresos se disminuyen un 25%, es decir que se les reconocerá el 75% dentro de su pensión por jubilación.

Para obtener el derecho a la pensión se deberá cumplir con la edad, el tiempo de servicio, y las semanas de cotización, que establece la normatividad. Igualmente, se tendrán en cuenta “Los factores sobre los cuales cada persona efectúa las cotizaciones para su liquidación de pensión. Cabe añadir que, si bien es cierto. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente” (Acto Legislativo N° 01, 2005, p.1).

Asimismo, la Ley N°100 (1993), por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones, en su capitulo II pension por vejez, art 33 ( Requisitos para obtener la pension de vejez) el afiliado debera tener en cuanta los siguientes requisitos:

Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementó en 50 y a partir del 1o.de enero de 2006 se incrementó en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

Además, en el Acto Legislativo N° 01, 2005, p.1, en su párrafo 1, hace mención que “A partir del 31 de julio de 2010, no podrán causarse pensiones superiores a veinticinco (25) salarios

mínimos legales mensuales vigentes, con cargo a recursos de naturaleza pública" (p. 1). Lo que implica la disminución del monto jubilatorio para todas aquellas personas que se pensionen después de dicha fecha.

Por otro lado, un 86% de los encuestados expresaron no estar conformes con el monto jubilatorio que recibirán después de su retiro laboral, una de sus posibles razones es porque: sus finanzas se ven afectadas por el 25% que el Estado les descuenta, además de que muchos de estos salen con deudas que adquirieron durante su estadía laboral. Por tal motivo, es importante hacer una preparación previa a esta etapa, siendo esta un derecho del trabajador y una obligación de las empresas o entidades prestar este servicio a sus funcionarios, considerando que estos programas de preparación y retiro laboral, deben apoyar al mejoramiento y condiciones de vida, a través de espacios en los cuales se permita la reflexión y toma de decisiones.

Así la legislación colombiana protege a las personas próximos a jubilarse amparados en la Ley 100 de 1993, la cual otorga al trabajador el derecho a prepararse para su retiro laboral, por medio del Decreto 36 de 1998 en el artículo 262, literal c) de la presente Ley 100 de 1993 establece que: "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación" (p. 1).

Cabe resaltar que, el 91% de los encuestados manifestaron que no recibirán un apoyo económico desde la parte familiar después de su retiro laboral; lo que implica que es pertinente que de manera voluntaria se proyecten, no obstante es necesario que haya un apoyo institucional por medio del programa de preparación, donde este proceso de formación se realice de manera

continua, en relación a finanzas y demás proyectos de vida, que desee el personal, disminuyendo factores de riesgo que puedan influir en el deterioro del bienestar psicológico, físico y social.

Por su parte, Zuluaga & Robledo (2016) expresa que;

La falta de preparación para el retiro hace que la jubilación sea temida, en gran parte porque existe la representación social que indica que, la jubilación implica la muerte social y económica, por lo cual, los adultos mayores sugieren que se desarrollen programas de acompañamiento donde no solo se les brinde información acerca de los cambios que devienen en esta etapa, sino que se les prepare para asumir la reducción en los ingresos (incluso recibiendo la pensión), reorganizar las finanzas, obtener nuevas fuentes de ingreso. (p.4). Por lo cual, se debe incluir líneas de acción encaminadas a las necesidades de los administrativos, por ende, la institución podría incorporar dentro del programa de preparación capacitaciones en emprendimiento y manejo de finanzas, donde se podrán potencializar habilidades que aporten al individuo en la creación de microempresas que le generen ingresos adicionales al monto jubilatorio, de esta manera poder disfrutar de una vejez digna.

## **12.2. Percepción Frente a la Preparación para la Jubilación**

### **12.2.1. Percepción.**

De acuerdo a los resultados de la población encuestada se logra percibir que, durante el curso de vida la transición hacia la jubilación, es una nueva etapa vital que juega un papel fundamental en la toma de decisiones debido a que, marca un antes y después en la vida del ser humano, desde el punto de vista individual, familiar, social y laboral, las cuales dentro de este contexto inciden en

optar por una jubilación voluntaria o por el contrario, cuando llegue el momento la posterguen hasta que se cumpla la edad forzada.

Dentro de este apartado, la toma de decisiones con respecto a la jubilación por parte del 87% de los administrativos se vería reflejado por dedicarse a descansar después de tantos años laborados, manifiestan haber cumplido su ciclo laboral, es tiempo para fortalecer el bienestar personal, disfrutar de la familia, realización de actividades familiares, sociales, culturales, ocio y tiempo libre, desarrollar proyectos de vida que generen gran satisfacción personal, brindar oportunidades laborales a las nuevas generaciones, del mismo modo, expresan que el jubilarse es un sueño o la meta de lograr, ya que es de gran ayuda para lograr tener una calidad de vida en la etapa de la vejez pues, es fundamental en esta etapa de la vida, además de disfrutar de una estabilidad económica. Cabe mencionar, que se encuentran personas con la capacidad de aceptar el cese de la actividad laboral de la mejor manera posible.

La jubilación, entonces es tiempo de reconciliación con uno mismo, de recuperación del tiempo privado por la sociedad, actualmente las perspectivas van encaminadas a la realización de proyectos, se planifican viajes, se retoma todo aquello que no se pudo hacer antes debido a las obligaciones laborales (Prieto et al, 2015).

Llama la atención como el 13% de funcionarios, esperarían o esperan a cumplir con la edad forzosa (70 años) de acuerdo con la normativa vigente (Ley N° 1821, 2016), por factores relativos como: la reducción de ingresos, compromisos que adquirieron, desean continuar activos en mercado laboral, por otro lado, algunos funcionarios sustentan no cumplir con los requisitos para acceder a este beneficio, a su vez, manifiestan que la jubilación es una línea de tiempo que sienten lejana a lo que para Luna (2017) afirma que:

La jubilación posee una etapa previa definida como prejubilación, que es un periodo de tiempo en el que los trabajadores generan sentimientos de separación emocional del trabajo, el cual se caracteriza por los pensamientos de retiro laboral, visualizados a través de fantasías. (p.45)

Sin embargo los motivos por los cuales los encuestados sustentan lo anterior es, porque aún se sienten personas activas, vigorosas, y con las capacidades de continuar aportando a la institución, familia y por ende, a la sociedad.

Entre tanto Sirlin, citado por; (Jiménez & Villareal, 2015) plantea que;

La jubilación no debe ser un proceso a evitar, sino que al contrario de esto, puede iniciarse una nueva fase adaptación como cualquier otra etapa del ciclo vital, en la que se utilicen herramientas para la vinculación hacia nuevas oportunidades, como la construcción de una vida sana y productiva acorde con los deseos de los beneficiarios, los cuales son en últimas el conjunto total de la sociedad que en un momento u otro llegan a este periodo particular de la vida. (p.23)

Cabe resalta que, en la gráfica No. 17 Se deduce que dentro de la población objeto de estudio 82 administrativos no cumplen aun con los estándares para acceder a la jubilación, está se efectúa a partir del cumplimiento de los requisitos instaurados en la normatividad vigente, en seguida el trabajador podrá dar a cumplir su derecho a retirarse. No obstante, se encuentran 19 administrativos próximos a jubilarse, de los cuales 5 de ellos cumplen con todos o algunos de los requisitos para la jubilación (edad y tiempo).

Es preciso mencionar que, el 55% una vez cumplan con la normativa vigente se desvincularan de la institución dando paso a: nuevos proyectos de vida, actividades personales, familiares, sociales, culturales, estilos de vida, tiempo libre y ocio, buscando así descansar después de tantos años dedicados al ámbito laboral.

Mientras que, el 45% de la población objeto de estudio se ve proyectado a continuar trabajando después de jubilarse, entre ellos 11 personas próximas al retiro laboral, expresan dar continuidad con su vida laboral después de haber cumplido los requisitos para su retiro, dado que su remuneración después de esta transición trabajo-jubilación se vería afectada, por ende desean mejorar sus ingresos, difundir la memoria histórica institucional, obtener nuevos trabajos, seguir activos laboralmente, practicar sus aficiones, entre otras.

Por otra parte, según Lucero & Yarce (2018) el plan de prejubilación plantea que;

Los intereses, motivaciones y sentido de vida llevarán a la persona prejubilada a ser más productiva en su desempeño, al visionar un futuro agradable, como retribución de un tiempo entregado a la institución, y a ser más “creativa cuando logra extraerle sentido a una vida que parecía absurda. (p. 100)

Conviene subrayar, que el 76% del personal administrativo prefieren que la participación dentro del programa de preparación al retiro laboral se realice entre 1 a 5 años de antelación, partiendo de estas consideraciones se deberá instaurar planes a corto, mediano y largo plazo. Hay que mencionar que, El SENA (2018) plantea dentro de la Política de Pre-Retiro Marco contemplar;

Acciones de preparación a la jubilación con planes a largo plazo dirigidos a quienes están a tres (3) años de terminar su vida laboral; con planes a mediano plazo para quienes están a dos (2) años de terminar su vida laboral y finalmente con planes a corto plazo para aquellos que están a un año (1) de terminar su vida laboral. (p. 25)

Cabe destacar que, los programas de preparación a la jubilación según Ponce, Cruz & Rodríguez (2018) se define como; “una iniciativa que favorece la adaptación de los trabajadores a la nueva situación de vida que están por afrontar” (p.2). Este panorama muestra la necesidad de preparar y

acompañar con antelación a los trabajadores activos durante el tránsito de la vida laboral a la jubilación, a partir de estrategias formativas que faciliten afrontar y aceptar de este proceso de manera saludable y satisfactoria.

Dentro de este contexto, se puede inferir con un valor porcentual de 73% de los funcionarios tienen pleno conocimiento que las dependencias encargadas de velar por dicha preparación dentro de los programas sociales de Bienestar Social son Bienestar Institucional y Gestión Humana. De modo que, para fomentar la participación activa del personal, debe haber una comunicación directa con el personal próximo a jubilarse y divulgación masiva a toda la comunidad académica y público en general, puesto que como se dijo anteriormente, son los mismos funcionarios administrativos que reconocen que la preparación se debe de hacer, antes -durante y después de la misma como una garantía de un adecuada desvinculación laboral, puesto que para muchos esta dimensión del trabajo, en la vida humana es de gran importancia para los trabajadores colombianos.

Para finalizar, es esencial que al interior de las entidades se efectúe una mayor difusión de la información, utilizando como principal estrategia los medios de comunicación masiva a través de la radio, periódico, la televisión e internet que dispone la Universidad puesto que, se tendría un alcance superior, permitiendo que la gran mayoría de los individuos al interior y exterior de la institución logren tener conocimiento del programa existentes en la universidad para un mayor empoderamiento que atañe a todos.

### **12.3. Aportes Frente a la Preparación y Jubilación**

#### **12.3.1. Participación.**

De acuerdo con los resultados encontrados se evidencian que, el 68% de la población total encuestada desconocen del programa de retiro laboral que ofrece la Universidad del Quindío, lo

que refleja que se no se ha desarrollado una difusión e información intensiva por parte de la institución. Del mismo modo, se puede dar cuenta que el 85% de los funcionarios no participa o ha participado en el programa de capacitación para el retiro laboral, por las razón antes mencionada, un 87% del total de la población, expresa estar interesados en participar en los diferentes encuentros que se realicen una vez se encuentren en la fase de prejubilación.

Por este motivo la preparación para el retiro laboral y la jubilación establece un proceso de formación e información para que las personas próximas a su retiro afronten de manera positiva esta nueva etapa, mejorando así su salud física, psíquica, social y familiar, es por esto que, un gran porcentaje de las personas encuestadas expresaron que les gustaría que los prepararan en competencias y habilidades relacionas con el manejo del ocio y tiempo libre, donde les proporcionen información de las diferentes actividades que pueden realizar, tratando temas relacionados a la aceptación y afrontamiento de esta nueva etapa, con el fin de poder sentirse útiles; así mismo, capacitaciones en comunicación y desarrollo de proyectos de vida, proceso de planeación para el bienestar personal, manejo de la economía familiar de acuerdo con las nuevas condiciones, competencias de tipo social, estilos de vida saludable, deporte, autoestima, talentos que se puedan desarrollar en la etapa de la vejez, nutrición, gastronomía, artísticas, lúdicas, manuales, meditación, yoga, entre otros.

Dentro de este contexto, la Ley 100 de 1993, en su artículo 626 precisa que, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”. (República de Colombia, 1998, p.1). Todo esto con el fin promover programas de preparación al retiro laboral, el cual brinde un apoyo integral a las personas que estén pasando por este proceso, propiciando espacios de reflexión para la toma de sus decisiones.

Por lo tanto, (Guevara, 2013, p. 107), afirma que los programas han de estar fundados en las necesidades reales de los trabajadores próximos a jubilarse, de esta manera, se logrará desarrollar matices de acuerdo a los intereses de cada persona. Así, “se aseguran y se proporcionan los medios que facilitan el aprendizaje de los tópicos previamente determinados, aportando al individuo, herramientas reales que le permitan alcanzar el conocimiento necesario para su adaptación antes, durante y después de la jubilación”.

Permitiendo así que, los futuros jubilados desarrollen aptitudes que le permitan adaptarse a esta condición con el menor impacto posible en sus vidas, trabajando continuamente en este proceso de retiro laboral hasta alcanzar a identificar lo que se quiere ser y hacer, con el fin de, prevenir que su estado de salud se vea afectado. Por ello es necesario, brindar una atención personalizada, es decir, centrada en la persona, para dar cumplimiento a los alcances del programa.

Según Ávalos, Bravo & Durán (2012) refiere que la Teoría de la Continuidad, es “el proceso de vida que poseen las personas a lo largo de todas sus etapas, influirá rotundamente en como afrontarán su vejez, pretendiendo evidenciar la importancia de mantenerse activo y vital, de una etapa laboral a una de retiro” (p.14). La presente teoría permite, entender la necesidad de brindar apoyo al personal próximo a jubilarse, a partir de, acciones o estrategias que permitan afrontar los cambios y efectos que está implica en la etapa de la vejez (Ávalos et al, 2012).

En relación con el tiempo que es pertinente dedicar a esta preparación, se obtiene en un gran porcentaje de los encuestados coincidieron entre un 43% y 40% que esta deberían tener una duración entre 1 a 2 horas semanales, esto refleja que los administrativos están interesados invertir tiempo para su preparación. Se debe agregar que, el 87% de los encuestados consideran que, el participar en los programas debe ser de carácter obligatoria, debido a que, habría un compromiso

por parte de los interesados; por el contrario, el 13% manifiesta que esta debe realizar por determinación propia. Sin embargo, es pertinente que la institución junto con el programa, tengan a consideración horarios flexibles para que sus funcionarios tengan facilidad de participar activamente, sin ningún tipo de preocupación en sus funciones laborales.

Así, la universidad al apoyar con el programa de retiro laboral y jubilación a los administrativos ayudara a que estos afronten esta etapa de la mejor manera, a través de distintas acciones que propongan los profesionales a cargo, evitando que esta ruptura sea lo menos traumática posible; cabe resaltar que, es de vital importancia conocer cuáles son las expectativas que la población objeto de estudio tiene frente al cese de su actividad laboral a lo que responden que esperan seguir activos, vivir con dignidad y poder pasar la mayor parte del tiempo compartiendo con sus familiares, viajar, cambiar de actividades, conocer nuevas personas, descansar, dormir y aprender nuevas cosas, y asimismo, invertir tiempo en ellos mismos, teniendo una buena salud física y mental, además de expresar que la institución debería tener presente con los futuros jubilados realizar reuniones de interacción entre los prejubilados y jubilados, con el fin de intercambiar ideas y experiencias, asimismo brindarles asesoramiento jurídico y financiero para poder manejar de manera su economía una vez llegue esta etapa, atención personalizada ya que todos tienen necesidades y gustos diferentes, e igualmente recibir un apoyo y acompañamiento psicológico, donde la institución sea un soporte idóneo para cada uno de sus funcionarios y que estos puedan gozar satisfactoriamente esta etapa de retiro laboral.

Todo lo anterior, da paso a que los próximos jubilados gocen de una vejez activa, saludable y satisfactoria, el Ministerio de Salud define el envejecimiento activo como:

El proceso que permite a las personas desarrollar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona: protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia. (p.7)

Así, tanto el individuo como la institución que preste el servicio de preparación para este ciclo, deberán generar espacios los cuales permitan que la persona permanezca activa en todo su trascurso, generando en ellos un alto grado de bienestar, no solo en sus capacidades físicas, mentales, sino también en su participación continua, en las relaciones sociales, económicas, políticas y familiares, mejorando así su calidad de vida a medida que se envejece.

De igual manera, el Decreto N° 36 del 1998 publicado en el *Diario Oficial No. 43.216*, de 16 de Enero de 1998. Colombia, reconoce que:

**Artículo 2.** La política de Pre Retiro Marco (PPM), implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales, como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laborales y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores, así como de las instancias de reclamación y denuncia respectivas. (p. 1)

Para el logro de esta etapa es esencial la planificación y preparación anticipada, donde la institución tendrá el deber de trazar estrategias que ayuden a alcanzar el bienestar físico, psicológico, emocional y social de cada uno de sus funcionarios, siendo esta una fase de aprendizaje permanente y no de ruptura.

## **13. Conclusiones y Recomendaciones**

### **13.1. Conclusiones**

A partir del anterior análisis e interpretación de los distintos resultados, se pretende hacer relación con respecto a las tres variables: caracterización, percepción y aportes; sin dejar de lado los ejes centrales de la investigación (objetivos).

- Caracterización sociodemográfica

De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta realizada, se puede evidenciar que las personas encuestadas que laboran en la Universidad del Quindío en su gran mayoría se encuentran en la etapa de adultez, quienes hacen parte del género femenino y se encuentran casados, además, estos funcionarios han realizado estudios de Postgrado, esto denota sus labores administrativas dentro del alma mater, que van muy de la mano con el cargo laboral que desempeñan y con la remuneración que reciben; si bien es cierto, estos funcionarios llevan desarrollando sus labores entre 20 a 25 años.

Con respecto a los aspectos familiares, la mayoría de los funcionarios tienen familias monoparentales y consideran importante vincular a su familia a los espacios de capacitación en la preparación a la jubilación, porque el apoyo familiar es vital en este proceso de la vida. Con respecto al tema de la jubilación, la mayoría de los funcionarios encuestados sienten que su familia actuaría de la mejor manera posible y que para los administrativos es indispensable que la Universidad involucre en sus programas a la familia.

En cuanto al aspecto económico, los funcionarios de la Universidad del Quindío reciben entre 1 a 3 salarios mínimos legales vigentes, estos mismos funcionarios tienen inconformidades con respecto a el monto jubilatorio que recibirán después de su retiro laboral, ya que la mayoría

considera que sus finanzas se ven directamente afectadas, añadiendo, además, que los funcionarios no recibirán ayuda monetaria después de su retiro laboral.

Con respecto a la percepción, como dimensión, se logra constatar que:

El tránsito hacia la jubilación es un hecho, el cual es reconocido por los funcionarios, la mayoría reconoce que esto hace parte de una etapa vital de sus vidas y que a su vez requiere de tomar decisiones importantes. Es por ello que, muchos de ellos han tomado la decisión de descansar después de tantos años de laburo y de hacer actividades de satisfacción personal y además han optado por desvincularse de la Universidad al momento de cumplir la normativa vigente.

En cuanto al programa de preparación al retiro laboral, los funcionarios piensan que este se debe realizar con 1 a 5 años de antelación, es decir, su participación se debe dar en el marco laboral y este debe incluirse a corto, mediano y largo plazo, ya que ellos reconocen que las dependencias deben encargarse de brindar la preparación por parte de Bienestar Institucional.

En relación con los aportes, se evidencia que los funcionarios que hacen parte no conocen sobre el programa de retiro laboral, siendo este ofertado por la Universidad del Quindío a pesar de estar interesados en las distintas capacitaciones, esto demuestra la falta de difusión del mismo. Por lo tanto, la mayoría consideran que es pertinente que se realice entre 1 a 2 horas semanales y que se dé de forma obligatoria, sin dejar de lado la flexibilidad de los horarios, considerando que, tienen funciones y responsabilidades laborales.

Teniendo en cuenta la encuesta realizada y cuestionando las necesidades y expectativas del personal administrativo, se revela que, si es importante fortalecer el programa de preparación del retiro laboral, en dónde se tengan en cuenta varias aristas, entre ellas las expectativas que deben suplir al tratarse de los funcionarios que laboran en la Institución.

### **13.2.Recomendaciones**

Teniendo en cuenta las limitaciones durante el proceso del proyecto investigativo se hace necesario considerar lo siguiente:

Es importante que la Institución se empodere de la normatividad nacional, a partir de construcción e implementación de Actas, Acuerdos o Resoluciones internas sobre el programa de preparación a la jubilación, a fin de que el mismo tenga una estructura organizacional, dando cumplimiento con los alcances de este.

De igual forma, es conveniente que replantearse las estrategias de comunicación que efectúa las dependencias encargadas, puesto que, es esencial que todo el campus de la Universidad reconozca dicho programa y actividades, capacitaciones que se desarrollan, entre otras; especialmente que, llegue a oídos de los funcionarios que laboran al interior de la Institución, fomentando así su participación activa del individuo.

Cabe mencionar que, el programa de preparación a la jubilación debe estar basado en las necesidades reales y expectativas del personal próximo al retiro, lo que significa que, desde el enfoque gerontológico se procede a desarrollar una intervención personalizada y grupal, teniendo en cuenta que esta preparación debe realizarse con antelación a la jubilación; con el propósito de brindar las herramientas ineludibles para facilitar el proceso de aprendizaje, que permita obtener el conocimiento necesario para la aceptación y adaptación a esta nuevo ajuste en la vida de los próximos jubilados por pensión.

Dentro de este contexto, la Universidad puede intervenir a partir de acciones encaminadas a construir propuestas, dado que cuenta con diferentes áreas de conocimiento y dependencias que la conforman pueden contribuir dentro de los planes de preparación, con talento humano y equipos

interdisciplinarios que contribuyan a una jubilación satisfactoria. En especial con el programa de Gerontología como único programa académico en el Eje Cafetero, la región y nacional con formación presencial por más de 32 años continuos y expertos en este tipo de preparación para la jubilación.

Las temáticas de acuerdo a los administrativos a tener en cuenta dentro del programa principalmente son: capacitaciones en emprendimiento, finanzas, manejo del tiempo libre, trabajo psicosocial, estilos de vida saludable, entre otros. Las cuales deberán ser abordadas por un equipo interdisciplinario especializado en cada una de las áreas a desarrollar y coordinados por gerontólogos en formación, docentes espacio propicio para las prácticas académicas y trabajos de grado.

Involucrar a la familia, para que se logre un mejoramiento en este proceso de adaptación, desde el ámbito familiar al cual estará sumergido después del retiro.

#### **14. Bibliografía Básica y Complementaria**

Acto legislativo N° 01. (22 de Julio de 2005). Diario Oficial 45.980. por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.colpensiones.gov.co/beps/descargar.php?idFile=4653>

Administradora Colombiana de Pensiones. (30 de Noviembre de 2018). Capacitar para la jubilación y el retiro. Bogotá, Colombia: Avance Jurídico Casa Ltda.

Alpizar, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. ABRA: Revista Internacional de Ciencias Sociales, 31(42), 15-26.

Álvarez, E. (2009). El adulto mayor en la sociedad actual. Revista: SABER, CIENCIA Y Libertad, 81-88.

Alvira, F. (2004). La encuesta una perspectiva general metodológica. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Arévalo, N. E. (2016). La decisión de jubilar Dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción. Chile: Universidad de Concepción.

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas: Episteme.

Ávalos, M., Bravo, V., & Durán, V. (2012). Desvinculación Laboral por Jubilación: Programa/Acciones desarrolladas por las empresas Compañía de Acero del Pacífico (CAP) y ENAP Refinería Biobío, para sus Trabajadores Próximos a cumplir la Edad Legal. (Tesis de pregrado). Universidad de Concepción, Chile.

Ávila, A. (2017). La experiencia de los profesores jubilados para la gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, 1999 - 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá., Bogotá.

Barbé, C. (2015). Pre proyecto de investigación: Entre el trabajo y la jubilación: La vejez. (Tesis de pregrado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Bernal, S. (2006). Diseño de un programa gerontológico de preparación para el retiro laboral dirigido a los integrantes del Ejército Nacional. (Tesis de pregrado). Universidad de San Buenaventura, Bogotá.

- Camacho, C., Peña, P., & Rodriguez, M. (2016). Determinación de los roles ocupacionales asumidos por las jubiladas en los últimos cinco años, de una institución de educación superior del suroccidente Colombiano, y el nivel de satisfacción en el desempeño de los mismos. (Tesis de pregrado). Universidad del Valle, Santiago de Cali.
- Campos, B., & Escobar, D. (2014). Jubilación / retiro laboral : un estudio exploratorio. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago.
- Campos, F., León, D., & Rojas, M. (2011). Situación Económica y Laboral. En Guía Calidad de Vida en la Vejez: Herramientas para vivir más y mejor (pág. 56). Santiago de Chile.
- Castaño, A. (2016). Un estado del arte acerca de la preparación para el retiro laboral. (Tesis de Especialización). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Cerezo, E., & Topa, G. (2008). La prejubilación en los miembros de alta dirección de las organizaciones: un análisis cualitativo/ Top management members early retirement experience: a qualitative analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 389-416. Obtenido de <http://crai.referencistas.com:2061/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S1576.59622008000300007&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Constitución Política de Colombia 1991. (2010). Actualizada con los Actos Legislativos hasta 2010. Centro de Documentación Judicial . Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

Crego, A., & Alcover, C. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: Estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 291-336.

Decreto N° 2145. (31 de Diciembre de 1992). *Diario Oficial* No 40.703. Santafé de Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1759935>

Decreto N° 36. (23 de Diciembre de 1998). *Diario Oficial* No. 41.148. Santa Fé de Bogotá, Colombia. Obtenido de [https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra\\_Entidad/Servicio\\_Civil/Bienestar\\_Distrital/dec36091998.pdf](https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Servicio_Civil/Bienestar_Distrital/dec36091998.pdf)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (17 de Octubre de 2014). Concepto N° 151211 . Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63803>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2005). Estadísticas por tema DEMOGRAGÍA Y POBLACIÓN. Obtenido de Libro Censo 2005: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). Estadísticas por tema DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN. Obtenido de Censo Nacional Poblacional y Vivienda 2018: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion>

Diputación de Almería. (2015). Manual de envejecimiento activo un proyecto con futuro. Obtenido de

<http://www.madurezactiva.org/require/archivos/investigaciones/076UmwIT5tdsLhHOjomJnk1VMKjXGNjwW.pdf>

Diputación Foral de Bizkaia. (2010). Plan de acción para la promoción del envejecimiento activo en Bizkaia. Obtenido de

[http://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/Envejecimiento%20Activo\\_ca\\_definitivo.pdf?hash=9e42d641975b0a93c1a1c4f00c255a14&idioma=CA](http://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/Envejecimiento%20Activo_ca_definitivo.pdf?hash=9e42d641975b0a93c1a1c4f00c255a14&idioma=CA)

Guevara, A., & Leal, A. (2013). Estrategias de afrontamiento utilizadas en la jubilación por los miembros de la Policía Nacional, del Departamento de Risaralda del año 2013. (Monografía de Grado). Universidad Católica de Pereira.

Guevara, M. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*(1), 103-122.

Guzmán, L., Páez, N., & Pinto, E. (2016). Experiencias del adulto mayor antes y durante la jubilación con respecto al autocuidado. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-Hill /Education.

Jiménez, S., & Villareal, D. (2015). Actitudes frente a la jubilación en empleados próximos a su retiro laboral en la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga.

Ley N° 1276. (05 de Enero de 2009). Diario Oficial No. 47.223. Bogotá, Colombia. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1276\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1276_2009.html)

Ley N° 100. (23 de Diciembre de 1993). Diario Oficial No. 41.148. Santafé de Bogotá, Colombia. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0100\\_1993.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0100_1993.htm)

Ley N° 1251. (27 de Noviembre de 2008). Diario Oficial N. 47186. 27. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1676142>

Ley N° 30. (28 de Diciembre de 1992). Diario Oficial No. 40.700. Bogotá, Colombia. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_ley\\_30\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_ley_30_sp.pdf)

Ley N°1227. (25 de Abril de 2005). Diario Oficial No. 45.890. Bogotá, Colombia. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1227\\_2005.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1227_2005.htm)

Ley N°1821. (30 de Diciembre de 2016). Congreso de la República. Diario Oficial No. 50.102. Bogotá, Colombia. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=Ley+N%C2%B0+1821+\(2016\)&rlz=1C1CHBF\\_esCO843CO843&oq=Ley+N%C2%B0+1821+\(2016\)&aqs=chrome..69i57j69i59.340j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.com/search?q=Ley+N%C2%B0+1821+(2016)&rlz=1C1CHBF_esCO843CO843&oq=Ley+N%C2%B0+1821+(2016)&aqs=chrome..69i57j69i59.340j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#)

Limón, M., & Ortega, M. (2011). Envejecimiento activo y mejora de la calidad de vida en adultos mayores/ Active aging and improvement the quality of life in older adults. *Revista de Psicología y Educación*(6), 225-238.

Lucero, S., & Yarce, E. (2018). Intereses de formación, motivación y sentido de vida de trabajadores en proceso de prejubilación. *Educación y Educadores*, 21(1), 95-113. doi:10.5294/edu.2018.21.1.5

Luna, I. (2017). Significados sobre la jubilación y componentes de un programa de preparación para la misma desde la perspectiva de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá., Bogotá.

Martínez, T. (2011). *La atención gerontológica centrada en la persona*. Vitoria-Gasteiz, España: Eusko Jaurlaritzare.

- Mendoza, L. (2016). La preparación interdisciplinaria para el proceso de jubilación. *Pedagogía Profesional*, 14(4), 1-13.
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Política nacional de envejecimiento y vejez 2007-2019. Bogotá: Versión validada y concertada por los actores involucrados.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Política Colombiana de envejecimiento humano y vejez, 2015-2024. Bogotá. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Pol%C3%ADtica-colombiana-envejecimiento-humano-vejez-2015-2024.pdf>
- Navarrete, N., Palacio, C., & Villamil, N. (2017). Programas de preparación para el retiro laboral en las empresas del sector público de Bogotá. (Tesis de Especialización). Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá, Bogotá.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Obtenido de <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/es/>.
- Ponce, T., Cruz, C., & Rodríguez, B. (2018). Jubilación y calidad de vida: Impacto de la implementación de un programa educativo de preparación para la jubilación. *Cuba Salud*, 1-8.
- Prieto, D., Herranz, D., & Rodríguez, P. (2015). Envejecer sin ser mayor: Nuevos roles en la participación social en la edad de la jubilación. Madrid: Fundación Pilares .
- Pugliese, L. (2014). El Envejecimiento Activo, aproximaciones conceptuales y ejemplos de programas que lo promueven. *Comentarios de Seguridad Social*(44), 67-94.

- Reina, C. (2018). Estudio exploratorio acerca de la importancia y posibles impactos de la educación previsional para las medianas y grandes organizaciones en Colombia. (Tesis de Maestría). Universidad de La Sabana, Chía.
- Rivas, F., & Silva, M. (2017). La experiencia en Latinoamérica en el ámbito de las pensiones y jubilaciones como parte del sistema de seguridad social. *Actualidad Contable Faces*, 20(34), 119-140.
- Rodríguez, P. (2013). La atención integral centrada en la persona. *Papeles de la Fundación Pilares para la autonomía personal*.
- Romero, M., Aguilera, M., Torres, T., Contreras, M., Soltero, R., Villaseñor, M., & Aranda, C. (2013). Preparación para la jubilación con trabajadores de un centro universitario de Guadalajara, México, 2013. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(2), 69-79.
- Sahagún, M., Hermosillo, A., & Sleva, C. (2014). La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes. *Quaderns de Psicologia*, 16(2), 27-41. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1184>
- Selltiz, C. (2016). Metodología de la instigación. *Ciencias Sociales*.
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2018). Lineamientos plan de bienestar social y estímulos. Bogotá. Obtenido de [http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Documents/plan\\_bienestar\\_social\\_estimulos\\_2018.pdf](http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Documents/plan_bienestar_social_estimulos_2018.pdf)
- Sirlin, C. (2007). La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. Uruguay: *Comentarios de seguridad social*.

Stuardo, N., Zavala, M., & Merino, J. (2017). La decisión de jubilar: Dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción. *Revista Perspectivas: Notas sobre intervención y acción social*,(28), 73-107. doi: <https://doi.org/10.29344/07171714.28.406>

Tamayo. (1989). El profesorado de E.F y las competencias básicas en TIC. *Ciencias Sociales*.

Teos, L. (2009). Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del recurso humano docente de la facultad de ciencias económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, San Carlos.

Tixilema, A. (2018). Proceso de jubilación y nuevos roles en jubilados ordinarios por vejez del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Universidad del Quindío. (08 de Septiembre de 2014). Políticas Bienestar Institucional.

Valero, E. (2015). Preparación para la jubilación: análisis de los factores psicosociales que influyen en el ajuste personal en un estudio longitudinal. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia (España).

Vicente, J. (2011). Envejecimiento activo: Libro blanco. Madrid, España: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

Zuluaga, M., & Robledo, C. (2016). Alternativas para garantizar la seguridad económica en la vejez: Desafíos para Colombia. *Revista CES Derecho*, 7(1), 1-12.

## 15. Anexos

**ANEXO 1.**

**CRONOGRAMA**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OC T</b>	<b>N O V</b>
Título	X	X	X						
Planteamiento del problema	X	X	X						
Objetivos	X	X	X	X					
Justificación	X	X	3 I Infor me						
Marco de referencia (antecedentes, teórico, legal, conceptual y contextual).	X	X	17 Mayo  II Entre ga						
Diseño metodológico: Enfoque y Tipo de investigación, Operacionalización de variables, Diseño, Técnicas e instrumentos de recolección de información y Plan de análisis.			X	3 de Juni o III Infor me  30 de Jun  IV Infor me F					
Cronograma		X							
Presupuesto		X	X						
Bibliografía básica y complementaria	X	X	X	X					
Anexos			X	X					
Socialización de propuestas de seminario de				Vier nes					



**ANEXO 2.**

**PRESUPUESTO**

CATEGORÍA O INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FINANCIAMIENTO	Unidad	Precio	Cantidad	total
Salidas de campo Gastos de desplazamiento por investigador	Gastos de movilidad al mes	Personal	96.000	2.000	96	192.000
Recursos materiales papelería y otros	Impresión del material y rotulación	Personal	50.000	50.000	1	50.000
Gastos por alimentos por el desplazamiento	Alimentación (Almuerzos)	Personal	66.000	5.500	48	264.000
	Alojamiento		500.000	250.000	2	500.000

**ANEXO 3.**

**FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**UNIVERSIDAD DEL QUINDIO**

**CIENCIAS DE LA SALUD**

**GERONTOLOGÍA**



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente documento de consentimiento informado, tiene como propósito participarlo a usted de la investigación titulada: Necesidades Y Expectativas Del Personal Administrativo Frente Al Fortalecimiento Del Programa De Preparación Del Retiro Laboral En La Jubilación De La Universidad Del Quindío -Armenia-Q- 2019

de las autoras: Bertha Catalina Morales Benavides y Claudia Patricia Chivata Rativa, estudiantes de noveno semestre del Programa de Gerontología, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad del Quindío. La investigación tiene por objetivo general; Conocer Las Necesidades Y Expectativas Del Personal Administrativo Frente Al Fortalecimiento Del Programa De Preparación Del Retiro Laboral En La Jubilación De La Universidad Del Quindío - Armenia-Q- 2019

En función de lo anterior es muy importante su participación, que la temática a abordarse está directamente relacionada con su futuro retiro laboral de la institución donde labora, los

resultados cualificarán el diseño de programas encaminados a este propósito y su calidad de vida. Por lo tanto, las autoras solicitan a usted de manera respetuosa su consentimiento informado con el fin de fortalecer el proceso investigativo y así dar crecimiento teórico al estudio. Es de suma importancia, asimismo, dejar claridad en que el fin de la información que se recopile, en el marco de la investigación, será exclusivamente con propósitos académicos; de igual forma, la información se usará con la mayor confidencialidad y no tendrá otro propósito diferente al estipulado en esta investigación.

Es de resaltar que, si se tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él, y si lo que dure la ejecución de la investigación tiene alguna inconformidad usted tiene el pleno derecho de hacérselo saber a las investigadoras.

**Desde ya el grupo investigador agradece su participación.**

Yo \_\_\_\_\_ identificado con la cedula de ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ acepto participar voluntariamente en la investigación: \_\_\_\_\_, que es dirigida por: Bertha Catalina Morales Benavides y Claudia Patricia Chivata, estudiantes del Programa de Gerontología, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad del Quindío.

Acepto que he sido informado que el objetivo de este estudio es:

Conocer Las Necesidades Y Expectativas Del Personal Administrativo Frente Al Fortalecimiento Del Programa De Preparación Del Retiro Laboral En La Jubilación De La Universidad Del Quindío -Armenia-Q- 2019.

También, reconozco que la información que yo provea, en el transcurso de esta investigación, es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento; asimismo, entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido,

FIRMA

---

NOMBRE DEL PARTICIPANTE:

C.C.

**ANEXO 4.**

**FORMATO DE LA ENCUESTA**

## PROYECTO INVESTIGATIVO

### **NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE PREPARACIÓN DEL RETIRO LABORAL EN LA JUBILACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO**

#### **PROGRAMA DE GERONTOLOGÍA**

##### **Encuesta para el Personal Administrativo**

Respetuosamente le solicitamos a usted como funcionario vital en la institución, responder la encuesta para el desarrollo de la investigación denominada: *Necesidades y Expectativas del Personal Administrativo para el Fortalecimiento del Programa de Preparación del Retiro Laboral en la Jubilación de la Universidad Del Quindío.*

Su respuesta será manejada estrictamente para la investigación bajo principios éticos y bioéticos y su único propósito es dar participación activa a usted para el futuro de su calidad de vida. Favor marcar en la alternativa correspondiente, según pregunta realizada.

#### **CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRAFICA**

##### **DATOS PERSONALES**

Edad -----

**Género**

Femenino -----

Masculino -----

**Nivel educativo**

Primaria completa-----

Primaria incompleta-----

Secundaria completa-----

Secundaria incompleta-----

Nivel técnico-----

Nivel tecnológico-----

Nivel universitario-----

Posgrado: especialización-----maestría-----doctorado -----posdoctorado-

**Estado civil**

Soltero-----

Casado-----

Unión libre-----

Separado-----

Viudo-----

**Cargo que desempeña actualmente**

Auxiliar administrativo-----

Director administrativo-----

Profesional especializado-----

Secretaria-----

Técnico operativo-----

Otro. Cuál -----

**Tiempo que lleva laborando como administrativo**

Entre 1 y 5 años -----

Entre 5 y 10 años -----

Entre 10 y 15 años -----

Entre 15 y 20 años -----

Entre 20 y 25 -----

Otros -----

**¿Qué tipo de vinculación tiene con la Universidad del Quindío?**

De carrera-----

Provisional-----

Periodo-----

Libre nombramiento y remoción-----

Otro-----

## **ASPECTO FAMILIAR**

**Su núcleo familiar está compuesto por:**

Hijos-----

Nietos-----

Cónyuge-----

Vive solo (a) -----

Otros integrantes -----

**¿Cree pertinente involucrar a la familia en este proceso de capacitación al retiro  
laboral?**

Si--- ¿Por qué? -----

No ---- ¿Por qué? -----

**¿Cómo cree que actuaría su familia en el momento de jubilarse?**

Positivamente -----

Negativamente -----

**¿Al jubilarse contará con la ayuda económica de algún miembro familiar?**

Si ----- No -----

### **ASPECTO ECONÓMICO**

**¿Su salario se encuentra entre?**

1 y 2 S.M.L. -----

3 a 4 S.M.L. -----

5 y 6 S.M.L. -----

Más de 7 Y 8 S.M.L.-----

Más de 9 Y 10 S.M.L. -----

Otro -----

**¿Cuándo se jubile tiene previsto otros ingresos además del monto jubilatorio?**

Sí ----- No-----

**¿Es usted consiente que al momento de jubilarse sus ingresos disminuyen alrededor de un 25%?**

Si ----- No -----

**¿Está conforme con el monto jubilatorio que recibirá?**

Sí ----- No -----

**PERCEPCIÓN FRENTE A LA PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN****PERCEPCIÓN****¿Desea jubilarse?**

Sí ---- No---- ¿Por qué?-----

**¿Cuánto tiempo le falta para su jubilación?**

Menos de 1 año -----

1 año -----

2 años -----

Más de 2 años

Otros ¿Cuántos años? -----

**¿Se ve proyectado a seguir trabajando después de jubilarse?**

Si ---- No ----

¿Por qué? -----

**¿Considera que es necesario una preparación previa para el retiro laboral?**

Si ---- No ----

**¿Con cuántos años de anticipación se debería dar esa preparación?**

- a. Entre 1 y 5 años
- b. Entre 5 y 10 años
- c. Otros ¿cuántos? -----

**¿Sabía usted que las dependencias de Bienestar Universitario y Gestión Humana, junto con la de Bienestar Social Laboral, son las encargadas de velar por su preparación para el retiro laboral?**

Si ----- No -----

**¿Conoce usted la Ley que exige a las empresas públicas y privadas preparar a su personal de cara a su futura jubilación?**

Si ----- No -----

## **APORTES FRENTE A LA PREPARACIÓN Y JUBILACIÓN**

### **PARTICIPACIÓN**

**5.1. ¿Conoce usted el programa de retiro laboral que ofrece la Universidad del Quindío?**

Sí ----- No -----

**5.2 ¿Participa o ha participado en programas de capacitación para la preparación al retiro laboral?**

Sí ---- No ----

**5.3 ¿Estaría interesado en participar cuando esté próximo a jubilarse?**

Si ----- No -----

**5.4 ¿Cuáles son sus expectativas frente al cese de su actividad laboral como futuro jubilado?**

-----

**5.5 ¿Qué competencias y habilidades considera deben ser trabajadas dentro del programa de retiro laboral de cara a su jubilación?**

-----

**5.6 ¿Cuáles son sus expectativas frente al programa de retiro laboral?**

-----

**5.7 ¿Cree usted que la preparación al retiro laboral debe ser de carácter obligatorio?**

Si ----- No -----

¿Por qué? -----

**5.8 ¿Cree necesario que la Universidad después de su jubilación, continúe apoyándolo con espacios de aprendizaje y adaptación para estas instancias de su vida?**

Si ----- No -----

¿De qué manera? -----

**5.9 ¿Qué le pediría a la Universidad que tuviera presente con los demás colegas que se jubilarán, en relación a la preparación para esta fase de sus vidas?**

---

**5.10 ¿Cuántas horas considera son necesarias para esta capacitación?**

Semanales-----

Mensuales-----

Quincenales -----

Otras alternativas-----