



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

# **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**

Ingrid Ayrin Luna Novoa

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Enfermería, Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo  
Bogotá, Colombia  
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**

Ingrid Ayrin Luna Novoa

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo

Directora:

Alba Idaly Muñoz Sánchez

PhD en Enfermería

Docente Titular Facultad de Enfermería

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería - Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá D.C., Colombia

2017



## **Dedicatoria**

*Gracias a las personas que han contribuido en mi crecimiento tanto personal como profesional, al compartir tantos momentos y experiencias a mi lado.*

*A mi familia, por ser ese apoyo alentador e incondicional.*

*A mi padre, persona a la que le profeso la mayor admiración, respeto y amor*

*A mi madre, por la ternura y el amor que acompaña todos sus dulces regalos*

*A mis hermanos Gisell y Andrés*

*Gigi gracias por ser la acompañante tranquila, honesta y comprensiva de este corto pero bello camino.*

*Andy, gracias por ser el hermano constante y protector, y por brindarnos ese gran regalo llamado Sofía*

*A ti mi muñeca, te deseo una vida hermosa, llena de alegría, amor y sabiduría.*

*A las personas que he encontrado en el camino*

*Por ser las cómplices ideales en lo personal y profesional.*

*A dios y la vida que me han permitido transcurrir por ella, paso a paso, con la gratificación de que hoy se completa un segundo peldaño de ese incesante camino que conlleva el saber. Expectante a las experiencias venideras.*

*Ingrid Ayrin Luna Novoa*



## **Agradecimientos**

Agradezco en primer lugar a la Universidad Nacional de Colombia, alma máter de conocimiento, sabiduría y reflexión constante.

A la Directora de la tesis, Alba Idaly Muñoz Sánchez, PhD en Enfermería, Docente Titular Facultad de Enfermería, quien acompañó, motivó y generó la inquietud permanente por el conocimiento, durante la construcción del presente estudio, a partir de su amplia experiencia y conocimiento, el cual brindó durante el devenir de la presente investigación.

A las Docentes María de los Ángeles Aguilera Velasco, Yurian Rubiano Mesa y Sandra Liliana Joaqui Galindo, jurados del presente trabajo de grado, quienes, de la manera más cordial y respetuosa, enriquecieron el proceso investigativo.

A las Docentes del Postgrado Interdisciplinar en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Facultad de Enfermería, quienes guiaron el proceso de enseñanza aprendizaje e inspiraron con su dedicación a la reflexión del quehacer de los profesionales que ejercen en esta área del conocimiento.

También, agradezco a los participantes de la presente investigación por permitir que me acercará un poco a sus vidas, sentidos y significados.

Finalmente, a todas las personas que directa e indirectamente han contribuido constantemente a mi formación, tanto profesional como personal.



## Resumen

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.

Palabras clave: Jubilación, Promoción de la Salud, Lugar de trabajo, Estudios de intervención, Universidades (fuente: DeCS, BIREME).

## **Abstract**

Understand the meanings of retirement and the components of a preparation program for retirement, from the perspective of workers and retirees of a higher education institution located in the City of Bogotá. Materials and methods: Qualitative method, under the modality of approach from the dialectical hermeneutic perspective. 17 interviews were made and a focus group of 7 institution's retirees. Results: The study allowed to understand the meanings of the concept of retirement from workers and retirees, which are related to thoughts and feelings from the positive, negative and neutral perspectives, interconnected with the historical, political, economic, social and organizational context. Regarding the components that influence the preparation for retirement, the relationship between the discourses of the participants and the fundamental principles of health promotion in the workplace is evidenced, which provide an approach that contains the actions traditionally executed in accordance with the needs and expectations of the subjects that are part of the process. This generates a contribution to identify the preparation for retirement within actions to be developed from the promotion of health in the workplace, and to contemplate from the Health and Safety at Work. Similarly, based on this research, the need to generate policies in order to accompany the retirement process from early stages of linking people to the world of work is highlighted.

Keywords: Retirement, Health Promotion, Workplace, Intervention studies, Universities (source: DeCS, BIREME).

# Contenido

<b>Lista de figuras</b>	<b>13</b>
<b>Lista de tablas</b>	<b>15</b>
<b>Introducción</b>	<b>17</b>
<b>1. Problema de investigación</b>	<b>21</b>
1.1 Antecedentes investigativos sobre jubilación y promoción de la salud	21
1.2 Formulación del problema de investigación	27
1.3 Justificación	27
1.4 Objetivos	32
1.4.1 Objetivo General	32
1.4.2 Objetivos específicos	32
<b>2. Marco conceptual</b>	<b>33</b>
2.1 Ambientes de trabajo saludables	33
2.2 Promoción de la salud	34
2.3 Promoción de la salud en los lugares de trabajo	35
2.4 Programa de promoción de la salud	37
2.5 Teorías comprensivas y significados	38
2.6 Modalidad de abordaje: Perspectiva hermenéutica dialéctica	41
2.7 Jubilación y sus significados	42
2.8 Relación salud - trabajo	48
<b>3. Marco de referencia</b>	<b>51</b>
3.1 Educación superior en Colombia	51
3.2 Promoción de la salud en instituciones de educación superior	52
3.3 Marco legal	56
3.3.1 Marco legal en promoción de la salud	56

	12
3.3.2 Marco legal en jubilación	57
<b>4. Marco de diseño</b>	<b>59</b>
4.1 Método y tipo de estudio	59
4.2 Escenario de desarrollo del estudio	60
4.3 Elección de los participantes	60
4.3.1 Criterios de inclusión	61
4.3.2 Criterios de exclusión	61
4.3.3 Criterios de eliminación	62
4.4 Técnicas para la recolección de la información	62
4.5 Etapas para el desarrollo del estudio	63
4.5.1 Etapa I: De contextualización	63
4.5.2 Etapa II: De desarrollo del trabajo de campo	65
4.5.3 Etapa III: Análisis y tratamiento de la información	66
4.5.4 Etapa IV: De socialización de los resultados	67
4.6 Consideraciones éticas	67
4.7 Equipo de investigación	70
4.8 Propiedad intelectual	70
<b>5. Resultados</b>	<b>71</b>
5.1 Caracterización de los sujetos participantes en el estudio	71
5.2 Categorías del estudio	73
5.2.1 Significados sobre la jubilación	74
5.2.2 Componentes de un programa de preparación para la jubilación	87
<b>6. Discusión</b>	<b>96</b>
6.1 Sobre los significados de la jubilación	97
6.2 Sobre los componentes que influyen en la preparación para la jubilación desde los significados de los trabajadores de una institución de educación superior	102
<b>7. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>106</b>
Referencias bibliográficas	108

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 2-1: Modalidades de abordaje desde la sociología comprensiva .....	40
Figura 5-2: Categorías emergentes en el estudio.....	74
Figura 5-3: Categoría significados sobre jubilación.....	75
Figura 5-4: Categoría componentes de un programa.....	88



## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 4-1: Descriptores del estudio .....	64
Tabla 5-2: Características Sociodemográficas Trabajadores.....	72
Tabla 5-3: Características Sociodemográficas Jubilados.....	72



## Introducción

Desde la literatura, la etapa de prejubilación es un período de tiempo en el que los trabajadores que aún se encuentran en el lugar de trabajo tienen la oportunidad de planear junto con sus empleadores sobre las expectativas en torno a la jubilación, y por tanto, decidir de manera conjunta si se llevará a cabo en el tiempo estipulado, será anticipado, o por el contrario se postergará<sup>1</sup>. Así mismo, la etapa de prejubilación permite generar estrategias conjuntas para afrontar las transformaciones propias de ésta, durante los últimos años de desempeño laboral del trabajador<sup>2</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, el establecimiento de políticas, programas y acciones dirigidas a hacer frente a la jubilación deben ser contempladas dentro de los programas de promoción de la salud en los lugares de trabajo, puesto que es el espacio propicio para su desarrollo, por contribuir al bienestar del trabajador antes, durante y después de culminado la vida laboral<sup>3</sup>.

Partiendo de que la literatura disponible respecto a la temática, hace evidente la necesidad de identificar la jubilación como un aspecto relevante a contemplar dentro de la promoción de la salud, por permitir desarrollar el potencial de salud de los trabajadores a través de la intervención oportuna<sup>3</sup>. Sin embargo, se resalta que la investigación sobre este tema es relativamente mínima<sup>3,4</sup> para la gran importancia que posee para la seguridad y salud en el trabajo, y para los trabajadores que se van a jubilar y las organizaciones a las que pertenecen<sup>2</sup>.

Por su parte, a los trabajadores les permite llevar a cabo un proceso que facilita la proyección de su desempeño ocupacional dentro y fuera del ámbito laboral. Igualmente, proporciona a las organizaciones una preparación para el proceso de transferencia del conocimiento en el que el trabajador que se jubila logra transmitir su experiencia en el área de dominio, y de esta manera disminuir las posibles dificultades que se podrían presentar por su ausencia<sup>2</sup>. Por lo que la visibilización de la jubilación desde la perspectiva de promoción de la salud en los lugares de trabajo,

permitirá que se contemple un abordaje integral del proceso del envejecimiento, dentro de las acciones a ejecutar en pro de la salud y el bienestar de los trabajadores<sup>3,5</sup>.

Sobre el tema en mención, la literatura científica evidencia que los estudios realizados se centran principalmente en los cambios físicos y psicológicos que ocurren en edades superiores a los 50 años, así como en las intervenciones en promoción de la salud enfocadas en los temas de estilo de vida saludable<sup>4,6</sup>, en una mínima proporción mencionan el efecto positivo-negativo de la jubilación en los trabajadores que se encuentran en esta etapa<sup>4</sup> y, por lo tanto la necesidad de desarrollar acciones en preparación para la jubilación que brinden apoyo para que las jubilaciones sean más positivas<sup>3</sup>, tanto para los trabajadores como para las empresas, puesto que, cuando el trabajador se jubila debe afrontar el cambio de su rol productivo principal, y a su vez, la empresa debe asignar el cargo que era ejecutado por el trabajador<sup>2</sup>.

Teniendo en cuenta los planteamientos de la estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo, en donde se pone de manifiesto la relevancia que posee la realización de una serie de acuerdos y actividades, en este caso en preparación para la jubilación, que permitan a los empleadores y trabajadores extender el control sobre su salud<sup>7</sup>, el presente estudio tuvo como objetivo “Comprender los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde el punto de vista de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá, 2016-2017”.

Al indagar de forma conjunta los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma desde la voz de los trabajadores y jubilados, se realiza una aproximación a la posibilidad de construir acciones de intervención que involucren a los trabajadores como actores del proceso, a partir del significado atribuido a la jubilación, desde las creencias, la visión positiva o negativa, las actitudes, y las expectativas que constituyen las subjetividades y sentidos dados, por significados históricos y sociales, contruidos y compartidos, que dan respuesta a sus necesidades y esperados subjetivos e intersubjetivos, como miembros de una organización con condiciones de trabajo particulares, e igualmente inmersos en un contexto socio histórico particular. Lo anterior a partir de los postulados de la investigación cualitativa y los planteamientos de la promoción de la salud en los lugares de trabajo.

De esta manera, el lector podrá encontrar en este documento siete capítulos, que permiten verificar la manera como se construye la propuesta académica. En el primer capítulo se realiza una contextualización de la investigación, la formulación del problema, la justificación y los objetivos.

El segundo y tercer capítulo se enfoca en el marco conceptual y el marco referencial, que contiene los fundamentos en promoción de la salud en los lugares de trabajo y la jubilación, la teoría investigativa y modalidad de abordaje de la propuesta, y los antecedentes investigativos en el área.

En el cuarto capítulo se describe la metodología a desarrollar, incluyendo el tipo de estudio, las técnicas de recolección de la información, las etapas para el desarrollo del estudio, así como las consideraciones éticas del mismo.

El quinto capítulo da cuenta de los resultados obtenidos a través de las técnicas de recolección de información elegidas.

Finalmente, los capítulos sexto y séptimo configuran la discusión, conclusiones y recomendaciones, en los cuales se presenta un análisis de los resultados de la investigación.



# 1. Problema de investigación

## 1.1 Antecedentes investigativos sobre jubilación y promoción de la salud

Wilson y Palha<sup>3</sup>, al realizar una revisión sistemática con el objetivo de determinar el estado de evidencia de la investigación sobre promoción de la salud en la jubilación, seleccionaron y revisaron sistemáticamente veinte artículos, a través de métodos de análisis de contenido cualitativo, encontrando que los cuatro temas en los que se centra la literatura respecto al tema son: el efecto considerable de la jubilación en los individuos que se jubilan y por lo tanto la necesidad de apoyo para las jubilaciones más positivas, la identificación y la superación de las barreras de la promoción de la salud en la jubilación, la evaluación de los métodos con los cuales la promoción de la salud se introduce como un cambio positivo y de largo plazo, y la descripción de los efectos a corto y largo plazo de los beneficios de promoción de la salud en la jubilación.

Así mismo, el autor resalta que a pesar de que ésta revisión de la literatura mostró investigación relativamente mínima hasta la fecha sobre el tema, la promoción de la salud en la jubilación es de considerable importancia tanto para los jubilados, como para los líderes políticos y sociales responsables de la elaboración de directrices y programas, para ayudar a mejorar la salud y el bienestar en las personas mayores<sup>3</sup>.

Tobiasz et al.<sup>6</sup> realizaron un análisis de contenido de estudios y publicaciones relacionadas con la promoción de la salud e intervenciones de promoción de la salud dirigidas a las personas mayores, encontrando que la literatura disponible y los ejemplos elegibles de buenas prácticas se centraron en los temas de estilo de vida y la salud mental. En cuanto a estilos de vida se encontró de forma mayoritaria, la nutrición y la actividad física, y en forma cada vez menos frecuente la actividad sexual, el abuso de sustancias, la prevención dirigida a caídas, la prevención al abuso-violencia, y a la enfermedad.

Sobre la promoción de la salud mental se abordaron los problemas cognitivos y el fomento la actividad cognitiva, el respeto propio y la dignidad; en cuanto a la salud psicológica, se reveló el contexto de depresión que muy a menudo se presenta con relación al apoyo emocional y social, los cuales podrían ser el resultado de una falta de la aceptación de la situación de la persona como adulto mayor, así como el proceso de envejecimiento en sí, que también podría ser generado por causa de la exclusión social<sup>6</sup>.

Otro aspecto evidenciado fue el aprendizaje permanente y la red de apoyo social como factores positivos, en donde se hace hincapié en destacar aspectos sociales que faciliten la prevención de la marginación y el aislamiento de las personas mayores, mediante el fomento de un debate público sobre la política social, la discriminación por edad en beneficios sociales y muy especialmente en las leyes laborales<sup>6</sup>.

Crawford et al.<sup>4</sup> al realizar una revisión sistemática en bases de datos desde 1990 a 2010, con el objetivo de evaluar la investigación actual sobre las necesidades de promoción de la salud de los trabajadores mayores, mediante la caracterización de la evidencia de intervenciones exitosas en el lugar de trabajo, encontraron que la investigación sobre el envejecimiento de los trabajadores ha puesto de manifiesto tanto los cambios físicos como psicológicos positivos y negativos que ocurren en edades superiores a los 50 años.

Dichos cambios se centran en la fuerza y resistencia física, las capacidades sensoriales, el equilibrio postural y funcional, la tolerancia térmica, los tiempos de respuesta y la exactitud en los resultados. Sin embargo, estos cambios están sujetos a las diferencias entre los sujetos y al mantenimiento de la actividad. Es así como los autores sugieren que el mantenimiento de la salud a largo plazo es dependiente de la actividad física, la dieta y la estimulación intelectual<sup>4</sup>.

Hildt-Ciupińska y Bugajska<sup>2</sup>, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de examinar las opiniones de los trabajadores mayores sobre las actividades ejecutadas en sus empresas, relacionadas con mantener a los trabajadores de mayor edad con empleo, obteniendo como resultado que en la actualidad se realizan diversas actividades tales como la “gestión de la edad”, incluyendo como elementos de abordaje la contratación, la atención de la salud, el aprendizaje permanente, el desarrollo profesional, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo.

En lo relacionado con la atención de la salud una parte minoritaria de los trabajadores declaró que sus empresas habían desarrollado orientación relativa a estilo de vida saludable, pero aún una proporción significativamente menor indicó haber sido capacitados sobre el proceso de envejecimiento. En cuanto a la organización y las condiciones de trabajo, más de la mitad informó que sus lugares de trabajo fueron revisados y adaptados a sus necesidades con regularidad y casi en la misma proporción expresó que tenían la oportunidad de trabajar horarios de trabajo flexibles<sup>2</sup>.

Los autores<sup>2</sup> plantean, que muchos trabajadores mayores prefieren un horario de trabajo flexible, con menos horas de trabajo, la jubilación parcial, cambios de ritmo de trabajo o los turnos de trabajo, permisos más largos, rotación en el empleo, la reducción de las horas extraordinarias o responsabilidades adicionales.

Por lo anterior, los horarios de trabajo flexible podrían desempeñar un papel clave para mantener al personal, el logro de los objetivos de la empresa, el aumento de la productividad y la motivación y satisfacción de los empleados. Esta afirmación se basa en que las empresas con horarios de trabajo flexible tienen tasas de ausentismo por enfermedad menor, lo que afecta positivamente en la productividad y la competitividad. Algo importante de resaltar es que los horarios de trabajo flexible promueven un mejor equilibrio trabajo-hogar en las personas de mayor edad<sup>2</sup>.

También es importante mencionar que cuando los trabajadores de mayor edad se jubilan, las empresas pierden su conocimiento y experiencia. Es por tanto necesario, que las empresas desarrollen acciones, como la transferencia de conocimientos entre los trabajadores mayores a los más jóvenes, las formas flexibles de trabajo, las oportunidades de formación y la mejora de las condiciones de trabajo<sup>2</sup>.

Teniendo en cuenta los hallazgos presentados con anterioridad, Hildt-Ciupińska y Bugajska<sup>2</sup> afirman que la promoción de la salud en el lugar de trabajo es insuficiente, dado que la atención de la salud en el lugar de trabajo se reduce a cumplir con las disposiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo.

En esta misma línea, Crawford et al.<sup>4</sup> mencionan que aún hay una limitada investigación en cuanto a estrategias de intervención disponibles para ayudar en la gestión de la salud y la seguridad de este grupo poblacional, puesto que en los datos

identificados en la revisión se visibiliza la falta de estudios longitudinales y pocos estudios de intervención que cumplan con criterios de calidad<sup>4</sup>.

Actualmente, se han venido realizando avances en intervenciones<sup>8</sup> que involucran a los trabajadores como actores del proceso, como lo es el caso de Alemania en donde se desarrolla la estrategia de grupos de discusión en los lugares de trabajo como método efectivo para lograr los objetivos de la promoción de la salud, los cuales denominan con el nombre de “círculos de salud”, estos tienen el fin de que los empleados recolecten información acerca de los problemas de salud relacionados con el trabajo, tales como factores de estrés, presiones psicológicas, así como sus causas, y posteriormente se discuta sobre las posibles soluciones a los mismos.

Huber et al.<sup>8</sup> concluyen que por ser actividades en las que hay una participación directa de los empleados permiten aumentar su tenencia en las empresas, en particular los trabajadores de mayor edad, quienes poseen la experiencia sobre su labor, pero que a su vez, son más propensos a sufrir de problemas de salud, lo que refuerza su vinculación con el mercado laboral. Por lo que se reducen las salidas del mercado laboral por jubilación anticipada.

Por su parte Aguilera et al.<sup>9</sup> indagaron sobre la construcción social del concepto de salud, a través de la exploración de los significados, las dimensiones cognitivas y el consenso cultural en jubilados del Instituto Mexicano del Seguro Social, con la intención de aportar en el diseño de acciones de intervención y promoción de la salud, en donde se evidenció que el concepto de salud en dicha población se relaciona con la noción de bienestar, desde la consideración de múltiples aspectos de tipo físico, mental, espiritual, emocional y económico, siendo este último un condicionante relevante para la tranquilidad emocional.

Por lo que, los autores<sup>9</sup> refieren que los elementos a considerar en los programas de intervención y educación en promoción de la salud deben contener las temáticas de la alimentación balanceada, la atención médica para la prevención, la detección oportuna y control de enfermedades, la rutina de ejercicios, la ocupación en actividades laborales, de ocio y placer al aire libre, la búsqueda de salud interior a través del control de las emociones, el desarrollo de habilidades sociales, el fomento de valores de tolerancia y respeto, que permitan relacionarse mejor con la familia y la sociedad en general, el estímulo de las creencias religiosas que proporcionen salud espiritual, y el fortalecimiento de la propia aceptación que aporte satisfacción con la vida<sup>9</sup>.

Finalmente, el estudio menciona la relevancia de realizar investigaciones que contribuyan a la construcción de saberes con el fin de entender, aplicar y optimizar los discursos de promoción de la salud, para una mayor comprensión del fenómeno salud-enfermedad<sup>9</sup>.

Igualmente, Mosrhhäuser y Söcher<sup>5</sup> mencionan que es necesario difundir y poner en práctica estrategias de desarrollo organizacional y de promoción de la salud en los lugares de trabajo, que incorpore la situación del envejecimiento de la población trabajadora.

Sobre el tema Toltecatl et al.<sup>1</sup> comentan que el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha interesado históricamente por la protección del jubilado, para lo cual ha establecido políticas, programas y acciones específicas para este grupo poblacional, muestra de ello es el programa de atención para los jubilados, creado en el año 1993, con los objetivos de atender las necesidades médicas desde un enfoque sociocultural, y el fomento de la salud a través de la identificación de factores de riesgo.

Una de las estrategias que se lleva a cabo desde dicho programa es la orientación y capacitación de los trabajadores que se encuentran próximos a iniciar la jubilación, a través de cursos pre-jubilatorios, en donde “se les presenta desde diferentes estrategias para la ocupación del tiempo libre, hasta orientación sobre trámites legales que tengan que realizar, así como orientaciones psicológicas, ocupacionales, entre otras”<sup>1</sup>.

Por su parte Pazzim y Marin<sup>10</sup>, mencionan que la transición a la jubilación se facilita cuando la persona puede prepararse durante el tiempo de actividad laboral. Por lo que las organizaciones han adoptado programas de preparación para la misma, desarrolladas por un grupo interdisciplinario de profesionales de diversas áreas del conocimiento, tales como psicólogos, médicos, asistentes sociales, abogados, nutricionistas, educadores físicos, entre otros, con el fin de realizar un abordaje y comprensión biopsicosocial del momento de la jubilación.

En donde los autores<sup>10</sup> resaltan que aunque inicialmente (años 50) dichos programas comenzaron a desarrollarse con carácter informativo, actualmente su enfoque se basa principalmente en promover la salud y el bienestar de los futuros jubilados a partir de temas tales como la actividad física, los aspectos familiares, las finanzas personales,

la nutrición, la calidad de vida, la legislación, la post-carrera y el envejecimiento. Lo que se logra a partir de la reflexión sobre los aspectos positivos y negativos del momento de transición y la (re) construcción de un proyecto de vida.

Finalmente, se menciona la relevancia de que la sociedad en general comprenda la importancia de la preparación para la jubilación, en la contribución a la promoción de la calidad de vida de las personas durante y posterior a la trayectoria laboral.

En este mismo sentido Franca y Soares<sup>11</sup>, refieren que la planificación para la jubilación es fundamental para la adaptación a la transición que contempla este momento de la vida, ya que para algunas personas, el trabajo está íntimamente relacionado con su identidad, por lo que es fundamental que se propongan programas de preparación que faciliten el bienestar de los jubilados, por ser una oportunidad para recibir información y para la adopción de prácticas y estilos de vida que promuevan la salud. Por lo que se evidencia una necesidad de las organizaciones en ofrecer apoyo en esta fase.

De la misma manera, los autores<sup>11</sup> mencionan que los elementos básicos a considerar en un programa deben ser un módulo informativo y un módulo experiencial o formativo. El primero debe ofrecer conferencias con profesionales que aborden la jubilación, entrevistas con jubilados exitosos y emprendedores, contando con la presencia de un familiar o un amigo invitado que participe en algunas conferencias y talleres sobre temáticas de bienestar, salud, y presentaciones de hábitos saludables. Por su parte, el módulo experiencial, se debe enfocar en profundizar aspectos relacionados con la calidad de vida en la jubilación, tales como: dieta y nutrición, relación familiar y social, actividades de ocio-educativas, actividades remuneradas o voluntarias y planificación financiera a mediano y largo plazo.

Lo anterior permite que los jubilados sean estimulados a ejecutar actividades intelectuales; a reflexionar en nuevas opciones de vida laboral, oportunidades de ocio y la forma de mejorar sus relaciones afectivas, familiares y sociales, por lo que dichos contenidos deben ser insertados en el proyecto de vida, siendo los jubilados quienes establezcan las prioridades, de acuerdo con sus intereses<sup>11</sup>.

De este mismo modo, Franca y Soares<sup>11</sup> comentan que el seguimiento del programa es también un punto crucial para el éxito de la preparación para la jubilación, por lo que recomiendan un acompañamiento de hasta cinco años posterior a la jubilación.

## 1.2 Formulación del problema de investigación

¿Cuáles son 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?

## 1.3 Justificación

Actualmente, el mundo está experimentando un cambio demográfico en el que se espera que para el año 2050 las personas mayores de 60 años pasen de un 10% a un 21%, lo que genera nuevos retos a los sistemas de seguridad social, fenómeno en el que los países de América Latina y del Caribe no están exentos, puesto que se espera un crecimiento generalizado en todos los países<sup>12</sup>.

Por su parte, Colombia se encuentra en un proceso de transición demográfica caracterizada por el envejecimiento poblacional, en donde se espera que el porcentaje de personas adulto mayor ascienda de 10,1% en el 2025 y al 18,7% en el 2050. Razón por la que se han venido promulgando estrategias con el objetivo de disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de dicho grupo poblacional, para obtener como mínimo el derecho a la salud y a la pensión<sup>12</sup>.

Sin embargo, la situación del régimen pensional en Colombia, es un problema importante que enfrenta la sociedad y en particular las personas de edad avanzada, teniendo en cuenta que la pensión, entendida como los ingresos en la vejez, son sólo un aspecto de un problema diverso, ya que en muchos casos éste grupo depende de este ingreso para poder vivir, debido a los cambios culturales en la constitución de la familia<sup>13</sup>.

Según el censo de 2005, en Colombia habían 4.479.868 personas en edad de pensión, y de éstos habían tan solo 650.642 pensionados, por lo que tan sólo el 14,5% de las personas en edad lograron acceder a la pensión<sup>13</sup>. Información más reciente (2016) generada por Fedesarrollo refirió que en Colombia hay un poco más de 1,6 millones de pensionados, por lo que a la actualidad menos de la tercera parte de la población mayor de 60 años puede acceder a una pensión<sup>14</sup>. Esto refuerza la afirmación de Arango y Segura<sup>12</sup>, que mencionan que envejecer puede ser negativo en los actuales contextos sociales, culturales, económicos e institucionales.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>15</sup> refiere que la mayoría de los problemas de salud de las personas mayores son el resultado de enfermedades crónicas, que son posibles de prevenir o retrasar con hábitos saludables. En donde incluso a edad avanzada, la actividad física y la buena nutrición pueden tener beneficios relevantes para la salud y el bienestar. Por lo que el envejecimiento de la población exige un abordaje integral de la salud, sin embargo, también afirma que no se ha debatido lo suficiente sobre lo que esto implica e incluso en diversas esferas se sabe poco acerca de las estrategias que dan resultado, ya que no se explica en detalle cuáles son los cambios sistémicos a desarrollar.

Por lo tanto, se afirma que se requiere de leyes, políticas y acciones para ayudar a crear las condiciones apropiadas que garanticen que las personas mayores puedan disfrutar del más alto nivel de salud posible, a partir del abordaje de los determinantes básicos de la salud, como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y sanas y un medio ambiente sano<sup>15</sup>.

Es así como, la presente propuesta parte del postulado de que las acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo son fundamentales por tener el potencial de facilitar los medios para que la población trabajadora se prepare para las diferentes etapas de la vida<sup>16</sup>, en donde la ejecución de acciones de preparación para la jubilación se posiciona como un componente a desarrollar, puesto que actualmente se lleva a cabo un mínimo abordaje<sup>3</sup>. A saber, por permitir a los diferentes actores involucrados tales como trabajadores, empleadores y profesionales de salud y seguridad en el trabajo, generar estrategias para asumir el cambio que este proceso implica<sup>3,5</sup>.

Para los trabajadores que se van a jubilar, aporta herramientas que permiten afrontar la transformación de su rol productivo principal al de jubilado, puesto que al ser trabajador su desempeño gira en torno al cumplimiento de funciones propias del cargo, así como de los requerimientos legales y reglamentarios de la institución en la que laboran, tales como actividades, tareas, jornada laboral, relaciones interpersonales, tiempos de sueño/vigilia, aprovechamiento del tiempo libre, entre otros<sup>17</sup>.

Al asumir el rol principal de jubilado, la estructuración de las actividades de la vida diaria cambia completamente, ya que el tiempo que en el pasado era dedicado a la

organización de hábitos y rutinas que permitieran el cumplimiento de los requerimientos laborales, pasa a ser tiempo libre <sup>1,17</sup>.

Con relación a lo anterior, la literatura científica disponible refiere que la jubilación puede tener un efecto tanto positivo como negativo para el trabajador y para la empresa, según el abordaje que se haya realizado, por lo tanto, demuestra la necesidad del apoyo, para que las jubilaciones sean positivas <sup>1,4-6,17</sup>.

En cuanto a los efectos positivos generados en los trabajadores a partir de la preparación para la jubilación, se mencionan la formación en estilos de vida saludable, la revisión y adaptación de los lugares de trabajo y de las jornadas laborales<sup>2</sup> así como la creación de redes de apoyo social<sup>6</sup>. Por el contrario, como efectos negativos, se evidencia que la falta de dicha preparación puede generar alteraciones en la salud, tales como estrés, depresión, trastornos obsesivo-compulsivos y problemas cognitivos <sup>1,6</sup>.

De igual modo, cabe mencionar que los efectos negativos generados en las empresas a raíz de la jubilación de los trabajadores, son la pérdida de conocimiento y experiencia del trabajador que se jubila, por lo que la preparación previa permite desarrollar acciones para aumentar la tenencia de los trabajadores e impide la jubilación anticipada, posibilitando las acciones de transferencia de conocimientos<sup>2</sup>.

Así mismo, al desarrollar acciones de preparación para la jubilación, se puede lograr que el trabajador desarrolle una proyección de hábitos, rutinas y roles significativos a ejecutar cuando su desempeño ocupacional se ubique fuera del ámbito laboral, y que la empresa logre identificar las necesidades en cuanto a requerimientos específicos de personal y logre planificar la sucesión de los trabajadores que se encuentran próximos a la jubilación, así como la ejecución de estrategias de transferencia del conocimiento, en las que el trabajador que se encuentra en la etapa de prejubilación logre transmitir la experticia en el área de dominio al sucesor del cargo, y de ésta manera se disminuyan las posibles dificultades que se podrían presentar cuando el trabajador se jubile<sup>2</sup>.

Para la salud y seguridad en el trabajo juega un papel fundamental, ya que visibiliza la necesidad de desarrollar acciones para la etapa de jubilación como parte de los componentes relevantes de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, por permitir el abordaje de los factores positivos y negativos de la jubilación mencionados

con anterioridad, procurando por una desvinculación laboral que potencialice la salud y el bienestar de la persona y de esta manera, se contribuya al envejecimiento saludable de la población durante y después de la culminación de la etapa productiva<sup>3,17</sup>.

Lo anterior, cumpliría con los planteamientos de la estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo, la cual incluye la realización de una serie de acuerdos y actividades, que permitan a los empleadores y trabajadores extender el control sobre su salud, con el fin de favorecer la productividad de las empresas y contribuir al desarrollo económico y social de los países<sup>3</sup>, acciones dentro de las que se enmarca el abordaje de la jubilación como aspecto fundamental a considerar dentro de la promoción de la salud, puesto que al efectuar una intervención eficaz, se logrará determinar si la jubilación se debe realizar según el tiempo estipulado, debe ser anticipada, o por el contrario se podrá postergar<sup>2</sup>. Cualquiera que sea la decisión que se tome de manera conjunta entre el trabajador y el empleador, es necesaria la planificación y ejecución de estrategias que permitan que éste proceso sea beneficioso tanto para la empresa, como para el trabajador<sup>1,7,9</sup>.

A nivel macro, la visibilización de la jubilación desde la perspectiva de la promoción de la salud en los lugares de trabajo permitirá que se considere e incorpore el abordaje de la temática como parte fundamental en la agenda política, a partir de la elaboración de lineamientos y programas en pro de la salud y el bienestar de los trabajadores<sup>1</sup>.

De esta manera se contribuirá ampliamente a dar respuesta al planteamiento realizado durante el taller “Estrategia de promoción de la salud de los trabajadores en América Latina y el Caribe”<sup>7</sup>, en donde la Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirmó que la capacidad para el desarrollo, la práctica y la evaluación de programas eficaces de promoción de la salud en los lugares de trabajo escaseaba en toda la región, por lo que se debía continuar reforzando<sup>7</sup>.

A esto se suma su relevancia como un aporte significativo a la investigación sobre la jubilación como aspecto notable a considerar dentro de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, teniendo en cuenta que en la actualidad la investigación respecto al tema es relativamente mínima, principalmente por la falta de identificación de la misma dentro de los componentes de la promoción de la salud<sup>5</sup>.

Lo anterior, refleja la necesidad de obtener evidencia en cuanto a las acciones a desarrollar dentro de los programas de preparación para la jubilación, que para el caso

particular de este estudio emergerá de los significados de los sujetos involucrados en dicho proceso. Siendo coherente con los postulados de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, que convocan a la participación conjunta de trabajadores, empleadores y demás actores sociales interesados en el desarrollo de iniciativas para la salud y el bienestar de la población trabajadora<sup>7</sup>.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la promoción de la salud en los lugares de trabajo “incluye la realización de una serie de políticas y actividades, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países”<sup>7</sup>.

Partiendo de la información presentada anteriormente, se propuso desarrollar la investigación denominada “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”, la cual se llevó a cabo en una universidad de carácter público, ubicada en la ciudad de Bogotá, puesto que dicha institución cuenta con un tiempo de antigüedad y condiciones laborales que permite que sus trabajadores logren la jubilación, igualmente, dispone de dos asociaciones activas de jubilados, desde las que se logró hacer el acercamiento inicial a algunos de los sujetos que participaron en el estudio, también, se logró establecer un vínculo con el área encargada del desarrollo de las acciones en preparación para la jubilación, en donde se estableció el contacto de los trabajadores en etapa de prejubilación encontrando a su vez la necesidad de incluir a los profesionales del área en el estudio, teniendo en cuenta los saberes acumulados a partir de su experiencia en el desarrollo de dichas acciones.

Lo anterior permitió comprender las perspectivas de trabajadores y jubilados de diferentes facultades y departamentos, aportando a la construcción de los significados sobre la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Comprender los significados de 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, 2016-2017.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Describir los significados del concepto de jubilación de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior.
- Describir los componentes de un programa de preparación para la jubilación desde los significados de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior.

## 2 Marco conceptual

### 2.1 Ambientes de trabajo saludables

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el lugar de trabajo saludable es “aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta... consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas”<sup>18</sup>. Necesidades que establecen las prioridades en los temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, de inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; de recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad<sup>18</sup>.

El ambiente de trabajo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>18</sup> contempla:

**2.1.1 Ambiente físico de trabajo:** El ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo el entorno físico de trabajo es ese emplazamiento<sup>18</sup>.

**2.1.2 El ambiente psicosocial de trabajo:** El entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar mental y físico de los empleados. Estos

factores muchas veces se denominan factores estresantes del lugar de trabajo en general y pueden provocar estrés emocional o mental a los trabajadores<sup>18</sup>.

**2.1.3 Recursos personales de salud en el trabajo:** Los recursos personales de salud en el lugar de trabajo consisten en el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una empresa a los trabajadores con el objeto de apoyar o motivar sus esfuerzos por mejorar o mantener sus prácticas personales de estilo de vida saludable, así como vigilar y apoyar su estado actual de salud física y mental<sup>18</sup>.

**2.1.4 Participación de la empresa en la comunidad:** Las empresas existen en las comunidades, las afectan y se ven afectadas por ellas. Como los trabajadores viven en las comunidades, su salud se ve afectada por el entorno físico y social de la comunidad. La participación de la empresa en la comunidad comprende las actividades que realiza la empresa y los conocimientos especializados y otros recursos que aporta a la comunidad o comunidades en las que funciona, tanto en sus aspectos físicos como sociales, y que afectan la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye las actividades, los conocimientos especializados y los recursos aportados al entorno local inmediato, pero también al entorno más general<sup>18</sup>.

## 2.2 Promoción de la salud

La Carta de Ottawa, precisó que “la promoción de la salud consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma”<sup>19</sup>. Así mismo, se resaltó la relevancia que desempeña el trabajo en la contribución de una sociedad saludable, puesto que la promoción de la salud genera condiciones de trabajo gratificantes, estimulantes, agradables y seguras<sup>19</sup>.

En donde, los lugares de trabajo son esenciales por “proporcionar los medios para que, a lo largo de su vida, la población se prepare para las diferentes etapas de la misma”<sup>19</sup>, lo anterior basado en que la salud se vive y se crea en el marco de la vida cotidiana; en los lugares de trabajo, de enseñanza y de esparcimiento<sup>19</sup>.

## 2.3 Promoción de la salud en los lugares de trabajo

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la promoción de la salud en los lugares de trabajo “incluye la realización de una serie de políticas y actividades, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países”<sup>7</sup>.

En este sentido, la promoción de la salud en los lugares de trabajo “convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral”<sup>7</sup>, y tiene como misión “contribuir con el mejoramiento del ambiente de trabajo, tanto físico como psicosocial, el estado de salud, la capacidad para tener valores y estilos de vida y de trabajo saludables, así como el bienestar general de los trabajadores, con el fin de avanzar hacia el desarrollo sostenible con equidad y justicia social”<sup>7</sup>.

Los principios fundamentales de la promoción de la salud en los lugares de trabajo<sup>7</sup> son:

El carácter integral, entendido como “el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador”<sup>7</sup>. En donde se incluyen las siguientes áreas, entre otras.

La construcción de políticas públicas de trabajo saludable; la creación de ambientes favorables en el sitio de trabajo; el fortalecimiento de la participación de la comunidad trabajadora, así como la población en general; el desarrollo de responsabilidades y habilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión del autocuidado, el cuidado de la salud y seguridad, entre otros; la reorientación de los servicios de la salud y de salud ocupacional, actuaciones que en la actualidad han trascendido a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo<sup>7</sup>.

El carácter participativo y empoderador, en el que se promueve la participación de trabajadores y empleadores, por medio de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional, en los que se ejerce una participación en la toma de decisiones que afectan la salud<sup>7</sup>.

La cooperación multisectorial y multidisciplinaria, que tiene como fin brindar la oportunidad de participación a “todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades. También se requieren la experticia y pericia de profesionales de distintas disciplinas”<sup>7</sup>.

La justicia social, entendida como la garantía de que la promoción de la salud en los lugares de trabajo sea brindada a todos los miembros del lugar de trabajo, sin importar el cargo, sexo o grupo étnico<sup>7</sup>.

La sostenibilidad, que según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), debe ser una parte integral en la gestión y la organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea<sup>7</sup>.

Para la línea de investigación del Posgrado Interdisciplinar en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia<sup>20</sup>, la promoción de la salud en los lugares de trabajo, “constituye una estrategia para que el estudio de la salud de los trabajadores en sus ambientes laborales sea abordado desde una perspectiva integral y alcance un mayor impacto en la calidad de vida de las personas”<sup>20</sup>.

Por ser, “Un proceso individual y colectivo, integral, dinámico y sistemático, cimentado en una política de Estado y de las empresas, articulado a las necesidades de los trabajadores. La promoción de la salud en los lugares de trabajo debe involucrar conocimientos, técnicas y abordajes metodológicos que incluyan experiencias de los actores, sectores y diversas disciplinas implicadas en la salud de los trabajadores. Igualmente, debe propender por el bienestar de los trabajadores, la construcción de sus proyectos de vida, así como a los objetivos de la organización”<sup>21</sup>.

Muñoz y Castro<sup>20</sup>, mencionan que la evolución del concepto de promoción de la salud es equiparable a hablar de calidad de vida, por lo que, referir el término de la promoción de la salud en los lugares de trabajo implica trasladar el

“Objetivo de alcanzar esa calidad de vida aprovechando los escenarios de trabajo, sin delimitarlo al espacio físico de una determinada actividad laboral sino considerando las consecuencias que las condiciones de dicha actividad genera en la calidad de vida de

las personas, lo que en últimas se extiende a las demás esferas de la vida del trabajador, esto es, vida familiar, social, política, económica”<sup>20</sup>, entre otras.

## 2.4 Programa de promoción de la salud

Un programa “se asume como un proceso sistematizado, coherente y lógico, cuyos componentes o fases (planeación, ejecución, control y evaluación) están íntimamente interrelacionados”<sup>22</sup>. En donde, los pasos para establecer un programa de promoción de la salud según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)<sup>23</sup> de España son: la elaboración del plan, la aplicación y gestión del plan, la evaluación y la mejora continua, tal y como se menciona a continuación.

Elaboración del plan: todo programa de promoción de la salud en el trabajo surge de la detección de necesidades y el establecimiento de prioridades, que se basa en la recogida de información sobre las expectativas y opiniones de los sujetos clave, el análisis de la evidencia y de las experiencias previas, el análisis de datos disponibles relacionados con la salud y finalmente, la identificación de las carencias de información y la decisión sobre la forma de conseguirla<sup>23</sup>.

A partir de la identificación y selección de los temas prioritarios, la elaboración del programa de promoción de la salud debe responder principalmente al problema o situación que se quiere mejorar y a los resultados esperados<sup>23</sup>.

Aplicación y gestión del plan: es imprescindible una evaluación del proceso en busca de acciones de mejora, para lo anterior se han de establecer indicadores de proceso que permitan evaluar las acciones mientras se están desarrollando, tales como una comunicación efectiva con los trabajadores acerca de la estrategia, la visión, los objetivos, entre otros; una interacción constante con los trabajadores, para conocer su opinión y conseguir aportes en razón de su experiencia y expectativas y ajustar el programa en función de los aportes y los resultados de la evaluación<sup>23</sup>.

Evaluación: se basa en la recogida sistemática, el análisis de los indicadores de cumplimiento de la estrategia y la obtención de los resultados previstos con el fin de guiar el desarrollo de iniciativas efectivas, al identificar aquellos elementos que pueden mejorar en el programa<sup>23</sup>.

La mejora continua: hace referencia a la evaluación del plan en función de la viabilidad, la aceptabilidad y los resultados, por lo que permite detectar errores, acciones y tareas poco efectivas o no aceptadas por los trabajadores, entre otras. Esta fase permite recolectar nuevas necesidades y expectativas que enriquecen el proyecto a futuro<sup>23</sup>.

es imprescindible una evaluación del proceso en busca de acciones de mejora, para lo anterior se han de establecer indicadores de proceso que permitan evaluar las acciones mientras se están desarrollando, tales como una comunicación efectiva con los trabajadores acerca de la estrategia, la visión, los objetivos, entre otros; una interacción constante con los trabajadores, para conocer su opinión y conseguir aportes en razón de su experiencia y expectativas y ajustar el programa en función de los aportes y los resultados de la evaluación<sup>23</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio toma relevancia para la institución de educación superior en la que se llevó a cabo, ya que los resultados aportan a la fase de elaboración del plan, pues a partir de significados sobre la jubilación y componentes de un programa de preparación para la misma desde la perspectiva de los trabajadores y jubilados, se genera un acercamiento a las necesidades, prioridades, problemáticas y situaciones vivenciadas por los participantes del estudio, hallazgos que podrían ser un punto de partida para la toma de decisiones, con el fin de brindar intervenciones que satisfagan las expectativas de la población a la que se dirigen las acciones en preparación para la jubilación.

## **2.5 Teorías comprensivas y significados**

Para entender el concepto de los significados se hace necesario realizar un abordaje desde las metodologías cualitativas, lo anterior partiendo de la afirmación de Minayo de que la teoría y el método son “dos términos inseparables, debiendo ser tratados de forma integrada y apropiada cuando se elige un tema, un objeto o un problema de investigación... Por lo tanto, discutir metodología es entrar en un fuerte debate de ideas, de opciones y de prácticas”<sup>24</sup>.

De igual forma, la autora menciona que la metodología de investigación cualitativa “ocupa un lugar central al interior de la sociología del conocimiento, dado que es una parte intrínseca de la visión social del mundo, vehiculada a través de la teoría... la

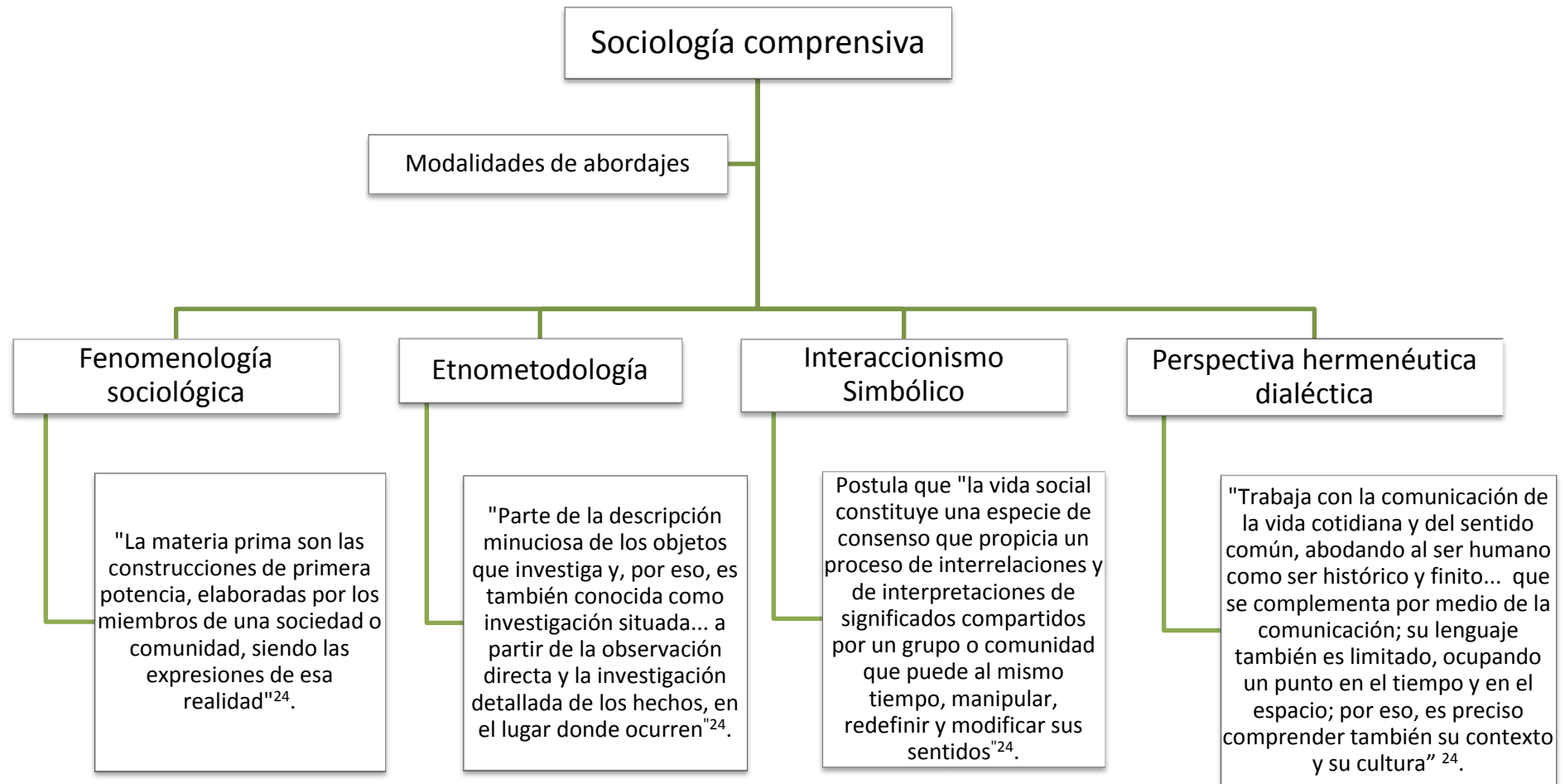
metodología constituye el camino de pensamiento<sup>24</sup>. Ya que “toda actividad teórica supone un corte epistemológico y un corte social, por tanto ambos gobiernan sutilmente esa realidad”<sup>24</sup>. De allí que las metodologías de investigación cualitativa sean “entendidas como aquellas capaces de incorporar la cuestión del significado y de la intencionalidad, como inherentes a los actos, a las relaciones y a las estructuras sociales”<sup>24</sup>.

Es así como la investigación cualitativa ha desarrollado diferentes teorías que la sustentan, y que hacen parte de la base conceptual del presente estudio, al abordar el significado, tal y como lo es la sociología comprensiva<sup>24</sup>.

Para la sociología comprensiva, los significados responden a preguntas sobre valores, representaciones, creencias y relaciones, ya que considera como tarea la comprensión de la realidad humana vivida socialmente. Acercamiento que se lleva a cabo a través de diversas modalidades de abordajes comprensivos y metodológicos, tales como la Fenomenología sociológica, la Etnometodología, el Interaccionismo Simbólico, el análisis Hermenéutico-Dialéctico, entre otros abordajes en los que el significado es el concepto central del análisis sociológico<sup>24</sup>. En donde “se propone la subjetividad como fundante de sentido y la define como constitutiva de lo social e inherente al entendimiento objetivo... siendo el universo de las investigaciones cualitativas el cotidiano y las experiencias del sentido común, interpretadas y reinterpretadas por los sujetos que las vivencian”<sup>24</sup>.

Según Minayo<sup>24</sup>, los abordajes comprensivos en la investigación en salud cumplen con los siguientes elementos: “(a) su foco es la experiencia vivencial y el reconocimiento de que las realidades humanas son complejas; (b) el contacto con las personas se realiza en sus propios contextos sociales; (c) la relación entre el investigador y los sujetos investigados enfatiza el encuentro intersubjetivo, cara a cara y la empatía entre ambos; (d) los resultados buscan explicitar la racionalidad de los contextos y la lógica interna de los diversos actores y grupos que están siendo estudiados; (e) los textos provenientes de análisis comprensivos presentan la realidad de forma dinámica y evidencian el punto de vista de los diversos actores frente a un proyecto social siempre en construcción y en proyección hacia el futuro y (f) sus conclusiones no son universalizables, aunque la comprensión de contextos peculiares permita inferencias más abarcativas que el análisis de las micro-realidades y sus comparaciones”<sup>24</sup>.

Figura 2-1: Modalidades de abordaje desde la sociología comprensiva. Elaboración propia.



## 2.6 Modalidad de abordaje: Perspectiva hermenéutica dialéctica

La unión entre hermenéutica y dialéctica fue descrita inicialmente por Habermas, ya que desde el punto de vista del pensamiento, sintetiza los procesos comprensivos y críticos<sup>24</sup>.

Para Gadamer “es la búsqueda de comprensión del sentido que se da en la comunicación entre seres humanos, siendo el lenguaje su núcleo central. Así como todas las otras formas de abordaje aquí citadas, la hermenéutica trabaja con la comunicación de la vida cotidiana y del sentido común, dentro de los siguientes supuestos: el ser humano como ser histórico y finito se complementa por medio de la comunicación; su lenguaje también es limitado, ocupando un punto en el tiempo y en el espacio; por eso, es preciso comprender también su contexto y su cultura”<sup>24</sup>.

Esta se fundamenta en dos principios: el primero hace referencia a que la experiencia cultural trae los resultados de los consensos que se convierten en estructuras, vivencias, significados compartidos y símbolos. Por ser la cotidianeidad el horizonte y el parámetro del proceso de entendimiento; el segundo menciona que en la vida social no todo es cristalino e inteligible, y el lenguaje tampoco es una estructura completa de la vida social. Por eso es importante apoyarse en el análisis del contexto y de la praxis<sup>24</sup>.

Desde el punto de vista metodológico, el abordaje hermenéutico busca aclarar el contexto de los diferentes actores, por partir del supuesto de que existe un contenido de racionalidad y de responsabilidad en las diferentes lenguajes que sirven como vehículo de comunicación, colocando los hechos, los relatos y las observaciones en el contexto de los actores, asume su papel para juzgar y tomar posición sobre lo que escucha, observa y comparte, y produce un relato de los hechos donde los diferentes actores se sientan contemplados<sup>24</sup>.

Por su parte, “la dialéctica es la ciencia y el arte del diálogo, de la pregunta y de la controversia. A diferencia de la hermenéutica, busca en los hechos, en el lenguaje, en los símbolos y en la cultura, los núcleos oscuros y contradictorios para realizar una crítica informada sobre ellos”<sup>24</sup>.

Es así, como la articulación de la hermenéutica-dialéctica,

“Constituye un importante camino del pensamiento para fundamentar investigaciones cualitativas... que toman en cuenta la subjetividad. Esa combinación de estrategias no crea ninguna técnica específica, pues lo que Habermas desea valorizar son los elementos teóricos que puedan dar parámetros a los investigadores. Desde el punto de vista de la operacionalización, este autor, valoriza al mismo tiempo la fenomenología, el interaccionismo simbólico y la etnometodología como caminos importantes para el trabajo de campo de cuño comprensivo, pero diferencia la hermenéutica-dialéctica en relación a esas teorías y abordajes, consideradas por él como descontextualizadas y extremadamente presas a la producción del lenguaje en sí”<sup>24</sup>.

Es así como, teniendo en cuenta los planteamientos de Muñoz & Rubiano, la hermenéutica dialéctica posibilita un acercamiento entre los profesionales de salud que intervienen en el mundo del trabajo, y de esta manera una aproximación a las necesidades de las personas que viven, trabajan y se jubilan. Puesto que permite un espacio de diálogo abierto y oportunidad de escucha entre los profesionales de la salud, quienes “son mediadores de aquello que se debe y se quiere ser y hacer para aquellas personas a las que se atiende”<sup>25</sup>, en este caso, los trabajadores, ya que permite una reconciliación desde sí mismos y desde el reconocimiento del saber del otro, en donde se pueden desarrollar innovaciones a partir de los sujetos que participan en el estudio<sup>25</sup>.

## 2.7 Jubilación y sus significados

La palabra jubilación, según la Real Academia Española (RAE) es relativa al “jubileo”, que hace referencia a una festividad celebrada por los israelitas cada 50 años, razón por la que la jubilación se proveía tras 50 años de servicio. Por su parte el verbo jubilar hace referencia a “disponer que, por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino”.<sup>26</sup>

Sin embargo, la jubilación es un fenómeno relativamente nuevo, cuyos inicios se dieron en Alemania a final del siglo XIX, durante el período de la Revolución Industrial, en donde se instauró el modelo Bismarckiano de seguro social, como respuesta a las exigencias de los trabajadores frente a mejores condiciones de vida y de trabajo; modelo que permitió la aprobación de un conjunto de leyes y medidas de protección social para el establecimiento de un programa público en seguridad social, en donde el Estado se implantó como protector social y recaudador de los aportes obligatorios demandados a

las partes, permitiendo que el seguro de invalidez y vejez posibilitará el retiro laboral como respuesta al declive y deterioro fisiológico o en casos de presentar accidentes de trabajo. Esto con el fin de proporcionar un período de ocio y libertad después de la vida de trabajo y reducir los índices de pobreza<sup>27,28</sup>. Contexto en el que se configuró el concepto inicial de jubilación, como “un medio para prevenir la incapacidad para el trabajo en la vejez e invalidez, el desempleo y la pobreza resultante”<sup>27,28</sup>.

Durante la segunda guerra mundial, surgió en Inglaterra el modelo de Beveridge, el cual se fundamenta en la universalidad de los derechos de la seguridad social, incluyendo la contribución obligatoria y los impuestos como base para la financiación, sin embargo la inclusión de este modelo no se dio en su totalidad, por lo que actualmente los sistemas de seguridad social reúne componentes de los dos modelos<sup>27,28</sup>.

Fue así como la jubilación basada en los modelos mencionados se extendió rápidamente por el mundo, incluyendo a América Latina, ya que en las primeras décadas del siglo XX casi todos los países de la región tenían alguna forma de jubilación contributiva, la cual no era de carácter universal, por estar condicionada a la contribución directa, al valor del aporte efectuado y a las reducciones de ley. Dicho proceso sociopolítico y económico se generó por la organización social del trabajo y la organización de la clase trabajadora, en el contexto de luchas sindicales, durante el transcurso del siglo XX. Lo anterior permitió que se identificara la configuración de otra concepción de la jubilación, en donde pasó de ser una posibilidad, a un derecho derivado del trabajo<sup>27,28</sup>.

En la década de los sesenta se instauró el significado de la jubilación como una etapa diferente en el curso de vida. En donde la jubilación y la vejez se combinaron bajo la denominación de “tercera edad”. Por lo que pasó a configurarse como un conjunto de papeles sociales que definían la identidad colectiva de los jubilados y como un acontecimiento, un momento de crisis y estrés con resultados negativos, que generaba un verdadero desafío para las personas que lo vivenciaban. Lo que generó interés por la investigación de cómo los individuos se ajustaban a este cambio, contribuyendo a la evolución de la jubilación como tema de estudio, al ser del interés de diferentes disciplinas científicas, tales como la economía, la sociología, la psicología y la gerontología social<sup>27,28</sup>.

Al significado del concepto de jubilación como un evento de vida único y de carácter negativo, se transformó progresivamente a través de investigaciones posteriores que dieron paso al reconocimiento de la jubilación como un proceso basado en la

planificación, la decisión y el ajuste a la misma; un último proceso de paso de la vida adulta a la vejez, y la transición del trabajo hacia el “no trabajo”, el dejar el mundo laboral y entrar en un momento de inactividad económica<sup>27,28</sup>.

A lo largo de los últimos 30 años<sup>11</sup>, un número creciente de investigaciones acerca de la jubilación se expandieron, siendo predominantes en los países desarrollados. Dichas investigaciones se centraron en describir la jubilación como un cambio de los roles que las personas ocupan en la sociedad y como transitan entre los roles asumidos en los diversos contextos, en donde la decisión de jubilación es tomada como una transición de un papel macro, en la cual el trabajador se retira de un rol para entrar en otro. A la par, se centraron en afirmar que las personas tienden a mantener a lo largo de su vida estándares consistentes con sus características psicológicas (relacionadas con el autoconcepto, ideas, actitudes, intereses, preferencias y comportamientos) y las características de los ambientes físicos y sociales. Por lo que durante la jubilación se desarrolla una adaptación de las personas a los cambios, que es favorecida a través de un trabajo a régimen parcial, voluntario o su sustitución por otras actividades que traen satisfacción a las personas<sup>11</sup>.

Igualmente, la jubilación fue abordada desde la perspectiva del curso de vida, que basa el entendimiento del comportamiento de la persona en su historia de vida y del contexto en el que el evento está ocurriendo, que puede crear caminos para la transición, determinando los significados y estableciendo las trayectorias durante y posterior a esta, a partir de los contextos a nivel micro (salud, riqueza financiera, capital humano y la familia, y las características psicológicas, como personalidad, actitudes y patrones de comportamiento) y macro (políticas gubernamentales, las condiciones mercado de trabajo, así como las estructuras y las normas de la población)<sup>11</sup>.

Ahora bien, en cuanto a los significados acerca de la jubilación, diversidad de estudios<sup>29,30,31</sup> los enmarcan dentro de estructuras típicas de pensamiento, que van desde la continuidad; en donde la jubilación no genera grandes modificaciones y se vivencia satisfactoriamente como una continuación de estilos de vida sin grandes sobresaltos; la transición a la vejez, tomándola como una etapa de disminución de la actividad y mayor calma, en donde dicha etapa se asocia a actividades de tipo experiencial, pudiéndose dedicar más a transmitir sabiduría a las generaciones más jóvenes de la familia (caracterizada porque la motivación está dada por la propia actividad, sin buscar recompensas extrínsecas); como un nuevo comienzo, en donde la jubilación se experimenta a partir de significados fundamentados en actividades de desarrollo en el

que se dispone de tiempo para realizar nuevas actividades vinculadas a los intereses, deseos y metas (frecuentemente de tipo social, especialmente aquellas que implican ayuda o cuidado de otros); o significada como una interrupción impuesta o un retiro forzoso, en el que la jubilación se interpreta como un suceso asociado a pérdidas, por no encontrar una actividad sustituta a la laboral, ya que han construido su auto-identidad en el trabajo.

En contraste a lo anterior, Pastor et al.<sup>30</sup> refieren que dichos resultados respecto a los significados y el impacto de la jubilación ofrecen un panorama complejo e incluso contradictorio, lo que puede estar dado por ser un acontecimiento personal y por tanto subjetivo, que depende en gran medida de aspectos tales como el nivel de ingresos de la persona y el género.

De ahí que, la literatura general refiere que los significados de la jubilación destacan asociaciones entre pensamientos y sentimientos adquiridos en el transcurso de las modificaciones sociales y del trabajo, aunque el concepto más habitual y consistente con el uso cotidiano y académico es la “salida del trabajo”, se menciona que los estudios realizados reconocen que la diversidad de conceptos propuestos dependen del ángulo utilizado para comprender la jubilación. Es decir, si se está considerando desde una perspectiva social o individual. En donde el significado atribuido por el individuo se refiere a la jubilación entendida desde lo normativo y como un proceso, que se diversifica desde las creencias, la visión positiva o negativa, las actitudes, y las expectativas que constituyen las subjetividades y sentidos dados, por significados históricos y sociales, construidos y compartidos<sup>11</sup>.

Para el caso de Colombia y América Latina, los significados atribuidos a nivel normativo se constituyen a partir de una legislación que ha sido blanco de reformas en las últimas décadas, reformas promovidas por los postulados de una economía de mercado que ha generado flexibilización, desregulación y regresividad en los derechos sociales, lo que ha implicado que los derechos subjetivos ganados en el siglo XX, se hayan visto limitados<sup>32</sup>, anteponiendo los principios de la economía del mercado y de la sostenibilidad financiera sobre la concepción de la jubilación como un derecho, generando resistencias sociales y económicas, y tensiones entre la concepción de justicia y equidad<sup>32,33</sup>.

Algunos autores<sup>1,31</sup>, indican que la jubilación posee una etapa previa definida como pre-jubilación, 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. Por el contrario, la etapa de jubilación es el momento en el cual el trabajador deja el lugar de trabajo, por lo que se genera una de las transformaciones más significativas en cuanto al cambio de etapa del ciclo vital, así mismo aparece un cambio del rol principal asumido hasta ese momento, tal como lo es el paso del rol de trabajador a jubilado. Por último, se presenta la etapa de post-jubilación, que lleva consigo cambios en los hábitos y rutinas, en algunos de los grupos sociales al que pertenece, y las funciones que desempeña en la sociedad. Por lo que este espacio se vuelve el momento propicio para hacer realidad las fantasías contempladas en la prejubilación, y que según la literatura atraviesa por momentos de ocupación-actividad o descanso-tranquilidad, desencanto o período de decepción, en donde se produciría una disminución de la satisfacción del jubilado y la estabilización o reorientación, donde la mayoría de los jubilados logran establecer una rutina que sustituya a la que tenían cuando trabajaban.

No obstante, cuando la jubilación es percibida como una condición negativa, ya sea porque la autoestima y los sentimientos de capacidad y valía se concentran en el trabajo, o porque los objetivos dimensionados en la prejubilación no se logran llevar a cabo, o por el contrario, no logran satisfacer los intereses del jubilado, se puede presentar una alteración en la salud, expresándose a través de trastornos mentales, tales como depresión o trastorno obsesivo compulsivos<sup>5</sup>.

Igualmente, Pazzim y Marin<sup>10</sup> mencionan que el momento prejubilación es una fase constituida por sentimientos confusos y ambivalentes, que movilizan ansiedad, alternancias de humor, enfermedades psicosomáticas y miedos diversos. Por lo que es frecuente el aislamiento, que puede prevenir de la falta de contacto con los compañeros, el ambiente de trabajo, el declive del nivel de vida a causa de la condición económica, y la dificultad en ocupar el tiempo libre. Lo que evidencia la posibilidad de un aumento el consumo de alcohol, principalmente cuando la jubilación ocurre de forma involuntaria.

Por ende, algunos autores refieren que para lograr una jubilación efectiva lo más importante es la preparación anterior a esta nueva etapa de la vida<sup>1,30</sup>, la cual se puede realizar a través de diversas acciones, tales como desacelerar el ritmo de trabajo, planear el retiro y enfrentar los cambios que conlleva<sup>1</sup>.

En el contexto colombiano específicamente, la Constitución Política de 1991, que según Buitrago<sup>32</sup>, posee principios y valores abiertamente contradictorios, tales como la justicia social versus la economía de mercado, ha permitido el establecimiento de legislación en

jubilación que desconozca progresivamente la misma como un derecho, iniciando con la Ley 100 de 1993, la cual instauró el Sistema General de Pensiones, caracterizado por ser un sistema dual, en el que se establecieron dos regímenes; el régimen de prima media con prestación, administrado por un único fondo común de naturaleza pública, en donde el Estado asegura el pago de los beneficios pensionales; y un régimen de ahorro privado manejado por, valga la redundancia, los fondos privados<sup>34</sup>.

Por lo que, aunque el derecho a la pensión está consagrado a nivel constitucional, y se encuentra estrechamente vinculado a derechos fundamentales como la vida digna, la salud y al mínimo vital para subsistir, por seguir concibiéndose como un medio para cubrir las contingencias de la vejez, la invalidez y la muerte. Para acceder a este derecho relacionado a la pensión de vejez se contemplan requisitos y obligaciones legales tales como un tiempo mínimo de cotización, tiempo que ha venido aumentándose progresivamente, tener una edad estipulada, que igualmente se ha elevado en los últimos años, y un capital mínimo acumulado<sup>34</sup>.

Así mismo, con la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2015, que establece que no habrían regímenes especiales, ni exceptuados para adquirir el derecho a la pensión, dentro de los que se encontraban los trabajadores públicos de la institución de educación superior del estudio, provocó que para acceder a la pensión, se tuviesen que cumplir con las condiciones que señala la ley<sup>33</sup>.

Al panorama anterior, se suma la crisis presupuestal por la que atraviesan las instituciones de educación superior públicas del país, a raíz de la progresiva desfinanciación estatal generada a partir de la entrada en vigencia de la ley 30 de 1993, que contempla que el presupuesto de dichas instituciones se actualiza sólo para conservar el valor del dinero en el tiempo, sin contemplar los costos derivados del crecimiento y evolución de las universidades. Lo que ha generado que las instituciones de educación superior estatales tengan que priorizar sus gastos, atendiendo primeramente a los que son de obligatorio cumplimiento<sup>35</sup>. En donde valdría el cuestionamiento si dentro de esa priorización de los gastos se contemplan las acciones en salud y seguridad en el trabajo, y más aún, si las acciones realizadas permiten alcanzar los postulados de la promoción de la salud en los lugares de trabajo.

Bajo el escenario histórico, social, económico y político presentado, los trabajadores de la institución de educación superior que participaron en el estudio han vivenciado el proceso de jubilación.

## 2.8 Relación salud - trabajo

Partiendo de que “la salud como un proceso social en el cual las sociedades hacen elecciones conscientes o inconscientes para asegurar las condiciones en las cuales las personas pueden ser saludables. Al expresar tal tesis, los actores colectivos enuncian que este tema forma parte de la esfera de su vida y se expresan en la economía, en la política, en el derecho y en la experiencia subjetiva... las condiciones de vida y de trabajo”<sup>24</sup>.

Es así como, la noción de Salud y Seguridad en el Trabajo parte de la idea de que el elemento central de la relación salud-trabajo se encuentra en las condiciones y el medio ambiente de trabajo y que estos serán los que definan los cambios en la salud de los trabajadores, por lo que esta relación “obliga a conocer e intervenir en las condiciones laborales y el estado de salud de las personas. Lo que sucede en los momentos por fuera del espacio laboral tiene estrecha relación con la salud. Por ello, se debe incorporar en el conocimiento y acción los aspectos más importantes de la vida extralaboral”<sup>36</sup>.

Por esta razón, al conocer la manera cómo el trabajo afecta la salud, en el caso específico de la jubilación, permite “definir e implementar las acciones de prevención y de esta manera se puede disponer de un lugar de trabajo saludable, que permita a la población trabajadora una realización plena y que sirva como catalizador de la salud y no como un destructor de la misma”<sup>37</sup> ya que, el análisis de las condiciones de trabajo no sólo permite detectar los procesos peligrosos y los problemas de salud, ofrece la posibilidad de observar los aspectos que permiten el desarrollo físico y mental de los trabajadores. De esta forma, al mismo tiempo que se implementan las medidas, se logra fomentar el desarrollo de esas condiciones favorables para la salud y de las capacidades del ser humano. Por lo que, al tiempo que ofrece condiciones de realización personal y bienestar, la promoción de la salud permite crear las condiciones de vida y de trabajo que potencien el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas, que otorgan bienestar y una realización plena. Siendo indispensable considerar varios aspectos de las condiciones de vida de la población laboral, tales como características de la vivienda, la forma de alimentarse, de uso del tiempo libre; las relaciones con los miembros de la familia, y cómo estas interactúan con las condiciones de trabajo para definir un perfil de salud-enfermedad de los trabajadores. Por ello, en los estudios y programas de salud y seguridad laboral, se deben incluir estos aspectos<sup>37</sup>.

En línea con los postulados anteriormente mencionados y la evidencia disponible en torno a la jubilación, se puede afirmar que este proceso es un determinante de la salud de los trabajadores, por tal motivo puede tener un efecto tanto positivo como negativo, según sea abordado por el trabajador, por la organización a la que este pertenece, por sus compañeros de trabajo, su familia, entre otros sujetos que pueden facilitar dicho proceso en busca de una jubilación que potencialice la salud de la persona que vivencia esta etapa de la vida.



## 3. Marco de referencia

### 3.1 Educación superior en Colombia

En Colombia, la educación superior es entendida como “un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”<sup>38</sup>. A su vez, las instituciones de educación superior se consideran “establecimientos organizados con el fin de prestar el servicio público educativo en cualquiera de los diferentes niveles de formación de la educación superior, en los términos fijados por la ley”<sup>39</sup>.

Para el caso de la institución de educación superior del estudio, dicha legislación se enmarca en lo consignado en la Ley 30 de 1992, que estableció el marco normativo en relación con aspectos administrativos, académicos, jurídicos, así como la forma en que el gobierno aporta los recursos para el funcionamiento de las instituciones de educación superior estatales<sup>35</sup>.

Por lo que, a partir de la Ley 30, las instituciones de educación superior estatales “fueron establecidas como entes autónomos con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y con la facultad de elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden, lo que significó para el Gobierno Nacional que los recursos que aporta la Nación a las universidades constituye una transferencia de ley que cada Consejo Superior debe distribuir para atender los gastos de la Universidad”<sup>35</sup>.

De esta manera, la metodología de aporte económico del Gobierno ha generado una crisis presupuestal, puesto que el presupuesto de las instituciones de educación superior estatales “se actualiza sólo para conservar el valor del dinero en el tiempo (costo de vida o inflación) sin contemplar el incremento en los costos derivados del crecimiento y evolución de las universidades”<sup>31</sup>. Lo anterior, ha generado que las

instituciones de educación superior estatales tengan que priorizar sus gastos, atendiendo primeramente a los que son de obligatorio cumplimiento tales como la contratación de personal, los servicios públicos, los impuestos, las transferencias de ley, entre otros<sup>35</sup>.

Las condiciones económicas por las que atraviesan las instituciones de educación superior públicas evidenciadas anteriormente, no se deben dejar de lado, ya que el desarrollo de las diferentes acciones en salud y seguridad en el trabajo, incluyendo las acciones en preparación para la jubilación están estrechamente relacionados con el presupuesto que se asigna para tal fin, y la posibilidad de invertir en la salud de los trabajadores.

## **3.2 Promoción de la salud en instituciones de educación superior**

la Red Colombiana de Instituciones de Educación superior y Universidades Promotoras de Salud (REDCUPS)<sup>40</sup>, refiere que una institución de educación superior saludable es aquella que “incorpora la promoción de la salud a su proyecto educativo y laboral con el fin de propiciar el desarrollo humano y mejorar la calidad de vida de quienes allí estudian o trabajan y, a la vez, formarlos para que actúen como modelos o promotores de conductas saludables a nivel de sus familias y de la sociedad en general”<sup>40</sup>, teniendo en cuenta la situación de salud en el mundo, del país y la importancia de posicionar la salud como un derecho universal que debe ser garantizado, es deber de las instituciones de educación superior “no sólo la responsabilidad de formar profesionales competentes, sino ciudadanos capaces de aportar a la calidad de vida y la salud desde el ejercicio de su profesión y de promover cambios culturales que lleven a lograr mejores condiciones de bienestar y calidad de vida”<sup>40</sup>.

Igualmente menciona que la investigación en promoción de la salud es un reto, que debe ser acorde con el desarrollo, realidades y necesidades actuales. Ya que cuando se investiga sobre los factores, elementos y condiciones humanas que promueven la salud, más se propicia conocimiento, dinámicas y técnicas claras, orientadas al desarrollo del potencial de la persona y a la solución de problemas sociales<sup>40</sup>.

Lo que “requiere diseñar estrategias [apropiadas, pertinentes y creativas] que permitan formar un capital humano capaz de su autocuidado y de promover la salud; estas estrategias deben formar parte del plan de las instituciones educativas de tal forma que se evidencie voluntad institucional que permita avanzar decidida e intencionadamente para favorecer, habilitar y empoderar a estudiantes, profesores y empleados para ser multiplicadores y agentes de un cambio cultural que posicione la salud como un derecho de todos y una realidad posible para cada uno”<sup>40</sup>, que a su vez propenda por el bienestar, la calidad de vida, las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo saludable de las poblaciones. En donde el rol de las universidades es vital, por permitir la formación, capacitación, investigación y evaluación de las estrategias<sup>40</sup>.

Al respecto, Duarte<sup>41</sup>, comenta que para los trabajadores de las instituciones de educación superior, los determinantes de la salud están definidos de manera relevante por las condiciones en las que trabajan en la universidad. En este sentido, las instituciones de educación superior se convierten en un potencial para generar un entorno promotor de salud. No obstante, la autora refiere que pocas instituciones de educación superior en Colombia han documentado experiencias en torno a la promoción de la salud, razón por la cual “son escasos los análisis sobre las construcciones teóricas y conceptuales derivadas de la práctica, sobre el estado actual de la implementación o las transformaciones que ha implicado”<sup>41</sup>.

La autora<sup>41</sup>, al realizar un estudio con el objetivo de caracterizar la implementación y la comprensión de la promoción de la salud en instituciones de educación superior en Colombia, encontró que bajo el enunciado de promoción de la salud se desarrollan diversidad de acciones, clasificadas dentro de políticas, educación, orientación de los servicios de salud, participación, intervención sobre el ambiente, investigación, que giran en torno a temas como actividad física, alimentación, sexualidad, consumo de psicoactivos y salud mental, emergiendo temas como salud ambiental, el desempeño académico y la inclusión social. Pese a esto, no se evidencia el abordaje de la jubilación dentro de los temas relativos al enfoque de la promoción de la salud.

Duarte<sup>41</sup>, menciona que las acciones de promoción de la salud se enmarcan dentro de la denominación de “Programa de universidad saludable”, en donde se articulan “diferentes actores, instancias y acciones para incidir en la salud de los miembros de la comunidad universitaria, abordando diversos temas; o bien, como unidades

estructuradas de estrategias y actividades dirigidas a actuar frente a asuntos específicos considerados problemáticos o de interés”<sup>41</sup>.

Así mismo, la autora refiere que los programas de promoción de la salud articulan diversidad de componentes y acciones que pueden clasificarse en: “políticas, educación, orientación (o reorientación) de los servicios de salud, participación, intervención sobre el ambiente, investigación y, acciones con alcance familiar y comunitario”<sup>41</sup>.

Por su parte, las políticas manifiestan “el compromiso institucional de intervenir positivamente en el bienestar de las comunidades educativas, por lo que presumen transformaciones en el funcionamiento que involucran a diferentes sectores de la institución para lograr objetivos en salud”<sup>41</sup>.

En cuanto a la participación de los miembros de la comunidad, esta se asocia mayoritariamente a la asistencia a las actividades, así mismo incluye acciones en las que estudiantes, docentes y administrativos de las instituciones de educación superior toman papeles activos al ser consultados sobre temas de salud o apoyan, lideran y diseñan las acciones de promoción de la salud<sup>41</sup>.

También, incluye a la educación vista como estrategia de los programas de promoción de la salud, a partir de diferentes modalidades como las jornadas, campañas, talleres entre otros, dirigidos principalmente a fomentar el cuidado propio o el cuidado de otros, por lo que actúan a nivel individual, de grupos o de la comunidad, siendo destinados en mayor medida a los estudiantes de las instituciones de educación superior<sup>41</sup>.

Según Duarte<sup>41</sup>, lo anterior deja entrever que las aproximaciones de las acciones de promoción de la salud en las instituciones de educación superior se han reducido a acciones educativas, al abordaje de los estilos de vida desde la perspectiva individual, en donde el discurso de promoción de la salud recae sobre las áreas de salud. Consecuentemente, la autora plantea que la universidad “como organización está llamada a pensarse en sus cimientos filosóficos, en las visiones de sociedad que acoge y promueve, así como en las condiciones de vida y trabajo que ofrece a sus comunidades, reconociendo plenamente su papel en la sociedad”<sup>41</sup>. Por lo que se debe explorar un enfoque de salud en todas las políticas, que permita abordar el efecto de la toma de decisiones de las instituciones de educación superior sobre las condiciones de trabajo<sup>41</sup>.

Si bien es un tema poco abordado, se reconocen esfuerzos desarrollados a partir de iniciativas tales como la estrategia de “Universidades Promotoras de Salud”, que es definida como:

“Una oportunidad para empoderar a personas y comunidades en el cuidado de la salud y para articular recursos. Este movimiento en Colombia se construye con el apoyo del Ministerio de Educación Nacional, del Ministerio de la Protección Social, del Instituto Nacional de Salud, la Organización Panamericana de la Salud y la Fundación FES Social, vincula a IES públicas, privadas de diferentes ciudades del país, promueve el fortalecimiento de nodos regionales y cuenta con un equipo coordinador que dinamiza un proceso participativo abriendo canales de comunicación, tendiendo puentes entre procesos que pueden potenciarse al formalizar sinergias entre ellos y abre alternativas de apoyo mutuo y socialización de aprendizajes con miras a avanzar como país en un proyecto común a favor de la promoción de la salud”<sup>40</sup>.

En este sentido, se crea la Red Colombiana de Instituciones de Educación superior y Universidades Promotoras de Salud (REDCUPS), a partir de la decisión de las instituciones de educación superior colombianas de generar alianzas estratégicas con otras entidades que comparten objetivos en favor de la promoción de la salud, lo que ha permitido visualizar las diversas acciones que se han venido desarrollando sobre este tema a nivel nacional e internacional, incluyendo el diseño de un instrumento encaminado a orientar y motivar el proceso y a evaluar a los avances de las instituciones de educación superior retomando los criterios aportados por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para la evaluación y certificación de las Universidades Promotoras de Salud, desarrollado por parte de la red<sup>40</sup>.

De igual modo, se evidencian experiencias a nivel internacional como: programas que giran en torno a la educación alimentaria, el comercio justo y el consumo responsable, la educación afectivo-sexual, la seguridad vial, la actividad física y la salud emocional, brindados a través del área de promoción de la salud de la Universidad de Sevilla; la prevención de la obesidad en Puerto Rico, iniciativa de la Universidad de Puerto Rico; y el programa campus saludable, actividad física e intervenciones psicoeducativas, nutricionales, de riesgo cardiovascular y de salud mental llevado a cabo por la Pontificia Universidad Católica de Chile<sup>40</sup>.

En todo caso, el aporte de la red no evidencia el abordaje de la jubilación dentro de los temas considerados en las instituciones de educación superior saludables.

## 3.3 Marco legal

### 3.3.1 Marco legal en promoción de la salud

En 1990 la Ley 50, en su artículo veintiuno propone que las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, quienes trabajen cuarenta y ocho horas a la semana tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada se destinen a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, y se brinden por cuenta del empleador<sup>42</sup>. Esta Ley, ratificada por el Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015<sup>43</sup>, que menciona que “los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo”<sup>39</sup>, con el objetivo de brindar programas dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional.

Posteriormente, y en respuesta a la necesidad de articular la promoción de la salud a la seguridad y salud en el trabajo, la Ley 1562 de 2012 refiere que la salud ocupacional sería entendida “en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores... [y que] tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”<sup>44</sup>. Lo anterior evidencia la intención de articular políticas públicas de trabajo saludable, reorientando los servicios de salud ocupacional, tal y como se plantea en la estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y del Caribe<sup>16</sup>.

Posteriormente, la Resolución 1111 de 2017<sup>45</sup>, que establece los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes, la cual refiere que se deben planear y ejecutar acciones enfocadas en la salud de los trabajadores, por lo que se espera que a mediano plazo las empresas articulen la promoción de la salud a las acciones a desarrollar. Ya que actualmente, los programas de promoción de la salud en los lugares de trabajo han tenido un desarrollo escaso. En Colombia, un estudio desarrollado por las autoras Castro y Muñoz<sup>21</sup>, evidencia la incongruencia entre las políticas institucionales en salud y seguridad en el

trabajo y las acciones planteadas y ejecutadas por el entonces llamado programa de salud ocupacional de tres instituciones de salud de tercer nivel, en cuanto a la implementación de la estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

Lo anterior, podría coincidir con la afirmación de Hildt-Ciupińska y Bugajska<sup>2</sup> quienes mencionan que proporcionar formación en seguridad y salud en el trabajo o facilitar el desarrollo de las habilidades de los trabajadores es responsabilidad del empleador, pero la formación específica para los trabajadores de más edad, que se ajuste a sus necesidades individuales depende de la buena voluntad de los empleadores, dado que no se encuentra consignado explícitamente en la normatividad colombiana, como si es el caso de países como Brasil, en el que a partir de la Ley 8.842 (1994), instauró que era competencia de los órganos públicos "crear y estimular el mantenimiento de programas de preparación para la jubilación en los sectores público y privado con una antelación mínima de dos años antes de la expulsión"<sup>11</sup>.

### **3.3.2 Marco legal en jubilación**

En Colombia, la Ley 33 de 1985, por la cual se dictaron medidas en relación con las cajas de previsión y con las prestaciones sociales específicamente para el sector público, establece que los empleados oficiales que hubieran servido durante un período de tiempo de veinte años y llegarán a la edad de cincuenta y cinco años, tenían derecho a que por la respectiva caja de previsión les pagara una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario promedio que sirvió de base para los aportes durante el último año de servicio<sup>46</sup>.

No obstante, el artículo primero del Acto Legislativo 01 de 2015, estableció que a partir de su vigencia no habría regímenes especiales ni exceptuados para adquirir el derecho a la pensión, en adelante sería necesario cumplir con la edad, el tiempo de servicio, las semanas de cotización o el capital necesario, así como las demás condiciones que señala la Ley<sup>46</sup>.

A pesar de dichas modificaciones, la Ley 33 de 1985 contempla que "ningún empleado oficial, podrá ser obligado, sin su consentimiento expreso y escrito, a jubilarse antes de la edad de sesenta años, salvo las excepciones que por vía general, establezca el Gobierno"<sup>47</sup>. Lo que genera la posibilidad de que los trabajadores del sector público, para el caso los trabajadores de la institución de educación superior en la que se llevó

a cabo el estudio, puedan establecer junto con las áreas de talento humano, y salud y seguridad en el trabajo de qué manera se realizará la jubilación, en este sentido, si se realizará en el tiempo estipulado, o se postergará.

## 4. Marco de diseño

### 4.1 Método y tipo de estudio

Como se mencionó anteriormente, la presente investigación se desarrolló bajo el método cualitativo, siendo este el que se aplica al estudio “de las relaciones, de las representaciones, de las creencias, de las percepciones y de las opiniones, producto de las interpretaciones que los humanos hacen con relación a cómo viven, construyen sus instrumentos y a sí mismos, sienten y piensan... los abordajes cualitativos se adecuan mejor a investigaciones de grupos y segmentos delimitados y focalizados, de historias sociales bajo la óptica de los actores, de relaciones y para el análisis de discursos y de documentos”<sup>24</sup>.

Este método tiene un fundamento teórico, que posibilita develar procesos sociales aún poco conocidos referentes a grupos particulares, además de propiciar la construcción de nuevos abordajes y la creación de nuevos conceptos y categorías durante la investigación. “Se caracteriza por la empiria y por la sistematización progresiva del conocimiento hasta la comprensión de la lógica interna del grupo o del proceso en estudio. Por eso, es también utilizado para la elaboración de nuevas hipótesis de estudios, construcción de indicadores cualitativos, variables y tipologías”<sup>24</sup> dado que permite incorporar el significado y de la intencionalidad de las relaciones, por trabajar con el universo de significados... creencias y valores, que corresponden a un espacio más profundo de las relaciones y de los procesos humanos<sup>48</sup>, siendo el significado el concepto central a analizar.

Por lo anterior, se realizó una aproximación de la situación social de la jubilación, para explorarla a partir de los significados que tienen las personas involucradas en ella, por lo que se trata de un proceso a través del cual se comprende e interpreta un fenómeno social, a través de los significados del ser<sup>24,49</sup>.

El tipo de estudio es exploratorio, dado que se pretende examinar un problema de investigación poco abordado en la literatura científica, y del que no se encuentra evidencia relativa al contexto colombiano<sup>50</sup>.

Para lo anterior, se tuvo en cuenta los criterios de calidad en la investigación cualitativa en salud planteados por Calderón<sup>51</sup>, siendo estos; la adecuación epistemológica, visible en la coherencia y la forma en la que se desarrolla la investigación; la relevancia, entendida como las repercusiones que la investigación conlleva de cara a un mejor conocimiento del fenómeno y la práctica de los participantes a quienes va dirigida la investigación; la validez, tomada como la forma de “preservar la mayor fidelidad posible respecto del comportamiento del fenómeno en la realidad”<sup>51</sup> a partir de la pertinencia e interpretatividad manifiesta en la búsqueda de explicaciones a profundidad; y por último, la reflexividad, que representa el esfuerzo no de “evitar el efecto del investigador sobre el objeto de estudio, sino por reconocerlo y así posibilitar que sea tenido en cuenta tanto por él, como por los destinatarios del trabajo de investigación”<sup>51</sup> ya que, como menciona Minayo, la investigación brinda la posibilidad de tratar un fenómeno, del cual nosotros mismos, en tanto somos seres humanos, somos agentes<sup>24</sup>.

## **4.2 Escenario de desarrollo del estudio**

La investigación se desarrolló en una institución de educación superior estatal, ubicada en la ciudad de Bogotá. Lo anterior teniendo en cuenta que es una institución con trayectoria histórica que permite que los trabajadores (docentes y administrativos) cumplan con las exigencias de ley requeridas para iniciar la jubilación.

## **4.3 Elección de los participantes**

La investigación cualitativa tiene bajo modalidad de aproximación a los sujetos del estudio la invitación de los participantes, en donde cada uno es “cuidadosa e intencionalmente seleccionado, por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés de la investigación, de ahí que a este procedimiento se le conoce como muestreo selectivo, de juicio o intencional”<sup>52</sup>. Ya que el interés fundamental no es la medición, sino la comprensión de los procesos sociales, que para el caso de la presente investigación, las preguntas que se plantean

giran en torno al significado que éstos tienen para los sujetos que los protagonizan. Por lo que, es de relevancia el lugar que los participantes ocupan dentro del contexto social, cultural e histórico del que forman parte, logrando un conocimiento intensivo, profundo y detallado de los casos a los que tiene lugar el tópico investigado<sup>52</sup>.

La elección de los participantes propiamente dicha, se basa en diseños propositivos, ya que, como su nombre lo indica, esta elección se basa en el propósito específico de cada estudio, ya que la lógica reside en “lograr que los casos elegidos proporcionen la mayor riqueza de información posible para estudiar en profundidad la pregunta de investigación”<sup>52</sup>.

Para el presente estudio, se seleccionó un diseño secuencial, ya que prevalece el principio de selección gradual de los participantes, que se llevó a cabo a través de la técnica de bola de nieve o cadena, “en donde se identifican los casos de interés a partir de alguien que conozca a alguien que puede resultar un buen candidato para participar”<sup>52</sup>. Por lo que los participantes entrevistados permitieron el contacto de más participantes con el fin de explorar sus significados frente a la jubilación por cumplir los criterios que se mencionan a continuación.

#### **4.3.1 Criterios de inclusión**

- Ser trabajador (docente o administrativo) de una institución de educación superior con vinculación laboral denominada “de planta”.
- Encontrarse máximo a 5 años antes de la jubilación.
- Ser jubilado de una institución de educación superior.
- Participar de manera voluntaria en la investigación.

#### **4.3.2 Criterios de exclusión**

Tener una condición de salud particular que impida que el trabajador o jubilado participe en el estudio, tal como demencia u otro tipo de enfermedad mental que impida aplicar las técnicas de recolección de la información.

### 4.3.3 Criterios de eliminación

Que el participante retirase el consentimiento para continuar participando en la investigación, durante cualquier momento de desarrollo de la misma.

## 4.4 Técnicas para la recolección de la información

La recolección de la información se realizó mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los trabajadores y jubilados, así mismo, se llevó a cabo un grupo focal con los jubilados de la institución de educación superior. Lo anterior, con el fin de poseer varias fuentes y métodos de recolección de información que permitieron realizar un abordaje amplio de la temática de estudio<sup>48</sup>.

En primera instancia, se eligió la entrevista semiestructurada, por ser un método que permite ampliar la comprensión sobre el objeto de estudio a partir de una reunión para conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado, en donde a través de las preguntas y las respuestas se logra una construcción de significados respecto a un tema específico<sup>49</sup>, que para este caso se enfoca en la jubilación.

La característica de la entrevista semiestructurada permitió que las investigadoras además de basarse en preguntas predeterminadas, pudieran introducir preguntas adicionales para precisar u obtener mayor información siendo pertinente al estudio<sup>53</sup>, ya que por ser de tipo exploratorio surgió información que no se había contemplado anteriormente.

Dichas entrevistas tomaron como referente un documento elaborado por Martina y Reinhold<sup>54</sup>, diseñado con el objetivo de examinar si la política laboral y de personal puede responder al aumento de los trabajadores de mayor edad y hacer frente a los riesgos que esta política puede generar a la población trabajadora que envejece. Al poseer un objetivo diferente al de la presente investigación, se seleccionaron y adaptaron las preguntas pertinentes al objeto de estudio.

En segunda instancia, se eligió la estrategia de grupo focal entendido como “el uso de una sesión de grupo semiestructurada, moderada por un líder grupal, sostenida en un ambiente informal”<sup>50</sup> que permite conocer los significados de personas con características comunes y lograr, a través de la interacción, el enriquecimiento del

discurso frente al objeto de estudio, por ser un proceso en el que los participantes intercambian ideas, y de esta manera sus opiniones pueden ser confirmadas o contestadas por otros participantes<sup>50</sup>.

De esta manera, las entrevistas y el grupo focal se realizaron con el fin de conocer el significado del concepto de jubilación, así como los componentes requeridos para el desarrollo de un programa de preparación para la jubilación a partir de la participación de trabajadores y jubilados de una institución de educación superior.

## **4.5 Etapas para el desarrollo del estudio**

Para la ejecución del presente estudio se abordaron cuatro etapas, que a su vez se dividieron en fases de ejecución, las cuales permitieron dar respuesta a la pregunta de investigación, así:

### **4.5.1 Etapa I: De contextualización**

A través de esta etapa se pretendió realizar un análisis de documentos y literatura científica referente al objeto de estudio de la investigación, con el fin de identificar los componentes relacionados con la jubilación y su relación con la promoción de la salud en los lugares de trabajo desde la literatura científica disponible.

- Fase de acercamiento a los documentos pertinentes al objeto de estudio: se realizó la búsqueda y consulta de documentos que permitieran comprender el contexto particular en el que se realizó la investigación, tales como fundamentos conceptuales, y el marco legal en promoción de la salud y jubilación en Colombia.
  
- Fase de acercamiento a la literatura científica disponible: Se abordó mediante la realización de una revisión sistemática de tipo descriptivo, por permitir la rigurosidad en la identificación, evaluación crítica y síntesis de la evidencia obtenida<sup>55-57</sup>, direccionada por medio del meta-buscador del Sistema Nacional de Bibliotecas de la Universidad Nacional de Colombia (SINAB), a través de la selección de artículos de las bases de datos Medline, Bibliotecas Virtual en Salud y Scielo.

Las bases de datos mencionadas anteriormente se eligieron por la pertinencia del contenido en el área de estudio, bajo el criterio de la garantía en la calidad de los documentos, estudios y artículos publicados. De las cuales se consultaron las publicaciones académicas arbitradas, con acceso al texto completo, entre el año dos mil cinco (2005) hasta el año dos mil diecisiete (2017), disponibles en los idiomas inglés, portugués y español.

Para lo anterior, se definieron como descriptores los términos que se encuentran en la tabla 4-1, los cuales fueron previamente validados por los Medical Subject Headings (MeSH) y los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeSC), respectivamente.

Tabla 4-1: Descriptores del estudio. Elaboración propia.

DeSC	DeSC	MeSH
Jubilación	Aposentadoria	Retirement
Promoción de la Salud	Promoção da saúde	Health Promotion
Lugar de trabajo	Local de Trabalho	Workplace
Estudios de intervención	Estudos de intervencao	Intervention studies
Universidades	Universidades	Universities

Los estudios que contemplaron los criterios anteriormente mencionados se revisaron, consolidando la información relevante en una matriz que incluyó de forma clara y concisa la siguiente información: Descriptores utilizados, base de datos, título del estudio, año de publicación, país de realización del estudio, idioma de divulgación, nombre y apellido del autor principal, palabras clave, población, objetivos, metodología, resultados y conclusiones. De esta manera, se logró determinar los criterios de inclusión y de exclusión a partir de los resultados preliminares, tomando como criterios de exclusión:

- El año de publicación
- Referentes conceptuales y metodológicos abordados
- Personas que participaron en el estudio
- Resultados obtenidos

Los resultados de la etapa de contextualización, permitieron evidenciar la fuerza de los hallazgos encontrados, los cuales se presentan en los antecedentes investigativos sobre el objeto de estudio, relacionados en el numeral 1.1 del presente documento. Así mismo, aportó al desarrollo de las guías de las entrevistas y del grupo focal, tal y como se muestra a continuación.

#### **4.5.2 Etapa II: De desarrollo del trabajo de campo**

Durante esta etapa se obtuvo el significado del concepto de jubilación y los componentes requeridos para el desarrollo de un programa de preparación para la jubilación desde la perspectiva de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior, a partir de la aplicación de diecisiete (17) entrevistas semiestructuradas aplicadas a trabajadores (docentes y administrativos), y un (1) grupo focal conformado por jubilados del área administrativa. El período de recolección de datos para el estudio fue un proceso complejo, ya que para lograr las entrevistas y el grupo focal, se tuvo que contactar hasta cinco (5) veces a cada uno de los participantes para lograr su colaboración en el estudio, así mismo se tomó en consideración un tiempo de dos (2) horas para la ejecución de cada entrevista y grupo focal, por lo que ésta fase requirió de un tiempo total de cuatro (4) meses). Lo anterior a través del abordaje de dos fases, como se detalla a continuación.

- Fase de convocatoria de los participantes: se convocó a los participantes de las entrevistas semiestructuradas y los participantes del grupo focal. Posteriormente se realizó la socialización del consentimiento informado (ver anexo 1, 2 y 3), que abarcó el título, objetivos e invitación a participar en el estudio, explicación del tipo de participación, los riesgos, la confidencialidad de la información e inquietudes referentes al proceso de investigación.
- Fase de recolección de la información utilizando las técnicas definidas: en esta fase se aplicaron las técnicas seleccionadas para la recolección de la información, a los participantes del estudio.

### 4.5.3 Etapa III: Análisis y tratamiento de la información

La etapa de análisis y tratamiento de la información permitió describir los significados de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior sobre el concepto de jubilación y los componentes a considerar en la preparación para la jubilación.

Dicha sistematización surgió a partir de categorías y códigos<sup>53</sup>, que para el presente estudio se abordó por el sistema de categorías deductivo-inductivo, el cual partió de registros narrativos, cuadernos de campo y grabación de audio, a partir de ese material, se extrajeron los rasgos que se agruparon en función de la semejanza de ciertas características, pertinentes al objeto de investigación, por lo que las categorías fueron emergiendo a medida que se desarrolló el estudio, con el fin de concretar “la realidad teoría-práctica, la praxis, en el sentido de reflexionar haciendo y hacer reflexionando”<sup>53</sup>.

Los códigos por su parte son entendidos como “la operación concreta por la que se asigna a cada unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que se considera incluida”<sup>58</sup>.

De acuerdo a lo anterior, el proceso de categorización en el presente estudio, se llevó a cabo a partir del análisis del Corpus, considerando los criterios de Osses et al.<sup>59</sup> tal y como se muestra a continuación.

- Fase de codificación: separación del texto
  - o Unidades temáticas mediante letras (conversaciones, sucesos, actividades que ocurren en un momento).
  
- Fase de categorización: agrupación de las unidades de información
  - o Identificación de componentes temáticos (propiedades y dimensiones pertenecientes a las categorías).

El anterior sistema de categorización es oportuno para su aplicación para el análisis de los datos, ya que cumple con las características de las categorías propuestas por Osses, Sánchez e Ibáñez<sup>59</sup>, siendo estas: exhaustividad, ya que cubre la totalidad de las unidades diferenciadas de los datos; exclusión mutua, puesto que cada unidad se incluye en una sola categoría; único principio clasificadorio, siendo las categorías

ordenadas desde un único criterio de orden y clasificación; pertinencia, puesto que las categorías son relevantes respecto de los objetivos del estudio y adecuadas al contenido analizado; y objetividad, ya que las categorías son inteligibles para cada uno de los codificadores.

#### **4.5.4 Etapa IV: De socialización de los resultados**

Una vez finalizado y aprobado el documento producto de la investigación se pretende realizar una socialización en diferentes niveles e instancias.

- Fase de socialización a los participantes del estudio: presentación al área encargada del desarrollo de las acciones de promoción de la salud de la institución de educación superior y a los trabajadores y jubilados participantes del estudio.
  
- Socialización a la comunidad académica: presentación a estudiantes y docentes de la Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo y participación en eventos académicos relacionados con Salud y Seguridad en el Trabajo, en la modalidad de póster y/o ponencia.

### **4.6 Consideraciones éticas**

El presente proyecto de investigación contó con el aval ético del Comité de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia y adicionalmente fue presentado y sometido a aprobación ante la Dirección del área de Bienestar de la institución de educación superior en que se desarrolló el estudio.

La investigación tuvo en cuenta la normatividad internacional relacionada con la investigación con seres humanos, particularmente la Declaración de Helsinki, las pautas éticas para la investigación biomédica en seres humanos, formulada por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS)<sup>60</sup> y los parámetros establecidos en la Resolución 8430 de 1993, expedida por el Ministerio de Salud de Colombia<sup>61</sup>.

De acuerdo a la Resolución 8430 de 1993, la presente investigación se clasificó en una categoría “sin riesgo”. Sin presentarse ningún tipo de riesgo emocional en los participantes producto de la aplicación del cuestionario, la entrevista o el grupo focal<sup>61</sup>.

Igualmente, ningún participante expresó inconformidad al momento de realizar las preguntas orientadoras, formulando el no querer participar en la misma. Además, se contó con el consentimiento informado de los participantes en el estudio, bajo lo contemplado en la pauta cuatro, perteneciente a las pautas éticas para la investigación biomédica en seres humanos.

En todo el proceso inherente a la planeación, ejecución y emisión de resultados del proyecto investigativo referido en el presente documento, se tuvo en cuenta la aplicación de los principios éticos de la siguiente manera.

- **Beneficencia (no maleficencia):** Los participantes de la presente investigación fueron respetados como seres humanos autónomos, buscando dar el mayor beneficio y reducir al mínimo los riesgos durante el proceso. Teniendo en cuenta lo anterior, dicha investigación pretende Comprender los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde el punto de vista de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá, lo que visibiliza la pertinencia de la implementación de acciones tendientes a preparar tanto a la institución, como a los trabajadores que se van a jubilar, y reconocer la necesidad de fortalecer los conocimientos sobre la aplicación de procesos de jubilación dentro de las acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

El estudio se desarrolló conforme a lo esperado, al ser orientado por expertos en el tema, que motivaron y respetaron las contribuciones de los participantes, buscando brindar el mayor beneficio emocional al enaltecer la relevancia del aporte personal, teniendo en cuenta la experiencia particular, en relación a la jubilación.

En cuanto a la institución educativa donde se realizó la presente investigación, el principio de beneficencia se aplicará en el proceso de retroalimentación que recibirá el área encargada de la institución, dado que será uno de los participantes a los cuales se les socializarán los resultados obtenidos, que pueden brindar un marco general para la comprensión de la jubilación, su implicación tanto para los trabajadores como para la institución y la necesidad de su ejecución dentro de las acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

El presente estudio permite entrever la relevancia del objeto de estudio, para que líderes políticos, sociales y sanitarios responsables de la elaboración de políticas y

programas en pro de la salud y el bienestar de los trabajadores, tengan en cuenta su abordaje como parte fundamental en la agenda política.

Cabe resaltar que los resultados de la investigación se socializarán de manera detallada con los participantes, así como en eventos y revistas científicas, guardando la confidencialidad en la información.

- Autonomía: Partió del respeto por la capacidad de decisión de los participantes en la presente investigación, informando en el consentimiento informado que la participación era voluntaria, que el trabajador o jubilado podría retirarse en el momento que lo deseara y no tendría ningún tipo de consecuencia personal o laboral por hacerlo.
- Confidencialidad: la aplicación de las entrevistas semiestructuradas y el grupo focal fueron ejecutados en el espacio destinado para dichas actividades, el cual fue acordado con las personas participantes. Se tuvo total reserva de la información de los participantes que hicieron parte del estudio, así como de la información que se registró como producto del diálogo y de las respuestas brindadas por los participantes, los cuales no fueron identificados según el nombre, sino por la categoría de estudio analizada. Así mismo, se les comunicó que las respuestas estuvieron salvaguardadas por las investigadoras y fueron utilizadas con el fin de realizar un análisis general de la información, por lo que solo tuvo acceso a ésta, las investigadoras.

La información recolectada antes y después del estudio fue y continuará archivada en medio físico y virtual, en los archivos de las investigadoras durante un tiempo máximo de tres años, posterior a esta fecha se destruirá para evitar infiltración de información personal de los sujetos de investigación. Los resultados obtenidos serán socializados ante la comunidad institucional y académica respetando la confidencialidad de los participantes y de la institución.

- Veracidad: Para estimular la veracidad en las respuestas, se explicó a los participantes del estudio la importancia de su contribución a la investigación. Se les informó además que se pretendía aumentar los conocimientos sobre los componentes pertinentes a desarrollar dentro de las acciones de preparación para la etapa de jubilación. Se aclaró que las entrevistas y el grupo focal fueron orientadas por expertos en el tema objeto de estudio.

Respecto a la veracidad de la investigación, los datos obtenidos a partir de las técnicas de recolección de la información fueron registrados en una base de datos, reconociendo con total claridad y veracidad las respuestas de los participantes, mediante el uso exacto de los datos en la presentación de los resultados obtenidos.

## **4.7 Equipo de investigación**

Durante el desarrollo del estudio se contó con la participación de la Docente titular Alba Idaly Muñoz Sánchez, en Calidad de Directora de tesis y la investigadora principal Ingrid Luna Novoa, estudiante de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo.

## **4.8 Propiedad intelectual**

La investigadora posee los derechos morales correspondientes al autor, su nombre debe ser citado cuando se utilice información relativa al estudio y en las publicaciones que se deriven de éste.

La propiedad intelectual y los derechos patrimoniales corresponden a la Universidad Nacional de Colombia, quien tiene el derecho pleno de utilizar los resultados de la investigación, según las directrices emanadas del Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, así como del Acuerdo 007 de 2008 del Consejo Superior Universitario, respetando los derechos patrimoniales de la Universidad.

Esto indica que los resultados de la investigación titulada “Diseño un programa de preparación para la jubilación desde los significados de los trabajadores de una institución de educación superior” son propiedad de la Universidad Nacional de Colombia, por las razones establecidas en el Artículo 16 del Acuerdo 03581.

## **5. Resultados**

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron a partir del diálogo con los participantes de la investigación, quienes basan su comprensión sobre la jubilación desde sus significados.

Inicialmente se presentan algunas características sociodemográficas de los participantes, tales como edad, género, nivel de escolaridad, ocupación y área a la que pertenecen o pertenecieron, dentro de la institución de educación superior; seguidamente se presentan las dos categorías que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio: jubilación y sus significados y componentes de un programa de preparación para la jubilación. Estas categorías a su vez incluyen subcategorías de análisis, a partir de las que se identificaron los significados del concepto de jubilación, así como los componentes a tener en cuenta durante la preparación para la jubilación desde la perspectiva de los trabajadores y jubilados.

### **5.1 Caracterización de los sujetos participantes en el estudio**

La información surgió de la aplicación de diecisiete (17) entrevistas semiestructuradas aplicadas a trabajadores y un (1) grupo focal conformado por jubilados de una institución de educación superior, obteniendo los resultados que se muestran en las tablas 5-2 y 5-3 respectivamente.

Tabla 5-2: Características sociodemográficas trabajadores. Elaboración propia.

<b>Edad Años</b>	<b>Género</b>	<b>Nivel de Escolaridad</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Área</b>
38	Masculino	Pregrado	Secretario ejecutivo	Área 1
52	Femenino	Posgrado	Profesional Especializada	Área 1
54	Femenino	Bachiller	Auxiliar servicios generales	Facultad 1
55	Femenino	Técnico	Secretaria ejecutiva	Área 1
55	Femenino	Pregrado	Secretaria ejecutiva	Facultad 1
56	Femenino	Bachiller	Auxiliar servicios generales	Facultad 5
56	Femenino	Técnico	Secretaria ejecutiva	Facultad 3
57	Femenino	Pregrado	Secretaria Ejecutiva	Facultad 4
57	Femenino	Pregrado	Secretaria ejecutiva	Facultad 2
60	Masculino	Posgrado	Docente	Facultad 2
62	Masculino	Posgrado	Docente	Facultad 1
62	Femenino	Posgrado	Docente	Facultad 3
68	Masculino	Posgrado	Docente	Facultad 2
68	Femenino	Posgrado	Docente	Facultad 1

Tabla 5-3: Características sociodemográficas jubilados. Elaboración propia.

<b>Edad Años</b>	<b>Género</b>	<b>Nivel de Escolaridad</b>	<b>Ocupación</b>
64	Masculino	Bachiller - incompleto	Jubilado administrativo
67	Masculino	Bachiller	Jubilado administrativo
69	Masculino	Bachiller	Jubilado administrativo
70	Masculino	Bachiller - incompleto	Jubilado administrativo
70	Masculino	técnico	Jubilado administrativo
74	Masculino	Pregrado	Jubilado administrativo
75	Femenino	Posgrado	Jubilada docente
76	Masculino	Posgrado	Jubilado docente
78	Masculino	Bachiller - incompleto	Jubilado administrativo

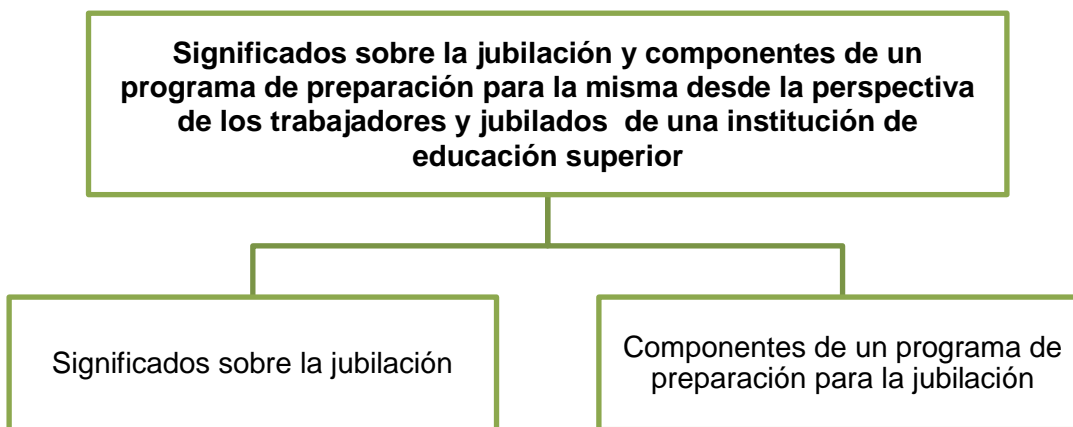
La información presentada anteriormente, deja entrever la contribución de diversas personas al estudio, por tanto sus concepciones y juicios previos alrededor de la jubilación aportaron al entendimiento particular y por tanto universal de su significado; puesto que, los trabajadores docentes y administrativos en condición de prejubilados, permitieron realizar una aproximación a los pensamientos y sentimientos vivenciados al acercarse el momento de la jubilación; por su parte los participantes del estudio aportaron desde su experiencia de vida durante y después de la jubilación; por otra parte, los trabajadores encargados de las acciones de preparación para la jubilación enriquecieron el estudio a partir de las experiencias, desde el acercamiento a las personas en proceso de jubilación, así como, desde la vivencia personal.

Las reflexiones de los participantes lograron generar una contribución frente a los significados en torno a la jubilación y los componentes necesarios para la preparación para la jubilación, tal y como se presenta en las categorías expuestas a continuación.

## **5.2 Categorías del estudio**

Al preguntar a los trabajadores sobre los significados alrededor de este proceso y los componentes que influyen en su preparación para la jubilación, se encontró que de sus entrevistas emergieron dos categorías, que dan respuesta a los interrogantes planteados: significados sobre la jubilación y componentes de un programa de preparación para la jubilación (Figura 5-2). A partir de dichas categorías emergieron subcategorías, lo que permitió mejorar la comprensión del concepto de jubilación y los componentes a considerar en la preparación para la misma.

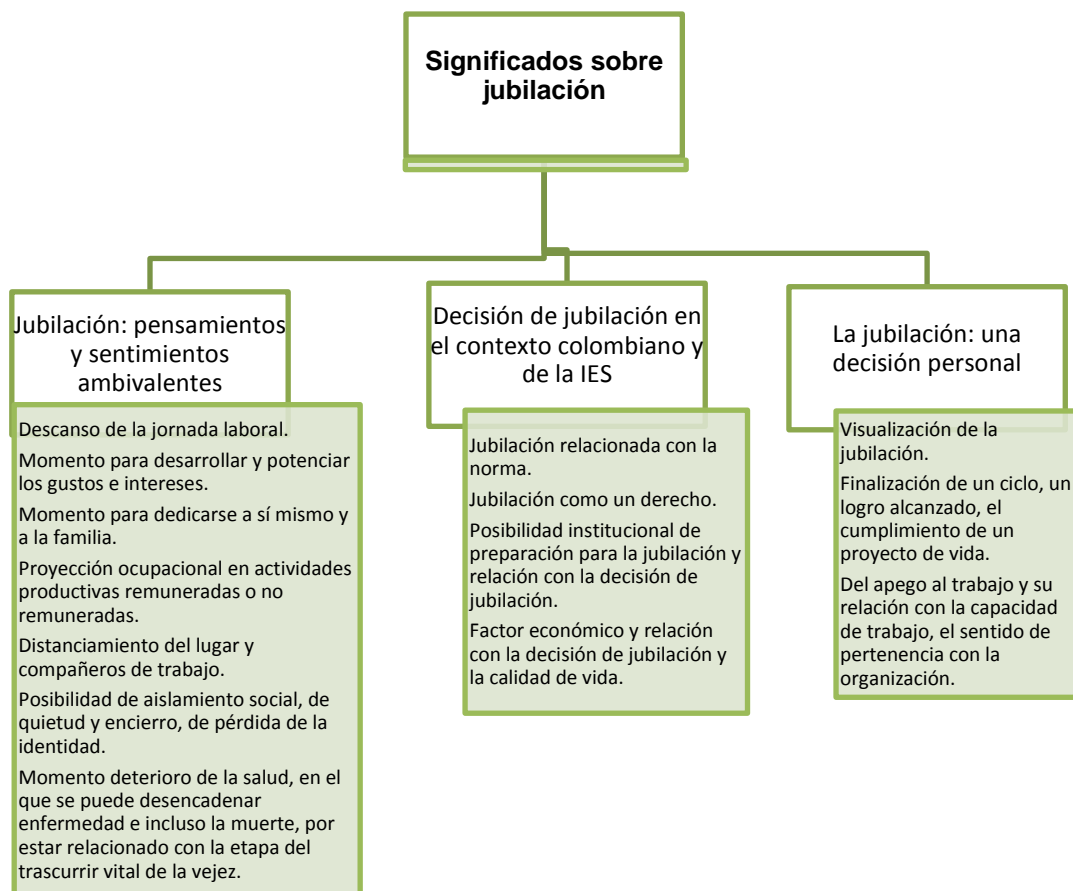
Figura 5-2: Categorías emergentes en el estudio “Significados sobre la jubilación y componentes de un programa de preparación para la misma desde la perspectiva de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior. Elaboración propia.



### 5.2.1 Significados sobre la jubilación

Durante el devenir del estudio emergió la categoría significados sobre la jubilación, la cual permitió la aprehensión del concepto a través de la subjetividad e intersubjetividad de los participantes. A su vez, de dicha categoría surgieron tres subcategorías que contemplan tanto de la subjetividad en torno a la jubilación, como de la relevancia del contexto, siendo estas: jubilación, pensamientos y sentimientos ambivalentes; jubilación, en el contexto colombiano y de las IES (Instituciones de Educación Superior) y jubilación una decisión personal (Figura 5-3).

Figura 5-3: Categoría Significados sobre jubilación. Elaboración propia.



#### ▪ Jubilación: pensamientos y sentimientos ambivalentes

Para los participantes del estudio, el concepto de jubilación se enmarca dentro del discurso de pensamientos y sentimientos que transcurren desde un proceso enmarcado en tensiones positivas y a su vez negativas, e incluso un aparente estado de neutralidad, generados por el cambio en los hábitos y rutinas asumidos a partir del rol de trabajador, como rol ocupacional principal.

En este sentido, dichos significados del concepto de jubilación se abordan desde una perspectiva positiva como: sentimientos de alegría, por ser un momento de la vida que permite una posibilidad de descanso de la jornada laboral, en el que se pueden desarrollar y potenciar los gustos e intereses, compartir con la red de apoyo social más cercana, mencionado como un momento para dedicarse a la familia, y una posibilidad

de proyección ocupacional en actividades productivas remuneradas o no remuneradas.

En cuanto a la jubilación como oportunidad de descanso de la jornada laboral, los trabajadores comentan: *“Descanso, sí descanso, pues porque ya uno no tiene ese ajeteo del horario, de que coger bus, que lo espichan a uno, o que tenga uno cosas que hacer y ya de decir, es que tengo que pedir permiso para hacer tal cosa, entonces ya uno tiene su tiempo libre para hacer sus cosas.”* (P7); *“... Que ya me voy a descansar, ya no tengo que estar corriendo pensando en el horario, de que me tengo que levantar. Hay veces que uno está durmiendo rico y tiene que levantarse porque toca, rico que ya no, ya no lo voy hacer. De pronto ya uno tiene más tiempo.”* (P6); *“No pues para mí, pienso que jubilarme es lo mejor que me podrá pasar, porque es que no quiero ya, digamos el horario, esto que me cogió el día, o que no puedo llegar, para mí es mortal. No, pero me gusta mucho, que ya el otro año me voy pensionada. Pues porque ya cumplí mi edad y el tiempo acá en la universidad. Por eso me voy pensionada.”* (P4).

Ahora bien, ese tiempo libre generado por el distanciamiento del lugar de trabajo, se convierte en un momento de la vida propicio para desarrollar y potenciar los gustos e intereses, para dedicar a la familia, o para desempeñar una ocupación productiva remunerada o no remunerada.

Al respecto, varios de los trabajadores expresaron: *“Tener tiempo para hacer muchas cosas que a mí me gustan y que tengo muy poco tiempo para hacerlas, por ejemplo, escuchar música, leer, viajar... Me gustan mucho esas cosas y pues no abandonar mi vida profesional, entonces hacer conferencias, investigar cosas distintas, pero no estar ya, las ocho horas del día en la institución”* (P1); *“... A mí me gusta mucho la manualidad, sobre todo tejer. Entonces yo pienso que eso me va a entretener mucho también en la casa, algún día que no tenga nada que hacer, pues me pongo a tejer. Que no tenga que callejear, pues me pongo a tejer.”* (P7); inclusive, un participante jubilado mencionó: *“Yo quería pensionarme porque quería aprender a jugar ajedrez, quería estudiar mucho ajedrez, cuando me pensione, me compré cualquier cantidad de libros para aprender a jugar, y me puse a estudiar todas las aperturas, y me la pasaba tan distraído y con tanto fervor, que fue un placer para mí. No me sentí sin nada que hacer, y hoy en día todavía después de tantos años de pensionado, todavía no me alcanza el día para hacer cosas, y no hago nada.”* (P11).

Ahora, en cuanto a la jubilación como un momento para dedicarse a la familia, los participantes refieren: *“... A veces digo: bueno me voy a dedicar a mi nieto... en este momento se me ha despertado como esa inquietud. Entonces por eso me gustaría pensionarme, para apoyar a los papás en ese sentido, que porque ellos están trabajando y todo eso, y que si, en ese sentido yo diría, bueno, bueno.”* (P1); *“Es que yo tengo una hermana que vive en Miami. Entonces, si yo quiero irme para allá, entonces ya no tengo que, no es que me toca estar en vacaciones. En cambio, ya estando en la casa el día que uno diga, pues rico me voy para allá con ella.”* (P7); *“Ya dedicarme más como a la familia, estar uno más en familia, sé que mi familia trabaja. Digamos en este momento pienso en ellos, entonces digo, muchas veces le dedique mucho tiempo a la universidad, le entregue mi tiempo a la universidad, entonces yo digo, pues bueno, si de pronto puedo en este momento ya disfrutar mi familia, aunque trabajen sé que voy a tener espacio.”* (P5).

Con relación a lo anterior, un participante jubilado comenta: *“...Es que ya tiene que uno que de pronto compartir más con la familia, porque a veces se deja de compartir por el trabajo”.* (P19).

En la misma perspectiva positiva, algunos trabajadores visualizan la jubilación como una posibilidad de desempeñar actividades productivas ya sea de tipo remunerado o no remunerado. En cuanto a la ejecución de actividades productivas de tipo remunerado mencionan: *“... Me gustaría si como dedicarme a hacer otra, a veces por ejemplo decía yo, que bueno montar un negocio de algo, sí. Tener una en que estar entretenida y activa.”* (P1); *“Hace un tiempo que he pensado que ya es el tiempo, que uno ya se merecía de tanto tiempo de trabajo, de descansar, pero cuando ya le llega la hora, veo que ya estoy a puertas digo, bueno ya es hora de que descanse, pero igual me siento con tanta vitalidad que digo: si tengo la oportunidad pues sigo trabajando, si no pues... Ahí en el camino vamos mirando... Pues de pronto.”* (P5); *“La universidad y el consultorio, si dejo la universidad, entonces no sé, trabajó en consultas, cirugías. Antes le falta a uno es tiempo, estaría, bueno, permanentemente ocupado, uno pensaría que va tener más tiempo, pero va a estar ocupado.”* (P.3); *“... De todas maneras hay muchas actividades que uno ha tenido que aplazar por razones de la dedicación a esto, no. Pero yo lo haría más como una, por ejemplo, he descuidado mucho mi obra personal, sobre todo a nivel de la escritura, por ejemplo, qué es un oficio que tengo en la base y que de alguna manera, pues no sé si ha sido distracciones en el tema, entonces hay planes muy concretos, desarrollar mi idea con otro profesor, meternos a otros proyectos más personales de obra, de creación, con*

*mucha más libertad y dedicación. Sobre todo porque para desarrollar el trabajo que a uno le gusta, hay cosas que se han quedado rezagadas y es lo que uno pensaría hacer después.”* (P13).

En cuanto al desarrollo de actividades productivas no remuneradas, algunos trabajadores comentan: *“... Un voluntariado en que pueda participar, cierto. Si lo quiere la persona. Como hay personas, hay docentes que dicen, nada más, yo no quiero nada más. Entonces, pero como otras que sí, que las hace sentir vivas y valoradas, a mí me gustaría. Por ejemplo apoyar y todo eso.”* (P1); *“Pues yo asisto a una comunidad cristiana y pues ahí hay mucho trabajo, ahí se puede trabajar con gente adulta, con niños, con jóvenes y pues de echo yo estoy trabajando ya hace trece años. Entonces es un grupo de vida, o sea a ese grupo asisten las personas del barrio, ahí los podemos ayudar... O sea yo estoy como en esa actividad social de ir y ayudar, de apoyo espiritual, económico, familiar y se ora por la personas. Yo estoy ya involucrada en eso. Pues la idea mía es salirme, esta mañana por lo menos decía, rico ya salirme y estar dedicada ya de lleno es a eso, que es lo que me gusta ahorita.”* (P10).

De manera similar, un participante jubilado refiere: *“Como que uno, como que necesita tener el espíritu, como propósitos, cosas que le den a uno como una razón de la existencia. No, no es necesariamente que yo coma y que yo, no, necesitaba otras cosas más bonitas, espirituales también, y a veces uno no es consciente de eso mientras trabaja, cuando ya no trabaja dice, pa’ donde voy, de donde vengo. Todas esas vainas lo llenan a uno a nivel emocional, espiritualmente. Yo creo que esas eran cosas que no las hice, porque no tenía tiempo para ello entonces.”* (P11).

Por el contrario a lo expresado anteriormente, desde la perspectiva negativa relacionada a la jubilación, se relacionan sentimientos de miedo, incertidumbre, ambivalencia, tristeza y nostalgia, expresados en pensamientos sobre: el distanciamiento del lugar y compañeros de trabajo, la posibilidad de aislamiento social, de quietud y encierro, de pérdida de la identidad, referida en la imagen personal, y como un momento deterioro de la salud, en el que se puede desencadenar enfermedad e incluso la muerte, por estar relacionado con la etapa del transcurrir vital de la vejez.

En cuanto a la jubilación como causante del distanciamiento de lugares y personas significativas, un trabajador menciona: *“Yo diría que uno tiene una mezcla de*

*sentimientos ambivalentes, y el saber que va a tener tiempo para uno, pero también el dejar la institución que fue como la segunda casa donde uno todos los días venía, compartía con otros, es como una mezcla de sentimientos ambivalentes, porque uno debe estar convencido para que esa ambivalencia no lo lleve a la depresión o a la angustia, es lo que yo creo.” (P2).*

En este mismo sentido, un participante pensionado comenta: *“Bueno es un momento de nostalgia, porque prácticamente aquí uno pasaba todo el día, desde las 6 de la mañana que llegaba aquí, hasta las 5, y si uno tenía los hijos ahí en la guardería o una cosa así, se le iba todo el tiempo. Entonces prácticamente era como la segunda casa aquí, en la universidad y bueno, a uno pues en ese momento se le vienen muchas ideas... Entonces si hay esa nostalgia que siente uno como si, perdiera una familia, porque prácticamente es una familia a la que uno tiene acá, que ha tenido en ese tiempo la permanencia. Prácticamente una familia que uno deja acá.” (P21).*

A la posibilidad de distanciamiento se suma el miedo al aislamiento social, de quietud y de encierro. Algunos trabajadores refieren: *“... Tensión, digo yo, que voy hacer cuando este sin nada que hacer, y eso me preocupa, me muero del tedio, porque no me siento capaz de estar una semana de lunes a viernes, ocho horas en la casa, no, no veinticuatro horas, exacto veinticuatro horas y todo eso.” (P1); “... No quiero quedarme en mi casa haciendo nada, no, porque como se lo he expresado, soy como muy, de hacer cosas, entonces no quiero. Por eso he pensado, si a mí me sale algo, me siento todavía con mucho potencial para hacer, para quedarme en una casa haciendo nada.” (P5); “Otra cosa que es que por ejemplo se acostumbren en la casa a que uno está, entonces cómo coger ese rol de ama de casa y esas cosas. Eso sí me preocupa, que no vaya a caer en eso.” (P9).*

Ahora bien, relacionado al miedo por el posible aislamiento social, se entreteje el miedo a la pérdida de la identidad, representada a partir del deterioro de la imagen personal. Esto se hace evidente en el discurso de los trabajadores, así:

*“Estar encerrada, o sea el hecho de que me levanto hoy y que mamera, no quiero estar, pero, o sea que de pronto uno se llegue a descuidarse en el sentido de que me arreglo, me baño, me cambio, me arreglo. Yo he visto muchas que por ejemplo, que ya es que, en tenis, sudaderas y ya de ahí no salen. Entonces como eso, eso me da terror.” (P9); “... Seguramente el día que no tenga que venir a trabajar me va a costar trabajo levantarme, eso por ejemplo, me preocuparía, como qué, pues haber ya visto*

*personas recién pensionadas que de repente uno sale al pasillo en el edificio, se los encuentra empijamados por ahí, o salen a los jardines del edificio y están empijamados, y yo digo ¡Oh Dios mío no! Eso por ejemplo no me gustaría que me llegara a pasar, y de repente le tengo miedo a eso, sí eso sería como mi temor, como aislarme del mundo, porque no tengo necesidad de salir, porque no tengo obligación, eso sería como un pequeño temor que tengo.” (P16).*

Ciertamente, las reflexiones anteriores generan miedos e incertidumbre en las personas en condición de prejubilado, sin embargo, estas se imprimen desde la jubilación significada como un momento deterioro de la salud, en el que se puede desencadenar enfermedad e inclusive la muerte, por estar íntimamente relacionada a la condición del transcurrir vital de la vejez.

Es así, como algunos trabajadores refieren: *“Nunca pensé, trabajo para jubilarme, no pero ahorita, que ya pasó el tiempo y uno se va sintiendo cansado, mejor dicho, ya no se rinde la misma manera como se rendía cuando tenía 20 años, 25, 27, 30, años en que uno tiene toda la fortaleza física y mental para hacer lo que hace y más, y trasnochar y más, y levantarse temprano, y seguir, y se sentía uno fuerte y no había necesidad de dormir tanto, y no sé comía también, porque si no había tiempo de comer no importa, más tarde... Después de 30 años de trabajo siente uno que ya no tiene la misma capacidad de respuesta, que sí es justo bajarle el nivel, si uno se va para su casa no quiere decir que deje de trabajar, seguramente voy a seguir trabajando en mi casa...” (P16); “... Bueno hay muchas personas que dicen que de pronto se van a enfermar, que no se quieren ir.” (P4); “Yo lo pensaba y digo, todavía me faltan 10 años, yo digo bueno, ojalá a la escuela de cine le pongan un ascensor, porque, (Risas) sí, de todas maneras uno tiene ese tema, porque es que la salud es algo que, llegan ciertos momentos del ser humano que empiezan a afectarlo a uno, y es una cosa que está presente todo el tiempo, nosotros aquí con los profesores pues hablamos de que aquí, en una época los profesores se encontraban en la, en la revuelta, hoy en día, los encontramos en Unisalud.” (P14).*

En este mismo sentido, algunos participantes jubilados manifiestan: *“ Los pensionados tienen más probabilidad de tener más enfermedades, porque por la edad, las células se van degradando, pero por lo general hay escasez de todo, entonces se necesita un poco de más cuidado para la salud, no.... El individuo se siente improductivo, en el sentido de que ya no produce, que ya no sirve pa' nada, se siente viejo. Se siente que ya no tiene la misma valoración que cuando está trabajando, se siente devaluado.”*

(P11); *“A ver, eso es algo que es traumático, porque significa entonces que me volví viejo, sí. Y que me van a pensionar por eso, sí... Se le mete en la cabeza que me volví viejo. Además de eso es la etapa en la que comienzan las enfermedades. Mire que yo, por ejemplo... Me pensioné y me comenzaron los dolores, las enfermedades. Yo creo que es una cuestión psicológica que comienza a molestarlo a uno, sí... En resumidas cuentas la importancia es, mantenerse uno para poder durar otros días más, disfrutar la pensión.”* (P19); *“... Soportar todos estos viejitos, me tocó soportarlos, y todavía los soporto y todavía les colaboro en lo que más se puede, que eso es parte del espacio que yo tengo porque si me quedo en la casa me muero ligero, en cambio sí me vengo para acá vivo ocupado en algo, no.”* (P18).

Finalmente, los discursos de algunos trabajadores manifiestan un aparente estado de neutralidad, que se caracteriza por el distanciamiento frente a los sentimientos y pensamientos en torno a la jubilación, evitando su confrontación. Así:

*“Es que yo no lo he interiorizado bien todavía, ese es el lío. No lo he aterrizado y me toca como trabajar en eso, yo si siento que tengo trabajar en eso para poder tomar esa decisión y salirme. Fije como año y medio, dos para poderme irme, o sea ya como que ya comencé. Y tengo que trabajar en este año y medio para poder irme... Todavía no me he sentado como a decir, después de que yo decida jubilarme que voy hacer. Pues tengo proyectos, pero no, así como que, no lo he aterrizado bien.”* (P10); *“Para que le voy a decir mentiras que no, no he preguntado porque yo pienso, apenas cumpla la edad me pongo a hacer las vueltas... En el momento no me he puesto como a pensar en eso, analizar, no cuando llegue, llegará... Pues sabe que no me puesto a pensar, no, no me pongo a pensar, vivo el día a día, que llegue pues, pero no me pongo a pensar, será que sí, será que no, qué me quería poner a hacer. Estarme durmiendo todo el día, no el día que llegue llegará... Ahí miraré qué hago, sólo le pido a Dios que me de salud y lucidez.”* (P6); *“En este momento que estoy acá pues... No, ni he averiguado. Falta como de interés mío también. Lo que pasa es que yo pienso que también, estoy esperando es como que llegue el momento porque... Ya después averiguaré o no sé.”* (P5).

Los sentimientos y pensamientos expuestos anteriormente se entrelazan con las realidades contextuales a la que pertenecen los participantes del estudio, siendo determinantes en cuanto a la decisión de la jubilación, como se presentará seguidamente.

▪ **Decisión de jubilación en el contexto colombiano y de la Institución de Educación Superior de desarrollo del estudio**

Los significados frente al contexto propio del país y de la organización a la que pertenecen los participantes del estudio, da cuenta de las percepciones de similitudes y diferencias respecto al grueso de población, las cuales se enfocan en: la jubilación relacionada con la norma, la jubilación como un derecho, la posibilidad institucional de prepararse para la jubilación y el factor económico en relación con la decisión de jubilación y la calidad de vida.

Por lo que se refiere a la jubilación relacionada con la norma y la jubilación como un derecho, se analiza la aceptación de la misma como un derecho, pero a su vez la resistencia frente a la regulación actual, y su discrepancia con la posibilidad de garantizar la calidad de vida de jubilados. Así:

*“A mí me alegra, para mí la jubilación es júbilo, para mí es algo que es un derecho, que tiene que ver con derechos, que tiene que ver con descanso, qué tiene que ver también con familia...” (P16); “Bueno, hay dos maneras de enfocar el problema me parece a mí. Uno es como un derecho y otra es como una posibilidad, de acuerdo a la situación social de un país como el nuestro. Sin embargo, yo pienso que sí, que sí es bonito pensionarse, y qué es un buen derecho que debe hacerse, que deben asegurar a todas las personas su subsistencia, en una forma se podría decir que normal. Yo pienso que es bueno. Me parece buena y creo que las personas tienen ese derecho y se merecen ese derecho.” (P11); “Un país como Colombia. Dado que uno visualiza y el tema de los pensionados es uno de los temas que constantemente está en los medios, y que hay diría yo, hay una serie de amenazas que no se va a salir con el recurso suficiente para mantener no sólo el estatus, sino las necesidades básicas que requiere una persona adulta, que cada vez son más comprometedoras, porque la salud no le permite hacer lo que había hecho siempre. Entonces uno dice bueno, esa condición de salud requiere de un recurso mínimo para poderse uno mantener sin que sufra. Por qué es que la persona que se enferma está sufriendo.” (P14).*

*“Antes existía una posibilidad, y por eso estamos acá los pensionados con 55 años y era que la universidad, nos pensionada por acuerdo del Consejo superior, sí. Entonces por esa norma se instauró algunas demandas para mejorar el monto de la pensión y se perdieron, en cambio, que dijo el concepto de los tribunales, que la universidad no podía pensionar a nadie, porque quién puede determinar las pensiones es el*

*Congreso, no la universidad. Entonces esos decretos si bien es cierto no se derogaron, tampoco se volvieron aplicar. Entonces ahora no hay interés de pensionarse a los 55, porque ya no se pensionan con el 80% que nos pensionaba la universidad, ahora es el 75, hay que restarle. Entonces ahora ya nadie quiere irse pensionado. Ésta aburrido, lo que sea, pero dice a qué me voy, si la situación afuera está más crítica.” (P19); “... Para que regalo más tiempo al Estado, si el Estado no me va a compensar con nada, porque pues, digamos, yo tengo que seguir pagando salud y pensión, esta pensión que yo estoy pagando no va a tener ningún incremento para mi salario, en cambio, digamos si yo me retiro, y de pronto puedo vincularme con alguna otra, es un ingreso adicional que voy a tener.” (P5).*

En cuanto a la posibilidad institucional de prepararse para la jubilación y su relación con la decisión de jubilación, el factor económico y la calidad de vida, algunos de los participantes refieren:

*“Porque la universidad es buen patrón... Porque vive muy pendiente de sus trabajadores, de hecho pues yo creo que es la única empresa que hace este proceso cuando uno se va a jubilar, que se preocupan por uno, si uno va a estar bien, que si va uno a tener una buena pensión, tenemos mucho bienestar, porque yo aquí crié mis hijos, tenía jardín, tenía que son otras cosas que las otras empresas, yo creo que no las tienen el jardín y el colegio.” (P7); “Yo creo que lo que está haciendo es más que suficiente. Ojalá todo el mundo pudiera hacer lo que hace la universidad, otra cosa fuera este país, habría más justicia social. Pero entonces la universidad tiene sus enemigos porque hace eso, de pronto.” (P11).*

*“... No me quería desprender, como que todavía no, pero ya ahora lo miro con otros ojos, digo no si, definitivamente uno ya cumplió. Yo creo que pensar en que el tiempo, el tiempo, por ejemplo, yo tuve la oportunidad de asistir al curso de pre-pensionados que dictó la universidad este año, entonces uno como que ya comenzar a mirar esa perspectiva, cómo que, ver que hacia afuera hay otro mundo y que pues, uno como que se aferra mucho a su trabajo, a sus cosas” (P5); “Uno se tiene que preparar porque mucha gente no, la pensión no la tienen como algo positivo y si la tienen que preparar. Porque en cierta forma la persona, no tiene si no ese trabajo, al otro día llegó a su casa, listo estoy pensionado, me pongo a leer periódicos, ver televisión, y a los ocho días están aburridos, no tienen otras cosas que hacer, entonces no se preparó. Entonces, si los tienen que preparar.” (P.3); “Yo sí creo que, para la mayoría de la gente, si no se preparan, lo ven con mucho miedo.” (P12).*

*“Pues por ley, tengo la edad y tengo el tiempo. Estoy todavía pensándolo, por eso fui al curso de prejubilación, y pues allá aclararon muchas cosas, y pues en este momento tengo el factor financiero que fue el que la señora que nos orientó, fue muy clara en decir que si teníamos algún compromiso económico tratáramos de tener eso al día, antes de empezar a pasar papeles, entonces eso como que se me grabó, porque pues toca como tener la economía equilibrada, porque después va uno a devengar menos, más bajito. Entonces pienso como, ese es como el punto de análisis que tengo ahorita, o sea, mi limitante, lo que le comentaba el factor económico.” (P10).*

En concordancia con lo anterior, frente al factor económico y la calidad de vida varios participantes de la investigación mencionan:

*“...De pronto la parte económica, la restricción y entonces eso también lo restringe, porque si uno quiere hacer cositas, cualquiera que sea por sencilla o simple que sea, demanda un costo.” (P18); “Pues hay muchas cosas que vienen de por medio, de esparcimiento pues si uno diría, pues yo me quiero ir a viajar, pero igual con lo que uno sale pensionado, si no tengo ahorrado, y si tengo ahorrado pues igual los gastos se le van a uno rapidito y ya entonces el esparcimiento, no.” (P5); “Lo primero que se me viene a la cabeza respecto a la jubilación, es cuánta plata voy a tener para hacer lo que quiero.” (P14).*

*“Es que lo más duro de salir de aquí pensionado es que cuando uno sale, se le raja el sueldo casi a la mitad y entonces es cuando tiene que empezar a pensar cómo va a suplir esa parte, entonces hay que tratar de dejar los compromisos bien cuadraditos... Entonces es cuando la gente tiene que empezar a rebuscarse y dicen, oiga, pero porque no se queda quieto, porque no disfruta la pensión. No es que no la puede disfrutar, tiene que trabajar para poder sostenerse sí. Y uno ve a muchos compañeros pensionados en esa situación, buscando alternativas de vida, sí. Porque la pensión no le alcanza.” (P18); “¡Ay! el salario, esa es otra cosa que a mí no me ha dejado pensionar. Digo yo para ganar menos de por sí que es medio tiempo, porque todo eso. Entonces para ganar menos, pues me quedo aquí mientras lo puedo hacer y sin tensiones, entonces por eso.” (P1); “Pues por lo que yo creo, que todos le han dicho a usted acá, que sale uno con la mitad del sueldo y sin arandelas ni nada, si usted no se programó, no quedó con deudas ni nada, el sueldito queda sólo para comer.” (P6); “... He visto muchas compañeras que se tienen que quedar porque todavía tienen hijos en la universidad, porque necesitan la plata, porque están endeudadas o porque si, esas cosas.” (P9).*

*“Llega un momento en que uno no puede seguir trabajando, entonces ahí se necesita la pensión. Porque ya viene el problema la incapacidad física, ya es una incapacidad. Llega un momento en que uno dice, hasta aquí llegamos, y si no hay ahorros, ya sean producto de particulares. Entonces tiene que ver la pensión, si no hay una pensión entonces se baja su calidad de vida, porque empiezan las enfermedades, que ojalá sea muy tarde. Pero si es buena la pensión, porque le da a uno soporte para la vejez, eso es lo que uno no ve, pero es importante porque con eso uno se va sostener cuando no pueda ser económicamente activo.... Como una cuestión monetaria. En cierta forma es prepararse para la vejez, esa es la pensión, hay mucha gente que no cuenta con una pensión, entonces trabajan, trabajan y llega un momento en que no, dejan de trabajar, ya no ganan, entonces ya no hay un soporte económico y hasta ahí llegaron, los tienen que sostener los hijos. Ya de la caridad pública, nada que hacer, entonces la pensión es importante es un soporte.” (P3).*

Si bien el discurso de los participantes resalta la articulación entre la decisión de jubilación y el contexto en el que están inmersos, también deja de manifiesto la relevancia que adquiere la decisión personal de cada sujeto, frente a la posibilidad y postura frente a la jubilación.

- **La jubilación: una decisión personal**

La decisión personal de iniciar o postergar el proceso de jubilación de los participantes del estudio, está relacionada con: por una parte, la visualización de la jubilación, la finalización de un ciclo, un logro alcanzado, el cumplimiento de un proyecto de vida y por otra parte, el apego al trabajo y su relación con la capacidad de trabajo, el sentido de pertenencia con la organización y la relación entre la jubilación.

Por lo que se refiere a la decisión de iniciar el proceso de jubilación por su visualización, ser percibida como finalización de un ciclo, un logro alcanzado, el cumplimiento de un proyecto de vida, los participantes en condición de prejubilados comentan:

*“Primero que uno quiera. Yo creo que parte de uno, si yo quiero pues de ahí continúa todo, y todo lo que uno haga a partir de ese momento del deseo, pues, todo va a salir bien, porque si no, todo lo veo color gris.” (P5); “Salir uno con una buena actitud, o sea con una buena actitud. Sí, yo pienso que a uno le da tristeza irse de la universidad, pero no pensar uno que porque se va de la universidad ya se va a echar a morir, no.*

*Porque, o sea yo lo que pienso es que fuera de la universidad hay otras cosas que también son buenas.” (P7); “... El deseo de la persona de pensionarse, porque si uno no quiere irse todavía y piensa que laboralmente es útil, porque puede aportar, y porque puede seguir trabajando, porque su salud no se lo impide.” (P10); “Entonces por ejemplo uno dice, mientras uno tenga ya claro que se va, yo me siento muy contenta, y ya cumplí mi ciclo, ya si yo hago otra cosa, ya es ganancia, para mí como persona, como profesional, pero en este momento yo digo, no ya cumplí mi ciclo, ya estoy feliz.” (P5)*

*“La jubilación es digamos, en cierta forma como premio, yo lo siento como un premio al trabajo que, bueno ha hecho durante toda su vida.” (P.3); “Si, yo pienso totalmente diferente a muchas compañeras que dicen que no se quieren ir... Porque ya, ya uno cumple su ciclo, ya.” (P4); “Pues bien, la ventaja mía es que he logrado el proyecto de vida, porque quería ser profesor titular antes de retirarme, logré ser profesor titular, hace apenas seis meses. Muchos profesores no lo alcanzan a lograr, entonces uno llegar al top de profesores, es ser profesor titular, entonces llega a profesor asociado, otros pero eso ya, como quien dice ya puedo retirarme, logré mi objetivo, yo quería ser profesor titular. Digamos en la profesión de profesor.” (P.3).*

Igualmente uno de los trabajadores refiere: *“Como un cierre de un ciclo, un cambio, ya una oportunidad ya de recoger por todo lo que se ha trabajado, lo que no se ha preparado, poder aprovechar ya lo que se trabajó durante toda la vida.” (P15).*

Por el contrario, la decisión de postergar la jubilación, desde los significados de los participantes se relaciona con el apego al trabajo, el sentido de pertenencia a la institución y su relación con la capacidad de trabajo. Así pues, algunos trabajadores manifiestan:

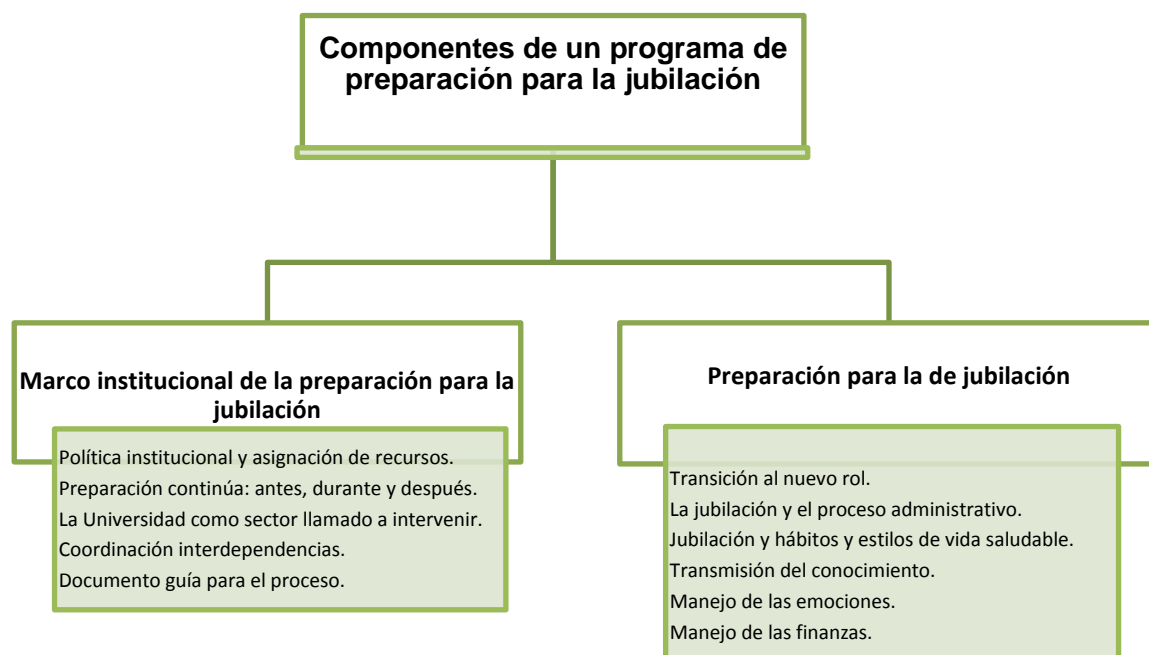
*“Pues uno se va enamorando de eso, encariñando y aferrando mucho... De estar como estar activa, de estar ocupada y que me sentía capaz, que me siento capaz, me siento capaz y de que lo disfruto; sin embargo, a veces hay tensiones y yo digo que no, por ejemplo, ahorita tanto que calificar, que trasnochar, pero también pues es una forma de uno sentirse vivo”. (P1); “A mí que se me viene a la cabeza, no, que voy a buscar una oficina para tener que salir todos los días de mi casa, porque no me aguantaría en, en mi casa, es que toda la vida he vivido fuera, la vida mía siempre, yo me fui de mi casa a los 17 años, y mi concepto de la vida está fuera, pues adentro también, pero yo tengo que salir todos los días para ir a rifármela en las calles... Mi*

*plan es esforzarme por dejar metodologías publicadas, ese es mi plan, porque pues, yo sí tengo como un sentido de pertenencia con la universidad, digamos que esto no es sólo una vaina que a mí me paguen una plata ahí, y me lo merezco simplemente porque hago un trabajo. Yo sí creo de verdad, y no lo digo demagógicamente, si tengo apropiado la misión de la universidad. Porque lo hago es de mi campo. Entonces lo hago con mucha conciencia y se, que eso debe ser, no sólo es de la universidad sino de todos los muchachos que venido formando, y los que están por venir, porque hay también una memoria que es muy importante.” (P13); “No he podido hacerlo por una solicitud especial del programa, pero espero cuando termine esta gestión, dos años, poderme pensionar. Pero yo ya tengo resolución de pensión aprobada... Me quedé fue por un compromiso que adquirí con la actual Decana, porque además es mi compañera, entonces y por el programa que creé y al que siempre he dedicado toda mi vida.” (P2).*

### **5.2.2 Componentes de un programa de preparación para la jubilación**

En esta categoría se presentan los enunciados de los trabajadores y jubilados sobre los componentes que consideran indispensables para el desarrollo de un programa de preparación para la jubilación, siendo: Marco institucional de la preparación para la jubilación y la preparación para la jubilación propiamente dicha (Figura 5-4).

Figura 5-4: Categoría Componentes de un programa de preparación para la jubilación. Elaboración propia.



#### ▪ Marco institucional de la preparación para la jubilación

En esta subcategoría, los participantes del estudio destacan la importancia de generar procesos enmarcados desde una política institucional, que garantice recursos propios y coordinación de acciones institucionales; la generación de procesos de preparación continua (antes, durante y después) en jubilación; y la universidad como sector llamado a intervenir, por ser un lugar de trabajo que permite el vínculo entre los sujetos que hacen parte de las personas que van a jubilarse, aún posterior a la misma, y por la posibilidad de construir propuestas que propendan por el desarrollo de un país garante de derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior, uno de los trabajadores refiere: *“Han salido programas buenos, talleres buenos, la gente sale contenta, afortunadamente los resultados son buenos, pero podrían ser mucho mejores si tuviéramos los recursos para tener un programa más continuo... La política institucional. Mejor dicho, la política, porque igual, así nos dieran mucha plata, si no tenemos política, digamos puede volverse*

*perverso, por muy buena voluntad que se haga, genera malos entendidos. Entonces la política y la acción interinstitucional son muy importantes.” (P16).*

Así mismo, menciona: *“La asignación de recursos porque justamente que nosotros buscamos profesionales aquí, allá, y acá, y los encontramos. No es porque sean los profesionales idóneos seguramente, sino porque no tenemos más recursos para traer una persona más capacitada, o más formada, o con formación de punta para el asunto, o para traer también una actividad alternativa bien interesante. Entonces no tenemos las condiciones de contratación, de los recursos para atraer a gente, gente idónea en el asunto, competente para de sus temas específicos, entonces también destinar recursos a ese programa, como programa... Sería muy, es muy necesario” (P16); “... La falta de política es lo que hace que uno vea las acciones perversas, no, lo que te digo, alguna gente que invitamos al taller se puede poner molesta porque la universidad lo quiere sacar. Pero yo creo que se puede darle más intensidad al taller, más intensidad horaria o en tiempos mayores, no una vez al año, si no más tiempo como con más continuidad, y que a esas personas que se les invita al taller se les pudiera hacer seguimiento, y que puedan participar más, porque fíjate que hay gente que ya se va a pensionar y no la dejan ir al taller, las invitamos son tres días porque se va a pensionar y “es que no, es que mi jefe no me deja”... Y puede ser perverso para uno de los actores. Entonces yo pienso que si hubiera una mayor coordinación institucional, pero es de los jefes, que eso sí sería de Talento Humano, “cómo vamos y usted verdad está necesitando, pues mandémosle una persona que pueda suplir” y no que esta persona, que además se siente angustiada, llegue “mi jefe todo el día sólo”. Estamos generándole una carga emocional también, porque abandonó su sitio de trabajo, pero no es un abandono porque la Universidad lo está invitando a que, ¡venga dedíquese estos días a usted! Entonces sí hubiera más coordinación interinstitucional.” (P16).*

De igual modo, algunos trabajadores refieren: *“Que debe iniciar desde el día que se inicie a trabajar... Tuve un profesor cuando hice la especialización y él decía desde el mismo momento, el mismo día que la persona pertenece, empieza a trabajar desde ahí, hay que prepararlo.” (P2); “No, pero si yo lo hubiera sabido hace, desde que ingrese a la universidad, como manejar mi plata, como comer saludable, sí.” (P5); “Es bueno, yo creo que es importante comenzarlo antes, porque por ejemplo yo encima, entonces como unos años antes tener como una conciencia de que uno se va a ir. Los 3 años antes, para tener más conciencia que uno se va a ir, porque uno está todos los días trabajé y trabajé y no piensa que se va a ir.” (P10).*

Igualmente, un participante pensionado refiere: *“... Que se vaya preparando en este momento. No ese programa que hacen a lo último, ya cuando le faltan a uno 8 meses y eso. No, si no digamos unos dos, tres años antes e irlos preparando para que se vayan organizando, porque la gente no se organiza y mucha desorganización.”* (P18).

En concordancia uno de los trabajadores refiere: *“... Yo digo hacer el taller de pronto más amplio, de pronto por el tiempo limitado que tenemos dentro del taller que son tres días, no se alcanzan a cubrir todas las dudas, sí, todos los temas que se podrían tratar, entonces ampliar de pronto qué sé yo, un día, dos días más la actividad sería súper chévere. Hablando desde el taller, tenemos muchos temas, se tratan muchos temas de salud psicológica, actividad física, pero en realidad si vas a ver son 3 horas por tema. En realidad, no sé, se dan muchas ideas pero, se podrían dar muchos más consejos, se podría agregar mejor en cuanto a la parte física, de salud, las actividades físicas, y eso. Se podría profundizar mucho más en los temas y no dejarlos tan por encima, a pesar de que se intente cómo reducir la información para que les alcance a llegar, pero se quedan muy, las cosas por fuera, que se podrían aprovechar si se dan en un poco más de tiempo.”* (P15)

En cuanto a la de preparación para la jubilación, y su relación con la universidad como sector llamado a intervenir, algunos participantes pensionados manifiestan:

*“... Debe ser una buena cartilla para las instituciones en el sentido de si quieren aproximarse un poco al ser humano, a la persona, que no sea todo nada más tan básico. Sabiendo que la gente entre más contenta esté, va a tener un mayor rendimiento a través de los factores positivos. Creo yo que los seres humanos sienten, viven, tienen necesidades, y en ese sentido, yo creo que hay que mirar es al ser humano, y a raíz de ahí se puede montar un programa que sea bonito y bueno, y que sirva de cartilla para los que pueden tomar las decisiones al respecto.”* (P11).

*“... Porque aquí gozamos de una riqueza intelectual, mejor que la de todo el país... Entonces aquí hay gente, gente para trabajar. Usted va a cualquier departamento de la universidad y encuentra de todo, si usted se va por Enfermería, ahí encuentra cosas por hacer; si se va por Medicina, ahí encuentra Terapia Ocupacional; si se va por ingeniería, ni se diga. La calidad humana que tiene la universidad... Lo que pasa es que no la explotamos, si se les ocurre a esas facultades y se hacen fluir los recursos, los programas salen muy baratos, créame que económicamente salen baratos. Por ejemplo los docentes pensionados. Ahí hay muchas nutricionistas y seguro que podrían con toda la experiencia que tienen esas señoras, las docentes, y no les cuesta*

*prestar un buen servicio, lo que pasa es que no sé dónde tenga que arrancar la iniciativa para que se creen y se pongan en práctica una serie de programas que ayudarían, contribuirían enormemente al mejor desarrollo de la salud de los pensionados.” (P19).*

En cuanto a la posibilidad de continuar vinculados al lugar de trabajo, posterior a la jubilación, algunos trabajadores y jubilados manifiestan: *“Pues digamos que seguir recibiendo la información de que hace la universidad y poder venir pues a participar porque, además digo, acá la universidad hace conciertos, hace cosas que uno por estar trabajando no participa. Entonces uno por ejemplo dice, pues este sábado si me voy a ir a ver la sinfónica o este miércoles que es a las tres de la tarde voy a ver esa obra de teatro, también me parece chévere. O sea la parte cultural es muy buena uno ser partícipe.” (P5).*

*“Yo a la universidad la quiero como a mi papá, a mi mamá, mi vida, mi todo y nunca he podido dejar de estar a unas dos o tres cuadras, porque me enfermo. Además yo digo que la universidad es el patio de mi casa, yo voy a caminar, a hacer ejercicio, voy casi todos los días.” (P11); “No, una maravilla. Es lo que le digo, nosotros seguimos con el cordón umbilical y gracias a Dios, porque es que, eso no lo tiene nadie, el que pueda volver a la entidad donde trabajo a otra actividad, muy importante.” (P12).*

#### ▪ **Preparación para la jubilación**

Dentro de las acciones propiamente dichas a considerar dentro de un programa de preparación para la jubilación, desde los discursos de los participantes del estudio, se consideró el desarrollo de acciones enfocadas en la transición al nuevo rol, la jubilación y el proceso administrativo, acciones en promoción de la salud a través de los hábitos y estilos de vida saludable, las acciones de transmisión del conocimiento, el manejo de las emociones y manejo de las finanzas, como elementos relevantes. Así:

En relación a la posibilidad de desarrollar una serie de acciones que permitan una transición progresiva del rol de trabajador a jubilado y el apoyo en el proceso administrativo, ciertos trabajadores refieren: *“Un horario más flexible, o sea como que la persona, no es que ya esté cansada, pero si por ejemplo para que fuera como asimilando el irse, por ejemplo que, entrar a las 9 y salir a las 4, que fueron poquito más flexible.” (P10); “Ese programa, primero de mostrarle a uno que implica el proceso*

*de jubilación, en cuanto trámites, procesos y procedimientos. Qué es lo que yo tengo que tener presente, como inicio, sí.” (P5).*

*Lo anterior es reiterado por uno de los trabajadores al mencionar: “... La parte jurídica, de acuerdo a lo que yo he visto como asistente y observador de la actividad, hay una, no está todo escrito y las personas que se están jubilando tal vez en su afán de realizar ese trámite o en su desconocimiento, también son muy vulnerables a caer en las trampas, casos vimos. Tuvimos una docente... Ella estaba haciendo el trámite porque había perdido un porcentaje de su pensión, por qué había hecho un trámite mal, eso se me hace súper grave, sin demeritar que es importantísimo lo psicológico, de la actividad física, pero esa parte jurídica es como clave, porque es la plata... Es un trámite que significa dinero. Y eso significa que no van a poder tener estabilidad, no van a poder tener, su parte psicológica tranquilita.” (P15).*

En cuanto a la necesidad de realizar intervenciones en hábitos y estilos de vida saludable durante la preparación para la jubilación, se mencionan actividades de esparcimiento, de actividad física y de alimentación saludable. Es así como varios trabajadores comentan:

*“... Un programa de... No, hacía otras formas de ver la vida, y ahí sí hablando desde Terapia Ocupacional, de mirar si ha habido un equilibrio y de qué cosas puedo hacer para mantener o para aportar a otros, o para yo nutrirme de lo que haya dejado de hacer desde mi vida personal, de gusto... En la jubilación saludable lo que sí, que yo creo que lo hay, esto de arte, de fotografía, actividades que vayan ligadas, si al gusto de uno. O sea, saber esa generación de próximos jubilados pues, en que se mueve, que hace, como esta sí.” (P1); “Que la persona tenga, para cuando va ser, tenga un plan que rompa totalmente con sus actividades profesionales, o sea, yo no concibo que uno se jubile mirando para el techo sí, porque eso contribuye también a mantener la salud, porque hay muchas personas que se pensionan y mueren rápido, y es porque lo que era la razón de su vida dejó de ser, no encuentra otras, entonces encontrar, hacer y tener planes diferentes a lo que uno hacía en el trabajo, entonces llenar la vida con muchas otras cosas.” (P2); “... El ejercicio porque si yo hago ejercicio me siento diferente. Si así no más me siento activa pues con el ejercicio mucho más voy a sentirme activa.” (P5).*

Así mismo, algunos participantes jubilados refieren: *“Prepararlo para otro tipo de actividades de acuerdo a sus creencias, necesidades y gustos.” (P11). “Capacitarlo a*

*uno en cuanto al cuidado de la salud, que hacían programas de nutrición, para que nos enseñen a un buen comer, qué otra cosa, que exista el programa de sano esparcimiento, de hacer ejercicio... Enseñarles a las personas a cómo escribir sus ingresos... el mal comer, entonces mientras no nos educamos en eso... está pancita porque es, el mal comer. Bueno yo creo que a partir de la jubilación uno debe ser consciente y comer algo saludable porque a veces lo que dice el compañero sí, uno se sobrepasa de comer, pero hoy en día siempre está la tendencia que hay que comer saludable, que a veces uno dice que se va mucha plata, no, a veces no es sino saber comer” (P19).*

En cuanto a las acciones de transmisión del conocimiento profesional y sobre la vivencia de la jubilación, algunos trabajadores comentan:

*“... Es que uno pueda también tener la opción de conversar con esos jóvenes pares que llegan, eso sí, hacer ese empalme, esa trasmisión de todos esos saberes. Que se pueda hacer y que los otros jóvenes entren como a colaborar, sí.” (P1); “...Con la experiencia que tiene por ejemplo la universidad, puede, se me ocurre a mí, que coja un profesor de esos y lo ponga al lado del que se va pensionar para que forme la generación que le sigue. En la universidad, un profesor se forma en 10 años, entonces que lo acompañe y sobretodo que lo guíe, que le enseñe a formar. Por ejemplo la profesora que me guió, para mí fue excelente, cuando ella se fue, yo asumí el posgrado y no hubo ningún trauma, porque ya sabía cómo era, es eso.” (P9).*

*“Uno diría que la universidad ha cometido un gran error y que es, no acumula el conocimiento, pues no lo acumula en términos sistemáticos para la institución, y digamos que eso tiene que ver con la edad de jubilación, el tema de qué cómo cuando uno se va a jubilar es que está haciendo la fase más avanzada del conocimiento que ha adquirido a lo largo de los años, cuándo va empezar esto, pues precisamente es cuando ya le toca unirse, no. Entonces uno tiene la posibilidad de irse, entonces me parece que la universidad debería, más desde la salud, paralelamente con la salud, deberían ver cómo incentivan que la universidad cree la memoria y digamos el conocimiento de sus docentes... Es que la universidad sí podría estar más atenta a lo que le digo, a recuperar el conocimiento, publicar, difundir lo que uno hace, porque eso se traduce en el reconocimiento que es un problema que tiene Colombia. Es ésa baja capacidad de reconocer al otro, podría haber un factor de salud importante, o sea lo que más mata a la gente es cuando tienes 30, 40, 50, años trabajando en algo y no te lo reconocen, entonces a mí me parece que esa falta de reconocimiento, que es del*

*orden psicosocial, pues pero es profundamente importante, y no implica grandes inversiones a la universidad y sí podría tener un factor de salud importante.” (P13); “... Alguna persona pensionada pueda mostrarle y hablar con las personas que están haciendo el curso, que la vivencia sea la que uno le pueda decir. Mire, si hay muchas cosas por hacer, o tantas que uno dejó de hacer, disfruten, aprovechen, bueno, que se yo, pero ese sería un buen punto.” (P5).*

En cuanto a la necesidad de preparación para la jubilación desde la ejecución de acciones para el manejo de las emociones, algunos trabajadores y jubilados manifiestan:

*“Pero, es que yo pienso que eso es más personal, la universidad, que te dijera, enfocar más a cursos de estabilidad emocional, porque dicen que toda la vida han trabajado, que se puede presentar esto, se puede sentir esto. En ese sentido más bien, porque les da como depresión y esas cosas.” (P9); “Hay una cantidad de cosas que deben prepararlo a uno para salir y plantearle a uno que le puede pasar en la vejez. Y que aprenda uno a asimilar los años que le vienen, porque muchas veces no estamos capacitados y nos llega la vejez y nos miramos a un espejo y no resistimos las arrugas” (P19); “Bueno, digo yo para las personas que son como que se deprimen y esas cosas, todos estos cambios los afectan. Pienso yo que se deberían tener en cuenta para dictarles algunos talleres, y esas cosas, no sé qué clase de talleres con psicólogo o qué, pero hay personas que les da por llorar.” (P.8).*

En cuanto a la necesidad de que se desarrollen acciones entorno al manejo de las finanzas, unos trabajadores manifiestan:

*“Sobre la economía, que nos decía que no endeudarnos, porque pues la pensión, a veces no sale bien como uno quisiera, entonces que va a tener solo deudas, muchos descuentos, entonces, hablar sobre eso también.” (P.4); “El ahorro y pues tener una vida financiera estable, recomendaron mucho que la persona no se salga si tiene deudas, debe tener su vida financiera, estar menos y tener como una actividad, un objetivo claro, sí... Pues que haya una estabilidad financiera en la persona que se va, porque se deja devengar, se pierden muchos privilegios, por ejemplo, recibe prima, recibe bonos, ya no recibe muchas cosas, y hay personas que pues todavía tienen compromisos. Y la universidad es muy dada a que las personas estén endeudadas por la misma facilidad que se le da el crédito, es muy accesible. O sea la persona, y conozco muchas, muchas personas que están endeudadas y que no se han*

*pensionado no sé si por eso, no, pero pienso que en un futuro va a ser una limitante, porque siempre las personas se miran a largo plazo.” (P10).*

## 6. Discusión

Inicialmente, se parte de la relevancia que implica abordar la temática principal del presente estudio a partir de la investigación cualitativa como metodología que aporta enormemente al tema de la jubilación, porque permite vislumbrar el concepto sociológico de la misma y su conexión con esencia de las acciones desarrolladas desde la promoción de la salud, en donde la preparación para la jubilación debe ser considerada como uno de los componentes relevantes a desarrollar, por brindar apoyo para que las jubilaciones sean positivas<sup>1,3-6,11,17</sup>.

Así pues, la naturaleza de la metodología adoptada permite apreciar las dimensiones estructurales y políticas, y los aspectos histórico-culturales y simbólicos que se conjugan para permitir el entendimiento de un proceso complejo como lo es la jubilación, por expresar particularidades biológicas, sociales y ambientales, vivenciadas subjetivamente desde la particularidad de las personas que transcurren por dicho proceso. Subjetividades que son objetivadas y significadas a partir de los grupos que comparten dicha experiencia vital<sup>24</sup>.

Lo que permite un acercamiento de los profesionales de salud que intervienen, con las necesidades de las personas que viven, trabajan y se jubilan, por permitir un espacio de diálogo abierto, de oportunidad de escucha y de reconocimiento del saber del otro, en donde se pueden desarrollar innovaciones a partir de los sujetos que participan en el estudio<sup>25</sup>.

De esta manera, los postulados de la promoción de la salud y de la promoción de la salud en los lugares de trabajo se enlazan para proporcionar a las personas los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer control sobre la misma, siendo los lugares de trabajo escenarios idóneos para gestionar dichos medios, a través de

políticas, programas, estrategias y en general acciones, diseñadas con la participación de trabajadores, empleadores y demás actores sociales interesados en iniciativas en pro de la salud y el bienestar de la fuerza laboral, con el fin de contribuir a un desarrollo sostenible con equidad y justicia social, que a su vez posibilite que a lo largo de la vida, la población se prepare para las diferentes etapas de la misma. Esto fundamentado en que la salud se vive y se crea en el marco de la vida cotidiana; en donde los lugares de trabajo juegan un papel determinante<sup>3</sup>.

Por tanto, las acciones de planificación, específicamente en promoción de la salud deben responder a los significados, valores, actitudes y creencias de las personas a las que se dirige<sup>24</sup>, como lo es el caso del presente estudio que se centró en describir los significados relacionados con la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde la perspectiva de los trabajadores de una institución de educación superior. Ya que los significados que cada persona tiene de la realidad se sitúan en el contexto<sup>25</sup>, por lo que la forma de percibir la jubilación es diversa, y está histórica y socioculturalmente condicionada por múltiples factores, tal y como se presenta a continuación.

## **6.1 Sobre los significados de la jubilación**

La categoría significados de la jubilación, emergió a partir de los discursos de los participantes, en donde las perspectivas en torno a su significado se abordó desde pensamientos y sentimientos que transcurren desde un proceso enmarcado en tensiones positivas, negativas, y un estado de neutralidad; la jubilación relacionada con la norma, la jubilación como un derecho, la posibilidad institucional de prepararse para la jubilación y el factor económico en relación con la decisión de jubilación y la calidad de vida; la visualización de la jubilación, la finalización de un ciclo, un logro alcanzado, el cumplimiento de un proyecto de vida y por otra parte, el apego al trabajo y su relación con la capacidad de trabajo, el sentido de pertenencia con la organización y la relación entre la jubilación y la falta de actualización profesional.

Estos resultados coinciden con diversos estudios sobre significados de la jubilación, en donde se menciona que la jubilación debe entenderse desde una diversidad de significados a partir de la perspectiva del individuo que la vivencia. Por lo que personas diversas y de diferentes contextos sociales, tienen una visión diversificada

de la jubilación<sup>9,28</sup>, ya que en el transcurso de la historia el avance en la forma de comprender la jubilación ha pasado de una visión simplista de un evento de crisis, unidimensional, al desarrollo del conocimiento de la jubilación como un constructo multidimensional, existiendo varios modos de vivenciarla<sup>27</sup>.

Es así como la autora<sup>27</sup> resalta que la literatura evidencia la existencia de una heterogeneidad de significados de la jubilación, lo que se explica a partir la perspectiva desde donde se aborda, y por el hecho de que los significados están fundamentados en experiencias subjetivas ancladas en las representaciones colectivas del contexto sociocultural. En donde, a grandes rasgos, la jubilación desde diversos estudios es significada desde polos, elementos, aspectos, entre otros, tanto positivos, como negativos e incluso, aunque en menor proporción desde la neutralidad, así:

Desde una perspectiva positiva, es significada como un derecho y una conquista del trabajador después de muchos años de trabajo, descanso, ocio, siendo vista como un momento de no trabajo, una oportunidad de realizar metas y deseos antiguos impedidos por la vida de trabajo, una oportunidad de rescate del hogar y convivencia con los familiares, una oportunidad de emprender nuevos desafíos a nivel laboral, la recompensa por una vida de trabajo, la autonomía y la libertad, una oportunidad para reajustar la vida personal y comprometerse en actividades que han sido impedidas por el rol laboral<sup>27</sup>.

Desde las perspectivas negativas es significada como una transición hacia la vejez, dada en el marco de salida del trabajo y la entrada en una nueva etapa de la vida, que genera una nueva identidad, un nuevo estilo de vida, una pérdida de la estructura de la vida personal y el valor para la sociedad, y consecuentemente, la ausencia de propósito, por la dificultad de encontrar actividades sustitutivas. Lo que genera una imagen de inactividad, incapacidad, inutilidad, aislamiento y soledad, y presencia de dificultades económicas por una baja renta<sup>27</sup>.

Igualmente, Silva y Florentino<sup>17</sup>, mencionan que el alejamiento del lugar de trabajo a raíz de la jubilación genera sentimientos ambiguos; crisis por la negativa de aceptar la condición de jubilación aferrada en el imaginario de la inactividad, la vejez, la enfermedad y la muerte, significados asignados por estar relacionada con la última etapa del transcurrir vital, en donde hay un cambio físico, psicológico y social; como un premio, un júbilo y una recompensa a los esfuerzos, libertad relacionada a los

sentimientos de búsqueda de placer en actividades de ocio o la dedicación a actividades antes imposibles de realizar por las obligaciones propias del trabajo, así como un momento de transformación del cotidiano. Pues los cambios que genera la jubilación van más allá de la interrupción de las actividades ejercidas durante años, ya que implica mudanzas en los hábitos cotidianos tanto a nivel personal como social.

Por su parte, Árraga et al.<sup>28</sup> al realizar un estudio en Venezuela, con el objetivo de comparar el significado de la jubilación entre hombres y mujeres, entre adultos intermedios y adultos mayores, y entre las personas que se jubilan voluntariamente y quienes lo hicieron de manera forzada, encontraron que el concepto de jubilación se define como descanso, triunfo, compartir con la familia, dejar el trabajo, dejar de estar activo, ocio y alegría; asimismo se significa con vejez, enfermedad, soledad, y tristeza, inactividad e incapacidad. El estudio concluye afirmando que el significado atribuido a la jubilación es independiente del sexo o edad de la persona, sin embargo, está relacionado con el tipo de jubilación que se produjo, ya que al ser forzada, las personas le manifiestan una sensación de pérdida y cambio, dado que se sentían identificados con su trabajo, mientras que cuando es voluntaria le atribuyen un significado positivo de logro, satisfacción y oportunidad de descansar.

En la misma línea, los hallazgos presentados por Hermida et al.<sup>29</sup>, como resultados de una investigación desarrollada en Argentina evidencian que la jubilación se concibe como un cambio en los hábitos, rutinas, dadas por el distanciamiento del lugar de trabajo, lo que se vivencia como una nueva etapa de la vida asociada con la vejez, en donde se menciona la importancia del factor económico, la planeación anterior a la jubilación y la participación social, como condicionantes para lograr una adaptación efectiva a la jubilación.

En relación a lo anterior, Soares y Torres<sup>62</sup>, mencionan que el significado de la jubilación ha cambiado progresivamente, ampliándose en el repertorio cultural, partiendo de nuevas formas de ver la vida y la relación con la sociedad, lo que ha llevado a decisiones como involucrarse en acciones de voluntariado o actividades que permitan la exploración de nuevas potencialidades.

En cuanto a la jubilación y el contexto propio en donde se vivencia, Capaverde y Kaefer<sup>63</sup>, en una investigación realizada en Brasil, la cual buscaba reflexionar sobre las relaciones entre trabajo, jubilación y su conexión con el envejecimiento, menciona que este proceso social es contradictorio, ya que por una parte la jubilación es considerada

como un derecho y una conquista del trabajador después de muchos años de trabajo, pero por otro lado, el sujeto jubilado es desvalorizado al suponerse como improductivo.

Ciertamente, dichos hallazgos permiten identificar que la jubilación es significada como la antítesis del trabajo, por hacer alusión a la misma con “dejar el trabajo, salir del trabajo, el distanciamiento del lugar de trabajo”, y de allí que contemplar las implicaciones que esta transformación conlleva genere los sentimientos y pensamientos descritos anteriormente<sup>63</sup>.

En relación a esto, y aunque no emerge como categoría base del estudio, ni se relaciona en la literatura consultada, al parecer, por su obviedad, el presente estudio considera importante dejar de manifiesto al trabajo como uno de los fundamentos centrales de la discusión, ya que, es su ausencia y las transformaciones que ésta implica, lo que desencadena el fenómeno de la jubilación, por haber una correlación directa entre los mismos.

En efecto, es innegable que el trabajo es el núcleo que define la existencia humana, por ser centro de la vida económica, social y psicológica; fuente principal de recursos para la supervivencia humana, posibilitar la integración y la participación de los individuos en la sociedad, siendo base para la configuración del status social y de la vida familiar, al transmitir normas, creencias y expectativas sociales a través de su papel mediador y socializador<sup>17,27,28,63</sup>.

Es así, que el trabajo organiza la vida humana en sociedad, estructura el tiempo libre y el tiempo dedicado al deber, lo que se traduce en los hábitos y rutinas asumidos en el día, la semana, el mes, el momento de vacaciones, la rutina familiar, y en general el ciclo de vida de las personas<sup>17,27,28,63</sup>.

Desde el componente psicológico, el trabajo es fundante de identidad y del sentido de la existencia humana, por asociarse al prestigio o desprestigio social en función de la calificación de sí mismo, la que está vinculada a la percepción del trabajo como agradable o desagradable; impactando directamente en la autoestima y la realización personal tanto positiva como negativamente. Por lo tanto, por estar constituido a partir de una realidad social y de una realidad subjetivada, el trabajo es un fenómeno psicosocial, construido por procesos perceptivos y subjetivos, vivenciados en la ocupación en la que la persona involucra sus habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, y demás recursos diversos, y por la cual obtiene algún tipo de

compensación, ya sea material, psicológica o social. Compensación que sufre un ajuste o transformación, al llegar el momento de la jubilación<sup>27,63</sup>.

Esto, según los resultados del estudio y los postulados de Capaverde y Kaefer permiten advertir la necesidad de ejecutar intervenciones orientadas a la salud, inserción en el mercado de trabajo, medidas de protección social y garantías para una buena calidad de vida para los jubilados<sup>63</sup>.

Por su parte, Silva y Florentino<sup>17</sup> indican que las dificultades que se presentan en esta nueva etapa del transcurrir vital demuestran la necesidad de intervenciones organizacionales con el sentido de ayudar a preparar para la jubilación a los trabajadores que van a iniciar dicho proceso.

Lo que es concordante con postulados<sup>1,6</sup> que refieren la necesidad de apoyo para lograr una jubilación efectiva, la cual se debe abordar desde la preparación anterior que permita a los trabajadores afrontar las transformaciones que conlleva la jubilación.

Así mismo, Soares<sup>27</sup> resalta la importancia de la preparación para la jubilación y la necesidad de que los jubilados continúen participando en todos los ámbitos de la vida social y luchando para el efectivo goce de sus derechos. Además de evidenciar la necesidad de profundizar en estudios que involucren la cuestión de la jubilación, pues ésta no garantiza una adecuada calidad de vida.

En la misma línea, Hermida, et al.<sup>29</sup> destaca la necesidad de concebir intervenciones en la etapa de preparación previa a la jubilación, que permita a las personas modificar sus actitudes sobre la jubilación y generar planes para este nuevo ciclo vital, lo que resulta en un momento óptimo para llevar a cabo intervenciones que favorezcan una adaptación saludable a los cambios que conlleva el retiro laboral.

Esto concuerda con los postulados mencionados por Aguilera, et al.<sup>9</sup> al mencionar la relevancia de realizar investigaciones que contribuyan a la construcción de saberes que permitan entender, aplicar y optimizar los discursos de promoción de la salud, para una mayor comprensión del fenómeno salud-enfermedad.

Al contrario de lo expuesto anteriormente, en Colombia la jubilación es un fenómeno poco abordado, y del que no se evidencia intervención alguna a partir de lo documentado por la investigación científica. Teniendo en cuenta los hallazgos

presentados en este documento, se deben continuar desarrollando investigaciones que permitan un acercamiento a la temática de estudio, que permita interrelacionar la fundamentación disciplinar de la Salud y Seguridad en el Trabajo con las acciones de intervención, tal y como se describe a continuación.

## **6.2 Sobre los componentes que influyen en la preparación para la jubilación desde los significados de los trabajadores de una institución de educación superior**

Los resultados de este estudio, desde la voz de los participantes coinciden considerablemente con los principios fundamentales de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, ya que dichos resultados mencionan como componentes dentro de un programa de preparación para la jubilación, acciones en un marco institucional a partir de una política institucional, que garantice una asignación presupuestal, la coordinación de acciones interdependencias, la generación de procesos de preparación continua, y la universidad como sector llamado a intervenir, por ser un lugar de trabajo que permite el vínculo entre los sujetos que hacen parte del proceso de jubilación, aún posterior a la misma, y por la posibilidad de construir propuestas que propendan por el desarrollo de un país garante de derechos.

Lo que en efecto, se articula con los postulados de la Organización Panamericana de la Salud (OPS)<sup>7</sup>, la cual menciona que la promoción de la salud en los lugares de trabajo se lleva a cabo a través de una serie de políticas y acciones, diseñadas con la participación de trabajadores, empleadores y demás actores sociales interesados en desarrollar iniciativas conjuntas para la salud y el bienestar de la fuerza laboral.

Principios fundamentales tales como: el carácter integral, que se manifiesta a partir de la construcción de una política institucional en trabajo saludable, que contemple el desarrollo de un programa de preparación para la jubilación como uno de los ejes fundamentales, ya que dicho programa permitiría el desarrollo de acciones transversales en las diferentes etapas del transcurrir vital, que garantizaran un envejecimiento saludable de la población trabajadora; el fortalecimiento de la participación de las personas que hacen parte la institución de educación superior en

la apropiación de responsabilidades personales y colectivas relacionadas con la vinculación en procesos de preparación para la jubilación, en la que los diferentes actores se benefician de acciones como las contempladas en la transmisión del conocimiento.

El principio de reorientación de los servicios de la Salud y Seguridad en el Trabajo, que contemple su articulación en el desarrollo de las acciones de preparación para la jubilación como componente de la gestión de la promoción de la salud en la institución de educación superior, ya que actualmente su ejecución se realiza sin conexión con dicha dependencia; el carácter participativo y empoderador, a través de la convocatoria y participación de los trabajadores de todos los niveles de la institución de educación superior, con el interés de participar en las acciones de preparación para la jubilación, a partir de la toma de decisiones en cuanto a la planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de las acciones propuestas dentro del programa.

Igualmente, se consideran los principios de cooperación multisectorial y multidisciplinaria, en donde la institución de educación superior brinde la oportunidad de que diferentes actores interesados puedan nutrir el programa de preparación para la jubilación, tales como trabajadores, sindicatos, profesionales de diferentes dependencias y áreas del conocimiento pertenecientes a la comunidad académica, tales como las áreas de talento humano, de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo, las facultades pertenecientes a la institución de educación superior que tienen como objeto de estudio la salud, el trabajo y las relaciones que este implica. Así mismo, es relevante considerar el papel activo que deben ejercer las administradoras de riesgos laborales y los fondos de pensiones, por ser un tema que atañe a los usuarios del Sistema General de Riesgos Laborales, cuando los trabajadores se encuentran en condición de prejubilados y al Sistema General de Pensiones, para el caso de los sujetos que se encuentran jubilados.

El principio de justicia social, se cumpliría a partir la participación de todos los trabajadores de la institución de educación superior, al articularse con acciones dirigidas a los hábitos y estilos de vida saludable, el manejo de las finanzas y el proceso de formación continua, por ser temáticas transversales a la vida laboral, que permiten realizar una aproximación desde que se inicia con el desempeño de las funciones laborales por parte del trabajador y que contribuye al fortalecimiento del proyecto de vida anterior y posterior a la jubilación.

La sostenibilidad se evidenciaría a partir de la articulación y cooperación entre las diferentes áreas y dependencias llamadas a intervenir en el proceso de preparación para la jubilación, contemplando los ajustes que se deben realizar en cuanto a aseguramiento de la participación de los trabajadores en las actividades y acciones desplegadas en el mismo, sin que por esto, se entorpezcan las funciones misionales de la institución. Lo que se lograría con la implementación de acciones de contingencia para suplir las funciones a ejecutar en los puestos de trabajo de las personas que se encuentran en el proceso de preparación, tales como reemplazos temporales, ajustes en las jornadas laborales, entre otros.

Dentro de las acciones propiamente dichas a considerar dentro de un programa de preparación para la jubilación, desde los discursos de los participantes del estudio, se consideró el desarrollo de acciones enfocadas en la transición al nuevo rol, la jubilación y el proceso administrativo y legal, acciones en promoción de la salud a través de los hábitos y estilos de vida saludable, las acciones de transmisión del conocimiento, el manejo de las emociones y manejo de las finanzas, como elementos relevantes.

Siendo esto congruente con la escasa evidencia respecto al tema, en donde se menciona que los componentes que se llevan a cabo desde programas de preparación para la jubilación están compuestos desde diferentes estrategias para la ocupación del tiempo libre, la orientación sobre trámites legales que tengan que realizar, así como orientaciones psicológicas, ocupacionales, entre otras<sup>1</sup>. Así como, acciones de transferencia de conocimientos entre los trabajadores mayores y los más jóvenes, las formas flexibles de trabajo, oportunidades de formación y la mejora de las condiciones de trabajo<sup>2</sup>.

Igualmente, Tobiasz, Brzyska et al.<sup>6</sup> mencionan que las publicaciones relacionadas con la promoción de la salud e intervenciones de promoción de la salud dirigidas a los adultos mayores, se basan en las buenas prácticas de intervención centradas en los temas de estilos de vida, en donde se abordan temáticas de nutrición, actividad física, actividad sexual, el abuso de sustancias, la prevención de caídas, la prevención de abuso/violencia y la prevención de la enfermedad; y la promoción de la salud mental, que enfatiza en los problemas cognitivos y el fomento la actividad cognitiva, el respeto propio y la dignidad, apoyo emocional y social.

En esta misma línea Aguilera, Torres, Rodríguez et al.<sup>9</sup> mencionan, que los elementos para considerar en los programas de intervención y educación en promoción de la salud deben considerar la alimentación balanceada, la atención médica para la prevención, la detección oportuna y control de enfermedades, la rutina de ejercicios, la ocupación en actividades laborales, de ocio y placer al aire libre, la búsqueda de salud interior a través del control de las emociones, desarrollo de habilidades sociales, el fomento de valores de tolerancia y respeto que permitan relacionarse mejor con la familia y la sociedad en general, el estímulo de las creencias religiosas que proporcionan salud espiritual, y el fortalecimiento de la propia aceptación que aporta satisfacción con la vida.

Los hallazgos presentados con anterioridad permiten generar un acercamiento a los componentes a considerar en un programa de preparación para la jubilación desde los significados de los trabajadores de una institución de educación, los cuales responden a las vivencias de los participantes, en respuesta a las necesidades de intervenciones en promoción de la salud en los lugares de trabajo que contemplen el proceso de jubilación dentro de las acciones a desarrollar.

## 7. Conclusiones y recomendaciones

El presente estudio permitió describir los componentes relacionados con la jubilación y su relación con la promoción de la salud en los lugares de trabajo desde la literatura científica disponible, en donde se evidencia que la investigación respecto a dicha temática es relativamente mínima en comparación a la relevancia que posee para la Salud y Seguridad en el Trabajo, lo que se justifica por el desconocimiento de la jubilación como uno de los ejes a contemplar desde la promoción de la salud en los lugares de trabajo. Lo anterior hace evidente la necesidad de continuar desarrollando estudios investigativos en la temática, por permitir un acercamiento a la relación salud-trabajo, que se ve afectada directamente cuando los trabajadores inician la jubilación.

Igualmente, los resultados de la investigación permitieron describir el significado del concepto de jubilación desde los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior, los cuales se relacionan con los hallazgos evidenciados en la literatura científica, respecto a los pensamientos y sentimientos desde las perspectivas positivas, negativas e incluso el aparente estado de neutralidad frente a dicho proceso, en donde las subjetividades y los significados, interrelacionados con el contexto histórico, político, económico, social y organizacional juegan un papel preponderante en las construcciones de los significados en torno a la jubilación.

En cuanto a los componentes que influyen en la preparación para la jubilación, el estudio evidencia la correlación entre los discursos de los participantes y los principios fundamentales de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, que al interrelacionarse con la evidencia de acciones en preparación para la jubilación brinda una aproximación de los componentes a contemplar en un programa de preparación para la jubilación que contenga las acciones tradicionalmente ejecutadas en consonancia con las necesidades y expectativas de los sujetos que hacen parte del proceso.

A partir de los resultados del estudio es importante tener en cuenta que el desarrollo de acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo debe considerar los significados de las poblaciones a la que van dirigidas, lo que permitirá vincularse con las perspectivas y las experiencias, creencias, valores y actitudes particulares y colectivas propias del contexto sociocultural en el que se desempeñan los participantes a las que van dirigidas.

El presente estudio es un aporte importante 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 en la Salud y Seguridad en el Trabajo, por estar contenido dentro de la relación salud-trabajo.

De igual modo, a partir de esta investigación se resalta la necesidad de generar políticas, programas y acciones en preparación para la jubilación, que cuenten con la participación de los trabajadores, los empleadores y demás sectores llamados a intervenir, con el fin de acompañar el proceso del transcurrir vital desde etapas tempranas de la vinculación de las personas al mundo del trabajo.

Ahora bien, se resalta la importancia de la universidad como un sector llamado a intervenir, por ser un lugar que permite la posibilidad de construir propuestas en donde las diversas áreas del conocimiento y dependencias que la conforman pueden aportar a la construcción de acciones que vinculen la experticia profesional y el trabajo interdisciplinar, propendiendo por el desarrollo de propuestas que posibiliten una jubilación saludable, enmarcada en la calidad de vida.

## Referencias bibliográficas

1. Toltecatl A, Padilla P, Loría J, Herrera N, Ortíz S, Téllez A, et al. Proyecto de vida posterior a la jubilación en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2006 [citado feb 2016];22(1):1-11. Disponible en: <http://eds.a.ebscohost.com>.
2. Hildt-Ciupińska K, Bugajska J. Evaluation of activities and needs of older workers in the context of maintaining their employment. Rev. Medycyna Pracy [Internet]. 2013 [citado feb 2016];64(3):297-306. Disponible en <http://dx.doi.org/10.13075/mp.5893.2013.0025>
3. Wilson, Palha. A systematic review of published research articles on health promotion at retirement. Rev. Journal of nursing scholarship [Internet]. 2007 [citado feb 2016];39(4):30-337. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18021133>
4. Crawford JO, Graveling RA, Cowie HA, Dixon. The health safety and health promotion needs of older workers. Rev. Occupational Medicine. 2010. Doi:10.1093/occmed/kqq028.
5. Morschhäuser M, Söchert R. Trabajo saludable en una Europa que envejece: estrategias e instrumentos para prolongar la vida laboral. Essen [Internet]. 2006 [citado feb 2016]. Disponible en: [http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP\\_Ageing\\_Europe\\_ES.pdf](http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP_Ageing_Europe_ES.pdf)
6. Tobiasz B, Brzyska M, Wozniak B, Stanislaw M. The current state and challenges for the future of health promotion in Polish older people. Rev. Public Health. 2009; 54: 141-148. Doi 10.1007/s00038-009-0054-6)
7. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y del Caribe. San José [Internet]. 2000

- [citado feb 2016]. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/promocion/es/](http://www.who.int/occupational_health/publications/promocion/es/)
8. Huber M, Lechner M, Wunsch C. Workplace health promotion and labour market performance of employees. *Rev. health economics*. 2015:170-189.
  9. Aguilera M, Torres TM, Rodríguez RM, Acosta M. Dimensiones culturales del concepto de salud en trabajadores jubilados de Guadalajara. *Rev. México. Hacia la promoción de la salud* [Internet]. 2010 [citado mzo 2016];15(2):13-27. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126694002>.
  10. Pazzim T, Marín A. Programa de Preparación para la Jubilación: Una revisión sistemática de la literatura nacional. *Rev. bras orientac prof* [Internet]. 2016 [citado sept. 2017];17(1):91-101. Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902016000100010&lng=en&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100010&lng=en&tlng=en)
  11. França LH, Soares DH. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Rev. Psicol cienc. Prof* [Internet]. 2009 [citado sept. 2017];29(4):738-751. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=en&tlng=en)
  12. Arango D, Segura AM. Políticas de salud pública aplicadas al adulto mayor en Colombia. *Rev. Esp Geriatr Gerontol* [Internet]. 2011 [citado sept. 2017];46(2):96-99. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-articulo-politicas-salud-publica-aplicadas-al-S0211139X10002490?redirectNew=true#bib0025>
  13. Sánchez RM. La crisis del sistema pensional colombiano. análisis de cobertura y críticas a las fallidas reformas. *Ensayos de economía* [Internet]. 2008 [citado sept. 2017];32:135-164. Disponible en: <file:///E:/Tesis/Jurados%20y%20sustentaci%C3%B3n/Conceptual/Sanchez%20RM.%202008.pdf>
  14. El país [Internet]. ¿Quiénes lograrán jubilarse en Colombia? Colombia. Marz. 2016 [citado sept. 2017]. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/economia/quienes-lograran-jubilarse-en-colombia.html>
  15. OMS. Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud [Internet]. 2015 [citado sept. 2017]. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186466/1/9789240694873\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186466/1/9789240694873_spa.pdf)
  16. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y del Caribe [Internet]. 2000 [citado feb.

- 2016]. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf)
17. Silva F, Florentino L. Aposentadoria: Significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. II Congresso Internacional IGLU. Florianópolis. 2011
  18. Organización Mundial de la Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales [Internet]. 2010 [citado feb. 2016]. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplaces\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf)
  19. Carta Otawa [Internet]. 1986 [citado feb. 2016]. Disponible en: <http://www.fmed.uba.ar/depto/toxico1/carta.pdf>
  20. Muñoz A, Castro E. De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. Rev. Salud Trab [Internet]. 2010 [citado feb. 2016];18(2):41-152. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382010000200006&lng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000200006&lng=es)
  21. Castro E, Muñoz A. Trabajo en el sector salud: implementación de la promoción de la salud en los lugares de trabajo. Rev. Fac. Nac. Salud Pública [Internet]. 2011 [citado feb. 2016];29(4):484-493. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2010000400005&lng=en&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400005&lng=en&tlng=en). DOI: 10.4321/s0465-546x2010000400005
  22. Omaña E. Componentes básicos de un programa de salud [Internet]. [citado mzo 2016]. Disponible en: [http://terceridad.net/PyPS/Por\\_temas/21\\_PND-PNS/Apoyo\\_3/ComProgSal.doc](http://terceridad.net/PyPS/Por_temas/21_PND-PNS/Apoyo_3/ComProgSal.doc).
  23. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Portal de la promoción de la salud en el trabajo [Internet]. [citado mzo. 2016]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnnextoid=4b84fbcdb1c34310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=784e8581a9b2c210VgnVCM1000008130110aRCRD>
  24. Minayo MC. El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en salud. 9na ed. Revisada y ampliada [Internet]. [citado mzo. 2016]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/33023708\\_El\\_desafio\\_del\\_conocimiento\\_Investigacion\\_cualitativa\\_en\\_salud](https://www.researchgate.net/publication/33023708_El_desafio_del_conocimiento_Investigacion_cualitativa_en_salud)
  25. Muñoz A, Rubiano Y, Laza C, Cruz O. Experiencia de investigación cualitativa en salud: adherencia al tratamiento de la tuberculosis. Grupo de investigación en salud y cuidado de los colectivos. Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. 2011.

26. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. [Internet]. 2017 [citado oct. 2017]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=MZCtZIO>
27. Soarez L. Adiamento da aposentadoria e o significado do trabalho para servidores de uma universidade federal. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Dep. Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Brasil. 2014.
28. Árraga M, Sánchez M, Pirela L. Significado de la jubilación en jubilados venezolanos, según género, edad y tipo de jubilación. Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología. [Internet]. 2014 [citado mzo. 2016];23(3):535-554. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12232258003>
29. Hermida P, Tartaglino M, Stefani D. Actitudes y significados acerca de la jubilación: un estudio comparativo de acuerdo al género en adultos mayores. Liberabit [Internet]. 2016 [citado mzo 2017];22(1):57-66. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272016000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272016000100005&script=sci_arttext)
30. Pastor E, Villar F, Boada J, López S, Varea M, Zaplana T. Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. Rev Mult Gerontol [Internet]. 2003 [citado oct. 2017];13(1):15-22. Disponible en: [http://www.ub.edu/dpssed/fvillar/principal/pdf/2003\\_rev\\_multidisciplinar\\_jubilacion.pdf](http://www.ub.edu/dpssed/fvillar/principal/pdf/2003_rev_multidisciplinar_jubilacion.pdf)
31. Letelier A, Sannino B. Estudio sobre las relaciones existentes entre el fenómeno atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos prejubilados. Universidad de Chile [Internet]. 2004 [citado oct. 2017] Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113388/cs39-leteliera72.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Buitrago. El nuevo derecho a la seguridad social del Acto Legislativo 01 de 2005 en Colombia: un caso específico de antinomia y contradicción al interior del Bloque de Constitucionalidad. Pensam. Jurid [Internet]. 2014 [citado mzo. 2016]; 39:79-111. ISSN electrónico 2357-6170. Disponible en: [https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/45231/pdf\\_15](https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/45231/pdf_15)
33. Bernal N. Los gastos públicos en pensiones en América Latina y sus proyecciones al año 2075: evidencia de Chile, Perú, Colombia y México. Apuntes [Internet]. 2016 [citado mzo. 2016];43(79):79-128. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0252-18652016000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0252-18652016000200003&script=sci_arttext)

34. Duque N, Duque S. El derecho fundamental a una pensión y el principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media con prestación definida en Colombia. Justicia Juris [Internet]. 2016 [citado mzo. 2016];12(1):40-55. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n1/v12n1a04.pdf>
35. Consejo Nacional de Rectores Sistema Universitario Estatal (SUE). Desfinanciamiento de la educación superior en Colombia. Editor Noreña, F. [Internet]. 2012 [citado mzo. 2016]. Disponible en: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-341914\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-341914_archivo_pdf.pdf)
36. Betancourt O. Texto para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. OPS/OMS-FUNSD [Internet]. 1999 [citado sept. 2017]. Disponible en: <https://pnfhigieneyseguridadlaboral.files.wordpress.com/2014/02/libro-de-seguridad-y-salud-droscarbetancourt.pdf>
37. Betancourt O. Enfoque alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo. IESS Prevención es Desarrollo [Internet]. 2009 [citado sept. 2017];1(1):3-16. Disponible en: <http://www.funsad.org/Material/Material/PUBLICACIONES/Enfoquealterobet3.pdf>
38. Congreso de Colombia. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992. [Internet]. 2012 [citado mzo. 2016]. Disponible en: [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_ley\\_3092.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf)
39. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Glosario de la educación superior [Internet]. [citado sept. 2017]. Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-213912\\_glosario.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-213912_glosario.pdf)
40. Red Colombiana de Instituciones de Educación superior y Universidades Promotoras de Salud. Boletines. 2010-2016 [Internet]. [citado sept. 2017]. Disponible en: <http://proinapsa.uis.edu.co/redcups/boletines.html>
41. Duarte-Cuervo C. Comprensión e implementación de la promoción de la salud en instituciones de educación superior en Colombia. Rev. salud pública [Internet]. 2015 [citado mzo. 2016];17(6):899-911. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-2000642015000600007&lng=en&tlng=en.%20DOI:%2010.15446/rsap.v17n6.44713](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-2000642015000600007&lng=en&tlng=en.%20DOI:%2010.15446/rsap.v17n6.44713)
42. Congreso de Colombia. Ley 50 de 1990. [Internet]. 1990 [citado abr. 2015]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

43. Ministerio de trabajo. Decreto único reglamentario del sector trabajo. [Internet]. 2015 [citado may. 2016]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
44. Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012. [Internet]. 2012 [citado abr. 2016]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>.
45. Ministerio de Trabajo. Resolución 1111 de 2017. [Internet]. 2017 [citado sept. 2017]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>
46. Congreso de Colombia. Acto legislativo 01 de 2005. [Internet]. 2005 [citado jun. 2016]. Disponible en: <http://www.beps.gov.co/normativa/normas/ActoLegislativo01de2005>.
47. El Congreso de Colombia. Ley 33 de 1985. [Internet]. 1985 [citado abr. 2016]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=248>
48. Ballén Ariza M, Pulido Rodríguez R, Zúñiga López FS. Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa (teorías, proceso, técnicas). Bogotá. Universidad la Gran Colombia; 2002.
49. Minayo MC. Investigación social: teoría, método y creatividad. 1 ed. 2da reimp. Buenos Aires [Internet]. 2007 [citado jun. 2016]. Disponible en: [http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/de\\_souza\\_minayo\\_maria\\_cecilia\\_investigacion\\_social\\_teor%C3%ADa\\_metodo\\_y\\_creatividad.pdf](http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/de_souza_minayo_maria_cecilia_investigacion_social_teor%C3%ADa_metodo_y_creatividad.pdf)
50. Bottorff J, Boyle J, Carey M, Chapman L, Cohen M, Lipson J, et al. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Editor. Morse J, Medellín: Universidad de Antioquia; 2003.
51. Calderón C. Criterios de calidad en la investigación cualitativa en salud (ICS): apuntes para un debate necesario. Rev. Esp. Salud Pública [Internet]. 2002 [citado jun. 2016];76(5):473-482. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272002000500009&lng=en&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500009&lng=en&tlng=en)
52. Martínez-Salgado C. El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. Rev. Ciência & Saúde Coletiva [Internet]. 2012 [citado jun. 2016];17(3):613-619. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>
53. Olabuénaga J. Metodología de la investigación cualitativa. 5ta edición Bilbao: Universidad de Deuto; 2015.

54. Martina M, Reinhold S. Trabajo saludable en una europa que envejece. Estrategias e instrumentos para prolongar la vida laboral [Internet]. 2006 [citado feb. 2016]. Disponible en: [http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP\\_Ageing\\_Europe\\_ES.pdf](http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP_Ageing_Europe_ES.pdf)
55. Aguilera R. ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis? Rev. Soc. Esp. Dolor [Internet]. 2014 [citado feb. 2016];21(6). Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134-80462014000600010](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-80462014000600010)
56. Teresinha E. Revisión sistemática X revisión narrativa. Acta Paul Enferm [Internet]. 2007 [citado feb. 2016];20(2). Disponible en: [http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n2/es\\_a01v20n2.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n2/es_a01v20n2.pdf)
57. Beltrán O. Revisiones sistemáticas de la literatura. Rev. Colombiana de Gastroenterología [Internet]. 2005 [citado feb. 2016];20(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcg/v20n1/v20n1a09.pdf>
58. Vásquez Navarrete, Ferreira da Silva M-R, Mogollón Pérez A-S, Fernández de Sanmamed J, Delgado Gallego M-E, Vargas Lorenzo I. Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle; 2011.
59. Osses S, Sánchez I, Ibáñez F. Investigación cualitativa en educación. hacia la generación de teoría a través del proceso analítico. Revista estudios pedagógicos [Internet]; 2006 [citado feb. 2016];32(1):119-133. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052006000100007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052006000100007&lng=es&nrm=iso)
60. Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud. Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos. [Internet]. 2002 [citado feb. 2016]. Disponible en: [http://www.cioms.ch/publications/guidelines/pautas\\_eticas\\_internacionales.htm](http://www.cioms.ch/publications/guidelines/pautas_eticas_internacionales.htm).
61. Ministerio de Salud. República de Colombia. Resolución 8430 de 1993. [Internet]. 1993 [citado mzo 2016]. Disponible en: [https://www.invima.gov.co/images/pdf/medicamentos/resoluciones/etica\\_res\\_8430\\_1993.pdf](https://www.invima.gov.co/images/pdf/medicamentos/resoluciones/etica_res_8430_1993.pdf).
62. Soares L, Bendassolli P, Torres T. Representaciones sociales de la jubilación e intención de seguir trabajando. Rev. Psicología y Sociedade [Internet]. 2017 [citado mzo 2017];29. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822017000100207&script=sci\\_abstract&lng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822017000100207&script=sci_abstract&lng=es)

63. Capaverde L, Kaefer C. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. Rev. Virtual Textos y Contextos [Internet]. 2003 [citado mzo 2017];2(2). Disponible en: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>

## **Anexo 1: Consentimiento informado trabajadores.**

Título de 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.

Objetivo: Comprender los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde el punto de vista de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá, 2016-2017.

Como investigadoras del estudio en mención, lo (a) invitamos a participar de forma libre y voluntaria en esta investigación que se realizará en la institución de educación superior a la cual pertenece. Se prevé una duración no mayor a dos horas para cada proceso de la investigación y el tiempo es flexible para no interrumpir su dinámica laboral. Para lo anterior, no se compartirá la identidad de quienes participen de la investigación y la información será confidencial.

Se tendrá total reserva de la información de sus datos personales, así como de los datos que se registren como producto de las respuestas y el diálogo, los cuales no serán identificados según el nombre, sino por categoría de estudio. Asimismo, las respuestas estarán salvaguardadas por las investigadoras y serán utilizadas con el fin para realizar un análisis general de los datos, por lo que solo tendremos acceso a la información las investigadoras.

Los resultados de esta investigación visibilizarán la pertinencia de la implementación de acciones tendientes a preparar tanto a la institución, como a los trabajadores para la jubilación, asimismo reconocerá la necesidad de fortalecer los conocimientos sobre la aplicación de procesos de jubilación dentro de las acciones de promoción de la salud

en los lugares de trabajo, bajo la perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

Su cooperación se realizará a través de la participación en una entrevista, puesto que esta técnica permitirá conocer sus opiniones sobre la jubilación, y de esta manera aportar en la construcción de acciones en preparación para la jubilación que contemple los significados de los trabajadores.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria, no recibirá ningún incentivo por participar. Usted puede elegir participar o no hacerlo, y puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar, aun cuando haya aceptado antes.

Esta investigación contempla unos riesgos mínimos, como reflexionar sobre el desarrollo de procesos de promoción de la salud en la institución de educación superior, lo que podría generar un riesgo de crisis emocionales. En caso de presentar alguna complicación producto de la investigación, usted será apoyado por las investigadoras y se remitirá al profesional de su institución de salud.

El conocimiento que se obtenga de la investigación será compartido con usted antes de que se haga disponible al público a través de una ponencia de socialización de resultados de la investigación. Puede dejar de participar de la investigación en el momento que sea, es su elección y todos sus derechos serán respetados.

Los datos de las investigadoras del proyecto de investigación estarán dispuestos en caso de que decida ampliar su información:

Ingrid Luna Novoa  
Teléfono:30051-79958

Alba Idaly Muñoz  
Teléfono: 3165000-  
Ext. 17082

YO \_\_\_\_\_ Mayor de edad, identificado con C.C \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en pleno uso de mis facultades físicas y cognitivas, he leído la información contenida en el consentimiento informado, se me ha dado la oportunidad de preguntar y aclarar las dudas generadas sobre la investigación y sobre los riesgos que esta implica. Por lo anterior Consiento voluntariamente participar de esta investigación, entendiendo el derecho a retirarme en cualquier momento.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Cédula de ciudadanía: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

El presente documento se firma en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

## **Anexo 2. Consentimiento informado jubilados.**

Título de 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.

Objetivo: Comprender los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde el punto de vista de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá, 2016-2017.

Como investigadoras del estudio en mención, lo (a) invitamos a participar de forma libre y voluntaria en esta investigación que se realizará en la institución de educación superior a la cual pertenecía. Se prevé una duración no mayor a dos horas para cada proceso de la investigación. Para lo anterior, no se compartirá la identidad de quienes participen de la investigación y la información será confidencial.

Se tendrá total reserva de la información de sus datos personales, así como de los datos que se registren como producto de las respuestas y el diálogo, los cuales no serán identificados según el nombre, sino por categoría de estudio. Asimismo, las respuestas estarán salvaguardadas por las investigadoras y serán utilizadas con el fin para realizar un análisis general de los datos, por lo que solo tendremos acceso a la información las investigadoras.

Los resultados de esta investigación visibilizarán la pertinencia de la implementación de acciones tendientes a preparar tanto a la institución, como a los trabajadores para la jubilación, asimismo reconocerá la necesidad de fortalecer los conocimientos sobre la aplicación de acciones en jubilación dentro de las acciones de promoción de la salud

en los lugares de trabajo, bajo la perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

Su contribución se realizará a través de la participación en un grupo focal, puesto que esta técnica permitirá conocer los significados de un grupo de personas que han culminado el proceso de jubilación, y de esta manera lograr el enriquecimiento del discurso sobre la jubilación.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria, no recibirá ningún incentivo por participar. Usted puede elegir participar o no hacerlo, y puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar, aun cuando haya aceptado antes.

Esta investigación contempla unos riesgos mínimos, como reflexionar sobre sí mismo y evocar recuerdos sobre su trabajo, los cuales podrían generar riesgo de crisis emocionales o revivir conflictos, según sus experiencias personales. En caso de presentar alguna complicación producto de la investigación, usted será apoyado por las investigadoras y se remitirá al profesional de su institución de salud.

El conocimiento que se obtenga de la investigación será compartido con usted antes de que se haga disponible al público a través de una ponencia de socialización de resultados de la investigación. Puede dejar de participar de la investigación en el momento que sea, es su elección y todos sus derechos serán respetados.

Los datos de las investigadoras del proyecto de investigación estarán dispuestos en caso de que decida ampliar su información:

Ingrid Luna Novoa

Teléfono:30051-79958

Alba Idaly Muñoz

Teléfono: 3165000-

Ext. 17082

YO \_\_\_\_\_ Mayor de edad, identificado con C.C \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en pleno uso de mis facultades físicas y cognitivas, he leído la información contenida en el consentimiento informado, se me ha dado la oportunidad de preguntar y aclarar las dudas generadas

sobre la investigación y sobre los riesgos que esta implica. Por lo anterior Consiento voluntariamente participar de esta investigación, entendiendo el derecho a retirarme en cualquier momento.

Nombre del participante:

\_\_\_\_\_

Cédula de ciudadanía: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

El presente documento se firma en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_  
días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## Anexo 3. Entrevista a personal administrativo y docente.

Entrevistado(a):	
Fecha:	Hora:
Lugar:	Cargo:
Género:	Edad:
Área:	Entrevistador(a):

Introducción: El propósito del presente proyecto de investigación es comprender los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde el punto de vista de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá, 2016-2017.

Características de la entrevista:

La entrevista se desarrollará en un tiempo no mayor a dos horas.

Se tomará registro de audio de la entrevista.

Preguntas:

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución de educación superior?

¿para usted qué significa este trabajo?

¿Qué se le viene a la cabeza cuando piensa en jubilación?

¿En cuánto tiempo espera jubilarse y por qué?

¿Cómo se siente al saber que se acerca el tiempo de su jubilación?

¿Usted sabe si en la universidad hay algún programa que los prepare para jubilarse/pensionarse?

¿Y qué opina sobre el programa?

¿Se le ha invitado a alguna capacitación o evento en donde se haya discutido con usted cuándo y de qué manera quiere jubilarse de la universidad?

¿La universidad permite que organice su trabajo de manera flexible?

. ¿Qué factores considera importantes para hablar de un proceso de jubilación exitoso?

. ¿Desde su punto de vista, cuál sería la acción o acciones que podría generar la institución de educación superior en el periodo próximo a la jubilación (prejubilación) como aporte a una jubilación exitosa?

. ¿Cuáles cree que serían los componentes o elementos importantes a considerar en un programa de preparación para la jubilación?

. De lo que le pregunte, ¿hay algo que le me quede faltando?

## **Anexo 4: Guía grupo focal jubilados.**

Introducción: El propósito del presente proyecto de investigación es comprender los significados de la jubilación y los componentes de un programa de preparación para la misma, desde el punto de vista de los trabajadores y jubilados de una institución de educación superior ubicada en la Ciudad de Bogotá, 2016-2017.

Características del grupo de enfoque:

El grupo de enfoque se desarrollará en un tiempo no mayor a dos horas.

Se tomará registro de audio de la entrevista.

Preguntas:

¿Cuánto tiempo estuvieron trabajando en la institución de educación superior?

¿Cómo transcurrió este tiempo?

¿Qué se les viene a la cabeza cuando piensan en jubilación?

¿A cuánto tiempo se jubilaron y cuáles fueron las causas?

¿Cómo se sintieron después de jubilarse?

¿Qué saben acerca de cómo se desarrolla el proceso de jubilación en la institución de educación superior?

Dentro del proceso saben si ¿se adoptan medidas para promover la salud de los trabajadores que se encuentran próximos al proceso de jubilación?

¿Y cuáles son sus opiniones frente a dicho proceso (de jubilación dentro de la institución de educación superior)?

¿Se discutió con ustedes cuándo y de qué manera deseaban jubilarse de la institución de educación superior?

. Antes de la jubilación ¿se les permitió que organizaran su trabajo con flexibilidad?

¿Qué factores consideran importantes para hablar de un proceso de jubilación exitoso?

¿Desde sus puntos de vista, cuál sería la acción o acciones que podría generar la institución de educación superior en el periodo próximo a la jubilación (prejubilación) como aporte a una jubilación exitosa?

¿Cuáles creen que serían los componentes o elementos importantes a considerar en un programa de preparación para la jubilación?

De lo que les pregunte, ¿hay algo que le me quede faltando?