

**Transición a la vida pensional en el sector público: Cambios psicosociales, estrategias de
afrontamiento y factores institucionales en un grupo de pre-pensionados de Bogotá
(Colombia)**

Angela María Triana Molina

Pedro Cristian Moreno Vergara

Autores

Anderson Gañán Moreno. PhD.

Director del Proyecto

Trabajo de grado para optar al título de

Magister en Gerencia del Talento Humano

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Colombia

2025

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal describir el impacto de la transición laboral a la vida pensional en un grupo de prepensionados del sector público de Bogotá. Se plantearon objetivos específicos orientados a identificar los principales cambios psicosociales experimentados durante la transición, analizar las estrategias de afrontamiento y adaptación empleadas por los prepensionados y determinar los factores institucionales que impactan en una jubilación satisfactoria. se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, mediante la entrevista a seis funcionarios públicos en proceso de prejubilación en Bogotá. El análisis temático permitió identificar tendencias y subcategorías clave en torno a la identidad, la rutina, las relaciones sociales y el ajuste emocional. Los resultados evidenciaron tres tendencias principales: (1) persistencia de la identidad profesional acompañada de la elaboración de una nueva identidad personal, al fortalecer sus relaciones interpersonales, especialmente en el entorno familiar; (2) transformaciones en la rutina diaria, haciendo un nuevo uso del tiempo libre y adaptándose a un nuevo estilo de vida; y (3) factores institucionales que facilitaron la transición, aunque persisten barreras relacionadas con la falta de acompañamiento y reconocimiento por parte de las entidades públicas. La transición a la vida pensional es un proceso complejo y subjetivo. Los resultados permiten concluir que los prepensionados del sector público enfrentan el retiro con una mezcla de continuidad identitaria, necesidad de adaptación y deseo de reconocimiento. El acompañamiento institucional, la preparación emocional y la posibilidad de mantener redes sociales activas emergen como factores claves para una jubilación satisfactoria. La investigación reafirma la importancia de diseñar políticas públicas y programas psicosociales que consideren la realidad y las expectativas de esta población en específico, al fomentar un envejecimiento activo, saludable y con sentido de propósito.

Palabras clave: Transición laboral, prejubilación, sector público.

Introducción

Investigar el impacto de la transición entre al en este grupo específico es crucial, no solo para comprender los desafíos y oportunidades que enfrentan al dejar atrás el mundo laboral, sino también para diseñar e implementar políticas públicas y programas de apoyo que faciliten una adaptación exitosa a la nueva etapa. Así mismo, la discusión sobre la reforma pensional en Colombia subraya la necesidad urgente de comprender a fondo las experiencias y necesidades de los futuros pensionados.

De esta manera, la reforma busca garantizar la sostenibilidad del sistema pensional, pero es imperativo que esta sostenibilidad no se logre a expensas del bienestar y la calidad de vida de los individuos. Por lo tanto, este estudio de caso se justifica en la necesidad de proporcionar evidencia empírica que informe la toma de decisiones en materia pensional, asegurando que las políticas implementadas sean sensibles a las realidades y a las aspiraciones de los prepensionados.

Por lo anterior, las implicaciones psicosociales y económicas podrían resultar en un incremento de problemas de salud mental, aislamiento social y vulnerabilidad económica en la población de adultos mayores, lo que, a su vez, generaría una mayor demanda de servicios sociales y de salud, socavando los objetivos de la reforma pensional y del sistema de bienestar social en general.

Planteamiento del Problema

Esta nueva etapa en la vida del individuo representa cambios en todos los aspectos de su vida, debido a que no solo se modifica su flujo económico, sino también se impacta en su salud y en su relacionamiento, lo cual puede afectar el bienestar del colaborador.

Específicamente en Colombia, la transición a la vida pensional contiene unas particularidades que son propias del sector público debido a la estructura del régimen pensional



y la pérdida del rol o bien el estatus social del colaborador dentro de la institución pública. Por lo tanto, investigar el impacto de esta transición en un grupo de pre-pensionados del sector público de Bogotá se vuelve no solo relevante, sino crucial para comprender las dinámicas subyacentes a este proceso.

La necesidad de investigar esta temática radica en la creciente evidencia que señala que la jubilación no siempre se traduce en una experiencia positiva. Lejos de ser un período de descanso y disfrute, para muchos individuos la jubilación se convierte en una fuente de ansiedad, depresión, soledad y pérdida de identidad, debido a que el mundo laboral representa una estabilidad, que se traduce como un reconocimiento del ser y del hacer, que da como resultado un estatus social tanto en el sector público como en el sector privado.

Siendo así, la pérdida del reconocimiento del ser y del hacer, en conjunto con la incertidumbre financiera y el aislamiento social que representa la transición a la vida pensional, impacta negativamente en la salud mental y física de los pre-pensionados debido al cambio en su rutina diaria, en donde ahora tiene tiempo de sobra para realizar actividades de carácter personal y enfocarse en sí mismo, cuando anteriormente, el trabajo lo era todo.

Por lo tanto, el propósito de la investigación es identificar de qué manera una persona se puede adaptar de manera exitosa a la vida pensional, al adquirir nuevos hábitos, relacionarse en otros espacios, centrándose en su salud y su bienestar general.

La situación adquiere un nuevo grado de complejidad debido a las constantes reformas y cambios que el sistema pensional colombiano recibe periódicamente, esto hace que el llegar a esa etapa de la vida genere incertidumbre en los pre-pensionados,

De esta manera, se busca esclarecer estas dudas al proporcionar una guía con respecto a los beneficios y los derechos de los futuros pensionados, con el objetivo de recibir esta etapa de la vida de manera positiva. Como afirma Feldman (1996), "la planificación para la jubilación no es solo un proceso financiero, sino también un proceso psicológico y social que requiere una

evaluación realista de las expectativas y la adaptación a los cambios en el rol social y la identidad personal".

Es imperativo que exista una estrategia que permita la transferencia de la información y de los conocimientos de una generación a otra, permitiendo un empalme efectivo que además de facilitar el trabajo del nuevo colaborador resalte la labor del individuo que hoy se pensiona, más aún, en el sector público que resulta de vital importancia para el desarrollo socioeconómico del país.

Por lo anterior, es importante tener en cuenta que todos los empleados sin importar el rango salarial tienen derecho a disfrutar de una jubilación digna y satisfactoria, independientemente de su origen social, nivel educativo o trayectoria laboral. Atchley (1997) argumenta que "la jubilación exitosa implica la capacidad de mantener un sentido de continuidad y conexión con la vida pasada, al tiempo que se adaptan a las nuevas realidades y oportunidades que ofrece la jubilación".

Así mismo, con el objetivo de generar un conocimiento útil para el diseño de políticas y programas que mejoren la calidad de vida de esta población y promuevan una jubilación más plena y satisfactoria Moen (2003) enfatiza la importancia de considerar "la jubilación como un proceso dinámico y multidimensional que está influenciado por factores individuales, sociales y contextuales". De esta manera, abordar los desafíos del envejecimiento de la población y promover una sociedad más inclusiva y solidaria con las personas pensionadas es un reto para los gobiernos que promueven reformas muchas veces para el momento y no proyectadas para el futuro.

Por lo anterior es importante revisar el Sistema General de Pensiones en Colombia se compone de dos regímenes principales, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) y el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM), los trabajadores tienen la libertad de escoger entre ambos (El País, 2025).

A continuación, se presentan las principales características de cada régimen:

Tabla 1. Características de los regímenes principales

	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)	Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM)
Administrado por	Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), como Colfondos, Porvenir, Protección y Skandia (anteriormente Old Mutual) (Colpensiones, 2016).	Colpensiones, entidad estatal encargada de gestionar las pensiones bajo esta modalidad (Colpensiones, 2016).
Características principales	<p>Cuenta de Ahorro Individual (CAI): Cada afiliado posee una cuenta individual donde se acumulan sus aportes obligatorios y voluntarios, junto con los rendimientos financieros generados, este fondo es propiedad del afiliado y puede ser heredado en ausencia de beneficiarios (Colfondos, 2024).</p> <p>Al momento de pensionarse, el afiliado puede elegir diferentes modalidades para recibir sus aportes, estos son: renta vitalicia inmediata, retiro programado o combinaciones de ambas, según sus necesidades y expectativas (Colfondos, 2024).</p>	<p>Fondo común de naturaleza pública: Los aportes de los afiliados y sus rendimientos conforman un fondo colectivo que financia las pensiones de los jubilados actuales, las contribuciones de los trabajadores activos sostienen las pensiones de los pensionados.</p> <p>El valor de la pensión que recibirá el afiliado al jubilarse es el resultado del promedio del salario, en conjunto con el número de semanas cotizadas. (Consejo de Estado, 2011).</p>
Respaldo	La Cuenta de ahorro individual genera rendimientos de las inversiones realizadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones y los afiliados asumen el riesgo asociado a las fluctuaciones del mercado financiero (Universidad Externado de Colombia, 2020).	El Estado colombiano respalda el pago de las pensiones, asegurando que los beneficiarios reciban sus mesadas incluso en situaciones de déficit en el fondo común.

Requisitos para la pensión de vejez	Edad mínima: No se exige una edad mínima.	Edad mínima: 62 años para hombres y 57 años para mujeres.
	Semanas cotizadas: No se exige un número específico de semanas cotizadas.	Semanas cotizadas: A partir de 2015, se requieren 1.300 semanas de cotización para acceder a la pensión.
	El afiliado puede pensionarse cuando el capital acumulado en su CAI sea suficiente para financiar una pensión mensual de al menos el 110% del salario mínimo legal vigente.	La pensión se calcula en función del promedio de los salarios sobre los cuales se cotizó durante los últimos 10 años o durante toda la vida laboral, dependiendo de lo que establezca la normativa vigente (Consejo de Estado, 2011).
	Si al alcanzar la edad de 62 años (hombres) o 57 años (mujeres) el afiliado no ha acumulado el capital necesario, puede acceder a la garantía de pensión mínima si ha cotizado al menos 1.150 semanas (Colfondos, 2024)	
Consideraciones adicionales	El RAIS ha sido objeto de críticas y debates, algunos señalan que, debido a la naturaleza individual del ahorro, los afiliados con ingresos bajos podrían enfrentar dificultades para acumular un capital suficiente que les permita obtener una pensión adecuada. Además, se ha observado que los costos administrativos en las AFP pueden reducir los rendimientos netos de las cuentas individuales (Universidad Externado de Colombia, 2020).	La solidaridad entre generaciones es promovida por el Régimen de prima media, puesto que los trabajadores activos son quienes financian las pensiones de los jubilados, con la garantía del Estado (Consejo de Estado, 2011).

Nota: Elaboración propia

A diciembre de 2023, Asofondos reportó un universo de 19.035.733 afiliados bajo el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). De este universo, 7.653.255 eran

identificados como cotizantes activos. Es fundamental destacar que estos afiliados conservan el derecho fundamental de elegir entre los dos regímenes existentes en el sistema pensional colombiano: el RAIS y el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM).

Ambos regímenes afirman que es imperativo realizar mejoras significativas al sistema pensional colombiano, puesto que el número de pensionados a diciembre de 2023 superó el número de cotizantes activos en el régimen público.

Justificación

La transición a la vida pensional puede generar incertidumbre, ansiedad y dificultades de adaptación, a pesar de que es considerada como un tiempo de descanso al fin de la etapa laboral. En Colombia, y sobre todo en el sector público, el entendimiento de esta transición en conjunto con la consolidación de tácticas para facilitar este proceso a los futuros pensionados es de vital importancia. De esta manera, su relevancia es justificable desde las perspectivas formativa, científica, social, administrativa y económica con el fin de evidenciar la creciente necesidad de mitigar el impacto de la transición laboral a la vida pensional.

Desde una perspectiva formativa, el estudio del impacto de esta transición es fundamental para el diseño e implementación de programas de preparación para el retiro. Estos deben estar edificados en una investigación rigurosa y empírica para poder capacitar a los futuros pensionados y afrontar los desafíos inherentes a esta nueva etapa.

Igualmente, la información obtenida podría servir de base para la creación de talleres, seminarios y materiales educativos enfocados en el manejo del tiempo libre, la gestión de la salud, la planificación de actividades recreativas, y la adquisición de habilidades para el emprendimiento, promoviendo así un envejecimiento activo y saludable. Equivalentemente, la contribución a la formación de profesionales en áreas como la gerontología, el trabajo social,



la psicología y la administración, proporcionan un alto valor para comprender las dinámicas del envejecimiento y el impacto de las políticas públicas en la vida de los pensionados.

Desde el punto de vista científico, el estudio propuesto se justifica por la necesidad de generar evidencia empírica sobre el impacto de la transición laboral a la vida pensional en el contexto específico del sector público. Los resultados de los estudios internacionales no difieren de la realidad colombiana e incitan a la implementación de nuevas estrategias que optimicen el sistema pensional y mejore las condiciones socioeconómicas de los futuros pensionados.

De esta manera, se busca indagar en lo que respecta a la experiencia de los pre-pensionados con el fin de comprender cuales son los factores tanto positivos como negativos que influyen en su adaptación a la vida pensional, analizando sus ingresos anuales, nivel educativo, condiciones de salud y bienestar emocional para generar políticas públicas efectivas e instrumentos de medición que evalúen el impacto en el colaborador en proceso de jubilación.

Estos instrumentos de medición pueden ser aplicados a diferentes grupos sociales de población en proceso de jubilación.

Son evidentes las implicaciones que esta transición tiene en el individuo con respecto a la comunidad, debido al aislamiento que puede generar el cambio de rol y la disminución de ingresos que limita la participación en actividades de bienestar traduciéndose en la disminución de su calidad de vida.

A través de la presente investigación, se pretende entender los efectos adversos de la transición laboral a la vida pensional y busca diseñar estrategias que permitan una adaptación más efectiva y amigable, impulsando a los jubilados a continuar relacionándose con otras personas en espacios diferentes al ámbito laboral, mejorando su calidad de vida al frecuentar grupos de apoyo y participar en actividades recreativas y culturales que los mantenga activos y en conexión con la sociedad.



No obstante, el estudio podría contribuir a sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de valorar y respetar a las personas mayores, reconociendo su experiencia y sabiduría. De esta manera la promoción de campañas de sensibilización para combatir los estereotipos negativos sobre el envejecimiento fomentaría una imagen positiva de la jubilación como una etapa de oportunidades y posibilidades.

Desde una perspectiva administrativa, el estudio del impacto de la transición laboral a la vida pensional es fundamental para la mejora de la gestión de los recursos humanos en el sector público. Comprender las necesidades y expectativas de los prejubilados también permite a las agencias públicas desarrollar programas de preparación para la jubilación más reflexivos que puedan aliviar parte del estrés y la ansiedad que a menudo coinciden con este evento de la vida y en última instancia, mejorar la satisfacción de los empleados públicos.

Además, esta investigación podría resultar útil para optimizar la gestión de los fondos de pensiones, estableciendo cuántas personas se espera que se jubilen y cuáles son sus requerimientos de servicios. A su vez, esos datos podrían ayudar a hacer más eficiente la administración de los fondos, a que el sistema de pensiones sea sostenible y a proporcionar un mejor servicio a los pre pensionados. Simultáneamente, una mejor planificación estratégica por parte del sector público generaría datos sobre las estadísticas de la población prejubilada y sus necesidades.

El punto de vista económico también apoya un envejecimiento activo y saludable, contrarrestando los costos de atención médica y la dependencia económica de las personas mayores. Un pre pensionado que sigue trabajando y está sano es más productivo, consume más bienes y servicios y necesita menos asistencia médica y social, todo lo cual es favorable para el rendimiento económico y la calidad de vida. Un pensionado activo y saludable es más productivo, consume más bienes y servicios, y requiere menos atención médica y social, contribuyendo al crecimiento económico y al bienestar general de la sociedad.



Dentro este estudio la identificación de nuevas estrategias para promover el envejecimiento activo y saludable, como la promoción de la actividad física, la alimentación saludable, la participación en actividades sociales y recreativas, y el mantenimiento de la salud mental son tan relevantes como la implementación de estrategias en la concepción del ahorro económico, los costos en la salud y el bienestar y los gustos personales.

Objetivos

General

- Analizar la transición a la vida pensional en un grupo de prepensionados del sector público de Bogotá, Colombia, considerando los cambios psicosociales experimentados, las estrategias de afrontamiento empleadas y los factores institucionales que influyen en este proceso.

Específicos

- Identificar los principales cambios psicosociales que experimentan los prepensionados del sector público de Bogotá durante su proceso de transición hacia la pensión.
- Analizar las estrategias de afrontamiento y adaptación que utilizan los prepensionados para gestionar el cambio de rol laboral a pensionado.
- Determinar los factores institucionales y organizacionales que facilitan o dificultan una transición exitosa hacia la jubilación en el sector público bogotano.

Marco de Referencias Conceptuales

Transición laboral: Definiciones y generalidades

Como concepto general, la transición laboral es el proceso del viaje o cambio de un individuo desde una fase de ser un trabajador activo a una fase de inactividad laboral, conocido

como retiro laboral. No es solo una transición de empleo, sino un proceso complejo que impacta la identidad, la autoestima, la vida social, la rutina diaria y la calidad de vida en general.

Sociológicamente, la transición al retiro se caracteriza por un "proceso de desvinculación paulatina" (Moen, 2003) con el retiro de los individuos de sus roles laborales y con la formación de nuevos lazos y actividades. Esa definición implica una idea precisa de adaptación social y de conquista de nuevas formas de participación en la sociedad.

Pero la transición laboral no es estática ni uniforme. Schlossberg (1981), en su teoría de la transición, destaca la naturaleza dinámica de las transiciones que se atribuyen a la interacción de la situación, el yo (recursos personales) y el apoyo (recursos sociales). Esto sugiere que la experiencia de retiro varía enormemente de una persona a otra: la salud, las finanzas, la personalidad y la red social juegan un papel importante.

La transición al retiro a menudo conlleva una suerte de crisis de identidad o crisis de propósito en la vida. Según Atchley (1976), el retiro es "una nueva etapa en la vida del adulto", donde deben ajustarse a nuevos roles y decidir encontrar nuevo significado y satisfacción en la experiencia de sus vidas.

Este proceso puede ser particularmente desafiante para aquellos que han identificado fuertemente su identidad con su trabajo.

Indistintamente, la reestructuración de los ingresos y gastos se ven afectados considerablemente en esta etapa de la vida; según Lumsdaine y Mitchell (1999) la importancia de la planificación financiera para asegurar una transición suave y evitar dificultades económicas en la jubilación son relevantes. La incertidumbre económica puede ser una fuente significativa de estrés durante este periodo.

Por lo anterior, la vivencia de la transición laboral es profundamente subjetiva y está influenciada por una miríada de factores individuales y contextuales. En este sentido, Tajfel & Turner (1979) propusieron la teoría de la identidad social, que postula que los individuos



derivan parte de su autoestima e identidad de la pertenencia a grupos sociales. El trabajo a menudo proporciona una fuente importante de identidad social, y la jubilación puede implicar una pérdida de identidad.

Cambios psicosociales: Una aproximación a su concepto

Mirando hacia el pasado, está claro que la transición hacia la pensión no se trata solo del final de la etapa de trabajo remunerado en la vida, por lo tanto, este se conceptualiza como un proceso psicosocial profundo que tiene efectos importantes en la vida del empleado a través de varios momentos.

Atchley (1976) cree que la jubilación es una adaptación psicosocial multifacética. Según él, una adaptación exitosa a la jubilación implica la capacidad de encontrar y adoptar nuevos roles, participar en actividades significativas y encontrar fuentes alternativas de significado que aún ayuden a mantener el ser y el bienestar.

Igualmente, para Cumming & Henry (1961), esta perspectiva se percibe como el primer paso para entender dichas perspectivas sobre la vejez y la jubilación, aislando a la persona de la sociedad, limitando su participación social generando centrarse solo en su vida privada. Aunque trabajos empíricos posteriores refutan esta suposición al mostrar que en la vejez la participación social activa puede tener efectos positivos, esta teoría da forma a cómo se ve la jubilación como un evento inevitable relacionado con la edad, el declive social y la autocrítica personal.

En contraste con la Teoría de la Desvinculación, el envejecimiento exitoso se relaciona directamente con el mantenimiento de la actividad social y la participación en actividades significativas. Desde esta perspectiva teórica, la jubilación no implica el fin de la participación social, sino la necesidad de encontrar nuevos roles y actividades que reemplacen la función laboral, promoviendo el bienestar psicológico y la satisfacción vital. Mantener la actividad y el

contacto social son esenciales para un ajuste exitoso a la jubilación (Havighurst, 1961). Esta teoría enfatiza la búsqueda de nuevos roles y el ajuste a nuevas situaciones para prevenir el aislamiento y el deterioro del bienestar.

Así que la Teoría de la Continuidad sugiere que las personas tienen una cierta tendencia a continuar realizando los mismos tipos de comportamientos, manteniendo la misma personalidad y el mismo estilo de vida antes, durante y después de la jubilación. De esta manera, lejos de ser una costumbre ya preestablecida de lo que ha pasado antes, implica nada más ni nada menos que un intento de reestructurar nuestros deseos para que el legado de nuestro pasado, los bienes y actividades que llenaron nuestros días en los años laborales, puedan adaptarse para continuar dándonos algunas de las mismas satisfacciones que nos otorgaron cuando el contexto, las condiciones en las que ahora experimentamos ese legado, sean diferentes. "Las jubilaciones no eran un punto de desembarque, sino más bien consistían en una negociación de regímenes de comportamiento y deseos personales", Atchley (1989). La teoría, por lo tanto, postula que la visión de los empleados que han transitado este camino hacia jubilación puede distorsionarse generando un impacto positivo y/o negativo en la jubilación.

Ahora bien, el modelo de transición de Schlossberg (1981) proporciona un modelo conceptual para entender la transición del pensionado a través de los programas de jubilación. Como resultado, se han identificado una serie de indicadores que interactúan para afectar el resultado, incluyendo las circunstancias específicas del individuo (salud, estado financiero y de relaciones), la cantidad de apoyo social disponible (de la familia, amigos y la comunidad), y los mecanismos de afrontamiento utilizados. Por ende, se reconoce que el proceso de adaptación a la jubilación es complejo debido a los diversos factores contextuales y los recursos y limitaciones personales que pueden dar forma a este proceso, lo que sugiere la necesidad de entender el proceso a nivel individual desde las necesidades y los recursos de una persona.

"La adaptación a una transición depende de la percepción que tenga el individuo sobre la situación, los recursos de apoyo disponibles y las estrategias de afrontamiento que emplee" (Schlossberg, 1981).

Estrategias de afrontamiento y adaptación

Perder el rol laboral, disminuir los ingresos y romper la estructura de la vida diaria puede generar un nivel de estrés muy alto. Por lo anterior, se ha demostrado que el control percibido sobre la jubilación está relacionado con la satisfacción laboral (Wang & Shultz, 2010). De esta manera, las personas que se jubilan y realizan actividades post a su vida laboral se adaptan mejor a la siguiente fase.

Este factor económico se suma a la posible pérdida de redes sociales construidas en el ámbito laboral, contribuyendo a sentimientos de soledad y aislamiento.

Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son cruciales para una adaptación exitosa a la jubilación. Según Lazarus y Folkman (1984) las estrategias de afrontamiento deben estar centradas en el problema, las cuales busquen modificar la situación estresante y generen estrategias de afrontamiento centradas en la emoción que apunten a regular las respuestas emocionales al estrés. En el contexto de la jubilación, las estrategias centradas en el problema podrían incluir la planificación financiera, la búsqueda de nuevas actividades o la participación en programas de preparación para la jubilación. Las estrategias centradas en la emoción podrían involucrar el desarrollo de nuevas habilidades, el cultivo de relaciones personales y la búsqueda de apoyo social.

Prejubilado: Definición y generalidades

La palabra "prejubilado" afectado muchas veces por factores externos como la política, la economía y la cultura empresarial, tiene como objetivo principal reconocer a todos las

personas que después de una trayectoria laboral están cerca de alcanzar el gran logro llamado pensión, como tal, es dejar la vida laboral activa y entrar en una nueva etapa llena de retos y logros.

La jubilación no es un evento discreto, sino un proceso que comprende una secuencia de ajustes de roles sociales, un período de transformación (Atchley, 1976). En su teoría de la continuidad, también afirma que, en la jubilación, las personas se esfuerzan por mantener la consistencia en sus comportamientos habituales, la percepción de relevancia y los agentes sociales, preparando de alguna manera al prejubilado a enfrentar la transición hacia la pensión (Atchley, 1989). De la misma manera, se afianza un enfoque que reitera que no solo se planifica la jubilación desde el punto de vista financiero, sino también mental y social.

Para Ekerdt (2004) la "hipótesis de la libertad obligatoria," argumenta que la jubilación puede ser percibida como un tiempo de libertad y autonomía, proponiendo nuevas obligaciones y expectativas sociales, como el manejo del tiempo libre y la búsqueda de nuevos roles sociales. Aunque esta tensión entre la libertad y la obligación puede generar estrés y desajuste en algunos de los pre-pensionados.

Marco normativo

Para conocer el contenido de este tipo y la base legal de esa transición, se debe construir a partir de la Ley 100 que la sustenta. Por la anterior, el artículo 10 de 1993 tiene como objetivo primordial garantizar a la población ante las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte. Por ende, esta legislación asegura que todos los ciudadanos estén protegidos de las vicisitudes de la vida en los años de pre pensión, pensión y post pensión ante situaciones como la muerte o alguna discapacidad.



Pero esto se logra a través de pensiones reconocidas por la ley, cualquiera que sea el estado económico de una persona, así como los beneficios establecidos para aquellos que normalmente podrían encontrarse sin ningún ingreso salarial después de los 50.

Adicionalmente, el sistema busca ampliar progresivamente su cobertura para incluir a aquellos segmentos de la población que actualmente no están amparados por un sistema de pensiones. (Diario Oficial, 1993)

El Artículo 11, Ley 100 de 1993 hace referencia a las excepciones contempladas en el Artículo 279, el Sistema General de Pensiones se aplica a todos los habitantes del territorio nacional. Se preservan, además, todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a la normativa anterior para aquellos que, a la fecha de entrada en vigor de la ley, ya cumplían con los requisitos para acceder a una pensión o se encontraban pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes en los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, del Instituto de Seguros Sociales y del sector privado en general. (Diario Oficial, 1993)

El Artículo 14, Ley 100 de 1993 con el fin de mantener el poder adquisitivo de las pensiones de vejez o jubilación, invalidez, sustitución o sobrevivientes, dentro de ambos regímenes del sistema general de pensiones, establece un reajuste anual de oficio, el 1 de enero de cada año. Este reajuste se basa en la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior. Sin embargo, las pensiones cuyo monto mensual sea igual al salario mínimo legal mensual vigente serán reajustadas de oficio cada vez y con el mismo porcentaje en que se incremente dicho salario por el Gobierno. (Diario Oficial, 1993)

El Artículo 19, Ley 100 de 1993 define que los afiliados al sistema que no estén vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, cotizarán sobre los



ingresos que declaren ante la entidad a la cual se afilien, y serán responsables por la totalidad de la cotización. (Diario Oficial, 1993)

El Artículo 36, Ley 100 de 1993 describe las condiciones bajo el régimen de transición laboral y establece un mecanismo diseñado para proteger las expectativas de aquellos afiliados al sistema de pensiones que cumplan con ciertos requisitos al momento de la entrada en vigor de la ley. De este artículo, una persona aprenderá si es posible jubilarse bajo la Ley 100 de 1993 o la Ley 33 de 1985. Por lo tanto, la edad es un factor crítico en el derecho a este sistema de transición. Originalmente, se estableció una edad de jubilación de 55 años para las mujeres y 60 para los hombres, pero para 2014, esto se ha incrementado en dos años en ambos casos. (Diario Oficial, 1993)

Así mismo, la Resolución 2357-92 del 30 de noviembre de 1992 asegura que la afiliación de ciudadanos extranjeros que residen en Colombia al sistema de seguridad social nacional esté regulada bajo estudio. Servir a las normas laborales locales y a los empleados extranjeros contratados por Colombia también cae dentro de este marco. En ausencia de un contrato laboral, la afiliación al sistema (cuyo propósito es brindar al ciudadano extranjero la libertad de elegir por sí mismo si desea o no unirse como afiliado) se considera voluntaria.

Sin embargo, también señala que un afiliado extranjero que deja el país y no cumple con los requisitos para participar en la indemnización por sustitución en ningún momento podrá recuperar el saldo de su cuenta del sistema de seguridad social. Esto impone una restricción al acceso a estos beneficios para aquellos extranjeros que no cumplen lo que la ley colombiana establece posteriormente como sus plenas obligaciones, sin antes haber hecho una salida definitiva del conjunto del territorio nacional.

El concepto clarifica, por tanto, las condiciones de afiliación y el acceso a los beneficios del sistema para la población extranjera en Colombia. (Ministerio de la Protección Social 2000)



Diseño Metodológico

Tipo de diseño e investigación

Esta investigación es de enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La elección de este enfoque se justifica por la necesidad de comprender en profundidad las experiencias subjetivas, percepciones y significados que los prejubilados del sector público construyen en torno a su proceso de transición hacia la vida pensional. El enfoque cualitativo permite acceder a la complejidad de los fenómenos psicosociales y capturar los matices individuales que caracterizan esta transición vital.

Se utilizó un diseño de estudio de caso con análisis transversal. Este diseño permitió explorar las experiencias individuales de cada participante, identificar patrones comunes y diferencias significativas entre los casos. El carácter múltiple del diseño facilita la triangulación de datos entre casos y aumenta la robustez de los hallazgos, mientras mantiene la profundidad característica del enfoque cualitativo.

Participantes

La selección de participantes se basó en criterios específicos que garantizaran la pertinencia y calidad de la información recolectada. Se incluyeron funcionarios públicos con mínimo 15 años de servicio en el sector público, que se encontraran en proximidad a la jubilación (entre 1 y 3 años para el retiro), mantuvieran vinculación laboral activa al momento del estudio y residieran en Bogotá, Colombia. Adicionalmente, se requirió la aceptación voluntaria de participación mediante consentimiento informado. Por el contrario, se excluyeron funcionarios jubilados anticipadamente por incapacidad, servidores públicos con planes de retiro voluntario ya implementados, participantes con experiencias de jubilación previa que hubieran regresado al sector público y funcionarios con menos de 15 años de servicio en el sector público.

La población estuvo conformada por seis funcionarios públicos de diferentes entidades del sector público en Bogotá, seleccionados mediante muestreo intencional. El tamaño de la población se determinó siguiendo el criterio de saturación teórica, donde se suspendió la recolección de datos cuando las nuevas entrevistas no aportaron información sustancialmente diferente a la ya obtenida. Esta aproximación metodológica permitió asegurar que los datos recolectados fueran suficientes para responder a los objetivos de investigación planteados, garantizando al mismo tiempo la profundidad y riqueza características del enfoque cualitativo empleado.

Instrumento

Se utilizó una entrevista semiestructurada diseñada específicamente para esta investigación, organizada en torno a los tres objetivos específicos del estudio. El instrumento se estructuró para explorar los cambios psicosociales experimentados durante la transición, abordando temas como las transformaciones emocionales, las modificaciones en las relaciones sociales y familiares, las expectativas versus la realidad de la vida pensional, el impacto en la identidad personal y rol laboral, así como la percepción de los apoyos considerados necesarios durante este proceso.

En relación con las estrategias de afrontamiento y adaptación, la entrevista indagó sobre las acciones de preparación emocional y mental emprendidas por los participantes, la manera como manejaron las dificultades surgidas durante la transición, la búsqueda de recursos y apoyos específicos, las estrategias personales implementadas para mantener el bienestar y los procesos de adaptación a los cambios en la rutina y estilo de vida.

Respecto a los factores institucionales y organizacionales, el instrumento exploró el apoyo y la preparación institucional recibida, la evaluación de la comunicación y orientación organizacional, la identificación de políticas y programas que facilitaron el proceso, el



reconocimiento de barreras institucionales encontradas y las sugerencias de mejora al acompañamiento institucional proporcionado por las entidades públicas.

Consideraciones Éticas

Esta investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de los principios éticos fundamentales para la investigación con seres humanos, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, la Declaración de Helsinki y las buenas prácticas en investigación cualitativa. Los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia constituyeron el marco ético rector del estudio, garantizando el respeto por la capacidad de autodeterminación de los participantes, la búsqueda del bienestar tanto individual como social, la prevención de cualquier daño físico, psicológico o social, y el trato equitativo en la distribución de beneficios y cargas del proceso investigativo.

El consentimiento informado se obtuvo de manera rigurosa mediante la explicación clara y comprensible del propósito, procedimientos, beneficios y riesgos del estudio a cada participante. Se enfatizó la naturaleza voluntaria de la participación y el derecho irrenunciable a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas, así como se solicitó autorización explícita para la grabación de audio de las entrevistas. La confidencialidad y el anonimato se garantizaron mediante la protección de la identidad de los participantes a través de un sistema de codificación (Participante 1, 2, 3, etc.), el almacenamiento seguro de datos en dispositivos protegidos con acceso restringido únicamente al equipo investigador, y la eliminación sistemática de identificadores personales en todos los reportes y publicaciones derivadas del estudio.

La minimización de riesgos se abordó mediante la evaluación previa de posibles riesgos emocionales asociados a la reflexión sobre la transición laboral, la disponibilidad de apoyo



psicológico en caso de requerirse, la suspensión inmediata de entrevistas si se detectaba malestar significativo en algún participante, y la provisión de información sobre recursos de apoyo disponibles en la ciudad. El manejo y protección de datos se realizó siguiendo protocolos estrictos que incluyeron la transcripción de entrevistas exclusivamente por el equipo investigador, el almacenamiento en dispositivos con acceso restringido y protección mediante contraseña, la eliminación de datos personales tras la finalización del estudio, y el archivo de datos anonimizados por el período establecido según las normativas institucionales vigentes.

Análisis de resultados

DATO	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5	Participante 6
Edad	68 años	67 años	63 años	65 años	64 años	58 años
Sexo	Masculino	Masculino	Femenino	Femenino	Masculino	Femenino
Cargo	Profesional Especializado	Profesional Especializado	Secretario Ejecutivo	Profesional Especializado	Profesional Especializado	Profesional Especializado
Experiencia laboral	35 años	42 años	23 años	24 años	44 años	39 años
Nivel educativo	Profesional	Profesional Especializado	Técnico	Profesional Especializado	Profesional Especializado	Profesional Especializado
Profesión	Ingeniero de Sistemas	Abogado	Secretaria	Contaduría Pública	Economista	Comunicadora Social / Periodista

Nota: Elaboración propia

Principales cambios psicosociales en los prepensionados

La transición laboral tradicionalmente entendida como el cese de las actividades laborales, representa un cambio profundo en la rutina diaria del individuo, la identidad social y la situación económica. Durante los últimos años en Colombia, el trabajo ha ocupado un lugar central en la vida de la mayoría de los funcionarios públicos con más de 30 años de labor, proporcionando un cambio en los recursos financieros en su entorno familiar, sino también alterando el sentido psicológico de los propósitos de vida, conexiones sociales y realización personal.

Así mismo, la perspectiva de abandonar este ritmo de vida puede generar una amplia gama de emociones, desde la anticipación y la emoción hasta la ansiedad, la incertidumbre e incluso el miedo.

Dentro de estos cambios las tendencias al cambio no se limitan solamente al ámbito individual, por lo contrario, también tiene repercusiones en el campo familiar, social y económico. Por ende, en el marco familiar la redistribución del tiempo y los roles puede generar cambios tanto positivos como negativos en las relaciones afectivas. En el entorno social, la jubilación puede conllevar una reducción de las redes sociales y una sensación de aislamiento provocando que no se desarrollen estrategias adecuadas para mantener y ampliar las conexiones sociales. En el ámbito económico, la reducción de actividades laborales suele implicar una disminución de los ingresos, lo que puede afectar la calidad de vida y la capacidad de satisfacer las necesidades básicas y gustos personales.

Por lo anterior, el contexto del sector público presenta características diferentes y más positivas, donde los servidores del sector público suelen tener condiciones laborales estables y trayectorias profesionales bien definidas, generando escenarios más seguros facilitando la transición a un estilo de vida más estructurado y lleno de esperanza y tranquilidad.

De esta manera, se busca comprender los diferentes pensamientos que experimentan los prepensionados al llegar el tiempo de retirarse de la vida laboral activa a la fase de descanso y jubilación de actividades profesionales. Así mismo, analizar los aspectos como la adaptación a la nueva rutina, la redefinición a la aceptación en sus entornos sociales, la búsqueda de nuevas actividades y fuentes de satisfacción.

Paralelamente, estos resultados serán la base para el diseño de programas en torno a los riesgos psicosociales que enfrentan los nuevos pensionados para desarrollar estrategias que resuelvan las necesidades específicas y puedan contribuir a promover un envejecimiento activo y saludable. Así mismo, aportar al debate académico sobre la jubilación en Colombia,



enriqueciendo la comprensión de los procesos psicosociales implicados y contribuyendo al desarrollo de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios que están a punto de pensionarse.

Se identifica una tendencia general en la identidad profesional que se mantiene hasta el final del ciclo laboral, con variaciones entre aceptación progresiva, resistencia emocional y resignificación de la nueva etapa o rol de vida.

Los participantes 1 y 5 persisten en el rol profesional, el participante 1 expresa una continuidad absoluta en su sentido de identidad laboral, señalando que mantiene sus funciones con compromiso hasta el último momento, el participante 5 también señala que sigue siendo la misma persona, sin experimentar cambios en su autopercepción, estas respuestas reflejan un fuerte anclaje en la identidad profesional, lo cual se puede interpretar desde la teoría de la continuidad de Atchley (1989), que plantea que las personas tienden a mantener roles y valores estables a lo largo de su vida como una forma de preservar su bienestar.

Por su parte los participantes 1 y 6 reconocen el impacto emocional del cambio, el participante 2 habla del impacto de “dar el paso” a la jubilación, reconociendo que no todos logran aceptar fácilmente la desvinculación del rol profesional y el participante 6, aunque aún no se ha jubilado por razones familiares, expresa que hubiera querido hacerlo antes mostrando una tensión entre el deseo personal y la obligación, esto conecta con la teoría de la identidad narrativa (McAdams, 2001), que sugiere que las personas dan sentido a sus transiciones vitales reelaborando su historia personal y que cuando esta narrativa se interrumpe (como al dejar de trabajar), pueden generarse crisis o procesos de adaptación.

Los participantes 3 y 4 replantean su futuro de manera positiva, el participante 3 ha adoptado una actitud de calma, enfocándose en que el futuro será mejor y el participante 4 reconoce el valor de su experiencia acumulada y expresa el deseo de compartirla, lo que implica una redefinición del rol, pasando de ejecutor a guía, este enfoque se asocia a los conceptos de

generatividad de Erikson (1982), en los cuales al final de la vida productiva, las personas buscan dejar legado y contribuir a otros desde su experiencia.

Sigo siendo la misma persona, no he cambiado absolutamente nada y mi relación laboral para mí llegará a su fin en el momento que ya diga hasta aquí llegué (participante 5).

Bueno, me ha impactado en el sentido de que yo hubiera querido ya pensionarme. Pero como yo tengo una hija que está en edad universitaria hasta que ella no finalice, no puedo pensionarme, ¿no?, pero... en general, pues no, no me ha afectado, ósea digamos que lo he tomado con mucha normalidad (participante 6).

La verdad siento, sin ser presumida, que me llevo conmigo gran parte de la experticia que he desarrollado, que de verdad me gustaría compartirla más (participante 4)

El análisis presentado revela una complejidad en la forma en que los individuos experimentan y negocian su identidad profesional a lo largo de las etapas finales de su vida laboral. De esta manera, la persistencia de la identidad profesional, combinada por la aceptación, la resistencia y la resignificación, ofrece una visión integral de este proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, es correcto afirmar que hay entrevistados como, por ejemplo, los participantes 1 y 5, continúan bastante arraigados a su rol profesional, alineándose con la teoría de la continuidad de Atchley (1971). En otras palabras, se encuentran bastante comprometidos con las labores que realizaban en su rol dentro de la institución pública, puesto que ello, hasta el día de hoy, continúa influyendo en su autopercepción, poniendo en evidencia la necesidad de poner a disposición de los colaboradores las herramientas necesarias para cuidar de su bienestar mental, con el fin de que mantengan una identidad positiva en la transición hacia el retiro. Siendo así, es imperativo valorar la experiencia y las habilidades de los colaboradores para que esta identidad no se destruya, sino que se transforme.

Por otra parte, los participantes 2 y 6, resaltaron el impacto emocional que conlleva un cambio en su rutina diaria, lo cual destaca la importancia de la teoría de la identidad narrativa de McAdams, DP (1985) que pone en evidencia la dificultad en la desvinculación emocional

del rol profesional y sus labores para posteriormente modificar su rutina diaria, con el fin de encontrar un propósito y centrarse en sus proyectos personales en esta nueva etapa de su vida. Así mismo, esto podría generar la creación de programas de transición que fomenten la reflexión, el autodescubrimiento y la exploración de nuevas oportunidades.

Finalmente, la actitud positiva adoptada por los participantes 3 y 4, quienes replantean su futuro y buscan compartir su experiencia, se alinea con los conceptos de generatividad de Erikson. Su deseo de dejar un legado y contribuir al desarrollo de otros demuestra la capacidad de redefinir el rol profesional, pasando de la ejecución a la guía y el mentorazgo. Por lo tanto, es imperativo resaltar la importancia de brindarles a los futuros jubilados la oportunidad de comunicarse con los individuos mayores para compartir el conocimiento y experiencias adquiridas. Este ejercicio puede favorecer la construcción de vínculos sociales que fomenten un sentido de pertenencia diferente en otros espacios diferentes al laboral.

Es posible identificar que existe la tendencia de reorganizar los tiempos libres de acuerdo con los proyectos personales de los pensionados con el fin de adaptarse a un nuevo estilo de vida.

Los participantes 1, 2 y 3 disfrutan y aceptan el cambio, evidencian una disposición positiva frente a los cambios en la rutina, para ellos, el tiempo libre se convierte en una oportunidad para el disfrute, la introspección y la tranquilidad, el participante 1 destaca la importancia de disfrutar cualquier actividad, incluso doméstica, el participante 2 acepta la nueva etapa de vida con entusiasmo y el participante 3 habla de paciencia y tranquilidad como forma de enfrentar este periodo, esta percepción coincide con lo planteado por Atchley (1976) en su teoría de la continuidad, donde los adultos mayores tienden a mantener patrones de comportamiento, relaciones e intereses similares a los desarrollados a lo largo de su vida, logrando así mayor bienestar en la jubilación.

Por su lado el participante 4, evidencia altibajos emocionales pasando de momentos de tristeza a momentos de serenidad, revelando que la transición a la vida pensional es una situación que todos esperamos pero en un futuro lejano, lo que concuerda con el postulado de Sneed & Whitbourne (2003) acerca de como los cambios pueden generar confusión en la adultez media y tardía.

Para el participante 5, el tiempo libre representa un momento de pausa con mucho reposo para pensar y decidir cuales serán sus nuevas actividades y responsabilidades, siendo así un espacio para descansar y recuperar su verdadero yo propuesto por Laslett (1989), en donde proponía que la jubilación representa una etapa para el descanso y la reflexión personal.

Por otro lado, para el participante 6 la transición a la vida pensional es un reto cargado de dificultades que implican asumir nuevas tareas domésticas, diferentes a las tareas laborales que realizaba en su rol profesional. Se refleja una tensión con el cambio del rol, al pasar de una identidad productiva (trabajador) a una más doméstica (hogareña), lo cual puede implicar una pérdida percibida de sentido o status, esto se alinea con la teoría del rol de Cumming y Henry (1961) en el modelo de desvinculación, que indica que las personas mayores tienden a retirarse de roles anteriores, aunque este retiro no siempre es voluntario o bien recibido.

Cambia naturalmente que cambia ostensiblemente porque ya uno sabe que está a puertas de llegar a pasar a otra etapa de la vida. Que no es lo mismo, no es lo mismo estar uno en la oficina trabajando las ocho horas diarias a que ya usted no va a tener horario de trabajo, ya usted no va a tener que cumplir algunas metas propuestas, sino que todo ese lo que usted está planificando se lo va a hacer usted mismo a nivel personal, va a ser su horario de trabajo, a que se va a dedicar a la lectura, a descansar, a dedicarle más tiempo a la familia y otras actividades (participante 2). La relación ha sido de la misma manera, no ha habido ningún cambio. Frente a mi familia sí ha habido una expresión de emoción y de felicitación frente al proceso por lograr esa esa meta (participante 5).

No ha cambiado porque pues yo creo que creo que, creo que en general ha mejorado más bien en el sentido de que ya en medio de una redistribución... o un concurso en medio de una serie de situaciones que se están viviendo pues ya tengo la seguridad de una pensión, entonces, al contrario, hasta he dejado de ser más pelona jeje Bueno, o sea, estoy tranquila (participante 6).

Es posible entender el impacto de la transición a la vida pensional a través del nuevo uso que lo individuos le dan a su tiempo libre, ya que esto nos revela información significativa con respecto a cómo asumen un cambio tan importante, lo cual está marcado por sus experiencias individuales y su forma de adaptación. Para cada pensionado el proceso de transición es diferente, debido a que esta marcado por su propio contexto y experiencias personales, lo cual influye de manera positiva o negativa dependiendo de la perspectiva del rol de cada quien en la sociedad.

Esta tendencia se confirma con los participantes 1, 2 y 3 quienes reciben la jubilación con optimismo debido a que lo ven como una oportunidad para reconectar con su verdadero yo y disfrutar el tiempo libre con sus seres queridos y enfocarse en sus proyectos personales. Esta tendencia se alinea con la teoría de la continuidad propuesta por Atchley, (1976), quien afirma que los patrones e intereses juegan un papel importante en el bienestar de los jubilados y facilitan su adaptación a una nueva rutina diaria.

Sin embargo, es crucial reconocer que la experiencia de ser pensionado no es universalmente positiva ni exenta de desafíos. El caso del participante 4 ilustra la variabilidad emocional inherente a esta etapa, caracterizada por fluctuaciones entre la tristeza y la serenidad. Esta duda refleja la realidad que existe entre los funcionarios cuando llega el momento de entrar en esta etapa de la vida laboral; generando confusión, incertidumbre y una mezcla de emociones encontradas, de esta manera la reevaluación de la identidad en la adultez media y tardía es un punto a evaluar y realizar un seguimiento desde ámbito social, psicológico y emocional (Sneed & Whitbourne, 2003).

Por su parte, el participante 5 concibe el tiempo libre como un periodo de calma que, por lo tanto, es reparador al permitirle poner como prioridad su salud física y mental, lo cual concuerda con la teoría de las cuatro edades de Laslett, (1989), en donde resalta lo importante que es el tiempo de descanso para la renovación durante esta etapa de la vida, que permite recargarse de energía para asumir nuevos proyectos personales.

Por último, el participante 6 entiende como un reto el asumir una nueva identidad más hogareña con nuevas actividades domésticas, este cambio de rol refiere un desafío para su identidad al resaltar las dificultades que pueden surgir al evolucionar de un rol laboral a un rol de carácter hogareño que está más que nada orientado al ámbito familiar, que identifica como la pérdida de un estatus social. El abandonar un rol laboral puede generar dificultades al momento de adaptarse a la vida pensional y, por ende, a su nueva rutina diaria, (Cumming y Henry, 1961).

En conjunto, estas diversas experiencias resaltan la complejidad intrínseca y la naturaleza multifacética del proceso de adaptación de la vida laboral activa a la pensión. Así mismo, evidencian la importancia fundamental de considerar las diferencias individuales, las circunstancias particulares y las diversas teorías psicológicas que ayudan a comprender y abordar este proceso de manera más integral y efectiva.

Ahora bien, en los cambios en la relaciones interpersonales se identificó una tendencia general de estabilidad en los vínculos cercanos, con indicios de fortalecimiento familiar positivo en el entorno familiar y social, en el contexto de la jubilación.

Los participantes 1, 5 y 6, muestran una continuidad relacional, expresan que no ha habido cambios significativos en sus relaciones, incluso, el participante 6, indica una mejora en su actitud personal, lo cual ha influido positivamente en sus vínculos: “hasta he dejado de ser más peliona”, esta percepción coincide con la Teoría de la Continuidad de Atchley (1976),



según la cual las personas intentan mantener sus roles, rutinas y relaciones previas al retiro, lo que les proporciona seguridad y bienestar psicológico durante la transición.

Los participantes 2 y 3, evidencian una transformación, el participante 2, reconoce un cambio “ostensible” debido a la reorganización del tiempo, lo que le ha permitido planificar nuevas actividades y dedicar más tiempo a su familia y el participante 3, también nota un cambio en su rol al no estar en la oficina, lo que le ha permitido fortalecer el vínculo con sus compañeros, estos casos reflejan elementos de la Teoría del Ciclo Vital (Baltes, 1987), que sugiere que los cambios en una etapa de la vida conllevan a una reestructuración del tiempo y prioridades, especialmente en relaciones significativas.

Los participantes 4 y 5, fortalecen sus vínculos familiares, el participante 4 menciona que, aunque algunos compañeros han cambiado, en su familia hay un ambiente de felicidad y el participante 5, relata una respuesta emocional positiva de su familia frente al logro de la pensión, lo que denota un reconocimiento social y afectivo importante, esto se relaciona con el concepto de capital social emocional, el cual sugiere que el respaldo afectivo familiar cumple un papel fundamental durante transiciones como la jubilación (Antonucci & Akiyama, 1994).

Como dije anteriormente, todo sigue transcurriendo normal, no he sentido ningún tipo de ansiedad, de cambio, no. Tal vez por lo que, pues como que ya está todo listo para pensionarme y pues, listo (participante 1).

Eh pues también ha sido, pues yo siempre he sido de ser muy buena compañera con ellos y pues ya ahorita que esta estoy a la espera de un año, pues también disfrutarlos un poco, porque sé que ya no vuelvo a la oficina y pero entonces he tratado de tener un trabajo, sí, una mejor relación con ellos (participante 3).

La relación ha sido de la misma manera, no ha habido ningún cambio. Frente a mi familia sí ha habido una expresión de emoción y de felicitación frente al proceso por lograr esa esa meta (participante 5).



Dentro de la resolución de esta tendencia se puede visualizar un panorama donde la estabilidad relacional predomina, observando un fortalecimiento de los vínculos preexistentes en numerosos casos. Así mismo, la mayoría de los entrevistados experimentan una permanencia en sus lazos más íntimos, contribuyendo a mejorar su continuidad afectiva, especialmente dentro del núcleo familiar.

Equivalentemente, se revela un sólido respaldo en la Teoría de la Continuidad (Atchley,1976), la cual enuncia la inclinación inherente en los individuos a preservar patrones relacionales ya establecidos, como una estrategia para mantener una sensación de seguridad, predictibilidad y bienestar psicológico durante la significativa transición del trabajo a la pensión.

Sin embargo, es crucial reconocer que también se manifiestan transformaciones relevantes en la experiencia de algunos de los entrevistados, evidenciando una autoevaluación en sus prioridades vitales y una mayor inversión de tiempo y energía en la dinámica familiar, favorecida precisamente por la disponibilidad de tiempo libre que ofrece la etapa de ser pensionado.

Estos casos particulares resuenan con los principios fundamentales de la Teoría del Ciclo Vital (Pual Baltes,1983) que enfatiza la notable capacidad de adaptación, resiliencia y redefinición de roles que poseen los individuos, en función de las nuevas circunstancias y desafíos que se presentan en las diferentes etapas de la vida. En este contexto, la transición laboral emerge como una valiosa oportunidad para consolidar lazos familiares, profundizar conexiones emocionales y cultivar relaciones significativas que aporten un mayor sentido de propósito y satisfacción personal.

Además, en esta subcategoría se desataca la importancia del apoyo social y afectivo en el proceso de adaptación a la nueva vida de pensionado. Además, las manifestaciones de felicitaciones y reconocimientos por parte de la familia, expresada por algunos entrevistados,



subraya de manera elocuente el valor inherente del capital social emocional en este camino hacia la jubilación. De la misma manera, el respaldo afectivo proveniente del núcleo familiar emerge como un factor determinante para afrontar la transición con mayor confianza y seguridad, promoviendo a su vez un ajuste psicosocial positivo y minimizando los riesgos de aislamiento social y la afectación emocional.

También, se estudiaron los ajustes emocionales y de salud mental, en el cual se evidenció aceptación positiva del proceso de jubilación y un enfoque proactivo hacia el bienestar mental.

Los participante 1, 5 y 6, tienen una percepción de normalidad y estabilidad emocional afirman no haber experimentado cambios emocionales relevantes, refieren sentirse preparados y consideran la jubilación como parte natural del ciclo vital, esto se relaciona con la Teoría de la Adaptación Selectiva con Compensación de Baltes y Baltes (1990), donde el individuo selecciona objetivos relevantes, optimiza sus recursos personales y compensa las posibles pérdidas para mantener su funcionamiento y bienestar.

Los participantes 2 y 3, tienen un enfoque positivo y emocionalmente equilibrado ante el retiro, señalan haber recibido este cambio con calma, energía positiva y sabiduría, plantean una reorientación de sus prioridades, enfocándose en compartir con la familia y realizar actividades postergadas como viajar, este tipo de respuesta concuerda con los planteamientos de Carstensen (2006) y su Teoría Socioemocional de la Selectividad, que sostiene que en etapas de madurez, las personas tienden a centrarse en experiencias emocionalmente significativas, gestionando mejor sus emociones y enfocándose en lo que les genera satisfacción.

El participante 4, tiene emociones mixtas y necesidad de procesamiento, es el único que expresa experimentar un “tobogán de emociones”, lo cual sugiere un proceso de adaptación aún en curso, este caso se puede interpretar desde el modelo de transiciones de Schlossberg (1981), el cual plantea que la forma en que las personas manejan los cambios depende de cuatro

factores: la situación, el yo, el apoyo y las estrategias. Una transición que puede resultar más o menos desafiante dependiendo del contexto y los recursos personales.

Me he sentido normal, no he tenido ninguna ansiedad ni nada, sino normal (participante 1)

Bueno, primero que todo, eso hay que recibirlo como con mucha calma, con mucha paciencia, con mucha sabiduría, eh pensando en que es otra etapa de la vida, que el día de mañana pues uno va a compartir más con la familia, las actividades son muy distintas a ese horario de trabajo de ocho a doce y de dos a seis, y totalmente le cambia a uno, pero entonces uno tiene que planificar realmente qué es lo que va a hacer en este resto de vida que le toca (participante 2).

Bueno, el cambio eh que estoy sintiendo es que lo he tomado con mucha energía positiva, con mucha alegría, porque pues viene el cambio de que ya no tengo que ir a la oficina a trabajar, sino que es a disfrutar mi pensión, mi tiempo libre, en compañía también de mi familia, eh hacer los viajes que tengo pues pensado hacer. Entonces, lo he tomado con mucha, mucha energía positiva (participante 3).

Los resultados que se evidencian en la cuarta subcategoría están centrados en los ajustes emocionales y la salud mental, revelando una tendencia general hacia la estabilidad emocional, la aceptación positiva y un enfoque proactivo hacia el bienestar mental.

Por lo anterior, la mayoría de los participantes parecen adaptarse satisfactoriamente a esta nueva etapa de la vida, demostrando una fortaleza emocional notable. Específicamente, se observa que la percepción de normalidad y estabilidad emocional predomina entre algunos participantes (1, 5 y 6), quienes consideran la jubilación como una parte natural del ciclo vital y no reportan cambios emocionales significativos.

Esta actitud se alinea con la Teoría de la Adaptación Selectiva con Compensación (Baltes y Baltes, 1990), sugiriendo que estos individuos han logrado seleccionar objetivos relevantes, optimizando sus recursos personales y compensando las posibles pérdidas asociadas a esta transición, manteniendo el bienestar general en todas las áreas de su vida.



Por otro lado, los participantes (2 y 3) adoptan un enfoque más positivo y emocionalmente estable, recibiendo esta transición con calma, energía positiva y sabiduría. Visualizan este cambio como una oportunidad para reorientar sus prioridades, fortalecer los lazos familiares y realizar actividades postergadas, como viajar. Esta perspectiva concuerda con la Teoría Socioemocional de la Selectividad (Carstensen, 2006), que destaca la madurez como una oportunidad a centrarse en experiencias emocionalmente significativas, gestionar las emociones de manera más efectiva y priorizar la satisfacción personal.

Sin embargo, es importante destacar el caso del participante 4, quien experimenta emociones mixtas y manifiesta la necesidad de un mayor procesamiento emocional. Su descripción de un "tobogán de emociones" sugiere un proceso de adaptación aún en curso y posiblemente más desafiante. Este caso puede ser analizado a través del modelo de transiciones (Schlossberg, 1981), que subraya la influencia de factores como la situación, el yo, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento en la gestión de los cambios.

En resumen, si bien la tendencia general apunta hacia una adaptación emocional positiva dentro de esta transición, la variabilidad individual pone de manifiesto la importancia de analizar la etapa de ser pensionado como un proceso heterogéneo influenciado por diversos factores personales, sociales y contextuales. Por lo anterior, es muy importante identificar a aquellos servidores públicos que no experimenten las mismas sensaciones de bienestar en su proceso de adaptación emocional, generando un sentido diferente a promover un envejecimiento saludable y un bienestar integral durante esta etapa vital.

En la percepción de autonomía y control, se identifica una tendencia general hacia la toma de conciencia personal, la planificación mental y la autogestión como herramientas para asumir el proceso de jubilación, aunque con oscilación entre la pasividad y la proactividad.

El participante 1, tiene un enfoque pasivo ante la jubilación, manifiesta no haber creado una estrategia para el cambio, adoptando una actitud de aceptación simple y espontánea, esta

perspectiva puede relacionarse con el concepto de locus de control externo de Rotter (1966), donde los individuos sienten que sus circunstancias están determinadas por factores externos y no por sus propias acciones.

Los participantes 2, 3 y 5, tienen una reflexión y aceptación personal como forma de control, mencionan que han asumido el proceso desde un plano mental y emocional, lo cual les ha permitido prepararse internamente para este nuevo ciclo, aquí se aplica el modelo de autorregulación emocional de Bandura (1997), donde la percepción de autonomía se fortalece cuando la persona evalúa su situación y toma decisiones conscientes para adaptarse a los cambios.

El participante 4, tiene una planificación mental y priorización de actividades, expresa que su principal estrategia ha sido “pensar y escribir” sus actividades prioritarias, mostrando una actitud reflexiva orientada a la acción, esto refleja elementos de la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), la cual plantea que la autonomía personal se construye al tomar decisiones conscientes alineadas con los propios valores.

El participante 6, tiene una proactividad y autogestión continua, enfatiza el valor de la meditación, el ejercicio, la fijación de objetivos y la autoformación como formas de mantener el control sobre su proceso de transición, menciona plataformas como Coursera, lo cual denota una actitud altamente proactiva, esto coincide con el enfoque de empoderamiento individual (Zimmerman, 2000), que plantea que las personas fortalecen su autonomía al adquirir habilidades, conocimientos y confianza para tomar decisiones que afectan su vida.

Realmente, aparte, no una estrategia no, sino como algo, algo de usted o de mí ¿sí?, yo sé, yo sé ¿sí? que tengo que pensionarme pues cuando llegue el momento, y ya llegó el momento pues no se ha asumido ni se ha creado ninguna estrategia, no, es que eso es lo que vivo ¿sí?, yo dije algún día tengo que pensionarme y tengo que salir de esta institución y estoy tranquilo (participante 1).



Como lo dije con la respuesta anterior, no he necesitado absolutamente nada, simplemente me preparé a nivel personal para poder aceptar estas... no es aceptar, es simplemente es tener en cuenta que uno ya llegó al límite de un trabajo y ya es tiempo de uno salir, es darle tiempo para otras personas (participante 5).

Yo creo que la meditación y el ejercicio son importantes y tener un objetivo, o sea, tener un objetivo de querer hacer algo y empezar a hacerlo tal vez desde antes. Lo que te decía en el mundo de las redes y de la conectividad hay muchas, hay muchas cosas para hacer. Yo también me autocapacito, entonces la autocapacitación es muy enriquecedora, Coursera o así uno no pague los cursos pues uno se va autocapacitando (participante 6).

La percepción de las transformaciones en el proceso de jubilación se manifiesta como un espectro que oscila entre la pasividad y la proactividad, influenciado por la toma de conciencia personal y la adopción de estrategias mentales. Por lo anterior, el participante 1, adopta una postura pasiva, reflejando una posición de control y aceptación espontánea del proceso; en cambio los demás participantes, demuestran un esfuerzo consciente por prepararse para esta transición.

De esta manera, los participantes 2, 3 y 5 ilustran la connotación del ajuste interno y la autoaceptación como modos de control, preparándose así internamente para la próxima etapa según el modelo de autorregulación emocional.

El participante 4 adopta un enfoque más activo, manejable mediante la planificación mental y con sus prioridades centradas en actividades integrales que reflejan los principios de la teoría de la autodeterminación, es decir, construyendo su propia autonomía a través de decisiones consistentes con su verdadero valor.

En las expectativas y planes para el futuro, la tendencia de desarrollo que los participantes comparten es un futuro lleno de oportunidades con la familia; un futuro en el que los sueños individuales pueden realizarse a través del esfuerzo personal y la capacidad de prosperar por uno mismo. Esta visión también es una explicación importante de economías

fuertes en todo el mundo (Amos, 2008), enfatizando proyectos propios, el equilibrio por un lado entre una vida de descanso y un esfuerzo con propósito y dedicado.

El participante 1 tiene interés en la continuidad y normalización de la vida, diciendo que esta vida no está aún esperando nuevas cosas por suceder. Esto podría estar relacionado con la Teoría de la Continuidad de Atchley (1989), que observa cómo las personas buscan consistencia interna e identidad bajo los reflectores de la vida después de la jubilación. Su largo viaje en la vida necesita este estilo de vida sostenido como un trasfondo.

Con una planificación activa, el participante 2 redefine el tiempo. Propone un enfoque amplio y estructurado y enfatiza la importancia de horarios ordenados, objetivos y tiempo dedicado al crecimiento personal en términos de ejercicios, materiales de lectura para la familia o uno mismo. Este comentario corresponde con la Teoría del Envejecimiento Productivo (Bass et al., 1993), que afirma que los adultos mayores pueden y deben emprender actividades significativas para enriquecer sus propias vidas, así como la de la sociedad.

El participante 3 anticipa con entusiasmo la reunión, el compartir emocional y el disfrute conjunto ofrecido dentro de la vida familiar. Esto muestra cómo un aumento en el tiempo libre para compartir con la familia hablaría principalmente de esa situación de vida compartida. Este es un elemento que encaja en la Teoría Selectiva Socioemocional de Carstensen (2006), según la cual las personas comienzan a buscar amigos cercanos y relaciones emocionales útiles si sienten que el tiempo de algún modo es limitado.

El participante 4, está materializando de manera progresiva sus metas, menciona que sus expectativas se están cumpliendo, especialmente frente a la preparación económica (liberarse de deudas), muestra una visión pragmática, basada en metas a mediano plazo, lo cual puede interpretarse desde el enfoque de transiciones normativas planificadas propuesto por Schlossberg (1981), que destaca la importancia de los recursos y la planificación para una adaptación exitosa.

El participante 5, tiene el descanso como prioridad inicial, plantea el descanso como el primer paso después de una extensa vida laboral, pero con apertura a redefinir expectativas a medida que el tiempo avanza, esto puede relacionarse con la Teoría de las Cuatro Edades de Laslett (1989), donde la tercera edad se plantea como un tiempo de retiro activo que permite redefinir metas y proyectos.

El participante 6, tiene un proyecto personal con sentido, desea dedicarse a un proyecto de creación de un sitio de audiolibros, más allá del beneficio económico. este tipo de motivación refleja una búsqueda de autorrealización, conectada con la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) y los modelos de envejecimiento exitoso que priorizan propósito, contribución y crecimiento.

Sí, la diferencia es enorme, es enorme porque ya uno actualmente estando uno trabajando como funcionario, tiene que cumplir un horario tiene compañeros al lado permanentemente, cumpliendo una serie de propuestas, de objetivos, de propósitos que hay que cumplir en la entidad donde me está trabajando, y ya cuando uno sale naturalmente que ese horario se lo hace uno mismo y tiene que tener una serie de metas precisas, a qué hora se levanta, a qué hora se va a costar uno, eh qué hace durante el día, cuántos minutos o cuántas horas le dedica a usted a hacer deporte, le dedica a caminar, le dedica a la lectura, le dedica a actualizarse en las noticias, a descansar, a disfrutar verdaderamente de la casa y del entorno familiar (participante 2).

Pues sí, lo he percibido con mucha alegría, sí, con mucha alegría, porque eh nuevamente pues sé que no tengo que ya estar cumpliendo horario, eh disfrutar de mi familia, mi familia vive en Girardot, mi mamá, entonces sé que puedo compartir ahora cuando ya salga, pues más tiempo con ellos y no muy contenta (participante 3).

Bueno, pues yo tengo un proyecto que es hacer un sitio de audiolibros sé que no voy a ganar un peso, pero creo que eso es a lo que me voy a dedicar cuando me pensione (participante 6).



En conclusión, la subcategoría "Expectativas y Proyectos Futuros" revela diferentes perspectivas individuales sobre la jubilación, que trasciende desde la perspectiva laboral para construirse como un período de transformación personal y redefinición de prioridades. Los participantes, en su diversidad, convergen en la valoración del futuro como un espacio para la realización, el disfrute familiar y la planificación estratégica, evidenciando un anhelo por equilibrar el merecido descanso con la búsqueda de un propósito significativo que les permita mantener una conexión activa y valiosa con el mundo.

La búsqueda de continuidad y normalización expresada por algunos participantes subraya la importancia de preservar la coherencia vital y la identidad personal durante la transición a la pensión. En contraste, otros abrazan una planificación activa y una resignificación del tiempo, demostrando una alineación con la Teoría del Envejecimiento Productivo, la cual enfatiza la importancia de rutinas estructuradas, metas claras y la dedicación continua al crecimiento personal.

Así mismo, la visión pragmática y la materialización progresiva de metas a mediano plazo, ejemplificada por algunos participantes, puede interpretarse desde la visión de las transiciones normativas planificadas (Schlossberg, 1984), que subraya la importancia de la planificación y la adaptación gradual a los cambios inherentes a la jubilación. Igualmente, la descripción de expectativas observada en algunos casos se relaciona con la Teoría de las Cuatro Edades (Laslett 1989), que concibe la tercera edad como un tiempo de retiro activo, exploración de nuevas oportunidades y redefinición de metas personales.

De esta manera y teniendo en cuenta el tiempo, las prioridades han cambiado a lo largo del camino, generando nuevos intereses que tengan un nuevo significado, así mismo, cultivando relaciones personales como nunca y dejando atrás una vida que significaba llena de responsabilidades y estrés.



Los hallazgos en esta categoría indican que, a medida que una persona en pre-pensión transicional hacia el retiro de la actividad económica, emocionalmente comienza a sentirlo muy personalmente. En general, se puede ver que los pre pensionados prueban de manera tentativa las aguas: el viejo trabajo o alguna nueva variación de lo que están haciendo ahora; tal vez esta vida que es tan rica; o ambas cosas a la vez para una perspectiva aún más amplia y un efecto catártico mayor.

Los principales resultados en esta categoría son que la mayoría de los pre pensionados tienen estados de ánimo emocionalmente estables y cambia su estilo de vida para ajustarse en profundidad a sus nuevos ritmos diarios. De la mano con esto, sus relaciones permanecen en su mayoría estables o se vuelven aún más cercanas. En general, la gente espera con mente abierta los años venideros, ya sea estableciendo sus propios objetivos o colectivamente como familia.

Aunque algunas personas enfrentan desafíos emocionales o una transición difícil al acostumbrarse al nuevo rol de jubilados, la gran mayoría de los participantes está muy bien preparada. Este entendimiento ofrece principios esenciales para diseñar programas de apoyo que promuevan un envejecimiento saludable y activo.

La sensación de abandonar el ritmo de vida propio puede desencadenar un complejo entero de emociones, desde la emoción de anticipar una nueva vida hasta sentir que todo es demasiado incierto y nada agradable. Estas tendencias hacia el cambio no se restringen al comportamiento personal; se extienden a las áreas familiares, sociales y ecológicas, trayendo cambios en cada uno de estos aspectos.

En la familia, la redistribución del tiempo y los roles puede producir tanto cambios positivos como negativos en las relaciones emocionales. En el círculo social, la jubilación a menudo provoca una disminución de los contactos y una nueva sensación inadecuadamente llenada por otras conexiones.



La tendencia es soltar una estructura tan complicada que se erigió con gran dificultad, actuar de manera independiente siempre que podamos solo porque otros no nos ayudarán, y, por lo tanto, ya no hay necesidad de ayuda, lo que significa prescindir de la asistencia necesaria.

Así mismo, los asuntos económicos, dado que dejar el trabajo generalmente significa ingresos reducidos, pueden disminuir los estándares y forzar la calidad de las necesidades de la vida hacia los deseos.

No obstante, el contexto del sector público colombiano presenta características distintivas y en muchos casos, más favorables. Ahora bien, los trabajadores del sector público a menudo experimentan entornos de trabajo estables y trayectorias profesionales claras, lo que resulta en vidas más seguras y una transición más suave a una vida estructurada, con esperanza y tranquilidad. Esta estabilidad sienta una base sólida para la planificación de la jubilación y reduce algunos de los riesgos psicosociales relacionados con ella.

Por lo tanto, es importante tener una visión sobre los diferentes pensamientos y sentimientos de los empleados que están cerca de la jubilación, a medida que se acercan al punto de salida de la vida laboral activa y al cambio a una fase de descanso y retiro. Es importante considerar factores como la adaptación a los nuevos ritmos de vida, la reubicación y la resignificación en los grupos sociales, así como la búsqueda de nuevas actividades y fuentes de satisfacción. Este profundo entendimiento de la jubilación permitirá satisfacer las necesidades de este grupo en el fomento de un envejecimiento activo y saludable.

De esta manera, los hallazgos de este estudio se utilizarán como base para desarrollar programas dirigidos a abordar los peligros psicosociales en los nuevos jubilados. El objetivo es diseñar intervenciones para atender sus necesidades específicas y fomentar un envejecimiento activo, un envejecimiento saludable. Además, este estudio también contribuirá a la discusión académica de los procesos que rigen la jubilación en Colombia y los procesos psicosociales asociados a ella, así como al desarrollo de políticas para mejorar la calidad de vida de los

funcionarios que están en proceso de jubilación. Abordar los desafíos y posibilidades de la jubilación desde una perspectiva holística permite una transición más armoniosa, con satisfacción de los servidores públicos colombianos de que el destino de su bienestar y calidad de vida en un nuevo rol se ve asegurado.

Estrategias de afrontamiento y adaptación en prejubilados

En un mundo en el que la población está envejeciendo y la esperanza de vida está aumentando, la fase de trabajo hacia la jubilación adquiere un carácter complejo y multidimensional, lo que requiere una reflexión profunda para asegurar la aparición de un concepto bueno y coherente que ayude a garantizar resultados exitosos y satisfactorios para los pensionados.

Por lo tanto, esta categoría tiene como objetivo examinar críticamente los procesos psicológicos y sociales que impulsan esta transición para buscar similitudes y diferencias en los patrones, generando un modelo que pueda identificar puntos de intervención y estos logren ser maximizados.

De esta manera, en el análisis de las estrategias de afrontamiento, tanto activas como pasivas, los participantes despliegan todas sus expectativas para hacer frente a los desafíos y oportunidades inherentes al proceso de jubilación. Así mismo, las estrategias que modulan la percepción del bienestar, la salud mental y la calidad de vida durante esta fase toman relevancia debido a la poca información o estrategias establecidas en las entidades públicas y empresas privadas.

Así mismo, la relación entre las estrategias de adaptación, las variables contextuales, el nivel socioeconómico, el estado de salud, el apoyo social percibido y las expectativas individuales se convierten en un punto de partida para construir nuevos modelos ante las exigentes realidades que afrontan los jubilados actualmente. La consideración de estas variables



contribuirá una comprensión más holística e integral de los factores que inciden en el proceso de adaptación a la vida pensional.

Igualmente, esta categoría busca aportar evidencia empírica que contribuya a la elaboración de programas de preparación para la jubilación más efectivos, así como la identificación de factores de riesgo y protección que influyen en el proceso de adaptación a la vida pensional. Del mismo modo, esta investigación persigue como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas mayores y promover una sociedad más inclusiva y sensible a las necesidades de este grupo poblacional, fomentando un envejecimiento digno y con todas las garantías que convergen al finalizar un ciclo de vida.

En las estrategias de afrontamiento, se identifica una tendencia general de aceptación tranquila y proactiva frente a la nueva etapa vital de la pensión, con estrategias de normalización del proceso, la planeación personal y el autocuidado emocional como ejes de ajuste.

Los participantes 1 y 3, normalizan el proceso, manifiestan que no ven la jubilación como un cambio significativo, sino como algo “normal” y parte del ciclo natural de la vida laboral, este enfoque refleja un modelo de transición normativa (Neugarten, 1976), en el que las personas anticipan ciertas etapas (como la jubilación) como parte esperada de la vida, lo cual facilita su integración emocional y cognitiva.

El Participante 2, tiene una planeación consciente y organización personal, destaca la tranquilidad como base para adaptarse y la planeación diaria como herramienta para organizar su tiempo, lo que refuerza su sensación de control y estabilidad, esto coincide con el concepto de autorregulación adaptativa propuesto por Heckhausen et al. (2010), en donde las personas se ajustan a los cambios vitales mediante estrategias planificadas que optimizan el uso de recursos personales.

El participante 4, está priorizando el autocuidado, ha resignificado la adaptación como una oportunidad para priorizar su salud y bienestar personal, esta respuesta ilustra el modelo de

adaptación activa, que según Ryff & Singer (2002), se basa en el crecimiento personal, la autonomía y la búsqueda de sentido como parte del bienestar psicológico.

El participante 5, acepta de manera reflexiva el cambio, señala que ha optado por simplemente “aceptar la realidad”, lo que puede interpretarse como una forma de afrontamiento pasivo-adaptativo (Lazarus & Folkman, 1984), orientado a conservar el equilibrio emocional sin generar resistencias al cambio.

El participante 6, cuenta con estrategias emocionales y espirituales, menciona prácticas como la meditación y el acompañamiento psicológico, lo que indica una actitud de autocuidado emocional consciente, este tipo de respuesta se vincula con el enfoque de mindfulness y su eficacia en procesos de adaptación a cambios vitales, como lo señalan estudios de Kabat-Zinn (2003).

No pues eh dándose uno cuenta es, es como un impacto uno espera eso de la noche a la mañana, cuando ya le tocas que uno se da cuenta que es la realidad, es afrontar ese problema con disciplina y con una especie de horario que uno hace para desarrollar de domingo a domingo (participante 2).

Como siempre y todo en mi vida lo he enfrentado con gran valentía y espero poderlo seguir haciendo, aunque también me estoy dando la licencia de vivir estas emociones (participante 4). No he sentido ninguna dificultad, todo ha salido muy... muy como si estuviera planificado, a lo contrario, todo ha sido una improvisación, todo fue muy flash, fluyó sin ningún inconveniente, tanto la solicitud en el trámite como los resultados, o sea, todo ha sido una línea perfecta (participante 5).

El recurso a prácticas como la meditación y el acompañamiento psicológico pone de manifiesto una actitud consciente de autocuidado emocional, estrechamente ligada a la eficacia emocional y la adaptación a cambios vitales de gran envergadura.

En términos generales, las transcripciones de los participantes reflejan una voluntad de encarar la jubilación con valentía, disciplina y una apertura a experimentar las emociones

inherentes a esta transición. La diversidad de estrategias de afrontamiento empleadas pone de relieve la complejidad y la individualidad del proceso de adaptación a la jubilación, donde la flexibilidad y la resiliencia se erigen como elementos cruciales para un ajuste exitoso y para la construcción de una nueva identidad y un nuevo propósito en esta etapa vital. En definitiva, la jubilación se presenta no como un final, sino como un nuevo comienzo lleno de posibilidades.

En relación, con los procesos adaptativos se identifica una tendencia general de aceptación tranquila y proactiva frente a la nueva etapa vital de la pensión, con estrategias de normalización del proceso, la planeación personal y el autocuidado emocional como ejes de ajuste.

Los participantes 1 y 3, normalizan el proceso, manifiestan que no ven la jubilación como un cambio significativo, sino como algo “normal” y parte del ciclo natural de la vida laboral, este enfoque refleja un modelo de transición normativa (Neugarten, 1976), en el que las personas anticipan ciertas etapas (como la jubilación) como parte esperada de la vida, lo cual facilita su integración emocional y cognitiva.

El Participante 2, tiene una planeación consciente y organización personal, destaca la tranquilidad como base para adaptarse y la planeación diaria como herramienta para organizar su tiempo, lo que refuerza su sensación de control y estabilidad, esto coincide con el concepto de autorregulación adaptativa propuesto por Heckhausen et al. (2010), en donde las personas se ajustan a los cambios vitales mediante estrategias planificadas que optimizan el uso de recursos personales.

El participante 4, está priorizando el autocuidado, ha resignificado la adaptación como una oportunidad para priorizar su salud y bienestar personal, esta respuesta ilustra el modelo de adaptación activa, que según Ryff & Singer (2002), se basa en el crecimiento personal, la autonomía y la búsqueda de sentido como parte del bienestar psicológico.



El participante 5, acepta de manera reflexiva el cambio, señala que ha optado por simplemente “aceptar la realidad”, lo que puede interpretarse como una forma de afrontamiento pasivo-adaptativo (Lazarus & Folkman, 1984), orientado a conservar el equilibrio emocional sin generar resistencias al cambio.

El participante 6, cuenta con estrategias emocionales y espirituales, menciona prácticas como la meditación y el acompañamiento psicológico, lo que indica una actitud de autocuidado emocional consciente, este tipo de respuesta se vincula con el enfoque de mindfulness y su eficacia en procesos de adaptación a cambios vitales, como lo señalan estudios de Kabat-Zinn (2003).

No, porque no lo he visto como, es decir, la nueva etapa no la he visto como ningún reto ni algo nuevo, no, es algo normal, que nos suceda a todos los que ya cumplimos un ciclo laboral y pues de acuerdo a la, a la legislación pues ya nos toca pensionarnos (participante 1).

Entre las prioridades que he seleccionado, obvio, en serio, en serio, dedicarme más tiempo a mí y velar de verdad, verdad, ahora sí por mi salud (participante 4).

Eee pues yo desde hace un tiempo medito eee tuve un pequeño acompañamiento psicológico, pero no he vuelto porque creo mucho en la meditación, entonces procuro meditar, eee sino todos los días con frecuencia, meditaciones cortas porque me aburren las largas, pero sí meditar (participante 6).

La tendencia a la jubilación como norma, abre un hilo conductor hacia la percepción de la jubilación, convirtiéndola en una norma en el esquema del ciclo vital.

De esta manera, esta estrategia que aparece en las experiencias de los participantes 1 y 3, no contradice con los principios del modelo de transición normativa: la reflexión, la anticipación y la aceptación consciente, por medio de la base psicológica, emocional y cognitiva. Mientras que el participante 2 describió los cálculos y la autoorganización como parte del equipamiento existencial con el cual se puede conservar la estabilidad y la capacidad de ejercer control durante la transición predecible.

El trabajo de adoptar el deber del autocuidado también descubre una técnica básica de creación de nuevos significados: la adaptación se convierte en un laboratorio productivo para la auto reforma personal y la reflexión. El bienestar psicológico, asimismo, a lo largo de las dimensiones de crecimiento personal continuo, promoción de la autonomía propia y hacia el nuevo significado de la vida, hace que la jubilación sea un tiempo para la autoexpansión.

De la misma manera, las estrategias emocionales y espirituales, incluyendo la meditación y el apoyo psicológico enfatizado por el participante 6, muestran la importancia fundamental de un autocuidado emocional consciente durante los procesos de adaptación. Tales prácticas que están dramáticamente relacionadas con el enfoque de la atención plena, muestran en la práctica que la búsqueda de herramientas internas para abordar los obstáculos y las oportunidades de la jubilación está en marcha, consolidando la resiliencia emocional y el bienestar.

En conclusión, la adaptación a la jubilación no es un asunto de talla única: es compleja, matizada y llena de estrategias ricas e intersecciones, donde abrazar el cambio, involucrarse en una planificación activa, participar en el autocuidado consciente y la reflexión deliberada se entrelazan para ayudar a crear una transición fluida y significativa. La variedad de tácticas utilizadas aquí ilustra la complejidad de las vidas humanas cuando se enfrentan a cambios cruciales y la tendencia natural a establecer una homeostasis/situación equilibrada y un propósito fresco en cualquier momento del viaje.

Así mismo, la mayoría de las personas tienen un enfoque pacífico, reflexivo y activo al entrar en la etapa de la jubilación. La jubilación que es tan repentina y un choque para muchos no se ve como hemos crecido, no como personas envejecidas sino maduras. El estado de ánimo del participante es evidente cuando algunos se inclinan hacia la normalización, la gestión del tiempo y la planificación, cuidando del cuerpo y la mente, y encontrando el equilibrio interior.



Las respuestas revelan que los prejubilados están recurriendo a estrategias prácticas y emocionales para prepararse para esta próxima fase. Algunos se enfocan en mantener una rutina diaria para ayudarse a mantenerse anclados, otros en la salud física y el bienestar y unos pocos incluyen cuidar su mente y espíritu a través de la meditación. Las tácticas varían, pero todas derivan de una ética de abrazar y dar forma activamente al futuro.

Por lo tanto, esta categoría revela que los participantes enfrentan el cambio y lo asumen como una oportunidad para reevaluar sus prioridades, fortalecer su bienestar integral y cultivar nuevas formas de realización personal, poniendo de manifiesto la necesidad de diseñar programas de acompañamiento que reconozcan esta diversidad de estrategias y que, además, hagan uso de los recursos individuales para una adaptación armoniosa y consciente.

Factores institucionales y organizacionales que impactan a los prejubilados

La jubilación entendida como el cese de la actividad laboral remunerada y el inicio de una nueva etapa vital centrada en el disfrute personal y el desarrollo de intereses ajenos al ámbito profesional, constituye un indicador trascendental en la vida de las personas. Por lo anterior, es importante revisar la transición que se manifiestan en la multiplicidad de factores que se involucran, incluyendo variables individuales como la salud física y mental, la planificación financiera y las expectativas personales.

En el contexto del sector público, más específicamente, el proceso de jubilación adquiere importancia como resultado del marco institucional y las características organizativas propias de este campo de empleo.

De esta manera, esta investigación propone analizar e identificar los factores institucionales y organizacionales que ejercen una influencia significativa en este proceso, por ende, se busca explorar cómo las políticas de jubilación vigentes, la disponibilidad y efectividad



de los programas de preparación para el retiro y las dinámicas laborales influyen en la adaptación, el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios.

Así mismo, es relevante abordar esta categoría desde una perspectiva un poco más holística, la cual considere tanto los aspectos objetivos relacionados con los beneficios económicos y las condiciones materiales de la jubilación, como los aspectos subjetivos vinculados a la construcción de la identidad, la definición de un nuevo propósito de vida y el mantenimiento de un sentido de pertenencia a la sociedad.

Frente al impacto de las políticas institucionales, se identifica una tendencia general hacia la valoración del acompañamiento institucional como importante, pero que es insuficientemente, con percepciones variadas del apoyo institucional entre quienes se sienten preparados de forma independiente y quienes identifican la necesidad de un mayor apoyo estructurado, todos reconocen que las iniciativas de acompañamiento tienen vacíos en la cobertura, continuidad y personalización de los procesos de preparación para la jubilación

Los participantes 1, 3 y 6, reconocen los esfuerzos institucionales, pero tienen una percepción de baja del impacto de estos, mencionan que han escuchado sobre capacitaciones, encuentros o actividades, pero en general no han participado o no las perciben como accesibles, consistentes o suficientes, el participante 1 resalta que el acompañamiento no siempre está orientado a todos los perfiles, lo que sugiere que el apoyo debe ser más individualizado, esto se alinea con el modelo de ajuste organizacional a la jubilación de Shultz & Wang (2011), que destaca la importancia de programas formales y personalizados de preparación para el retiro como parte del bienestar laboral prolongado.

Los participantes 2 y 5, cuentan con un sustituto del acompañamiento institucional, expresan que no consideran necesaria la intervención institucional porque se sienten listos y conscientes de su proceso, esta actitud refleja una internalización del control del proceso de jubilación, aunque podría implicar una brecha de acceso voluntario a programas existentes, se

puede entender desde el marco de autorregulación vital propuesto por Baltes y Baltes (1990), donde las personas utilizan sus propios recursos para adaptarse cuando no perciben el apoyo externo suficiente o necesario.

Con una actitud más positiva, el Participante 4 asistió al seminario sobre cómo jubilarse y sintió que este entorno era valioso. Esto facilita el proceso de transición para ellos, así se combina con la Teoría del Envejecimiento Exitoso (Rowe y Kahn, 1997).

Por la anterior, mantenerse activo, incluso cuando se es desarraigado de las rutinas diarias conocidas por la mayoría de los empleados debido a la pensión, presenta un cambio estructural de la vida.

El participante 6, considera necesaria la continuidad y frecuencia de las actividades de la institución, sugiere que los programas deberían ser más frecuentes y posiblemente más cercanos, no solo eventos aislados, para que realmente acompañen la transformación que representa esta etapa de vida, esto coincide con las recomendaciones de la OIT (2020) sobre la transición a la jubilación, que proponen fortalecer los programas institucionales de retiro con enfoque psicosocial, de salud, económico y relacional.

No pues si se trata de dar apoyo, pero a nivel particular, el apoyo me lo doy yo particularmente porque yo soy consciente de lo que se está haciendo y lo que puede pasar (participante 2).

Para mí no, porque estoy, como lo dije ya anteriormente, yo estoy preparado mano, estoy preparado para esto. O sea, no he sentido ningún temor, ningún temblor, ni ningún dolor de cabeza, ninguna agonía, simplemente estoy listo y no he ido a muchas actividades que la entidad ha ofrecido, simplemente porque no siento la necesidad de hacerlo de asistir (participante 5).

Pues hubo un encuentro de pre-pensionados, pero como yo no había iniciado mii, mi proceso de pensión, pues no me citaron, pero pues creo que debe, no sólo debe ser una actividad sino es debe ser algo eee como una frecuencia mayor, así sea acá en Bogotá, o sea, o puede ser una hora diaria, pero es como un proceso de enfrentar una nueva vida (participante 6).

Cuando se trata del apoyo proporcionado por las instituciones en la planificación de la jubilación, se puede extraer una conclusión básica desde la perspectiva de los participantes. Aunque un número cada vez mayor de personas reconoce los buenos esfuerzos realizados por su organización, se está otorgando poco o ningún apoyo práctico y se debe hacer mucho para cambiar esta situación.

Las derivaciones de esta insuficiencia van desde servicios no personalizados y una falta de actividades para llenar el día, pasando por la discontinuidad en las iniciativas realmente emprendidas. Así mismo, aquellas personas que se sienten menos preparadas que otras para la pensión, son el reflejo de la mala ejecución de las acciones empresariales.

De esta manera, aunque reconocen la existencia de diversos tipos de reuniones de educación profesional, sesiones de formación y otras actividades, su participación es muy limitada. Además, algunas son inaccesibles o no se realizan de manera regular y no están adaptadas a las necesidades individuales.

La necesidad de orientar el acompañamiento a perfiles individuales, como señala el participante 1, destaca una importante crítica a la personalización; un elemento fundamental en los modelos de ajuste organizacional a la jubilación. La ausencia de esta individualización podría estar ocasionando la poca efectividad en estos programas y generando una sensación de desconexión entre la institución y sus empleados próximos a la jubilación.

Por otro lado, la autopercepción de preparación exhibida por algunos participantes los lleva a no considerar necesaria la intervención institucional, esta no debe interpretarse como una señal de éxito absoluto; por lo contrario, esta refleja un vacío en los controles sobre los procesos de jubilación e indican una brecha de acceso o una falta de sensibilización sobre los beneficios potenciales de los programas existentes.

El participante 1, valora el acompañamiento organizacional, pero considera la necesidad de una continuidad en las acciones, considera esencial mantener el acompañamiento,



especialmente a quienes lo solicitan, reconociendo su valor como herramienta de contención emocional, esto refleja la necesidad de programas basados en el principio de ajuste organizacional al ciclo laboral (Shultz & Wang, 2011), que implican una relación más empática y humanizada por parte de la organización con sus colaboradores en transición.

Los participantes 2 y 5, hacen un llamado a la personalización y al diagnóstico diferencial, insisten en que el apoyo debe adaptarse al perfil de cada trabajador (funcionario vs. contratista, nivel educativo, situación emocional), este enfoque se relaciona con los principios de la gestión del talento humano con enfoque diferenciado, que promueve la equidad en la atención según las características del colaborador (Chiavenato, 2017).

Los participantes 3 y 4, proponen encuentros previos al retiro como estrategia preventiva, sugieren implementar encuentros entre pre-pensionados desde etapas tempranas, que sirvan como espacios de socialización, información y contención, esta idea se articula con los modelos de preparación para el retiro a largo plazo recomendados por organismos como la OIT (2020) y por estudios de Taylor y Shore (1995), que resaltan la importancia de preparar emocional, financiera y socialmente al trabajador antes de su salida.

Los participantes 5 y 6, hacen una crítica a los programas superficiales y la necesidad de revalorización del trabajador, consideran que algunos programas se limitan a “paseos” sin fondo formativo y proponen que se dignifique al trabajador en la fase de retiro, plantean la necesidad de convenios interinstitucionales (universidades, centros culturales, etc.) para una oferta más enriquecedora y formativa, esto se alinea con los postulados de Rowe y Kahn (1997) sobre el envejecimiento exitoso y activo que subrayan la necesidad de oportunidades de desarrollo, aprendizaje y participación continua, incluso después del retiro formal.

No, la única recomendación, que siga, que siga, el acompañamiento a aquellas personas que lo necesiten y que lo soliciten, me parece fundamental, ¿no? (participante 1)



Lo que te decía, yo creo que sí debe haber un programa de acompañamiento, pero debe ser un programa de que las personas tengan, le dejen el tiempo disponible para poder asistir o poderse conectar si es virtual. Y que la entidad establezca convenios para que se nos capacite por parte de otras organizaciones con respecto al acceso a nuevas actividades en época de pensión, por ejemplo, la Universidad Nacional tiene unas actividades para que la mente viva, está activa después del retiro, ¿no? algo así, ¿no? como para que uno vea que hay más posibilidades después de que sale (participante 6)

Desde la perspectiva de los participantes en cuanto al papel trascendental que desempeña la organización en la facilitación de una transición exitosa hacia la jubilación, se evidencia que las iniciativas implementadas hasta el momento resultan, en muchos casos, insuficientes o meramente superficiales para abordar la complejidad inherente a esta etapa vital.

Así mismo, los participantes coinciden que la parte emocional y el respaldo ofrecido durante esta fase crítica son percibidos como elementos poco valiosos y no muy coherentes, generando un concepto para realizar un ajuste organizacional que promueva una relación más empática y humanizada con los funcionarios en proceso de pensión. Esta propuesta implica un reconocimiento del valor del individuo más allá de su productividad laboral extendiéndose hasta su transición hacia una nueva etapa de vida.

Así como debemos combinar un enfoque personal flexible y un diagnóstico diferencial en la planificación e implementación de programas de formación para adaptarlos a cada trabajador; considerando factores como la forma del contrato, el grado de escolaridad y el estado mental por el que pueda estar pasando (obviamente si este significado se mantiene básicamente de acuerdo con las calificaciones); los requisitos para construir este modelo deben estar enfocados en las capacidades y habilidades que no se desarrollan en la vida laboral.

También encontramos un rechazo explícito de aquellos programas que son simplemente pasatiempos para el trabajador. Las entidades públicas en Colombia deberían ir más allá de las simples actividades recreativas para poder alcanzar niveles de comportamientos dignos que

puedan ofrecer a los trabajadores oportunidades para desarrollarse, aprender cosas nuevas y participar en acciones continuas.

En resumen, las entidades públicas deben transitar hacia diferentes programas de acompañamiento, personalizados y centrados en el desarrollo integral del colaborador durante su transición hacia la jubilación, garantizando un proceso digno, significativo y enriquecedor.

De esta manera, las respuestas de los participantes evidencian que, aunque reconocen algunos esfuerzos institucionales y organizacionales en la preparación para la vida pensional, la mayoría coincide en que estos son insuficientes, poco continuos y escasamente personalizados, la experiencia institucional, en muchos casos, ha estado marcada por actividades puntuales que no responden de forma integral a las necesidades reales y diversas de quienes están por retirarse.

La respuesta más común de los pensionados es que se han preparado para sí mismos, lo que por un lado indica su resiliencia y, por otro, la falta de orientación por parte de sus lugares de trabajo.

Los programas existentes necesitan ser fortalecidos implementando enfoques diferenciales que tengan en cuenta las trayectorias laborales, las formas de relaciones laborales y también las distintas condiciones emocionales.

Las personas entrevistada demandaron un mejor acompañamiento así como espacios para reflexionar y conectar con un nuevo propósito de vida, ya que ello les permitiría dar un cierre digno a su vida laboral y transaccionar de manera más efectiva a la vida pensional.

Discusión

Las respuestas de las personas entrevistadas revelaron el grado de complejidad que tiene, tanto a nivel personal como a nivel organizacional, la transición de la vida laboral a la vida pensional. Siendo así, se confirmó la validez que tienen los modelos explicativos de los

autores citados al comparar las conclusiones de las tres categorías con el estado del arte, evidenciando la seriedad que requiere la proposición de cambios institucionales a partir de los resultados cualitativos.

En primer lugar, los resultados de la categoría “Principales cambios psicosociales” corroboran que la jubilación constituye una experiencia profundamente subjetiva, ya que la diversidad de vivencias identificadas, desde la persistencia de la identidad laboral hasta su transición a la vida pensional, se alinea de manera clara con la teoría de la continuidad de Atchley (1989), que plantea que las personas tienden a mantener roles, valores y estilos de vida a lo largo del tiempo como un mecanismo de estabilidad emocional. Sin embargo, la mayoría de los participantes no percibe la jubilación como una ruptura, lo asume como una transición progresiva, donde la rutina, las relaciones y el propósito se adaptan sin perder su esencia, reforzando también lo propuesto por Havighurst (1961), quien señala que el mantenimiento de la actividad y el compromiso social son pilares para una jubilación exitosa.

Además, las percepciones positivas sobre el tiempo libre, el fortalecimiento de los vínculos familiares y la estabilidad emocional experimentada por muchos de los prejubilados, contradicen de forma directa el discurso de la teoría de la desvinculación de Cumming & Henry, (1961), quienes sostenían que el envejecimiento implicaba una separación inevitable del individuo con la sociedad. En cambio, esta investigación corrobora que muchos de los prejubilados están abiertos a nuevos proyectos, a la conexión intergeneracional, y a la redefinición de sus roles, lo que valida la vigencia de enfoques actuales como el envejecimiento activo propuesto por Rowe & Kahn (1997) y la teoría socioemocional de la selectividad de Carstensen (2006).

No obstante, también se evidencian casos donde el cambio genera sentimientos de incertidumbre, lo cual está en sintonía con el modelo de transiciones de Schlossberg (1981), que destaca que la adaptación depende de una combinación de factores personales, situacionales

y sociales. El hecho de que algunos participantes no se sientan suficientemente reconocidos o valorados al final de su vida laboral también puede conectarse con lo propuesto por Tajfel & Turner (1979) en la teoría de la identidad social, donde la pérdida del rol profesional puede afectar la autoestima si no es reemplazada por una identidad social igualmente significativa.

En la segunda categoría, "Estrategias de afrontamiento y adaptación", los resultados muestran una tendencia general hacia una aceptación tranquila y proactiva del proceso de jubilación, aunque con distintos enfoques individuales, lo cual se ajusta con precisión al modelo de Schlossberg (1981), que destaca la importancia del "yo", la situación y el soporte como variables clave para una transición exitosa. Las estrategias observadas, como la planificación diaria, la meditación, el autocuidado o la aceptación serena, demuestran que los prejubilados aplican recursos personales y sociales para navegar esta etapa con autonomía.

Esta tendencia también refuerza lo planteado por Lazarus y Folkman (1984) respecto a las estrategias de afrontamiento centradas en el problema (planificación, organización del tiempo, búsqueda de información) y en la emoción (aceptación, meditación, apoyo psicológico), que resultan clave para mantener el equilibrio psicoemocional ante eventos estresantes. Los hallazgos de esta investigación confirman que ambos tipos de estrategias son utilizados por los participantes, y que su combinación permite una mejor adaptación a la vida pensional, tal como señalan también Wang & Shultz (2010) al asociar la percepción de control con mayores niveles de satisfacción durante la jubilación.

Adicional, la evidencia encontrada valida las propuestas de Ryff & Singer (2002) sobre la importancia del crecimiento personal, la autonomía y la búsqueda de sentido como dimensiones esenciales del bienestar. La mayoría de los participantes indicaron que esta etapa les permite reconectarse consigo mismos, explorar intereses postergados y redefinir sus prioridades, demostrando que tienen un enfoque resiliente y adaptativo que plantea la jubilación como una oportunidad de expansión vital.

Sin embargo, es importante resaltar que esta capacidad de afrontamiento parece estar mediada por factores como el estado de salud, el soporte emocional, el nivel educativo y la seguridad económica, ya que, aunque los hallazgos son consistentes con los marcos teóricos revisados, también reafirman la necesidad de abordar la jubilación como una transición en la cual no todos los individuos cuentan con los mismos recursos para enfrentar el cambio.

La tercera categoría, “Factores institucionales y organizacionales”, aporta una dimensión crítica al análisis, al evidenciar que, pese a los esfuerzos institucionales declarados, los programas de preparación para la jubilación en el sector público son percibidos por los participantes como poco efectivos, este hallazgo es coherente con el discurso institucional y la práctica, y valida lo que Shultz & Wang (2011) ya señalaban: que los programas de preparación para el retiro deben ser formales, continuos y personalizados para ser verdaderamente efectivos.

En el grupo seleccionado se evidencio como la mayoría de los participantes solicitan un acompañamiento emocional más acertado que incluya espacios para reflexionar, encuentros con otros pre-pensionados que les permita socializar su situación y entender como cada uno lo asume de manera diferente, alineándose con la OIT (2020) y con el enfoque de la gestión del talento humano de Chiavenato (2017). Es correcto afirmar que gran parte de los futuros pensionados no está a gusto con la manera en la que las instituciones públicas los acompañan en su transición a la vida pensional y, por lo tanto, no sienten que tengan el reconocimiento que merecen. pre

Asimismo, la crítica a los programas poco formativos y la propuesta de convenios con universidades y centros culturales para ampliar la oferta post-jubilatoria refuerzan lo dicho por Rowe & Kahn (1997) respecto a la necesidad de garantizar oportunidades continuas de desarrollo, aprendizaje y participación para los adultos mayores, sugiriendo que la jubilación debe concebirse como un fortalecimiento del vínculo entre el individuo y la sociedad, donde las instituciones juegan un papel fundamental para facilitar esa transición.

Por último, las experiencias de quienes han tenido que gestionar su retiro sin acompañamiento reflejan una ausencia de responsabilidad institucional en la implementación del marco legal vigente, como lo establece la Ley 100 de 1993 y la Ley 1748 de 2014, que promueven la garantía de información, asesoría y protección integral durante el proceso de transición pensional, poniendo en evidencia la falta de congruencia entre el marco normativo y la realidad vivida por los prejubilados, que constituye un área de mejora urgente para las entidades puede generar incertidumbre, ansiedad y dificultades de adaptación.

Conclusiones

La investigación busca comprender el proceso de transición de la vida laboral a la vida pensional, enfocado en el sector público, puesto que este grupo de personas, sobre todo las que ganaron el concurso de méritos, tienen una mayor estabilidad laboral en comparación con aquellos pertenecientes al sector privado, lo cual puede afectar negativamente al individuo en el momento de su retiro, puesto que no solo pierde un rol laboral y una estabilidad financiera sino también su estatus en la sociedad.

De hecho, para algunos colaboradores del sector público esta transición implica abandonar una identidad que fue construida durante años y que, por lo tanto, definió su carácter personal. Adicionalmente, a muchos no se les dio el trato que merecen durante la transición a la vida pensional, lo que dejó en evidencia la falta de reconocimiento a los colaboradores por sus años de servicio. Consecuentemente, esta transición puede verse dificultada al no tener la valoración que el pre-pensionado merece, impactándolo negativamente.

La investigación, entonces, revela cuales son los factores imprescindibles con el fin de que las instituciones públicas reestructuren las actividades de acompañamiento de los colaboradores a la vida pensional. De esta manera, se pretende que estas actividades sean más



integrales y enfocadas al contexto personal del futuro pensionado, favoreciendo así su bienestar social y emocional.

Por otra parte, es correcto afirmar que, al momento de la realización de las entrevistas se evidenció que gran parte de los colaboradores no entendieron el propósito de la entrevista y se les dificultó profundizar en sus experiencias personales durante su transición a la vida pensional. De hecho, muchos de ellos no pudieron dimensionar la importancia de sus respuestas a pesar de que todos tenían una fuerte disposición para participar, limitándose a contestar que la jubilación es un proceso meramente administrativo al que todos vamos a llegar, en vez de una experiencia profunda que merezca análisis.

Al enfocarse específicamente en el grupo de pre-pensionados del sector público que reside en Bogotá se limita la población analizada, lo cual puede evitar realizar hallazgos en otros contextos, como, por ejemplo, el sector privado y otras ciudades y municipios del país. El diseño cualitativo permitió obtener una comprensión más cercana de las vivencias individuales, pero también implicó trabajar con una muestra reducida.

Una recomendación fundamental para los futuros investigadores es ampliar el enfoque comparativo incluyendo a pensionados del sector privado, puesto que las entrevistas permitirían establecer similitudes y diferencias en las experiencias de transición a la vida pensional, lo que podría arrojar datos significativos en lo que respecta a las condiciones del proceso de adaptación a la vida pensional entre un pensionado del sector privado y uno del sector privado público.

Al ampliar el enfoque de investigación, se podría identificar si la rigidez estructural y el sentido de pertenencia institucional, que son característicos del sector público, aumentan el impacto de la transición a la vida pensional en comparación con los entornos laborales del sector privado, lo cual enriquecería el análisis y ofrecería una visión más holística.

Referencias

- Antonucci, T. C., & Akiyama, H. (1994). Social networks in adult life and a preliminary examination of the convoy model. *Journal of Gerontology*, 49(3), 123–133.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417–436.
- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11(1), 13-17.
- Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement*. Schenkman Publishing.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190.
<https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/29/2/183/581908?redirectedFrom=fulltext&login=false>
- Atchley, R. C. (1997). *Social forces and aging* (8^a ed.). Wadsworth.
- Baltes, P. B. (1983). Life-span developmental psychology: Observations on history and theory revisited. En R. M. Lerner (Ed.), *Developmental psychology: Historical and philosophical perspectives* (pp. 79-111). Lawrence Erlbaum Associates.
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0012-1649.23.5.611>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
<https://archive.org/details/selfefficacyexer0000band/page/n5/mode/2up>
- Bass, S. A., Caro, F. G., & Chen, Y.-P. (1993). *Achieving a productive aging society*. Auburn House.
-
-

- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.59.1.20>
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5782), 1913–1915. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.1127488>
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Colfondos. (2024). Beneficios del RAIS. <https://www.colfondos.com.co/dxp/personas/pensiones-obligatorias/beneficios-del-rais>
- Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 41.148.
- Colpensiones. (2016, 13 de mayo). Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad RAIS. <https://www.colpensiones.gov.co/preguntas-frecuentes/287/regimen-de-ahorro-individual-con-solidaridad-rais/>
- Consejo de Estado. (2011, 6 de abril). Sala de lo Contencioso Administrativo: Sección Segunda. www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-25-000-2007-00054-00%281095-07%29.pdf
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. Basic Books.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Ekerdt, D. J. (2004). Spanning time: Making sense of life-course obligations. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 59(1), P1-P6.
- Erikson, E. H. (1982). *The life cycle completed*. Norton. <https://archive.org/details/lifecyclecomplet00erik>
-
-

- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of career plateau. *Journal of Management*, 22(5), 685-707.
- Gómez, C. (2020, 20 de octubre). Falencias del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, RAIS. *Universidad Externado de Colombia*.
<https://derlaboral.uexternado.edu.co/aspectos-teoricos-de-la-reforma-pensional/falencias-del-regimen-de-ahorro-individual-con-solidaridad-rais/>
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32–60.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0017668>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1093%2Fclipsy.bpg016>
- Laslett, P. (1989). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. Harvard University Press. <https://archive.org/details/freshmapoflifeem00lasl/page/n5/mode/2up>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
<https://archive.org/details/stressappraisalc0000laza>
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Alfred A. Knopf.
- Lumsdaine, R. L., & Mitchell, O. S. (1999). New developments in the economic analysis of retirement. En O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 3261-3307). Elsevier.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- McAdams, D. P. (1985). *Power, intimacy, and the life story: Personological inquiries into identity*. Guilford Press.
-
-

- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100–122. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1037/1089-2680.5.2.100>
- Ministerio de la Protección Social. (2000). *Concepto sobre el acceso a beneficios del sistema de seguridad social para afiliados extranjeros. Restricciones al retiro de fondos para quienes no cumplen requisitos*. <https://www.minsalud.gov.co/>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Reforma pensional: Pilares del sistema*. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones>
- Moen, P. (2003). It's the 21st century: Do we need a new life course theory? En R. A. Settersten Jr. (Ed.), *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life* (pp. 41–72). Baywood Publishing Company.
- Neugarten, B. L. (1976). Adaptation and the life cycle. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 16–20. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001100007600600103>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Recomendaciones para la gestión de la transición hacia la jubilación activa*.
- Park, C. L., & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology*, 1(2), 115–144. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/108926801400800202>
- Rodríguez, M. (2025, 14 de enero). Reforma pensional en Colombia: cuáles son las ACCAI o fondos de pensiones privados para elegir. *El País*. <https://elpais.com/america-colombia/2025-01-14/reforma-pensional-en-colombia-cuales-son-las-accai-o-fondos-de-pensiones-privados-para-elegir.html>
- Rodríguez, M., Gómez, A., & Pérez, L. (2018). *Calidad de vida y bienestar en jubilados del sector público colombiano*. Universidad Nacional de Colombia.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28.
-
-

- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433-440.
<https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/37/4/433/611033?redirectedFrom=fulltext&login=false>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. En S. R. Kahn & J. Waldfogel (Eds.), *Social policies for children* (pp. 131–162). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12577945/>
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001100008100900202>
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Springer.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0022411>
- Sneed, J. R., & Whitbourne, S. K. (2003). Identity processing and self-consciousness in middle and later adulthood. *The Journals of Gerontology*, 58(6), 313–319.
<https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article-abstract/58/6/P313/597427?redirectedFrom=fulltext&login=false>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76–83.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0882-7974.10.1.76>
- Taylor, S. E. (2018). *Health psychology* (10^a ed.). McGraw-Hill Education.
-
-

Wang, J., & Shultz, K. S. (2010). The relationship between retirement planning and retirement satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 357-370.

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. En Rappaport & Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 43–63). Springer.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4615-4193-6_2

