



HACIA UNA JUBILACIÓN PLENA Y PLACENTERA: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE UN PROGRAMA INTEGRAL DE PREPARACIÓN PARA TRABAJADORES PRÓXIMOS AL RETIRO

Jamin Ramos Rodríguez¹
Jair Arody del Valle López²
María Cristina González³

¹ Doctorando en Psicología Empresarial, Universidad Americana de Europa (UNAE). Correo: jamin1608@gmail.com

² Investigador, Universidad de Montemorelos (UM). Correo: jdelvalle@um.edu.mx

³ Profesora-Investigadora, Universidad Americana de Europa (UNAE). Correo: cristina.gonzalez@aulagrupo.es

[Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana, RIMI](#) © 2023 by [Elizabeth Sánchez Vázquez](#) is licensed under

RESUMEN

La jubilación implica reestructuraciones psicológicas, sociales, económicas y existenciales; sin embargo, en instituciones mexicanas la preparación anticipada suele limitarse a aspectos administrativos. Esta investigación diseñó, implementó y evaluó el programa "Hacia una jubilación plena y placentera", dirigido a 40 trabajadores próximos al retiro de una universidad del noreste de México (2023). Mediante un diseño cuasiexperimental mixto con mediciones pre, post intervención y seguimiento a cinco meses, se aplicaron nueve instrumentos estandarizados que evaluaron actitud hacia la jubilación, síntomas depresivos, patrones conductuales, calidad de vida, conductas promotoras de salud, educación financiera, salud espiritual y salud funcional integral. Los resultados mostraron cambios estadísticamente significativos con tamaños del efecto grandes en actitud hacia la jubilación ($d = 1.796$), conductas autopromotoras de salud ($d = 2.697$), calidad de vida subjetiva ($d = 1.091$), salud espiritual ($d = 1.132$) y educación financiera ($d = 0.872$). El análisis cualitativo confirmó una percepción del retiro más positiva, informada y planificada. Se concluye que las intervenciones multidimensionales estructuradas son eficaces para favorecer una adaptación psicosocial saludable ante la jubilación.

Palabras clave: Envejecimiento Activo; Jubilación; Preparación para el Retiro; Programa de Intervención.

ABSTRACT

Retirement entails psychological, social, economic, and existential restructuring; yet in Mexican institutions, pre-retirement preparation is typically limited to administrative matters. This study designed, implemented, and evaluated the program "Toward a Full and Fulfilling Retirement," aimed at 40 employees nearing retirement at a university in northeastern Mexico (2023). Using a mixed-methods quasi-experimental design with pre-, post-, and five-month follow-up measurements, nine standardized instruments assessed retirement attitude, depressive symptoms, behavioral patterns, quality of life, health-promoting behaviors, financial literacy, spiritual health, and functional health. Results showed statistically significant changes with large effect sizes in health-promoting behaviors ($d = 2.697$), retirement attitude ($d = 1.796$), spiritual health ($d = 1.132$), subjective quality of life ($d = 1.091$), and financial literacy ($d = 0.872$). Qualitative analysis confirmed a shift toward a more positive, informed, and planned perception of retirement. Structured multidimensional interventions are concluded to be effective in fostering healthy psychosocial adaptation to retirement.

Keywords: Active Aging; Intervention Program; Retirement; Retirement Preparation.

INTRODUCCIÓN

La jubilación constituye una transición vital y laboral de alta relevancia para la salud pública, la organización institucional y la calidad de vida de las personas. Este proceso no se reduce al cese de la actividad remunerada; implica reconfigurar rutinas, roles sociales, identidad ocupacional, redes de apoyo y expectativas de futuro. Desde esta perspectiva, el retiro laboral se entiende como un fenómeno multidimensional que requiere preparación anticipada y acompañamiento sistemático.

En México y en contextos latinoamericanos, la preparación para la jubilación suele ser insuficiente. Diversos estudios reportan que una proporción importante de trabajadores llega al retiro con escasa planeación financiera, incertidumbre sobre su proyecto de vida y recursos limitados para enfrentar cambios emocionales y sociales (Lusardi & Mitchell, 2014; Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021; Salas, 2019; Vázquez, 2012). Esta situación incrementa vulnerabilidades asociadas con ansiedad, síntomas depresivos, pérdida de sentido de propósito y deterioro del bienestar subjetivo (Wang & Shi, 2014; Ulloa, 2017; Salas, 2019). Asimismo, la falta de estrategias preventivas puede traducirse en mayores costos para los sistemas de salud y asistencia social (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2015; Gutiérrez Robledo & Arrieta Cruz, 2014; Ham Chande, 2011).

En el ámbito universitario, donde coexisten trayectorias laborales extensas y perfiles ocupacionales heterogéneos, la jubilación representa un reto institucional relevante. Aunque existen iniciativas aisladas de orientación administrativa, son menos frecuentes los programas integrales que articulan dimensiones psicológicas, conductuales, físicas, espirituales y económicas. En consecuencia, se mantiene una brecha entre la magnitud del problema y la respuesta organizacional disponible.

En este contexto, la investigación problematiza la limitada preparación multidimensional para el retiro en personal próximo a jubilarse. La justificación del estudio radica en generar evidencia empírica aplicable a decisiones institucionales, al diseño de intervenciones preventivas y a la mejora de la calidad de vida en la transición al retiro. El carácter novedoso del estudio reside en la integración de un enfoque multidimensional articulando cinco módulos estratégicos: informativo, salud física, salud financiera, salud mental y salud espiritual.

El objetivo general de esta investigación es diseñar, implementar y evaluar un programa para facilitar la adaptación a la jubilación y mejorar la calidad de vida de trabajadores próximos al retiro en una universidad del noreste de México. Los objetivos específicos son: (a) identificar las necesidades psicosociales, emocionales, físicas, financieras y espirituales de los participantes para fundamentar el diseño de la intervención; (b) implementar el programa "Hacia una jubilación plena y placentera" mediante contenidos modulares y sesiones participativas; y (c) evaluar su impacto en la actitud hacia la jubilación, el bienestar integral y la disposición a planificar esta etapa, mediante mediciones pre, post y de seguimiento.

Se formularon tres hipótesis de investigación. La hipótesis principal (H₁) sostiene que el programa produciría cambios significativos en la actitud hacia la jubilación y en la disposición para planificar anticipadamente el retiro. La segunda (H₂) plantea que la intervención favorecería mejoras significativas en distintas dimensiones del bienestar integral, como salud mental, patrones conductuales vida cotidiana, calidad de vida, conductas promotoras de salud, educación financiera, salud espiritual y estado funcional de salud. La tercera (H₃) propone que la percepción de efectividad del programa variaría en función de características sociodemográficas de los participantes.

ESTADO DEL ARTE

La literatura coincide en que la jubilación es un proceso complejo, influido por condiciones estructurales, trayectorias laborales, recursos personales y redes de apoyo social. En el contexto del

envejecimiento poblacional, la preparación para el retiro ha adquirido creciente relevancia como componente del bienestar individual y la sostenibilidad social. La planificación anticipada y la alfabetización financiera se asocian con mayor seguridad económica y menor estrés (Lusardi & Mitchell, 2014; OECD, 2021); las intervenciones psicoeducativas favorecen la reorganización del proyecto de vida y los recursos de afrontamiento.

Desde el plano teórico, Wang y Shi (2014) destacan que el ajuste al retiro depende no solo de factores económicos, sino también de variables psicológicas y sociales como la actitud, la planificación anticipada, las redes de apoyo y el sentido de propósito. La teoría de la continuidad de Atchley (1989) plantea que el impacto del retiro se relaciona con la capacidad de mantener hábitos y relaciones significativas a lo largo del ciclo vital, mientras que el enfoque de envejecimiento activo resalta la importancia de la participación social, la autonomía y el bienestar integral (Fernández-Ballesteros, 2009).

La evidencia empírica sugiere que los programas más efectivos adoptan un enfoque integral que articula dimensiones psicológicas, sociales, financieras y de salud. Laguardia et al. (2017), evaluaron en Cuba un programa educativo con más de 270 participantes que logró transformar creencias limitantes y fortalecer la participación social de los jubilados. Ventura Laborda (2014) documentó en España efectos positivos sostenidos a seis meses en trabajadores de 55 a 65 años. Estacio (2013) implementó en Venezuela un programa de acompañamiento psicológico para personal universitario próximo al retiro, destacando la importancia de abordar el proceso desde una perspectiva psicoemocional y no únicamente informativa. En México, García (2004) encontró mejoras significativas en el proyecto de vida mediante un taller de habilidades sociales para pre jubilados.

En América Latina, la preparación para la jubilación se reconoce como una estrategia de promoción de salud y envejecimiento activo, en contextos marcados por desigualdad laboral y cobertura limitada de pensiones. En el caso mexicano, las investigaciones señalan tensiones entre el aumento de la esperanza de vida y la fragilidad de los sistemas de protección social (Salas, 2019; Vázquez Colmenares, 2012), lo que resalta la importancia del papel de las instituciones empleadoras en el desarrollo de programas de preparación para el retiro. No obstante, persiste una limitada disponibilidad de programas integrales evaluados empíricamente en contextos organizacionales latinoamericanos (Chiesa & Sarchelli, 2008; Kleiber et al., 2012).

MARCO TEÓRICO

La jubilación se concibe como un proceso de transición adaptativa influido por recursos personales y contextuales (Wang & Hesketh, 2012). Schlossberg (2011) señala que la pérdida del rol laboral puede generar tensiones emocionales cuando no existen estrategias para reorganizar la identidad, el tiempo y las actividades cotidianas. En contextos latinoamericanos, donde la identidad está fuertemente vinculada al trabajo (Díaz-Guerrero, 2003), este proceso de reorganización resulta especialmente intenso.

Tres enfoques enmarcan este estudio. La teoría de la crisis (Miller y Guillemard, citados en Sirlin, 2007) sostiene que la jubilación puede producir rupturas vinculadas a la pérdida de reconocimiento social. La teoría de la continuidad (Atchley, 1989) propone que el impacto del retiro depende del mantenimiento de hábitos, relaciones y roles alternativos. El paradigma del envejecimiento activo (Fernández-Ballesteros, 2009), plantea que el bienestar en la vejez se fortalece con participación social, autonomía y preparación anticipada para esta etapa. En este marco, programas estructurados que fortalezcan competencias adaptativas, habilidades sociales, planificación del proyecto de vida y resignificación positiva del rol post laboral son herramientas clave para facilitar la transición.

La preparación para la jubilación debe comprenderse como parte de la educación a lo largo de la vida (Limón, 1993), e integra dimensiones informativas, físicas, financieras, mentales y espirituales. Lusardi

y Mitchell (2014) subrayan que la educación financiera influye directamente en las decisiones de ahorro y planificación del retiro. Frankl (2015) y Torralba (2010) destacan el rol de la espiritualidad como recurso existencial que fortalece el sentido de vida durante las transiciones vitales.

METODOLOGÍA

Diseño y participantes

La investigación adoptó un enfoque mixto con predominio cuantitativo y apoyo cualitativo. En el componente cuantitativo se utilizó un diseño cuasiexperimental de un solo grupo con mediciones repetidas en tres momentos: inicio del programa (T1), cierre de la intervención (T2) y seguimiento a cinco meses (T3). La ausencia de grupo control responde al contexto institucional y al principio ético de no denegar la intervención a trabajadores próximos al retiro. Esta condición limita el control de amenazas a la validez interna, particularmente las relacionadas con historia y maduración. Para fortalecer la interpretación de los hallazgos, esta limitación se abordó mediante triangulación metodológica y estimación de tamaños del efecto, lo que permitió valorar la relevancia práctica de los cambios observados. En el componente cualitativo se empleó análisis temático híbrido, inductivo-deductivo, con orientación interpretativa-fenomenológica.

La población estuvo conformada por 42 empleados próximos a la jubilación de una universidad del noreste de México (55-76 años). La muestra fue de 40 participantes (23 mujeres, 57.5%; 17 hombres, 42.5%; $M \approx 59.6$ años), seleccionados mediante muestreo no probabilístico por criterio (proximidad al retiro y participación voluntaria). El 82.5% eran casados y el promedio de años de servicio fue 31.3 años. Los participantes se distribuyeron en personal de apoyo (50%), docentes (42.5%) y administrativos (7.5%). El tamaño muestral, aunque reducido, es consistente con estudios previos de programas similares (Ventura Laborda, 2014; Estacio, 2013) y resulta aceptable para una evaluación inicial de intervención en contexto institucional. No obstante, se reconoce como una limitación para la generalización de los hallazgos.

La pérdida de seis casos (15%) obedeció a causas externas a la intervención: cuatro participantes se encontraban fuera del país por actividades personales y laborales durante el período de aplicación y dos habían concluido su vínculo laboral al haberse jubilado. Dado que el abandono no respondió a insatisfacción con el programa ni estuvo asociado a perfiles motivacionales o actitudinales específicos, sino a circunstancias de movilidad laboral y transición al retiro, el riesgo de sesgo de desgaste se considera bajo.

Programa

El programa “Hacia una jubilación plena y placentera” se implementó de febrero a junio de 2023, mediante sesiones semanales organizadas en cinco módulos temáticos secuenciales (véase Tabla 1).

Tabla 1

Estructura del programa de intervención

Módulo	Contenido principal	Duración
Módulo Informativo	Trámites, derechos, pensiones, AFORE, IMSS	4 horas
Módulo Salud Física	Nutrición, actividad física, cuidados médicos preventivos	16 horas
Módulo Salud Financiera	Planeación financiera, ahorro, crédito, prevención de fraudes	6 horas

Módulo	Contenido principal	Duración
Módulo Salud Mental	Identidad, afrontamiento, duelo laboral, proyecto de vida postjubilación	6 horas
Módulo Salud Espiritual	Sentido de vida, gratitud, vínculos familiares, valores	4 horas

Nota. AFORE = Administradora de Fondos para el Retiro; IMSS = Instituto Mexicano del Seguro Social.

Instrumentos

Se utilizaron nueve instrumentos para evaluar las variables del estudio. La Escala de Actitudes hacia la Jubilación Definitiva se aplicó en tres momentos; preintervención, postintervención y seguimiento a cinco meses, mientras que los demás instrumentos se administraron en dos momentos: al inicio del módulo correspondiente y cinco meses después. Los instrumentos fueron: Escala de Actitudes hacia la Jubilación Definitiva (Elvira, 2014; $\alpha = .812$), Cuestionario de Estilo de Vida (Cruz, 2013; $\alpha = .721$), Health-Promoting Lifestyle Profile (Walker et al., 1985; $\alpha = .93$), WHOQOL-BREF (OMS, 1996; $\alpha = .70-.90$), SF-36 v2 (Alonso et al., 2003; $\alpha = .83$), Instrumento de Educación Financiera (Hiciano & Gonzales, 2016; $\alpha = .944$), Escala de Depresión Geriátrica de Yesavage GDS-15 (Sheikh & Yesavage, 1986; $\alpha = .994$), Escala de Salud Espiritual-UM (Korniejczuk et al., 2017; $\alpha = .921-.949$) y Cuestionario de Evaluación del Impacto del Programa de Jubilación, de elaboración propia.

Análisis

El análisis cuantitativo incluyó estadística descriptiva e inferencial. La normalidad se verificó con Shapiro-Wilk. Para comparaciones entre mediciones se emplearon prueba *t* de Student para muestras relacionadas (variables normales), prueba de Wilcoxon (depresión) y prueba de McNemar para proporciones. Las comparaciones sociodemográficas utilizaron prueba *t* para muestras independientes y ANOVA-Welch con pruebas post-hoc (Tukey y Games-Howell). Los tamaños del efecto se estimaron con *d* de Cohen. El procesamiento se realizó en JAMOVI y SPSS. El componente cualitativo se analizó con el modelo GLATER mediante QUIRKOS, triangulando resultados con los cuantitativos para fortalecer la interpretación.

El procedimiento se desarrolló en cuatro fases. En la fase 1 se realizó sensibilización y reclutamiento, además de la firma de consentimiento informado. En la fase 2 se aplicó la medición basal (T1). En la fase 3 se ejecutó la intervención con sesiones semanales estructuradas por módulo. En la fase 4 se aplicaron las mediciones de cierre (T2) y seguimiento (T3), junto con el levantamiento de respuestas abiertas para análisis cualitativo.

RESULTADOS

Descripción de la muestra

La muestra estuvo conformada por 40 participantes (23 mujeres, 57.5%; 17 hombres, 42.5%), con edades predominantemente entre 56 y 60 años (52.5%) y una media aproximada de 59.6 años. El 82.5% eran casados, el 40% contaban con licenciatura, el 32.5% con maestría y el 25% con doctorado. El 50% pertenecía a personal de apoyo, el 42.5% eran docentes y el 7.5% ocupaban puestos administrativos, con un promedio de 31.3 años de servicio.

Al inicio del programa, el 47.5% de los participantes se encontraba en etapa de aceptación hacia la jubilación y el 52.5% en etapa de rechazo. El 82.5% no había iniciado trámites, siendo la principal razón la falta de información (57.6%). El 90% consideró que la planificación anticipada reduce los efectos adversos

del retiro y el 97.5% estimó necesario el apoyo institucional para planificarlo. El 72.5% reportó tener planes de vida para después de la jubilación y el 55% prefería programas de preparación de carácter integral.

Contraste de hipótesis principal: Actitud hacia la jubilación (H_1)

Se verificó el supuesto de normalidad mediante Shapiro-Wilk para las tres comparaciones confirmándose distribución normal en los tres casos (véase Tabla 2).

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk entre las mediciones T1, T2 y T3

Comparación	W	p	Interpretación
T1-T2	0.954	.101	Distribución normal
T1-T3	0.945	.088	Distribución normal
T2-T3	0.943	.074	Distribución normal

Nota. elaboración propia en base a los resultados de la investigación

Para evaluar el efecto del programa sobre la actitud hacia la jubilación, se compararon las puntuaciones obtenidas en los tres momentos de medición, véase tabla 3: antes de la intervención (T1), al finalizar el programa (T2) y en el seguimiento a cinco meses (T3). Los resultados muestran una mejora significativa entre T1 y T2, así como entre T1 y T3, con tamaños del efecto grandes. La ausencia de diferencias significativas entre T2 y T3 indica que el cambio logrado al cierre del programa se mantuvo estable durante el seguimiento.

Tabla 3

Comparaciones entre mediciones de la actitud hacia la jubilación

Comparación	t	gl	p	ΔM	IC95%	d de Cohen	Interpretación
T1-T2	11.364	39	< .001	1.098	[0.903, 1.294]	1.796	Significativa; efecto grande
T1-T3	-8.744	39	< .001	-1.047	[-1.291, -0.803]	1.499	Significativa; efecto grande
T2-T3	0.170	39	.866	0.017	—	—	No significativa; cambio estable

Nota. T1 = medición inicial; T2 = medición al finalizar el programa; T3 = seguimiento a cinco meses.

La media inicial reflejó una actitud neutral hacia la jubilación ($M = 3.69$, $DE = 0.541$), la cual mejoró al finalizar la intervención ($M = 2.63$, $DE = 0.415$) y se mantuvo en el seguimiento ($M = 2.64$, $DE = 0.360$). Asimismo, 16 de los 20 reactivos presentaron cambios significativos, principalmente en ítems relacionados con el disfrute del retiro, la valoración social del jubilado y la reinterpretación de la jubilación como una etapa de actividad y crecimiento. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula correspondiente a H_1 , ya que el programa produjo un cambio significativo, de gran magnitud y sostenido en la actitud hacia la jubilación.

Bienestar integral (H_2)

La segunda hipótesis planteó que la intervención favorecería mejoras significativas en distintas dimensiones del bienestar integral, incluyendo salud mental, patrones conductuales de vida cotidiana, calidad de vida, conductas autopromotoras de salud, educación financiera, salud espiritual y estado funcional de salud integral.

En primer lugar, se analizaron los síntomas depresivos autopercebidos como indicador de salud mental. Dado que esta variable no cumplió el supuesto de normalidad en las mediciones T2 y T3, según la prueba de Shapiro-Wilk, $W(34) = 0.846$, $p < .001$, y $W(34) = 0.867$, $p < .001$, respectivamente, se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon. Los resultados evidenciaron una diferencia significativa entre T2 y T3, Z

= -3.019, $p = .003$, con 21 rangos positivos, 8 negativos y 5 empates ($n = 34$). Este hallazgo indica una reducción significativa de los síntomas depresivos autopercebidos durante el seguimiento.

El análisis por ítem mediante la prueba de McNemar identificó cambios significativos en cinco reactivos, como se muestra en la Tabla 4. Los diez reactivos restantes no mostraron cambios significativos en las proporciones; en cinco de ellos, las respuestas del postest fueron constantes, lo que sugiere un efecto techo positivo.

Tabla 4

Reactivos de síntomas depresivos con cambios significativos según la prueba de McNemar

Reactivos	χ^2	p
Renunciar a muchas actividades	4.57	.033
Frecuencia de aburrimiento	7.36	.007
Problemas de memoria autopercebidos	6.40	.011
Dificultad para iniciar proyectos	10.3	.001
Sensación de energía	12.3	< .001

Nota: χ^2 = estadístico de la prueba de McNemar.

Posteriormente, se compararon las dimensiones del bienestar integral entre T1 y T3. Como se observa en la Tabla 5, se encontraron mejoras significativas, con tamaños del efecto grandes, en calidad de vida subjetiva, conductas autopromotoras de salud, educación financiera y salud espiritual. En cambio, los patrones conductuales de vida cotidiana y el estado funcional de salud integral no mostraron cambios globales significativos, aunque sí presentaron variaciones en algunos reactivos específicos; por ello, estos hallazgos deben interpretarse como evidencia complementaria.

Tabla 5.

Contraste de dimensiones del bienestar integral entre T1 y T3

Variable	$t(33)$	p	ΔM	d Cohen	de Ítems significativos	Interpretación
Calidad de vida subjetiva	-6.366	< .001	-0.352	-1.092*	17 de 26	Significativa; efecto grande
Conductas autopromotoras de salud	-15.729	< .001	-0.901	-2.698*	47 de 48	Significativa; efecto grande
Educación financiera	-5.085	< .001	-0.606	-0.872*	14 de 20	Significativa; efecto grande
Salud espiritual	-6.602	< .001	-0.265	-1.132*	22 de 39	Significativa; efecto grande
Patrones conductuales vida cotidiana	0.696	.491	0.174	0.119 ns	18 de 26	No significativa a nivel global
Estado funcional salud integral	-0.433	.668	0.139	-0.074 ns	20 de 36	No significativa a nivel global

Nota. $n = 34$. T1 = medición inicial; T3 = seguimiento a cinco meses. Elaboración propia según resultados de la investigación.

Variables sociodemográficas y percepción del programa (H3)

La valoración general del programa fue altamente positiva, el 100% de los participantes reportó que su percepción hacia la jubilación cambió después de cursar el programa, y la calificación media otorgada

fue de 9.68 sobre 10. Para analizar las diferencias según género, se aplicó la prueba *t* de Student para muestras independientes. Los resultados mostraron diferencias significativas únicamente en dos ítems como se puede ver en la tabla 6.

Tabla 6

Diferencias en la percepción del programa según género

Variable evaluada	<i>t</i>	gl	<i>p</i>	Interpretación
Impacto del módulo Salud Física/Salud Médica	2.210	37.973	.033	Diferencia significativa
Calificación global del programa	2.753	23.286	.011	Diferencia significativa

Nota. Prueba *t* de Student para muestras independientes con varianzas no homogéneas.

En cuanto a los años de servicio, se aplicó ANOVA con corrección de Welch. Como se puede ver en la tabla 7, los resultados evidenciaron diferencias significativas en tres ítems relacionados con la valoración del dominio de los expositores. Estos hallazgos sugieren que la trayectoria laboral acumulada se asoció con diferencias en la manera en que los participantes valoraron ciertos componentes del programa.

Tabla 7

Diferencias en la percepción del dominio de los expositores según años de servicio.

Variable evaluada	Welch	gl1	gl2	<i>p</i>	Interpretación
Dominio del expositor del módulo Salud Física/Salud Médica	4.138	2	15.612	.036	Diferencia significativa
Dominio del expositor del módulo Salud Mental	4.032	2	15.560	.039	Diferencia significativa
Dominio del expositor del módulo Salud Espiritual	5.508	2	16.285	.015	Diferencia significativa

Nota. Prueba global realizada mediante ANOVA de Welch.

El puesto desempeñado no generó diferencias significativas. En consecuencia, H3 se respalda parcialmente, dado que la percepción de efectividad del programa varió en función del género y los años de servicio en ítems específicos, pero no según el puesto laboral.

Hallazgos cualitativos

El análisis temático mediante el modelo GLATER identificó cuatro núcleos principales. Primero, cambio de percepción: los participantes transitaron de una visión de la jubilación marcada por incertidumbre y ansiedad a una perspectiva más positiva y planificada. Segundo, mayor seguridad para planificar: los testimonios evidencian confianza incrementada para tomar decisiones relacionadas con el retiro. Tercero, beneficios percibidos en autocuidado, bienestar emocional, finanzas y crecimiento personal. Cuarto, sugerencias de mejora orientadas a incorporar más actividades prácticas, inteligencia emocional aplicada y mayor institucionalización del programa.

DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio son consistentes con investigaciones que documentan la efectividad de programas multidimensionales de preparación para la jubilación (Laguardia et al., 2017; Ventura Laborda, 2014; Pazzim & Marin, 2017). La mejora significativa en actitud hacia la jubilación es coherente con Wang y Shi (2014) y Beehr y Bennett (2015), quienes sostienen que la preparación anticipada transforma la percepción de amenaza en oportunidad de desarrollo. La estabilidad del cambio entre T2 y T3 apoya la teoría de la continuidad (Atchley, 1989): los participantes integraron la nueva perspectiva como parte de su esquema cognitivo permanente.

El tamaño del efecto extremadamente grande en conductas autopromotoras de salud ($d = 2.697$) se explica desde el Modelo de Promoción de la Salud de Pender et al. (2015): el enfoque participativo y reflexivo del programa incrementó la autoeficacia y la responsabilidad personal, generando un impacto amplio y sistemático sobre los hábitos de salud. Las mejoras en calidad de vida subjetiva, educación financiera y salud espiritual confirman que el enfoque multidimensional produce efectos en dimensiones habitualmente ignoradas por los modelos tradicionales de preparación al retiro, tal como fundamentan Lusardi y Mitchell (2014) y Frankl (2015).

La ausencia de cambios globales en patrones conductuales de vida cotidiana y estado funcional de salud integral es interpretable desde la teoría de la continuidad: los hábitos consolidados durante décadas no se modifican con una intervención de cuatro meses, lo que es consistente con Fernández-Ballesteros (2009) y Dulcey-Ruiz (2013). No obstante, los cambios en ítems específicos sugieren que la intervención fue suficientemente intensa para iniciar transformaciones focalizadas.

La triangulación metodológica reveló convergencias consistentes entre los resultados cuantitativos y cualitativos. El cambio actitudinal observado en los análisis estadísticos fue paralelo a los testimonios que describen una transición desde el temor hacia una visión más esperanzadora del retiro. Asimismo, la reducción de síntomas depresivos se correspondió con expresiones de mayor optimismo, mientras que las mejoras en educación financiera y autocuidado encontraron eco en los aprendizajes destacados por los participantes. Además, los datos cualitativos complementaron la interpretación de las variables sin significancia global, al revelar procesos iniciales de reflexión y reorganización de rutinas que podrían consolidarse a mediano plazo.

Las diferencias por género y años de servicio —sin diferencias por puesto— sugieren que el programa puede implementarse transversalmente en la institución con ajustes sensibles a trayectorias laborales y perspectivas de género (Rossi et al., 2019).

Deben considerarse cuatro limitaciones. Primera, la ausencia de grupo control no permite descartar con certeza amenazas a la validez interna, aunque el tamaño del efecto y la triangulación cualitativa fortalecen la interpretación causal. Segunda, la pérdida de seis participantes en T3 ($n = 34$) por circunstancias de movilidad laboral y retiro. Tercera, los resultados se obtuvieron en una institución específica, por lo que su generalización a otros contextos organizacionales requiere cautela. Cuarta, el seguimiento a cinco meses puede ser insuficiente para evaluar la consolidación de cambios conductuales y funcionales a largo plazo.

CONCLUSIONES

El programa “Hacia una jubilación plena y placentera” mostró evidencia de ser una intervención viable, aceptada y pertinente para la preparación integral de trabajadores universitarios próximos al retiro. Su principal aporte radica en articular, dentro de un mismo modelo, dimensiones informativas, físicas, financieras, emocionales y espirituales, lo que permite abordar la jubilación como una transición vital compleja y no solo como un trámite administrativo o laboral.

En comparación con programas centrados en un solo dominio, este estudio aporta una evaluación cuasiexperimental con seguimiento en un contexto universitario latinoamericano, integrando indicadores actitudinales, emocionales, conductuales, financieros y espirituales. Este enfoque amplía la evidencia disponible sobre intervenciones institucionales de preparación para el retiro y ofrece un modelo aplicable para organizaciones interesadas en promover envejecimiento activo, bienestar integral y planificación anticipada.

El alcance de los hallazgos debe interpretarse considerando la ausencia de grupo control, el tamaño muestral reducido y el seguimiento limitado a cinco meses. Por ello, futuras investigaciones deberían

incorporar diseños comparativos, ampliar el período de seguimiento y replicar el programa en otros contextos organizacionales. Aun con estas limitaciones, el modelo desarrollado constituye una referencia útil para instituciones de educación superior que buscan acompañar de manera sistemática y multidimensional la transición hacia la jubilación.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece a la institución universitaria participante y a los trabajadores que voluntariamente formaron parte del estudio, así como a las autoridades de Recursos Humanos que facilitaron el acceso y la implementación del programa. Sin su compromiso, esta investigación no habría sido posible.

REFERENCIAS

- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 112–128. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Chiesa, R., & Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 365–388. <https://doi.org/10.4321/S1576-59622008000300006>
- Díaz-Guerrero, R. (2003). *Psicología del mexicano: Descubrimiento de la etnopsicología*. Trillas.
- Dulcey-Ruiz, E. (2013). *Psicología del envejecimiento y la vejez*. Ecoe Ediciones.
- Estacio, M. E. G. (2013). Preparación para la jubilación: Diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*, 1, 103–122. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>
- Fernández-Ballesteros, R. (2009). *Envejecimiento activo: Contribuciones de la psicología*. Pirámide.
- Frankl, V. E. (2015). *El hombre en busca de sentido*. Herder.
- García Martínez, M. del C. (2004). *Perspectiva a futuro: una habilidad social para personas próximas a la jubilación* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gutiérrez Robledo, L. M., & Arrieta Cruz, I. (2014). Envejecimiento y salud: una agenda para México. En *Envejecimiento y salud: una propuesta para México*. Instituto Nacional de Geriatria.
- Ham Chande, R. (2011). *El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición demográfica*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Kleiber, D. A., Bayón Martín, F., & Cuenca Amigo, J. (2012). La educación para el ocio como preparación para la jubilación en Estados Unidos y España. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 20, 137–176.
- Laguardia, T. M. P., Jiménez, D. M., Mora, O. D., Cruz, C. A. C., Parodis, G. M. C., & Quintero, N. F. (2017). Impacto de la implementación de un programa educativo de preparación de los trabajadores para la jubilación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(2), 21–25.
- Limón Mendizábal, M. R. (1993). La preparación a la jubilación: Nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación*, 4(1), 53–68.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- OECD. (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. OMS. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241565042>

- Pazzim, T. A., & Marin, A. H. (2017). Retirement preparation program: Evaluation of results. *Psicología: Reflexão e Crítica*, 30, 24. <https://doi.org/10.1186/s41155-017-0079-3>
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parsons, M. A. (2015). *Health promotion in nursing practice* (7.ª ed.). Pearson.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Henry, G. T. (2019). *Evaluation: A systematic approach* (8.ª ed.). SAGE Publications.
- Salas García, J. (2019). *Sistema de pensiones mexicano: Antecedentes, evolución y perspectivas* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000798245>
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 159–162. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x>
- Sirlin, C. (2007). La jubilación como situación de cambio. *Comentarios de Seguridad Social*, 16, 47–73. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c.--sirlin.pdf>
- Torralla, F. (2010). *Inteligencia espiritual*. Plataforma Editorial.
- Ulloa Padilla, O. (2017). Reforma de pensiones en México: diseño, promesas y evidencias. *El Cotidiano*, (204), 7–28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32553151002>
- Vázquez Colmenares, P. (2012). *Pensiones en México, la próxima crisis*. Siglo XXI.
- Ventura Laborda, B. (2014). *El placer de jubilarse: Programa de preparación para la jubilación* (Trabajo de grado). Universidad Pública de Navarra.
- Wang, M., & Hesketh, B. (2012). Achieving well-being in retirement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 1–30.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>