



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**DESVINCULACIÓN LABORAL: UNA APROXIMACIÓN A LA
EXPERIENCIA FENOMENOLÓGICA**

TUTOR:

CARMEN LILIANA CUBILLOS

AUTOR:

ROSMERY VIELMA CARRASQUEL

CARACAS, JUNIO DE 2017



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

Desvinculación laboral: Una aproximación a la experiencia fenomenológica

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Psicología)

Tutor:

Carmen Liliana Cubillos

Autor:

Rosmery Vielma Carrasquel¹

CARACAS, JUNIO DE 2017

¹Rosmery Vielma Carrasquel, Estudiante de la Mención Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia en relación con el presente trabajo, favor comunicarse a la siguiente dirección: rosmaryvielmac@gmail.com

Dedicatoria

*A mis padres, porque en mis éxitos nunca estuvieron detrás;
siempre a mi lado o frente a mí.
Este logro es un homenaje para ellos.*

*A quienes han transitado el camino de la jubilación a solas,
como apología de un área que les está en deuda.*

Agradecimientos

A Dios, autor inmaterial de todas las cosas.

A mi casa de estudios, espacio privilegiado para el encuentro y el aprendizaje.

A los participantes, razón de ser de esta investigación.

A mi tutora, guía y fiel compañera en el camino.

A quienes me enseñaron el arte de la palabra y la conversación.

A los profesores y personas que contribuyeron a llevar a término la investigación.



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

Desvinculación laboral: Una aproximación a la experiencia fenomenológica

Rosmery Vielma Carrasquel

2017

Tutor: Carmen L. Cubillos

Resumen

La jubilación como ruptura con la vida laboral, representa una faceta importante para quienes la experimentan; siendo ámbito de actuación de la psicología Industrial/Organizacional y considerando las carencias en su abordaje desde la perspectiva cualitativa, se estableció como propósito explorar la experiencia de desvinculación laboral de personas jubiladas y sus núcleos familiares como actores co-partícipes del proceso. La investigación fue desarrollada bajo una perspectiva fenomenológica, con el propósito de comprender esta realidad desde el marco de referencia de quienes la viven, mediante la técnica de entrevista a profundidad, personal con quienes se jubilan y a modo de grupo focal para sus familias. Los resultados fueron enriquecidos con conversaciones informales y notas de campo y se trataron mediante el análisis de contenido. Se pudo conocer que la jubilación es valorada como una faceta obligatoria, si bien debería ser opcional; considerándola además, como ocasión de ajuste, balance, transición, oportunidad y aprendizaje. La realidad después de la jubilación, suele distar de las expectativas por la carencia de planes para materializarlas; e implica cambios en el ser, hacer y los vínculos de las personas involucradas, lo que acarrea la necesidad de reajustes personales y familiares. Considerando la importancia de la comprensión de la vivencia para su afrontamiento, se recomienda dar continuidad a la línea de investigación así como la utilización de modelos que ofrezcan la posibilidad de combinar técnicas de recolección de datos, nutriéndose de elementos diversos e incluso de modalidades cuali-cuantitativas.

Palabras clave: Jubilación, desvinculación laboral, adultez tardía, trabajo, familia, psicología industrial/organizacional.



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

Labor disengagement: an approach to phenomenological experience

Rosmery Vielma Carrasquel

2017

Tutor: Carmen L. Cubillos

Abstract

Retirement as a break with working life represents an important facet for those who experience it. Being the field of action of Industrial/Organizational psychology and considering the shortcomings in its approach from the qualitative perspective, it was established as a purpose to explore the experience of labor disengagement in retired people and their families as co-participants in the process. The research was developed under a phenomenological perspective, with the purpose of understanding this reality from the framework of those who live it, through the technique of personal interview in depth with people who retire and as a focus group for their families. The results were enriched with informal conversations and field notes and were treated by content analysis. It was possible to know that retirement is valued as a compulsory facet, although it should be optional; considering it as an occasion of adjustment, balance, transition, opportunity and learning. The reality after retirement is often far from expectations due to the lack of plans to materialize them; and implies changes in the being, doing and the bonds of the people involved, which entail the need for personal and family readjustments. Considering the importance of understanding the experience for its confrontation, it is recommended to continue the research line as well as the use of models that offer the possibility of combining techniques of data collection that nourish of diverse elements and even of qualitative-quantitative modalities.

Keywords: Retirement, labor disengagement, work, family, organizational/industrial psychology.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
OBJETIVOS	8
1.1. Objetivo General.....	8
1.2. Objetivos Específicos	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. Jubilación, más que la desvinculación laboral	9
2.2. El trabajo como construcción social.....	11
2.3. Significado del trabajo	12
2.4. Transición trabajo-desvinculación laboral	14
2.5. Familia y trabajo	15
2.6. Perspectiva de género y trabajo	17
2.7. Equilibrio trabajo-vida	18
2.8. Perspectiva psicosocial de la desvinculación.....	19
2.9. Género y jubilación.....	20
2.10. Adulter tardía y jubilación	22
2.11. Ocio y jubilación.....	23
2.12. Planes y proyectos personales frente a la jubilación	25
2.13. Organizaciones y jubilación.....	26
2.14. Jubilación y vejez en Venezuela.	28
CAPÍTULO III.....	32
ENFOQUE MÉTODOLÓGICO.....	32
3.1. Tipo y diseño de la investigación	32

3.2. Actores clave	33
3.3. Técnicas de recolección de información	35
3.4. Procedimiento.....	37
3.4.1. Revisión de la literatura y delimitación de la situación problemática	37
3.4.2. Recolección de la información	38
3.4.3. Análisis de los datos	39
3.4.4. Presentación y discusión de resultados.....	40
3.5. Ética	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
CAPÍTULO V	47
DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DEL SISTEMA CATEGORIAL	47
5.1. Dimensión 1: Significado del trabajo.....	47
5.2. Dimensión 2: Perspectiva de género en el trabajo.....	60
5.3. Dimensión 3: Expectativas hacia la jubilación.....	62
5.4. Dimensión 4: Significado de la jubilación.	67
5.5. Dimensión 5: Realidad después de la jubilación.	82
5.6. Dimensión 6: Preparación para la jubilación.	83
5.7. Dimensión 7: Jubilación en plena adultez tardía.	88
5.8. Dimensión 8: Ser jubilado: nueva identidad social.	94
5.9. Dimensión 9: El trabajo y la vida.....	95
5.10. Dimensión 10: Actitud del grupo familiar.	99
5.11. Dimensión 11: Participación de las instituciones/organizaciones.	101
5.12. Dimensión 12: Cambios con la jubilación.	105
CAPÍTULO VI	115
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	115
CONCLUSIONES	129

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	132
REFERENCIAS	135
ANEXOS	145
Anexo 1. Guión de entrevista dirigido a personas jubiladas	145
Anexo 2. Guión de preguntas en el grupo focal formado por los familiares	147
Anexo 3. Guión de evaluación de contenido para expertos.....	149
Anexo 4. Modelo de carta de consentimiento y participación voluntaria	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	59
Figura 2.....	62
Figura 3.....	67
Figura 4.....	81
Figura 5.....	83
Figura 6.....	87
Figura 7.....	93
Figura 8.....	95
Figura 9.....	99
Figura 10.....	101
Figura 11.....	105
Figura 12.....	114

INTRODUCCIÓN

“Yo creo que lo gracioso del caso es que aprendimos a esperar, nos pasamos la vida esperando jubilarnos, esperando tiempo libre y cuando pasa, ya no sabemos qué otra cosa esperar”

AT, jubilada.

La jubilación es un suceso fundamental en la vida, puesto que representa la transición de una condición laboral activa a una de retiro, implicando importantes decisiones en relación con la realidad que se presenta a continuación. Considerando que el trabajo es un medio de subsistencia básico, se encuentra estrechamente vinculado con la familia, pues aporta elementos primordiales que contribuyen al establecimiento y desarrollo de la misma por lo que, en atención a la importancia psicosocial que tiene la actividad laboral, su pérdida ha de provocar un impacto no sólo en el plano personal sino también en el familiar.

Debido a esto, Kegler y Medeiros (2015) establecen la necesidad del acompañamiento durante esta etapa para asumirla con las estrategias necesarias de manera que la transición sea procesual; esto, sin descuidar que este acompañamiento no sólo debe ser organizacional y profesional sino también familiar por la importancia que este contexto tiene para el afrontamiento progresivo.

Es importante considerar que en Venezuela, no existe una ley que contemple la responsabilidad del patrono o de organización alguna en relación con el acompañamiento durante esta etapa sino que se trata de políticas voluntarias de las organizaciones e instituciones; de hecho, trabajadores que la experimentan no creen que éstas tengan mayor obligación al respecto y asumen por sí mismos, con muchas o pocas estrategias, el afrontamiento de dicha realidad.

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2016) reseña que en Venezuela para abril de 2016, en comparación con 2015, se observaron incrementos significativos de la población económicamente inactiva con edades comprendidas entre 45 y 64 años, grupo etario que contempla las edades aproximadas de retiro del mundo laboral en este país. Esto podría sugerir que un porcentaje importante de esta población, está

experimentando el retiro de la vida laboral y que, posiblemente, al no existir normativas o políticas en este sentido, estén viviendo solos o por cuenta propia dicha transición.

Como actores principales en el área de ciencias sociales, no podemos dejar a un lado la relevancia que esta vivencia tiene para las personas y aun así, se evidencia en la realidad una falta de acompañamiento en el proceso o de oportunidades para la adquisición de estrategias para su afrontamiento. Más aun, al revisar las investigaciones que abordan las problemáticas presentes en las relaciones laborales, se evidencia el dominio de estudios positivistas donde destaca el empleo de estadísticas descriptivas y correlaciones, entre múltiples variables; que si bien, aportan información interesante, no generan estudios que permitan escuchar directamente la voz de sus protagonistas, no presentan enfoques que, desde el abordaje cualitativo, nos permitan llegar a lo más profundo de sus vivencias.

Se comprueba también la elaboración de diversos programas de desvinculación laboral por retiro que posteriormente no se aplican, o el establecimiento de relaciones entre diversas variables y este fenómeno pero, pocos abordajes desde las consideraciones psicológicas y sociales implicadas. En esta línea, el análisis de las relaciones laborales ha de enriquecerse sin duda mediante el uso de metodologías más adecuadas a la multidimensionalidad de la realidad social del mundo del trabajo (Delgado y Gutiérrez, 1999).

Estas razones hacen preciso un abordaje psicosocial de la jubilación, con el propósito de lograr una aproximación a la experiencia y su comprensión por parte de quienes la experimentan directamente y su núcleo familiar. De esta manera, se reconoce que un acercamiento a esta vivencia puede contribuir al desarrollo posterior de líneas de acción para su abordaje, en principio desde quienes la experimentan y seguidamente, por las áreas involucradas.

Por este motivo, en esta investigación se realiza un abordaje de la experiencia de retiro de la vida laboral y se recoge información importante en relación con la percepción y la vivencia personal de seis participantes, de ambos géneros y distintas profesiones, que experimentaron en forma directa el retiro laboral y de algunos miembros de su familia nuclear, como copartícipes de la experiencia, presentando posteriormente un análisis profundo y las conclusiones derivadas del mismo, orientadas a favorecer la comprensión de la experiencia de la jubilación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Yo me retiré feliz pero, al tiempo me pegó porque trabajar es lo que hiciste toda la vida ¿sabes? Aparte te das cuenta que la gente te ve como mal, como si fueras un vago, mi familia incluso. Y tú tienes tiempo libre y te propones invertirlo en algo que te guste o con tu esposa o tus hijos, amistades pero, no todos tienen el mismo tiempo que tú, porque tú ahora tienes todo tu tiempo libre. Y tú pensarás este tipo si es ridículo –ríe– pero pega, me pegó y capaz a ellos también...” me comenta J, de 62 años, casado, con 3 hijos y 2 nietos y retirado hace 4 años.

Éste, es uno de muchos posibles testimonios de la experiencia de desvinculación laboral, entendida como un movimiento de salida de la organización, que ocurre cuando las personas alcanzan la edad límite o el lapso de tiempo estipulado por la Ley para jubilarse y por ello, abandonan la organización (Chiavenato, 2009). Hermida, Tartaglino, Ofman, y Stefani (2014) la señalan como el evento por el cual el sujeto interrumpe o modifica el vínculo con el trabajo y, agregan, que en la sociedad occidental representa un suceso vital que puede traer consigo, beneficios y/o pérdidas pero que, en cualquier caso, existe crisis por el abandono de un rol (laboral) desempeñado durante mucho tiempo que da paso a uno nuevo (por conseguir).

En este sentido, establecen Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares (2011) que el trabajo representa para la persona un mecanismo de relación con otros, a través del cual ocurre una transformación que contribuye a la satisfacción de las necesidades; en consecuencia, se convierte en una forma de colaboración y creación que aporta satisfacción y desarrollo y que, al tiempo, responde a necesidades de subsistencia, sociabilidad y expresión personal (Jaccard, 1967).

Para algunas personas, representa una posibilidad de desarrollo personal, profesional y de vinculación con grupos que comparten intereses; para otras, retos para obtener estatus o prestigio; también hay quienes lo perciben como una obligación. Sin embargo, sin distinción de la percepción, constituye un espacio importantísimo en la vida del individuo, donde se desarrolla y enriquece la personalidad y se tiene la oportunidad de ser productivo, siendo con esto una fuente de autoestima (Tirro, 2014).

Estas funciones psicosociales que ejerce el trabajo en la vida de las personas, se tambalean en la ruptura laboral y dan paso a cambios en la rutina y cotidianidad, relaciones familiares y de pareja (Arriagada, 2005) y la percepción que de sí tiene el individuo (Rebai, 2006), lo que viene a constituir esta etapa como una fase crítica que afecta no sólo a quien la vive directamente sino también a su entorno familiar (Cruz, 2011).

Agrega J: *“La jubilación es como todo, tiene cosas buenas y malas. Es tiempo libre y emociona pero, después de las primeras semanas esa emoción es aburrimiento y ese aburrimiento después sabe a incertidumbre, no sé, a la larga se sale adelante sí, pero se las trae”*

Naqui y Manzanares (2016), en esta línea, plantean que puede ser experimentada con diferentes actitudes pero, que será siempre una etapa trascendental; ya que siendo el trabajo una actividad incluida en los requisitos para la participación en los procesos productivos de la sociedad, la desvinculación del mismo impacta psicológicamente en el individuo (Kegler y Medeiros, 2015).

Continúa J: *“Mira no sabría decirte exactamente qué significa. Cambia todo, tus actividades diarias, tu manera de relacionarte con los demás, tú mismo cambias, ¿qué te diga que es malo o bueno? te diré que es complicado -ríe- si no, pregúntale a ellos –señala a su esposa y 2 nietos– que lo vivieron también”*

La jubilación puede generar una identidad amenazada por cambios en los roles sociales; percepción de incapacidad para explorar nuevos intereses (Mata, 2001, c.p. Cruz, 2011); temor por la pérdida de una fuente de placer y crecimiento personal; ambivalencia entre la sensación de pérdida-ganancia (Almeida, Ângelo, Moreiray Martins, 2015); puntuaciones más bajas en la autoestima; disminución de la satisfacción vital durante este período (Aymerich, Planes, y Gras, 2010 y Cándido, Díaz, Duque, Estévez, y Gamero, 2016) y experimentación de vulnerabilidad psicológica y social (Almeida, De Oliveira, Forte, Moreira y Martins, 2016).

En el ámbito familiar, puede conllevar la disminución de la satisfacción matrimonial (Cruz, 2011); cambios en las prácticas cotidianas y roles familiares (Mata, 2001, c.p. Cruz, 2011). Por tal motivo, Kegler y Medeiros (2015) exponen lo importante del acompañamiento para darle significado a dicha experiencia y para compensar las frustraciones derivadas de la misma.

Sahagún, Hermosillo y Olid, (2014), Alcover, Topa, y Fernández (2014) y Naqui y Manazanares (2016), plantean al respecto que el contexto es importante para comprender esta experiencia y establecen a la familia como un elemento importante para el afrontamiento progresivo, considerando los vínculos familiares y sociales como un elemento fundamental en relación con la experimentación de la etapa.

En este orden de ideas, puede establecerse una estrecha relación entre la forma de vivir la jubilación y las características personales, experiencias, estrategias de afrontamiento, redes de apoyo formal e informal y calidad de la relación conyugal (Almeida et al., 2016). Incluso, personas casadas o que viven en pareja pueden enfrentar mejor el retiro laboral que personas solteras, lo que sugiere que el apoyo de la pareja y/o familia puede contribuir en la compensación de la falta de interacción social en el trabajo (Potocnik, Tordera, y Peiró, 2008).

Por esto, puede establecerse a la familia nuclear, entendida como el grupo formado por padres e hijos (Arriagada, 2004), como un elemento de gran importancia en la experimentación del proceso de ruptura laboral, ya que la vivencia del mismo no es exclusiva del protagonista sino que influye en su entorno familiar. Siendo así, la familia podría requerir reajustes para generar bienestar entre sus miembros, por lo que la comprensión de la experiencia en este plano resulta crucial para dar pasos en beneficio de los actores principales del retiro laboral y sus núcleos familiares (Almeida et al. 2015).

Ahora bien, la desvinculación laboral es parte del ámbito de actuación de la psicología organizacional (Robbins y Judges, 2009); sobre esta base, es de suma importancia para el área, el estudio de la adaptación a la jubilación desde una vertiente dinámica y procesual, que considere los inicios de la experiencia hasta el logro de la acomodación (Aymerich et al., 2010). No obstante, en la actualidad existe poca aproximación a la jubilación como proceso y desde un enfoque psicosocial (Sahagún et al., 2014) y pocos estudios que aborden el impacto de la jubilación sobre la familia de la persona que la experimenta, ya que regularmente se aborda la realidad del individuo que experimenta el retiro laboral directamente (Almeida, et al. 2015).

Todavía más, al no estar establecida una regulación legal, existe poco interés de las organizaciones por dar acompañamiento al personal que va de salida, ya que pese a la existencia de diversidad de programas de desvinculación laboral, hay

también poca aplicación de los mismos por parte de las organizaciones; así como una consideración de los empleados de que éstas no tienen responsabilidad alguna de acompañamiento en el proceso (Naqui y Manzanares, 2016).

Asimismo, en el nivel institucional ucevista, existe poco desarrollo de esta línea de investigación, especialmente con un abordaje cualitativo y procesual, desde el área de la psicología organizacional, lo cual se considera relevante siendo que éste es un ámbito directo de actuación para la misma y considerando que el psicólogo organizacional es ante todo psicólogo y no debe convertirse en mero personal administrativo.

“Cuando mi mamá se jubiló fue difícilísimo, tenía demasiado tiempo desocupado y eso le daba ocasión de crear problemas donde no los había. Quería participar demasiado. Otras veces se aislaba sin razón...” –Hija de mujer jubilada hace unos 3 años, en conversación cotidiana con propósito.

En el ámbito familiar, en ocasiones, hay falta de comprensión de la experiencia vivida por quien termina la relación laboral y por causa de esto, poco acompañamiento o una participación inadecuada en esta etapa; mientras que en el plano personal, hay un descuido de la consideración de esta realidad que sin duda es compleja, por lo que la mayoría de las personas la asume sin acompañamiento, aspecto que resulta más crítico si no se cuenta con estrategias personales y sociales para afrontarla.

Por todo esto, al considerar que la conservación o pérdida del trabajo constituye un eje que articula y estructura la vida de las personas (Alcover Martínez, Rodríguez, & Domínguez, 2004), se busca una aproximación a la comprensión de la experiencia de quien experimenta el retiro del campo de trabajo y de su familia nuclear como participantes indirectos de la misma. Se procura ahondar en las experiencias, significados, perspectivas y percepciones sobre esta realidad, más que una generalización; no obstante, partiendo de la comprensión de este proceso, podrían generarse líneas de acción para el abordaje desde distintos ámbitos de la psicología.

En el contexto institucional ucevista, se considera importante la comprensión por parte de los estudiantes de psicología, del impacto que la jubilación representa a quien la experimenta y a su familia, con el propósito de generar concientización que dé pie a un accionar en su práctica, actual o futura, que favorezca el desarrollo e

implementación de estrategias de afrontamiento de la desvinculación laboral, bien sea en las organizaciones donde desempeñen sus funciones o en la práctica clínica y/o de asesoramiento.

En el ámbito de la mención de Psicología Industrial, siendo la primera investigación que en los últimos años se orienta al abordaje de la experiencia de la desvinculación laboral y que lo hace desde su construcción por parte de quien la experimenta y sus familiares, podría resultar punto de partida para el desarrollo y profundización del tópico de investigación.

De igual modo, la concientización en los futuros profesionales del ámbito organizacional podría favorecer la consideración de la importancia del establecimiento de políticas que ofrezcan un acompañamiento real a los trabajadores que van de salida, con lo que se lograría una gestión más completa del talento humano. Posiblemente, con ello, podría lograrse la generación de planes, proyectados a futuro, que incorporen estos temas a las previsiones industriales, dándoles mayor importancia (Tirro, 2014).

En el plano familiar, se considera que el proceso de construcción de la realidad que la desvinculación laboral representa para quien la experimenta, contribuye a la comprensión de la complejidad de dicha etapa por parte del núcleo familiar y, considerando que los vínculos afectivos son una variable de importancia para la forma en que la jubilación es enfrentada, dicha comprensión puede beneficiar el acompañamiento adecuado al protagonista del proceso y la adecuada gestión del proceso personal.

En atención al aspecto individual, la mirada hacia sí para la comprensión de la realidad experimentada con la desvinculación laboral puede servir al reconocimiento de la necesidad de estrategias e implementación de las mismas para lograr un afrontamiento efectivo de la experiencia de modo que ésta resulte una transición menos abrupta y pueda orientarse al enriquecimiento de la vida personal y familiar.

Así pues, partiendo de la comprensión, desde las distintas esferas involucradas podría hacerse posible el desarrollo de estrategias y políticas que más allá de la consideración de las expectativas de los trabajadores para planificar y tomar decisiones sobre continuar o no trabajando y las posibles formas de enfrentar la

situación junto a sus familias, establezcan oportunidades de tipo institucional, estructural o legal (Alcover et al. 2014).

Por todo esto, con la presente investigación se busca que las personas que experimentan la desvinculación laboral y sus familias nucleares atiendan hacia sí y expresen sus vivencias y percepciones en relación con esta experiencia, a fin de generar el entendimiento y comprensión de los significados implicados en la misma y las transformaciones dinámicas vitales que produce.

Así, se plantea responder a los siguientes interrogantes: ¿Cómo es percibida, por sí mismo y por su núcleo familiar, la experiencia de desvinculación laboral de personas jubiladas de instituciones públicas?, ¿Qué significado le atribuyen a la experiencia de desvinculación laboral, tanto la persona que la experimenta directamente, como los miembros de su núcleo familiar?

OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

- Explorar la experiencia de desvinculación laboral en personas jubiladas y sus núcleos familiares.

1.2. Objetivos Específicos

- Conocer las percepciones en relación con los cambios en el ser y el hacer de quien se jubila, desde la perspectiva tanto del sujeto de desvinculación como de su núcleo familiar.
- Describir el significado dado de la experiencia de desvinculación laboral por parte de la persona que la experimenta directamente y de su núcleo familiar.
- Indagar acerca de las expectativas en relación con la terminación de la relación laboral por parte de la persona que la experimenta directamente y de su familia nuclear.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Cuando se realiza una investigación, se ejecuta también una revisión de la información referida al tópico, para conocer la teorización establecida, el estado actual de los avances en la búsqueda y profundización del conocimiento al respecto. Este apartado recoge la información referida a investigaciones previas relacionadas con el tema de interés y los aspectos teóricos involucrados.

2.1. Jubilación, más que la desvinculación laboral

Cruz (2011), señala que la jubilación es valorada muchas veces como una transición que ocurre al final del período de adultez del ciclo vital, relacionándose con el inicio de cambios físicos, psicológicos y sociales y marcando la transición entre la etapa de la adultez media y la adultez tardía.

Un enfoque integral del retiro laboral, nos permite considerarlo desde tres perspectivas coexistentes, una constituida por la experiencia individual, que presenta características particulares en atención a cada caso y persona; una colectiva, en la que interactúa no sólo el jubilado sino también sus redes de apoyo y por último, una ecosistémica en la que participan el jubilado, su entorno directo como la familia, los amigos y otros grupos cercanos, así como el contexto en que la experiencia se presenta (Limón, 1993).

En esta línea, Sirlin (2007) plantea que la jubilación comprende varias dimensiones entre las que podemos encontrar la jurídico-legal referida a la normativa legal vigente en relación con el retiro laboral; la económica, relacionada con la prestación generada o beneficios salariales perdidos; la social, vinculada con el cambio de status generado en el retiro de la vida laboral; y finalmente, la psicológica, en atención a los cambios del curso diario de la vida y reestructuraciones implicadas para las relaciones sociales y familiares.

Al respecto, existen diversas posturas teóricas y, en esta línea, esta autora refiere a Guillemard con su Teoría de la crisis y a Atchley con la denominada Teoría de la Continuidad. La primera, referida a la consideración de los efectos negativos que la

jubilación conlleva, con base en la posición del trabajo como factor estructurador de la vida en sociedad y como fuente principal de ingresos. Desde esta visión, se establecen entre las consecuencias, la pérdida de valor social de la persona que se jubila, el acceso a un tiempo libre, forzado y vacío, y la ausencia de mecanismos de socialización durante la etapa, por lo que la salud se ve perjudicada con afecciones emocionales que pueden desencadenar o potenciar la presencia de algunas enfermedades.

Por su parte, la teoría de la continuidad enfoca la crisis únicamente como una parte del todo. Es más, la considera como uno de los aspectos de la realidad que la jubilación representa, realzando las experiencias satisfactorias que pueden generarse gracias al aprovechamiento del tiempo libre, sorteando con ello la crisis de ruptura, que se verá condicionada por la preparación para su afrontamiento, de modo que es posible que no se vea afectada la satisfacción con la vida.

Alpízar (2011), enfoca la experiencia de jubilación como caracterizada por una serie de aspectos de duración variable que, en su conjunto, incluyen diversas emociones que podrían experimentarse en el proceso, como una suerte de etapas entre las que encontramos:

- Fase de euforia.
- Fase de ocupación.
- Fase de la luna de miel.
- Fase de desencanto.
- Fase de la reorientación.
- Fase de la estabilidad.

En esta línea, Hornstein y Wapner (1985, c.p. Hermida, Tartaglino, Offman y Stefani, 2014) establecen algunas posturas comunes para vivenciar la jubilación y a partir de las cuales suele hacerse la valoración de la misma, encontrando entre ellas:

- Continuidad, donde la jubilación no representa propiamente un antes y un después.
- Transición hacia la vejez, donde se reduce el nivel de actividad y se genera mayor calma.

- Nuevo comienzo, donde se proporciona apertura a la nueva faceta, organizando el tiempo en función de las necesidades e intereses.
- Interrupción impuesta, donde un agente externo despoja de la posibilidad de continuar la función laboral y hay sentimientos de no encontrar reemplazo para ésta.

Estos planteamientos, representan algunos esquemas trazados con el propósito de caracterizar el proceso de jubilación. No obstante, al volver la mirada sobre diversas posturas que señalan consecuencias o modos particulares de percibir esta experiencia, una herramienta para entender la aparente contradicción o diversidad, es el considerar la jubilación como proceso más que como un hecho que ocurre en un momento específico (Pastor, Villar, Boada, López, Varea y Zaplana, 2003), pues como señalan Schaie y Willis (2003) al ocurrir el retiro laboral, el impacto se muestra variable en el tiempo, en atención a los mecanismos que permiten la adaptación a la nueva circunstancia.

Por esto, es fundamental destacar, como señalan estos autores, que en buena medida la valoración que se hace de la jubilación se encuentra estrechamente atada al significado dado al trabajo; el cual experimenta variaciones a lo largo del tiempo en cada persona, así como entre individuos, en atención a diversos elementos y características personales y del contexto.

2.2. El trabajo como construcción social

El trabajo es el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir y prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Peiró, Prieto y Roe, 1996, pp. 38).

Se evidencian, entonces, distintas formas de recompensa obtenidas a través de la actividad laboral y señalan, en esta línea, Rodríguez, Mendoza y Vivas (2010) que se debe asumir como una actividad generadora de vinculaciones que tiene implicaciones, en los planos social, económico y cultural, de manera que representa

una realidad integral, no limitada únicamente a uno de estos elementos y por tanto, es un elemento crucial en la vida.

Así, es concebido como una actividad significativa y central para el ser humano; a trabajar se dedica gran parte del tiempo, por lo que trabajar se convierte en un espacio de socialización estimado como un vínculo principal entre la persona y la realidad (Jahoda, 1987). Plantean Álvaro y Garrido (2006) que se instituye como área clave para el establecimiento de relaciones sociales y la construcción de la identidad personal y social, de forma que su posesión estructura en buena medida la vida de las personas.

Es así que en el interés de abordaje de la experiencia y significados de la jubilación, como ruptura de la relación laboral, resulta fundamental considerar la estrecha vinculación que existe entre ésta y la construcción social del trabajo, pues éste, ya sea desde las perspectivas antropológica, social, económica, histórica o psicológica, se ha configurado como una actividad relevante que permite a los individuos considerarse parte de un sistema (Romero, 2015).

En este sentido, Cruz (2011) señala que desde el punto de vista psicosocial el trabajo cumple una función integrativa que da sentido a la vida, pues permite a la persona trabajadora realizarse y cumplir con otras funciones vitales, y que el significado personal dado a éste, irá en función de las experiencias y vivencias, configurándose, modificándose y reafirmandose constantemente.

Sin embargo, esta importancia concedida al trabajo no se basará únicamente en elecciones personales sino que también estará condicionada por el significado y el valor que le otorga la sociedad (Alcover, Martínez, Rodríguez, y Domínguez, 2004); yendo más allá de una función puramente instrumental y económica y constituyéndose en fuente principal de medios y recursos para el desarrollo social y moral (De la Garza, 2000).

2.3. Significado del trabajo

El significado del trabajo es el conjunto de valores y creencias, en relación con éste, que las personas y/o grupos sociales desarrollan en el proceso de socialización antes de iniciarse en el mismo y durante su participación en el mundo laboral. Dicho

significado, se relaciona estrechamente con la motivación laboral, las representaciones sociales del trabajo, las experiencias laborales y los factores personales y experienciales y con la centralidad del trabajo (Alcover, Martínez, Rodríguez, y Domínguez, 2004).

Drenth (1991) propone que en el proceso de establecimiento del significado del trabajo, los valores hacia el mismo se arraigan en la educación desde la infancia y han de tener un efecto duradero en la personalidad; no obstante, considera la intervención de modificaciones y adaptaciones que suceden en función de diferentes etapas y situaciones en la vida personal, familiar y laboral.

Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001) establecen, en esta línea, dimensiones que han de conformar el significado del trabajo, las cuales son:

- Centralidad del trabajo, se presenta el grado de importancia que tendrá el trabajo para la vida de cada persona, no sólo en sí misma sino, además, comparada con otras esferas como la familiar o los tiempos de ocio.
- Las normas societales del trabajo, que son las afirmaciones realizadas en el proceso de valoración normativa del trabajo o de la justicia relativa al mundo laboral, desde el punto de vista de la persona y de la sociedad.
- Valores laborales, están referidos como aquellos aspectos o características que son de interés para la persona y que le resultaría agradable encontrar en su trabajo.

Así, la postura establecida por las personas en atención a estas dimensiones genera una configuración o perfil particular que permite conocer el significado que le ha otorgado al trabajo. Por esto, Sahagún, Hermosillo y Olid (2014) establecen el significado del trabajo como un elemento de interés clave pues se relaciona con la motivación al mismo y la importancia vital que posee, siendo así determinante para la percepción que se tenga de la ruptura laboral.

Esto es, el significado que tiene el trabajo para la sociedad en que se desenvuelve un individuo, y más específicamente para sí; el qué tan central se establece en su vida, son aspectos fundamentales en la construcción de las expectativas que se generan hacia la desvinculación del mismo y para la evaluación que se realiza de ésta. De este modo, impactan en la vivencia, por lo que su

consideración en el proceso de acercamiento a la comprensión de la experiencia, resulta crucial para la misma.

2.4. Transición trabajo-desvinculación laboral

Cándido, Díaz, Duque, Estévez y Gamero (2016) establecen funciones principales para el trabajo, siendo éstas la compensación material, en términos de la cobertura económica de las necesidades cotidianas, la compensación social en atención a la influencia de los grupos y relaciones interpersonales que las personas buscan en el trabajo para satisfacer necesidades sociales y finalmente, la compensación psicológica, relacionada con la autorrealización y la necesidad del individuo de emplear y desarrollar sus aptitudes, orientándose al desarrollo de su potencial y al crecimiento personal. De este modo, se hace notoria la forma en que el trabajo, nutre y forma parte importante de la vida de las personas.

Ahora bien, es imprescindible tener en cuenta que la vida representa un continuo de cambios, que implica el paso por diferentes etapas, con características, oportunidades y limitaciones particulares a cada una. La edad cronológica determina en buena medida facetas y acontecimientos a transcurrir, condicionados muchas veces por lo realizado y/o alcanzado en las etapas anteriores; en este sentido, el trabajo hace parte de varias de estas etapas y estructura la vida en atención a aspectos como el uso del tiempo, actividades a realizar, relaciones, estatus social, desarrollo de capacidades y construcción de la identidad (Sirlin, 2007).

Si consideramos esto, es posible inferir que sucede de modo similar con la desvinculación laboral por jubilación, pues al representar una etapa de la vida que plantea el fenómeno de ruptura con la vida laboral, ha de impactar en la planificación y actividades que configuran la cotidianidad de las personas y a partir de ello podría, de no manejarse adecuadamente, alterar el funcionamiento de las relaciones e incidir en la percepción de sí, de la valoración que hace el entorno familiar y del estatus social que se posee.

El retiro laboral se considera una de las mayores transiciones vitales en tanto representa un cambio de efectos duraderos que surgen en un período relativamente breve y que afecta diversas áreas de la vida durante un tiempo. Así pues, la consideración de la transición trabajo-retiro es fundamental, ya que representa una

etapa de cambios con gran significado por la generación de expectativas y las exigencias de ajuste, no sólo para quien lo experimenta sino para aquellos que le rodean (Sahagún, Hermosillo y Olid, C., 2014).

Los autores arriba mencionados citan a Crego, Alcover y Martínez-Íñigo (2008) quienes señalan que la transición que ocurre entre la actividad y la salida del mercado laboral en el mundo occidental, implica rupturas que condicionan la adaptabilidad de la persona que la experimenta. En esta línea Rebai (2006) plantea que diversas actividades median la relación de los individuos con la sociedad y que el trabajo representa una importante, ya que así como el individuo se siente tratado en el trabajo, puede sentir que la sociedad lo trata; es por esto que la desocupación vulnera los lazos de contingencia que se generan entre estos, lo cual puede ocasionar consecuencias variables, que estarán influidas por aspectos como la posición social, edad, sexo, situación familiar, entre otras.

Siendo pues una transición, que muchas veces es irreversible, y que implica adaptaciones continuas por las posibilidades y cambios que supone, pudiendo generar vulnerabilidad biofisiológica, psicoemocional y socioeconómica (Almeida et al., 2015), deben tenerse en cuenta sus implicaciones ya que involucra la toma de conciencia para el enfrentamiento y gestión de los cambios que representa la nueva vida, alterada en aspectos tales como finanzas, actividades cotidianas y relaciones sociales (Valero, Segura y Topa, 2015) .

2.5. Familia y trabajo

La familia es un sistema de relaciones principalmente afectivas en el que la persona permanece un tiempo de su vida; este sistema se evidencia en las distintas culturas y representa un ambiente social de interacción e interdependencia fundamental para el ser humano y la estructuración de su existencia (Nardone, Giannotti y Rocchi, 2003).

De acuerdo con Hurlock (1985, c.p. Hurtado y Noguera, 2008) la familia forma para sus miembros un espacio de aceptación y afecto. En esta línea, Palacios y Rodrigo (1998) la establecen como:

Unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se quiere duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia (p. 33).

Se constituye como un núcleo en el que se produce interdependencia económica y se facilita y promueve el desarrollo de los adultos y los hijos implicados, existiendo un compromiso de relaciones íntimas y privilegiadas de modo que entre más rica es la relación, más numerosos y profundos serán los elementos de subjetividad en el funcionamiento. La familia, más allá de ser una unidad de reproducción y subsistencia, representa una unidad de existencia compartida, de afecto, comunicación e intercambio. En esta línea, estos autores señalan diversas funciones entre las que podemos encontrar (p. 35):

- Contexto de desarrollo y socialización para los hijos y para los padres.
- Escenario en el que se construyen personas adultas con determinada autoestima y sentido de sí mismo y que experimentan cierto nivel de bienestar psicológico en la cotidianidad frente a los conflictos y situaciones estresantes.
- Escenario de preparación donde se aprende a afrontar retos así como a asumir responsabilidades y compromisos que orientan a los adultos hacia una dimensión productiva, plena de realizaciones y proyectos e integrada en el medio social.
- Escenario de encuentro intergeneracional donde los adultos amplían su horizonte vital formando un puente hacia el pasado y hacia el futuro.
- Red de apoyo social para las diversas transiciones vitales que ha de realizar el adulto como búsqueda de pareja, de trabajo, de vivienda, de nuevas relaciones sociales, jubilación, vejez, entre otras.

Sin duda, representa una esfera importante, que en ocasiones compite con la laboral en términos de demandas de atención y compromiso. En este sentido, diversos autores señalan que, muchas veces, dependiendo de las características de la profesión o actividad que se ejerce, las decisiones familiares y personales se ven afectadas y viceversa; generándose un proceso de interdependencia.

Adroher y Nuñez (2003), establecen que en la sociedad occidental, es muy común encontrar parejas en las que ambos miembros mantienen una relación de trabajo remunerada; pues si bien hace algún tiempo era habitual que la mujer al casarse, abandonara su puesto de trabajo o lo mantuviera únicamente si los ingresos generados por éste resultaban críticos para el sostenimiento familiar, ya los campos familiar y laboral no se mantienen separados.

Agregan, asimismo, que a partir de la oportunidad de desarrollar una vida profesional y laboral, al tiempo que de pareja y familiar, resulta cotidiana la existencia de límites difusos entre las esferas familiar y laboral, por lo que las familias deben enfrentar el reto de configurarse y estructurar dinámicas de convivencia específicas, en atención a sus expectativas, horarios y disponibilidad de tiempo, convirtiéndose esto en un proceso de aprendizaje constante que no está libre de problemas y dificultades.

2.6. Perspectiva de género y trabajo

La inclusión del concepto género transforma y enriquece la perspectiva centrada en la división sexual del trabajo; éste viene a representar una construcción histórico-cultural, que establece de forma normativa lo femenino y masculino, socialmente hablando, con fundamento en la base biológica del sexo y las identidades subjetivas y colectivas establecidas. De este modo, el género ha de condicionar la valoración diferenciada que se hace sobre el hombre y la mujer, así como la relación de poder que se establece entre estos en distintos contextos (Rico, 1993 c.p. Arriagada, 1997).

Socialmente, la condición de género aunada al trabajo, son elementos determinantes en gran medida de la vida de las personas; tanto el hombre como la mujer cumplen roles, actividades y muestran comportamientos, condicionados por sus características en atención al género, unas características que no son azarosas sino que se han ido estructurando lo largo de la experiencia vital, y que, finalmente, en el campo laboral se verán complementadas con el asumir roles específicos (Cruz, 2011).

Lagarde (2005), señala que hombres y mujeres se definen de modo distinto al asumir caracterizaciones diferentes frente al trabajo, puesto que por tradición social el hombre es asociado con la producción económica y el trabajo útil, mientras que la mujer es vinculada con los cuidados familiares y las labores domésticas. De este modo, agrega, la situación de la mujer viene definida por el conjunto de las

características que tienen las mujeres a partir de su condición genérica en el contexto histórico y social, dentro del cual el ámbito laboral se encuentra enmarcado.

En este sentido, a partir de los años 60, diversos grupos se han dedicado a trabajar por la visibilización de la participación laboral de la mujer, poco valorada en buena medida por la invisibilidad del trabajo doméstico no remunerado así como otras labores fundamentalmente agrícolas, que muchas veces no han sido consideradas trabajo. Por este motivo, durante mucho tiempo, el condicionamiento de la historia de la mujer, atada al elemento familiar, se tradujo en recorridos laborales precarios e intermitentes (Arango, 1997).

Se constituye, entonces, una división del trabajo que hasta hoy representa el referente del modelo de socialización de hombres y mujeres; para las cuales, se considera, como un aspecto adicional al desempeño laboral, el trabajo doméstico, así como el cuidado, educación, formación, mantenimiento de relaciones y apoyo a los miembros de la familia, por lo que la distinción entre categorías como trabajo y descanso, para éstas, es mucho menos aplicable, ya que los límites entre ocio y tiempo para descansar se solapan con las horas destinadas al trabajo doméstico y cuidado familiar (Arriagada, 2005).

Se evidencia la existencia de diversas perspectivas sociales, que se traducen en valores que influyen en la y la conducta; de manera que se producen roles diferenciados, actividades y formas de participación social, cuya consecuencia establece expectativas distintas para hombres y mujeres en relación con la vida laboral (Hermida y Stefani, 2011).

2.7. Equilibrio trabajo-vida

Kalliath y Brough (2008, c.p. Jiménez y Gómez, 2014), cuando se trata de valoraciones relacionadas con los diversos roles desempeñados en la cotidianidad, reseñan como un elemento importante el equilibrio trabajo-vida, entendido como el logro de experiencias satisfactorias en distintos ámbitos; para lo cual es necesaria la inversión de recursos personales, como energía, tiempo y compromiso, los cuales deben distribuirse adecuadamente. Al lograr dicho balance, resulta un individuo comprometido y probablemente satisfecho con el papel desempeñado en las esferas personal, laboral, social y familiar.

Surge, entonces, la posibilidad de dar una connotación positiva o negativa a lo logrado en la búsqueda de ese equilibrio, considerando el tiempo, participación y satisfacción; de manera que cuando la participación o cumplimiento de uno de los roles entorpece el cumplimiento del otro, se producen situaciones de tensión que afectan la satisfacción y el bienestar percibido (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008).

Siendo así, se hace notorio el estrecho vínculo entre el funcionamiento de ambas áreas de la cotidianidad humana y cómo, a lo largo de la vida, la familia y el trabajo implican ajustes y decisiones que permitan adaptarse a las realidades particulares de cada individuo. De este modo, sería natural suponer que los ajustes realizados durante la vida laboral en atención a las características familiares, implican nuevos ajustes una vez ocurrida la ruptura con el trabajo.

Por todo esto, frente a la jubilación se hace imperante en el núcleo familiar el reentrenamiento y actualización para la nueva vida; el establecimiento de cambios y adaptaciones, de reaprendizaje y replanteamiento de las relaciones para generar bienestar y satisfacción en el entorno familiar (Almeida et. al, 2015).

2.8. Perspectiva psicosocial de la desvinculación

Rebai (2006) argumenta que el ser humano necesita trabajar, tanto para atender a los requerimientos indispensables en la vida como para otros propósitos, en un nivel de armonía con sus propias metas, intereses y aptitudes; de modo que al ocurrir esta relación en forma equilibrada, el trabajo ha de convertirse en un elemento poderoso en la construcción de la identidad personal.

Las investigaciones que se han realizado en relación con el trabajo, desde distintas perspectivas y áreas del quehacer científico, muestran un incremento en la preocupación por la crisis económica y social que atraviesan actualmente las sociedades en el mundo laboral, así como por la comprensión del carácter multidimensional del trabajo como ámbito de estudio desafiante (Marín, 2003, c.p. Peralta, 2011).

Salanova, Hontangas y Peiró (1996), señalan que el trabajo se asume como una construcción social que implica, además, participación activa, productiva, responsable y generadora de recursos; mientras que la jubilación puede representar lo contrario,

pasividad, liberación de responsabilidades y poca o nula productividad, principalmente por su asociación con la vejez (Rodríguez, 2006).

Por esta razón, en las concepciones construidas acerca del trabajo y la percepción de la ruptura con el mismo, inciden saberes, prácticas, creencias y expectativas. En tal sentido, la jubilación puede abordarse desde distintas perspectivas, entre las cuales pueden considerarse aquellas vinculadas con los efectos que tiene en lo personal y lo social.

En este orden de ideas, su ocurrencia como hito de la vejez es sólo uno de los múltiples aspectos que pueden considerarse, ya que emocionalidad, satisfacción, bienestar, autoestima, roles y rutinas también se ven impactados durante este proceso (Sahagún, Hermosillo y Olid, 2014).

Siendo que el trabajo constituye un modo de vinculación vital con los aspectos económico y social, su pérdida, en la jubilación, trae consigo una serie de reacciones emocionales para quien la experimenta, ya que siente perder el estado de seguridad pues no sólo se produce un desequilibrio en el plano económico, sino que pueden presentarse también conflictos en el ámbito familiar, hostilidad en las relaciones interpersonales, percepción de pérdida de reconocimiento social, conflictos en la estima hacia sí y disminución de la satisfacción vital (Rebai, 2006).

Asimismo, es necesario considerar que el proceso de desvinculación laboral puede ocurrir o no, en circunstancias de bienestar de acuerdo con las características biológicas, psicológicas y sociales de la persona, como condiciones de salud, estrategias personales de afrontamiento, redes de apoyo social y familiar (Varela, 2008) así como oportunidades proporcionadas por el entorno organizacional y legal. Es por esto, que la consideración de estos elementos resulta de utilidad en la comprensión de la vivencia.

2.9. Género y jubilación

Hermida, Tartaglini, Ofman y Stefani (2014), señalan que la forma de experimentar la jubilación puede ser distinta, no sólo con base en los estilos personales sino, que el elemento género podría contribuir ya que en el caso de las mujeres,

continúan ocupando un rol desempeñado a lo largo de sus vidas, el doméstico; mientras que los hombres deben encontrar o construir uno nuevo.

Considerando que el paso a la jubilación está condicionado por los elementos que caracterizaron la vida laboral; autores ratifican que puede esperarse que mujeres y hombres vivencien el proceso de forma distinta debido a las diferentes experiencias y algunos elementos condicionantes preestablecidos socialmente, que se verán reflejados en la forma del ajuste a dicha transición (Potocnik, Tordera y Peiró, 2008). En esta línea, Arber y Ginn (1991, c.p. Potocnik et. al, 2008) argumentan que la importancia del hogar y la familia para la mujer, suponen una suerte de continuación entre el trabajo y la jubilación por lo que el ajuste podría resultar más positivo para las mismas.

Estudios sugieren que las mujeres enfrentan de forma más positiva los cambios asociados a sucesos vitales como la jubilación mientras que para los hombres podría representar una importante pérdida. Esto, considerando, en ambos casos, la expectativa social ya que como se ha señalado hasta ahora, la mujer continuaría cumpliendo el rol de cuidadora esperado mientras que el hombre perdería su estatus de proveedor económico. Por otro lado, autores argumentan que para la mujer la pérdida del trabajo ocasionada por la desvinculación definitiva puede representar una pérdida de estatus y reconocimiento social adquirido en el proceso de transformación de los roles preestablecidos, mientras que para los hombres puede representar la liberación de una responsabilidad socialmente establecida como veedor de la familia y que ahora ha terminado permitiéndole dedicarse a otras actividades que le resulten de interés (Cruz, 2011).

En esta línea, y en la revisión de diversas investigaciones relacionadas con el tópico se presentan argumentos y/o hallazgos que ofrecen planteamientos diversos en atención al elemento género como interviniente en el proceso de jubilación y quizás, una manera de acercarnos a la comprensión de tales resultados es la consideración de los aspectos que hasta ahora se han mencionado como elementos determinantes para el proceso, los cuales lo hacen una vivencia basada en historia, características y contextos personales.

2.10. Adulthood and retirement

In relation to the development of adulthood, there are various approaches and authors; Cornachione (2006) starting from the elements in common, forms his model establishing three major phases for the same (p. 26):

- **Stage of conquest:** It is located here the procreation and productivity and is located around the 30 and 40 years. It forms the own family, which implies relationships of partnership and care of the children; likewise, there is a labor function for the economic and social well-being. It is considered the beginning of adulthood by the search for emotional and economic independence.
- **Stage of crisis and consolidation:** It is characterized by the crisis of the middle of life, a moment in which the person must accept reality, evaluating if they have achieved their projects and then, rethinking and redefining them. Family and social consolidation provides tranquility and usually there is security as a result of experience.
- **Stage of the empty nest and redefinition:** It is located between 50 and 60 years and is the period in which normally the children leave home (empty nest) and consequently the relationship of partnership needs to be redefined. The person is oriented to the social decline starting from retirement and to the physical decline of age. It is the moment of the balance of life, of establishing what has been achieved and what has not been achieved.

In this line, Hidalgo (2002) indicates that aging is a natural process, inherent to life and it begins from the moment of conception to culminate in the moment of death; during this process a series of changes occur that range from biological aspects that are quite notorious to changes in personality, social roles and the ability to adjust or adapt to the environment.

Among the attitudes that are generated in this respect, there is the fear of aging or losing status and social participation, which can generate a crisis in the person; for this reason, the arrival of retirement, common in that stage, could result in an aggravating factor in that the idea of aging and its implications tends to awaken certain fears, associating it also with a facet of vital decline (Alpizar, 2011).

De hecho, en muchas sociedades y durante mucho tiempo, se ha tomado la jubilación como la puerta a la vejez, atribuyéndole connotaciones negativas; no obstante, más recientemente, se ha considerado una fase de posibilidades, libertades y oportunidades de realización (Sirlin, 2007). Rosa (1996) plantea que envejecer es un proceso personal que en buena medida depende del balance entre las limitaciones y las potencialidades de las personas y si bien, los aspectos biológicos son inevitables, la connotación psicológica resulta distintiva en atención a la actitud personal que se tiene frente al propio envejecer.

Luiz y Donelles (2003), señalan que la calidad de vida durante esta etapa estará asociada también con la salud mental, incluyendo aspectos como autoaceptación, interacción constructiva con otros, autonomía, sensación de valoración por parte del entorno, productividad y satisfacción con la vida. De esta manera, el adulto que transita la etapa, debe identificar y aceptar sus limitantes y oportunidades para favorecer el equilibrio y su calidad de vida, con la claridad de que envejecer no implica dejar de vivir; placer, amor, bienestar, sexo y principalmente felicidad, no son privilegios de un grupo etario asociado a la juventud; por lo tanto, la construcción propia del envejecimiento no debe confinar ni negar la posibilidad de una vida confortable (Salles y Ribeiro, 2003).

Para Hidalgo (2002), el ajuste efectivo a las transiciones que representan el envejecimiento y la jubilación no sólo depende de la actitud, también estará influido por condiciones de salud, ingreso económico, apoyo social y aptitudes para enfrentar los cambios involucrados, elementos que se encuentran vinculados bidireccionalmente; por lo que el afrontamiento de la etapa con una actitud positiva y la disposición a mantenerse activos también influirá en las condiciones de salud, el apoyo social y la adquisición de estrategias de afrontamiento.

2.11. Ocio y jubilación

El tiempo tiene diferentes significados para el hombre de acuerdo con la actividades que se realicen durante su transcurrir; en atención a ello, se le asignan nombres, por ejemplo tiempo de aprendizaje, tiempo de trabajo, tiempo de ocio, tiempo de esparcimiento, entre otros (Cornachione, 2008). En este sentido, Becchetti, Ricca, y Pelloni (2012, c.p. Sahagún, Hermosillo y Olid, 2014) señalan que abordar el retiro laboral sin considerar el tiempo de ocio y el esparcimiento puede resultar un error; es

más, diversos autores señalan fuertes asociaciones entre la calidad de vida posterior a la jubilación y el acceso a actividades de ocio y esparcimiento.

Diversidad de estudios de gerontología y sus hallazgos contribuyen a lograr conciencia sobre el importante papel que éste tiene sobre el bienestar físico y psicológico, en la satisfacción y calidad de vida, especialmente, de las personas ancianas (GERINCON, s/f). El vínculo entre retiro y esparcimiento se convierte en objeto de interés al considerar las expectativas y dificultades que experimentan las personas en el proceso de jubilación. Toltecatl, Padilla, Loría, Herrera, Ortiz, Téllez y Villafranca (2006) indican que el retiro laboral resulta más difícil cuando quien lo experimenta considera que lo ha perdido todo, y que esto suele suceder cuando no se valora el esparcimiento o el ocio, considerándolos superficiales o vacíos de significado.

Agregan que el aprovechamiento e inversión del tiempo libre en la realización de actividades que resulten agradables, el mantenerse constantemente activos, así como la participación social y el acercamiento con los afectos, resultan satisfactorios para la vida lo cual contribuye a compensar las necesidades propias de la edad.

Salles y Ribeiro (2003), añaden que el tiempo que queda vacío después del retiro laboral, puede ser positivo ya que es un tiempo restante de las actividades cotidianas en el que resulta posible decidir libremente lo que se desea realizar, bien sea una actividad de ocio o una de mayor significado individual y social y Papaleo (1996, c.p. Salles y Ribeiro, 2003) establece que el ocio hace parte del quehacer humano, teniendo un alto impacto para el desarrollo personal y colectivo.

Durante el tiempo libre el individuo hace lo que le gusta y se expresa como persona, manteniéndose activo y proporcionándose condiciones para vivir satisfactoriamente, manteniendo la continuidad de su vida, cierta autonomía y la posibilidad de elecciones personales. Madrid y Garcés (2000) establecen la importancia del desarrollo de habilidades personales para la interacción con los demás, especialmente la comunicación, así como otras acciones de aprovechamiento del tiempo libre que faciliten asumir la nueva realidad, encontrando nuevos intereses o dedicando mayor tiempo a intereses previos, logrando con ello mayor vitalidad.

Por todo esto, se considera que el ocio junto con la actividad, posibilitan una buena y saludable forma de afrontar la jubilación y envejecer, y que más allá de ser

una actividad de libre elección y recompensa intrínseca, se relaciona estrechamente con la calidad de vida, convirtiéndose en un recurso preventivo y terapéutico para ciertas afecciones que pueden generarse por causa de un mal manejo de la ruptura laboral (GERINCOM, s/f).

2.12. Planes y proyectos personales frente a la jubilación

La premisa de la que debería partirse al procurar la adaptación en el camino hacia la jubilación, se fundamenta en poner la mirada adelante intentando planificar los años venideros (Atchley, 1982, c.p. Madrid y Garcés, 2000). Toltecatl et al. (2006) señalan que antes de la jubilación, la persona pasa por una etapa de separación emotiva del trabajo, donde suele pensar en el retiro y fantasear con él y que una vez ocurrida la ruptura, intentará hacer realidad sus fantasías, convirtiéndose este tiempo en una suerte de vacaciones prolongadas que siempre llegan a su fin.

Sin embargo, algunas veces, al percatarse de la imposibilidad de realizar la fantasía, sí ésta no reporta la satisfacción esperada o una vez lograda se vuelve aburrida; se presenta un momento crítico de vacío o desencanto y en este punto, hábitos, intereses, entre otros elementos de los ámbitos personal, familiar y social, necesitan ser reorganizados y reorientados. Asimismo, se hace necesaria una preparación en atención a aspectos como el envejecimiento, hábitos para una vida saludable, adecuaciones familiares, relaciones sociales y uso del tiempo libre (Cornachione, 2008).

De este modo, Toltecatl et al. (2006), frente a la inminencia de la jubilación, establecen la importancia de reorientar los planes, buscando alternativas realistas que aporten satisfacción a la vida y que conduzcan a una nueva estabilidad, ya que con ello se lograrán nuevas rutinas, bien sea por la dedicación a intereses personales o a nuevas actividades de trabajo acordes con la nueva realidad y con el entorno, lo que favorecerá el disfrute de la nueva forma de vida.

Sugieren la puesta en marcha de los planes, con antelación al retiro y de forma conjunta con los allegados, disminuyendo el ritmo de trabajo, delegando funciones, planificando actividades para el tiempo posterior a la ruptura laboral, estableciendo objetivos a lograr y un fondo de ahorro en la medida posible; señalando, asimismo que

posterior al momento de retiro, debe continuarse la planeación, enfrentando las preocupaciones y reflexionando sobre los aspectos positivos.

En este sentido, el establecimiento de un proyecto vital, que considere las áreas económica, estructural y conyugal, resulta primordial pues da coherencia a la vida en sus distintas facetas, incluida la jubilación, estableciéndola como una etapa más del desarrollo. Por esto, Madrid y Garcés (2000) proponen:

- Planificar las nuevas actividades a realizar con la pareja, en el hogar, con personas allegadas, en acciones profesionales independientes, trabajos de medio tiempo, entrenamiento a personal de relevo, entre otras.
- Planificación de los objetivos personales que se quieren lograr en este tiempo, para no pasarlo “sin hacer nada”.
- Planificación general realizada entre los miembros de la familia con quienes convive.

Así pues, observando la necesidad de acciones que favorezcan el proceso personal de transición frente a la jubilación, se establece la centralidad del establecimiento de planes y proyectos para enfrentar el antes, durante y después del momento de la ruptura laboral.

2.13. Organizaciones y jubilación

La calidad de vida en la adultez tardía, está asociada a un envejecimiento bien llevado, el cual tiene un importante componente psicológico por lo que una dimensión de educación para esta etapa resulta fundamental de modo que los procesos de formación profesional y las iniciativas desarrolladas junto a estos, proporcionan una importante oportunidad de comprender el proceso de envejecimiento humano en sus múltiples e interdependientes dimensiones, facilitando el acceso a herramientas para su afrontamiento (Luiz y Dornellez, 2003).

Sirlin (2007) establece que las personas en esta etapa han sido un importante fundamento para la sociedad y han aportado a su construcción por lo que, de alguna forma, se contrae una deuda social con ellos que puede resarcirse en su consideración y acompañamiento para lograr un afrontamiento activo del envejecimiento y la situación de retiro.

Las políticas de desvinculación laboral en las organizaciones son tan importantes como las de selección de personal ya que tanto el ingreso como la salida, son momentos extremos en la vida laboral de un trabajador y las oportunidades proporcionadas en este sentido, contribuyen a mejorar la calidad de vida durante la jubilación (Revai, 2006).

De acuerdo con Cuenca (1991), esto viene a significar que la organización no debe olvidar la satisfacción de las personas y los aspectos referidos a las relaciones humanas en su interior, el entorno cultural, laboral y socioeconómico, los cuales son aspectos que deben tenerse en cuenta al momento de establecer cambios en la vida afectiva y social de las personas como ocurre, entre otros, en el caso del retiro laboral.

Agrega este autor, que cuando una persona se jubila se producen importantes cambios y con el propósito de que la pérdida del rol laboral no se perciba como la pérdida de la estabilidad y la vida, debe procurarse la recomposición del mundo anterior, para lo que Sirlin (2007) establece que es necesario que con tiempo suficiente se haga a la idea de las transformaciones que experimentará su vida y su entorno.

En este orden de ideas, un programa diseñado con el objetivo establecer un plan de acción para afrontar el retiro laboral, debe ir más allá de acciones al momento de la ruptura de la relación laboral y fundamentarse en los hallazgos de la psicología del desarrollo y la gerontología, para abordar aspectos relacionados con la calidad de vida durante el envejecimiento y las distintas vivencias implicadas; más aún, no debe estar limitado a posibilidades únicas.

Al respecto, Alcover y Crego (2008) plantean que las modalidades de retiro de los trabajadores de edad avanzada se han ido diversificando en algunos países y que la tradicional forma de jubilación ha sido acompañada de programas de jubilación anticipada, voluntaria, parcial, progresiva y de prejubilaciones, cuyos efectos son diversos, especialmente en lo que se refiere al impacto sobre el bienestar psicológico y las relaciones interpersonales.

Así pues, establecen la importancia de incrementar el conocimiento científico y sus aplicaciones prácticas en este ámbito, así como de establecer líneas de acción para que organizaciones, instituciones y gobiernos tomen medidas que mejoren sus protocolos decisionales en relación con el retiro laboral y el tiempo subsecuente; todo

esto, con miras a favorecer el bienestar de las personas y sus familias así y de la sociedad en general.

2.14. Jubilación y vejez en Venezuela.

De acuerdo con la clasificación Global Age Watch de HelpAge International (2015), reporte anual sobre la situación de las personas mayores en atención a elementos como seguridad de los ingresos, salud (esperanza de vida y bienestar psicológico), capacidad (de trabajar o formarse) y contexto (relaciones sociales, seguridad y libertades), Venezuela se encuentra entre los países menos favorables para envejecer, situado en la posición 76 de los 96 evaluados.

La información arrojada señala que la salud es su rango más alto, con valores promedio por encima de la región en todos los indicadores; mientras que en competencias se ubica moderadamente gracias a ciertos logros educativos generados en los últimos años, según lo que el informe reseña. Ahora bien, en el ámbito de seguridad de los ingresos ocupa un lugar bajo pues tiene la tasa de pobreza para la vejez más alta de la región. Además, ocupa el lugar más bajo de la zona en relación con el ambiente propicio, basado en su puntuación menor a la media regional en tres de cada cuatro indicadores: seguridad (17%, la más baja de la región), libertad cívica (66%) y satisfacción con el transporte público (59%).

Ahora bien, en relación con la normativa legal asociada a la adultez tardía y la jubilación, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su artículo 80, que el Estado garantizará los derechos y beneficios de seguridad social que protejan y eleven la calidad de vida de los ancianos, estableciendo los aspectos que regulan en materia de pensiones y jubilaciones otorgadas por el sistema de Seguridad Social y señalando la garantía del derecho a trabajos acordes con sus capacidades y deseos.

En este sentido, en la actualidad existe en nuestro país un marco legal regulatorio orientado a favorecer el resguardo y protección de las personas que experimentan la jubilación. Así, se presentan a continuación algunas leyes y sus artículos en relación con este aspecto:

2.14.1. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

En su artículo 4 establece que la seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

Asimismo, establece que el Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones de protección integral a la vejez y pensiones por vejez (art. 18) y señala la creación del Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor, cuyo propósito es garantizarles atención integral para mantener y/o mejorar su calidad de vida (art. 58). De este modo, el régimen prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas comprende pensiones de vejez o jubilación (art. 64).

2.14.2. Ley de Servicios Sociales.

Señala que los organismos públicos y privados con competencia en materia de servicios sociales al adulto mayor y el Instituto Nacional de Servicios Sociales, responsables de garantizar las prestaciones, programas y servicios contemplados para el Régimen Prestacional, coadyuvarán para que sus acciones se desarrollen con la mayor eficacia y eficiencia en beneficio de los sujetos protegidos (art. 15).

2.14.3. Ley sobre el régimen de jubilaciones y pensiones

Señala en el artículo 8, en atención a los años de servicio y la edad, los requisitos para adquirir el derecho a la jubilación:

1. Cuando el trabajador o trabajadora haya alcanzado la edad de sesenta (60) años, si es hombre o de cincuenta y cinco (55) años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicio en la Administración Pública.

2. Cuando el trabajador o trabajadora haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio independientemente de la edad.

2.14.4. Ley De Seguridad Social

Establece que el asegurada o el asegurado, después de haber cumplido 60 años de edad si es varón o 55 si es mujer, tiene derecho a una pensión de vejez siempre que tenga acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas (art. 27).

Así pues, se evidencia desde el ámbito legal un marco orientado a la protección integral de las personas que transitan esta etapa de la vida, presentándose la pensión por jubilación únicamente para trabajadores de la administración pública que cumplan con lo establecido en la normativa legal y la pensión por vejez para los trabajadores, indistintamente del ámbito donde desempeñan sus labores, siempre que cumplan las cotizaciones estipuladas por la ley.

En este sentido, un elemento importante a tener en cuenta, dados los elementos sociales y psicológicos que entran en juego durante el proceso de jubilación, es la consideración de, además del establecimiento de formas de protección económicas y de salud de modo genérico, el establecimiento de mecanismos de resguardo social y afectivo, pues si bien la constitución establece la garantía del derecho a trabajos acordes con las capacidades y deseos del adulto mayor, muchas veces llegada la edad de jubilación disminuyen de forma importante sus posibilidades de participar en el mundo laboral a la luz de un marco legal que no se aplica.

Asimismo, sucede con el acompañamiento y preparación requeridos para enfrentar la transición que la jubilación se presenta, aspecto que es realizado a discreción de las organizaciones, por no existir en esta línea alguna normativa legal.

Finalmente, se reconoce la existencia de una normativa legal que procura favorecer la protección de las personas en la vejez al tiempo que una necesidad de profundizar en su aplicación, incorporando a la protección integral acciones que ofrezcan asesoramiento y preparación para el afrontamiento de la jubilación; esto especialmente al considerar que para el 2016 la expectativa de vida de hombres y mujeres en nuestro país oscila alrededor de los 72 y 78 años respectivamente (United

Nations International Children's Emergency Fund, s/f), lo cual plantea más de una década de vida después del momento del retiro del mundo laboral.

CAPÍTULO III

ENFOQUE MÉTODOLÓGICO

Devolver la mirada de hombres y de mujeres en sí mismos/as y acercarse a los cambios generados en ellos/as a partir de la jubilación es comenzar a abrir las puertas para entender los significados ocultos, o tal vez ignorados, de esta etapa del ciclo vital.

(Montoya, 2014).

Esta sección presenta la información en relación con la metodología y técnicas empleadas en el abordaje del tópico de interés así como los pasos seguidos en la búsqueda de profundización en la comprensión de la experiencia de retiro de la vida laboral.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Considerando que más allá del interés en el objeto de estudio específico, son los supuestos que se tienen sobre la realidad y las formas posibles de abordarla, los que determinan la metodología a emplear, es en función de estos supuestos que se orienta el proceso de aprehensión de dicha realidad. Así pues, se abordó el objeto de interés desde una metodología cualitativa, la cual según Krause (1995) está referida a procedimientos que favorecen la construcción del conocimiento mediante el establecimiento de relaciones entre los elementos involucrados.

La investigación cualitativa produce hallazgos a los que no se puede acceder mediante procedimientos estadísticos o la cuantificación; está referida a vivencias, comportamientos, emociones o sentimientos, a la comprensión del significado o naturaleza de las experiencias de las personas en su realidad (Strauss y Corbin, 2002).

Esta investigación se encuentra enmarcada en el paradigma interpretativo; puesto que su propósito fue aproximarse a la comprensión de la conducta de los actores claves, por lo que se buscó la interpretación de los significados que estos dan a sus propias acciones e incluso a las de otros en relación con la temática de interés (Martínez, 2011). En este sentido, agrega el autor que las investigaciones que se fundamentan en dicho paradigma no buscan generalizar con base en los resultados

obtenidos, sino que se orientan a una descripción ideográfica y profunda de modo que se alcance su comprensión.

Se trata de un enfoque fenomenológico que, como señala Rojas (2010), busca el conocimiento y comprensión de las percepciones y vivencias de quienes la experimentan directamente y de su familia nuclear como partícipes indirectos de la misma, orientándose a la comprensión de los actores sociales y su realidad de forma subjetiva, comprendiendo los fenómenos con base en el sentido que adquieren las cosas para quienes las experimentan y en el contexto de su percepción del mundo.

No obstante, es importante señalar que si bien se consideró el establecimiento previo de la situación problemática de investigación y de los objetivos al respecto; ambos fueron flexibles, ya que la misma metodología empleada permitió su reconstrucción a lo largo del proceso investigativo ampliando así el horizonte de abordaje para una realidad tan compleja como lo es la humana (Martínez, 2004).

En este orden de ideas, y como señala Martínez (2011), la metodología empleada facilitó el alcance del interés por comprender la experiencia de desvinculación laboral desde el propio marco de referencia de quienes la viven, mediante una observación y recolección de información que no buscó control alguno sino que se orientó a subjetividades y perspectivas internas, de modo que se pudieran descubrir esos elementos profundos que involucra dicha realidad.

Para finalizar, se trata de una investigación transversal ya que la recolección de datos se realizó en un momento específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2. Actores clave

Establece Martínez (2004) que para llegar a la identificación de una estructura de conocimiento con respecto a alguna realidad se hace necesario, en principio, localizar ese elemento en individuos o situaciones particulares. Es de esta forma que la opción elegida en la investigación, exigió participantes constituidos por elementos no aleatorios, sino intencionales, reduciendo la amplitud del número de actores claves en beneficio de la profundidad del conocimiento buscado.

Al respecto, Ruiz (2012) señala que los estudios cualitativos generalmente trabajan con uno o unos pocos individuos en relación con la situación de interés, de

modo que se pueda profundizar en ese aspecto, orientándose con ello a la amplitud del conocimiento vertical más que el horizontal, y procurándose con ello validez interna. En esta línea, los participantes son el grupo de personas sobre quienes se recolectará la información y las primeras acciones para su elección se dan durante el proceso de planteamiento del problema, en la consideración de los objetivos y a través de la pregunta ¿qué casos son interesantes de acuerdo con el propósito de la investigación? (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

En la investigación, se empleó un muestreo opinático puesto que los informantes clave que integrarían la muestra fueron seleccionados por el investigador, en atención a un criterio estratégico de factibilidad y posibilidad de acceso y con base en la consideración de su idoneidad y representatividad para el objeto de conocimiento de interés (Pla, 1999).

Para la comprensión de la experiencia de la jubilación, los actores clave estuvieron conformados por 18 personas, 6 de ellas jubiladas de entre 48 y 70 años y 12, miembros de los distintos grupos familiares entre los que se consideran esposo(a), hijos(as) y una nuera, organizados como se presenta a continuación:

Tabla 1.

Actores clave y organización por grupo familiar

Participante jubilado	Miembro(s) de la familia participante(s) del grupo focal	Miembro(s) que proporcionaron información a través de otras técnicas
LM, Masculino, 70 años, casado.	Esposa y dos hijos.	Ninguno.
DJ, Femenino, 60 años, casada.	Esposo, hijo y nuera.	Hija, vive fuera del país. Participa informalmente (TICs).
MG, Femenino, 48 años, divorciada.	Hija.	Hijo, manifestó no desear participar. Señala que la madre se muestra problemática. Hijo, no vive en el área.
CC, Femenino, 57 años, casada.	Dos hijas.	Esposo, dificultad de tiempo. Participa sólo de comunicación personal informal.
CD, Masculino, 60 años, casado.	Hijo.	Esposa, expresó no desear estar en el grupo focal. Hija, vive fuera del país. Participa informalmente (TICs).
MR, Femenino, 59 años, viuda.	Dos hijas.	Hija, dificultad de tiempo. Manifiesta no desear participar del grupo focal.

3.3. Técnicas de recolección de información

Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que para el enfoque cualitativo es fundamental la determinación de las técnicas de recolección de datos, entendidas como la compilación de conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, procesos y vivencias manifestadas por los participantes, desde su propia construcción y en su propio lenguaje.

Las técnicas y procedimientos de recolección de información que ocurren en el entorno natural y cotidiano de los actores clave, proporcionan los medios para profundizar en el conocimiento y comprensión de sus vivencias. En este orden de ideas, y para alcanzar la información requerida en atención al objetivo de esta investigación, se emplearon la entrevista en profundidad, el grupo focal, las conversaciones cotidianas y las notas de campo.

En el caso específico de las personas que vivencian el proceso de desvinculación laboral de forma directa, se empleó la entrevista en profundidad de modo personal, siendo ésta una herramienta metodológica clave para el investigador cualitativo entendida como una conversación con una persona para estudiar de forma analítica y/o diagnóstica un elemento de interés (Ruiz, 2011). Esta técnica implica un proceso de comunicación, en el cual entrevistado y entrevistador pueden influirse mutuamente, una relación diádica que permite acceder al universo de significaciones de los actores y es ésta la riqueza de la entrevista cualitativa (López y Deslauriers, 2011).

En esta línea, Martínez (2004) la establece como un diálogo coloquial semiestructurado y relevante por las posibilidades y el significado del diálogo como método de conocimiento de los seres humanos. El objetivo en este caso fue profundizar al máximo en el tema de interés de modo que se generara una mayor aproximación a la comprensión del fenómeno en la interacción (Martínez, 2011) ya que como señala Vargas (2012), el proceso es íntimo y flexible y resulta muy nutritivo al permitir ir más allá de las impresiones, proporcionando una fuerte interacción cara a cara y una amplia gama de contextos verbales que permiten la aclaratoria de términos, el esclarecimiento de ambigüedades, entre otros aspectos que enriquecen el proceso cuyo propósito es más entender que explicar.

Se utilizó un formato semiestructurado (Anexo 1) que para Martínez (2011), parte de una pauta de preguntas basadas en los elementos clave que se quieren investigar o profundizar; pudiendo ser planteadas en atención al contexto y a las respuestas, no habiendo un orden inflexible de ejecución.

Para el levantamiento de la información del resto de los miembros del grupo familiar, la técnica empleada fue principalmente el grupo focal, que funciona mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira en torno a la temática propuesta; esto es, un grupo de discusión guiado por una pauta de preguntas diseñadas cuidadosamente en atención al objetivo de la investigación (Escobar y Bonilla, 2009).

Martínez (2004) establece que esta técnica focaliza su atención e interés en el tema específico de la investigación, que les es propio a los miembros del grupo por estar cercano a su pensar y sentir, y que el proceso de interacción discursiva y contrastación de opiniones permite al investigador profundizar acerca de dicho tema.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que más allá de hacer la misma pregunta a varios participantes, tiene como finalidad generar y analizar la interacción entre ellos, por lo que parte de su importancia radica en la consideración del grupo como unidad de análisis, en la consideración de lo que éste expresa y construye. De esta manera, implican una reunión entre individuos seleccionados para discutir y elaborar, desde la experiencia y percepción personal, una temática que es objeto de investigación (Aigner, 2009).

Al respecto, como sugieren Merton, Fiske y Kendall (1998), en relación con el tópico de interés, se realizó previamente un análisis situacional o de contenido que permitió el desarrollo de un guión de entrevistas (Anexo 2) que contiene los bloques principales de preguntas que proporcionaron ruta al proceso, estimando con ello la importancia tanto de lo que se dice como de lo que no se dice.

Añaden los autores que esta modalidad abierta presenta una estructura en la cual se orienta la direccionalidad con preguntas sobre la temática de interés, permitiendo la manifestación de aspectos relevantes para los actores clave, sean previstos o no, pues son estos los que ayudan a los entrevistados a descifrar y revelar los significados que la situación ha producido en sus vidas y al entrevistador a

enriquecer el proceso gracias a la emergencia de los datos no considerados previamente.

En otras palabras, los temas tratados en el grupo focal, estuvieron directamente relacionados con los contemplados en el guión seguido en la entrevista profunda a quienes vivieron el proceso de jubilación. Se destaca que una vez elaborados ambos guiones, en atención a los planteamientos de los autores revisados, fueron sometidos a un juicio de expertos (Anexo 3) para valorar su pertinencia en relación con el tema a estudiar, reestructurándose en una versión definitiva basada en los comentarios y recomendaciones.

Adicionalmente, las conversaciones con propósito entendidas como formas de entrevistas sencillas orientadas por la investigación que permiten el acceso desde la comunicación informal a información relevante para los actores clave (Valles, 2014) en relación con la experiencia de jubilación, fueron empleadas en distintos momentos y, en general, con los distintos participantes, incluso con aquellos miembros de las familias nucleares que decidieron no participar formalmente de los grupos focales.

De esta forma, pudo ampliarse la información de interés en relación con la experiencia de los actores clave ya que tanto de estas conversaciones informales como de las entrevistas en profundidad y los grupos focales, se registró información a modo de notas de campo, siendo éstas anotaciones que se realizan durante los eventos o sucesos vinculados con el propósito de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) ya que ayudan a guiar entrevistas futuras así como a proporcionar un marco de referencia importante cuando se realiza la interpretación posterior de los datos (Bogdan y Taylor, 1975, c.p. Valles, 2014).

3.4. Procedimiento

3.4.1. Revisión de la literatura y delimitación de la situación problemática

Considerando la investigación abordada con una actitud orientada a favorecer el conocimiento, se realizó la revisión pertinente para conocer el estado del arte en las investigaciones desarrolladas en el área. Así, se reflexionó sobre la pertinencia del acercamiento al fenómeno de retiro de la vida laboral como un tópico de importancia en atención a lo que podría ser un área poco tratada por la psicología Industrial y/o

Organizacional, en términos de la consideración del impacto psicosocial que representa para la vida de quienes la experimentan directa e indirectamente.

De este modo, con el empleo de conversaciones cotidianas y partiendo de la observación del entorno y la revisión de la literatura, se estableció la situación problemática y para la misma, un abordaje cualitativo, considerando el énfasis que éste pone en la importancia del contexto, la función y el significado de las experiencias y comportamientos humanos (Rivas, 2006).

Asimismo, se realizaron revisión de literatura, consultas a expertos y conversaciones con personas que experimentaron el proceso de jubilación o familiares de personas en esta situación, como actividades para establecer el guión de entrevista inicial tanto para quien se desvincula directamente del ámbito laboral como para sus familiares en el grupo focal; así como para ir logrando un acercamiento a la vivencia.

3.4.2. Recolección de la información

Una vez desarrollados los guiones de entrevistas definitivos, después de haber sido sometidos los originales al juicio de expertos en el área de psicología, con amplia experiencia en los aspectos a desarrollar en la investigación, para establecer la correspondencia con el criterio temático, se procedió a la etapa de recolección de la información.

Se pauteó una primera reunión con los actores clave en la que se les comunicó el propósito de la investigación y los distintos aspectos involucrados, realizando un acercamiento a la temática de interés bajo la forma de conversación cotidiana para establecer la disposición a participar en la investigación; en este punto se establecieron nuevas reuniones de modo que pudiera profundizarse en la información a recopilar. Se trabajó con entrevistas en profundidad con quienes experimentaron de forma directa el proceso de desvinculación laboral y, paralelamente, en grupos focales con los familiares nucleares de estos.

Para los momentos de ejecución de estas actividades, se tuvieron en cuenta los aspectos conversados informalmente, así como otros de interés en la interacción bajo la modalidad de reporte y anotaciones de campo.

3.4.3. Análisis de los datos

Considerando que la transcripción de la información recolectada no es el producto central de la entrevista a profundidad y el grupo focal, sino que lo es el informe final, donde el análisis toma un espacio considerable al convertir las conversaciones originales en un producto de interrelación y desarrollo de categorías, referidas al fenómeno estudiado, en el contexto de interés (Mella, 2000), se trabajó con un análisis de contenido que permitiera la categorización, el análisis y la interpretación de la información recabada para descubrir el sentido de la vivencia.

Asimismo, el análisis de la información constituyó una etapa fundamental del proceso de investigación pues los datos por sí mismos resultan insuficientes para dar luz sobre la profundidad de la realidad estudiada, por lo que el investigador se vió en la posición de encontrar significado al cúmulo de información proporcionada por los actores clave (Rodríguez, Gil y García, 1996).

Se buscó ir más allá de lo aparente, poniendo de relieve el descubrimiento de aspectos profundos involucrados en las realidades experimentadas por el individuo. De esta manera, como señala Bardin (2002) se cumplió con dos funciones importantes, una heurística de incremento de la vacilación inicial orientándola al descubrimiento y la profundidad y una de administración, referida a las hipótesis o creencias provisionales que sirvieron de directrices para el análisis sistemático que diera paso a la triangulación y verificación de la información.

En atención a esto, indica Pla (1999) que la codificación del corpus textual generado en el proceso de recolección de la información, no puede desligarse del método elegido pues éste dicta la pauta para el análisis; es por esto que se planteó el uso de la propuesta de análisis textual de Miles y Huberman, citada por este autor, que reseña 4 pasos importantes:

1. En primer lugar, la simplificación de los datos para lograr el abordaje del cuerpo de la información.
2. Seguidamente, la segmentación a partir de un criterio temático para agrupar los aspectos referidos a los mismos temas.
3. Se procede entonces a la categorización de cada unidad temática, las cuales pueden estar referidas a opiniones, sentimientos, situaciones y/o relaciones, a

tópicos predefinidos por el investigador o nuevos que surjan en el análisis, y posteriormente, se codifican mediante el empleo de etiquetas verbales.

4. Para finalizar, pueden considerarse como producto del análisis, las categorías resultantes estructuradas como un mapa de significados.

Así pues, una vez obtenidos los datos del lenguaje y las expresiones utilizadas por los actores clave, tanto en las entrevistas a profundidad y los grupos focales como en las conversaciones informales, se produjo la presentación y comparación de la información, procurando con ello una denominación común a los datos que compartieran una misma idea; esto es, la codificación, la lectura y relectura de los datos con miras a establecer entre ellos relaciones e interpretarlos (Soneira, 2006).

El proceso de codificación implicó no sólo la identificación, fractura y agrupación de la información sacándola de su contexto sino que también permitió su incorporación en un contexto nuevo que permite el descubrimiento de sus propiedades. De esta manera, se enriqueció la lectura del cuerpo de información recopilada pues como señala Bardin (2002), si resulta fecunda la mirada inmediata, cuánto más con una lectura atenta al descubrimiento de contenidos y estructuras que confirmen o invaliden determinados criterios previos, inclusive por el reconocimiento o actualización de significados que podrían conducir a descripciones de las que a priori no se tenía la comprensión.

El procedimiento, como señala Valles (2014) ocurrió de manera que se extrajeron unidades de análisis del contexto de los datos para su codificación, analizando los datos simultáneamente para desarrollar conceptos. Esto, supuso una contrastación constante de categorías, características o hipótesis que emergieron a lo largo de la investigación; de manera que la información se deconstruyó y posteriormente se integró, comenzando a delimitar y establecer los hallazgos.

3.4.4. Presentación y discusión de resultados

Una vez realizado el análisis pertinente, se generaron los capítulos asociados a la presentación de los resultados asociados a la construcción de la realidad como es experimentada y entendida por los actores clave para ser compartida y comunicada, tanto a los propios actores como a la comunidad de investigadores con el propósito de incrementar el conocimiento en relación con este fenómeno, en atención a su registro

en un formato que posibilitara su recuperación futura y facilitara su comunicación y difusión a las audiencias interesadas (Rodríguez, Gil y García, 1996) de modo que pueda darse paso a nuevas investigaciones y/o líneas de acción.

3.5. Ética

En el diseño de la investigación, un aspecto primordial es atender a los principios éticos establecidos para la búsqueda científica; por lo que, tomando como guía las proposiciones de Coolican (2005), se cuidaron aspectos como la confidencialidad e intimidad de los participantes, de modo que se garantizó en todo momento su anonimato y la confidencialidad en el tratamiento de la información personalizada, expresando abiertamente los detalles de las actividades que se llevarían a cabo, para garantizar su disposición a participar con pleno conocimiento y detalle.

Asimismo, y en atención a los planteamientos de Rojas (2010), se negoció con los actores clave el tratamiento que se daría a la información proporcionada por ellos, explicándoles que tendrían acceso a su presentación final, pudiendo sugerir determinadas consideraciones en relación con alguna información que a su juicio hubiera sido malinterpretada en el proceso de investigación, o sobre aspectos que desearan incorporar, eliminar o modificar. En este orden de ideas, se explicaron de antemano las técnicas de recolección de la información, solicitando la autorización para el uso de equipos electrónicos con fines de resguardo del audio.

En general, la investigación no presentó algún elemento que deliberadamente produjera estrés mental o incomodidad física, por lo que se salvaguardó la integridad de los participantes garantizando expresamente a los mismos, el derecho a no participar o abandonar la investigación, si así llegaran a decidirlo y todo esto, se dejó establecido a través de la firma de un documento de consentimiento (Anexo 4).

Finalmente, se consideró mantener como norte, los aspectos contemplados en el decálogo del investigador que señala el mantenimiento de una actitud de búsqueda constante de la comprensión de la realidad, comunicando con honestidad y generosidad los conocimientos adquiridos, actuando con prudencia frente a los nuevos hallazgos, evitando los reduccionismos en las concepciones del ser humano y disfrutando el quehacer investigativo como vía para el desarrollo de la psicología y la sociedad así como para la realización personal (Rojas, 2010).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del análisis realizado al contenido generado por los participantes en relación con la apreciación de la jubilación como vivencia personal o indirecta por el retiro de la vida laboral.

Gracias a la metodología empleada en la investigación, y como señalan Coffey y Atkinson (2003), la codificación de los datos obtenidos, ha permitido el reconocimiento, recontextualización e interpretación del conjunto de testimonios que una vez reorganizados, se presentan juntos para explorar cada conjunto codificado y leerlos con facilidad.

Así, partiendo de las manifestaciones recabadas en el proceso de entrevistas a los actores clave, se realizó una aproximación, evaluación y análisis detallados a los mismos, a partir de los cuales se generó el sistema categorial que se presentará a continuación estructurado en dimensiones, categorías y subcategorías.

Tabla 2

Sistema categorial de la vivencia conjunta de jubilación

		Dimensión 1: Significado del trabajo	
Categorías		Subcategorías	
		1.1.1	El trabajo como centro de la vida
1.1	El trabajo en la vida	1.1.2	El trabajo como área esencial de la vida
		1.1.3	El trabajo como elemento esencial de la identidad
		1.2.1	El trabajo proporciona sustento y estabilidad familiar
1.2	El trabajo como fuente principal de ingresos	1.2.2	El trabajo como medio para alcanzar lo que se quiere
		1.3.1	Socialización
1.3	El trabajo como espacio de gratificación social	1.3.2	Vínculos afectivos sólidos
		1.4.1	El trabajo como oportunidad de crecimiento personal
1.4	El trabajo como espacio de gratificación psicológica	1.4.2	El trabajo como fuente de motivación
		1.4.3	El trabajo como forma de aprendizaje recíproco
		1.5.1	Valor familiar
1.5	El trabajo como valor adquirido	1.5.2	Valor social

Tabla 2.

Continuación

1.6	El trabajo como aporte personal y social	1.6.1	Sentido de utilidad
		1.6.2	Contribución social
		1.6.3	Forma de estimular el crecimiento de otros
Dimensión 2: Perspectiva de género en el trabajo			
Categorías			
2.1	La mujer abriéndose paso en el ámbito laboral		
2.2	Roles preestablecidos		
2.3	Participación activa de la mujer		
Dimensión 3: Expectativas hacia la jubilación			
Categorías		Subcategorías	
3.1	Liberación de la carga laboral	3.1.1	Hacer lo que no podía por el trabajo
		3.1.2	Ocasión de descanso
		3.1.3	Recuperación del tiempo libre
3.2	Etapa trascendental	3.2.1	Toma de decisiones
		3.2.2	Experimentación de dificultades
		3.2.3	Complicaciones económicas
3.3	Emprendimiento		
3.4	Pérdida-ganancia		
Dimensión 4: Significado de la jubilación			
Categorías		Subcategorías	
4.1	Aspectos psicosociales	4.1.1	Sensación de libertad
		4.1.2	No saber qué hacer
		4.1.3	Predominan las emociones
		4.1.4	No nos expresábamos al respecto
		4.1.5	Recuperar la vida en familia/pareja
		4.1.6	Sensación de pérdida-ganancia
4.2	Aspectos de género	4.2.1	Asumí actividades que antes no realizaba
		4.2.2	Roles
		4.2.3	La mujer requiere el apoyo de un hombre
		4.2.4	La mujer debe empoderarse
4.3	Aspectos económicos	4.3.1	No se percibe la misma cantidad de dinero
		4.3.2	La pensión no alcanza
		4.3.3	Lo percibido no permite cumplir las expectativas
		4.3.4	No es tanto la jubilación como la situación del país
		4.3.5	Apoyo y planificación familiar
		4.3.6	Reajuste presupuestario

Tabla 2

Continuación

4.3	Aspectos económicos	4.3.7	Vuelta al mundo laboral
		4.3.8	Responsabilidades pendientes
		4.4.1	Obligatoria
		4.4.2	Opcional
		4.4.3	De ajuste
4.4	Como faceta de la vida	4.4.4	De balance
		4.4.5	De transición
		4.4.6	De aprendizaje
		4.4.7	De oportunidad
Dimensión 5: Realidad después de la jubilación			
	Categorías		Subcategorías
5.1	Las expectativas no se corresponden con la realidad	5.1.1	Económicamente no lo hemos logrado
		5.1.2	No fue como pensábamos
Dimensión 6: Preparación para la jubilación			
	Categorías		Subcategorías
6.1	No había planes	6.1.1	Sabíamos que llegaría pero, no pensábamos en eso
		6.1.2	La veíamos muy lejos
6.2	No estábamos preparados	6.3.1	Nuevas actividades/antiguos proyectos
		6.3.2	Permitirse el tiempo de ocio
6.3	Estrategias frente a la jubilación	6.3.3	Mantener una actitud dispuesta
		6.3.4	Hay que tener planes y estrategias frente a la jubilación
Dimensión 7: La jubilación en plena adultez tardía			
	Categorías		Subcategorías
7.1	Nido vacío	7.1.1	Se van los hijos
		7.1.2	Sólo queda la pareja
7.2	Estereotipos	7.2.1	Los viejos
		7.2.2	Los desechables
		7.3.1	No se deja de ser valioso
7.3	Actitudes frente a la vejez	7.3.2	Medidas para mantener el bienestar en la etapa
		7.3.3	Todavía puedo amar
7.4	Implicaciones en la salud		

Tabla 2

Continuación

Dimensión 8: Ser jubilado, nueva identidad social			
Categorías			
8.1	Me preocupa como me ven los demás		
8.2	Ser jubilado significa concluir mi vida profesional		
8.3	Posibilidad de pertenencia al grupo de jubilados		
Dimensión 9: El trabajo y la vida			
Categorías	Subcategorías		
9.1	Una vida priorizando el trabajo	9.1.1	Sacrificios personales
		9.1.2	Sacrificio de tiempo familiar
		9.1.3	Demandas familiares
9.2	Equilibrio trabajo-vida	9.2.1	Balanceando el trabajo y la familia
		9.2.2	Triple carga
		9.2.3	El equilibrio es lo sano
Dimensión 10: Actitud del grupo familiar			
Categorías	Subcategorías		
10.1	Participación	10.1.1	Acompañamiento y apoyo
		10.1.2	Al margen de las cosas
		10.1.3	El apoyo es fundamental
10.2	Situaciones de conflicto		
Dimensión 11: Participación de las instituciones/organizaciones			
Categorías	Subcategorías		
11.1	No hicieron nada por mí	11.1.1	No tienen forma de apoyar
		11.1.2	No hubo consideraciones
11.2	Deberían asumir una responsabilidad	11.2.1	Alternativas frente a la salida de los trabajadores
		11.2.2	Acompañamiento personal y familiar
Dimensión 12: Cambios con la jubilación			
Categorías	Subcategorías		
12.1	En el ser	12.1.1	Humor/Emociones
		12.1.2	Disposición a mantener la actividad
		12.1.3	Estatus
12.2	En el hacer	12.2.1	Variaciones en las rutinas
		12.2.2	Más tiempo para otras actividades
		12.2.3	Mantenimiento de hábitos
		12.2.4	Nivel de actividad
12.3	Vínculos	12.3.1	Formar parte de nuevos grupos
		12.3.2	Disminuyó el contacto social
		12.3.3	Con los hijos

Tabla 2

Continuación

12.3	Vínculos	12.3.4	Con la pareja
		12.3.5	Con la familia
12.4	Necesidad de reajuste familiar	12.4.1	En el ser
		12.4.2	En el hacer

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DEL SISTEMA CATEGORIAL

Este capítulo recoge las definiciones de las dimensiones, categorías, subcategorías y los verbatim que las sustentan. Las manifestaciones de los actores clave, son presentadas bajo una nomenclatura específica empleando para los participantes jubilados las iniciales del nombre y apellido, seguido del número de la pregunta; en el caso de los miembros de la familia, se mantienen iniciales de nombre y apellido, seguido de las siglas GF en referencia al grupo familiar y nuevamente la inicial del apellido de esta persona, finalmente el número de la pregunta, así:

Tabla 3.

Nomenclatura participantes jubilados

Participante jubilado	Pregunta	Nomenclatura
Ejemplo: José Pérez	1	(JP, p.1)

Tabla 4.

Participantes familiares

Participante grupo familiar	Pregunta	Nomenclatura
Ejemplo: Ernesto Pérez	1	(EP, GFP, p.1)

Se presenta a continuación el desglose del sistema categorial:

5.1. Dimensión 1: Significado del trabajo. Reúne categorías y subcategorías asociadas con el valor dado al trabajo y la importancia atribuida al mismo, a partir de la consideración de los beneficios proporcionadas por éste, sin valorar únicamente la recompensa monetaria. Las frases recogidas en esta categoría central, aluden a la evaluación y las ideas establecidas en torno al trabajo para la vida de las personas.

5.1.1. Categoría: el trabajo en la vida. Incluye frases asociadas con la valoración del trabajo como la esfera principal o una de las áreas fundamentales en la vida de las personas, dando cuenta de cómo este tiene un rol principal en su existencia al punto de ser determinante o muy influyente para el resto de los roles.

Subcategorías

5.1.1.1. **El trabajo como centro de la vida:** Da cuenta de la posesión y valoración del trabajo como un aspecto prioritario en la existencia en comparación con las otras áreas de la vida. Los participantes destacan este aspecto con sus expresiones: “...*El trabajo es un elemento estructurador de la vida, digo a trabajar nos dedicamos la mayor parte del tiempo...* (CD, p.1); “*Mi vida, incluso decisiones personales se organizaron en función de mi trabajo, mis posibilidades y oportunidades en él*” (DJ, p.1); “...*Más allá del trabajo específico que realizaba, me sentía bien porque yo no me imaginaba haciendo algo que no fuera trabajar*” (CD, p.3). Los miembros de los grupos familiares corroboran la importancia asignada al trabajo en las vidas de sus familiares jubilados: “...*Podría decirte que el trabajo para mi papá fue todo*” (AD, GFD, p.1); “*No hay forma en que pudiera creer que no fuera central para ella, aun hoy...*” (KJ, GFJ, p.1); “*Importantísimo. Mi mamá trabajó desde pequeña...*” “*Ella siempre habló bien de la importancia de trabajar...*” (DJ, GFJ, p.1; p.2).

5.1.1.2. **El trabajo como área esencial de la vida:** Estas expresiones denotan la importancia del trabajo pero, no de forma prioritaria sino con una consideración de relevancia equiparada con la dada a otras áreas de la vida: “*El trabajo es una de las grandes áreas de la vida que con la familia, vienen a representar en buena medida el éxito; en consecuencia, para mí el trabajo es importantísimo*” (CD, p.1); “*Trabajar es lo que has hecho toda la vida... El cargo que desempeñas es un rol, así como ser padre, ser esposo, ser hijo, tiene relaciones, obligaciones, satisfacciones derivadas de eso...*” (CD, p.6); “*El trabajo... Importante claro*” (LM, p.1). La otra parte de los miembros claves de la investigación, reconocen este valor con frases como: “*Él siempre lo vio como algo fundamental o importante en su vida*” (AD, GFD, p.1); “*Para mi papá fue muy importante toda su vida laboral, prácticamente empezó a trabajar desde muy joven y estuvo gran parte de su vida trabajando... Desde pequeña yo sí notaba que él se entregaba totalmente al trabajo... Para lo que sea que lo*

necesitaran, él siempre estaba ahí” (FM, GFM, p.1); “Siempre le dedicó muchísimo tiempo, para él siempre ha sido importante su rol laboral” (RM, GFM, p.1).

5.1.1.3. El trabajo como elemento esencial de la identidad. Hace referencia al desempeño del rol laboral como un acto volitivo e intrínseco: *“Para mí, el trabajo siempre fue importante... Es como una relación amor-odio y en mi caso se inclina y se inclinó siempre hacia el amor” (DJ, p.1); “Para mí, el trabajo siempre ha sido importante. Yo siempre trabajé. Nunca fui floja”; “...Para mí es indispensable trabajar... (MR, p.1; p.2). El trabajo entendido como característica que se expresa por sí misma es ratificado por los grupos familiares: “Era feliz trabajando... Estaba en su elemento” (MJ, GFJ, p.2); “No hay un día que no recuerde a mi mamá trabajando...” “A mi mamá le encanta ese trabajo... Era algo que la apasionaba... Ella nos transmitía esa pasión...” (RR, GFR, p.1; p.2).*

5.1.2. Categoría: El trabajo como fuente principal de ingresos. Agrupa aquellas frases referidas a los beneficios reportados por el trabajo en pro de logros materiales, del alcance de expectativas de comodidad, seguridad y estabilidad familiar.

Subcategorías

5.1.2.1. El trabajo proporciona sustento y estabilidad familiar: Entre los beneficios económicos reportados por el trabajo, es posible cubrir las necesidades básicas y acceder a seguridad para el grupo familiar y es esto lo que expresan los participantes: *“El trabajo... Te proporciona, además, la posibilidad de brindarle estabilidad a tu familia, comodidad, acceso a la seguridad, alimentación” (CD, p.1); “A nivel personal, es cuando vas consiguiendo tus propias metas, yo podía ayudar a mi hijo, al mayor con sus cosas, él de repente me dice mami, cuando fue a comprar su casa me dijo mami yo necesito, ¿tú crees que me puedas ayudar? Y yo pude solicitar un préstamo y me lo dieron y lo ayudé para la inicial de su casa... Me mudé, cambié mis muebles, darles a mis hijos la comodidad; a pesar de que uno está en*

una zona popular está cómodo. Que ellos necesitaran algo y yo poder costearlo sin necesidad de depender de más nadie, eso para mí es muy gratificante” (MG, p.4); “El trabajo es bueno, el trabajo es estabilidad” (MG, p.1). Los hijos confirman este beneficio reportado por el trabajo expresando: “El trabajo te da seguridad para ti tu familia, opciones, acceso a las cosas que necesitas, él siempre lo vio así” (AD, GFD, p.1) “...Era de lo que dependíamos” (RG, GFG, p.1); “...Para ella lo más importante ha sido es poder tener un buen salario como sustentar la casa pues y sacarnos a nosotras adelante...; Eso fue lo más importante para ella de tener esos dos empleos porque cuando mi papá vivía tenía un empleo que no era estable... Entonces para ella sí era muy importante tener esos dos porque eso le permitía tener su casa, no vivir alquilados en ningún lado y poder darnos a nosotros lo que ella nunca tuvo” (CR, GFR, p.1).

- 5.1.2.2. El trabajo como medio para alcanzar lo que se quiere:** Esta subcategoría recoge aspectos vinculados con los beneficios del trabajo más allá de proporcionar una subsistencia básica, oportunidad de alcanzar elementos deseados en términos materiales y vivenciales y las expresiones de los actores clave así lo manifiestan: *“Yo con eso tuve todo lo que tengo, bueno la mayoría ¿me entiendes?” (LM, p.1); “...El valor del esfuerzo para alcanzar lo que tú quieres, el tener acceso al dinero para comprar esas cosas que desees o necesitas... Nunca dejé de trabajar, nunca. Ni siquiera cuando me casé, yo siempre quise tener mis propias cosas... (DJ, p.1). Las manifestaciones de los grupos familiares denotan la transmisión de esta importancia como una enseñanza familiar: “Mi mamá trabajó desde pequeña... Siempre decía “nada como tener las cosas por ti” (DJ, GFJ, p.1); asimismo, reconocen los beneficios que, en este sentido, han sido reportados directa e indirectamente para sus vidas: *Su trabajo nos permitió tener muchas cosas a nivel material y personal, experiencias, viajes, vivencias... (RM, GFM, p.15). Aunque no fue señalado entre los planteamientos de su hija, una de las participantes jubiladas comenta que: “El trabajo muy**

importante porque es el que me ha permitido desarrollarme, poder hacer metas y poderlas cumplir, o sea, me pude mudar, pude concretar muchas cosas...” (MG, p.1);

5.1.3. Categoría: El trabajo como espacio de gratificación social. Refiere aspectos asociados a las vinculaciones sociales y emocionales posibles gracias al trabajo como espacio donde converge diversidad de personas que por distintas razones tienen ocasión de establecer vinculaciones y afectividad. Se evidencia en expresiones como *“El trabajo te da... Oportunidad de relacionarte y establecer relaciones que pueden sobrepasar lo laboral y convertirse en lazos de amistad...” (CD, p.1).*

Subcategorías

5.1.3.1. Socialización en el trabajo: Se refiere al trabajo como medio que suma a la posibilidad de integración y desarrollo de los individuos a partir del establecimiento de un entramado complejo de relaciones de interacción. Es reflejada por uno de los jubilados en la expresión: *“Oportunidad de relacionarte y establecer relaciones que pueden sobrepasar lo laboral” (CD, p.1)* y encuentra correspondencia en uno de los miembros de su grupo familiar: *“Él siempre nos enseñó desde pequeños que el trabajo no sólo nos puede dar beneficios económicamente sino que nos da beneficios a nivel social porque tenemos círculos ahí donde tenemos relaciones, aprendizajes” (AD, GFD, p.1).* Algunos actores clave de ambas partes, aunque de grupos familiares distintos, también consideran este significado dado al trabajo: *“Tuve la oportunidad de conocer muchísima gente, compartir con muchísima gente que es lo más importante... Tuve mucho intercambio con gente de otros entes, conocí gente de embajadas, los embajadores, o sea, tuve mucho intercambio y me pude relacionar con mucha gente, tanto dentro de la universidad como con gente de fuera y eso me ha permitido a mí tener un crecimiento a nivel profesional por decirlo y nivel personal porque eso te permite conocer y bueno, uno cada día aprende de todo lo que*

hace (MG, p.1); “Las relaciones que se dan en el trabajo son importantes...” (RM, GFM, p.2).

5.1.3.2. Vínculos afectivos sólidos: Recoge expresiones de relaciones más complejas en términos afectivos, afiliaciones que implican sentimientos de aprecio y estima, que permanecen en el tiempo e incluso proyectos de vida en común a partir de una relación establecida en el ámbito laboral: *“A la madrina de mis dos hijos la conocí allí, tengo grandes amistades salidas de allá. Yelitza misma fue como una madre para mí, durante mi embarazo, cumpleaños, yo hice estudios de postgrado y todo con uno de los muchachos del trabajo, compartí tantas cosas con esa gente que muchos se convirtieron en parte de mi familia”;* *“La relación entre nosotras a nivel laboral fue muy grata, tanto que nos hicimos cercanas, amigas de hecho” (DJ, p.2; p.3);* Miembros de su grupo familiar expresan sus ideas en este aspecto: *“Era feliz trabajando, forjó grandes amistades allá (MJ, GFJ, p.2) e, incluso, reconocen el impacto indirecto de estas relaciones para sus vidas: “Transcendía de lo laboral... Algunas de sus amigas son como tías para Daniel (hijo de la persona jubilada y esposo de esta entrevistada) y para mí, incluso, para nuestros hijos” (KJ, GFJ, p.2). También es manifestado por otros de los actores clave: “...Gracias a su trabajo nos conocimos y formamos nuestra familia” (RM, GFM, p.1); “...Una de las cosas que más me ha llenado y que de verdad todo se lo debo a la universidad, del trabajo que hice... Tengo amistades, gente que me quiere muchísimo, gente con la que compartí muchísimas cosas y que bueno son gente que todavía tengo contacto... (MG, p.4).*

5.1.4. Categoría: El trabajo como forma de gratificación psicológica: Está asociada a las recompensas psicológicas que ofrece el trabajo en relación con la posibilidad de crecimiento y realización personal que se expresan en distintas formas como: *“Los más gratificantes fueron todos los que me proporcionaron aprendizajes y ojo, todo lo hace pero, me refiero a momentos específicos. A ese momento en que tienes frente a ti a una persona preparada que te hace de mentor y te hace esforzarte y dar lo*

mejor de ti. También los de reconocimiento de mi trabajo, eso en ascensos y crecimiento en términos de lo que aprendes fue muy agradable” (DJ, p.4).

Subcategorías

5.1.4.1. **El trabajo como oportunidad de crecimiento personal.**

Establece expresiones asociadas con la posibilidad de aprender y crecer en diversos aspectos del ser humano, con las experiencias que proporciona el trabajo. Las manifestaciones de los jubilados así lo expresan: *“El trabajo te da... La posibilidad de crecimiento personal en el sentido de prepararte y formarte, orientarte hacia tu realización como persona, en tus metas” (DJ, p.1); “Importante claro, trabajar da relaciones, aprendizajes, crecimiento personal” (LM, p.1).* De igual modo, se evidencian expresiones relacionadas con lo gratificante que resulta el trabajo en la medida en que se corresponde con intereses de aprendizaje y crecimiento: *“...Mi actitud siempre estuvo orientada a aprender, crecer, lograr mis metas, eso hacía que me sintiera bien con mi trabajo...” (CD, p.3).* Por su parte, los miembros de los grupos familiares también se manifiestan en esta línea: *“...El hecho de todo lo que el trabajo te proporciona en términos de tu crecimiento personal” (KJ, p.1); “El buen trabajo realizado, siempre es satisfactorio, te permite crecer, aprender” (RM, GFM, p.2); “Le permitió una preparación profesional bastante importante que de una u otra forma lo llenaba personalmente” (AD, GFD, p.2).*

5.1.4.2. **El trabajo como fuente de motivación.**

Lo plantea como fuerza que mueve a la persona o su existencia hacia el logro de metas y objetivos, orientándole a obtener los medios para satisfacer sus necesidades, proporcionándole el impulso necesario para ponerse en acción. El desempeño laboral como fuente de motivación se evidencia en las frases de algunos jubilados: *“...Me encantaba trabajar, emprender, hacer algo. Yo en las vacaciones compartía con mi familia pero, no me echaba a dormir” (DJ, p.1); “Lo más*

satisfactorio, la cantidad de personas que me permitió conocer, cuando se hacía un evento y terminaba que la gente se acercaba a felicitarte, eso a mí me llenaba muchísimo, más que el reconocimiento que me hacían mis jefes, era el que la gente se te acercaba y decía ¡oye que bonito te quedó esto!, ¡mira qué bueno! y ¡vamos a seguir haciendo actividades! (MR, p.4). Miembros del grupo familiar reconocen la motivación generada por la vida laboral en su familiar jubilado: “Desde que la conocí, recuerdo que se mostraba entusiasmada por trabajar” (KJ, GFJ, p.1); “A mi mamá le encanta ese trabajo, es muy operativo y movido, siempre hay actividad y además era algo que la apasionaba...” (RR, GFR, p.2).

5.1.4.3. El trabajo como una forma de aprendizaje recíproco.

Establece el trabajo como medio que propicia el aprendizaje entre las personas involucradas; esto en un sentido bidireccional, de enseñar y aprender de otros, instituyéndolo como espacio de compartir aprendizajes. Algunos jubilados expresan sus ocasiones de aprendizaje: *“Mi trabajo me permitió formarme profesionalmente fuera del país, inclusive...” (CD, p.4)* y el placer por enseñar o aprender de otros: *“Fíjate llegó un momento que me gustó fue formar a la gente, educar a la gente y es tanto así que yo estaba pendiente y actualmente, me buscan en mi casa muchachos para que yo los asesore en las deficiencias que ellos tienen...” (LM, p.4); “Mi supervisora inmediata estuvo conmigo casi toda mi estancia en el ministerio... Te daba oportunidades, te hacía esforzarte, cómo no, pero yo aprendí muchísimo... Era del tipo de si lo que vas a hacer en tu trabajo es tomar café y socializar, la vas a odiar pero, si tus intereses son aprendizaje y crecimiento, era la persona correcta” (DJ, p.2);* mientras que una de ellos deja establecida la bidireccionalidad del proceso: *“Lo gratificante es ver que cuando uno enseña, prepara, orienta, le da un curso a la vida de muchas personas pero, en esa enseñanza también se hace gratificante el aprendizaje que uno obtiene de los niños. En el caso mío, he trabajado con niños pequeños, con adolescentes, jóvenes, adultos y la enseñanza de*

niños y de jóvenes es muy enriquecedora pues porque ellos también nos enseñan a nosotros de su entusiasmo...” (CC, p.4). Algunos familiares se hacen eco del aprendizaje que ha dejado la experiencia laboral en la vida de sus allegados: “Le permitió viajar hasta el extranjero y formarse fuera del país (AD, GFD, p.2); Es la forma en que adquirió mucha experiencia, aprendizajes... (RM, GFM, p.1); “El trabajo te enseña muchas cosas que no aprendes en otros contextos” (DJ, GFJ, p.1) y uno de ellos reconoce ese disfrute generado en el proceso de enseñanza-aprendizaje ocasionado por el trabajo: “...Siempre ha estado dispuesta a enseñar y siempre le ha gustado apoyar y motivar a los demás...” (RC2, GFC, p.1). Otra entrevistada, manifiesta su disfrute del aprendizaje: ...Hacía fundamentalmente lo que hace un administrador, hacía todo pues, lo que era la contratación de personal que se necesitara, la parte del pago de proveedores, la organización de eventos, todo eso lo hacía yo allí, imagina todo lo que aprendí (MG, p.2).

- 5.1.5. **Categoría: El trabajo como valor adquirido.** Establece al trabajo como un principio que orienta las acciones personales, generando a partir de dicha atribución, comportamientos y actitudes específicas en torno a éste; la categoría recoge afirmaciones en las que el desempeño del trabajo es considerado como una cualidad valiosa e importante, lo cual es manifestado por uno de los jubilados y uno de los miembros de los núcleos familiares: *“Para mí, el trabajo siempre fue importante... Significó y significa muchísimo para mí. Creo que eso es un tema de valores personales...” (DJ, p.1).*

Subcategorías:

- 5.1.5.1. **Valor familiar:** Establece al trabajo como un principio arraigado en la persona a partir de preceptos establecidos en el grupo familiar al que pertenecen: *“Recuerdo que desde pequeña mi papá nos enseñó el valor de trabajar y conseguir las cosas por tus propios medios; en ese punto quizá era un tema de aprender el valor del esfuerzo para alcanzar lo que tú quieres...” (DJ, p.1); “Siempre he*

*sido una persona creativa, con iniciativa y eso lo aprendí de mi mamá... Mi padre murió cuando yo tenía 12 años y ella tuvo que salir adelante con todos nosotros que éramos 10 muchachos y yo veía pues que ella siempre hacía cosas, a pesar de que ella no era una profesional, ella se inventaba cosas... Creo que eso fue parte también de lo que nos enseñó” (CC, p.13) y va más allá en el sentido de no sólo haberlo adquirido en el hogar sino en una nueva transmisión de dicho valor: “...Para mí el trabajo es importantísimo, así lo aprendí en casa y así lo enseñé a mis hijos” (CD, p.1); lo cual es confirmado por sus hijos: *Mi mamá trabajó desde pequeña, siempre nos contaba eso. Y siempre decía “nada como tener las cosas por ti”, “el trabajo te enseña muchas cosas que no aprendes en otros contextos” (DJ, GFJ, p.1); “...Era responsable, cumplida, nunca vi que estuviera metiendo reposos faltando o injustificadamente, siempre cumplió con mucha responsabilidad su trabajo entonces creo que tenía bastante sentido de compromiso y lo sigue teniendo...” (RC2, GFC, p.1); “...Siempre tuvo presente y nos lo enseñó de esa manera que el trabajo es muy importante” (AD, GFD, p.1).**

- 5.1.5.2. **Valor social:** Se refiere al desempeño del rol laboral visto como una cualidad por la sociedad en que es desempeñado, por los beneficios que éste reporta a la misma y es manifestado así por algunos miembros de uno de los grupos familiares: “...El trabajo es un valor positivo, necesario para el desarrollo social e individual...” (RC, GFC, p.15). “Creo que es significativo socialmente hablando y gratificante a nivel personal” (CC, p.3) así como por otros de distintas familias: “...La falta de conciencia y de reconocimiento del valor del trabajo es lo que genera tanto caos y falta de valores en las sociedades. El trabajo te enseña a esforzarte para obtener las cosas, tenerlas sin esfuerzo, trae la corruptibilidad” (DJ, p.1). Otras expresiones manifiestan la consideración del trabajo como un deber social: “Cumplí con mi aporte social y ahora puedo estar libre, dedicarme al ocio, planear cosas” (CD, p.15); “Ser jubilada... Es una tranquilidad porque cumpliste con tu responsabilidad...” (MG, p.16).

Se destaca que si bien éste aspecto no es manifestado explícitamente por el jubilado, sí lo señaló su esposa: “...*Siempre valoró el trabajo... E inculcó eso... En la gente a su alrededor...*” (RM, GFM, p.2).

- 5.1.6. **Categoría: El trabajo como aporte personal y social.** Se refiere a la comprensión del desempeño del rol laboral como contribución a otros, a la sociedad y a sí mismos, mediante el sentirse ejerciendo actividades de provecho. Recoge frases que refieren al trabajo como una forma de sentirse partícipes del desarrollo personal y social como lo manifiesta el miembro de un grupo familiar: “...*Lo educativo... Hay más un tema de vocación... Siempre ha sido importante por eso aún se mantiene en actividades relacionadas con eso... Siempre se lo tomó muy en serio, era responsable, cumplida...*”; “...*El trabajo que realizan en términos de tiempo, esfuerzo y dedicación y en términos de importancia y preminencia social que tiene la educación*” (RC, GFC, p.1; p.2).

Subcategorías

- 5.1.6.1. **Sentido de utilidad:** Refiere la percepción de capacidad de satisfacer las necesidades propias y las familiares; denotando un valor en la persona por los aportes que hace a partir de su desempeño, lo cual resulta motivador: “*Primeramente el trabajo es una bendición de Dios porque considero que trabajar le indica a uno que hay fuerza, que hay motivación, que uno puede ser útil para muchas cosas... Es una satisfacción para uno...*” (CC, p.1). Las expresiones manifiestan la importancia de desempeñar el papel laboral como principio de valor personal y aporte social: “*Creo que trabajar te hace útil para tí, para tu familia y para la sociedad; lo contrario es vagancia, improductividad, considerado desde el punto de vista de que puedas hacerlo y no lo hagas*” (CD, p.1).
- 5.1.6.2. **Contribución social:** La sociedad, frente a diversas situaciones coyunturales, problemáticas e incluso en las cotidianas, demanda participación de sus miembros para que desde las diversas áreas del quehacer humano, aporten para una sana organización, adecuado

funcionamiento y crecimiento; es en este punto, donde el trabajo resulta fundamental y en esta línea, se expresan algunos de los participantes: *“Considero que el trabajar y aportar para la salud es importante, importantísimo”*; *“Siempre me gustó mi trabajo porque, además de ser algo mío, satisfactorio para mí, tiene relevancia social y considero que eso le da un valor agregado para hacerlo especial”* (MR, p.3); *“...Siempre me ha gustado la enseñanza. Mi trabajo era y es eso, enseñar... Creo que es significativo socialmente hablando y gratificante”* (CC, p.3); *“Me gustaba y me gusta enseñar. Yo aparte de la docencia tenía funciones administrativas y en esa parte yo formé a mucha gente que son los que están ahora dirigiendo la universidad. Y en la docencia igualmente, formé mucha gente”* (LM, p.3).

5.1.6.3. Forma de estimular el crecimiento de otros: Contempla al trabajo como un espacio desde el que es posible mejorar la formación y fortalecer el desarrollo de los demás, enriqueciéndoles personalmente y aportándoles experiencias que promueven su crecimiento profesional: *“...Me gustó fue formar a la gente, educar a la gente y es tanto así que yo estaba pendiente y actualmente, me buscan en mi casa muchachos para que yo los asesore...”* (LM, p.4); *“Yo participo en una iglesia, yo ahí he tenido la oportunidad pues, aparte de que uno le da una enseñanza a un grupo, siempre se está relacionado con gente que necesita ayuda, que necesita orientación y siempre este tipo de personas llegan a nuestras vidas y es una forma... De enseñar a las personas...”* (CC, p.7).

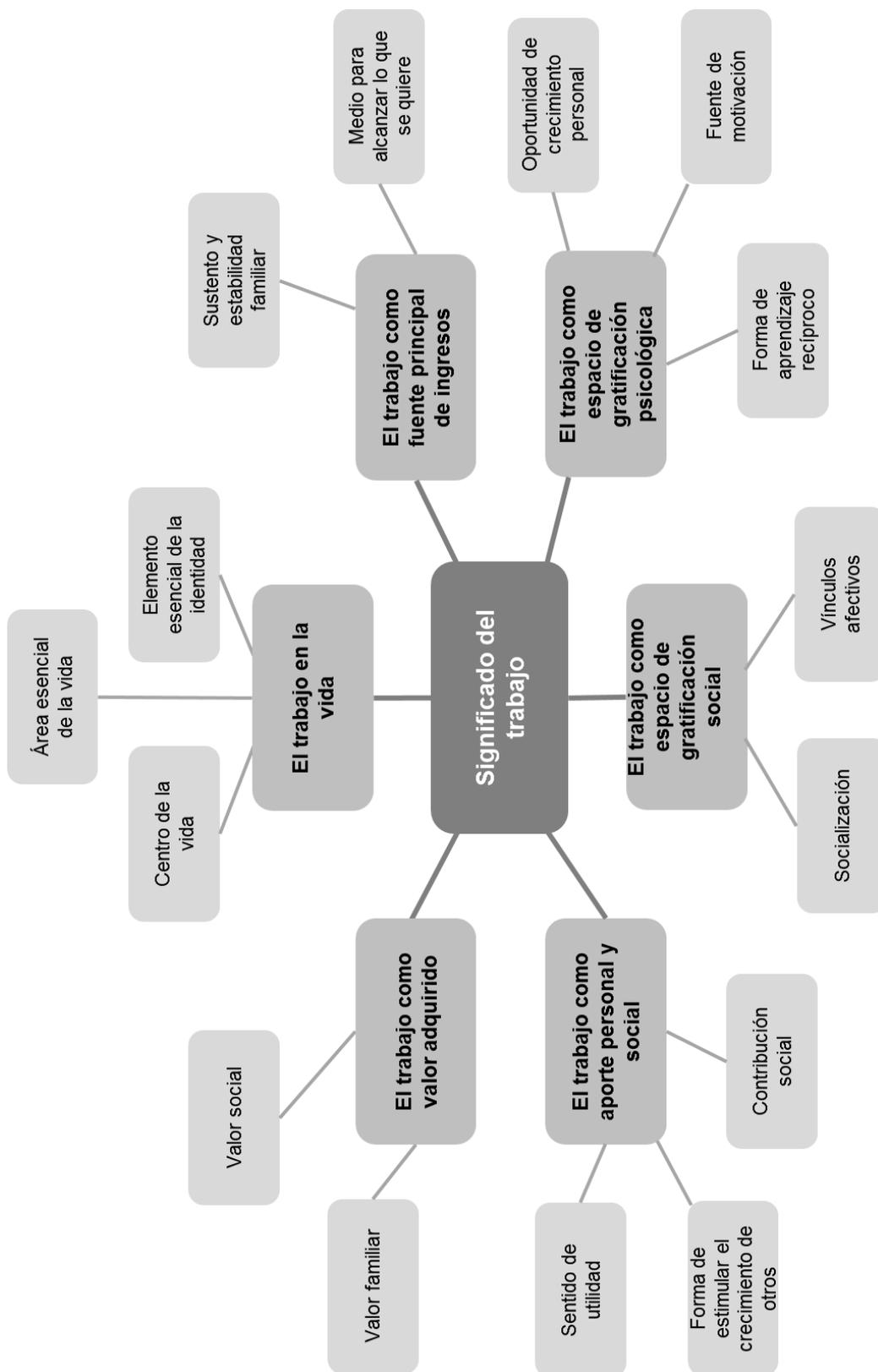


Figura 1. Dimensión significado del trabajo

5.2. Dimensión 2: Perspectiva de género en el trabajo. Se refiere al desempeño laboral en relación con las expectativas sociales basadas en la división sexual del trabajo, estableciendo para el hombre el rol de proveedor económico de la familia y para la mujer un acentuado desempeño doméstico asociado al laboral.

5.2.1. Categoría: La mujer abriéndose paso en el ámbito laboral: Da a conocer los avances de la mujer en un mundo laboral en el que suelen predominar los hombres, rompiendo con el patrón común de relego al ámbito del hogar: *“Era una mujer fuerte, admirable, bien estudiada y preparada, se hizo paso entre hombres y siempre tenía mucho para enseñar”*; *“...Tuve otro supervisor... Y quizás la relación era más tensa o no tan fluida por temas de sexo, o al menos yo siempre lo vi así, simplemente porque yo era mujer y eso a él como que le incomodaba y, en ocasiones, sutilmente, me hacía de piedra de tranca pero... Yo hacía mi trabajo así que trataba de no darle mayor importancia”*; *“...Los demás te dan reconocimiento como determinados logros profesionales, como mujer y ojo... seguimos existiendo en un mundo machista, que no da el mismo reconocimiento a la mujer que al hombre, entonces cuando logras hacerte paso entre hombres y logras posicionarte en una oficina, con un buen cargo y sabiendo que te lo ganaste por tu preparación y esfuerzo, no por favores personales o afectivos, la gente te ofrece respeto”* (DJ, p.2; p.3; p.15).

5.2.2. Categoría: Roles preestablecidos. Son los comportamientos asociados con las expectativas de rol, socialmente preestablecidas, son los que se consideran comportamientos propios del hombre y la mujer. Una jubilada comenta acerca de lo que considera desequilibrio en la distribución de responsabilidades asignadas a la mujer y el hombre y cómo se generó una suerte de balance en su grupo familiar: *“...Estamos en una sociedad que no es equilibrada en el reparto de carga y responsabilidad. Manuel lo sabía y se encargó de hacerme la vida menos injusta... Porque si bien no se puso el delantal y se ocupó de lo que “le toca a la madre”, hizo más de lo que se supone que “le toca al padre”* (DJ, p.8), lo cual es confirmado por su esposo: *“Ella... Hace casi todo lo que tiene que ver con*

la comida y cosas de la casa, a veces la ayudo” (MJ, GFJ, p.14). Otros de los actores clave narran la cotidianidad en relación con roles bien marcados y actividades menos equilibradas en su hogar: “...*Básicamente mi esposa organizando las cosas de la casa, ella siempre lo llevó así.... Ella también trabaja pero, ella se ocupaba de la comida... Cuando estaba en casa no había manera de escapar de eso” (CD, p.17); “...Mi mamá era la que se encargaba de todo cuando nosotros éramos pequeños... La comida, la mesa, limpiaba la casa, era la que estaba pendiente de nuestro cuidado diario” (AD, GFD, p.14).* La esposa de uno de los jubilados, como participante clave de la investigación, destacó la experiencia con su esposo y su distribución para las responsabilidades en el hogar, negándose a ser la única responsable de las actividades atribuidas fundamentalmente a la mujer: “...*Siempre ha sido buen esposo y padre pero, él no se veía tanto en eso de estar en la casa, por eso no tuvimos más hijos... Y yo dije ah no, solamente yo cambiando pañales y atendiendo, no” (RM, GFM, p.2).*

5.2.3. Participación activa de la mujer. Se refiere a la actividad de la mujer, independientemente de los roles socialmente preestablecidos, asumiendo una actitud decisiva y enérgica en el empoderamiento sobre sus vidas y la participación en su entorno. Así lo manifiesta una de las participantes jubiladas: “...*Las mujeres no nos podemos crear esa dependencia del esposo, yo particularmente estoy de acuerdo que la mujer es la ayuda idónea del esposo pero, eso no quiere decir que no puede tener iniciativa y trabajar conjuntamente con su esposo porque si mi esposo produce y yo produzco, vamos a tener un mejor resultado” (CC, p.18)* y otra, lo demuestra en su hacer de acuerdo con lo reseñado por sus familiares: “...*Desde que tenemos uso de razón, el salario de mi mamá ha sido el más importante de la casa... Incluso, cuando mi papá estaba vivo el salario de mi mamá era el más importante, era el más estable” (CR, GFR, p.11); “...Nos sacó adelante durante un tiempo que mi papá se quedó sin trabajo, siendo ella la mujer, y no chistó, no se quejó, jamás juzgó a mi papá como pudieron hacer otros por aquello de que el hombre es el proveedor” (RR, GFR, p.12).* Otra, según reseña su nuera, no se quedó en

hacerlo para sí sino que lo enseña para otras mujeres: “...En algunas conversaciones surgían sugerencias... Que era importante que las mujeres no fuéramos dependientes de nuestros esposos, no por feminismo sino por independencia pura. Que había que esforzarse para no limitarnos (KJ, GFJ, p.1).



Figura 2. Dimensión perspectiva de género en el trabajo

5.3. Dimensión 3: Expectativas hacia la jubilación. Son las ideas que tienen las personas de lo que posiblemente sucederá una vez que se retiren de la vida laboral; contempla además, los deseos que se aspira materializar en este período, más allá de si son realistas o no. Sin embargo, cuando tienen un componente de realidad, como pasos dados en dirección a realizarlas, suelen ser más fuertes.

5.3.1. Categoría: Liberación de la carga laboral. Se refiere a la sensación experimentada en el sentido de la tranquilidad por el retiro del mundo laboral, visto hasta cierto punto el trabajo como una responsabilidad que relega la posibilidad de llevar a cabo otras actividades: “...Uno dice ya no voy a tener tanto trabajo, voy a estar más desahogada, voy a sentirme bien, voy a tener otras oportunidades, voy a estar ya más tranquila...” (CC, p.5); “...Yo quería retirarme... Era una forma de retribuirme el historial de trabajo y de retribuirle a mi familia el tiempo que les robé...” (CD, p.6).

Subcategorías

5.3.1.1. **Hacer lo que no podía por el trabajo:** Recoge aquellas manifestaciones en relación con la posibilidad de realizar actividades diversas para las cuales el desempeño de funciones en el trabajo, resultaba un impedimento: “...Uno tiene la expectativa de disponer de más tiempo para disponer un poco más de lo que tú siempre quisiste hacer o quieres hacer, como algo de distracción” (CC, p.6). Algunos de sus familiares comentan que las expectativas en este sentido, les generaban bienestar o resultaban gratas: “...Me sentía bien con el hecho de que ella pudiera compartir con nosotros o pudiera hacer muchas cosas que a lo mejor dejó de hacer en algún momento por estar pendiente de cumplir con su trabajo” (RC, GFC, p.4); “...Han sido siempre una pareja que disfruta mucho de salir y eso y tal vez iba a tener más tiempo porque quizás algunos fines de semana no podía por hacer boletas o corregir” (RC2, GFC, p.4). Un miembro de otro grupo familiar comenta la experimentación, en su familia, de expectativas similares en relación con la apertura a diversas oportunidades: “Porque iba a... Dedicarse a hacer lo que ella quisiera (RR, GFR, p.4).

5.3.1.2. **Ocasión de descanso:** Entre las expectativas contempladas en torno a la jubilación, se encuentra el reposo o la pausa temporal que permita aliviar la fatiga y cansancio de una vida de trabajo y/o las dolencias físicas propias de la edad; así lo señala uno de los participantes jubilados: “La veía como para descansar, para buscar otros horizontes...” (LM, p.5). De igual forma, es manifestado por los miembros de otros grupos familiares: “...Descanso porque obviamente el trabajo docente tiene muchísima carga fuera el aula...” (RC2, GFC, p.4); “...El descanso porque así como a él le gustaba su trabajo porque viajaba, eso también lo agotaba y entonces veía eso como una oportunidad de descansar...” (AD, GFD, p.4) e incluso manifiestan importantes expectativas al respecto: “Yo quería que llegara lo antes posible porque su trabajo es un trabajo muy

desgastante, trabajar de noche, el trajín... La veía como un descanso para ella..." (RR, GFR, p.3).

5.3.1.3. Recuperación del tiempo libre. Se refiere a planteamientos relacionados con la expectativa de obtención de tiempo sin obligaciones como posible tiempo de ocio y esparcimiento en el que las tareas laborales ya no se contemplan, sino que se seleccionan a discreción aquellas que resultan recreativas y/o de interés. Esto, es manifestado por distintos miembros de los participantes jubilados: *"...Era volver a tener tiempo libre, tiempo para mí, para algo que yo quería hacer desde siempre, hasta para divertirme o no hacer nada..." (DJ, p.11); "La gente lo hace para disfrutar su tiempo, su edad..." (MR, p.5); "...Después de tener tantos años trabajando, dedicado a tantas cosas, a tantas personas, como dedicarse un tiempo a uno mismo y creo que esa es la oportunidad que uno tiene para disfrutar un poco más..." (CC, p.11).*

5.3.2. Categoría: Etapa trascendental. Alude a la evaluación de la jubilación como una época que será significativa y con consecuencias importantes para la vida de los involucrados, más allá de lo que podría creerse.

Subcategoría

5.3.2.1. Toma de decisiones: La jubilación es entendida como una etapa que representará un proceso que implicará elecciones entre las opciones o formas posibles para la resolución de situaciones particulares generadas por implicaciones de la etapa; establece las expresiones referidas al considerar opciones y la necesidad de seleccionar alguna en detrimento de otras al llegar la etapa de la jubilación: *"...El qué hacer después, unirte o no, por ejemplo, a grupos o sociedades de jubilados, el saber que tú tendrás tiempo pero, tú familia con la que esperas compartir, no sabes. Y esas implicaciones de manejar el tiempo libre que tienes ahora... El si te dedicarás a actividades de ocio..." (CD, p.7).*

5.3.2.2. Experimentación de dificultades personales/familiares. Son los problemas que podrían surgir en el proceso de afrontamiento de la jubilación, para quienes la experimentan directamente y los miembros de su familia nuclear; representan dificultades o inconvenientes que hay que superar para conseguir la adaptación a la nueva vida y así lo manifiestan los miembros de algunos grupos familiares: *“La veía como una etapa que tendrían ambos y que dada la importancia que le concedían al trabajo, iba a tocarles duro”*; *“...Pensé... Que se avecinaba un conflicto, del tipo si yo sacrifico tú sacrificas y yo no te dije que te sacrificaras o algo de ese estilo. La situación se evidenciaba tensa... (DJ, GFJ, p.3; p.4); “Que podía tener dificultad para adaptarse porque a pesar de que se habían hecho ciertos planes para cuando mi papá se jubilara, esos planes no iban a ser posibles...” (AD, GFD, p.4).* Asimismo, otro de los miembros de las familias abordadas, manifiesta que haber tenido la expectativa de una jubilación próxima, que luego en la práctica no llegaba, genera ciertas tensiones: *“El proceso de jubilación se tardó y creo que eso ayudó a que se sintiera más exasperada. Decía estoy trabajando de gratis, estoy trabajando de más y volvía a quejarse...” (RR, GFR, p.5).*

5.3.2.3. Complicaciones económicas: Son las situaciones que se considera que se presentarán, y que resultarán inconvenientes, en torno a las posibilidades de acceso y consumo de bienes y servicios en términos económicos, por causa del dinero que se deja de percibir en la jubilación. Las preocupaciones en torno a dichas dificultades se evidencian en quien está próximo a jubilarse, según uno de los miembros de su familia: *“Los comentarios de ella eran que con la jubilación ¿cómo iba a hacer para comprar la comida? porque le quitaban muchas cosas pues, le quitaban el bono nocturno, los beneficios de cestatickets de alimentación entonces le comenzó a preocupar cómo iba a hacer ella para la comida y algunas cosas de aquí de la casa que se necesitaran que ¿cómo iba a hacer? porque iba a tener menor entrada de dinero”, “...Preocupada por lo*

económico, por el hecho de que nosotras no éramos tan independientes económicamente como ella hubiera esperado...” (CR, GFR, p.4; p.5). Y son inquietudes que también impactan en sus familiares: “...A medida que comenzó a acercarse me comenzó a preocupar un poco el tema económico” (CR, GFR, p.4).

5.3.3. Categoría: Emprendimiento. Son las consideraciones de la posibilidad de llevar adelante un negocio o desarrollarse económicamente por cuenta propia, mediante el esfuerzo e iniciativa individual o familiar, la inversión de recursos para la participación activa en el mercado: *“...Montar un negocio propio... La idea siempre estuvo... (DJ, p.10). La familia también refiere estas expectativas: “El retiro no representaba el término de nuestra actividad, porque teníamos algunos planes de seguir activos... Entonces... La veía como una oportunidad de ejecutar nuestros proyectos” (MJ, GFJ, p.3) e incluso, planes en ese sentido: “Ellos tenían eso planeado y aunque registraron el negocio, eso lo hicieron antes de retirarse... Lo dejaron así por un tiempo y ahora lo están retomando...” (KJ, GFJ, p.7). De igual forma, lo señala otra de los participantes jubilados: “Mi expectativa era un negocio independiente... Que me permitiera a mí, poder seguir generando la comodidad para mí y para mi familia... También había pensado como hacer una cuestión de festejos o algo así, una floristería que me encanta o un vivero, algo así...” (MG, p.5);*

5.3.4. Categoría: Pérdida-ganancia: Son las ideas relacionadas con la adquisición de oportunidades y beneficios de los que no se gozaba o a los que se accedía de forma limitada durante la vida laboral al tiempo que se experimenta la falta o ausencia de algo que se tenía y que se consideraba valioso; situación que genera un estado de ánimo en el que coexisten ambas emociones y sentimientos contradictorios: *“Siempre he sido una mujer muy activa, y pensé como que todavía había mucho para hacer. Además que el descanso no hace mal, igual y mis hijos ya estaban más grandes y había ocasión, de ocuparnos y llevar adelante actividades...” (DJ, p.5); “Es como un dilema que uno tiene, como cuando tú estás trabajando y te cansas y te agotas, haces esto, haces lo otro y te agotas y tú dices: ¡ay si tuviera un día libre, si tuviese una semana libre! Y a veces*

uno se enferma y tiene una semana libre entonces está como loco en la casa, deseando ir a hacer lo que estaba haciendo” (CC, p.6). Los miembros de la familia reconocen esta ambivalencia: “Por un lado el querer retirarse y tener tiempo libre y por otro, el arrepentirse luego o fracasar con lo del café que querían montar” (KJ, GFJ, p.5); “...Era ya por fin vamos a terminar pero, también era algo de añoranza porque es toda una vida dedicándote a algo que te gusta, que es tu vocación...” (RC, GFC, p.5).

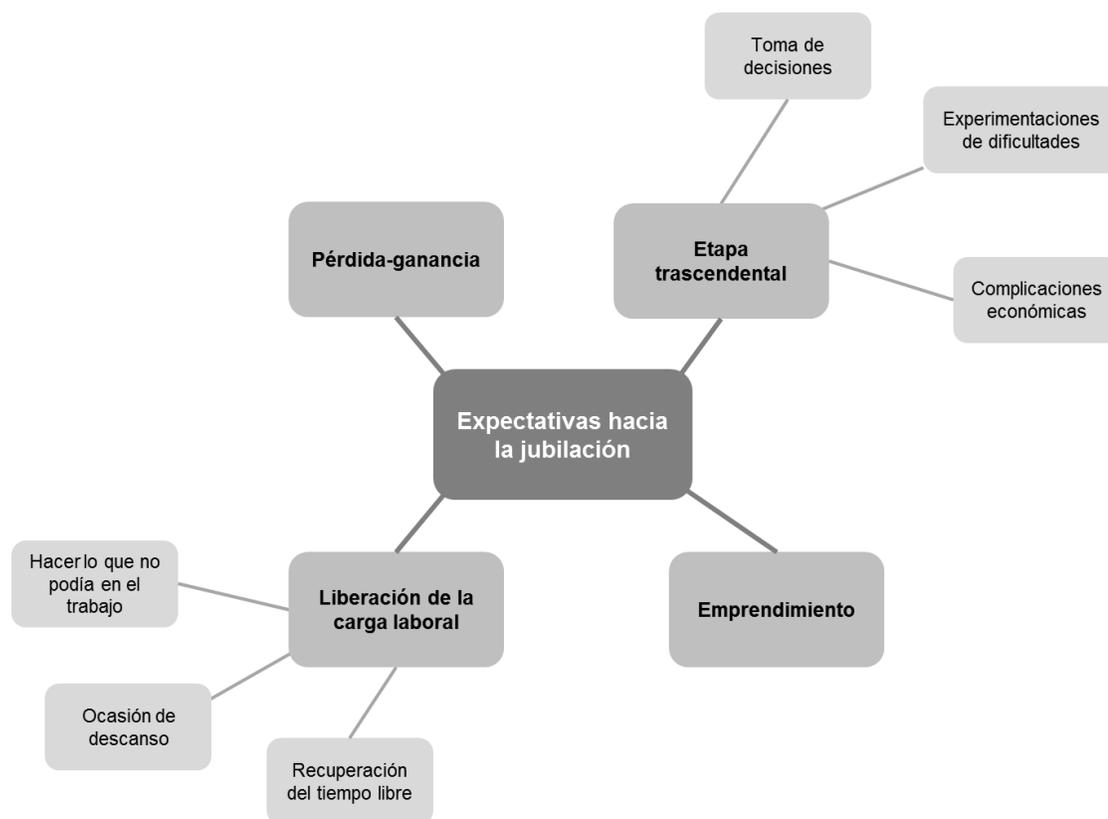


Figura 3. Dimensión expectativas hacia la jubilación

5.4. Dimensión 4: Significado de la jubilación. Referida a los valores y creencias de las personas en relación con el retiro de la vida laboral y las implicaciones psicológicas, sociales y económicas que tiene para sus vidas; de este modo, a partir de lo que ésta trae a favor o en contra para sí, se constituyen las ideas asociadas a las circunstancias o eventos involucrados en la jubilación, de acuerdo con la evaluación que realizan las personas que la experimentan y

quienes conviven con ellas: *“Le pegó retirarse, desprenderse de algo que hizo durante tantos años...”* (MJ, GFJ, p.10).

5.4.1. **Categoría: Aspectos psicosociales:** Son las condiciones que se experimentan a nivel personal y en relación con los grupos de referencia, incluyendo emociones, posibilidades por la pérdida del trabajo y formas de abordaje.

Subcategorías

5.4.1.1. **Sensación de libertad:** Está vinculada a la impresión y experimentación plena de la facultad de llevar a cabo actividades de acuerdo con la propia voluntad y no en el apego a exigencias externas. Las manifestaciones asociadas al goce de la libertad se evidencian en la participación de quienes experimentaron la jubilación: *“Ya no voy a tener tanto trabajo, voy a estar más desahogada, voy a sentirme bien... Voy a estar ya más tranquila...”* (CC, p.5); *“...Es como la tranquilidad, ese manejo que tú tienes que hacer de tu horario que ahora depende de lo que yo panifique... Me puedo ir... Tengo como tal el manejo de mi tiempo”* (MG, p.15). Y aunque no fue manifestado directamente por quien experimentó la jubilación; esta sensación sí se hacía notoria para uno de los miembros de otro grupo familiar: *“Se sentía relajada porque por fin estaba libre de tanto estrés...”*; *“Estaba relajada... No tengo que ir al trabajo, no tengo que nada”* (CR, GFR, p.8; p10).

5.4.1.2. **No saber qué hacer:** Está asociada con el sentirse abrumados por la realidad que plantea la jubilación en atención a las actividades y formas de abordar las relaciones. En el caso de los jubilados está asociado al no saber qué actividades ejecutar o medidas tomar: *“...Yo le decía a Alicia ¿qué hago ahora? Le decía yo en estos días entré así que me dieron hasta ganas de llorar... ¡A veces me provoca llorar! Tenía así un sentimiento así como cuando te sueltan en una piscina y te quedas así como ajá pero ahora ¿qué hago?... Estaba así como que y ¿ahora qué voy a hacer?”* (MG, p.6); *Hubo días en que luego de hacer todo lo posible o evidente, me sentaba a pensar*

¿y ahora qué hago?... A veces le pedía a mi hijo que me trajera a los niños y me ponía de chocha con ellos. Pero, ellos no estaban todo el tiempo ni tenían porque estar, claro, y volvía el ¿y ahora qué hago? (DJ, p.15). Por su parte, los miembros de los grupos familiares, plantean la sensación de incertidumbre y reflejan sentimientos de incapacidad de aproximarse en cuanto a la vivencia, de acercarse o abordar la realidad experimentada por este familiar: *“Con mi hermano el que estaba estudiando conversábamos como que mira mi mamá ya se va a jubilar, qué irá a hacer y qué iremos a hacer nosotros (RG, GFG, p.5); “Eso me decía Karla constantemente. “Está pendiente de tu mamá”, “yo la veo triste” pero, no sé, yo no soy muy sentimental y no sabía cómo manejar esas cosas”; “Me agotaba también con lo de está pendiente de tu mamá, ellos están pasando un mal momento... Era agotador... No es que no me importara pero, sus cosas son sus cosas. Qué esperaban que yo hiciera (DJ, GFJ, p.5; p.8); “...Se mostró en crisis, todos lo estuvimos un poco, sin saber cómo hacer o cómo ayudar... (MJ, GFJ, p.10); “¿Cómo la ayudo! ¡Cómo hago para aportar sin ser invasiva!” (KJ, GFJ, p.9);*

- 5.4.1.3. **Predominan las emociones:** Da cuenta del peso de las emociones en la experimentación de la jubilación, siendo éstas los principales elementos presentes. Una de las participantes que experimentaron la jubilación en forma directa, expresa: *“...Estaba triste a ratos y a ratos estaba bastante energética” (DJ, p.12)* y sus familiares señalan haber percibido esta importante emocionalidad: *“Ella piensa que no lo sé pero, la escuchaba llorar a veces” (MJ, GFJ, p.10).* Otra de las personas jubiladas manifiesta su experiencia: *“Yo sentía como una alegría, así como cuando tú obtienes un premio, un título pues, de tanto esfuerzo, tantas cosas vividas... Después entró la etapa en la que... Me empecé a sentir así como que deprimida...” (MG, p.6).* También miembros de otros grupos familiares, señalan haber percibido esta emocionalidad; por ejemplo: *“...Evidenciaba que se sentía un poco triste...” (AD, GFD, p.5)* aunque su padre, como jubilado, intentó mostrar una actitud ecuánime e imparcial durante

toda la entrevista; u otra que establece: “...Entró como en cierto decaimiento... Era... pasar de la euforia al desgano y viceversa” (RR, GFR, p.9); aunque su madre hiciera énfasis fundamental en el aspecto económico, en menoscabo del emocional.

5.4.1.4. No nos expresábamos al respecto: Establece la dificultad experimentada para la comunicación de sentimientos y emociones durante el término de la vida laboral; la cual es manifestada por los miembros de los grupos familiares: “...Sé que no sabía cómo decírmelo y entonces, supe que algo estaba haciendo mal yo porque ella tenía temor de confesar algo que era importante...”; (MJ, GFJ, p.4); “...Él no decía nada. Por lo menos no lo hablaba con nosotros” (FM, GFM, p.5); “...Lo pensé y lo conversé un par de veces con mi hermana pero, de ahí a querer conversarlo con ellos, no”; “...Era incapaz de decirme que se sentía mal o algo. Simplemente hablaba como si todo es fuera normal” (DJ, GFJ, p.8; p.10).

5.4.1.5. Recuperar la vida en familia/pareja: Expresa la experiencia evaluada como oportunidad de ganar tiempo con la familia/pareja o de volver a adquirir aquel vínculo o forma de relacionarse que se tuvo en algún momento previo y que, motivado a las demandas laborales, se había perdido. Así lo revelan quienes experimentaron el retiro del mundo laboral en relación con sus familiares y parejas: “...Compartir con mi hijo que la verdad, desde la jubilación hemos tenido ocasión de estrechar el vínculo, a pasar tiempo con mi esposa que es algo importante como pareja” (CD, p.11); “...Retomé el contacto familiar... También, me ocupé de organizar mi vida personal, las cosas con mi esposo, que poco a poco fueron tomando forma nuevamente...”; “...Retomé hábitos del inicio de la relación... Nos dimos cuenta que si no, terminaríamos cada uno en otra vida y no era lo que queríamos” (DJ, p.12; p.15); “...He tomado tiempo para compartir con mi esposo... Me puedo ir un fin de semana, me puedo ir dos días... Me he ido con mi esposo en la moto” (CC, p.16). Una de las participantes, quien no tiene pareja, destaca: “Tiempo para estar con mi familia, especialmente con la niña que pasaba todo el tiempo sola

en la casa...” (MG, p.11) pero, no sólo quienes se jubilan aprecian el tiempo que la jubilación les otorgó con sus familiares, estos se manifiestan: “Hacíamos reuniones con nuestra familia... A veces que nos reuníamos todos” (AD, GFD, p.9); “Ella se quedaba aquí en la casa, nos ayudaba más (RG, GFG, p.9)”.

5.4.1.6. Sensación de pérdida-ganancia: Representa la materialización de beneficios que no se poseían o a los cuales se tenía acceso con dificultad por causa de las actividades laborales mientras que también, la pérdida de otras oportunidades que eran propiciadas precisamente por éstas, coexistiendo evaluaciones positiva y negativa: *“Isabel pensaba que estaba siendo cínico cuando le decía que no me importaba el retiro... Acaso ¿no es posible sentir las dos cosas? Ella misma lo sintió cuando no pudimos irnos del país por la situación de su papá, estaba triste por no irse pero, de alguna manera satisfecha por poder quedarse” (CD, p.11); “...Fue libertad y fue tristeza. Yo necesitaba jubilarme para continuar mi vida de pareja y un sueño que siempre tuve pero, también es cierto que no quería irme. Había una familia ahí, el crecimiento de años...” (DJ, p.11); “...Al principio sentimos un vacío, nos sentimos extraños pero, en la medida en que también uno ve que ya dispone de ese tiempo, comienzo a ocupar mi tiempo con otras actividades informales donde siento que puedo seguir siendo productiva en lo económico...” (CC, p.12). Un miembro de la familia reconoció esta ambivalencia en su familiar jubilado: “...Sentimientos encontrados entre lo que es la negación a permanecer, estar feliz por descansar pero, la tristeza por añorar esa rutina...” (AD, GFD, p.5); otros la experimentaron directamente: “Sabía que de entrada sería difícil pero, confiaba en que a la larga conduciría a la solución. Finalmente, podrían poner en marcha sus proyectos y retomarse mutuamente” (KJ, GFJ, p.8).*

5.4.2. Categoría: Aspectos de género: Se refiere a las construcciones culturales y sociales propias del hombre y la mujer que establecen lo masculino y femenino, generando entre ellos cierto grado de diferenciación. Este aspecto se encuentra estrechamente vinculado con la

perspectiva de género en el trabajo y recoge expresiones relacionadas con las expectativas de rol en relación con las actividades desempeñadas a partir de la jubilación.

Subcategorías

5.4.2.1. **Asumí actividades que antes no realizaba:** Se refiere al desempeño de actividades que no se corresponden con lo comúnmente atribuido al desempeño del rol por género. En este sentido, uno de los participantes señala que posterior a su retiro laboral fue que asumió actividades del hogar que típicamente no fueron suyas: *“Ahora lo que hago es lavar platos que yo antes no hacía nada de eso pero, nada” (LM, p.13).*

5.4.2.2. **Roles:** Establece las pautas de conducta en relación con los demás y en atención al género, seguidas posteriormente a la jubilación. Algunas de las expresiones denota el mantenimiento de los roles femenino y masculino preestablecidos: *“...No había una ayuda, en casa siempre estuvieron muy marcados los roles de actividades hombre-mujer quizás de forma inconsciente pero, uno esperaría que teniendo tiempo de pronto te involucres más, un cepillo, una escoba pero, no ni siquiera...” (RM, GFM, p.8); “Ya que mi papá está jubilado... Él tiene sí, más participación pero, los roles se siguen manteniendo es mi mamá la que cuida la casa, la que hace la comida...” (AD, GFD, p.14).* Otra, manifiesta cambios generados al respecto: *“...Me levanté temprano algunas veces para hacer el desayuno. Trataba de no molestar, de ayudar, estaba comprometido...” (MJ, GFJ, p.9).*

5.4.2.3. **La mujer requiere el apoyo de un hombre:** Apunta a la creencia de que la mujer no debe quedarse sola sino que le corresponde procurarse un acompañamiento masculino para el afrontamiento de la pasividad que implica la jubilación: *“Mi hijo mayor me decía que él me apoyaba en lo que yo hiciera... Él iba a buscar manera de apoyarme siempre porque yo estaba sola y que eso no es conveniente para una mujer, que hace falta apoyo de un hombre que*

provea y esas cosas que le enseñan a uno” “...Me decían no te jubiles, tú no tienes pareja, vas a quedarte sola, los muchachos se van, no tienes un hombre que te apoye, cómo vas a hacer...” (MG, p.8; p.9).

5.4.2.4. La mujer debe empoderarse: Manifiesta la opinión de una postura, por parte de la mujer, orientada a fortalecerse en aspectos de la vida personal, vida diaria y economía, impulsando con ello cambios benéficos para la mujer en general: *“Es importante que la mujer se desarrolle, que tenga creatividad, que haga emprendimiento, que forme labores que le van a permitir desarrollarse y que en ausencia del hombre echen adelante, si hay que tomar decisiones sepa tomarlas. Es muy importante esto...” (CC, p.18).*

5.4.3. Categoría: Aspectos económicos: Son los aspectos relacionados con la posibilidad de adquirir bienes y servicios que implican costos, con el dinero que se percibe una vez experimentada la ruptura laboral. Así, incluye planteamientos relacionados con las dificultades experimentadas o ajustes personales y/o familiares necesarios a partir de los posibles cambios en los ingresos percibidos y de la experiencia de la jubilación como consecuencia de la jubilación. Algunos participantes manifiestan su disgusto y emociones respecto a la pérdida de beneficios económicos: *“Horrible... Nos pagan menos, nos quitan los cestatickets, nos quitan todo, uno queda solo en la calle... Casi con un salario mínimo. Hago milagros”; “...Estoy bien indignada porque considero, o sea no me cabe en la cabeza que digan que no hay dinero para jubilar gente que ha trabajado o que la jubilen con tan pocos beneficios, mientras se desperdicia tanto dinero en campañas políticas y otras actividades...” (MR, p.14; p.18);*

Subcategorías:

5.4.3.1. No se percibe la misma cantidad de dinero: Establece la pérdida del ingreso acostumbrado, posiblemente por la reducción que la jubilación puede traer consigo y por la disminución del acceso a otros beneficios que las labores ofrecen, lo cual es manifestado por

algunos miembros de los grupos familiares: *“Internamente pega un poco porque ambos dejamos de percibir la cantidad de dinero acostumbrada...”* (MJ, GFJ, p.11); *“...Efectivamente el dinero que se deja de percibir por causa de la jubilación impacta sobre el estilo de vida que ella acostumbra...”* (RR, GFR, p.11); *“...Todo lo que pierdas o dejes de percibir obviamente, pega”* (KJ, GFJ, p.11).

5.4.3.2. La pensión no alcanza: Revela la imposibilidad de cubrir los gastos de los que se es responsable por causa de la disminución de los ingresos económicos: *“...Ojalá hubiese tenido para cambiarlo por completo pero, no es que la situación económica de la jubilación te lo permita”*; *“...Pierdes algunos beneficios y eso pega en el bolsillo y en tu cotidianidad”* (DJ, p.12; p14); *“Si dependiera solamente de la pensión, no me alcanzaría...”* (CD, p.14); *“...Hay gastos y cubrirlos con menos dinero es más difícil* (MR, p.12); *“...Estábamos acostumbrados a un nivel en el que podíamos cubrir todo, ahora a veces verme tan limitada que no me alcanza ni para completar el mercado...”* (MG, p.17). Un miembro de la familia también reconoce estas dificultades: *“...Le quitaron muchos beneficios... Las medicinas de mi mamá también son muy caras, entonces ese salario prácticamente le alcanza sólo para comprarse las medicinas...”* (CR, GFR, p.12).

5.4.3.3. Lo percibido no permite cumplir las expectativas: Indica la falta de correspondencia entre lo esperado y lo posible en términos monetarios, estableciendo una brecha entre lo que se quería hacer y lo que en realidad es posible por causa del dinero percibido. Así lo manifiestan quienes se jubilaron: *“...Sí pierdes y, como no te pagan cuando corresponde, afecta mucho. Lo que podías hacer se diluye, cualquier proyecto se cae”* (LM, p.14); *“El deseo que uno tiene la parte económica no te cubre esa expectativa de lo que uno realmente quisiera...”* (CC, p.6). También uno de los familiares: *“A LM ni siquiera le han pagado las prestaciones ¿sabes lo que se devaluó ese dinero?”* (FM, GFM, p.11).

5.4.3.4. No es tanto la jubilación, como la situación del país: Advierte que si bien la jubilación implica recortes económicos; la actual situación del país la supera en relación con las dificultades que genera: *“Creo que al final, el tema económico es el país, más allá de la jubilación”* (CD, p.14); *“Ahorita como está la situación a pesar de los aumentos me he quedado corta con mi quincena para cubrir todos los gastos; anteriormente yo cubría colegio, luz, los gastos de la casa y el mercado pues y ahora no... Me tenía preocupada en estos días era que con el aumento que dieron y todo lo demás, no pude cubrir todos los gastos... Me doy cuenta que con el tema de la inflación no cubro todos mis gastos con lo que gano...”* (MG, p.14). Miembros de otros grupos familiares comentan en atención a esto: *“...La situación país es importante... Y creo que también por eso es que sigue trabajando... Hay necesidad económica... No te estoy diciendo que nos estamos muriendo de hambre pero, para nadie es un secreto que la situación del país es bastante fuerte...”* (RC, GFC, p.11).

5.4.3.5. Apoyo y planificación familiar: Se refiere a la organización del grupo familiar para dar soporte y atención a las brechas causadas por las dificultades económicas. Algunas manifestaciones dan cuenta de organización y planificación desde lo personal: *“...Hacer un plan de las cosas que tengo que pagar, un plan de prioridades que sí voy a poder pagar ahorita y otras que voy a poder pagar luego... Sería bueno un ingreso adicional porque no tengo ayuda de otro lado”* (MG, p.14); otras, de la participación y apoyo de los hijos: *“...Nuestros hijos nos apoyaban... Siempre hemos sido prudentes con el tema del dinero, sabido guardar, invertir, usar, nos tocó apretar algunas cosas... Vendí accesorios, compré y vendí cosas, Manuel se puso a dar clases particulares... Se ha hecho difícil acceder a ciertos productos... También son los costos, entonces hay que diversificarse, ser creativo y rendir el dinero, priorizar gastos...”* (DJ, p.14); y algunas, de la organización conjunta: *“No podemos descuidar la realidad de necesidad de aporte por parte de los distintos miembros*

de una familia... En casa siempre hemos sido de apoyarnos para todas las cosas y esto no fue una excepción” (CC, p.8).

5.4.3.6. Reajuste presupuestario: Son las modificaciones realizadas al presupuesto familiar y personal, alterando las cifras que se habían fijado anteriormente o cambiando el destino y prioridad de uso del dinero que ingresa: *“...Sigue estando lo de los beneficios que deja de percibir con la jubilación y, claro, la forma en que eso impacta en el presupuesto acostumbrado...” (RR, GFR, p.11).* Algunos miembros de los grupos familiares señalan el verse en la necesidad de considerar la redistribución de sus ingresos: *“Bárbara que vive todavía con nosotras está tratando de que ya no va a comerse su salario sólo en ella sino que va a aportar de su salario para ayudar a la casa” (CR, GFR, p.12);* otros, las modificaciones que han realizado en su presupuesto: *“...Implica ajustes porque nosotros ayudamos a nuestros padres, los suyos y los míos y eso hay que presupuestarlo y tenerlo presente al momento de los gastos, adicionalmente, tenemos 2 hijos y por ahí puedes imaginarte que es un gasto más... Siempre los hemos apoyado pero, ahora es como más necesario...” (KJ, GFJ, p.11);* *“...Considerar en mi presupuesto dinero para apoyarla por las implicaciones económicas de la jubilación” (RR, GFR, p.12).*

5.4.3.7. Vuelta al mundo laboral: Enfatiza la necesidad de reincorporarse a la actividad económica, bien sea por cuenta propia o de terceros, para continuar percibiendo ingresos que permitan mantener el nivel de vida deseado. Algunos de los participantes reconocen esta necesidad: *“...Como que también habrá que buscar opciones económicamente... No podemos descuidar la realidad de necesidad de aporte...” (CC, p.8);* *“Considero opciones de hacer cursos, aprender un oficio que me guste y me permita beneficios económicos para seguir apoyando a mis hijos...” (MG, p.16);* *“Que si a ella no le alcanza lo de la jubilación, que buscara otro trabajo, claro que no fuera algo tan estricto, que no se esté ahí esclavizando pero que busque otra entrada de dinero pues para que no se viera tan sobrecargada...” (RG, GFG, p.11).* Asimismo, se evidencia el haber

ido más allá de una consideración, la incursión de vuelta al trabajo: *“Está dando clases en una institución que tiene que ver con el empoderamiento de la mujer, la formación para mujeres que no tuvieron escolaridad universitaria, ella trabaja con eso” (RC2, GFC, p.7).*

5.4.3.8. Responsabilidades pendientes: Es la existencia de obligaciones a las que se debe dar respuesta por estar aún sin resolver o terminar o por ser compromisos cotidianos, que implican inversión de recursos económicos por parte de la persona que se jubila. Así lo señala una de las participantes jubiladas: *“...Tengo una hija que aún está estudiando y es medicina, no puede trabajar por las características de lo que estudia” (MR, p.11)* y es ratificado en su grupo familiar: *“Incluso, cuando ella se ha despegado de dos de sus hijas, que son Bárbara y Raymar pero, igualito la cuestión de tener una casa ya implica gastos... Ella aquí en la casa todavía abarca muchas cuentas...” (CR, GFR, p.11).*

5.4.4. Categoría: Como faceta de la vida: Es la consideración de la jubilación como una etapa más de las existentes en el ciclo vital. Esta categoría incluye expresiones de la valoración de la jubilación como una experiencia, con implicaciones particulares, como muchas otras de la vida.

Subcategorías

5.4.4.1. Obligatoria. Incluye expresiones de consideración de la jubilación como una vivencia ineludible por estar contemplada en la vida laboral de forma imperativa. Expresiones de los actores clave, jubilados y familiares, así lo manifiestan: *“Una faceta de la vida por la que pasan todas las personas, tarde o temprano el retiro de la vida profesional o laboral llega...” (CD, p.16); “La jubilación es algo que llega porque tiene que llegar, ¡qué vamos a hacer!” (MR, p.5); “...Es como un proceso, un requisito que se cumple porque ya te ha llegado el tiempo, ya sea por la edad o por alguna otra razón pero, ya se te ha cumplido el tiempo...” (CC, p.11); “...En su momento llega que*

tienes que dedicarte a la jubilación porque no puedes seguir trabajando...” (AD, GFD, p.8).

5.4.4.2. **Opcional:** Establece el retiro laboral como una vivencia que debería ser elegida a voluntad o ser una alternativa y no una imposición: *“La jubilación debería ser una elección. Para el que quiera tomarla. El que no, debería tener alternativas y eso no debería ser una decisión del ente, debería existir una modalidad que te permita elegir, claro, de acuerdo con tus capacidades, porque también entiendo que llega un punto en que algunas personas no pueden cumplir con su papel o su función pero, si puede y desea hacerlo ¿por qué no?” (DJ, p.18).*

5.4.4.3. **De ajuste:** Fundamenta a la desvinculación laboral por jubilación como una etapa que implica modificaciones y acomodos en la vida personal de quienes lo experimentan, para lograr la adaptación: *“...Hacemos reajustes, buscamos cosas que hacer dentro del ambiente de otras personas y son experiencias nuevas... Hay muchas maneras... No podemos negar que siempre nos va a afectar pues porque es un cambio...” (CC, p.16).* *“Ha significado cambiar mi vida, reestructurarla. Personal, familiar y socialmente... En la sensación momentánea de sentirme vieja... En la necesidad de reinventar mi matrimonio...” (DJ, p.16).* Una de las participantes, manifiesta satisfacción al alcanzar estabilidad después de los cambios requeridos: *“...Contenta de haber librado bien esa batalla, de finalmente haber alcanzado cierto grado de estabilidad...” (DJ, p.18).*

5.4.4.4. **De balance:** Se percibe el retiro como ocasión de evaluar de forma crítica las vivencias de una forma equilibrada: *“El cargo que desempeñas es un rol, así como ser padre, ser esposo, ser hijo, tiene relaciones, obligaciones, satisfacciones... Trabajar tiene cosas buenas y malas. Retirarte también... Para más tiempo con tu familia, dedicarte a otros intereses, actividades, por un lado. Perder vinculaciones, espacios, roles, por otro” (CD, p.6); “...Creo que no se*

acaba todo allí... Debemos tener siempre expectativas, yo soy de las personas que creo que independientemente de la edad que tengamos siempre debemos tener la disposición...”; “...Todas las etapas de nuestra edad tienen su gracia, tienen su momento, cuando éramos jóvenes había ese impulso, esa fuerza, esa emoción... Lo importante es que cada etapa que nosotros vivamos la disfrutemos, no nos debemos sentir mal... Tengo 50 y pico de años y estoy agradecida de Dios, quiero disfrutar esta etapa sin sentir que voy a ser inútil... Dar hasta donde uno pueda dar pero, siempre con esa dinámica, con ese entusiasmo... Y no porque nos estén jubilando, nos vamos a encerrar que bueno ya yo soy viejo, ya no sirvo para nada”; “Considero que es importante ser optimista en ese cambio y buscar la manera de uno adaptarse, siempre los cambios nos van a invitar a hacer cosas nuevas” (CC, p.7; p. 10; p.15); “...Es algo en tu interior también. Creo que juega un rol equilibrado entre lo ambiental o del contexto y lo que eres tú... Se requiere el equilibrio” (DJ, p.13).

5.4.4.5. De transición: La plantea como un estado intermedio entre el trabajo y la vida posterior, que implica inquietud y una normalización ulterior: *“Vino la desvinculación, algo de sentirse triste, el pensar qué hacer y luego ya aplicado, está en su instituto de inglés está con las personas de aliadas también, se distribuye más el tiempo...” (RC2, GFC, p.13); “...Creo que es un paso más que uno tiene que experimentar... La vida es así, tiene sus ciclos que inician y terminan y dan lugar a otros...” (RC, GFC, p.13); “...Fue relativamente rápido su proceso de tránsito, o sea el salir de jubilada como tal a incorporarse en otras actividades, hacer su vida pues” (RC2, GFC, p.9); “Es una transición, una etapa más de la vida...” (MJ, GFJ, p.13).*

5.4.4.6. De aprendizaje: Es la adquisición de conocimientos y herramientas para la vida y la convivencia a partir de las vivencias que implica el retiro de la vida laboral: *“...Implicó que yo aprendiera a soltar lo que se escapa de mí y que si él tiene paz así, así tendrá que ser” (RM, GFM, p.12); “...Fue aprender a soltar algunas cosas como las que no puedo lidiar como tratar de que ella comprenda que no es*

una vieja, que todavía tiene oportunidad para hacer cosas” (RR, GFR, p.12).

5.4.4.7. De oportunidad: Expone a la jubilación como ocasión o medio oportuno para realizar y/o conseguir algo deseado o inesperado pero, que resulta benéfico: “...Vio así como oportunidades en otros espacios” (RC2, GFC, p.9); “...Ahí fue donde se me ocurrió y yo había aprendido a tejer y me puse en ese plan con ella...” (KJ, GFJ, p.9); “...Un curso o algo, aprender algo nuevo...” (RG, GFG, p.13); destaca, de igual modo, la actitud de aprovechamiento de la oportunidad: “...Si tienes la posibilidad busca algo que hacer, si quieres viajar, viaja o haz lo que sea porque todavía te queda tiempo, tienes energía, muchas cosas por delante, siempre lo he visto así” (RG, GFG, p.13).

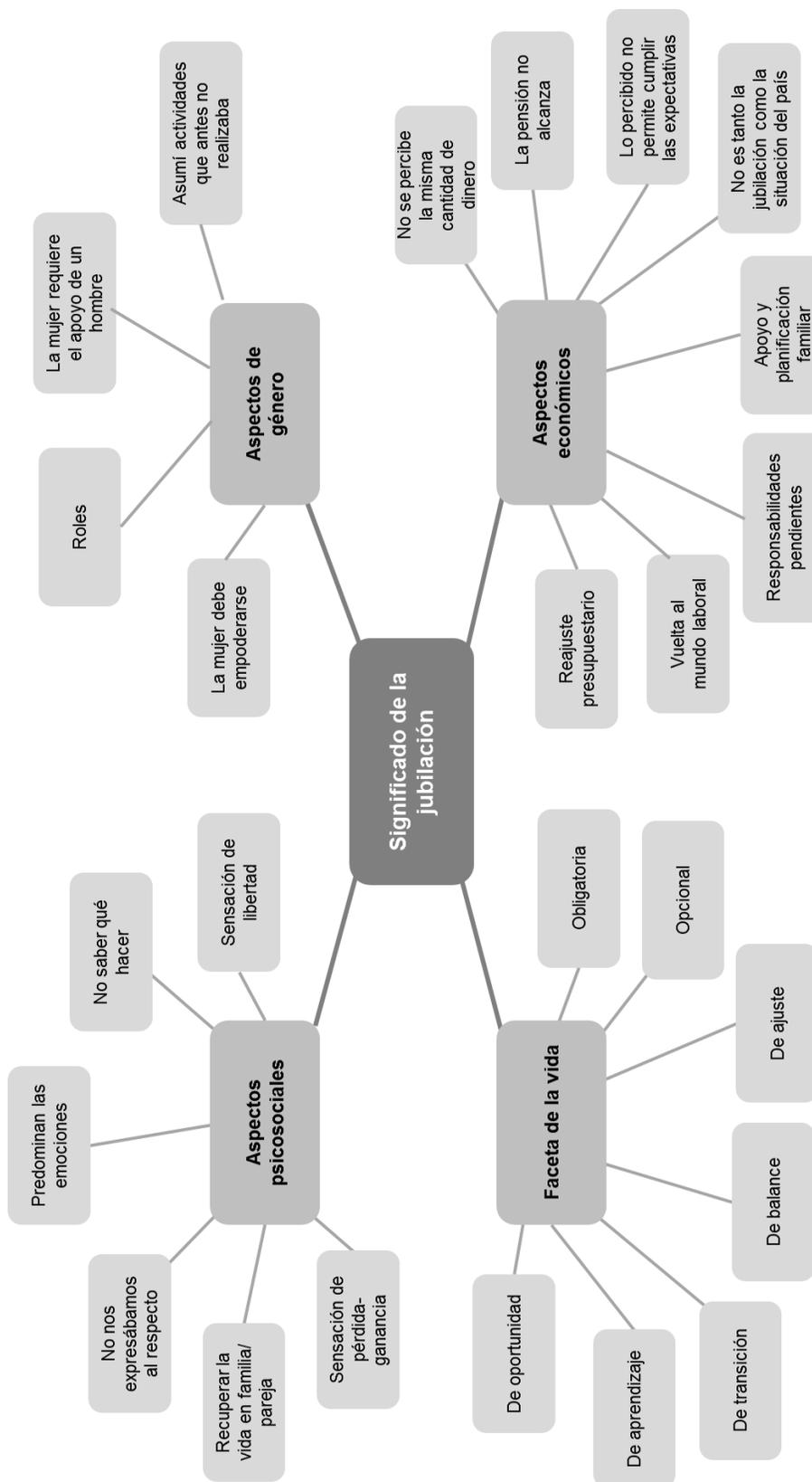


Figura 4. Dimensión significado de la jubilación

5.5. Dimensión 5: Realidad después de la jubilación. Indica las cosas tal como son, ocurren o se hacen, una vez ocurrida la desocupación laboral, más allá de como se creía que podían ser o las fantasías que se tenían al respecto. Esta dimensión recoge planteamientos asociados al no cumplimiento de las expectativas.

5.5.1. Categoría: Las expectativas no se corresponden con la realidad.

Establece la diferencia entre lo esperado y lo que sucede.

Subcategorías

5.5.1.1. Económicamente no lo he logrado. Establece la imposibilidad de ejecutar los planes y/o expectativas con las que se fantaseó, por razones de orden monetario: *“Aunque uno dice no bueno cuando ya no esté trabajando voy a viajar pero, eso no se concuerda con nuestra realidad... Trabajando en esta parte de la educación es algo que no es bien pagado y no te da... (CC, p. 6); “...No me ha dado para lo que yo quiero que era ser empresario pues, mi propio negocio y para eso me hacen falta recursos que no tengo y también que esa jubilación no ha llegado, ni siquiera me la han pagado...” (LM, p.12); “...Es mentira decir que vas a viajar por el mundo o a comprarte un carro o una casa de playa para entretenerte si no tienes los recursos” (DJ, p.13);*

5.5.1.2. No fue como pensábamos: Plantea la insatisfacción ocasionada en momentos determinados como consecuencia de vivencias no deseadas o no correspondidas con lo esperado a partir de la jubilación: *“La expectativa era otro horizonte, trabajar en otras partes y tristemente no lo he logrado”; “Yo esperaba más y mira, nos pusimos viejos, no está la actividad, no somos los mismos” (LM, p.6; p.16); “...Un tiempo libre que no sé qué hacer porque tampoco estoy muy bien de salud... Yo esperaba más, mis expectativas no se cumplieron” (MR, p.16);* Se evidencia también, la conjunción de la jubilación con otras realidades: *“Me quería retirar pero, ahorita no lo quisiera... Es difícil. Antes quería viajar pero, mi esposo falleció y ¿con quién? Más, ¿con qué plata?”; “En algún momento tenía*

pensado viajar, conocer y luego irme para Apure y comprar unas tierritas allá para sembrar y retirarme tranquila pero, después que mi esposo falleció y con la situación del país esos planes cambiaron” (MG, p.6; p.10).



Figura 5. Dimensión realidad después de la jubilación

5.6. Dimensión 6: Preparación para la jubilación. Se refiere a las disposiciones o arreglos necesarios para la experimentación de la jubilación, incluyendo la adquisición de estrategias de afrontamiento y desarrollo de planes para ejecutar en este período: *“Al final, el tema no es tener un plan porque uno puede tener muchos planes pero, si luego por alguna razón no puedes ejecutarlos, de qué sirve. La cosa está en plantearte planes posibles y conjuntos, que los involucrados de verdad quieran participar porque forzados, tampoco funciona. Nosotros lo logramos porque ambos queríamos hacerlo, que nos costó, que fue difícil pero, lo logramos” (MJ, GFJ, p.7).*

5.6.1. Categoría: No había planes. Un plan es un modelo elaborado con anterioridad a la realización de una acción determinada; esta categoría contempla el reconocimiento de la inminencia de la jubilación y de su poca consideración en términos de planes para la misma: *“...Tengo que reconocer que no teníamos ningún plan realmente aplicable” (RR, GFR, p.7); “...Nunca lo tomamos de una manera previsiva... (LM, GFM, p.3); “...Aunque le fue bien, fue un poco improvisado... No fue que hubo una preparación, una planificación...” (RC, GFC, p.15).*

Subcategorías:

5.6.1.1. Sabíamos que llegaría pero no pensábamos en eso:

Contempla un no tener en cuenta la proximidad de la jubilación pese a saber que llegaría: *“Realmente no lo tenía contemplado pero, uno sabe ciertamente que llega un momento de la vida en que ya no va a tener esa misma actividad...”* (CC, p.5); *“...No nos poníamos a pensar en lo que venía, o sea, pensamos que sí en algún momento llegará...”* (RC, GFC, p.3). Esta actitud se evidenció también en un miembro de otro grupo familiar: *“Antes del momento en sí, lo veía como algo que pasaría pero, realmente no estaba concentrada en eso”* (KJ; GFJ; p.3).

5.6.1.2. La veíamos muy lejos:

Es la consideración de la jubilación como una vivencia que se experimentará a largo plazo. Así se evidencia entre los miembros de los distintos grupos familiares *“...No le dábamos ningún tipo de importancia y no lo veíamos como algo tan cercano sino cuando ya mi papá nos dijo estoy jubilado...”* (FM, GFM, p.3); *“Yo todavía lo veía lejísimos y decía no a mi mamá todavía le falta para jubilarse...”* (RG, GFG, p.3); *“Creo que el tema de la jubilación es que te pasas la vida viéndolo como muy lejos... Yo pensé ay falta muchísimo para que mi mamá se jubilara y de repente ay ya mi mamá se jubiló...”* (RC2, GFC, p.3).

5.6.2. Categoría: No estábamos preparados:

Manifiesta el reconocimiento de la incapacidad para enfrentar la situación: *“Significó darnos cuenta de que ella ni nosotros teníamos las herramientas para enfrentar esa ruptura laboral”*; *“La situación se salió como de control y entonces comenzamos a pensar... Que por qué no nos preparamos mejor...”*. (RR, GFR, p.8; p.9); *“Lo experimentamos como algo sorpresivo, algo de lo que no teníamos ninguna idea sino hasta el momento en el que llegó... Lo experimentamos como... Algo abrumador* (FM, GFM, p.13).

5.6.3. Categoría: Estrategias frente a la jubilación.

Se refiere a los esfuerzos para enfrentar a las demandas, propias y del entorno y los posibles conflictos entre ellas, que rebasan los recursos personales y que

se espera entren en funcionamiento cuando la situación representa un desequilibrio para quien la experimenta, como suele ser el caso de la jubilación.

Subcategorías

5.6.3.1. Nuevas actividades/ Antiguos proyectos: Se refiere a ejecución de acciones orientadas a la ocupación productiva del nuevo tiempo libre, bien sea a través de proyectos nuevos o del abordaje de una actividad de interés que se había interrumpido: *“Le dije... No quisiera que te quedaras sola en la casa, si quieres hacer algo hazlo, busca algo que estés relajada y así te entretienes... Hasta más amistades puede hacer... Si ella quiere continuar la carrera que la continúe... Que no se estanque en una sola cosa...”* (RG, GFG, p.3); *“Considerar opciones... Estaba preparada para buscar las opciones que tuviéramos que buscar...”* (RM, GFM, p.3).

5.6.3.2. Permitirse el tiempo de ocio: Se trata de la aceptación del tiempo libre como uno que puede organizarse y utilizarse a voluntad, excluyendo cualquier actividad que represente una obligación; de su aprovechamiento para la recreación y actividades de interés, sin sentir que por eso se deja de ser útil: *“...Un tiempo libre que yo pueda disponer de pasear, de salir... (CC, p.6); “Es importante... La valoración de la recreación, del tiempo libre porque... El trabajo es un valor positivo... Pero, también es necesario el tiempo de esparcimiento, el tiempo de recreación, el tiempo de ocio y creo que es algo que se puede disfrutar...”* (RC, GFC, p.15). Un participante de otro grupo familiar valora el tiempo de ocio y lo asocia con bienestar y disfrute: *“... Que no se estanque... Que tendrá tiempo libre para hacer cosas que le gusten, para disfrutar...”* (RG, GFG, p.3).

5.6.3.3. Mantener una actitud dispuesta: Es el mantenimiento de una actitud de apertura frente a las circunstancias, con el propósito de hacer una evaluación que no se base en el pesimismo: *“Yo creo que los días melancólicos fueron pocos y pasaron rápido porque se integró a otras actividades... También está... Muy dispuesta a hacer*

las cosas... Ella misma se involucra y busca cómo resolver...” (RC, GFC, p.10); “Ella nunca se echó a morir... Estamos aquí diciendo que le pegó, que se sentía triste y eso es cierto pero, no lo notamos porque estuviera tirada en la cama, sino porque la conocíamos...” (KJ, GFJ, p.10).

5.6.3.4. Hay que tener planes para la jubilación: Son planteamientos que manifiestan la importancia dada a la realización de actividades, a trazar un plan de acción para enfrentar la transición trabajo-retiro: *“Es importante también el hecho de tener un plan, es algo que nosotros tenemos que empezar a hacer... Hoy yo estaba compartiendo una enseñanza a un grupo de personas adultas y quise indagar un poco acerca de qué planes tienen con su vida... Uno me dijo: sinceramente no había pensado en eso, entonces cuando esta persona me respondía esto me puse a meditar la importancia de uno tener un plan, no podemos vivir la vida sin un plan...”*; *“Tengo que ocuparme en cosas que llenen mi vida y que puedan satisfacer a mi familia y bendecir a las personas que me rodean” (CC, p.10; p.17)* *“...Pienso que va en la preparación que tienes, las herramientas para afrontar la situación y no todas las personas las tienen” (DJ, p.16).* Miembros de sus familias reconocen esta necesidad de proyectos y planes frente a la jubilación: *“...También de prevenir porque aunque le fue bien, fue un poco improvisado... Consiguió cosas que hacer pero, fue de momento pero no fue que hubo una preparación, una planificación; probablemente esto del emprendimiento... Hubiese estado mucho más encaminado ahora mismo si también lo hubiésemos previsto hace varios años... y se comenzaba a ejecutar justo o incluso previamente, hacerlo paralelo y la transición habría sido diferente...” (RC, GFC, p.15); “...El tener proyectos o planes para enfrentar la etapa, es determinante...” (KJ, GFJ, p.13).* Sucede de forma similar con los miembros de otras familias participantes: *“...Tienes que prever para tener un plan cuando te vayas a jubilar...” (FM, GFM, p.7); “...Cuando la gente no está preparada para eso, carece de un plan viable... Cuando no hay una estrategia, puede*

resultar más difícil” (RM, GFM, p.13); “Es importante tener planes para la jubilación...” (AD, GFD, p.15).

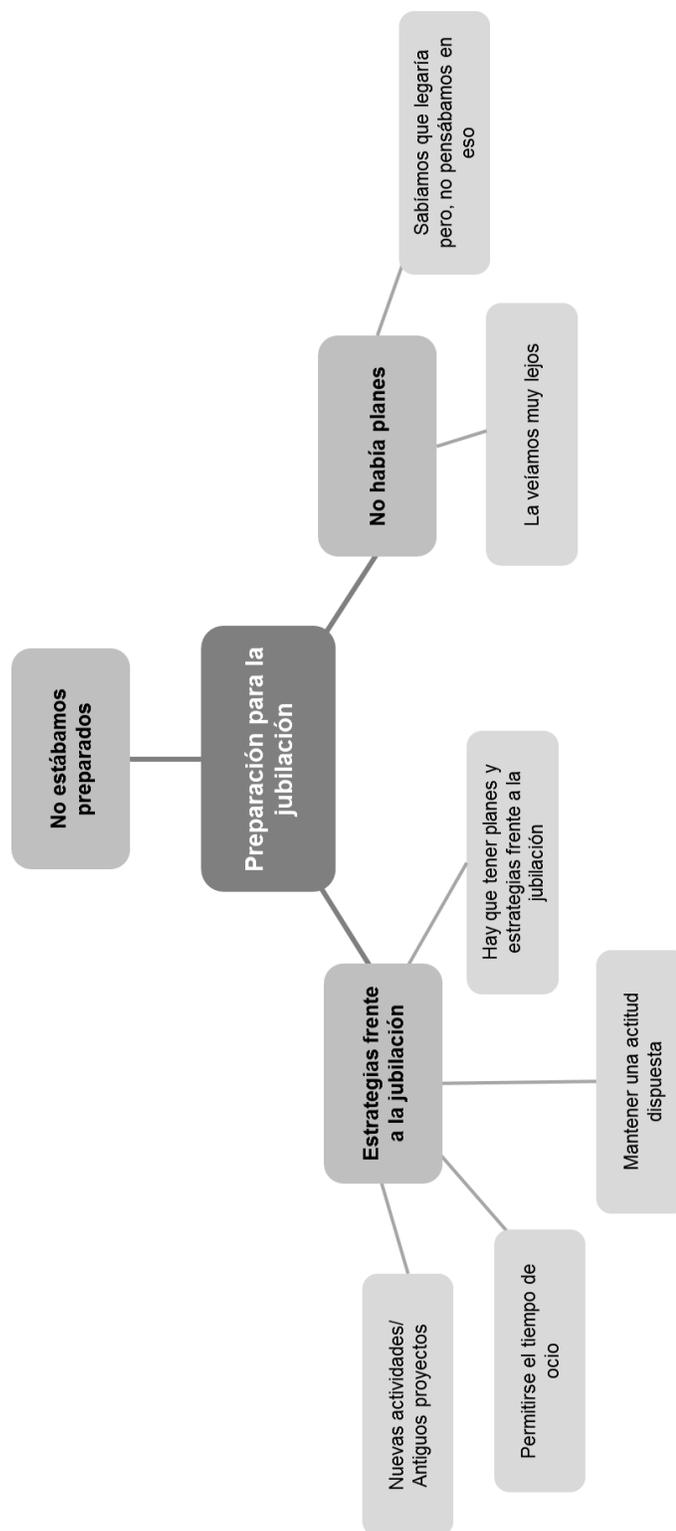


Figura 6. Dimensión preparación para la jubilación.

5.7. Dimensión 7: Jubilación en plena adultez tardía. La adultez tardía es una fase de la vida, asociada estrechamente al envejecimiento, que se caracteriza por el declive gradual del funcionamiento de los distintos sistemas del organismo; la ocurrencia de la jubilación durante este período o su común asociación con la misma, puede representar una importante complicación por su impacto psicosocial aunado a las implicaciones propias de la etapa.

5.7.1. Categoría: Nido vacío. Establece la sensación generalizada de soledad que los padres podrían experimentar durante la etapa en que los hijos abandonan el hogar, por sentir que el rol desempeñado pierde importancia. Contempla las expresiones referidas a la salida del hogar por parte de los hijos, causando la necesidad de redefinición de la pareja.

Subcategorías

5.7.1.1. Se van los hijos: Es la salida del hogar por parte de los hijos, sea por causa del matrimonio o para independizarse: *“...Llegó el matrimonio de mi hijo y se fue. Quedaba un hijo en casa pero, no era ni siquiera adolescente ¿sabes? Se podía ir en cualquier momento también”; “Hubo cambios porque se fueron los hijos...” (DJ, p.6; p.15); “...En ese entonces ya no pasaba tanto tiempo con ellos porque estaba prácticamente viviendo con mi pareja y tenía mi propio trabajo y situaciones” (DJ, GFJ, p.4).* Otra de las participantes señala que: *“Los hijos van creciendo, haciendo su vida, se gradúan...” (CC, p.10)* pese a que una de sus hijas establece que *“Rutina... La familiar bueno más o menos sigue siendo igual porque todavía estamos aquí”* destacando que aún vive con sus padres, lo cual podría dar cuenta de desvinculaciones.

Esta salida del grupo familiar también es manifestada por otro participante: *“...Desde el momento de la jubilación de mi papá ya mi hermana se había ido, ya yo también me fui...” (AD, GFD, p.13)* y si bien una de las señala que

5.7.1.2. Sólo queda la pareja: Representa a la pareja como miembro familiar determinante que permanece una vez que los hijos han salido

del hogar: “...Cuando los hijos se te van ¿qué queda? Nosotros, en conjunto, nosotros quedamos” (DJ, p.15); “Me decía ay amor, ahora qué vamos a hacer... sólo quedamos tu y yo” (MJ, GFJ, p.5). Representa ocasión de potenciar la vida en pareja, haciendo los ajustes necesarios y afrontando los desafíos para la vida matrimonial: “...Nos quedamos solos, nos tocó aprender a vivir así, no porque fuéramos distantes sino porque era diferente vivir los dos nada más... Situaciones que son normales en las relaciones... Cuando sólo quedan los dos y las otras cosas que también llenaban de propósito sus vidas se agotaron hasta cierto punto” (DJ, p.6; p.15). Los miembros de otros núcleos familiares también se expresan en este sentido; uno de ellos desde el rol de hijo que ya salió del hogar: “...Representa un reto para ellos como pareja, cuáles van a ser las expectativas de uno sobre el otro, de si la relación de mi papá con mi mamá va a seguir igual...”; “Esta nueva etapa que supone una gran cantidad de retos para ellos como pareja” (AD, GFD, p.13; p.15) y la otra, desde el rol de esposa: “Con el hecho de que los muchachos ya no vivan con nosotros, es compenetrarnos más porque aunque siguen existiendo como realidad de responsabilidad, no están en casa, como intermediarios” (RM, GFM, p.12).

5.7.2. **Categoría: Estereotipos.** Consiste en una imagen estructurada y generalizada que se establece como representativa de las personas jubiladas. Reúne testimonios asociados con las ideas o expresiones generalizadas, aunque no necesariamente ciertas, en torno a este grupo social.

Subcategorías

5.7.2.1. **Los viejos:** Etiqueta aplicada a lo desgastado, desvencijado, por motivo de uso, a la consideración de ser ya poco útiles. Se evidencia en los propios jubilados: “Ya no soy una enfermera, soy una vieja jubilada. Punto” (MR, p.15); “Es también una parte de la vejez... Aunque depende porque no todos los jubilados son viejos como yo”; “No estamos tan jóvenes pero, tampoco tan viejos” (CD, p.11; p.15).

Una de las participantes señala percibir esta idea como generalizada: *“A veces, es como mira, estamos viejos... La gente, tus hijos, lo ven así, la jubilada, la señora ya mayor... En el momento uno lo piensa... Yo puedo ser una vieja para la gente en mi trabajo... La señora que va saliendo de la escena...”* (DJ, p.15) y los testimonios dan cuenta de la presencia de este estereotipo entre los miembros de la familia: *“Mi mamá es la primera que dice que ella no es vieja cuida nietos pero, vieja si está, lo cierto es que a los nietos no los cuida”* (DJ, GFJ, p.12); *“...La jubilación nos echó unos cuantos años encima, nos puso viejos al espejo, a los ojos de la familia...”* (MJ, GFJ, p.5).

5.7.2.2. **Los desechables:** Se refiere a lo que puede aprovecharse durante un tiempo y posteriormente, ser descartado por resultar inútil, incómodo o molesto. Las frases denotan esta percepción desde el sí y desde otros: *“Yo he hablado con los docentes que son jubilados y te dicen que la universidad los considera como unos viejos, como unos trapos sucios... Un desecho mejor dicho y eso lo que yo he visto”* (LM, p.18); *“Y es que tú pasas a ser así como que la gente cambia este mueble por otro y no sé cómo explicarte cómo se siente eso... Tienes mucho potencial todavía pero... Se siente como que ya estás como no sé ya la gente no te mira igual, no es la misma percepción”* (MR, p.6).

5.7.3. **Categoría: Actitudes frente a la vejez.** Es la forma en que se asume el propio envejecimiento, las percepciones y evaluaciones que se hacen de sí mismo, a partir de la entrada en esta etapa de la vida: *“Algunas personas consideran a los jubilados unos viejos, algunos jubilados se consideran viejos a sí mismos. Es la óptica con la que lo enfoques. Es un hecho neutro y la connotación se la da quien la vive, directa o indirectamente”* (CD, p.5).

Subcategorías

5.7.3.1. **No se deja de ser valioso:** Contempla un valor intacto para la persona, indistintamente de la etapa de envejecimiento en que se encuentre: *“...Influyen también... El no sentirte obsolecente. El*

saberte vivo aunque estés viejo (DJ, p.16); "...No porque nos estén jubilando, nos vamos a encerrar que bueno ya yo soy viejo, ya no sirvo para nada... Y hoy en día... Hago cosas de costura, vendo, veo cosas que me dan la oportunidad de emprender... Todavía puedo ser productiva... (CC, p.10; p.13). Aunque no es directamente destacado por el miembro jubilado de este grupo familiar, quien emite comentarios asociados a una sensación de minusvalía por la pérdida del estatus dado por el trabajo como "...Una vez que uno deja funciones ya pasas por un desecho..." (LM, p.15); su esposa enfatiza este valor desde su posición y la de su familia: "...Que sepa que cuenta con nosotros, que lo amamos, ese amor ha sido la fuente de... Seguir ahí, creyendo en él, dejándole saber que todavía no es un viejito fuera de servicio"; "...Apoyarlo, destacarle su valor para nosotros, él es pilar y sus hijos y yo lo amamos, sobrepasamos esa idea de que es un viejo o un pertrecho como él dice" (RM, GFM, p.10; p.15).

5.7.3.2. Medidas para mantener el bienestar en esta etapa: Se refiere a la búsqueda e implementación de estrategias que contribuyan al logro de la estabilidad, generando condiciones que proporcionen satisfacción y tranquilidad. Los jubilados, que se acercan o experimentan la etapa, así lo reconocen: *"...Es importante hacer las gestiones que contribuyan a abordar esta realidad, desde la actividad física para contribuir a mantener nuestro cuerpo sano, hasta la activación y funcionamiento para la salud mental... El relacionarnos con otros para la salud psicológica... Esos vínculos hacen falta, si bien saliste del grupo laboral debes residirte en otros..." (CD, p.12); "...La actitud frente a este tipo de situaciones es determinante... Es básicamente de cómo lo enfrente, de no dejarte vencer por las adversidades, de no aislarte o considerarte incapaz... Si bien es cierto que estás entrando en una etapa de la vida que es distinta porque los planes y posibilidades son otros, no significa que te moriste" (DJ, p.11).*

5.7.3.3. **Todavía puedo amar:** Destaca las oportunidades en el amor y la relación de pareja independientemente de la edad: “...*Tengo mucha vida y él también como para no permitirnos el amor, la intimidad...*” (DJ, p.15).

5.7.3.4. **Implicaciones en la salud.** La adultez tardía está asociada a cambios físicos y psicológicos en atención a un declive propio del envejecimiento; por esta razón tiene consecuencias en salud de quien la experimenta, tanto a nivel físico como psicológico: “...*Estaban preocupadas porque cercano a ese tiempo yo también me resentí físicamente... La preocupación es normal... No soy una quinceañera*” (MR, p.13). Existe, en relación con este tema, un reconocimiento de la importancia de estrategias para abordar estas implicaciones: “...*Actividad física, es algo que hago todavía, que desde siempre he hecho... Esto es importantísimo, porque más allá de los prejuicios o estereotipos, efectivamente entramos en una edad que implica deterioro físico y cognitivo... Y es importante hacer las gestiones que contribuyan a abordar esta realidad, desde la actividad física para contribuir a mantener nuestro cuerpo sano, hasta la activación y funcionamiento para la salud mental...*” (CD, p.12); esto, no sólo por parte de los jubilados sino también por parte de uno de los miembros de un grupo familiar participante: “...*Que haga algo por su propio bien... LM es un hombre mayor, la inactividad lo que hace es ir inhabilitándolo de a poco, la actividad física, el mantenerte en movimiento... Es fundamental... Estoy buscándole algo que hacer... Quiero que se involucre en algo, ni siquiera tiene que ser algo de lo que se pueda lucrar sino simplemente una actividad en la que él se distraiga...*” (FM, GFM, p.9; p.12).

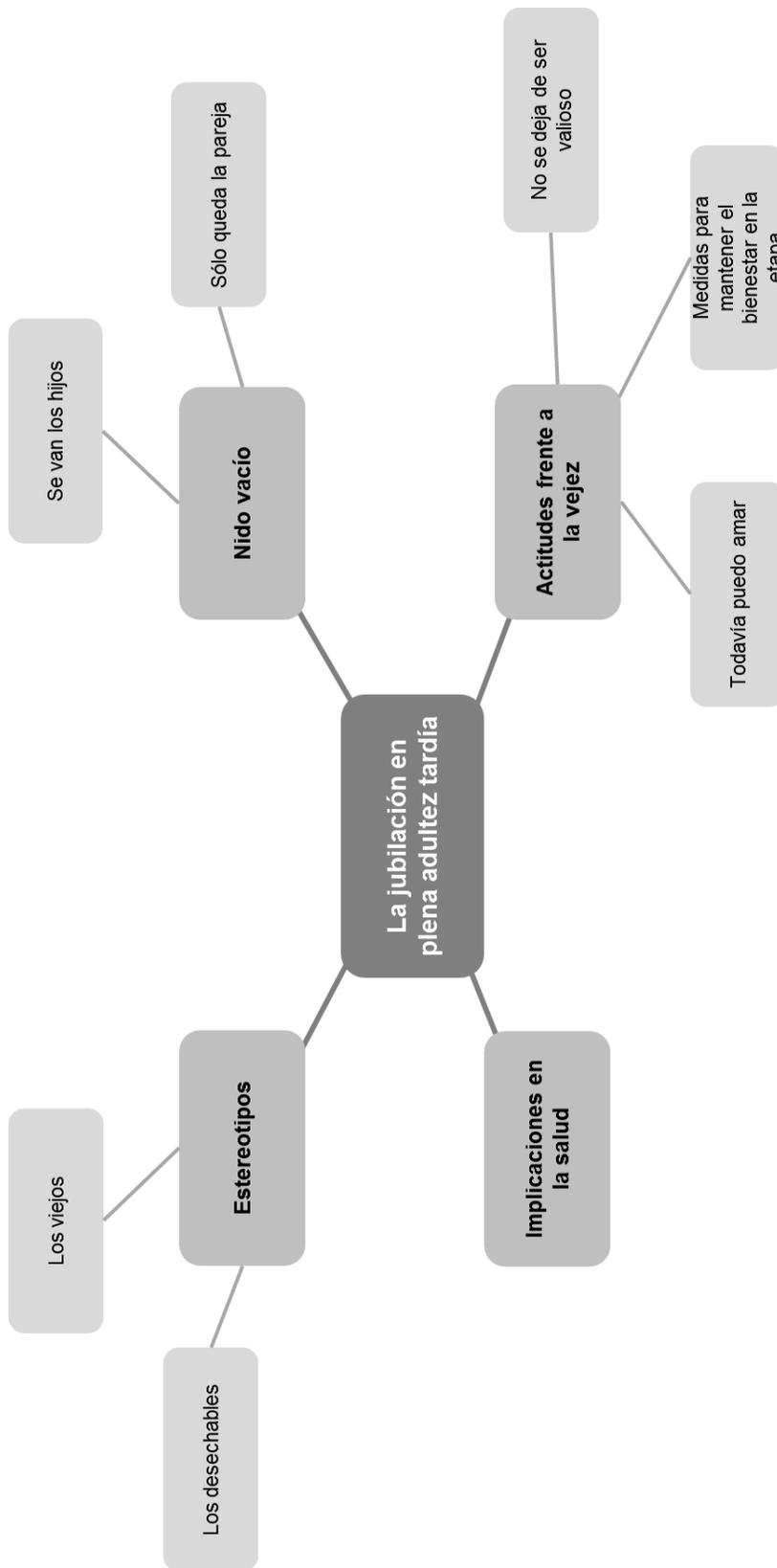


Figura 7. Dimensión la jubilación en plena adultez tardía.

5.8. Dimensión 8: Ser jubilado: nueva identidad social. Se encuentra asociada al nuevo rol desempeñado, esto es, el paso del rol de trabajador a uno de cesante, en atención a las características concretas de la etapa.

5.8.1. Categoría: Me preocupa como me ven los demás. Son las inquietudes generadas por causa del cambio en la percepción de otras personas en relación con quienes han experimentado la jubilación: *“No sé ya la gente no te mira igual, no es la misma percepción... Pasas a ser una persona que ya te ven así como distinta ¡Ay la jubilada! Y tú sientes así como que la gente ya te va desechando”* (MR, p.6).

5.8.2. Categoría: Ser jubilado significa concluir la vida profesional. Establece la jubilación como la terminación del desempeño profesional y no de la existencia: *“Terminación de la vida profesional en un sentido amplio, más allá de cómo te puedan ver otros”; “...Es una vida de labores que culmina...”; “...Nada que implique que se acabó la vida, lo que se acabó fue la vida profesional”* (CD, p.5; p.8; p.11).

5.8.3. Categoría: Posibilidad de pertenencia al grupo de jubilados. Siendo el hombre un ser social su participación en grupos se hace indispensable; así, una vez retirados del mundo laboral, las personas manifiestan la posibilidad de identificación con otros en condición similar y esto, lo señala uno de los participantes: *“En relación con la experiencia hubo temas más relevantes como el qué hacer después, unirte o no, por ejemplo, a grupos o sociedades de jubilados...”; “Somos seres sociales y esos vínculos hacen falta, si bien saliste del grupo laboral debes residirte en otros, tu familia, algunos amigos, algún deporte, algo”* (CD, p.7; p.12).



Figura 8. Dimensión ser jubilado: nueva identidad social.

5.9. **Dimensión 9: El trabajo y la vida.** Es la consideración del desempeño de roles en las distintas áreas de la vida a la luz del balance, priorización o detrimento de alguno de ellos. La dimensión tiene en cuenta el peso dado a la esfera laboral en comparación con el resto.

5.9.1. **Categoría: Una vida priorizando el trabajo.** Es la preferencia generalizada dada por la persona al ámbito laboral cuando se ve en la necesidad de elegir entre éste y otras áreas de la vida. Contempla las frases que denotan acciones de constante elección de la esfera laboral como principal y fundamental para la vida, en detrimento de las otras: "...Tanto tiempo priorizando al trabajo, o así lo veían ellos, y en parte, lo admito, tenían razón..."; "Mi familia ha sido condescendiente conmigo porque efectivamente, en ocasiones no los prioricé..." (CD, p.8; p.18); "...Temas personales como la sexualidad yo se lo comenté y lo conversé con mi mamá porque mi papá estaba trabajando" (AD, GFD, p.12).

Subcategorías

5.9.1.1. **Sacrificios personales:** Son los esfuerzos que la persona impone sobre sí misma, como pérdida de tiempo libre u horas de sueño, para cumplir con las demandas laborales. Estos sacrificios son reconocidos por uno de los jubilados: "...El último año yo llegaba a la casa a la 1 o 2 y tenía que volver al día siguiente temprano... Eso pega en el cuerpo..."; "...Tenía que viajar, viajar, era todo

trabajo, viajar, tenía que sortear además de los viajes el dar clases... Era una inversión fuerte en el trabajo" (LM, p.8; p.17) y también por uno de los miembros de su familia: "...Un trabajo que lo consumía completamente... Llegaba a la casa inclusive a las 3 de la mañana casi todos los días" (FM, GFM, p.10). En este sentido, también se manifiesta un miembro de otra de las familias involucradas: "...Sacrificaba... Tiempo personal porque a veces las vacaciones las postergaba, hubo veces en que estando ya en las vacaciones propiamente iba para el trabajo porque se lo solicitaban en cualquier momento" (AD, GFD, p.1), aspecto reconocido por su padre quien plantea que "Se trataba de un trabajo demandante que implicó muchas veces que sacrificara tiempo familiar, y eso puede ser costoso a nivel personal..." (CD, p.4).

5.9.1.2. **Sacrificio de tiempo familiar:** Es la inversión de tiempo que debía ser dedicado a la familia, en actividades laborales incumpliendo así con algunos deberes del rol familiar: "...Le dio más relevancia al trabajo porque sacrificaba tiempo de la familia para dedicarse al trabajo" (AD, GFC, p.1). Algunos familiares reconocen las carencias en términos del tiempo dedicado: "...En ocasiones no estaba porque tenía un trabajo demandante de tiempo y dedicación... En ocasiones no podía estar, de hecho cuando nació FM, él estaba en un viaje de trabajo" (RM, GFM, p.14); "...De pequeños no compartíamos tanto... Siempre le dedicaba mucho tiempo a su trabajo entonces no podíamos compartir"; "Estábamos prácticamente sin mi papá... Nosotros nos íbamos, salíamos de la casa y mi papá ya había salido o estaba por salir y cuando estábamos durmiendo ya mi papá era que llegaba... Siempre estuvo mucho tiempo ocupado..." (AD, GFD, p.12; p.14).

5.9.1.3. **Demandas familiares:** Son las exigencias por parte de miembros del grupo familiar, en términos de dedicación de tiempo y atención, por lo que contempla las dificultades experimentadas en el ámbito familiar como consecuencia de la priorización del trabajo: "Ella siempre se quejó porque yo "trabajaba mucho", mira ni mi esposo lo

hizo como esa niña" (DJ, p.8); Una de las participantes reconoce haber permitido que las dificultades de su trabajo, llegaran a su casa: "...Llegó un momento en que mi hija y mi otro hijo me dijeron: mamá ¿qué te está pasando? porque estás llegando insoportable. Estaba peleando mucho y ellos lo notaron y un día me dijeron, como dicen los muchachos, bájale dos. Ahí es donde tú ves cómo te puede afectar el traerte las situaciones que te ocurren en el trabajo..." (MR, p.17).

5.9.2. Categoría equilibrio trabajo-vida. Es la estabilidad que mantiene la persona en relación con la respuesta dada a las demandas que recibe desde las diversas áreas en que se desempeña, las cuales en ocasiones pueden ser opuestas. Por esta razón, alude a las acciones ejecutadas con miras a mantener el balance entre el desempeño del rol laboral y otros roles.

Subcategorías

5.9.2.1. Balanceando el trabajo y la familia: Son los esfuerzos realizados con miras a dar una respuesta satisfactoria a las demandas de los distintos roles desempeñados en el espacio de trabajo y el contexto familiar: *"...Ellos estudiaron en colegios de todo el día con tareas dirigidas pero, es que nosotros trabajábamos; no había otra opción. Aun así no hubo tareas o responsabilidades de su colegio que no cumplieran porque cansados y todo, siempre estuvimos pendientes de sus cosas. Los fines de semana, o sea, su diversión, el tiempo para ellos, todo" (DJ, p.8); "...Algo que siempre he cuidado mucho es que el tiempo de mi trabajo no me quite el tiempo de compartir con mi familia, mis hijas, tener tiempo, me sentaba con ellas a enseñarles, a orientarlas en las tareas, verificar que tuviesen su uniforme listo, sus tareas realizadas" (CC, p.17); "...Siempre estuvo en ese sortear el tiempo de trabajar y dedicarse a nosotros... El trabajo fue bastante importante para ella... Ser madre y esposa, no hizo que eso cambiara sino que la llevó a la necesidad de*

organizarse para no descuidar en exceso alguno por causa del otro" (MJ, GFJ, P.1).

5.9.2.2. **Triple carga:** Es el desempeño del rol laboral, aunado al doméstico y el de procreación, generándose una importante demanda para la mujer. Algunas de las participantes señalan los esfuerzos realizados para lograr satisfacer las demandas de los distintos roles: *"Hay que hacer malabares ciertamente porque el trabajo, la casa y los hijos, ok pero, no termina ahí. ¿Y tu pareja? Ah porque si tú quieres tener una buena relación tienes que invertir tiempo, tiempo que tienes que estirar para cumplir con todo y que todavía te quede algo para ti. Sea lo que eso sea, arreglarte el cabello, leer un libro o simplemente tumbarte en el mueble a descansar. Ese es el reto de toda mujer trabajadora"* (DJ, p.8); *"...Agota bastante porque cumplir con el trabajo y cumplir con la familia, aparte que tienes un esposo con el cual cumplir, entonces es bastante apretado"* (CC, p.17). Estos sacrificios también son reconocidos por uno de los miembros de los grupos familiares: *"Ella hacía malabares para cumplir con nosotros y con el trabajo. Siempre me ha parecido que se esforzó para cumplir su rol de madre, esposa y trabajadora, no quería que sintiéramos que no tenía tiempo..."* (DJ, GFJ, p.1).

5.9.2.3. **El equilibrio es lo sano:** Son las manifestaciones de la importancia de procurar el balance, de no inclinarse excesivamente hacia alguno de los roles pues esto, podría generar inconvenientes: *"Una de las cosas que yo siempre le he aconsejado a la gente en cualquier trabajo es que nunca se lleve trabajo a la casa..."* (MR, p.17); *"Quizás es importante para ti, para la gente más joven y de hecho se lo sugiero a mis hijos, que equilibren la familia y el trabajo..."* (CD, p.18).

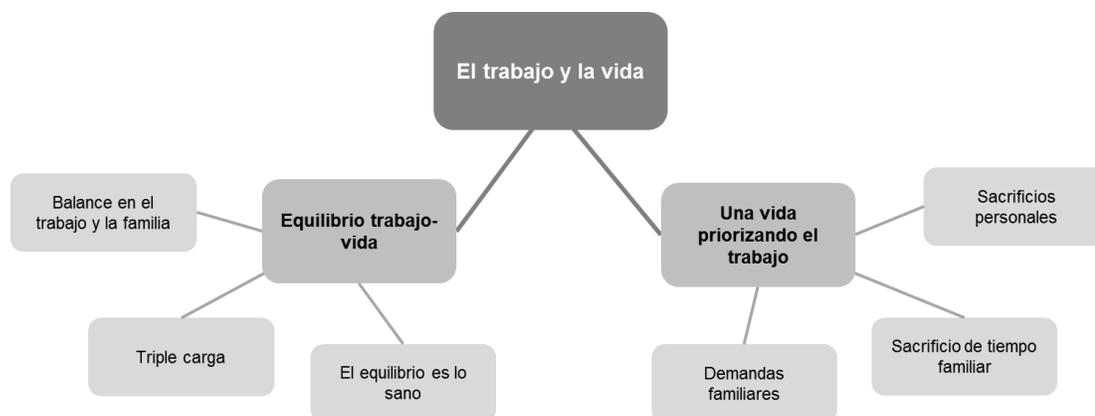


Figura 9. Dimensión el trabajo y la vida

5.10. **Dimensión 10: Actitud del grupo familiar.** Son los comportamientos asumidos por los miembros de la familia, participación, desapego, conflictos, en relación con la experiencia de ruptura de la vida laboral, siendo que ésta les afecta indirectamente: *"No sólo es cómo se siente el jubilado sino la familia y en nuestro caso fue en un período relativamente breve, que ocurrieron las dos jubilaciones entonces termina siendo que soy protagonista y observador y ella igual"* (MJ, GFJ, p.5).

5.10.1. **Categoría: participación.** Es la cercanía y asistencia, o no participación, por parte de los miembros de la familia nuclear para el enfrentamiento de las implicaciones de la jubilación: *"...Fue un poco, de reacomodo, de abordarla de otra forma, de apoyar con cierta distancia porque al final, hay decisiones que son personales"* (RR, GFR, p.12).

Subcategorías:

5.10.1.1. **Acompañamiento y apoyo:** Es la participación cercana, mostrando disposición a permanecer y dar contención cuando las circunstancias así lo requieran. Algunos de los participantes jubilados señalan el apoyo recibido por sus familiares, destacando su trascendencia: *"Mi esposa es la que más me ha soportado, los cambios de humor... Tener una pareja que te apoye es crucial"* (CD, p.18); *"...Que tengas tu familia pues es un beneficio... Uno tiene el apoyo..."* (CC, p.13); *"Mi hijo mayor... Está casado... Su esposa estuvo pendiente siempre... Fue lo suficientemente hermosa como"*

para apoyarme sin hacerme sentir inválida"; "...Me hace sentir agradecida de haber tenido y tener un esposo que pese a todo, me apoya. De haber tenido una familia que me acompañara..." (DJ, p.13; p.18). Los miembros de grupo familiar muestran su disposición a participar en la experiencia: "...Podrían poner en marcha sus proyectos y retomarse mutuamente y para eso, necesitaban apoyo y yo estaba totalmente comprometida con eso" (KJ, GFJ, p.8); "Cedió, admitió para todos cómo se estaba sintiendo y en ese punto me involucré más, para apoyarla y acompañarla" (DJ, GFJ, p.10).

5.10.1.2. Al margen de las cosas: Son actitudes de distanciamiento o mantenimiento de límites en la intervención durante la etapa. Miembros de distintos grupos familiares así lo reconocen: *"...Admito que no hice algo propiamente, quizás pensé que era cosa de ellos"; "Me preocupaba un poco... Pero, me limité. No tuve tanta participación u opinión" (DJ, GFJ, p.3; p.4); "Yo pensaba que Daniel se mantenía un poco más distante de lo que debería" (KJ, GFJ, p.4); "Bárbara realmente era como antiparabólica y no apoyaba mucho..." (RR, GFR, p.12).*

5.10.1.3. El apoyo es fundamental para enfrentar con éxito la jubilación: Es el reconocimiento del valor que tiene el acompañamiento familiar para un afrontamiento y funcionamiento exitoso durante la transición que representa la jubilación: *"La gente pasa por una etapa crítica y si sabe llevarla bien, termina superándola y estabilizándose; más todavía cuando se tiene apoyo porque es posible que sin apoyo resulte más cuesta arriba" (KJ, GFJ, p.10); "El tener apoyo, el reunirnos como familia y estar ahí, apoyarnos, influye. Porque el que está triste y está solo ¿cómo hace? El que está solo y no le alcanza e dinero ¿a quién pide ayuda?"; "La familia, el apoyo y la paciencia son fundamentales, la disposición a dar apoyo, creo que es crucial" (RM, GFM, p.13; p.15); "...Un elemento que influyó muchísimo fue la ausencia de mi papá, creo que para estos casos el apoyo familiar es crucial y de alguna forma, él fue*

como el primer miembro de su familia. Además, que sabía llegarle mejor de lo que nosotras..." (RR, GFR, p.15).

5.10.2. Categoría: situaciones de conflicto. Plantea las dificultades experimentadas en el grupo familiar como consecuencia de la desocupación laboral de uno de sus miembros: *"...Durante un tiempo, no la dejábamos hacer absolutamente nada por el miedo de que, como no tenía esa fuerza todavía en los miembros, de que se cayera o algo, de que se golpeará entonces quizás eso la hizo sentirse inútil..." (CR, GFR, p.10); "...Una "separación" entre ella y nosotras porque fue tan difícil en algunos momentos que yo tuve que hacer pausa y distanciarme... Estaba luchando contra corriente... Camarsi, que era quien estaba con ella 24/7 terminó deteriorada por la carga emocional que implicaba llevar la situación de decaimiento... En la que entró mi mamá con el retiro laboral" (RR, GFR, p.12).* También uno de los jubilados señala haber experimentado dificultades en su familia por causa de la desocupación: *Mi otro hijo sí como que... Le molesta lo que implique que yo pase más tiempo sobre él ¿sabes? O que le diga algo... Le molestaba hasta la manera en que yo respiraba, yo no le podía decir nada porque era guindarnos... Pensar que yo me iba a retirar le generó tensión que explotó cuando yo finalmente me retiré (MG, p.8).*

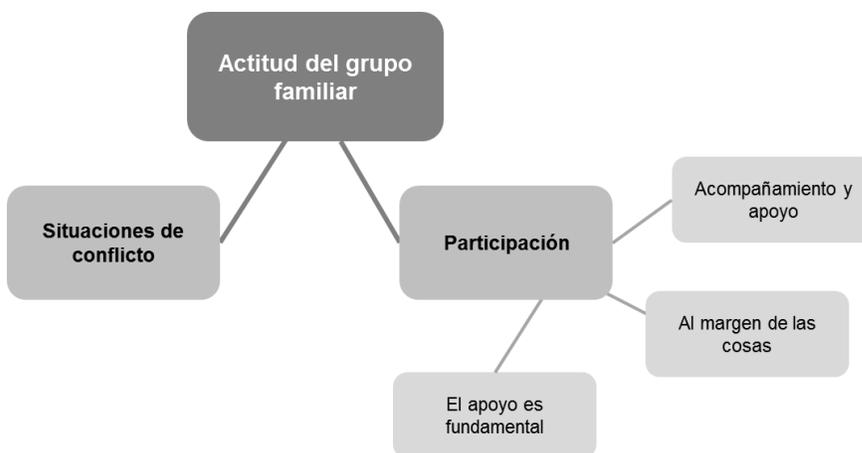


Figura 10. Dimensión actitud del grupo familiar.

5.11. Dimensión 11: Participación de las instituciones/organizaciones. Es la intervención por parte del equipo de gestión humana, de los centros de

trabajo donde los participantes desempeñaron sus funciones laborales, con miras a desarrollar estrategias para el abordaje de los trabajadores que van de salida así como el proporcionar alternativas, acompañamiento y herramientas de afrontamiento para la etapa. Existe entre los participantes un sentido generalizado de no participación por parte de las instituciones; por ejemplo: *"En la escuela les hicieron como un acto de reconocimiento a las maestras... Por sus servicios, el papelito que siempre les dan, unas flores, un poema, una cosa pero, más de ahí no pasó"* (RC, GFC, p.6)

5.11.1. Categoría: No hicieron nada por mí. Contempla la no participación por parte de los grupos institucionales con miras a apoyar el proceso de transición hacia la jubilación así como su experimentación. Los participantes señalan: *"Un acompañamiento como tal nunca. Es algo parecido a... Cuando tú compras un teléfono que tiene un manual, que aunque muchas veces no lo leemos tenemos ahí las instrucciones. Cuando tú tienes tus hijos tampoco tienes un manual de cómo; igualito cuando te jubilas, tampoco tienes un acompañamiento"* (CC, p.9); *"Formalmente, el ministerio no tiene un programa de acompañamiento en las desvinculaciones... Más que por un lineamiento ministerial... Queda a discreción del área y no, no lo había"* (CD, p.9); *"Si te refieres a algo como con un psicólogo, de tipo emocional, algo de acompañamiento, no, de eso me parece que nada"* (DJ, p.9)

Subcategorías

5.11.1.1. No tienen forma de apoyar: Se refiere a la carencia de recursos y opciones para la gestión del retiro de los trabajadores: *"...En este país si no hay mucho para atender a los que están trabajando, imagínate para los se van, básicamente es: bueno que le vaya bien, gracias por sus servicios y chao..."* (RC, GFC, p.6); *"...La institución pública carece de outplacement... Administración te pasa de una nómina de estar lo que es en servicio a una nómina de jubilado, te lo notifican a ti, tú vas firmas un papel y ya"* (AD, GFD, p.6); *"Fue con el papeleo y ya. A mí tampoco me dieron cuando yo me retiré, de hecho me parece que eso no lo hacen en general"* (MJ, GFJ, p.6).

5.11.1.2. **No hubo consideraciones:** Está asociada a la falta de disposición para actuar frente a la terminación de la vida laboral del trabajador: "*No, de ninguna manera. La institución prácticamente no tiene consideración hacia los jubilados. No me dieron ningún tipo de apoyo o acompañamiento, para ellos como unos viejos dejamos de existir (LM, p.9); "No hubo una persona o un grupo de personas, en esa institución, que dictara la pauta de la gestión de la salida de los trabajadores" (RM, GFM, p.6). Uno de los miembros de otra familia, ratifica esta actuación: "Para nada. Ninguno de ellos habló o nos reunió o dijo cualquier cosa, aunque fuera una frase de apoyo. Absolutamente nada"; "Las instituciones no han hecho absolutamente nada para darnos consejos, más que todo a ella... Siento que no tiene las herramientas" (CR, GFR, p.6; p.15).*

5.11.2. **Categoría: Deberían asumir una responsabilidad.** Es la consideración de un deber por parte de las instituciones, asumiendo su compromiso social, en el ofrecer herramientas a los trabajadores que van de salida del mundo laboral. Se evidencian algunas expresiones que denotan una valoración de la participación de las organizaciones como un aporte importante: "*Sería estupendo que se tomara en cuenta eso y no exactamente en la jubilación sino previamente porque ya uno se va mentalizando y creo que es algo que va a ayudar porque no todas las personas toman la jubilación de la misma manera..."; "...Sería bien importante ese acompañamiento cuando se acerca, previo a la jubilación. Ese acompañamiento que las instituciones, las empresas se avocaran en su departamento de trabajo a tomar en cuenta esto ya que muchas personas que han estado trabajando durante tantos años. Incluso, aquellas que se dedicaron tanto al trabajo que descuidaron a su familia, mira cuando les llega la jubilación lamentablemente les va a pegar más fuerte la parte de la jubilación" (CC, p.9; p.18). También un participante de otro grupo familiar se expresa en esta línea: "Por ley el personal debe recibir ciertas horas de capacitación, me pregunto si esto no aplica para las instituciones públicas pues desde el área de Recursos Humanos, han*

debido trabajar en pro de todos aquellos que como ella pasan por ese proceso" (RR, GFR, p.6).

Subcategorías

5.11.2.1. Alternativas frente a la salida de los trabajadores: Son mecanismos de acción para los trabajadores que permitan facilitar el proceso de salida, bien por hacerlo de forma progresiva o por aprovechamiento del personal ya capacitado una vez que se ha retirado. Un participante propone alternativas para evitar una salida abrupta: *"...Debieron asumir alguna responsabilidad, se le debió dar un acompañamiento, bajar un poco la carga horaria o al menos el ritmo de trabajo" (RR, GFR, p.6)* y otro, la posibilidad de mantener cierta vinculación para el aprovechamiento del personal preparado, aunque esté de salida: *"...Si lo ves desde el interés de la misma institución, te beneficias de un talento ya preparado, de años de experiencia y ya no te estoy hablando de LJ sino de cualquiera" (RM, GFM, p.6).*

5.11.2.2. Acompañamiento personal y familiar: Se refiere al deber de dar apoyo a la persona y su grupo familiar, desde la información de opciones y alternativas hasta el proporcionar herramientas. Así lo señalan algunos de los actores clave: *"...No es sólo el tema de papeleo, sino en un sentido de responsabilidad social y acompañamiento emocional, de una persona que entregó muchos años de servicio... Pudieron darle orientación emocional y psicológica, asesorarla sobre posibilidades de actividades ocio o de generación y diseño de planes para su tiempo libre... Debieron hacerlo desde antes del acercamiento a eso, una cosa de uno o dos años antes... Que nos hubiesen ayudado a sobrellevarla con sus cambios de humor, mal no nos hubiera hecho..." (RR, GFR, p.6); "Sería bueno que la institución... Tome en consideración lo que es el trayecto de la jubilación... Hay personas que no les funciona, que se sienten frustradas, que no saben qué hacer" (RC2, GFC, p.14); "Deberían las instituciones darnos un apoyo o una acompañamiento*

en ese proceso porque no estamos preparados para eso, ni siquiera siento que mi mamá estuviera o esté preparada para afrontar esa jubilación" (CR, GFR, p.15).



Figura 11. Dimensión participación de las instituciones

5.12. **Dimensión 12: Cambios con la jubilación.** Son las modificaciones generadas en la vida personal y familiar, rutinas, hábitos y formas de relacionarse y los reajustes que la culminación de la vida laboral implica para quienes la experimentan directa e indirectamente: "*Lo que hago cambió, lo que soy cambió. Ya no soy una enfermera, soy una vieja jubilada*" (MR, p.15).

5.12.1. **Categoría: En el ser.** Se refiere a los cambios generados en la personalidad, en los roles y los modos de actuar, en la forma de ajustarse, o no, a las demandas del entorno: "*...No soy la misma persona que era antes de retirarme, ni la que fui durante ese proceso... Entendí que era adaptarme o morir...*" (DJ, p.16); "*Cambió... El rol que cumplo para mí, para ellos y para la sociedad*" (CD, p.15).

Subcategorías

5.12.1.1. **Humor/Emociones:** Son las reacciones frente a las situaciones del entorno, dando mayor relevancia a elementos que antes no se tenían en cuenta; la indisposición o incapacidad para adaptarse a determinadas circunstancias. Una de las jubiladas reconoce los llamados de atención, que en este sentido, han hecho sus hijas:

"*Peleo más, según dicen mis hijas...*" (MR, p.15). En relación con los cambios de humor y emocionalidad, hay una importante participación de los miembros de la familia: "*Se molestaba con mucha facilidad... Estaba irritable, a veces no hablaba mucho, o por cualquier cosa se molestaba y hacía un escándalo*"; "*...Irritable, molesta, inquieta, quería hacer cosas pero no terminaba haciéndolas... Decía que quería salir de la casa para hacer otras cosas, que estaba aburrida y le preguntábamos qué cosas y no terminaba diciendo nada, ni haciendo porque la invitábamos a la playa, a tal o cual sitio y no quería... Se encerraba en su cuarto... Entre dormir y ver televisión, a veces me sentaba con ella y trataba de hablarle y no obtenía respuesta suficiente como para entablar una conversación*"; "*Se molestaba por todo, se le trataba de ayudar y se fustigaba con facilidad*" (RR, GFR, p.3; p.10; p.13); "*...Peleaba mucho, por cosas que no eran nuevas, cosas de toda la vida... Pero, ahora si les daba importancia y se enganchaba en eso*" (CR, GFR, p.10). También los miembros de otras familias manifiestan haber percibido cambios en estos aspectos: "*A veces se ponía como peleoncita por tonterías*" (KJ, GFJ, p.14); "*...Que si la jarra que llenaste de agua, las cosas típicas de las mamá, que si mi pote Tupperware. Esas cosas así de pelear que de repente si no tuviera tanto tiempo, si estuviera más ocupada, de repente no se pegaría tanto a eso*" (RC, GFC, p.12); "*Ha tenido cambios bruscos de humor... Hay momentos en que está muy feliz y hay otros en que está molesto... Creo que es producto del encierro en la casa*"; "*Antes mi papá era más alegre, más jovial... Era más pana con nosotros, era más abierto, ahorita tiene una actitud radicalmente distinta*" (LM, GFM, p.13; p.14).

- 5.12.1.2. **Disposición a mantener la actividad:** Son las acciones asociadas a la disminución del nivel de participación y actividad por parte de quienes experimentan el retiro laboral: "*Las reuniones con mucha gente me incomodan. No sé si es porque he cambiado en mi humor o esas cosas, que al principio me pasó bastante, pero realmente me ocurre que tengo muy poca disposición...*" (CD, p.12).

Aspecto que es destacado también, por los miembros de un grupo familiar: *"Mi papá está ensimismado en la casa después de la jubilación. Ya prácticamente no sale y antes no era así"* (LM, GFM, p.12) y este familiar lo confirma con frases como *"Hoy me siento muy pasivo..."*; *"En el caso de que yo quisiera dar clases, que no quiero"* (LM, p.16; p.18) así como por las hijas de una de las participantes jubiladas: *"...Ella no salía casi de la casa, dormía, veía novelas, seguía durmiendo, apenas se levantaba al baño..."* (CR, GFR, p.7); *"...Se encerraba en su cuarto y era básicamente entre dormir y ver televisión, a veces me sentaba con ella y trataba de hablarle y no obtenía respuesta suficiente como para entablar una conversación"* (RR, p.10).

5.12.1.3. **Estatus:** Son los cambios o alteraciones en la posición ubicada en determinados grupos o socialmente hablando, por quienes experimentan la jubilación: *"Pierdes el estatus, es lo que yo he notado"* (LM, p.15).

5.12.2. **Categoría: En el hacer.** Son las modificaciones que experimentan las rutinas y actividades cotidianas realizadas antes y a partir del retiro laboral. Estos cambios son señalados por algunos de los participantes jubilados: *"Cambió... El tiempo que le dedico a mi familia, el tiempo que mi familia me dedica a mí..."* (CD, p.15); *"...Soy otra persona ahora, no en mi esencia pero, somos lo que hacemos y ahora no hago lo que hacía"* (DJ, p.18).

Subcategorías

5.12.2.1. **Variaciones en las rutinas:** Son los cambios en los hábitos acostumbrados antes del retiro de la vida laboral, dando paso a nuevas actividades o ya no cumpliendo con otras: *"...El contacto disminuye... Uno tiene que buscar cosas que hacer... Tengo mis hijas pero, ya ellas están trabajando y también tienen sus actividades y uno... Tiene que reorganizar su tiempo, reinventarse actividades para avanzar, para tampoco estancarse ni quedarse como postrado... Puedo dedicarle más tiempo a las cosas de la casa..."*

Puedo colaborar con mis hijas en otros aspectos...”; "...Me puedo parar más tarde... puedo dormir un poco más” (CC, p.15; p.17); “Cuando te acuestas piensas ay mañana no me tengo que parar temprano... No tienes esa cuestión de que tengo que ir, ya manejo mi horario... Depende de ti y de lo que tú vayas a hacer o lo que tú planifiques hacer al día...”; “...Ahora... Tengo el manejo de mi tiempo” (MG, p.12; p.15); “Mi rutina personal fue cambiando, el horario de actividades...” (DJ, p.15). Estos cambios también son señalados por los miembros de sus familias: “Hay días que se para temprano y tú te paras y ya el café está hecho pero, de repente hay días que te paras y te vas a trabajar y ella está durmiendo todavía... Definitivamente, creo que la diferencia está en la variedad, ya no hay tanta rutina” (RC, GFC, p.14) e incluso, experimentados por ellos mismos: “Nosotros también cambiamos un poco a partir de eso, de sus jubilaciones y las de mis padres porque incluso Daniel y yo también tenemos ciertos días para estar solos porque ellos se quedan con los niños una tarde o todo un día, cosas así” (KJ, GFJ, p.12).

- 5.12.2.2. **Más tiempo para otras actividades:** Es la ocasión de realizar actividades para las que durante la vida laboral se disponía poco o nulo tiempo: “No tengo la presión de un horario y bueno, puedo hacer otras actividades. Es evidente que uno está más holgado...” (CC, p.17); “Dormía más horas, eso uno lo disfruta... Nadie se va a quejar de eso” (MR, p.12). También da cuenta de actividades a nivel personal y familiar: “Lo del tema del whatsapp muy importante que antes ella casi ni se enteraba de lo que pasaba, ahora tiene más tiempo de leerlo... ...A nivel personal le ha dado la oportunidad de experimentar cosas nuevas” (RC, GFC, p.12). También lo manifiestan, los miembros de otros grupos familiares: “Tiene tiempo para ella, o eso dice siempre” (KJ, GFJ, p.12); “Las actividades que realizamos son más diversas en cierto sentido” (MJ, GFJ, p.12); “Hacía actividad física, es algo que hago todavía que desde siempre

he hecho pero, quizás el trabajo no me permitía experimentarlo de la misma forma como después del retiro..." (CD, p.12).

5.12.2.3. Mantenimiento de hábitos: Son las costumbres profundamente arraigadas, que pese al retiro de la vida laboral y oportunidad de ser modificadas, suelen mantenerse. Se evidencia en las horas de levantarse fundamentalmente: *"...A uno le pega, está acostumbrado todos los días a pararse temprano y a pesar de no ir a trabajar te vas a seguir parando temprano porque ya es un hábito de toda una vida..." (CC, p.12); "...Me costaba un poco dormir al principio por la rutina nocturna; aun no termino de acostumbrarme" (MR, p.17); "Me despertaba a la misma hora de siempre. En la tarde puede que hiciera una siesta pero, ¿dormir más tarde? No podía, no puedo. Hacía la rutina del trabajo..." (DJ, p.12); "Ella se siguió parando temprano porque es toda una rutina y en los días posteriores hubo días de días" (RC, GFC, p.9).*

5.12.2.4. Nivel de actividad: Son las variaciones en los ritmos de funcionamiento acostumbrados. En líneas generales, apunta a una disminución de la actividad: *"Antes viajaba bastante y ahora duermo las 12 horas que antes no"; "...He llegado a un estado de mucha pasividad y como siempre, desde que yo era estudiante, trabajaba, estudiaba, yo era una persona totalmente activa. Hoy me siento muy pasivo" (LM, p.15; p.16).* Otros participantes se manifiestan también: *"Disminuyó mi nivel de actividad durante un tiempo, no que me quedé tumbada en la cama todo el tiempo pero, hubo días en que luego de hacer todo lo posible o evidente, me sentaba a pensar..." (DJ, p.); "...A veces, se le notaba que estaba algo triste como apagado, que no que no se encontraba sin poder hacer algo" (AD, GFD, p.8);* uno destaca una lucha, no siempre ganada, para vencer la pasividad que parece implicar la jubilación: *"Hubo días que amanecía como que voy a hacer muchas cosas, se iba. Hubo días que estaba como que más pasiva en la casa..." (RC, GFC, p.9).* Otro, señala que esa pasividad es consecuencia de los importantes niveles de actividad durante el tiempo de trabajo: *"Algunas personas después de la jubilación son*

muy inquietas y necesitan hacer algo más pero, en el caso de mi papá yo creo que fue tan intensa su jornada laboral que en lo posterior él dijo ¿sabes qué? No quiero hacer nada" (FM, GFM, p.9)

5.12.3. Categoría: Vínculos. Son los aspectos relacionados con las nuevas formas de aproximarse y relacionarse con grupos sociales y afectivos, estableciendo los cambios en este sentido.

Subcategorías

5.12.3.1. Formar parte de nuevos grupos: Son las acciones llevadas a cabo con miras a establecer una vinculación o membresía en grupos de los cuales no se formaba parte antes del retiro del mundo laboral. Esta conducta es referida por los jubilados: *"Cambiaron... Los ámbitos en que me relaciono, migré de unos grupos sociales a otros, me retiré de algunos grupos sociales y me dediqué a cosas de interés personal" (CD, p.15); "...Cambia... Hasta la forma de relacionarte con los demás porque debes generar nuevos espacios, nuevos temas, nuevas amistades" (DJ, p.17)* y también por sus grupos familiares: *"...Está haciendo un curso de macramé y ya tiene amigas en ese contexto, ella es amiguerísima..."; "...Se hizo más cercana con mi mamá, de hecho se reunían entre semana. Y las salidas dejaron de ser como un fin de semana con estos y otro con aquellos, sino todo mundo junto" (KJ, GFJ, p.12; p14).*

5.12.3.2. Disminuyó el contacto social: Es la reducción de participación en actividades sociales y vinculaciones con otras personas. Los actores clave que se han jubilado reconocen que en buena medida esto se debe a que el ámbito laboral facilitaba la participación social: *"...Estando en la universidad siempre tenía bastantes relaciones sociales, todo eso hoy se ha venido abajo... También porque ya no compartes tiempo y espacio con esa gente, las invitaciones y esos eventos sociales, ya no te invitan porque no estás ahí..." (LM, p.15); "Cambia porque no todos pero, buena parte de mis amistades estaban en el ámbito laboral. Son personas que ves todos los días, se vuelven tu entorno común, no es como que tengas que hacer algo*

especial para ver o reunirse con tus amistades. Los ves a diario, almuerzas con ellos... Hablas de tu vida personal" (DJ, p.5). Una de las participantes señala: "Cambió... La manera de relacionarme, aunque mis amigas enfermeras a veces me visitan. Yo salgo muy poco, a menos que sea a visitar a la familia por aquí" (MR, p.15). Miembros del núcleo familiar, indican haber evidenciado este tipo de cambios: "Voy casi siempre a casa de mi familia sola porque él a veces no quiere salir... Somos menos activos en relación con fiestas y eso, porque bueno su trabajo era una razón de ir a muchas actividades y reuniones que ahora no se dan" (RM, GFM, p.12); "Ahora también tiene menos amigos... La participación con amistades también disminuyó" (FM, GFM, p.12).

- 5.12.3.3. **Con los hijos:** Manifiesta los cambios generados en los vínculos entre padres e hijos, una vez concluida la etapa laboral. En general, las participaciones apuntan a incremento del tiempo dedicado a fortalecer estas relaciones: *"...Ahora si tengo tiempo para estar con ellos, compartir... Apoyarlos..." (LM, p.17); "Tengo una relación más cercana con mis hijos... Tiempo para hablarles... Para reírme con ellos..." (CD, p.5); situación que es valorada por la familia: "...Me sirvió, me ayudó para conocerlo mejor y conectar un poco más con él... Se acercó mucho más a mí, se empezó a interesar mucho más en cuáles eran mis gustos acerca de cualquier cantidad de cosas..." (FM, GFM, p.12); "Participa más de la comunicación con los muchachos y atiende más a sus problemas y realidad" (RM, GFM, p.14); "...He tenido más cercanía con mi papá desde que él está jubilado..." (AD, GFD, p.12). Otros de los actores clave, hijos de miembros jubilados participantes, señalan haber ganado tiempo a partir de la jubilación: "...Pasamos muchísimo más tiempo juntas" (RG, GFG, p.12); "Encontramos espacios para compartir en fin de semana con más tranquilidad de la que en otro tiempo..." (DJ, GFJ, p.12); "...Comparte más tiempo con nosotras y bueno tiene tiempo como para escribirle a uno en otros momentos que antes no podía" (RC2, GFC, p.12).*

5.12.3.4. **Con la pareja:** Son las oportunidades de acercar a la pareja, fortaleciendo o restaurando el vínculo entre sus miembros: "...Puedo salir con mi esposo, me puedo ir un fin de semana, me puedo ir dos días... En la moto..." (CC, p.16); Este hecho es confirmado por uno de los miembros del grupo familiar: "Comparte con mi papá, sale con más tiempo y disfruta un poco más porque antes no les daba chance" (RC2, GFC, p.12). Otros jubilados, se expresan en este sentido: "...Tenemos mayor tiempo mi esposa y yo para viajar, para hablar, para pasar tiempo juntos..." (LM, p.15); "Me replanteé con mi esposa... Hay espacios que debemos plantear para los dos, para reconstruirnos, para querernos" (CD, p.15); así como miembros de otra familia: "...Como pareja, tenemos más tiempo para estar juntos..." (MJ, GFJ, p.12); "Ellos ahora se creen dos muchachitos y se van de citas" (KJ, GFJ, p.12).

5.12.3.5. **Con la familia:** Agrupa las manifestaciones de cambios en el grupo familiar extendido en atención a los vínculos afectivos y las actividades en conjunto, por parte de los miembros de distintos grupos familiares involucrado: "También visitan a su familia, que no es que antes no lo hicieran pero, tienen más oportunidad... Organiza para compartir con nosotros... Con otras personas de su familia..."; "Nunca tuvimos una mala relación pero, nos hicimos más cercanas eso para mí fue chévere..." (KJ, GFJ, p.12; p.14); "Hemos estado bastante cercanos, nos reunimos nuestro grupo nuclear, mi papá, mi mamá, mi novia, yo... Tenemos conversaciones con mi hermana vía internet..." (AD, GFD, p.12); "...He visitado a familia que tengo tiempo que no visitaba... He empezado a retomar el contacto con mi familia" (MG, p.15).

5.12.4. **Categoría: Necesidad de reajuste familiar.** Está referida a las situaciones que implicaron cambios y modificaciones en la actitud, rutinas y disposición de los miembros de la familia de la persona jubilada: "Más difícil fue para mi mamá porque en principio mi papá no quería salir, no quería hacer nada, entonces eso le costó pues, eso trastocó lo que era su convivencia" (AD, GFD, p.13).

Subcategorías

5.12.4.1. **En el ser:** Son los esfuerzos y cambios que se generan en la actuación del grupo familiar para tratar con las implicaciones que la jubilación trae consigo: "*Implicó que yo tenga más paciencia, que me esfuerce más por involucrarlo en cosas...*" (RM, GFM, p.12); "*Hay que tener mucha paciencia por los cambios de humor, para los altibajos. Es difícil*" (RR, GFR, p.13); "*Se ha vuelto más sensible, entonces tanto LM como yo hemos tenido que cuidar un poco más lo que decimos, lo que hacemos o las noticias que le podemos dar para evitar ese tipo de actitud*" (FM, GFM, p.13); "*Cambian las cosas, al estar en la casa, en la manera de relacionarnos, en el pasar más tiempo en compañía... El tener que aprender a tolerar más la presencia del otro...*" (CR, GFR, p.12).

5.12.4.2. **En el hacer:** Refiere las modificaciones en términos de la atención y planificación del tiempo que debe realizar el grupo familiar para adaptarse a la nueva realidad: "*Cambiaron cosas como el estar más pendiente de ella, tratar de sobrellevar el hecho de que no iba a trabajar más, compartiendo lo más que se pueda... Implica planificar mi tiempo para moverme yo siempre porque ella no me visita a mí*" (RR, GFR, p.12); "*...He tenido que dedicar más tiempo a lo que es agendar las visitas con mi papá porque como él ahora tiene más tiempo libre entonces lo visito...*" (AD, GFD, p.12); "*...Reorganizarnos para el tiempo de compartir, para las cosas que vamos a hacer, para la parte económica*" (FM, GFM, p.12); "*Los horarios ahora son distintos... Las actividades... Implica... Convivir más. Incluso... Las horas de comida que al principio con el tema de la salud comenzaron ajustarse a horarios fijos...*" (CR, GFR, p.12).

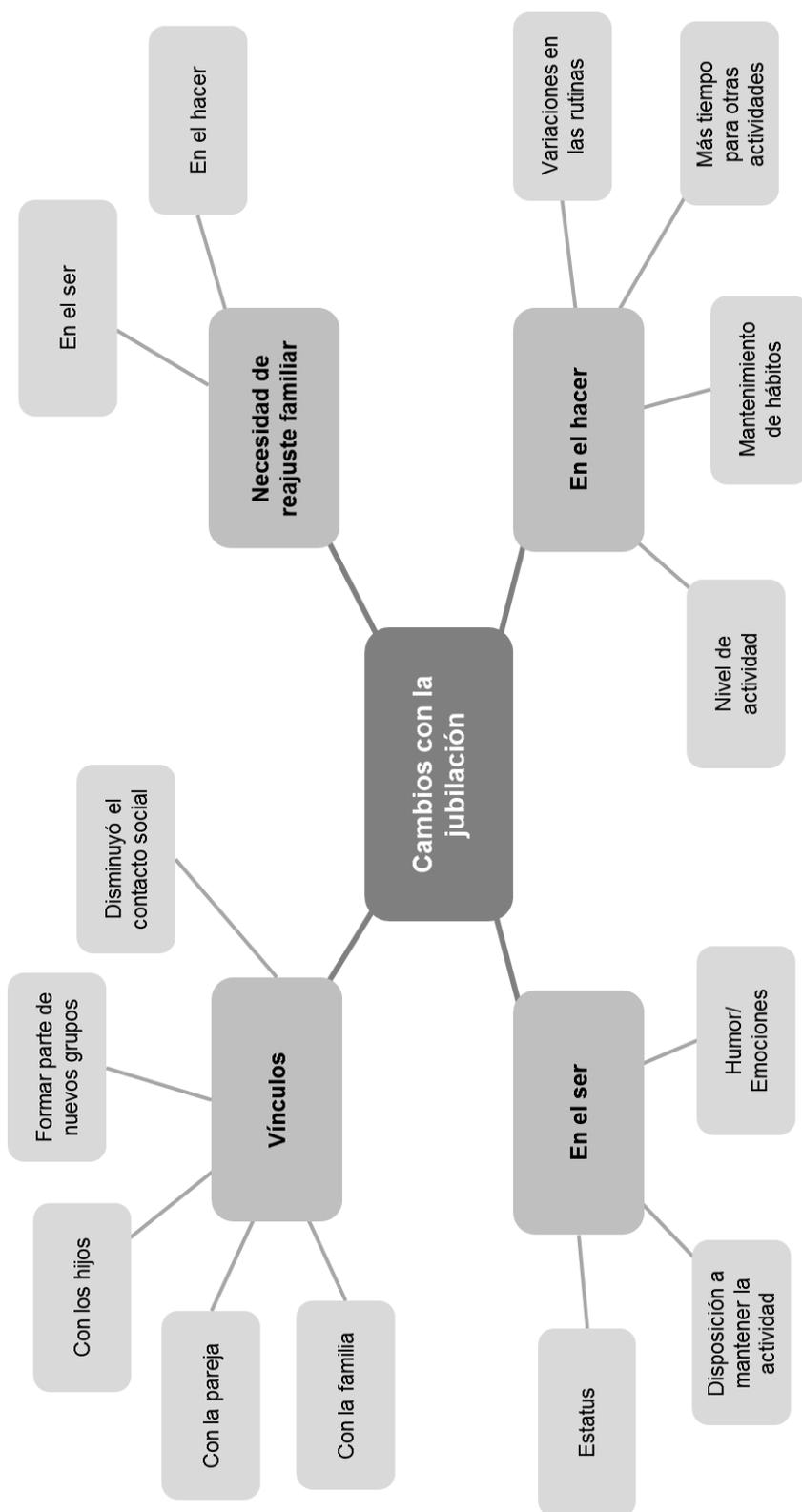


Figura 12. Dimensión cambios con la jubilación.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este apartado presenta la discusión de los hallazgos de la investigación realizada, a partir del acercamiento a los seis (06) grupos familiares cuyos miembros experimentaron, directa e indirectamente, el retiro de la vida laboral.

En este sentido, el análisis realizado, a partir de la consideración de elementos, comunes y no comunes, evidenciados en las manifestaciones en torno a la vivencia de los actores clave, ha permitido una categorización y la estructuración de las categorías específicas, en categorías más generales, logrando con ello un entramado de elementos que vienen a representar una suerte de mapa vivencial de los aspectos implicados en la experiencia de terminación de la relación laboral.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que el método empleado permite considerar no sólo los aspectos recogidos en los grupos focales y las entrevistas en profundidad, sino que proporciona la ocasión de emplear y contrastar la información recogida en estos, a la luz de las conversaciones informales con los actores clave y las anotaciones de campo desarrolladas en el proceso, a fin de ahondar en el conocimiento de esta vivencia.

En este sentido, la oportunidad de conversaciones con propósito bajo una modalidad de comunicación informal guiada, facilitó el acercamiento y a partir del intercambio, incluso, con miembros de las familias que no participaron de las actividades formales, dio luces el análisis, nutriendo así el sistema categorial que a continuación se presenta.

Teniendo el retiro un referente implícito en el trabajo, cualquier consideración en torno a éste y sus consecuencias implica necesariamente aludir al significado dado al trabajo por quienes lo han abandonado en el proceso de jubilación (Forteza, 1990). Así, la primera dimensión, el significado del trabajo, está referida a los valores y creencias desarrollados por las personas y grupos sociales en torno el trabajo, los cuales se encuentran vinculados con la importancia dada a éste en comparación con

otras áreas de la vida, su valoración normativa y los aspectos de interés que reporta para la persona (Alcover, Martínez, Rodríguez, y Domínguez, 2004).

Dicha significación resulta de importancia ya que será uno de los elementos determinantes para la evaluación que se haga de la desocupación laboral y las implicaciones que ésta tenga, sobre la vida de quien la experimenta por el estrecho vínculo existente entre el valor dado al trabajo, personal y socialmente, y la vivencia de la jubilación. Esta categoría central, se encuentra conformada por seis categorías, orientadas al valor e importancia del trabajo para la vida de las personas.

La categoría el trabajo en la vida se encuentra estrechamente relacionada con la centralidad del trabajo, en atención al nivel de importancia que tendrá para cada persona, no sólo en sí mismo sino en comparación con las demás esferas de la vida (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001); esto, considerando como señalan Álvaro y Garrido (2006) que el trabajo ha de representar un aspecto fundamental en la construcción de la identidad personal y social, lo cual constituye su posesión como un elemento estructurador de la existencia.

Las categorías el trabajo como fuente principal de ingresos, el trabajo como espacio de gratificación social y el trabajo como forma de gratificación psicológica obedecen directamente a las tres funciones principales del trabajo: económica, psicológica y social, respecto a las cuales Jaccard (1967) señala:

La función económica del trabajo es ejercida en la búsqueda de la subsistencia diaria, la procura de la propiedad de la tierra, la búsqueda de seguridad y prevención para el mañana y la persecución de un mayor bienestar, el cual es siempre relativo y nunca conseguido totalmente, lo cual implica un esfuerzo constante.

Los aspectos humanos del trabajo están referidos a su función social en atención a la asociación de las personas en la búsqueda del logro de la supervivencia. Implica relaciones sociales, vinculación, cooperación y labor conjunta, constituyéndose el trabajo como uno de los lazos que más fuertemente une a los hombres.

Ahora bien, las recompensas del trabajo van más allá de beneficios materiales y sociales, representando éste gratificaciones psicológicas. Estas gratificaciones, en la medida en que se refieren a las oportunidades de crecimiento, aprendizaje y

acercamiento a la autorrealización, se derivan de la ocasión de realizar, por medio del pensamiento y del trabajo, las virtualidades del ser en atención a sus posibilidades y las oportunidades experimentadas.

En relación con el trabajo como valor adquirido Alcover, Martínez, Rodríguez, y Domínguez (2004) señalan que la importancia concedida a éste no se fundamenta únicamente en decisiones personales sino que depende del significado y el valor que le otorga la sociedad en que se encuentra el individuo, en cuyos valores será imbuido; de manera que éste pasa a representar un valor procurado y potenciado por la familia y la sociedad.

De la Garza (2000), señala que el trabajo contempla entre sus funciones el ser una fuente de recursos y mecanismos mediante los cuales se favorece y aporta al desarrollo social y moral, siendo principal sustento de la vida en comunidad y una vía para la contribución al progreso y es allí donde se convierte en un aporte personal y social.

El significado dado al trabajo por los actores clave de esta investigación, lo coloca en una posición fundamental para sus vidas, convirtiéndole en una importante fuente de gratificaciones de distinta índole y en un medio primario para la obtención de recursos considerados de importancia para la existencia personal, por lo que, previo aprendizaje del valor del mismo, lo enseñan entre sus allegados.

La dimensión perspectiva de género en el trabajo está conformada por las categorías la mujer abriéndose paso en el ámbito laboral, roles preestablecidos y participación activa de la mujer y recoge planteamientos relacionados con la división sexual del trabajo establecida a partir de una construcción histórico-cultural que señala roles, actividades y comportamientos condicionados en atención a lo que se considera femenino y masculino (Cruz, 2011), los cuales vienen a constituir la división del trabajo referente para la socialización de hombres y mujeres, considerando a esta última generalmente relegada en su participación laboral (Lagarde, 2005).

Es importante considerar en relación con estos aspectos, que adicionalmente al desempeño del rol laboral, existe un rol doméstico predominantemente adjudicado a la mujer, fundamentado en el trabajo del hogar, cuidado, educación y apoyo a los miembros de la familia. Es por esto que la distinción entre trabajo y descanso, para

éstas, aplica de forma distinta debido al solapamiento entre el tiempo de ocio y descanso y trabajo doméstico y cuidado familiar (Arriagada, 2005).

Así pues, existen un sistema de roles preestablecidos en el que para el hombre se dispone el de proveedor de la familia y para la mujer, fundamentalmente, el de cuidadora y gestora de las actividades del hogar, con posible ocasión de desempeño laboral; caso, en el cual, velará por ambos roles. Estos aspectos, se evidencian en el discurso de algunos de los participantes, manteniéndose en general un funcionamiento de los hogares y sus miembros, apegados a este modelo socialmente arraigado.

De igual forma, se evidencia una actitud de la mujer asumiendo una postura en la que se abre paso por sí misma y rompe con los roles prediseñados al participar de cargos importantes, que en otros tiempos fueran reservados únicamente para hombres; al ser la principal proveedora de su grupo familiar o al salir adelante sin participación de un hombre; todo esto sin caer en tendencias machistas o feministas, simplemente viéndolo desde la actuación cotidiana que les ha correspondido o que han decidido asumir.

Es importante dar cuenta de estos aspectos en relación con el trabajo pues son determinantes para la valoración de la experiencia posterior.

En relación con la dimensión expectativas hacia la jubilación, está referida a las ideas establecidas en torno al futuro una vez culminada la vida laboral, siendo concepciones anticipadas de las que no existe certeza sino que se trata, en principio, de fantasías con actividades que posteriormente se intentarán realizar (Toltecatl, Padilla, Loría, Herrera, Ortiz, Téllez y Villafranca, 2006).

Estas actividades pueden estar relacionadas con proyectos de vida que consideren las áreas económica, estructural y/o conyugal (Madrid y Garcés, 2000), contemplar actividades cotidianas o la decisión libre de lo que se desea realizar, bien se trate de una actividad de ocio o de una de mayor significado individual y social (Salles y Ribeiro, 2003).

Asimismo, las expectativas están asociadas a las concepciones que se tengan de las implicaciones que trae consigo la jubilación, pues su consideración como continuidad, transición hacia la vejez, nuevo comienzo o interrupción impuesta, impacta

en las ideas y sentimientos que se anticipan a ésta (Hornstein y Wapner, 1985, c.p. Hermida, Tartaglini, Offman y Stefani, 2014).

Uno de los elementos de interés en torno a las expectativas, es cómo entre las primeras consideraciones se encuentra lo que parece ser una idea vaga y generalizada: viajar, por ejemplo, sin establecer adónde, de qué forma o con qué recursos; por lo que pareciera ser que las expectativas, en muchos casos, están fuertemente asociadas a fantasías cuyo propósito es fundamentalmente ése, fantasear. Sucede de forma similar con la idea de establecer un negocio propio, plan sobre el cual no se daban pasos algunos.

Sin embargo, es posible que estas fantasías tengan un valor para las personas, ya que manifiestan lo gratificante que resultaba saber que en un punto, podrían tener el tiempo disponible para ejecutarlas, independientemente de si así lo hicieran; por lo que la liberación de la carga laboral es uno de los aspectos fundamentales, en relación con lo que se espera de la jubilación.

Existe, como otro elemento en común, la consideración de que la etapa ha de resultar trascendental conociéndose algunos de los elementos que implica, por lo que en líneas generales avizoran toma de decisiones, dificultades, pérdidas y ganancias.

Como dimensión, el significado de la jubilación está asociado a las creencias que poseen las personas en relación con la culminación de la vida laboral y las implicaciones psicológicas, sociales y económicas que tiene para sus vidas ya que, como señala Cruz (2011), ésta suele valorarse como una transición que ocurre al final del ciclo vital y se le asocia con cambios físicos, psicológicos y sociales, representando así más que una ruptura con la vida laboral.

Asimismo, viene a representar la valoración del hecho en sí, bien sea como transición que implica la disminución de la actividad, una oportunidad de organizar el tiempo en función de los intereses y necesidades o una interrupción abrupta que despoja de la posibilidad de continuar con la vida laboral (Hornstein y Wapner, 1985, c.p. Hermida, Tartaglini, Offman y Stefani, 2014) y dependiendo de esa interpretación que haga quien la experimenta, generará una evaluación positiva, negativa o neutral para ésta.

Esto, sin descuidar que existen marcadas visiones del mundo que asignan, en ocasiones, connotaciones negativas a este momento de desarrollo vital con base en sus características diferenciales y peculiar identidad (Sáez, Meléndez, Aleixandre y De Vicente (1993), lo cual viene a impactar de forma importante en las impresiones que las personas puedan generarse al respecto para atribuirle un significado particular.

Se considera, además, que dicho significado se encuentra fuertemente asociado a la importancia dada al trabajo y a las condiciones que se estén experimentando a nivel personal, familiar y económico al momento de la llegada de la jubilación. Es importante no descuidar en este sentido, la ambivalencia del trabajo de la que habla Jaccard (1967), pues éste ofrece alegría y también sufrimiento, y en esa misma medida puede generarse la ambivalencia de la jubilación, que podría ofrecer satisfacción en aquellas áreas donde el trabajo dejaba un vacío y significar tristeza en los aspectos que el trabajo gratificaba.

Se evidencia la jubilación constituida como un proceso familiar, puesto que entre los actores clave y sus grupos familiares se encuentra una marcada consideración de aspectos a favor y en contra, haciéndose una evaluación más inclinada a unos u otros, dependiendo de las características específicas de la realidad de la persona y familia; sin embargo, de manera general se reconocen algunos aspectos psicosociales relacionados con la emocionalidad, las estrategias de afrontamiento y la ocasión de recuperar tiempo personal y familiar, y unos económicos, asociados a las dificultades por causa de la disminución de ingresos y a la poca estabilidad económica que posee el país en este momento.

No obstante, ésta no deja de ser un proceso personal y es fundamental tener en consideración que si bien se reconoce la coparticipación de la familia, no deja de existir una responsabilidad individual por parte de quien experimenta la jubilación de forma directa, ya que como señalan Sáez, Meléndez, Aleixandre y De Vicente (1993), la evolución implicada en ésta, por las actividades realizadas y por la “disolución” familiar propia la etapa del ciclo vital en la que suele ocurrir, requiere un seguro y estrategias de afrontamiento independientes de la familia; esto es, representa un proceso que contempla un espacio de importante responsabilidad individual.

En relación con la dimensión realidad después de la jubilación Toltecatl, Padilla, Loría, Herrera, Ortiz, Téllez y Villafranca (2006) plantean que luego de suscitarse el

retiro, las personas intentan llevar a cabo aquello con lo que han soñado, concretar los planes que durante mucho tiempo tuvieron en mente y que sin embargo, en ocasiones, esto no es posible o no ocurre por diversas razones, de modo que se presenta un momento crítico de desencanto.

Este aspecto se encuentra íntimamente ligado a las expectativas en torno a la jubilación pues viene a representar, o no, su materialización. Esto, considerando lo viables que estas expectativas resulten y las probabilidades de llevarlas a cabo o concretarlas tanto por sus características como por las circunstancias de quien las posee; siendo así, las expectativas que no se corresponden con la realidad por motivos económicos o las realidades contempladas para la ejecución de las expectativas, que cambian, pueden representar para las personas jubiladas una decepción, una situación poco gratificante.

Esto, se evidencia en la experiencia de los actores clave en la imposibilidad de viajar o ejecutar ciertos emprendimientos por incapacidad monetaria; en el tiempo libre que ahora no se quiere porque se esperaba compartirlo con la pareja quien en el camino falleció; en las responsabilidades aún pendientes y que se esperaba que ya no se tuvieran y es por esta razón que se genera un sentimiento generalizado de no correspondencia entre lo que se esperaba y lo que realmente sucedió.

Frente a esta situación, Toltecatl et al. (2006), señalan la necesidad de consideraciones al acercarse la jubilación, reorientando los planes que en algún momento se consideraron, buscando opciones en atención a la propia realidad de modo que se logre satisfacción mediante las nuevas actividades.

Muy a tono con la realidad que plantea la jubilación, se encuentra la dimensión la preparación para ésta, aspecto frente al cual Atchley (1982, c.p. Madrid y Garcés, 2000) señala que en la búsqueda de la adaptación a la terminación de la vida laboral, el elemento fundamental es la puesta de la mirada al frente, planificando los años por venir.

No obstante, el grupo de referencia para esta investigación da cuenta de una no preparación generalizada, de no haberse anticipado al hecho en sí y mantenerse con unas expectativas y planes que pudieran juzgarse vagos por lo que, al reconocerse no preparados para enfrentar la experiencia, se vieron obligados a improvisar y diseñar

planes y proyectos sobre la marcha, con todos los apuros que esto pudiera representar.

Para evitar este tipo de situaciones, es sumamente importante el establecimiento de proyectos personales que contemplen nuevas actividades a realizar, bien con la pareja, en el hogar, con personas allegadas, bien en acciones profesionales independientes, trabajos de medio tiempo, entrenamiento a personal de relevo o cualquier otro que resulte de relevancia para la persona (Atchley, 1982, c.p. Madrid y Garcés, 2000).

Resulta entonces necesaria la planificación de metas y propósitos personales que no permitan que el tiempo posterior al retiro se llene de vacío y que los planes, se elaboren de forma conjunta con los miembros de la familia con quienes se convive. Aun así, se evidencia que la mayoría de los participantes no se encontraba preparado, lo cual en ocasiones dificultó el afrontamiento de las implicaciones de la etapa.

Es en este punto donde surge el reconocimiento de la necesidad de desarrollar estrategias para el afrontamiento y de mantener una actitud de disposición ya que como señala Sánchez (1991), para remontar la crisis es preciso tener la voluntad de vencer las dificultades y buscar salidas que ayuden a seguir adelante, manteniendo un buen estado de ánimo ya que quien hace frente a la realidad de la vida con un buen estado de ánimo, cualquiera que sea la edad, se estará dando años de vida y al tiempo, vida a esos años.

La jubilación en plena adultez tardía como dimensión viene a representar la faceta de la vida en que suele ocurrir el retiro del mundo laboral; ocurre en una etapa del ciclo vital que trae con ella implicaciones personales y familiares; actitudes como el temor a envejecer o perder estatus y participación social suelen presentarse en ésta, por lo que la llegada de la jubilación, común en la etapa, podría resultar un agravante de forma que las ideas sobre el envejecimiento y sus implicaciones tienden a despertar temores, que conducen a asociar la etapa con una faceta de declive vital (Alpízar, 2011).

Cornachione (2006) indica que entre los cambios propios de la etapa, se encuentra una fase asociada a la salida de los hijos de casa, lo que representa la necesidad de redefinición de la pareja que se queda sola y debe reorganizarse en

función de los intereses y necesidades, contemplando ajustes en las rutinas y, especialmente, en el vínculo emocional. Éste es un aspecto destacado por los participantes, pues si bien no todos los hijos han salido de los hogares en estudio, los padres que aún viven en pareja han considerado una reestructuración y le han dado un nuevo significado a su relación.

No se debe descuidar que el envejecimiento implica cambios físicos y biológicos que se van produciendo en los tejidos, estructuras celulares, órganos y sistemas, generando limitaciones en el funcionamiento del organismo; asimismo, puede tenerse en cuenta una variante psicológica asociada a los cambios cognitivos, afectivos y de personalidad que son propios de la etapa (Cornachione, 2008) y que impactan en la actividad de la persona, aspecto destacado en la consideración de las implicaciones en la salud que tiene la etapa y que puede resultar un agravante para la experiencia.

Ahora bien, envejecer depende en gran parte del balance entre limitaciones y potencialidades, ya que ciertamente los aspectos biológicos son inevitables; no obstante, los psicológicos están supeditados a la actitud que se tiene frente al propio proceso de envejecimiento (Rosa, 1996) por lo que autoaceptarse, interactuar con otros, ser autónomo, ser valorado por los miembros del entorno y ser productivo contribuyen a la satisfacción vital durante este período, lo cual es reflejado por los actores clave, quienes establecen que no se deja de ser valioso, que aún se puede amar y que se debe mantener estrategias para lograr el bienestar en la etapa.

La dimensión ser jubilado: nueva identidad social, se encuentra asociada al nuevo rol, puesto que como señalan Salanova, Hontangas y Peiró (1996) el trabajo implica participación activa, productiva, responsable y generadora de recursos; mientras que la jubilación puede ser vista como pasividad y poca o nula productividad. En este sentido, los actores clave manifiestan haber experimentado preocupaciones en relación con la percepción externa asociada a “el jubilado”, “la jubilada” aunque son capaces de reconocer que la jubilación debería significar el término de la vida laboral y esto, sólo formalmente, considerando que aun después existen oportunidades por cuenta propia como emprendimientos personales o con variantes del trabajo.

Asimismo, se tiene en cuenta la posibilidad de pertenecer a los grupos de jubilados en el sentido de una identificación y membresía en estos, por experimentar una situación similar, para lo cual se puede tener en cuenta que la vida vuelve a

comenzar a todas las edades pues si queremos conservarnos jóvenes mucho tiempo, debemos prepararnos largo tiempo para ser viejos (Sánchez, 1991).

El trabajo y la vida es una dimensión asociada a la vivencia de las personas considerando que desempeñan roles en distintos ámbitos. Debeljuh y Jáuregui (2004) señalan que el mercado laboral ha experimentado notables transformaciones en los últimos tiempos y que la tradicional división de tareas, con base en la cual los hombres trabajaban mientras las mujeres se dedicaban al hogar, ha dado lugar a un nuevo paradigma.

En la actualidad, hombres y mujeres participan de carreras profesionales al tiempo que responden a las demandas de la vida familiar, de manera que cuando se procura conciliar las exigencias profesionales y familiares, que muchas veces pueden ser contrapuestas, suelen suscitarse dificultades y las presiones generadas conducir a desgaste y agotamiento físico y mental.

Grzywacz y Butler (2005, c.p. Jiménez y Gómez, 2014)) señalan que desde la perspectiva de género, estas situaciones de conflicto afectan fundamentalmente a la mujer, quien sigue siendo la principal, y en ocasiones única responsable, del trabajo del hogar. Es entonces cuando se presenta la triple carga, entendida como el desempeño de roles en el trabajo remunerado con los riesgos asociados; la práctica doméstica, tiempo de recreación y descanso; y la sexualidad y reproducción biológica.

Este sortear los roles, se evidencia entre los actores clave, algunos de los cuales señalan haber logrado un buen balance; a otros no les fue tan bien en esta empresa y terminaron inclinándose por el trabajo y las manifestaciones en ambos casos, son las que respaldan esta dimensión relacionada con las valoraciones de los diversos roles desempeñados y las inversiones que en ellos se realizaron. Es posible entonces, evaluar de forma positiva o negativa lo logrado en la búsqueda del equilibrio en este sentido; de modo que cuando la participación o cumplimiento de uno de los roles entorpece el cumplimiento del otro, pueden presentarse situaciones de tensión que afectan la satisfacción (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008).

La familia y el trabajo son áreas importantes de la vida, que en ocasiones pugnan por dedicación y tiempo, y de acuerdo con la actividad laboral que se practique, las decisiones familiares pueden verse comprometidas y viceversa. El logro de

experiencias satisfactorias en los distintos ámbitos de la vida depende en gran medida, de la inversión de energía, tiempo y compromiso para cada uno de ellos como lo señalan los participantes al establecer que el equilibrio es lo sano; no obstante, no siempre es posible, o se quiere, realizar una distribución equitativa de estos recursos por lo que terminamos estableciendo prioridades o sorteando obstáculos para equilibrar los aportes, como también se evidenció.

Muy en sintonía con estos planteamientos, se encuentra la dimensión actitud del grupo familiar puesto que la familia representa un ambiente de interacción fundamental para la persona y la estructuración de su existencia y de acuerdo con Rebai (2006), se constituye como una variable fundamental frente al proceso de desocupación laboral. Esto, significa que representa una existencia compartida, afecto, comunicación e intercambio y viene a constituirse como red de apoyo social para las diversas transiciones vitales, la jubilación entre ellas (Palacios y Rodrigo, 1998).

Siendo la familia el núcleo social primordial de desenvolvimiento de la persona, su acompañamiento y apoyo en el proceso resulta fundamental y así lo expresaron los participantes quienes plantean que de no contar con ese acompañamiento, posiblemente hubieran tenido una experiencia más complicada, lo cual no sólo representa la opinión de las personas jubiladas sino también la de sus familiares, y es que como Sánchez (1991) señala, en esa edad y proceso, tanto el hombre como la mujer necesitan comprensión, afecto y cariño, convivencia y comunicación directa con quienes le rodean para lograr el bienestar.

No obstante, ese apoyo no siempre se logra; en ocasiones porque no existe la disposición, en ocasiones porque no se sabe de qué manera participar y ésta quizás es una de las razones evidentes para la consideración de que la preparación no sólo es necesaria para quien ha de jubilarse sino para los miembros de su entorno que convivirán y co-experimentarán esa realidad.

Un aspecto que resulta relevante en este punto, es el rol de la pareja, ya que no sólo se habla de la familia de modo genérico sino que en distintas investigaciones se menciona de forma específica a la pareja como miembro crucial, por ser quien directamente convive con quien experimenta la jubilación, porque muchas veces no están los hijos y, aunque estén, no viven la realidad, para bien o para mal, con la misma cercanía.

Los discursos de los actores claves apuntan en esta dirección cuando los hijos manifiestan que sobre todo su madre o padre saben de eso o lo vivieron de cerca, reconociendo un estatus de acompañamiento y cercanía distinto para los roles cuando se trata de hijos y pareja; de igual forma, sucede con esa esposa o esposo que señala que en la intimidad de la pareja se viven cosas que los hijos no llegan a conocer, entre ellas las crisis, dándole un valor especial a ese miembro del núcleo familiar.

No en vano, señala Sánchez (1991) que entre las pérdidas que pueden experimentarse, la peor para quien transita la jubilación y adultez tardía es la muerte del cónyuge, experiencia que también se evidencia entre los actores clave, una de las cuales es viuda y en sus planteamientos y los de sus hijas uno de los elementos que más destaca es ese vacío dejado por la pareja físicamente ausente, ese con quién ahora materializar los planes. Otra de las participantes, divorciada, destaca también su soledad en reiteradas oportunidades señalándola como un aspecto difícil.

Se trata entonces, lejos de hablar de dependencia, de enfatizar la complicidad que una relación con el nivel de intimidad de la pareja puede proporcionar en el transitar la experiencia; por esta razón se considera que entre las actitudes del grupo familiar, si bien es de importancia el apoyo en general, la presencia de la pareja proporcionando acompañamiento es particularmente significativa y su ausencia puede representar un factor agravante.

Pero, no sólo la familia tiene una participación de relevancia; también las organizaciones donde se prestaron largos años de servicio, y es allí donde surge la dimensión participación de las instituciones/organizaciones. Las políticas frente a la ruptura laboral en las organizaciones son imprescindibles ya que la salida de la vida laboral es de suma importancia para quien la experimenta, por lo que las oportunidades y acompañamiento proporcionados en esta etapa de cierre, contribuyen a mejorar la calidad de vida durante la jubilación (Rebai, 2006).

Sánchez (1991) señala que el centro de trabajo es el mejor punto de partida para ejecutar el proceso de educación para la jubilación suponiendo éste, un esfuerzo compartido por la entidad y el individuo próximo a jubilarse. Según el autor, este proceso de educación debe funcionar en dos sentidos: el primero, en la creación de la consciencia individual de que ya no se trabajará y en segundo lugar, la orientación sobre otras posibilidades al retirarse del empleo.

En este sentido, se generó entre los participantes una matriz de opinión que aborda dos vertientes. Una asociada a la no participación de las organizaciones, el ser, y otra relacionada con la responsabilidad que éstas deben asumir, el deber ser; adjudicando la necesidad de contribución por parte de éstas ya que como señala Sirlin (2007) una preparación que facilite la transición trabajo – jubilación, podría contribuir a reducir las posibles afecciones que pudieren sobrevenir.

Así pues, señala que deben ejercerse acciones de protección que involucren a los individuos, familias y organizaciones; convirtiéndose en políticas de responsabilidad colectiva para aquellos que se encuentran en la vulnerabilidad que la jubilación genera.

La última dimensión, está referida a los cambios. Cuando se habla de cambios en relación con el retiro laboral, se aborda de forma importante la dimensión psicológica de la jubilación, la cual se encuentra vinculada a los cambios del curso diario de la vida y reestructuraciones implicadas para las relaciones sociales y familiares (Sirlin, 2007).

Rebai (2006) señala que el retiro de la vida laboral puede traer consigo reacciones emocionales, conflictos en el ámbito familiar, hostilidad en las relaciones interpersonales y percepción de pérdida de reconocimiento. De esta forma, no sólo se producen cambios para quien se jubila sino para quienes están a su alrededor, quienes se ven en la necesidad de adaptarse a las características de la nueva realidad; replanteando las relaciones para generar bienestar en el entorno familiar, configurando sus dinámicas de convivencia, convirtiéndose esto en un proceso de aprendizaje constante (Adroher y Nuñez, 2003).

En la experiencia de salida del mundo laboral de los actores clave, se encontraron cambios en el ser, el hacer y en los vínculos; como señala Mata (2001, c.p. Cruz, 2011) se trata de cambios en la rutina y roles familiares y sociales, implicando modificaciones importantes en los modos de ser y actuar. Asimismo, se evidenció la necesidad de reajuste familiar en el ser y el hacer. Esto es, cambia la persona y cambia su núcleo familiar en lo que son y su expresión y en lo que hacen entre sí y para con el otro, representando estos, cambios y adaptaciones internos, reaprendizaje y reorganización del funcionamiento de las relaciones que son necesarios para generar bienestar y satisfacción entre sus miembros.

La jubilación, como se pudo analizar a través de las doce dimensiones extraídas a partir de los verbatim de los actores clave, tanto en el plano individual como el familiar, constituye un proceso de cambios psicosociales, aunados a los biológicos propios de la etapa en que suele ocurrir; cambios que implican adaptación para un adecuado afrontamiento y con ello, el logro de una vida plena.

CONCLUSIONES

*Lo que hago cambió, lo que soy cambió.
MG, jubilada.*

Una vez desarrollada la investigación, es preciso dar cuenta de sus frutos con base en los objetivos planteados para la misma; así pues el presente apartado refiere los hallazgos en términos de la exploración de la experiencia de desvinculación laboral de personas jubiladas de instituciones públicas y de sus núcleos familiares.

En un sentido general, el significado del trabajo está determinado tanto por el individuo, sus elecciones y experiencias, como por el contexto ambiental y organizacional en el que vive y trabaja (Pérez y Díaz, 2005); en un sentido específico, éste ofrece significativas compensaciones en diversos ámbitos de la vida, logrando para sí un importante valor, por lo que su pérdida, considerada definitiva, en el proceso de jubilación, resulta particularmente importante para quienes la experimentan y es éste el aspecto de interés para la investigación.

En la exploración de esta experiencia, son muchos los elementos que pueden ser estudiados y muchas las formas en las que la misma puede abordarse; sin embargo, desde el abordaje fenomenológico realizado son las expectativas, realidad, cambios en el ser y el hacer implicados y el significado dado a la experiencia, los considerados en los objetivos de la investigación.

La jubilación no es un hecho realmente inesperado; la normativa legal establece tiempos y condiciones para que la persona se retire de la vida laboral y en tal sentido, suelen generarse expectativas sobre lo que ha de suceder una vez que la jubilación llegue. Los participantes muestran haber experimentado ideas ambivalentes en torno a ésta pues consideraban que representaría pérdidas y ganancias; liberación de la carga laboral; oportunidad en términos de emprendimiento y momento trascendental para sus vidas, ya que figuraría la necesidad de tomar decisiones, experimentación de dificultades y complicaciones económicas.

Se evidencia en las expectativas, una consideración de la etapa y de las posibilidades en ella; pero, siendo éstas vagas en general, no contemplan planes o proyectos para la llegada de la jubilación.

En relación con la realidad una vez terminada la vida laboral, se establece como alejada de la esperada ya que tanto en el sentido económico, como en el personal y social, no se corresponde con lo imaginado; lo cual podría encontrarse asociado a la preparación para la terminación de la vida laboral.

Con la jubilación se producen cambios, tanto para la persona que se jubila como para el grupo familiar, quienes realizan en su interior ajustes para adaptarse a la nueva realidad. En el ser, se presentan cambios en el humor y emociones, el estatus y la disposición a mantener la actividad; mientras que en el hacer de la persona jubilada se experimentan variaciones en las rutinas, tiempo para nuevas actividades y modificaciones en el nivel de actividad aunque se reconoce el mantenimiento de los hábitos fuertemente arraigados.

Asimismo, se experimentan cambios en los vínculos, algunos de los cuales se relacionan directamente con el jubilado y otros, involucran a su familia. Quien se jubila, pasa a formar parte de nuevos grupos, aunque disminuye el nivel de contacto social; mientras que en los vínculos que involucran al grupo familiar, se producen cambios en las relaciones con los hijos, la pareja así como con la familia extendida.

Por último, entre los ajustes que el grupo familiar debe realizar, se suscitan algunos asociados al ser y el hacer; esto, en atención a las nuevas rutinas para ajustarse a los horarios que sustituyen el que otrora fue tiempo de trabajo para el familiar jubilado y el desarrollo de habilidades para enfrentarse a los cambios que en su esencia éste experimenta.

De este modo, la jubilación viene a ser valorada de distintas formas por quienes la experimentan y sus familiares cercanos, destacando de ésta los aspectos psicosociales involucrados en relación con la experimentación de sensaciones, emociones, dificultades generadas en las relaciones y para la toma de decisiones así como las oportunidades en relación con la familia y la pareja; los aspectos de género, asociados al mantenimiento o cambio experimentados en los roles femenino y masculino preestablecidos y a las consideraciones de la importancia de uno u otro rol.

Asimismo, en el significado dado a la jubilación se encuentran los aspectos económicos asociados a la pérdida en los ingresos y las dificultades experimentadas en consecuencia, los reajustes presupuestarios implicados, la consideración de las condiciones actuales del país, la importancia del apoyo y la planificación por parte del grupo familiar y la consideración de la necesidad de volver al mundo laboral para enfrentar la realidad y responsabilidades pendientes.

Finalmente, el retiro laboral es valorado como una faceta obligatoria de la vida, si bien se reconoce que debería ser opcional; estableciéndola como ocasión de ajuste, balance, transición, oportunidad y aprendizaje.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

La aproximación a la jubilación, entendida como una vivencia que va más allá de la desvinculación laboral, desde un abordaje cualitativo que permitió mantener un acercamiento dinámico con los protagonistas, donde estos se sintieran libres de expresarse, permitiéndoles plantearla tal como fue percibida por ellos de forma interna, personal y única; bajo una modalidad que combinó dos técnicas, como son la entrevista a profundidad y el grupo focal para ahondar en esta experiencia, resulta un aporte valioso para la comprensión de esta vivencia; comprensión que se considera determinante para dar pasos hacia su afrontamiento.

Esto, en un sentido profesional que facilite el acompañamiento personal y familiar, por lo que se espera que este tipo de investigaciones sirvan a la comprensión por parte de las distintas áreas implicadas y de base al establecimiento de líneas de acción, ya que como señala Alcover et al. (2014), una abierta comprensión de la experiencia y sus implicaciones podría contribuir al establecimiento de políticas y/o acciones personales que favorezcan:

- La prolongación en el mercado laboral de las personas, cuyas capacidades sean adecuadas para un rendimiento eficaz y que voluntariamente deseen continuar su vida laboral, sea por motivos personales o por razones económicas.
- El mantenimiento y/o incremento de la salud y el bienestar general al mantener la actividad laboral, así como otras implicaciones psicosociales positivas proporcionadas por el trabajo.
- La retención por parte de las organizaciones de personal cualificado e intelectualmente capitalizado y su aprovechamiento para la formación de generaciones de relevo, reduciendo así la pérdida innecesaria de talento humano.
- La flexibilización y diversificación de las condiciones de terminación de la relación laboral.

Asimismo, en un sentido personal y familiar para la identificación de la vivencia como una experiencia con implicaciones y dificultades que también enfrentan otras

personas, generándose oportunidad y reconocimiento de posibilidades en ella desde el propio accionar.

Es por esto que se recomienda la difusión de ésta y otras investigaciones relacionadas con la temática en cuestión, en distintos ámbitos y niveles, para contribuir a la profundización en la comprensión de esta vivencia ya que, desde las distintas esferas involucradas el reconocimiento de la realidad del proceso de retiro de la vida laboral puede favorecer la identificación de la necesidad de estrategias de afrontamiento y/o abordaje y su implementación para lograr una actitud y acción oportunas, que enriquezcan la vida personal y familiar así como la gestión del talento humano en la organización.

Un aspecto a considerar es que en esta investigación no fue posible balancear criterios como género, estrato socioeconómico y estado civil, aspectos considerados de interés no sólo en lo evidenciado en los resultados sino también desde las posturas de otros autores. Asimismo, no se logró la participación formal de todos los miembros de los grupos familiares quienes son parte fundamental en la vivencia. Por esta razón, se consideran limitaciones significativas teniendo en cuenta que pudiéramos haber esperado conocimientos más profundos sobre el papel de esos factores en el proceso de desvinculación laboral y sobre la experiencia en sí, de haberlos logrado.

Así pues, es recomendable la continuidad del tópico y línea de investigación para atender a lo que pudiera surgir en relación con estos y otro elementos; continuidad que resulta importante, ya que desde las tres perspectivas coexistentes, señaladas por Limón (1993), en que puede abordarse el retiro: experiencia individual, colectiva, y ecosistémica; esta investigación se ha mantenido en el nivel colectivo al abordar a la persona jubilada y su grupo familiar; de modo que un abordaje ecosistémico que considere la participación de otros actores involucrados como grupos de referencia, organizaciones y marco legal, puede enriquecer el conocimiento en relación con la temática de investigación.

Finalmente, en atención al proceso de investigación y los resultados obtenidos, se considera que la metodología cualitativa ha sido la indicada para profundizar en las vivencias en relación con el retiro de la vida laboral; esto sin dejar de lado que, siendo pocos los estudios que han abordado esta realidad bajo este enfoque, no es posible establecer relaciones o vinculaciones entre estos y otros resultados; por lo que

nuevamente se sugiere mantener la línea metodológica así como la utilización de modelos que ofrezcan la posibilidad de combinar técnicas de recolección de datos, nutriéndose de elementos diversos e incluso de modalidades cuali-cuantitativas.

REFERENCIAS

- Adroher, S. & Nuñez, J. (2003). Familia y trabajo. Madrid: Universidad de Comillas.
- Aignerren, M. (2009). La técnica de recolección de información mediante grupos focales. *La Sociología en sus escenarios* 6, 1-32. Recuperado de: <https://goo.gl/MePC45>
- Alcover, C., & Crego, A. (2008). Modalidades de retiro laboral en Europa: bienestar psicológico y factores psicosociales asociados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 277-282. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316496001.pdf>
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Alcover, C., Topa, G., & Fernández, J. (2014). La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 91-98. Recuperado de: <https://goo.gl/T6R4tQ>
- Almeida, H., Ângelo, M., Moreira, M., & Martins, A. (2015). Como as famílias portuguesas percecionam a transição para a aposentação. *Revista de enfermagem referência*, 4(6), 45-54. doi: <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14073>
- Almeida, H., De Oliveira, A., Forte, A., Moreira, M., & Martins A. (2016). Percepções sobre a transição para a aposentadoria: um estudo qualitativo. *Texto & contexto - Enfermagem*, 25(1), 1-8. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720160002260015>
- Alpizar, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *Revista ABRA*, 31(42), 15-26. Recuperado de: <https://goo.gl/db3Mzi>
- Álvaro, J. & Garrido, A. (2006). Trabajo, ocupación y bienestar. En: A. Garrido. (Ed.). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC.

- Arango, L. (1997). La clase obrera tiene dos sexos avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas*, 6, 82-93. Recuperado de: <https://goo.gl/JkbLvb>
- Aranibar, P. (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina: la vejez como fenómeno social: CEPAL. Recuperado de: <https://goo.gl/35VrS7>
- Arriagada, I. (1997). Políticas sociales, familia y trabajo en la América latina de fin de siglo. Santiago: CEPAL.
- Arriagada, I. (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. En I. Arriagada & V. Aranda (Comp.), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces* (pp.43-73). Santiago: CEPAL.
- Arriagada, I. (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. En I. Arriagada (Ed.), *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (pp.141-148). Santiago: CEPAL.
- Aymerich, M., Planes, M., & Gras, M. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases. *Anales de psicología*, 26(1), 80-88. Recuperado de: <https://goo.gl/kUzVJh>
- Bardin, L. (2002) *Análisis de contenido*. (3ª ed.). Madrid: Akal, S.A.
- Cándido, A., Díaz, C., Duque, C., Estévez, E., & Gamero, L. (2016). Influencia de la jubilación en la satisfacción con la vida y la autoestima. *ReiDoCrea*, 5(2), 21-26. Recuperado de: <https://goo.gl/jH75sh>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Coffey, A. & Atkinson, P. (2003). Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial extraordinaria, 5453, marzo 24, 2000.
- Coolican, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. (2ª ed.) México, DF: Manual moderno.

- Cornachione, M. (2006). *Adulthood aspects biological, psychological and social*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Cornachione, M. (2008). *Vejez: aspectos biológicos, psicológicos y sociales (2ª Ed.)*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Cuenca, A. (1991). Plan de jubilación. En M. Guzmán, P. Vergara & F. Rubio (Eds.), *El jubilado ante su futuro: plan de preparación a la jubilación* (pp. 17-20). Madrid: Endesa.
- Cruz, R. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Actualidades investigativas en educación*, 11(1), 1-28. Recuperado de: <https://goo.gl/Dtf8MM>.
- Da Rosa, S. Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico epistemológicas en Psicología. *Universitas psychologica*, 10(1), 175-188. Recuperado de: <https://goo.gl/Kzw2oD>.
- De la Garza, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. De la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 15-33). México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica.
- Debeljuh, P. & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-Cuadernos de Difusión*, 9(16), 91-102. Recuperado de: <https://goo.gl/y0x9BF>.
- Delgado, J. & Gutiérrez, J. (1999). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. (3ª ed.). España: Síntesis.
- Drenth, P. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 125-133. Recuperado de: <https://goo.gl/MpXDIw>

- Escobar, J. & Bonilla, F. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9(1), 51-67. Recuperado: <https://goo.gl/7O4N6k>
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z, Zaragoza, J. & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482-489. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/spm/v50n6/09.pdf>
- Forteza, J. (1990). La preparación para el retiro. *Anales de psicología*, 6(2), 101-114. Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v06/v06_2/02-06_2.pdf
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217. Recuperado de: <https://goo.gl/HU72yX>
- GERINCON. (s/f). *Ocio y tiempo libre*. Recuperado de: <https://gerincon.wordpress.com/?s=ocio+y+tiempo+libre>
- HelpAge International. (2015). *Global agewatch index 2015*. Recuperado de: <http://www.helpage.org/global-agewatch/reports/global-agewatch-index-2015-insight-report-summary-and-methodology/>
- Hermida, P. & Stefani, D. (2011). La jubilación como un factor de estrés psicosocial: un análisis de los trabajos científicos de las últimas décadas. *Perspectivas en psicología* 8(2), 101-107. Recuperado de: <http://www.seadpsi.com.ar/revistas/index.php/pep/article/view/49>
- Hermida, P., Tartaglino, M., Ofman, S., & Stefani, D. (2014). El efecto del género sobre los significados atribuidos a la jubilación en adultos mayores. *Psiencia*, 6(2), 71-80. Doi: <http://dx.doi.org/10.5872/psiencia.v6i2.129>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª Ed.). México: McGraw-Hill.

- Hidalgo, J. (2002). *El envejecimiento: aspectos sociales*. San José Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica
- Hurtado, J. & Noguera, C. (2008). Aproximación a una tipología de la estructura de las familias caraqueñas de menos recursos. En M. Barrera, J. Hurtado, C. Noguera & M. Caraballo. *Familia: modelos y perspectivas*. Caracas: Quirón.
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Encuesta de hogares por muestreo: situación en la fuerza de trabajo Venezuela*. Recuperado de: <https://goo.gl/h42WrV>
- Jaccard, P. (1967). *Psicosociología del trabajo*. España: Sagitario, S.A.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Jiménez, A.; & Gómez, V. (2014). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas*, 11(2), 289-302. Recuperado de: <http://revistas.usta.edu.co/index.php/diversitas/article/view/2681/2598>
- Kegler, P., & Medeiros, M. (2015). Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. *Psico USF*, 20(1), 25-38. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200103>
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafío. *Temas de educación*, 7, 19-39. Recuperado de: <https://goo.gl/m7C18v>
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas* (4ª ed.). México: Universidad Autónoma de México.
- Ley de Seguridad Social. (2008). Decreto, 6266, julio 31 de 2008.
- Ley de Servicios Sociales. (2007). Gaceta oficial, 38694, mayo 30, 2007.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002). Gaceta oficial, 37.600, diciembre 30, 2002.
- Ley sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los trabajadores y las trabajadoras de la administración pública nacional, estatal y municipal. (2014). Gaceta oficial extraordinaria, 6156, noviembre 19, 2014.

Limón, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación* 4(1), 53-68. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150114>

López, R., & Deslauriers, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo social. *Margen*, 61, 2-19. Recuperado de: <http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>

Luiz, N. & Donelles, B. (2003). *Envelhecimento bem-sucedido* (2ª Ed.). Porto Alegre: Edipucrs.

Madrid, A. & Garcés, E. (2000). La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 6(1), 87-99. Recuperado de: <https://goo.gl/4Oc7iv>

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.

Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Silogismo: más que conceptos*, 1(8). Recuperado de: <http://www.cide.edu.co/ojs/index.php/silogismo/article/view/64/53>

Mella, O. (2000). *Grupos focales (focus groups): técnicas de investigación cualitativa*. Santiago: CIDE. Recuperado de: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/9230.pdf>

Merton, R., Fiske, M. & Kendall, P. (1998). Propósitos y criterios de la entrevista focalizada. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 215-227. Recuperado de: <https://goo.gl/nJZX3>

Montoya, E. (2014). La jubilación más allá de la desvinculación laboral: un estudio exploratorio. *Revista Tendencias & retos*, 20(2), 161-174. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5151596>.

Naqui, M., & Manazanares, N. (2016). Trayectoria hacia la jubilación. *Quaderns de psicologia*, 18(1), 07-20. doi: 10.5565/rev/qpsicologia.1296

- Nardone, G., Gianotti, E., & Rocchi. (2003). *Modelos de familia: Conocer y resolver los problemas entre padres e hijos*. Barcelona: Herder.
- Palacios, J. & Rodrigo, M. (1998). *Familia y desarrollo humano*. Madrid: Alianza.
- Pastor, E., Villar, F., Boada, J., López, S., Varea, M., & Zaplana, T. (2003). Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. *Revista Multidisciplinaria de Gerontología*, 13(1), 15-22. Recuperado de: <https://goo.gl/EUJlhf>
- Peiró, J., Prieto, F. & Roe, R (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Peralta, M. (2011). Significados, cambios y contexto actual de trabajo: Estudio interpretativo. *Revista diversitas – Perspectivas en psicología*, 8(1), 165-182. Recuperado de: <https://goo.gl/i2V9Pz>
- Pérez, J., & Díaz, L. (2005). *La centralidad del trabajo (edición gestión del conocimiento)*. Dublín: Comunidad autónoma de Canarias.
- Pla, M. (1999). El rigor en la investigación cualitativa. *Aten Primaria* 24(5), 295-300. Recuperado de: <https://goo.gl/dvMz0M>
- Potocnik, K., Tordera, N., & Peiró, J. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24(3), 347-364. Recuperado de: <https://goo.gl/F75Cd6>
- Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Invenio: revista de investigación académica*, 9(17), 119-132. Recuperado de: <https://goo.gl/DQPhIC>
- Rivas, M. (2006). La investigación cualitativa etnográfica en educación. *EDUCERE Reseñas*, 11(35), 757-758. Recuperado de: <https://goo.gl/Wc1z6r>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.

- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe.
- Rodríguez, M., Mendoza, E., & Vivas, A. (2010). El trabajo como generador de vínculos sociales. *Espacio abierto*, 19(3), 541-554. Recuperado de: <https://goo.gl/LQqsbs>
- Rodríguez, N. (2006). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24(1), 5-42. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v24n1/v24n1a01.pdf>
- Rojas, B. (2010). *Investigación cualitativa: fundamentos y praxis*. Caracas: FEDUPEL.
- Romero, M. (2015). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia: un estudio en el contexto colombiano (Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona). Recuperada de: http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_313236/mprc1de1.pdf
- Rosa, M. (1996). *Psicología Evolutiva 4: psicología da idade adulta* (8ª Ed.). Brasil: Vozes.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (5ª ed.). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sáez, N.; Meléndez, J.; Aleixandre, M. & De Vicente, P. (1993). Preparación a la jubilación. En Gerontología social, perspectivas teóricas y de intervención, (pp. 167-220). España: Diputación de Jaén. Recuperado de: <https://goo.gl/4Tc9o7>
- Sahagún, M., Hermosillo, A., & Olid, C. (2014). La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes. *Quaderns de psicologia*, 16(2), 27-41. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1184>
- Salanova, M., Hontangas, P. & Peiró, J. (1996). Motivación Laboral. En: J.M. Peiró, & F. Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Vol. II. Madrid: Editorial Síntesis.
- Salles, A. & Ribeiro V. (2003). Envejecer: una reflexión de la terapia ocupacional sobre el tiempo libre del anciano jubilado de sexo masculino no institucionalizado. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional* 3. Doi: 10.5354/0717-5346.2003.148.

- Sánchez, J. (1991). ¿Por qué prepararse para la jubilación? En M. Guzmán, P. Vergara & F. Rubio (Eds.), *El jubilado ante su futuro: plan de preparación a la jubilación* (pp. 17-20). Madrid: Endesa.
- Schaie, K. & Willis, Sh. (2003). *Psicología de la Edad Adulta y la Vejez* (5ª Ed.). Madrid: Pearson.
- Sirlin, C. (2007). La jubilación como situación de cambio: la preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. *Comentarios de seguridad social*, 16, 45-73. Recuperado de: <https://goo.gl/UJLdkB>
- Soneira, A. (2006). «La teoría fundamentada en los datos» (Grounded theory) de Glaser y Strauss. En I. Vasilachis (Coord.) *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 153-174). Barcelona, España: Gedisa, S.A.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Tirro, V. (2014). Retiro laboral: Una realidad que enfrentar. En Sociedad Venezolana de Psicología Positiva, *Aportes de la psicología positiva al bienestar en el trabajo: Aprendizajes de una experiencia venezolana* (pp. 102-118). Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Toltecatl, A. Padilla, P. Loría, J. Herrera, N. Ortiz, S. Téllez, A. & Villafranca, R. (2006). Proyecto de vida posterior a la jubilación en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *Revista cubana de enfermería*, 22(1), 1-11. Recuperado de: <https://goo.gl/foimbo>
- United Nations International Children's Emergency Fund. (s/f). Venezuela: esperanza de vida al nacer y natalidad. Recuperado de: https://www.unicef.org/venezuela/spanish/overview_11420.htm
- Valero, E., Segura, A., & Topa, G, (2015). Autoeficacia específica para la jubilación, intenciones de retiro y satisfacción vital en trabajadores mayores de 40 años. *Acción psicológica*, 12(1), 35-46. Doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.12.1.14897>

Valles, M. (2014). *Cuadernos metodológicos: Entrevistas cualitativas*. (2ª Ed.). Madrid: Centros de Investigaciones Sociológicas.

Varela, L. (2008). Trayectorias de vida: experiencias de un grupo urbano de adultos mayores. *Investigación y Educación en Enfermería* 26(1), 48-58. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v26n1/v26n1a04.pdf>

Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 3(1), 119-139. Recuperado de: <https://goo.gl/59zAMX>

ANEXOS

Anexo 1. Guión de entrevista dirigido a personas jubiladas



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Datos de identificación

Iniciales	Edad	Estado civil
Género	Nivel de estudios	Número de hijos

1. En primer lugar, me gustaría que me hablara sobre lo que ha sido para su vida el trabajo, ¿qué significado le daría?, ¿qué tan importante ha sido para usted?
2. Coménteme un poco sobre sus experiencias laborales. ¿Fueron satisfactorias? ¿Cómo las describiría?
3. Cuénteme de su trabajo, ¿cómo se sentía con las actividades que desempeñaba?
4. ¿Qué aspectos de su trabajo le resultaban más gratificantes? Y ¿Los menos gratificantes cuáles serían?
5. ¿Cómo veía la jubilación unos años antes de que sucediera?
6. En relación con el acercamiento del momento de jubilación ¿cómo se sentía? ¿Qué expectativas tenía?
7. ¿Cómo fue el proceso de tramitación de la jubilación? ¿Con cuánto tiempo de anticipación lo hizo?
8. ¿Qué opinión o comentarios tenía su familia nuclear cuando se aproximaba su jubilación? ¿Cómo cree que se sentían?

9. ¿Considera que la institución donde Usted trabajaba, hizo alguna actividad especial, para apoyarlo en el proceso de jubilación?
10. ¿Tenía algún plan para ejecutar posterior a la jubilación? ¿Pudo cumplirlo?
11. ¿Qué significó para usted el momento de la jubilación?
12. Hábleme de los días posteriores: ¿Cómo se sentía al no tener que ir a trabajar? ¿Qué cosas venían a su mente? ¿Hacía algunas actividades durante esos primeros días?
13. Y su familia ¿cómo actuó? ¿Cómo evolucionó esta situación en el tiempo?
14. En el aspecto económico ¿cómo se vio afectada su vida y la de su familia? ¿Cómo manejó esta situación?
15. ¿Qué cosas de los ámbitos personal, familiar y social cambiaron con el proceso de jubilación?
16. ¿Qué ha significado para Usted ser jubilado? ¿Cómo ha experimentado esta nueva condición?
17. Para finalizar, me gustaría que describiera un día familiar común antes y uno después de la jubilación
18. ¿Hay algún otro aspecto que considere importante o desee agregar?

Anexo 2. Guión de preguntas en el grupo focal formado por los familiares

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Datos de identificación

Iniciales	Nivel de estudios	Estado civil
Género	Vínculo familiar	Número de hijos

1. En primer lugar, me gustaría que me hablaran sobre lo que consideran que ha sido el trabajo para su familiar jubilado, ¿Qué significado le daría? ¿Qué tan importante considera que ha sido en su vida?
2. Cuéntenme del trabajo que desempeñaba esta persona. Desde su punto de vista ¿Se sentía a gusto con éste? ¿Qué cosas le disgustaban?
3. ¿Cómo veían ustedes la jubilación unos años antes de que este familiar se jubilara?
4. Con el acercamiento del momento de la jubilación: ¿Cómo percibían a este familiar jubilado en relación con las expectativas hacia la jubilación? Y ustedes ¿Qué pensaban? ¿Cómo se sentían?
5. ¿Qué comentarios o actitudes tenía su familiar jubilado cuando se aproximaba la jubilación?
6. ¿Consideran que la institución donde esta persona trabajaba, hizo alguna actividad especial, para dar acompañamiento personal o familiar en el proceso de jubilación?
7. Como familia ¿tenían algún plan para el momento de jubilación? ¿Pudieron cumplirlo?

8. ¿Qué significó para ustedes el momento de la jubilación?
9. Háblenme de los días posteriores: ¿Cómo se sentían al ver que esta persona ya no iba trabajar? ¿Qué cosas venían a su mente? ¿Hicieron algunas actividades particulares durante esos primeros días?
10. Y este familiar ¿cómo actuó? ¿Cómo evolucionó esta situación en el tiempo?
11. En el aspecto económico ¿cómo se vieron afectadas sus vidas? ¿Cómo manejaron esta situación?
12. Para ustedes, ¿Qué cosas en los ámbitos personal, familiar y social con la jubilación de este familiar?
13. ¿Cómo es la experiencia de ser familiar directo de un jubilado? ¿Cómo se experimenta la jubilación de un familiar?
14. Para finalizar, me gustaría que describan un día familiar común antes de la jubilación de su familiar y uno ahora que se ha jubilado.
15. ¿Hay algún otro aspecto que consideren importante o deseen agregar?

Anexo 3. Guión de evaluación de contenido para expertos

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de psicología
Departamento de Psicología Industrial

Profesor XXXXXXX,

Presente

Ante todo le saludo, esperando se encuentre bien. En esta ocasión, solicito respetuosamente ante usted, la colaboración en calidad de experto para la evaluación del guión de entrevista a emplear en mi proyecto de seminario de investigación.

En esta línea, sería de sumo provecho, dada su experiencia en el ámbito de interés, contar con su apreciación y observaciones para el mejoramiento de estos instrumentos que ha de guiar el proceso de entrevistas en la investigación. Para ello, adjunto a continuación los objetivos de la misma, con el propósito de ponerla en contexto y facilitar su proceso de valoración y presento, posteriormente, los respectivos guiones.

Así pues, agradezco desde ya la colaboración que pueda prestarme.

Rosmery Vielma Carrasquel
Estudiante de Psicología
Mención Industrial

Objetivo General

- Explorar la experiencia de desvinculación laboral de personas jubiladas de instituciones públicas en Caracas entre los años 2015-2016 y de sus núcleos familiares.

Objetivos Específicos

- Indagar acerca de las expectativas en relación con la terminación de la relación laboral por parte de la persona que la experimenta directamente y de su familia nuclear.
- Conocer las percepciones y expectativas en relación con los cambios en el ser y el hacer de quien se jubila, desde la perspectiva tanto del sujeto de desvinculación como de su núcleo familiar.

Una vez contactados los actores clave e informados acerca de la investigación y los aspectos relevantes en relación con la misma, se procede a pautar la entrevista así como las reuniones con los grupos familiares. Para ello, se plantea una estructura que procura la información referida a la experiencia laboral, las expectativas en relación con la jubilación y la vivencia misma de la experiencia durante y después de la desvinculación laboral.

Así, se presentan a continuación, los guiones de entrevista por separado, para las personas que experimentan la desvinculación laboral directamente y para los núcleos familiares, respectivamente. En este sentido, sírvase hacer las anotaciones que considere pertinentes junto a las preguntas, en los espacios en blanco o en el espacio destinado a observaciones, comentarios o sugerencias.

Guiones de entrevista***A las personas jubiladas***

1. En primer lugar, me gustaría que me comente un poco acerca de sus experiencias laborales y el significado que ha tenido para usted el trabajo en general.
2. Cuénteme de su trabajo, ¿cómo se sentía con las actividades que desempeñaba?
3. ¿Qué aspectos de su trabajo le resultaban más gratificantes?
4. En relación con el acercamiento del momento de jubilación ¿cómo se sentía? ¿qué expectativas tenía?
5. ¿Qué opinión o comentarios tenía su familia nuclear cuando se aproximaba su jubilación?
6. ¿Hubo algún acompañamiento formal de esta etapa desde la organización donde trabajaba?
7. ¿Podría describir los días inmediatos al día en que se retiró del trabajo? ¿Cómo se sintió? ¿Qué hizo?
8. Y su familia ¿cómo actuó?
9. ¿Cómo evolucionó esto en el tiempo?
10. ¿Qué cosas cambiaron?
11. ¿Cómo es la experiencia de ser jubilado?

Observaciones, comentarios y/o sugerencias:

A las familias de las personas jubiladas

1. En primer lugar, me gustaría que me comenten un poco acerca de las experiencias laborales de XXXX (familiar jubilado) y el significado que considera que ha tenido para él/ella el trabajo en general.
2. Cuéntenme del trabajo que desempeñaba, desde su punto de vista ¿se sentía a gusto con éste?
3. En relación con el acercamiento del momento de la jubilación: ¿qué le comentaba usted? ¿cómo percibía a esta persona en relación con las expectativas hacia la jubilación?
4. ¿Qué comentarios o actitudes tenía cuando se aproximaba la jubilación?
5. ¿Hubo algún acompañamiento formal de esta etapa desde la organización donde trabajaba?
6. ¿Podría describir los días inmediatos al día en que esta persona se retiró del trabajo? ¿Cómo se parecía sentirse? ¿Qué hizo?
7. Y usted ¿cómo se sintió? ¿qué hizo?
8. ¿Cómo evolucionó esto en el tiempo?
9. ¿Qué cosas cambiaron?
10. ¿Cómo es la experiencia de ser familiar directo de un jubilado?

Observaciones, comentarios y/o sugerencias:

Anexo 4. Modelo de carta de consentimiento y participación voluntaria

Universidad Central de Venezuela
 Facultad de Humanidades y Educación
 Escuela de Psicología
 Departamento de Psicología Industrial



Yo _____, C.I. _____, acepto participar en la investigación *Desvinculación laboral: Una aproximación a la experiencia fenomenológica*, realizada por Rosmery Vielma Carrasquel, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

Mi intervención en dicha investigación consta de la participación en las entrevistas diseñadas para la misma, con el propósito de recabar información relacionada con la experiencia de desvinculación laboral vivida en mi núcleo familiar. Esto lo hago habiendo sido notificado que:

- La investigación busca la comprensión de la experiencia, personal y familiar, de desvinculación laboral.
- Mi participación será voluntaria, podré retirarme en cualquier momento y mi decisión será respetada
- La información será manejada de forma confidencial y se guardará mi anonimato.
- Se considerará mi opinión en relación con las interpretaciones realizadas.
- Una vez finalizada la investigación, podré conocer los resultados y hallazgos generales obtenidos.

Asimismo, autorizo el uso de los resultados obtenidos e información suministrada, con fines académicos, conociendo que mi integridad física, psicológica y moral como participante, será resguardada en todo momento, según lo establecido por la ética para la investigación en las ciencias sociales.

Firma