



**UNIVERSIDAD UCINF**  
LABOR CONSTANTIAE TRIUMPHARE

UNIVERSIDAD UCINF  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
CARRERA PSICOLOGÍA

**Representaciones Sociales en la Retirada del  
Ciclo Vital Profesional y el alejamiento  
del Mundo Laboral:  
El Fenómeno de los Trabajadores Eternos**

Seminario de Tesis para optar al Grado de Licenciado en Psicología y el  
Título Profesional de Psicólogo

**AUTORES** : **Paulina Bahamondez Barra**  
**Gema Cruz González**  
**Lisette Leiva González**  
**Antonia Orellana Arias**

**DOCENTE GUÍA** : Ignacio Gallardo Navarro

**FIRMA** : \_\_\_\_\_

SANTIAGO, DICIEMBRE DE 2013

## AGRADECIMIENTOS

Deseamos agradecer sinceramente a nuestros profesores por su enseñanza durante nuestros años de formación, y en especial a Amira Juri Nahas y Felipe Saavedra Ponce de León, por su constante dedicación y por su invaluable aporte a esta investigación.

También deseamos agradecer a nuestras familias, por apoyarnos y guiarnos para que nos mantuviésemos siempre en el camino...

Reconocimiento especial a nuestro docente guía Ignacio Gallardo Navarro, por aceptarnos para realizar esta tesis de grado bajo su dirección, por su gran orientación, profesionalismo y calidad humana.

Paulina Bahamondez Barra

Gema Cruz González

Lisette Leiva González

Antonia Orellana Arias

Diciembre de 2013

## Índice

Carátula	1
Agradecimientos	2
Resumen/Abstract	5
<b>I Introducción</b>	<b>6</b>
<b>II Planteamientos Básicos</b>	<b>9</b>
2.1 Planteamiento Pregunta de Investigación	9
2.2 Relevancia	9
2.3 Presentación del Objetivo General	10
2.4 Presentación Objetivos Específicos	10
2.5 Preguntas Directrices	11
<b>III Antecedentes Teóricos</b>	<b>12</b>
3.1 Ciclo Vital y Envejecimiento	13
3.2 El Trabajador Mayor y la Jubilación	20
3.3 Escenario Actual de Jubilación en Chile	21
3.4 Bases Teóricas de la Postergación del Retiro Laboral	23
3.4.1 C. Rogers y sus Premisas en Relación a la Jubilación	23
3.4.2 A. Maslow; las Necesidades y Autorrealización	28
3.4.3 V. Frankl y el Sentido de la Existencia en el Trabajo	31
3.4.4 Representación Social y Jubilación	35
<b>IV Referentes Metodológicos</b>	<b>40</b>
4.1 Metodología Aplicada	40

<b>V</b>	<b>Resultados y Análisis Conclusivo</b>	<b>45</b>
5.1	Proceso de Análisis	45
5.2	Análisis Conclusivo	66
<b>VI</b>	<b>Conclusiones y Discusión</b>	<b>70</b>
6.1	Conclusiones de la Investigación	70
6.2	Discusión	74
6.3	Sugerencias Futuros Estudios	76
<b>VII</b>	<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>77</b>
<b>VIII</b>	<b>Anexos y Apéndices</b>	<b>81</b>
	Anexo 1 Guión de Entrevista	
	Anexo 2 Validación Instrumento Recolección de Datos	

**Resumen**

Las personas que deciden continuar trabajando y posponer su jubilación o retiro laboral a pesar de no tener ningún impedimento para ello, se han transformado en una tendencia que ha ido en aumento a nivel mundial y de la cual Chile no está exento. La normativa laboral actual del país indica que, si bien un trabajador puede alcanzar la edad de retiro, no existe una disposición legal que le exija el retirarse del ámbito laboral. Este espacio reglamentario ha permitido que en Chile se esté presentando un escenario que a nivel mundial ha sido definido como el fenómeno de los “no retirados”, término para referirse a las personas que han decidido libremente postergar su retiro laboral, y cuya decisión va más allá de condicionamientos financieros, pues justamente los “no retirados” corresponden a colaboradores cuyas necesidades de vida no se encuentran supeditadas a factores económicos, y sin embargo, han tomado la decisión de mantenerse vigentes en el ámbito laboral. Debido a ello, el interés de esta investigación es proveer de los posibles factores detrás de la decisión de postergar el retiro laboral, y que puedan ayudar en la comprensión del fenómeno.

**Abstract**

People who have decided to keep working and delay retirement although they do not have any impediment to do so, have become a global trend that has been increasing worldwide and of which Chile is not exempt. Current labor law indicates that a worker can reach the retirement age, but there is no legal demand to force him to retire. This Chilean regulation has allowed a scenario that worldwide has been defined as the “unretired” phenomenon, concept to refer people who have freely decided to postpone labor retirement and whose decision goes beyond financial constraints. It is precisely due to the “unretired” are collaborators whose life needs are not connected to economic factors and however, have decided to keep working. Due this, the aim of this research is to provide of possible factors behind the decision to postpone the labor retirement in order to help to the comprehension of the phenomenon.

## **I. Introducción**

El concepto de jubilación se define en forma general como el retiro de la actividad laboral por parte de un trabajador, ya sea por alcanzar la edad reglamentada para ese efecto o debido a incapacidad psíquica o física (Miranda, 2012). En el primer motivo, es cada vez más frecuente la existencia de personas que a pesar de encontrarse en situación de efectuar su salida de la vida laboral, deciden continuar en ella aplazando su retiro.

Dentro de la sociedad chilena, aún no hay una definición específica para referirse a este tipo de personas, pero a nivel global han sido nombradas como la Generación U de “unretired”, término en inglés propuesto por la experta organizacional Lynn Taylor para designar a las personas que no desean atenerse a la jubilación por edad porque se rehúsan a abandonar su vida profesional, o bien que han decidido retirarse, pero al poco tiempo han vuelto a incorporarse al mundo laboral. Su propuesta se basa en estudios de pensiones que dieron luces acerca de trabajadores que esperaban continuar trabajando después de alcanzar su edad de retiro y que afirmaban que su decisión se basaba en que deseaban hacerlo y no porque estuviesen obligados a ello. (Taylor, 2009).

En la actualidad, la alternativa de convertirse en “no retirado”, podría ser una decisión que podría verse acentuada en las próximas décadas, en parte debido al incremento en la expectativa de vida y el contar con un nivel de salud y vitalidad muy superiores a las generaciones anteriores, (Barclays, 2012), y también porque de acuerdo a las tendencias demográficas de los países desarrollados, la pirámide de población se está invirtiendo, produciendo una modificación en la “distribución de edad” que es resultado de la disminución del índice de natalidad y del aumento de la esperanza de vida, pues hasta quince años atrás, las personas que sobrepasaban los 55 o 60 años no suponían un elevado porcentaje con respecto al total de la población, debido a que la mayor concentración se encontraba en la infancia y la adolescencia. (Arranz, 2010).

Sin embargo, en la actualidad se produce el fenómeno contrario, pues la base de la pirámide poblacional está conformada por personas mayores mientras que la distribución de jóvenes y niños se encuentra en pleno retroceso, (Arranz, 2010). En Chile, según el Instituto Nacional de Estadísticas (2006), el índice de natalidad en los últimos 50 años ha disminuido en un 56%, y los datos obtenidos a través del Censo realizado en el año 2002 revelaron que la sociedad está envejeciendo rápidamente, confirmando la tendencia en declive de la tasa de natalidad, proceso que daría cuenta que el país se encuentra en línea con lo que está sucediendo en el mundo. Dentro de este contexto, las generaciones futuras podrían optar por postergar su retiro laboral, situación que motiva la búsqueda de las razones detrás de este fenómeno y a la necesidad de replantear el concepto asociado al trabajador mayor.

En el escenario global donde el postergar el retiro laboral se ha consolidado como tendencia, se cree que es posible apreciar a las personas mayores como aliados extraordinarios, e intervenir para inspirar un pensamiento positivo acerca de cómo aprender a aprovechar su nuevo ciclo vital, identificando necesidades y oportunidades, además de desarrollar planes para entregar una visión de valor al ámbito empresarial, pues el contar con trabajadores que no desean retirarse puede significar el tener acceso a una fuerza de trabajo que combina experiencia y compromiso, además de poseer la flexibilidad y capacidad de adaptación necesarias en la interacción con las generaciones jóvenes. (Taylor, 2010).

En Chile, de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, las personas mayores de 65 años que se mantienen en el mundo laboral han aumentado en un 65% durante los últimos diez años, fenómeno que es producto del aumento de la esperanza de vida, las mejores condiciones de salud y un mercado laboral más dinámico (Vivanco, 2013).

Además, dado que la legislación respecto al sistema de ahorro y capitalización es flexible y no obliga a la persona a retirarse una vez alcanzada la edad legal, jubilarse no necesariamente significa dejar de trabajar, ya que no hay incompatibilidad en recibir simultáneamente pensión y remuneración. En Chile, la contribución de las personas mayores será cada vez más necesaria para el desarrollo de la economía, y marcará una importante ventaja en las empresas que asuman con anticipación este desafío, ya que podrán incorporar a sus organizaciones una ética de trabajo tradicional, alto grado de lealtad y un nivel de experiencia que disminuya el tiempo y los costos que implican formar a un nuevo trabajador, además de entregar valor agregado a una economía basada en el conocimiento, (Vivanco, 2013). Es fundamental tener en cuenta que la experiencia es una ventaja inigualable y que esa es una de las principales fortalezas del trabajador de la Generación U, y es por ello que la intención de esta investigación es entregar una visión de cuáles son las motivaciones de este segmento etario para prolongar su vida laboral, y las posibles herramientas que permitan anticipar este escenario social y así ofrecer un horizonte beneficioso para la comunidad. (Venegas, 2013).

La metodología aplicada en esta investigación consideró un enfoque cualitativo de alcance exploratorio descriptivo, con recopilación de datos primarios mediante entrevista semi-estructurada aplicada a profesionales hombres y mujeres que han alcanzado la edad de jubilación, pero han postergado su retiro laboral. El proceso de análisis de los datos recolectados observó la codificación, segmentación y un análisis manual metodológicamente guiado, ajustándose a criterios de evaluación de calidad, para un posterior análisis conclusivo que respondiera la pregunta de investigación.



## **II. Planteamientos Básicos**

### **2.1 Pregunta de Investigación**

En virtud de lo expuesto, el propósito de la presente investigación es intentar responder la pregunta: **¿cuáles son las representaciones y/o significados que sustentan la decisión de posponer la jubilación en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago?**

### **2.2 Relevancia**

Considerando el descenso de la tasa de natalidad en Chile, junto con el pronóstico del incremento de la población adulta mayor activa y flotante en los próximos años, se hace evidente la necesidad de analizar la situación laboral actual, tomando como referencia el escenario a nivel mundial que ya acusa un proceso de inversión de la pirámide de edad, y que a nivel profesional ha sido testigo del aumento de la incidencia de personas que, teniendo las posibilidades de acogerse a jubilación, deciden posponer su retiro para continuar trabajando, dando origen al fenómeno de los trabajadores eternos. Esta situación ha cobrado real importancia no sólo a nivel empresarial, pues a nivel social las personas mayores poco a poco han aumentado su presencia activa, demandando un trato acorde de la sociedad, situación de la que Chile no se encuentra exento. Considerando la caída en más de 50% de la tasa de natalidad en el país (INE, 2006), junto con las propuestas gubernamentales que estudian la posibilidad de aumentar la edad de retiro legal, además de los ajustes de las empresas aseguradoras a nivel mundial cuyos productos ya consideran una expectativa de vida que supera los cien años; se hace evidente la necesidad de analizar cómo se está generando el fenómeno en Chile, para así contar con una visión que permita un acercamiento y posibles herramientas que puedan facilitar su comprensión.

### **2.3 Objetivo General**

Comprender la decisión de trabajadores que postergan su retiro del mundo laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.

### **2.4 Objetivos Específicos**

Como complemento al objetivo general, esta investigación también aspira a responder los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer las percepciones y cogniciones de los trabajadores que postergan su retiro laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.
2. Conocer la significación del trabajo en las personas que postergan su retiro laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.
3. Identificar los tipos de necesidades (básicas o de autorrealización), e intereses que pudiesen promover la decisión de postergar el retiro laboral, en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.
4. Conocer las eventuales implicancias de posponer el retiro laboral, en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.

Es pertinente mencionar que los objetivos generales y específicos del proyecto inicial fueron modificados, debido a la necesidad de acotar los parámetros de investigación en consideración al desarrollo de la investigación oficial.

## 2.5 Preguntas Directrices

Estas preguntas directrices fueron los ejes para las preguntas posteriores, y se elaboraron mediante:

- a) Revisión de estudios anteriores ("The unretirement index: Insights into americans' changing views of retirement", 2011), ("Unretirement in England: an empirical perspective", 2012).
- b) Adaptación de las preguntas encontradas.
- c) Contraste con marco teórico.
- d) Validación con expertos.

El detalle de las preguntas formuladas es el siguiente:

1. ¿Qué factores asociados al concepto de autorrealización influyen en la decisión de posponer el retiro laboral?.
2. ¿Cuál es el significado del trabajo para las personas que posponen su retiro laboral?.
3. ¿De qué manera se relaciona la idea de sentirse miembros útiles de la sociedad con el posponer la jubilación?.
4. En el caso de manifestarse en este fenómeno de no retiro el deseo de ser mejor persona, ¿de qué manera esto se conecta con el mantenerse activo laboralmente?.
5. ¿De qué manera se vincula la decisión de no retiro con la valoración personal?.
6. En el caso de que una persona haya decidido no retirarse y manifieste un aumento en su autoestima, ¿de qué manera se influenciarían estas variables entre sí?.
7. ¿De qué manera se relacionaría la dignidad de la persona con la decisión de posponer el retiro laboral?.
8. ¿Cuál sería el rol de la auto-valencia en la postergación del retiro del mundo laboral?.

### **III. Antecedentes Teóricos**

Estando en pleno siglo XXI, aún no existe acuerdo sobre cuál término es el idóneo al momento de dirigirse a los grupos de edades avanzadas ni para referirse a la etapa de vejez como tal; ejemplo de ello es cuando se habla de jubilación, pues se refiere al proceso de envejecimiento, aunque se parte de la premisa de que son conceptos distintos, (Argulló, 1999).

A lo largo de esta investigación se utilizarán algunas formas de acercamiento a estas concepciones utilizadas por Argulló (1999), y se ofrece una breve aproximación en términos conceptuales, a través de los cuales se hará referencia a este segmento etario y sus realidades, con el fin de no confundir al lector.

Se utilizará la expresión “personas mayores”, entendiéndose como tal a quienes habiendo superado el límite administrativo y generalizado de la actividad laboral (60 años mujeres y 65 años hombres), no han superado el límite de edad de la esperanza de vida. Así también se hará referencia a “personas de edad más avanzada”, en el caso de aquellos mayores de 85 años que suelen soportar problemas de salud, dependencia física, económica y social.

Para hacer mención a las personas en edad de jubilar que postergan su retiro laboral, se utilizará el término “no retirados”, aplicado por Lynn Taylor originalmente en inglés; “unretired”.

Por último, se define “jubilación” desde la perspectiva de Bermejo (2006), como la acción o efecto de jubilar o jubilarse que acontece aproximadamente entre los 60 y 65 años de edad, y que se define como el cese relacionado con la vida laboral activa, proceso que posee grandes implicaciones en diferentes planos de la persona: psicológico, afectivo, relacional, existencial, etcétera.

Con la intención de esclarecer el acercamiento a los distintos factores que conforman los antecedentes teóricos base para la presente investigación, los elementos han sido ordenados de acuerdo a su área de injerencia bajo una presentación de subcapítulos, para así facilitar su lectura y comprensión.

### **3.1 Ciclo Vital y Envejecimiento**

Al reflexionar respecto a la jubilación, comienzan a manifestarse ciertos elementos inmóviles y funcionalmente lineales del ciclo vital, donde los niños van al colegio, los jóvenes a la universidad, los adultos se casan y trabajan, y las personas mayores se jubilan y mueren. Socialmente se crean expectativas unidas a cada edad y momento del ciclo vital. “No hay estaciones. Hay vida vivible a cualquier edad” (Atahualpa Yupanqui), es una frase que da sentido y ayuda a comprender la perspectiva de la psicología del ciclo vital, desde donde se obtiene una amplia mirada que considera el estudio del transcurso vital en su totalidad, por lo tanto representa un intento de dejar atrás la dualidad crecimiento – declinación, aceptando que en cualquier momento de la vida hay pérdidas y ganancias. Desde esta perspectiva, Dulcey-Ruiz (2002), ha destacado algunos planteamientos considerados relevantes a la hora de referirse al envejecimiento como parte del ciclo vital del ser humano:

1. El ciclo vital como envejecimiento diferencial y progresivo; es una realidad de todas las formas de vida multicelular, no obstante su complejidad difiere en las distintas especies, individuos y épocas de la vida; hay tantas formas de envejecer como individuos existen.
2. Desarrollo y envejecimiento entendidos como procesos simultáneos y permanentes durante la vida, de significados no sólo biológicos, sino culturales sujetos a múltiples influencias y orientaciones.

3. Irrelevancia de la edad cronológica; puesto que la edad por sí misma no es un factor causal, explicativo o descriptivo, ni una variable organizadora de la vida humana; es menos importante el tiempo que pasa que lo que ocurre durante ese tiempo.
4. Revisión de estereotipos sobre envejecimiento y vejez; los problemas relacionados con la vejez no empiezan en una edad determinada, sino cuando se comienza a etiquetar a las personas como “de edad madura” o como “trabajador retirado”. Esto en la psicología social se explica desde el estudio de la percepción social, puesto que es la percepción de las situaciones, más que las condiciones objetivas de las mismas lo que lleva a las personas a comportarse de una forma determinada.
5. Importancia del contexto y de la historia; los modelos contextuales son más apropiados al estudiar las trayectorias vitales, puesto que cada vez son más atípicas, siendo los siguientes tres conjuntos de factores los incidentes en el curso del ciclo vital;
6. Influencias normativas relacionadas con la edad y género; relojes biológicos, sociales. Toda sociedad controla el desarrollo individual teniendo en cuenta criterios de edad y género, no obstante tanto lo biológico como lo socio-cultural son realidades flexibles y cambiantes. En el plano biológico, un ejemplo de esto sería la tendencia secular en el crecimiento (aparición más temprana de condiciones físicas como la pubertad, dada por intercambios genéticos, nutricionales, ecológicos, etcétera).
7. Influencias normativas relacionadas con la historia; corresponden a los hechos históricos que ocurren durante el ciclo de vida de una generación, los cuales impactan de mayor o menor forma, pudiendo ser socio-culturales o geográficos.
8. Influencias no normativas o de carácter individual; determinantes fortuitos del curso de la vida, que ejercen un rol importante en el moldeamiento de la vida posterior.

La consideración de estos elementos permitiría asumir de manera responsable el desafío del rápido envejecimiento demográfico, y la existencia de una cantidad de población de personas mayores que actualmente supera y sobrepasará cada vez más a la de cualquier otra época; personas que en su individualidad pueden y optan por mantenerse activos laboral y socialmente, haciendo caso omiso al reloj biológico y social que apunta a la existencia de una obligación de cese de las actividades y de envejecer pasivamente desde el contexto de la productividad profesional (Dulcey-Ruiz, 2002).

Lo anteriormente planteado es de gran utilidad a la hora de comprender a un individuo que existe y se desarrolla en el estadio de su ciclo vital. Sin embargo, en su individualidad contextual, se debe considerar el significado que la edad y los años vividos tienen para él, poniendo especial énfasis en la edad, dado que es el criterio decisivo que define la jubilación de una persona, que si bien no es obligatoriamente legal, es indirectamente cultural, y cuya base reside en el reloj biológico de los individuos; envejecer es avanzar en años, reunir años de existencia, y en castellano, se vuelven propiedad de las personas al referirse a la edad como “tengo X años de edad”, lo que inherentemente implica una asociación del vivir y numerar la existencia vinculada al sistema cultural del calendario (Gutiérrez, E. y Ríos, P. 2006).

Los avances de la biomedicina y el mover de ésta época han permitido mejorar las condiciones de vida durante la vejez, lo que ha provocado un cambio cultural significativo en cuanto a la proyección socio-individual a futuro, pues se vive cada vez un futuro más extenso, y de esta manera la vejez no sólo es sinónimo de experiencia pasada, sino vivencia presente y proyección futura, (Gutiérrez, E. y Ríos, P. 2006). Es desde esta perspectiva que se entiende la longevidad como la cuarta edad, representada como los últimos años antes de la muerte; etapa de deterioro físico y mental, donde las personas yacen enfermas y postradas sin posibilidad de interacción social real.

Sin embargo en el siglo XXI, cuando la longevidad es una realidad, la vejez o tercera edad adquiere otra significación socio – temporal, puesto que la distancia entre ésta y la muerte es bastante más amplia, y no existen parámetros biocronológicos estipulados y fehacientes al respecto. Es debido a esto que la edad se está tornando en algo cada vez menos significativo a la hora de distinguir entre personas adultas y adultas mayores, y/o entre adultas mayores y longevas, y mucho menos para distinguir capacidades intelectuales y sociales, incluso vitalidad y fortaleza. Lo anteriormente mencionado es lo que ha transformado esta etapa del ciclo vital en algo cada vez más complejo y multiforme (Osorio, 2006), donde la jubilación constituye un cambio importante, dado que modifica la estructura de funciones, hábitos, la organización de la vida diaria y repercute intensamente sobre el sentido de eficacia y de competencia personal. Es un estado al que se llega, y que obliga a asumir un nuevo rol como un proceso que comienza durante la misma vida laboral, y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de la vida.

Narro (1993), elaboró una investigación sobre la percepción de limitaciones y estereotipos en la jubilación, en la cual quedan de manifiesto estos factores (percepción de limitaciones y estereotipos en la jubilación), que se consideran relevantes a modo de orientación, antes de profundizar en temas netamente del ciclo vital en el cual se posiciona este segmento etario, y de las cuales se destacan:

a) La edad se plantea como un elemento diferenciador en la percepción de limitaciones y estereotipos de la jubilación. Según aumenta la edad, existe un incremento en la aparición de elementos negativos. El sujeto en edad de jubilar va asumiendo como propios elementos negativos que, mientras en algunos casos son reales debido al deterioro físico y psíquico, otras veces son propiciados por el contexto social y ambiental en el que el individuo se desarrolla.



- b) El nivel de estudios; los niveles culturales bajos son indicadores de un mayor nivel de estereotipos en la vejez. La razón de este mayor porcentaje de limitaciones y estereotipos en los niveles inferiores, está determinada generalmente por la diferencia existente entre las expectativas de los sujetos antes de jubilarse, y la realidad que encuentran al hacerlo.
- c) Formas de llegar a la jubilación; se observa cómo dentro del grupo de jubilación voluntaria, es en el que se da en menor grado la aparición de estos estereotipos negativos, nivel que aumenta en la jubilación obligatoria y anticipada, y que tiene su máxima puntuación en el grupo de jubilación por enfermedad.
- d) En lo que se refiere a la autopercepción negativa, se comprueba cómo aquellos sujetos cuyo self está compuesto por elementos negativos en alta proporción, mantienen niveles muy superiores de percepción de limitaciones y estereotipos ante la jubilación, en comparación con aquellos sujetos que mantienen niveles medios y bajos de autopercepción negativa.
- e) Por último, en lo que respecta a las relaciones sociales, se comprueba cómo los sujetos con niveles intermedios o altos de relaciones sociales, mantienen porcentajes de limitaciones y estereotipos percibidos como inferiores en relación a aquellos sujetos que se encuentran en los niveles bajos de relaciones sociales.

A partir de las variables estudiadas, se puede inferir que la percepción en mayor o menor medida de las limitaciones y estereotipos del sujeto, está determinada por variables que en su mayoría son una continuación del propio desarrollo evolutivo del sujeto durante las diversas etapas del ciclo vital, concepto desarrollado por Erik Erikson como estadios que se extienden en el tiempo desde la infancia hasta la vejez, abarcando contenidos psicosexuales y psicosociales que son organizados en ocho etapas, como bien sintetizó Bordignon (2005) en su artículo referente a el desarrollo psicosocial de Erik Erikson, planteándolos como una secuencia de encrucijadas en las que el yo se verá continuamente enfrentado a compromisos y demandas sociales.

Si estas encrucijadas son abordadas satisfactoriamente, se lograría la obtención de nuevas competencias y cualidades para el yo, de lo contrario podría significar para aquel un estancamiento y/o regresión, lo que inmediatamente dificultaría el manejo y superación exitosa de los futuros dilemas vitales, ya que desde la mirada de Erikson, el ciclo vital y el envejecimiento en sí se perciben como procesos abiertos que pueden suponer tanto pérdidas como ganancias, lo que dependerá de cómo el individuo viva cada una de dichas encrucijadas.

De acuerdo a Erikson (citado en Bordignon, 2005), el estadio que comprende el segmento etario de interés para esta investigación, se plantea desde la opción de estado de desesperación versus sabiduría, estadio que comprende desde los 50 años en adelante:

El trazo sintónico de este estadio es el de la integridad. En ella, los modos y los sentidos anteriores son resignificados a la luz de los valores y de las experiencias de ese momento, sean los sanos o los patológicos. La palabra que mejor expresa ese momento es integridad, que significa:

- a) la aceptación de sí, de su historia personal, de su proceso psicosexual y psicosocial.
- b) la integración emocional de la confianza, de la autonomía y demás fuerzas sintónicas.
- c) la vivencia del amor universal, como experiencia que resume su vida y su trabajo.
- d) una convicción de su propio estilo e historia de vida, como contribución significativa a la humanidad.
- e) una confianza en sí y nosotros, especialmente ante las nuevas generaciones, pues hay una tranquilidad al presentarse como modelo por la vida vivida y por la muerte que tienen que enfrentar.

La falta o la pérdida de esa integración o de sus elementos se manifiesta por el sentimiento de desespero y la ausencia de sus valores.

La palabra clave para expresar la fuerza básica de una persona mayor es sabiduría, que recuerda el saber acumulado durante toda la vida, la capacidad de juicio maduro y justo, y la comprensión de los significados de la vida y la forma de ver, mirar y recordar las experiencias vividas, así como de escuchar, oír y recordar todos sus significados que se expresan en esta síntesis: “Yo soy el que sobrevive en mí” (Bordignon, 2005, p. 58).

Para Bordignon (2005) el compendio final de la vida se basaría en la integridad que se confronta con la esperanza, destacándose por sobre todo la sabiduría como una forma de ver y de sentir la vida, y donde independiente de los conceptos y tareas evolutivos asociados a esta etapa de la vida, se hace evidente el destacar que la persona mayor no actúa pasivamente frente a ellos, pues su respuesta y accionar están asociados a la significación que adquieren para ella, otorgándole niveles de adaptación y funcionalidad que se traducen en patrones de comportamiento que facilitan o dificultan la vivencia de la etapa de la vejez.

Si bien la vejez es un proceso difícil tanto para el que la vive como para quienes presencian los procesos asociados a ella, el grado de compromiso facilitador o aversivo estará directamente relacionado con la historia personal de cada individuo, cuya historia de vida incidirá en su percepción y significación del ciclo vital. (Salvarezza, 1996).

### **3.2 El Trabajador Mayor y la Jubilación**

Actualmente, el concepto social sobre la jubilación refiere a que, cuando se alcanza la edad legal de retiro, se pasa a ser un individuo pasivo que se encuentra fuera del proceso productivo, perdiendo su lugar en la sociedad. Ya no existe la visión de considerar la edad avanzada como una fuente de memoria y sabiduría, pues se ha perdido el enlace entre el conocimiento y la experiencia, al privilegiar el estar conectado con los avances del día a día por sobre la erudición (Kalish, 1996). Si bien antiguamente la persona mayor tenía un lugar predominante que encarnaba la experiencia y autoridad por la que era respetada y por la que se le pedían consejos, el avance de la cultura de admiración de lo moderno y desechable ha funcionado como un eficiente catalizador social que ha promovido su olvido. (Superintendencia Salud, 2009). El trabajador mayor se acostaba siendo profesional, y al otro día se levantaba jubilado sin saber qué hacer con el tiempo que hasta entonces destinaba totalmente al trabajo (Agudo, 2013), situación que sumada a la insuficiencia o desconocimiento de planes sociales que implementaran actividades para él, le guiaba a abandonarse física y mentalmente en una realidad de desmoralización y abatimiento existencial que muchas veces era el contexto preciso para la aparición de eventos depresivos e incluso pensamientos y/o acciones suicidas. (Superintendencia Salud, 2009). Sin embargo, las personas mayores actuales son vitales, viajan, continúan adquiriendo conocimientos y son miembros activos de la sociedad. Cada vez más personas deciden no jubilarse, en suposición a estas circunstancias y al incremento de la expectativa de vida, pues se ha promovido un cambio en la realidad que ha gatillado la postergación de la vejez y el paulatino reconocimiento de que las personas mayores son miembros activos que pueden aportar a la sociedad basándose justamente en su edad y experiencia. (Agudo, 2013).

### 3.3 Escenario actual en Chile

Actualmente en Chile, los mayores de 60 años representan el 14% de la población, y es justamente en este grupo donde se está percibiendo el hecho de trabajadores que aún se sienten activos y no quieren dejar su trabajo. Estas personas legalmente no están obligados a jubilar, ya que de acuerdo a la legislación chilena, los trabajadores tienen derecho a pensión de vejez una vez que han cumplido los 65 años si son hombres y 60 años si son mujeres, pero considerando que la jubilación es una opción una vez cumplida la edad legal requerida, y que no es una obligación a la que éste deba atenerse. (La Segunda Online, 2013).

En Chile las organizaciones se centran principalmente en la búsqueda de talentos jóvenes, pero considerando los antecedentes de reducción de la natalidad y aumento de la expectativa de vida, este enfoque se hará cada vez más insostenible, pues de acuerdo al Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama, 2011), el grupo etario con mayor crecimiento en Chile es el de personas con 60 años o más, lo que implica un desequilibrio social debido al aumento de la cantidad de personas mayores y la disminución del número de jóvenes con las capacidades y habilidades que les permitan integrarse exitosamente al medio laboral. Considerando este escenario en relación a la experiencia de los países desarrollados, algunas visiones pueden argüir que los trabajadores de edad han sabido aprovechar el escenario de empleabilidad actual en desmedro de las generaciones más jóvenes, pues el trabajo “ganado” por las personas de edad es un trabajo perdido para los jóvenes. Sin embargo esta apreciación es errónea, ya que no hay un sentido de desventaja al contar con trabajadores de edad, básicamente porque los jóvenes y los mayores por lo general no son sustitutos en sus lugares de trabajo; ambos realizan distintos tipos de labores y además porque las generaciones jóvenes no poseen la pericia necesaria para desarrollar cargos superiores. (Taylor, 2009).

En Chile, actualmente algunas empresas han comenzado a apoyar a sus trabajadores a planificar y preparar el proceso pre-jubilación como parte de su responsabilidad social, valiéndose de la ayuda de especialistas que pueden guiar en el desarrollo de planes que fomenten en los trabajadores mayores el continuar trabajando en actividades afines a sus intereses que no necesariamente deben ser remuneradas, a desarrollar negocios propios, actividades voluntarias, a tomar cursos para aprender nuevas habilidades, y principalmente para ayudarles a sentirse como miembros productivos de la sociedad cuya experiencia puede ser un gran legado para las generaciones posteriores. (Venegas, 2013).

La experiencia en países desarrollados indica que la planificación de actividades que promuevan una capacitación previa al escenario de jubilación, es esencial para que un trabajador mayor pueda adquirir o reforzar roles distintos a los asociados a su vida laboral, generando actividades vitales y sociales diferentes que puedan ayudarle a resignificar el concepto de retiro laboral. (Peris, 1986).

### **3.4 Bases Teóricas de la Postergación del Retiro Laboral**

Para lograr un mayor entendimiento respecto al fenómeno de los “trabajadores eternos”, no basta solamente con explicar las implicaciones del ciclo vital o de la jubilación en sí misma, sino también es necesario abarcar el tema desde la postura humanista y sociocognitiva, para así obtener una mirada aún más profunda respecto al proceso vivencial de las personas mayores. Es pertinente mencionar que, si bien ambas posturas difieren entre sí debido a sus postulados epistemológicos, esta investigación se aboca a proveer de la significación detrás de las motivaciones de los trabajadores que posponen su retiro laboral, enfoque que abordado únicamente desde un ángulo podría inducir a un error perceptual ante la falta de una contraparte teórica. Debido a aquello, esta investigación proporciona en sus bases teóricas la visión de exponentes de ambas escuelas, cuyos postulados puedan facilitar la comprensión del fenómeno de “los trabajadores eternos”.

#### **3.4.1 Carl Rogers y sus Premisas en Relación a la Jubilación**

Carl Rogers (2005), en sus planteamientos sobre su teoría de la personalidad, ha admitido que el hombre tiene la capacidad y la tendencia latente de avanzar hacia su madurez íntegra como ser humano, por tanto la aceptación del ser en sí mismo y el crecimiento interno que produce esta aceptación, son procesos fundamentales, necesarios e importantes para que la persona pueda vivenciar su madurez interna en plenitud. Estos procesos son logrados gracias a un impulso o “motor”, que conduce paulatinamente hacia la autorrealización, a través de una constante actualización psicológica y orgánica sobre la totalidad de las capacidades que posee el ser humano. “Impulso a expandirse, crecer, desarrollarse y madurar que se manifiesta en toda vida orgánica y humana, es decir, la tendencia a expresar y realizar todas las capacidades del organismo o del sí mismo” (Rogers, C. 2005, p. 304).

Este proceso se podría ver reflejado explícitamente en las personas que, estando en edad de retiro laboral, deciden continuar con sus actividades tal como lo hacían hace diez años atrás; debido a, como bien plantea Rogers (2005), el impulso por actualizarse continuamente como un ser en sí mismo, es decir, un organismo que logra modificarse y adaptarse a los nuevos desafíos y cambios presentes en las nuevas generaciones en las que se encuentra inserto.

Estando en la madurez psicológica y/o espiritual gracias a la experiencia de vida y a las reflexiones logradas a través de los años, estas personas vivencian el deseo de ser ellos mismos, y como lo señala el autor, dejarían de utilizar máscaras, pues no se desea aparentar lo que no se es, perdiendo el miedo por lo desconocido y permitiendo la construcción de relaciones auténticas con las demás personas. “Aparentemente, el objetivo más deseable para el individuo, la meta que persigue a sabiendas o inconscientemente, es llegar a ser él mismo” (Rogers, C. 2005, p. 104). Este concepto podría concordar con la etapa que viven aquellas personas mayores que decidieron postergar su retiro laboral, ya que esta medida sería consecuencia de un proceso interno de libertad de pensamiento, acorde a sus sentimientos y a sus motivaciones, donde el deseo de aparentar ser alguien distinto a la naturaleza propia del individuo ha quedado atrás.

Otro aspecto destacable para Rogers (2005), es cuando la persona logra dejar atrás el sentir de “los debería”, para dar paso a sus propios sentimientos. Esto se podría observar en las personas mayores con su opción de mantenerse activos ante la sociedad (no vivir bajo la premisa del “se debe o el deber ser”), pues estas conductas quedarían en el pasado debido a que las metas de éxito profesional impuestas o introyectadas por los padres y/o seres queridos en la juventud, ya no constituirían una necesidad a satisfacer obligatoriamente, pues en el presente son personas que se encontrarían en una etapa en que cada toma de decisión es basada en su individualidad, debido a la libertad y seguridad presentes en sus vidas.



Como consecuencia de este proceso, el ser humano vivencia la libertad de su yo auténtico, que lo motiva a llevar una estilo de vida consecuente con sus pensamientos, sentimientos y actitudes.

Un punto de encuentro muy importante entre la situación de vida de las personas no retiradas de la vida laboral y el planteamiento del autor, hace referencia a la auto-orientación, proceso en el cual la persona logra adquirir claridad sobre sus metas o proyectos personales, teniendo en cuenta la responsabilidad y consecuencias que estos conllevan (Rogers, 2005), es decir, poseen la libertad de ser personas auténticas asumiendo responsabilidades y consecuencias, ya sean estas negativas o positivas, en base a su determinación por continuar con su vida laboral como prioridad v/s el tiempo “libre” o de “descanso”. Dentro de las consecuencias, independiente de su connotación positiva o negativa, las personas asumirían los procesos de adaptación a los cambios personales, físicos, y ambientales; estarían conscientes de su desgaste o envejecimiento físico y de las enfermedades propias de su edad cronológica, como también de las pérdida de sus seres queridos y de los nuevos contextos laborales generados por la constante renovación tecnológica.

Los trabajadores no retirados, dentro de este contexto y gracias a la posible aceptación de todo ámbito en su vida, experimentarían un cierto grado de “equilibrio” tanto en su mundo interno como en la relación empática con los otros, proceso que se vería reflejado en el favorecimiento por el agrado de lo que “se hace” en especial en su vida laboral. “Confía en sus complejos procesos internos y los valoriza a medida que se abren camino a la expresión” (Rogers, C. 2005, p. 164). Al tener este posible equilibrio o coherencia con su mundo interno y externo, estos adultos mayores confían en sí mismos, y su auto-valorización y experiencia, les permitirían afianzarse en sus pensamientos, sentimientos, decisiones y actitudes con las que enfrentan la vida, por lo tanto, la confianza es entonces un medio por el cual la persona puede disfrutar situaciones de vida más satisfactorias.

Para Rogers, la creatividad es un elemento que, conjugado con la confianza y la capacidad para generar relaciones, permitiría a la persona el poder sobrevivir y adaptarse mejor a los cambios del ambiente en los que se ve inmerso en el día a día. “Un acto creativo es la conducta espontánea que tiende a surgir en un organismo abierto a todas sus vivencias internas y externas capaz de ensayar de manera flexible todo tipo de reacciones” (Rogers, C. 2005, p. 307). El factor creativo podría ayudar entonces a las personas mayores en la adaptabilidad laboral para enfrentarse a un escenario con nuevos desafíos y obstáculos, y jugaría un rol importante para sobrellevar y resolver adecuadamente las posibles situaciones adversas, como por ejemplo; la utilización o llegada de nuevas tecnologías en el trabajo (sistemas computacionales como SAP), la modernización de la organización, el desgaste físico propio de la edad, el ingreso a la empresa de personal joven, etcétera.

Es en esta etapa de la vida laboral que la persona mayor posiblemente goza del mayor potencial en sus cualidades, aptitudes, habilidades, capacidades, creatividad, confianza, y experiencia; ingredientes necesarios para alcanzar eventualmente un buen desempeño ante las demandas laborales y sociales, ya que no solamente debe cumplir con su empleo, sino además debe continuar con su cotidianidad familiar y/o actividades comunitarias. (Casanova, 1993).

Estas personas mayores posiblemente viven según sus motivaciones y deseos, sin el “deber ser” en sus vidas, donde el conformismo y estereotipo imperante en la sociedad (persona mayor o persona jubilada que está en su casa), quedaría de lado con el sólo hecho de mantenerse activos en sus trabajos. La originalidad y creatividad para enfrentar cada jornada, haría que aquellos factores negativos quedasen sin efecto en sus vidas. (Casanova, 1993).

Es importante también tener en consideración a la hora de comprender mejor el fenómeno de los “trabajadores eternos”, que la experiencia según Casanova (1993), contiene todos aquellos eventos que han sido parte de la vida física y psicológica de la persona, la que deja un registro interno que fusionado con la simbolización y subjetividad personal, se transforma posteriormente en un determinante en la manera de ser y estar en el mundo. Sin duda, la experiencia de vida propia de las personas mayores, combinada con la experiencia dada por los años de trabajo, les podría permitir una mayor apertura mental como un elemento potenciador para el desarrollo de la creatividad, lo que fomentaría la elaboración de alternativas al momento de buscar y entregar soluciones satisfactorias tanto a sus necesidades como a los eventuales conflictos personales y laborales (Casanova, 1993).

Lo anteriormente mencionado, permitiría la comprensión de manera más profunda del fenómeno que está surgiendo cada vez con mayor frecuencia en la sociedad chilena; aquellos trabajadores que estando en edad de alejarse del mundo laboral, toman la decisión de continuar ejerciendo sus actividades y postergar su retiro. En estas personas podríamos ver cómo la madurez personal de la que habla Rogers (2005), permitiría, no sólo la aceptación de sus habilidades y limitaciones, sino también los deseos de guiar sus vidas según sus valores y apreciaciones, dejando fuera las expectativas ajenas y los prejuicios impuestos por la sociedad ante este tema.

### **3.4.2 Abraham Maslow; Las Necesidades y Autorrealización en la Jubilación**

Maslow (1993), en su teoría de la motivación humana, concibió una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, considerándolos como elementos en orden ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación de un individuo, y de acuerdo a esta teoría, el “resorte” interior de una persona está constituido por una serie de necesidades en orden jerárquico que van desde la intrínsecamente material hasta la más espiritual, y donde se identifican cinco niveles cuya activación sucede únicamente cuando la necesidad del nivel inmediatamente inferior está razonablemente satisfecho. El autor considera que la mayor parte de las personas que poseen un elevado nivel de vida, tienen sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociales), regularmente satisfechas, sin que esto implique un marcado esfuerzo o un notorio efecto motivacional (Maslow, 1993).

Las personas motivadas son aquellas personas que han logrado satisfacer sus necesidades básicas, de modo que posteriormente sienten la tendencia motivacional hacia la autorrealización, que es definida por Maslow como las potencialidades, capacidades y talentos, como cumplimientos de la misión, vocación, conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca propia y como tendencia constante hacia la unidad, integración o sinergia, dentro de los límites de la misma persona, que se extiende a todo período de vida, y no sólo a las personas mayores como un estado vital final y definitivo. (Maslow. A. 1993). Se podría inferir que la persona mayor iría en vías hacia la autorrealización, por cuanto posiblemente disfruta de su trabajo obteniendo buenas experiencias y aprendizajes de ello, y recibiendo con agrado el hecho de tener que ir a trabajar. Bajo la visión de Maslow (1993), estas situaciones serían parte de la motivación del desarrollo.

“Cada persona posee capacidades y potenciales diversos, sin embargo, hay características comunes entre todas las personas” (Maslow A. 1993, p.54). En el caso de las personas mayores que desean postergar su retiro laboral, sería un impulso placentero; la persona mayor preferiría ver dicho impulso aumentado antes que disminuido, ya que le satisface y motiva. Bajo este escenario, el desarrollo que tienen las personas mayores en sus trabajos, les conduciría hacia delante con nuevas experiencias y alternativas, donde el impulso no estaría asociado a recompensas externas, sino a la motivación de realizar lo que les gusta y lo que les daría placer, por tanto sus intereses por cumplir sus labores sería espontáneo al encontrarse fidedignamente interesados en lo que hacen.

Para Maslow (1993), los seres humanos poseen una tendencia innata a alcanzar grados superiores de salud, creatividad, conocimientos de sí mismos y plenitud, haciéndolos más productivos y eficientes. Las personas mayores entonces podrían tomar decisiones si así lo desean, a través de la libertad de elegir para construir su presente no optando por el conformismo, y de esta forma enfrentarían a la vida y a los problemas que pueden surgir, lo que les permitiría buscar y/o encontrar un sentido de trascendencia para su existencia. Este sentido de trascendencia involucra a las experiencias cumbres como momentos elevados en la vida de las personas, pues de esta forma los adultos pueden contemplar el mundo como algo independiente no sólo de ellos, sino de los seres humanos en general y también de los planos de vida laboral y familiar. Maslow plantea que una persona que vivencia una experiencia cumbre, se siente más integrada que en otros momentos, menos dividida o disociada, luchando menos contra sí misma, más definida y organizada, más armónica y con mayor eficacia, funcionando todas sus partes con perfecta conexión mutua, más sinérgica y con menos fricciones internas (Maslow, 1993). “Las personas que se auto-realizan, son aquellas que han llegado a un alto nivel de madurez, salud y desarrollo, pueden enseñarnos tantas cosas, que casi parecen algunas veces una raza distinta de seres humanos” (Maslow A, 1993, p.104).

En los adultos no retirados, las experiencias cumbres podrían tener lugar en el ámbito laboral, ya que su motivación no sería la recompensa económica que el trabajo les entrega, más bien sería la plenitud de cumplir con su labor, lo que no dejaría espacio para plantearse el dejar de trabajar. Maslow (1993), expone que en sus momentos cumbre o de autorrealización, las personas se encuentran en una fusión entre lo bueno, lo bello y lo verdadero, lo que depende del hombre en cuanto a su realidad, sus directrices de referencia y sus intereses como persona hasta las exigencias de la situación en el ahora y el futuro. Debido a ello, las personas mayores estarían entonces conscientes, generosas y cooperadoras en el ámbito laboral con los demás, pues su gratificación iría enfocada en la ayuda hacia los otros, siendo esto un modo de satisfacción de sus necesidades más elevadas, en reemplazo de necesidades más básicas como lo es el dinero por el trabajo realizado. Se podría decir que las personas “no jubiladas” ejecutarían de forma positiva lo que hacen en su vida laboral, lo cual desempeñaría un papel importante en su autorrealización, gracias a la serenidad y la alegría por realizar bien su trabajo, inhibiendo las emociones negativas de un funcionamiento ineficaz. (Maslow, 1993).

### 3.4.3 Viktor Frankl y el Sentido de la Existencia en el Trabajo

De acuerdo al modelo de logoterapia y análisis existencial propuesto por Viktor Frankl, el hombre busca el sentido de su vida no como una racionalización de sus instintos, sino como una acepción que pueda satisfacer su propia voluntad de sentido que es única, específica y sólo posible de encontrar por el mismo, pues sólo de esta forma puede descubrir un significado que logre satisfacerla. (Frankl, 1991).

El significado que otorga Frankl (1991), a su definición de la “neurosis del domingo”, que alude a la depresión que afecta a las personas cuando su actividad semanal cesa, y se vuelven conscientes del vacío existencial asociado al tiempo libre disponible, y a la incapacidad de hacer uso de él para alguna actividad significativa, podría incidir en el escenario vital de las personas que no desean jubilarse, pues la conexión que para ellos existe entre la búsqueda del sentido y el trabajo estaría asociado al concepto de misión, que corresponde a un llamado existencial a convertirse en un ser responsable lo que se concreta a través de la realización de una labor profesional. Es por ello que esta neurosis más que una enfermedad psíquica, está asociada a una pobreza espiritual, consecuencia de un sentimiento de vacío existencial que de acuerdo al autor, alude al sentimiento de un individuo en relación a que su vida carece de sentido y que no posee ninguna significación. Según Frankl (1990), este sentido de existencia para el ser humano no es posible de ser inventado, pero sí puede ser descubierto y no mediante un cuestionamiento constante sobre el significado de la vida, sino a través de un cambio en nuestra actitud hacia ella, al considerarnos como seres a quienes la vida inquiera continuamente en pos de generar una adquisición de responsabilidad frente a la búsqueda de satisfacción de nuestros cometidos y necesidades diarias.

Además, Frankl (1990), propone que la búsqueda de un sentido para la existencia, no está asociada a alcanzar un estado de homeostasis que refiera a un escenario vital inmutable ausente de tensiones producidas por las necesidades, sino al contrario, el ser humano precisa de estas tensiones para despertar su voluntad de significación que le comine a esforzarse a luchar por un objetivo que le provea de sentido. Este grado de tensión es inherente al ser humano y refiere al cotejo entre lo que ya se ha logrado y lo que no se ha conseguido o el vacío entre lo que se es y lo que se debería ser, y es esencial para su bienestar mental, pues le impulsa a no mantenerse en un statu quo permanente que pueda ir silenciosamente generando una escisión entre el yo activo anterior y el yo pasivo actual. “Lo que precisa no es eliminar la tensión a toda costa, sino sentir la llamada de un sentido potencial que está esperando a que él lo cumpla” (Frankl, 1990, p. 60).

En el estilo de vida actual, la sociedad industrial satisface prácticamente todas las necesidades del individuo y la sociedad de consumo se preocupa de crear necesidades, sin embargo la necesidad de significado se mantiene sin ser satisfecha. (Frankl, 2011). Este escenario da origen a la frustración de la voluntad de sentido, que para Frankl (1991), adquiere una dimensión que puede referirse a la propia existencia del individuo, al motivo de existencia universal o al anhelo de encontrar un propósito real a la propia vida (voluntad de sentido). Esta frustración puede hacer su aparición mediante la neurosis noógena cuyo origen está arraigado en la dimensión noológica del individuo (del griego noos = mente), que refiere al ámbito espiritual de la existencia humana y no al ámbito psicológico y que sin embargo, carece completamente de una significación patológica, pues está asociado a un sentido de angustia espiritual que guía al hombre en la indagación de comprender el valor auténtico que tiene la vida, donde para una persona, el trabajo adquiriría un significado de oportunidad para así cumplir con su misión de vida, sin que esto conlleve asociado algún beneficio económico más que dedicar su tiempo a una labor que le otorgue propósito a su existencia.



De acuerdo a Frankl (2011), la existencia humana provee tres guías básicas mediante las cuales el individuo puede encontrar sentido a su existencia: la primera refiere a realizar una acción o crear una obra; la segunda, entrar en contacto con algo o con alguien, y la tercera refiere a amar a alguien. Sin embargo, existe una cuarta pista, esencial para otorgar significado a la existencia cuando una persona se ve enfrentada a una situación crítica donde su supervivencia se ve amenazada por una situación que no puede cambiar. Este proceso implica una modificación del sí mismo para crecer en su propia humanidad y resignificar su sufrimiento. De esta forma, es posible utilizar la capacidad inherente del ser humano de convertir una tragedia personal en un logro, para así ayudar a las personas mayores a otorgar un nuevo significado al retiro de la vida laboral, que inherentemente conlleva dolor al implicar un antes y un después en el ciclo de la vida, pero cuya percepción es factible de ser modificada para entregar una acepción vital positiva y enriquecedora.

Para una persona mayor, es esencial el poder otorgar un significado de satisfacción y valía a su existencia, y el observar cada día vivido no como un día más o un tiempo dilapidado, sino con una interpretación positiva que refleje el orgullo de la tarea bien hecha, y de haber destinado su tiempo vital a algo significativo que pueda marcar la diferencia en los demás, y que aunque el ciclo vital del cuerpo se haga presente, pueda tener la certeza de que su existencia aún puede ser plena. (Frankl, 1991). Para el autor, a una persona mayor que pueda tener este nivel de auto-consciencia, no deberá importarle el advertir que se está volviendo viejo, y no tendrá nostalgia por la juventud pasada o resentimiento frente a las generaciones jóvenes por el futuro que les espera, pues puede visualizar su existencia como efímera, pero no por ello carente de significado, pues es su responsabilidad el comprender que sus decisiones no necesariamente son inamovibles, pues al ser opciones, implican la existencia de una gama de posibilidades dentro de las cuales puede elegir cuál de ellas representa un mayor sentido para su vida, y decidir cuál opción significará una realización que pueda ser considerada sempiterna para su yo y/o para su entorno. (Frankl, 1991).

Para Frankl (1995), los cimientos biológicos, psicológicos o sociales no son predeterminantes en la significación que cada uno hace de su existencia, y es por ello que cada individuo, como parte de su existencia humana, posee la facultad de elevarse por sobre estas bases y trascenderlas, pues el ser humano al no ser una cosa más entre otras cosas que se determinan unas a las otras, es su propio determinante. Esta libertad vital constituye el valor real de un ser humano, independiente que lo vivido tenga o no alguna utilidad en el presente, pues el valor proviene justamente del pasado y es por ello que se mantiene imperturbable al paso del tiempo.

Sin embargo, en la sociedad actual se enaltece la juventud y desprecia al adulto mayor aduciendo su inutilidad social y productiva. La juventud permite ampliar la visión de las posibilidades del futuro, pero sólo con la experiencia es posible discernir la realidad, y es por ello que nuestra sociedad precisa de un cambio de actitud activa que integre respeto y capacidad de aprender de nuestro pasado social, pues para el autor, el futuro es ciertamente producto de nuestras decisiones y responsabilidades para con nuestro pasado. (Frankl, 1995).

Para las personas mayores que han decidido posponer su retiro laboral, la búsqueda del sentido de responsabilidad para con su vida, podría adquirir un sentido vital al proveerles de una visión y herramientas que les permitan concebir un escenario, donde si bien el presente es finito, no está del todo definido y puede ser reescrito para así encontrar un nuevo sentido a la existencia que quizás no necesariamente está circunscrito al trabajo; pero donde el compromiso activo del individuo es clave en la búsqueda de actividades, conocimientos, objetos y/o relaciones que amplíen la visión que tiene de su vida, y promueva la aparición de necesidades que puedan ser significadas a través de vivencias clave que promuevan su desarrollo pleno como persona. (Frankl, 1991).

#### **3.4.4 Representación Social y Jubilación**

El ser humano no nace inserto en la sociedad, sino que nace con una predisposición a hacerse miembro de ella, acción que realiza en conjunto con su desarrollo biológico, psicológico y social mediante la internalización; proceso que refiere al entendimiento e interpretación de una circunstancia específica a través de la comprensión de la subjetividad de significado que el otro le ha otorgado, y que adquiere un grado de objetividad en la representación del individuo como su par, al concederle un grado de importancia y respeto en su propia acepción. (Berger, Luckmann, 2006).

Este sentido de significación es realizable en la medida que el individuo pueda aprehender la realidad como un escenario vital y social donde ya existen otros anteriores a su incorporación a ella, y que los significados internalizados para los distintos fenómenos en consideración a las representaciones entregadas por los miembros anteriores, pueden ser modificados y eventualmente reconstruidos. (Berger, Luckmann, 2006). Para un individuo, esta internalización necesariamente implica conocer y comprender los procesos subjetivos del otro, asociarlos a su significación personal y percibir una situación específica o general desde una perspectiva que vincula las subjetividades propias de cada persona en un concepto mayor que permite conferir un sentido social a un fenómeno vivido, sentido que es capaz de trascender los límites de interacción generacional (Berger, Luckmann, 2006).

Sin embargo, este proceso de internalización nunca finaliza totalmente, evolucionando en su concepción hacia un sentido de adquisición y significación de sucesos que dan origen a la socialización secundaria que de acuerdo a Berger y Luckmann (2006), implica “cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad” (p. 164).

Para Berger y Luckmann (2006), este nivel de internalización está relacionado con la incorporación de conocimientos específicos para cada rol social, adoptando un vocabulario específico que es complementado con subjetividades comprensivas, afectivas y de evaluación que dan origen a un “submundo” de realidades parciales. Berger y Luckmann (citado en Delval, 2008), plantean además que existen situaciones de interacción que caracterizan a un fenómeno social, y que refiere a que entre actores cuyos roles se encuentran definidos y delimitados en la sociedad (ya sea un profesor, un médico, un jefe), se generan interacciones que trascienden a las personas como unidad básica de relación.

Estas relaciones estarían asociadas al sentido común como conocimiento compartido entre los individuos de una sociedad, dividido de acuerdo a los niveles y fases en que éstos se desenvuelven, dando origen a una forma de pensamiento social, que es como se comprende a la teoría de Representaciones Sociales de Serge Moscovici, según plantea Farr (citado en Mora, 2002), cuya base radica en sistemas cognoscitivos con una lógica y un lenguaje propios, que no representan simplemente opiniones o actitudes hacia un fenómeno determinado, pues se transforman en indicadores de valores, ideas y actitudes que primeramente entregan una guía respecto al mundo material, y por otro lado, permiten la habilitación de un código comunicacional que permite a los individuos el intercambio social y la identificación precisa de diversos ámbitos de su historia individual y grupal, además de aquellos relacionados con el mundo en el que se encuentran insertos.

Sin embargo, no cualquier significación compartida puede ser catalogada como una representación social, pues debe cumplir ciertos criterios para ser denominada como tal, los que de acuerdo a Darío Páez (citado en Mora, 2002), corresponderían a los siguientes alcances:

- a) Debe privilegiar, seleccionar y retener algunos hechos relevantes del discurso ideológico concernientes a la relación sujeto en interacción, es decir descontextualizar algunos rasgos de este discurso.
- b) Implica descomponer estos rasgos en categorías simples naturalizando y objetivando los conceptos del discurso ideológico referente al sujeto en grupo.
- c) Comprende construir un "mini-modelo" o teoría implícita, explicativa y evaluativa del entorno a partir del discurso ideológico referente al sujeto en grupo.
- d) El proceso total reconstruye y reproduce la realidad, otorgándole un sentido y procura una guía operacional para la vida social y para la resolución de los problemas y conflictos (p. 8).

De acuerdo a Moscovici (Mora, 2002), las representaciones sociales pueden ser definidas como copias de la realidad que pueden ser interpretadas como una reconstrucción de la realidad, pero que no necesariamente la describen en su totalidad. Para Delval (2008), estas representaciones al estar conformadas en su esencia con patrones de conocimiento asociados al sentido común, permiten realizar predicciones acerca de los eventos futuros, cuya base se atiene a deducciones fundamentadas en el propio saber del individuo, lo que le permite cotejarlas con la realidad presente. Estos modelos de representación son similares en individuos de la misma edad, pues a nivel del desarrollo humano, el sujeto "construye" su realidad de acuerdo a los conocimientos previos que posee, ya sean estos adquiridos mediante aprendizaje formal o informal, y dado que la vejez es un fenómeno social, su representación trasciende diferencias de género, raza u origen social.

Es pertinente aclarar que una representación social dista de un mito, pues de acuerdo a Lévy-Bruhl (citado en Umaña, 2002), éste es considerado como una forma primitiva del pensamiento y conocimiento orientada a lo sobrenatural, y que si bien ambos conceptos parecieran tener un origen similar, en el caso de la representación implica el uso del conocimiento y de la reflexión para comprender sus alcances individuales y sociales.

Para Moscovici, las representaciones sociales no significan opiniones acerca de “imágenes de”, “actitudes hacia”, sino que representan “teorías o ramas del conocimiento”. (Herner, M., 2010, p. 154). Para Jodelet (citado en Herner, 2010), dada la naturaleza explicativa que ofrecen las representaciones sociales frente a los fenómenos y a su característica de vincular el saber práctico que asocia al individuo con él, es posible afirmar que ellas no son sólo un reflejo de la realidad, pues conforman un sistema de significación que depende del contexto en el que se desarrolla el individuo, y que para Ibáñez (citado en Umaña, 2002), permiten la “construcción de la realidad” del individuo, donde la representación se erige a sí misma creando la significación que posteriormente representará.

Umaña (2002), propone la representación social como un dogma autónomo, cuyo origen se encuentra en el pensamiento social que antecede a la existencia del individuo, y que posteriormente se transforma en su realidad simbólica donde su participación es pasiva; al limitarse a incorporar la significación compartida que le precede, y al mismo tiempo activa, pues implica la capacidad y voluntad de reacomodarla para así crear su propia significación y construcción de la realidad social. Estas dos características son los pilares para que una representación pueda ser calificada como social, pues de acuerdo a Moscovici (citado en Umaña, 2002), el énfasis se encuentra en la función misma que cumple la representación en el entorno individual y social del individuo y no en su origen, pues la característica social de la representación es contribuir a la formación de significaciones y conductas compartidas.

Esta “significación compartida”, se fundamenta en los conceptos culturales que la sociedad ha conformado históricamente, y que componen la memoria e identidad colectiva que da origen a un sistema de creencias y valores en relación a un fenómeno específico (Umaña, 2002), cuya esencia dinámica se desplaza entre alcances individuales y grupales, promoviendo la constitución de una relación ya sea positiva o negativa en relación a éste.

Para Umaña (2002), esta relación no es inamovible, pues la significación de la realidad conlleva un proceso dinámico que implica una configuración “modificable”, que varía de acuerdo al concepto social e individual que se maneje de ella; donde la transmisión, ya sea esta personal, transgeneracional, mediante medios masivos (diarios, televisión), etcétera (Herner, 2010), contribuyen al sentido final que la representación otorga a un fenómeno. Este sentido adquiere vital importancia para los trabajadores “no retirados”, pues la significación individual y social respecto a la jubilación y a la postergación del retiro laboral, se transforma en una imagen cuya simbolización positiva o negativa se presenta con un patrón que es compartido generacionalmente, lo que puede proveer de factores que ayuden a comprender la decisión de postergar el retiro laboral.

## **IV. Referentes Metodológicos**

### **4.1 Metodología Aplicada**

La presente tesis de grado busca indagar acerca de los motivos detrás de los trabajadores que posponen su retiro laboral, para cuyo efecto se diseñó el modelo de investigación detallado a continuación:

#### **Enfoque de la investigación: Cualitativo**

El presente estudio es una investigación exploratoria descriptiva, debido a que busca comprender la decisión de trabajadores que desean posponer su retiro del mundo laboral. “Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes”. Es decir, cuando la revisión de la literatura no entrega información precisa vinculada con el objeto a investigar. Sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos y en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismo. (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. 2010).

#### **Diseño de Investigación**

El diseño de investigación es de tipo narrativo, ya que en él se relatan las vivencias de trabajadores que poseen las condiciones vitales, familiares y económicas para acogerse a jubilación, pero que posponen su retiro laboral.



### **Unidad de Análisis – Criterios Inclusión/Exclusión**

Profesionales de / más de 60 años (mujeres) y de / más de 65 años (hombres) de seis compañías privadas residentes en la comuna de Santiago que poseen las condiciones para jubilarse, pero que han decidido postergar su retiro. Los sujetos de estudio no posponen la jubilación por un período, al contrario, no desean retirarse y aplazan la salida indefinidamente. Dentro de este grupo existen tres tipos de personas:

- a) aquellas que han estado postergando su retiro por un período indeterminado de tiempo.
- b) las que al acercarse a la edad de retiro, postergan anticipadamente la decisión de retirarse.
- c) las que se han retirado y han vuelto al escenario laboral.

Los tres tipos de personas podrían ajustarse al perfil de análisis, pero para efectos de este estudio, el enfoque se concentrará en el tipo a).

Los tipos b) y c) serían mencionados dentro del marco teórico sólo referencialmente, pues su justificación podría estar relacionada con factores base para otra investigación.

Es pertinente mencionar que estos criterios de inclusión no son necesariamente conducentes de submuestras; por cuanto el estudio propone inicialmente sólo una muestra asociada a aquellas personas que han postergado su retiro laboral (tipo a).

## **Muestra**

Es de tipo no probabilístico, pues corresponde a una selección por conveniencia teóricamente guiada y que consideró un muestreo de tipo “bola de nieve”, implicando la identificación de participantes clave, para posteriormente agregar individuos que cumplieran con los requisitos de la investigación y que fueron referidos por los participantes iniciales. La muestra fue conformada por 15 personas pertenecientes a seis compañías privadas residentes en la comuna de Santiago, cuyo análisis de significación para las entrevistas realizadas implicó el criterio de saturación de los datos.

## **Técnica de Recolección de Datos**

En la presente investigación, la técnica de recolección de datos se basó en una pauta de entrevista semi-estructurada abierta compuesta por 20 preguntas, instrumento de evaluación diseñado para, posterior a su análisis comparativo, responder a la pregunta de investigación.

Esta pauta de entrevista fue diseñada por las investigadoras, cuya base de objetividad se fundamentó en las preguntas directrices de la investigación, que a su vez fueron generadas por las investigadoras mediante la revisión de estudios anteriores, la adaptación de las preguntas encontradas, su posterior contraste con el marco teórico, y la posterior validación de expertos.

El formato de orden y redacción de las preguntas realizadas fue formulado de la misma forma para todas las entrevistas, y posteriormente fue validado/calibrado con expertos para asegurar su enfoque y objetividad.

## **Procedimiento de Análisis de Datos**

La codificación, segmentación y análisis se realizaron manualmente, mediante guía metodológica.

## **Procedimiento**

Período de recolección de datos: Entre el 1 de Octubre y el 29 de Noviembre de 2013.

Durante este período, las investigadoras tuvieron acceso a un grupo de muestra compuesto por 15 personas, pertenecientes a seis compañías privadas de similares características en cuanto al contrato y planes de incentivo al retiro.

Cada sujeto de estudio participó en una entrevista semi-estructurada abierta de 60 a 120 minutos de duración, cuya estrategia de obtención de datos observó la aplicación de un apropiado encuadre de entrevista, para lograr un ambiente de confianza y comunicación abierta que facilitara la expresión de los sujetos de estudio, además de informarles acerca de los alcances éticos y metodológicos asociados a la investigación, para así obtener su consentimiento de entrevista grabada para su posterior transcripción.

## **Criterios Éticos y de Evaluación de Calidad**

Los criterios éticos y de evaluación de calidad observados durante la presente investigación consideraron los siguientes aspectos:

### **1.- Éticos:**

- a) Uso de consentimiento informado a los entrevistados: Los entrevistados aceptaron voluntariamente el ser partícipes de la investigación, considerando que los datos entregados serían capturados con un medio electrónico para así proceder a su posterior transcripción.

- b) Autorización por parte de las empresas para realizar este estudio: Las empresas cuyos colaboradores decidieron participar en esta investigación, autorizaron los procedimientos asociados a ella, sin mediar alguna relación y/u obligación ulterior.

## **2.- Criterios de Calidad:**

- a) Criterios de Credibilidad: Los métodos de obtención de información mediante entrevista semi-estructurada, su registro, revisión y análisis constante se adecuaron a las características empíricas de los hechos y no a conceptos abstractos de origen interno/externo. El proceso de análisis significó una actividad permanente de evaluación con expertos.
- b) Criterios de Autenticidad: Los procesos y registros del estudio contemplaron la revisión de expertos para la prevención de la eventual presencia de sesgos en los investigadores, y para asegurar la imparcialidad en las descripciones, construcciones y/o representaciones otorgadas a la investigación.
- c) Criterios Éticos: Los sujetos de muestra decidieron voluntariamente ser partícipes del proceso de entrevistas, sin presencia de intervención persuasiva o coerción. Sus identidades y la información recabada fueron manejadas con absoluta discreción y confidencialidad durante todas las etapas del proceso de investigación.

## **V. Resultados y Análisis Conclusivo**

### **5.1 Proceso de análisis**

En el proceso de análisis de la presente tesis de grado, la integración de los datos obtenidos en contraste con los antecedentes teóricos pertinentes, observó los alcances metodológicos y éticos necesarios para garantizar su objetividad y pertinencia con los objetivos del estudio, con el cometido de responder a la pregunta de investigación y a los objetivos específicos asociadas a ella:

I. comprender la decisión de trabajadores que postergan su retiro del mundo laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.

- 1.1 Conocer las percepciones y cogniciones de los trabajadores que postergan su retiro laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.
- 1.2 Conocer la significación del trabajo en las personas que postergan su retiro, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.
- 1.3 Identificar los tipos de necesidades (básicas o de autorrealización), e intereses que pudiesen promover la decisión de postergar el retiro laboral en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.
- 1.4 Conocer las eventuales implicancias de posponer el retiro laboral en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago.

Debido a que la presente investigación consideró un acercamiento desde las posturas humanista y sociocognitivista, la presentación de los resultados fueron considerados desde la visión de cada exponente teórico, para una posterior integración conclusiva, considerando el siguiente orden:

<b>I) Autorrealización</b> Exponente: Abraham Maslow Enfoque: Humanista
Entendiéndose como la capacidad de un individuo para expresar todo su potencial humano en búsqueda de realizarse como persona.

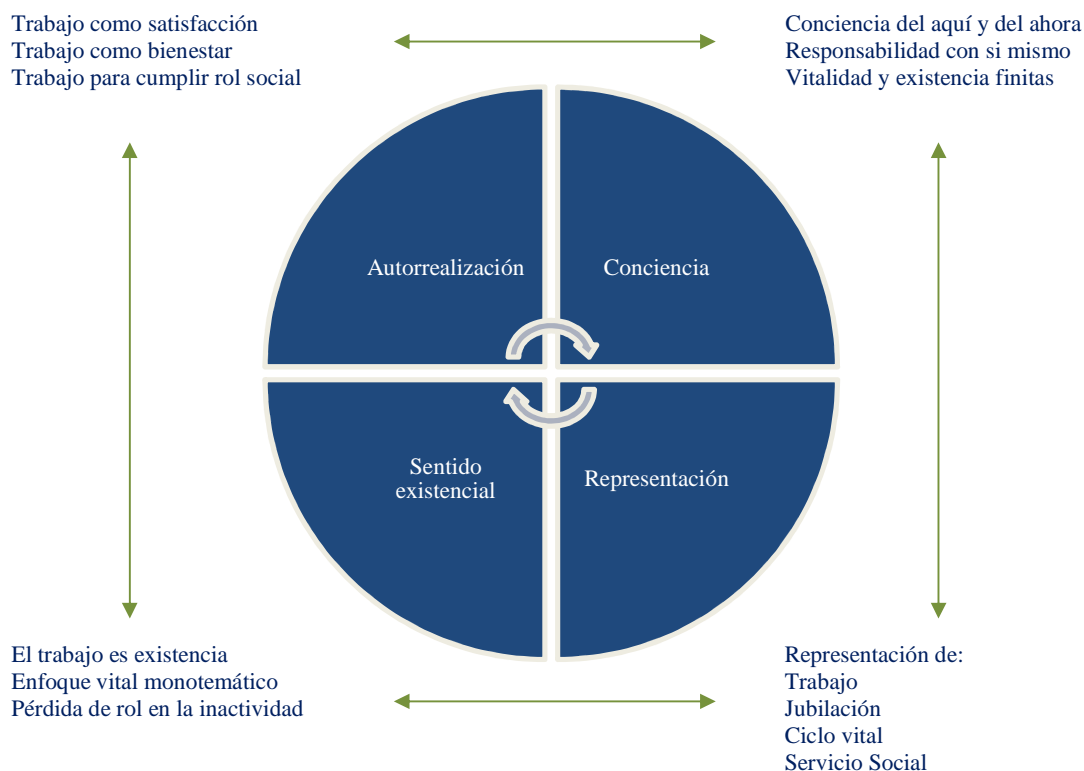
<b>II) Conciencia</b> Exponente: Carl Rogers Enfoque: Humanista
Entendiéndose como el proceso mediante el cual un individuo toma noción de sí mismo, de su responsabilidad para consigo mismo y los demás, y del entendimiento del momento presente.

<b>III) Sentido existencial</b> Exponente: Víktor Frankl Enfoque: Humanista
Entendiéndose como la necesidad de un individuo de encontrar un significado a su vida que pueda ser concebido como un propósito existencial.

<b>IV) Representación Social</b> Exponente: Serge Moscovici Enfoque: Sociocognitivista
<b>Representación trabajo:</b> Entendiéndose como la significación que tiene un individuo frente al proceso de actividad laboral.
<b>Representación jubilación:</b> Entendiéndose como un proceso inherente a la realidad laboral actual.
<b>Representación ciclo vital:</b> Entendiéndose como el proceso mental y corporal asociado a la vejez.
<b>Representación servicio social:</b> Entendiéndose como la significación de destinar tiempo y recursos personales en pos de acciones benéficas.

El orden expuesto no significa la mayor o menor importancia de las posturas psicológicas a exponer, pues sólo busca facilitar la comprensión de sus alcances y enlaces.

Para cada enfoque, se identificaron categorías base de acuerdo a la relación teórica y cada pregunta formulada con pertinencia a su alcance teórico, generó categorías y subcategorías que abarcaron patrones de significación constantes para las quince entrevistas analizadas, como se muestra en la figura siguiente.



Cada categoría y subcategoría fue determinada en base al análisis del discurso de los entrevistados, cuya identificación y codificación de unidades de significación dio origen a patrones consolidados de significación con alcances humanistas y sociocognitivos. Cada categoría consideró significaciones que son señaladas a continuación:

## I) Autorrealización

### a) Trabajo como satisfacción



El trabajo provee de una perspectiva de motivación y satisfacción asociada al cumplimiento del rol de persona activa, que colma la necesidad interna de cumplimiento con el deber, y que otorga privilegios asociados con percepción de prestigio y sabiduría por parte del entorno social.

Sujeto 1: “...si uno hace un trabajo bien hecho, donde lo feliciten o no lo feliciten, pero uno sabe que hizo un trabajo, uno lo siente. Es como una sensación que a veces es difícil de explicar y no sé. Uno anda más contento...”

Sujeto 5: “...quedo con la sensación del deber cumplido...un poco de satisfacción de los años cumplidos ya que uno puede hacer eso... el realizar un buen trabajo, al final yo creo que es más que el lograr el cumplimiento de los objetivos que uno se ha puesto...”

Sujeto 8: “...porque sé que soy necesario en lo que hago y que puedo dar más cada día... el aprender a respetar y ser respetados... si a uno le reconocen lo que hace es más satisfactorio aún porque se sabe que se aporta y ayuda en lo que más pueda...”



El trabajo se vislumbra como una oportunidad de crecimiento y desarrollo personal que es percibida como satisfacción por la misión cumplida, implicando una responsabilidad que es significada positivamente por los entrevistados, y que conlleva la importancia del compromiso cumplido con afecto y dedicación.

Sujeto 12: “...en el fondo ser eficiente y entregar lo mejor de mí y hacer lo mejor posible. Siempre uno trata de hacer el trabajo lo más prolijo posible para sentirme bien conmigo misma, pero además para hacerlo bien por los demás...”

Sujeto 3: “...yo creo que existe mucho al final como la satisfacción del deber cumplido que va más allá de que cumpliste los objetivos, sino como la sensación: lo hice bien, qué bueno, estuvo bien...es como aquí adentro... la satisfacción del deber cumplido...”

Sujeto 4: “...ponerle amor, ponerle cariño, poner mi mente en lo que estoy haciendo...”

#### b) Trabajo como bienestar



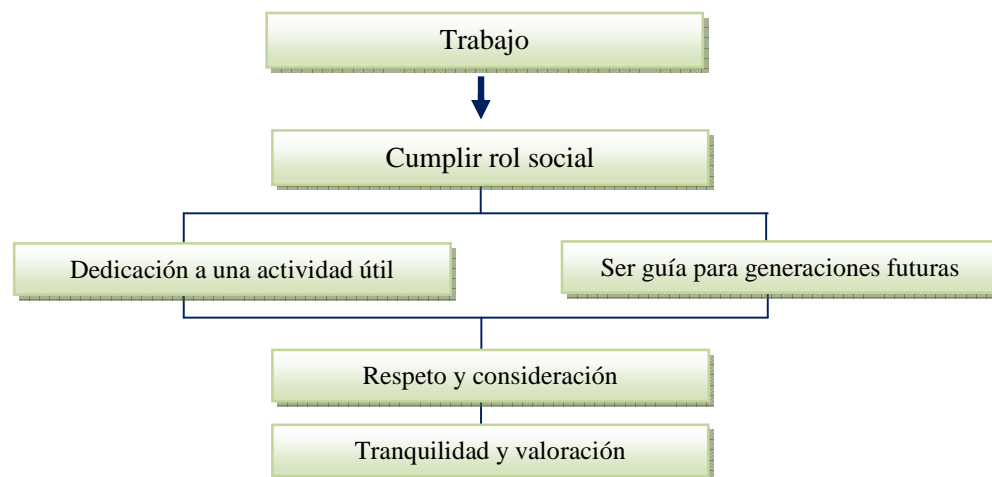
El trabajo es percibido como bienestar al permitir a la persona el mantenerse activo, lo que implica salud y calidad de vida, además de ser significado como placentero, pues el cumplimiento de las labores conlleva agrado donde el cansancio o el hastío no tienen lugar. El sentido de cumplir y exceder las expectativas laborales es fuente de alegría y tranquilidad, por el sentimiento de dedicación a una actividad significada como esencial para estar bien y sentirse pleno.

Sujeto 1: *“...si uno ha logrado hacer lo que se había propuesto en ese día uno llega como con la sensación de misión cumplida aunque sabe que este trabajo no termina nunca.... se va con la sensación que ha cumplido con lo que tenía que hacer y eso produce una satisfacción....”*

Sujeto 5: *“...una sensación de bienestar, de tranquilidad porque quedó el deber cumplido, hice todo... me gusta que todo esté bien igual que en mi casa...”*

Sujeto 14: *“...la dedicación de hacer lo que yo tengo que hacer, lo que se me ha encomendado...responder a lo que se me ha dado, por lo cual estoy acá...porque qué saca uno con venir a cumplir y no hacer nada, venir aquí “ahh estoy aquí por obligación”...no, yo me siento feliz de la misión que me han encomendado...”*

### c) Trabajo para cumplir rol social



Para los entrevistados, existe un consenso en la percepción de necesidad de convertirse en una guía para su entorno y generaciones futuras, pues el traspasar la experiencia de vida es una obligación vital asociada al rol social de persona mayor. Además, el dedicar el tiempo vital a una actividad considerada útil tanto para los trabajadores mayores como para su entorno, conlleva la percepción de respeto y reconocimiento de los pares por la experiencia y calidad humana, generando un sentido de tranquilidad al cumplir con el rol social y la oportunidad de desarrollar relaciones afectivas positivas con generaciones jóvenes, potenciando aún más la valoración.

Sujeto 2: *“...eso te da una satisfacción muy grande...esa es la parte entretenida de la vida, preocuparte por los demás. Da una satisfacción ver cómo tú puedes ayudarlos...”*

Sujeto 6: *“...bienestar personal... porque uno se siente alegre, contento al haber ayudado a una persona semejante a uno...no sé una cosa tan grande... llena el alma...”*

Sujeto 10: *“...me importa hacer un buen trabajo que genere satisfacción en quienes trabajan conmigo, ver que ellos se van realizando...sentir que la gente y yo crecemos...”*

## II) Conciencia

### a) Conciencia del aquí y del ahora



Existe noción del tiempo vital y de la existencia limitada. Para los entrevistados, hay conciencia de la corporalidad en declive, la que debe ser aprovechada mientras pueda ser posible.

Sujeto 7: *“...aprovechar de pasear, salir, visitar familiares, conocer otros lugares, cosa que antes por tiempo no haya podido hacer...”*

Sujeto 2: *“...si la salud me acompaña seguiría trabajando o por lo menos realizaría actividades para mantenerme activa, también estaría más tiempo con mi familia y mis nietos, la familia es fundamental para afrontar estos procesos, su apoyo y ayuda...”*

Sujeto 10: *“...el retiro sería para mí, el no hacer nada más, y no es mi caso, porque si bien ya aparecen las enfermedades y el cuerpo falla, uno se sigue sintiendo que faltan años aún para el retiro...”*

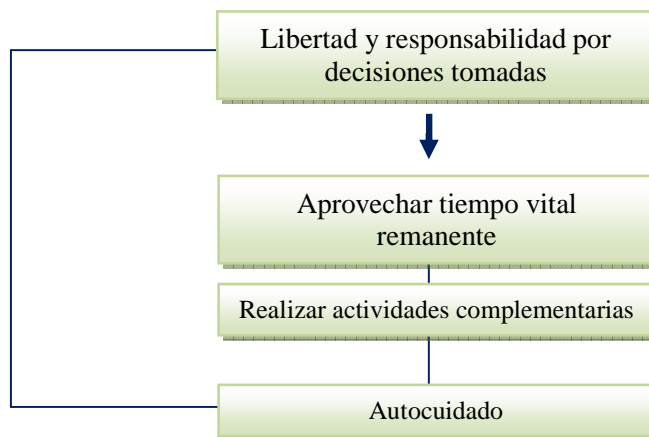
El trabajo se vislumbra como una oportunidad de mantener la vitalidad y también para hacer uso de las capacidades adquiridas durante la experiencia de vida, lo que requiere conciencia y reflexión sobre la labor realizada. Existe conciencia de la existencia de un yo trabajador/yo social, y que se debe mantener un equilibrio entre ambos.

Sujeto 3: *“...cada día uno tiene nuevos desafíos, situaciones que hay que superar para hacer un buen trabajo...yo pienso que está bien lo que hago, porque me esfuerzo por hacerlo bien más allá de sólo cumplir mi labor...”*

Sujeto 4: *“...la manejo acorde a las circunstancias, al sistema y a mi edad, junto esas tres cosas y trato, trato de hacerlo lo mejor posible...”*

Sujeto 9: *“...¿estoy bien o estoy mal? autoanalizarse... y veo que lo hago bien, que no tengo problemas... porque si no fuese así ya me habría ido...hago la reflexión diaria...”*

## b) Responsabilidad con si mismo



Para los entrevistados, existe la noción de libertad y responsabilidad frente a las decisiones vitales tomadas, que sólo pudieron verse condicionadas por el contexto del momento.

Sujeto 2: “...mi decisión ha sido la correcta el seguir trabajando, porque todavía me siento capaz, me encuentro activo, me siento activo, porque aún llevo cansado el 20% a la casa, cuando llegue al 100% me retiro. Yo elegí con libertad de acción...”

Sujeto 3: “...yo elegí, nadie me implantó la idea, yo quise continuar trabajando, yo me siento satisfecho de trabajar acá porque decidí quedarme aquí... me gusta estar aquí, no me arrepiento, fue una buena decisión...”

Sujeto 4: “...sé las decisiones que debo tomar, o el rumbo que debe tener mi vida...es como el tiempo para nosotros, así es que es como el tiempo de tomar nuestras propias decisiones...”

Existe un consenso de que se debe aprovechar y disfrutar el tiempo de vida restante, lo que no reniega la actividad laboral, pues en general las decisiones asociadas al trabajo producen una sensación de agrado.

Sujeto 1: *“...tengo un trabajo de medio tiempo...me permite tener mi tiempo y hacer mis actividades...es lo que pienso que me acomoda en esta etapa de mi vida...”*

Sujeto 2: *“...doy las gracias cada día que paso y he podido hacer bien mi trabajo... que me agradezcan por el trabajo realizado o por la ayuda que les otorgo, eso me llena de felicidad...ya que ayudo a otras personas y también en la vida personal a mi familia...”*

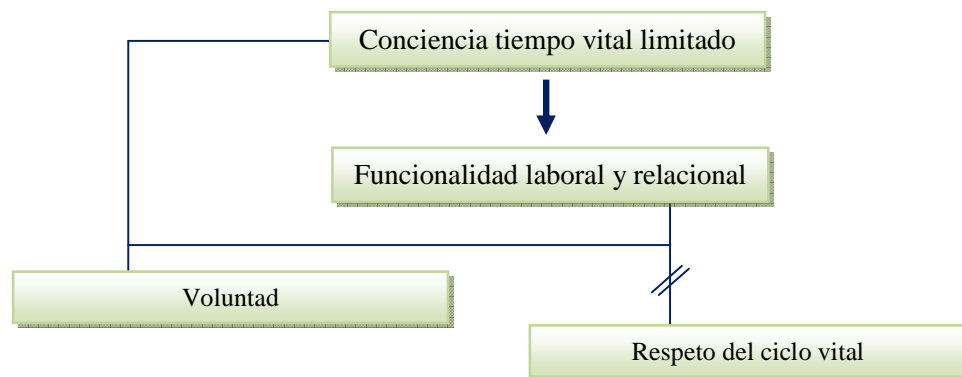
Para los entrevistados, la búsqueda de actividades complementarias a lo laboral, es esencial para el autocuidado que potencie el aprovechamiento de las capacidades y tiempo disponibles.

Sujeto 1: *“...es un buen tiempo para hacer cosas que me gusten y seguir aprendiendo...seguiría haciendo más cosas para mantenerme activo...”*

Sujeto 2: *“...seguir superándome en la parte de estudios, a mí me gusta la lectura...podría participar en un coro...”*

Sujeto 3: *“...tendría que dedicarme más a otras actividades que son no remuneradas, dedicarme más a eso...”*

### c) Vitalidad y existencia finitas



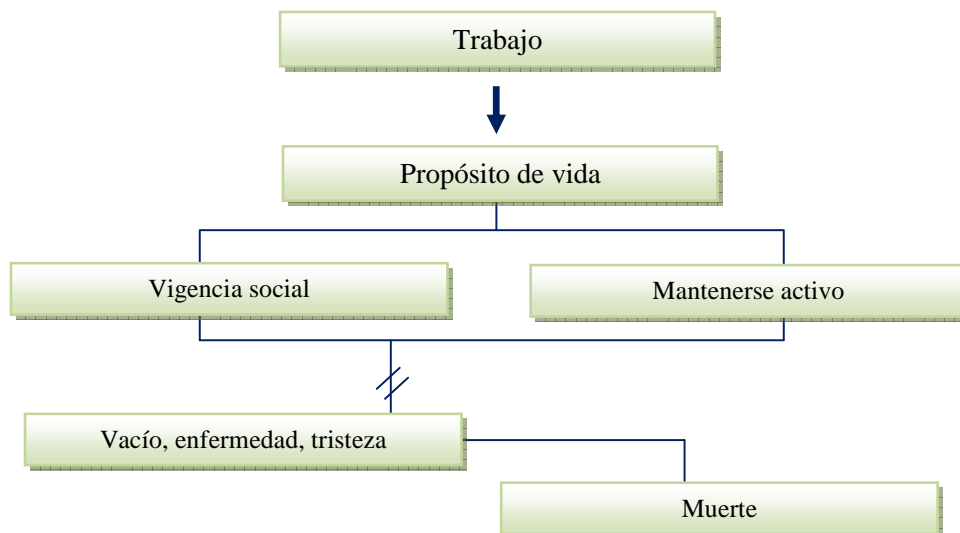
Para los entrevistados, si bien existe conciencia del tiempo vital limitado, en el ámbito de la corporalidad, hay una noción de funcionalidad para con el trabajo y relación con las generaciones jóvenes que pareciera responder a la voluntad del individuo sin tener relación con el ciclo vital en sí.

Sujeto 1: *“...es un trabajo que se asemeja mucho a lo que hacía antes, compartir con personas, lo social es lo que me motiva, y saber que puedo seguir haciéndolo me llena. Por lo mismo cada día que voy a trabajar pienso en lo que hago, y siento que soy capaz de dar más, siempre pensando en hacerlo mejor...”*

Sujeto 2: *“...en lo particular estoy satisfecho de lo hago, que gracias a Dios sigue compensándome, puedo mantener en pie esta empresa y con eso ayudar a mi familia y las personas que trabajan conmigo, además de que tengo una motivación por la cual levantarme a las 5 de la mañana todos los días y estar activo todo el tiempo...”*

### III) Sentido existencial

#### a) El trabajo es existencia



Para los entrevistados, la significación del trabajo como un propósito de vida reconfortante es generalizada.

Sujeto 1: *“...me permite sentirme satisfecha con lo que hago, siento que estoy ayudando a más personas, es un desarrollo personal rico...”*

Sujeto 10: *“...el trabajo es algo que reconforta a la persona, se siente bien, se desarrolla como persona, se siente útil, y le gusta independiente de las necesidades, la persona se acostumbra, se siente útil, se mantiene activo...”*

Sujeto 8: *“...es el pensar en mantenernos bien, ayudándonos a nosotros mismos y a los demás, yo creo que es la motivación por hacer más cosas eso es lo que no deja que dejemos el trabajo o volvamos...la necesidad de estar ahí, quizás muchas veces sólo por ayudar, por el reconocimiento de que tenemos experiencia y hacemos bien las cosas...”*

Existe un consenso en la necesidad de mantenerse activo, útil y vigente socialmente, sentido que es alcanzado a través del trabajo y que se ve coartado por la inactividad, dando lugar a una pérdida del sentido para vivir que se traduce en vacío, tristeza, enfermedades y muerte.

Sujeto 11: *“...si la persona no tiene otros intereses, es cercano a la muerte, tendría que ser alguien que se sepa reinventar, partir de cero, volver a hacer cosas, sino va a ser muy trágico, depende mucho de las capacidades de la persona, si no tiene intereses y su vida ha sido siempre el trabajo va a ser muy difícil, es como que te amarraran, como que te ataran, no lo va a ver como una liberación sino al revés, es como que lo condenaran y lo metieran a un cajón, muérase, lo va a ver como un castigo...”*

Sujeto 5: *“...entra en depresión y al entrar en depresión cae en un vacío que no halla como salir de ahí...”*



Sujeto 8: “...para mantenerse activo, seguir vigente, y salir de la casa, porque el que no está acostumbrado en la casa, la casa lo mata...”

**b) Enfoque vital monotemático**



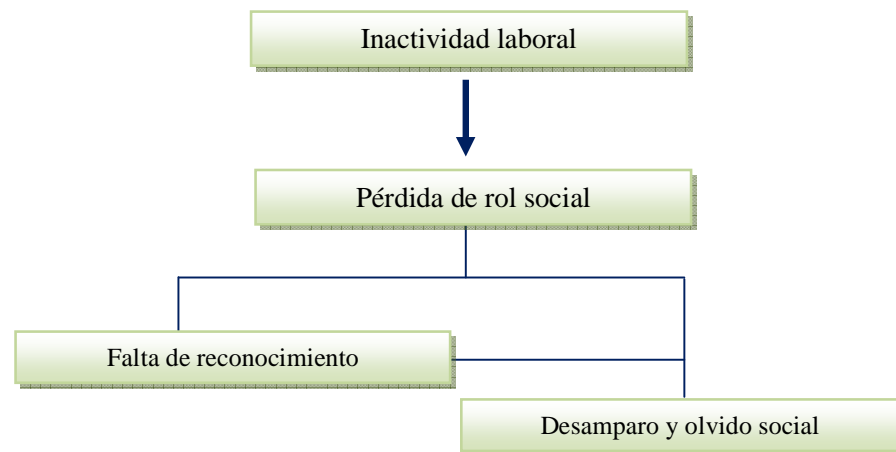
Para los entrevistados, la existencia de un enfoque vital dedicado solamente al trabajo, pudiese estar relacionado con la habituación y necesidad de una rutina y a la incapacidad de realizar actividades distintas al ámbito laboral, situaciones que implicarían temor a la soledad, al tiempo disponible y al ocio.

Sujeto 3: “...creo que el hábito de haber trabajado durante muchos años no se quita con la llegada de la jubilación, quizás de a poco pueda uno ir superando...”

Sujeto 8: “...yo por mi parte seguiría trabajando después de la jubilación, no sabría qué hacer si dejo de estar en la labor cotidiana día a día...”

Sujeto 14: “...uno no sabe ya hacer otra cosa que trabajar, pues la vejez se acentúa cuando uno no hace o no puede hacer nada... sólo seguir trabajando hasta el final...”

c) **Pérdida de rol en la inactividad**



Para los entrevistados, hay un consenso en afirmar que la inactividad laboral se traduce en una pérdida de rol ante la sociedad, la que se traduce como una falta de reconocimiento por la experiencia de vida, generando desamparo y olvido social.

Sujeto 9: *“...es terminar en lo normal con la vida activa de una persona y pasarla al olvido. Es como un castigo, injusto, sólo por cumplir “x” cantidad de años no deben despojar a una persona de su vida...”*

Sujeto 15: *“...siempre va a haber alguien que nos reemplace porque es así la vida, somos aquí un pasar no más, pero si a la persona le gusta trabajar que lo haga, yo seguiría trabajando igual pero en un horario flexible...”*

## IV Representaciones

### a) Representación trabajo



Para los entrevistados, el trabajo es una norma de existencia, es una obligación vital y social. Es la máxima aspiración del sentido de ser útil, pues se destina el tiempo en una actividad valiosa para el desarrollo personal y que permite considerarse y ser considerado como un aporte a la sociedad.

Sujeto 12: “...es la norma para el ser humano para existir, para mantenerse activo, ocupar el tiempo en algo útil para el desarrollo personal y para ser aporte en la sociedad...”

Sujeto 14: “...es lo que te ayuda a sentirte útil en la sociedad, te da los recursos para criar y educar tus hijos, y también te permite ayudar a la gente con la que te rodeas...”

Sujeto 15: “...trabajar es una de las cosas más importantes que uno puede hacer en la vida...”

El trabajo es esfuerzo y dignifica, implica el poder subsistir física y relacionalmente, además de progreso y crecimiento personal.

Sujeto 10: *“...trabajar en lo que sea es vida, es salud, es ilusión, es ser necesario, y no ser un parásito, pues cada uno en la vida debemos ser útil en algo...”*

Sujeto 8: *“...para mí significa sentirme útil y una forma de poder seguir desarrollando mis capacidades...”*

Sujeto 2: *“...creo que es lo máximo a lo que se puede aspirar, saber que con tus actos atiendes los compromisos comerciales y familiares a los que te ha comprometido y así poder rodearte de otras personas que buscan tus mismos anhelos...”*

Sin embargo, también es considerado como un servicio que “se presta” a la sociedad, y que se rige por una significación generalizada que conlleva una representación negativa cuando se encuentra sujeto a la necesidad de satisfacción de necesidades básicas, y que puede adquirir una significación positiva sólo en ausencia de dependencia económica, pero que aún puede y debe ser considerado como una oportunidad a aprovechar.

Sujeto 3: *“...sería algo forzado si no me gustara lo que hago y fuera más por la remuneración que tenga...”*

Sujeto 7: *“...si la persona tiene necesidad imperiosa económica es forzado, por otra parte es de satisfacción el trabajo si es de forma voluntaria, para desarrollarse, sentirse bien, mantenerse activo...”*

Sujeto 8: *“...si no te agrada lo que haces y eso sólo por el dinero, ahí estaríamos frente a un caso de trabajo forzado, además eso es malo, ya que no haces bien tu trabajo, no aportas y si no lo haces también te va ir mal en la vida...”*

Esta oportunidad es significada en la obtención de logros personales y sociales, en el aprendizaje que implica el trabajar, y en la generación de actividad que permite mantenerse vital y vigente.

Sujeto 9: “...me ha permitido dar a mis hijos una estabilidad profesional en la que se ellos se mueven y desarrollan, y de los cuales me siento sumamente orgulloso...”

Sujeto 13: “...nos energiza cada día, nos mantiene vivos y nos ayuda aprender mucho más, de igual forma el hecho de ayudar a los demás y aportar es un beneficio para el conjunto laboral, no solo para mí...”

## 2) Representación jubilación



La jubilación se asume con un sentido de resignación y como una realidad inevitable que se pospone mientras el cuerpo lo permite. Es percibida a nivel personal como júbilo o tragedia, dependiendo de las capacidades de significación del individuo.

Sujeto 15: “...para mi jubilarme significa júbilo...no es una tragedia... para que la jubilación sea jubilosa tienes que haber programado eso, sino va a ser una jubilación trágica...por eso es un proceso para el cual durante toda tu vida debes tomar consciencia de eso...”

Sujeto 6: “...un paso más en el final del camino, significa que uno llegó donde debía llegar...efectivamente hay muchos casos en que la persona cumple con la edad...pero mentalmente la persona está cien por ciento apto para seguir con sus labores...”

Sujeto 3: “...llega un momento en que hay que pasar por esto, este momento debe llegar...”

A nivel social, existe un consenso en la percepción prejuiciosa del retiro laboral como término del ciclo vital, que guía a una falta de reconocimiento de la trayectoria y experiencia de vida, pero que puede ser resignificada como una oportunidad de aprovechar el tiempo que queda, emprendiendo nuevas actividades que necesiten experiencia específica, sabiduría y valores que puedan ser compartidos con las nuevas generaciones, y que debe ser planificada para evitar inconvenientes relacionados con factores económicos y situaciones de enfermedad por el trauma del cambio y la inactividad.

Sujeto 5: “...se siente como que termina la vida útil...hay una sensación que el jubilar es el término de vida laboral...es un ciclo más que se cumple en la vida...”

Sujeto 2: “...quizás por el hecho de que digan que jubilación es sinónimo de vejez y que las personas se enferman...”

Sujeto 8: “...las empresas deben aprovechar al máximo los conocimientos de la persona que jubila...seguir contando con ella hasta que la misma persona vea que ya no puede y por ende dejará sus actividades...los conocimientos que la persona ha adquirido y que ésta se lo traspase a los que comienzan...”

Es necesario generar en las empresas la necesidad de la creación de planes de apoyo e información para las personas, y no sólo para aquellas que se encuentran en edad de jubilar. El sentido de estos planes está enfocado en entregar herramientas de desarrollo personal que puedan proveer de posibilidades laborales y personales a futuro.

Sujeto 12: “...es bueno que las empresas den orientación... con charlas de psicólogos y personas especializadas en el caso para la jubilación...la vida laboral no termina cuando uno se jubila, sino cuando uno se lo propone...”

Sujeto 3: “...ayudar a abrir las perspectivas, despertar otros intereses que les permitan desarrollarse como persona, más allá del ámbito laboral, desarrollarte como ser humano, yo creo que esto se debe hacer con bastante tiempo de antelación...”

### 3) Representación ciclo vital



La corporalidad se asume desde la percepción interna, sin aparente noción de su contraparte externa, y que tiende a un cierto grado de resentimiento frente a generaciones jóvenes, que sólo se considera como antagonista frente a cargos que requieren fortaleza física, rapidez o manejo de nuevas tecnologías.

Sujeto 10: *“...nos gustaría ver a las generaciones actuales, pero por ejemplo sin calculadora...existe una soberbia en las generaciones de profesionales, creo que en gran medida por los avances tecnológicos que los hace creer que están por sobre la gente mayor, uno no tiene las habilidades ni facilidad de aprender a utilizar esta nueva tecnología, muchas empresas lo utilizan y la gente mayor va quedando de lado, y eso no lo ven...”*

Sujeto 9: *“...en países europeos contratan y prefieren personas de 45-50 años porque están empleando la experiencia y la responsabilidad, lo que la juventud hoy en día no la tiene, pueden ser muy capaz pero no tienen responsabilidad con su trabajo...”*

Existe consenso en que la experiencia de vida debiese ser valorada como riqueza existencial, patrimonio social y sabiduría valórica que puede ser aprovechada y que no tiene parámetros de comparación con las generaciones actuales

Sujeto 4: *“...la experiencia y la responsabilidad que pudiese tener una persona mayor al desempeñar un cargo que lo amerite... no es que los jóvenes sean irresponsables, pero también hay que situarlo en el tiempo que estamos...”*

Sujeto 10: *“...yo creo que una persona mayor tiene más responsabilidad, que ya adquirió mayor constancia, cumple mejor con lo que se le pide, porque el lolo es más irresponsable, inconsciente...la gente mayor que ya tiene todo ese background de conocimientos, responsabilidad, los hacen más merecedores...”*



Sujeto 1: “...yo diría que la sabiduría que le dan los años es un muy buen aporte para toda persona que quiera aprender...”

#### 4) Representación servicio social



El sentido de servicio social se podría vislumbrar como la búsqueda de una solución a la problemática de la jubilación y a su representación de inactividad/enfermedad, pues para los entrevistados existe un consenso en que servir a la sociedad implica satisfacción y el preocuparse de sí mismos, con el fin de mantenerse activos y sentir que son útiles, además de ayudar al prójimo bajo la percepción de que se debe devolver a la sociedad todo lo bueno vivido.

Sujeto 7: “...uno debiese tener actividades no remuneradas, como de orden social, un poco devolver la mano de todo lo que has recibido en la vida, yo creo que es un momento para hacerlo, tienes la madurez, tienes los años, tienes el tiempo y te puedes dedicar a eso es muy bueno, dar un servicio a la comunidad...”

Sujeto 14: “....estar con los jóvenes, para promover valores que la juventud ha perdido como el respeto hacia sí mismo y los demás... me gusta la parte social ayudar a la gente porque me satisface hacerlo...”

## 5.2 Análisis Conclusivo

En virtud de los datos analizados, y en contraste con las posturas teóricas planteadas, es posible concluir que a través del trabajo se obtiene desarrollo personal y gratificación, significando para las personas mayores un crecimiento personal que los lleva a trascender su edad física a través de la autorrealización, que es percibida como la obtención de satisfacción, desarrollo y crecimiento que está asociada al ámbito laboral, y a que se cumplan condiciones como; que la persona ejecute un trabajo que disfrute, que dicho trabajo provea la oportunidad de ayudar a un otro, y que genere instancias para el desarrollo de relaciones afectivas positivas. La autorrealización para los no retirados, implica una constante integración y organización de sus actividades laborales y familiares, donde el reconocimiento adquiere una gran relevancia, otorgando un sentido de utilidad y efectividad, lo que a su vez promueve la necesidad de enseñar y compartir la experiencia y sabiduría adquiridas.

Para los entrevistados, la actividad laboral incita a la movilización de la persona mayor, ya que es en este ámbito donde ésta puede demostrar sus potencialidades, características y cualidades que la distinguen de las demás personas que no vivencian aún el haber alcanzado la edad de retiro, además de representar la oportunidad de aportar entregando su experiencia y conocimientos, y recibiendo como retribución afecto, reconocimiento y satisfacción que conllevan alcanzar un estado de tranquilidad, quietud espiritual y goce por la labor realizada, además de permitir una toma de conciencia experimentada a través del ciclo de vida, ya que es producto de las decisiones tomadas. Este nivel de autoconocimiento, les permitiría aprender de manera más eficaz, enseñar y ayudar a otros, puesto que existiría una real conciencia de la experiencia de vida. Por otro lado, si la persona es capaz de atender y valorar sus propios pensamientos y sentimientos, y también de tener un buen autocuidado, no se vería incapacitada para ejecutar otras labores que no sean las de su trabajo formal, extrapolando su funcionalidad al hogar y/o familia.

Es en esta etapa de la vida en que las personas mayores viven la libertad de ser quiénes son realmente, pues valoran y aprecian lo que tienen tanto en el ámbito personal como en el ámbito social, y viven en el aquí y en el ahora. Las reflexiones de los entrevistados en relación al ámbito laboral, están relacionadas con el desempeño y función que realizan en sus trabajos, cuestionándose el cómo pueden mejorar cada vez más su acción y actualizarse para estar acorde a las exigencias o dificultades que van surgiendo a medida que pasa el tiempo, considerando que la conservación de su estado físico es cada vez más vulnerable.

El trabajo para la persona mayor es un pilar fundamental del sentido de vida, es una motivación por la cual su existencia cobra valor, vitalidad y deseo por seguir adelante día tras día. Esto se puede explicar porque el sentido de vida va cambiando en el transcurso de los años, y en la vejez es donde el ser humano enfoca su energía en actividades que reafirmen el por qué de sus decisiones y actitudes ante su vida. En el polo opuesto, el vacío existencial es atribuido a la privación de la actividad laboral, situación que motivaría a que los pensamientos de reflexión comiencen a incomodar a la persona mayor, por lo tanto la necesidad de mantener una actividad laboral o social es de suma importancia para evitar enfermedades como la depresión; referida por el común de las personas mayores a la hora de describir la decadencia producida por la inactividad, que es para ellos como el ocaso o pérdida de vida en todo sentido, donde el mundo comienza entonces a ser visto como un lugar ya no grato para continuar en él.

Para las personas mayores, la percepción que tienen del trabajo es la del rol que cumplen ante la sociedad, como ésta las percibe, y la satisfacción que les da el cumplir con la actividad programada. Las experiencias que asociadas a esta etapa son dadas por y para la sociedad, la cual les provee de un nivel de realización ante la vida, y donde la jubilación puede ser una amenaza, ya que se percibe como perjudicial pues coexisten los temores y la incertidumbre a los cambios que ésta puede provocar.

Además, la concepción común entre los entrevistados sobre la percepción del trabajo, señala que éste no sólo representa ser el medio de ingreso económico y material que permite la supervivencia de la persona mayor, sino es que un medio al cual se le atribuyen características positivas y motivadoras para seguir en la continuidad laboral. Estas características están relacionadas con el impacto a nivel personal que genera el mantener una labor diaria, es decir, cómo se integra el trabajo a la autoimagen, su proyección hacia la sociedad, y el rol que cumple en ella.

En relación a la representación social de la jubilación como tal, ésta se presenta como un evento asumido desde su reconocimiento como parte del ciclo vital del ser humano, pero que no se desea afrontar, pues conlleva una gran necesidad de planificación, apoyo y preparación que deseablemente debe ser manejado de manera paulatina, y donde la posibilidad de posponer la jubilación se encuentra directamente relacionada con el estado de salud de la persona y con sus capacidades y donde la resignación, desmotivación, ocio, muerte, y enfermedad (física y mental), son palabras que engloban grandes cargas emotivas, y que son utilizadas por las personas mayores al referirse sobre cómo perciben, visualizan, y sienten este proceso, por lo tanto, hay un lenguaje o sentido común que se relaciona con la preocupación frente a este tema.

Por otro lado, el estado de salud es señalado como un factor de influencia importante a la hora de decidir retirarse de la vida laboral, pues existe una conciencia general de que si la condición de salud se encuentra deteriorada, la persona mayor debiese retirarse de las actividades laborales. La actividad o “mantenerse activo” es asociado a la vitalidad, salud física y mental, que al mismo tiempo permite el desarrollo, y vigencia dentro de la sociedad, donde la experiencia proveniente por los años de vida es un aporte de conocimientos al medio social, y por lo tanto, el sentido de utilidad les produce una mayor dignidad y realización.

Por último, al observar lo que sucede con la representación social en relación al servicio social, queda de manifiesto que las personas mayores lo consideran como ayuda, es decir, servir a la comunidad, al prójimo. Esto permitiría devolver a un otro (sociedad) un poco de lo recibido a lo largo de la vida, lo que se transformaría en una fuente de satisfacción y a su vez circularmente se vuelve a mantener activo. Sin embargo, aunque se significaría socialmente como una cualidad destacable en las personas mayores debido a su compromiso de ser un aporte en el medio en el que se desenvuelven diariamente, a nivel personal conlleva un fin asociado a mantener la actividad física y mental, y en este sentido, podría presentarse excepcionalmente como un sentido de egoísmo y avaricia existencial, asociados a una autoestima empobrecida generada por la frustración al sentirse (y volverse conscientemente), incapaz de hacer frente al ciclo de vida y a la interacción con las generaciones jóvenes.

## **VI. Conclusiones y Discusión**

### **6.1 Conclusiones de la Investigación**

En virtud de los datos analizados, y en consideración de los objetivos propuestos en la presente investigación, es posible concluir lo siguiente:

I) Respecto del Objetivo Específico N° 1, que indica “Conocer las percepciones y cogniciones de los trabajadores que postergan su retiro laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago”, se concluye que:

a) La jubilación se asume con un sentido de resignación y como una realidad inevitable, que conlleva la posibilidad de ser pospuesta, de acuerdo a la percepción del estado mental y corporal que tiene la persona, y que puede ser considerada como una fuente de júbilo o de tristeza (depresión), dependiendo de las capacidades de significación de cada persona. Es por ello que se relaciona a la necesidad de desarrollar herramientas de índole personal que consideren planificación, apoyo y preparación previa, que preferentemente deben llevarse a cabo en forma paulatina.

b) Existe un consenso en las personas mayores respecto a la percepción prejuiciosa que el concepto de retiro laboral tiene dentro de la sociedad, pues es representado como el término del ciclo vital de una persona, implicando una anulación corporal que conduce a una falta de reconocimiento de la trayectoria y experiencia de vida, significando una muerte social antes que la muerte misma. En referencia al ciclo vital por el cual están atravesando los trabajadores en edad de jubilación, existe un temor frente al cambio que representa esta nueva etapa y/o prejuicios asociadas a la misma, por lo que es imperativa la búsqueda generalizada de satisfacer la necesidad de mantener la salud mental y corporal, con el fin de demostrar, tanto a la sociedad como a sí mismos, que la capacidad de adaptación aún es posible.

- c) Sin embargo, la representación negativa del retiro laboral tiene la posibilidad de ser resignificada a nivel personal y social, como una oportunidad de aprovechar el tiempo de vida que queda, emprendiendo nuevas actividades que necesiten experiencia específica, sabiduría y valores que puedan ser compartidos con las nuevas generaciones.
- d) Existe consenso en que la responsabilidad y la experiencia de vida debiesen ser valoradas como riqueza existencial, patrimonio social y sabiduría valórica que puede y debe ser aprovechada, y que no tiene parámetros de comparación con las generaciones actuales.
- e) Por último, en relación al servicio social, es evidente que las personas mayores lo consideran como una oportunidad de servir al prójimo bajo un sentido de retribución social por todo lo vivido, que conlleva satisfacción y eventualmente puede significar una búsqueda de una solución a la problemática de la jubilación y a su representación de inactividad/enfermedad.

II) Respecto del Objetivo Específico N° 2 que indica “Conocer la significación del trabajo en las personas que postergan su retiro laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago”, se concluye que:

El trabajo es un propósito de vida reconfortante, una norma de existencia, una obligación vital y social. Es la máxima aspiración del sentido de ser útil, pues se destina el tiempo en una actividad valiosa para el desarrollo personal y que permite considerarse y ser considerado como un aporte a la sociedad. Para las personas que posponen el retiro laboral, existe un consenso en la necesidad de mantenerse activo, útil y vigente socialmente, sentido que es alcanzado a través del trabajo y que se ve coartado por la inactividad, dando lugar a una pérdida del sentido para vivir que se traduce en vacío, tristeza, enfermedades y muerte.

III) Respecto del Objetivo Específico N° 3 que indica “Identificar los tipos de necesidades (básicas o de autorrealización), e intereses que pudiesen promover la decisión de postergar el retiro laboral en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago”, se concluye que:

La necesidad de reconocimiento es el tipo de necesidad más reiterada dentro de los trabajadores que deciden postergar su retiro laboral, puesto que abarca diversos intereses como el ser útil y eficiente en la ejecución de sus labores diarias, además de ser considerado un aporte por sus pares y nuevas generaciones debido a su conocimiento y experiencia. Por lo tanto, al cumplir o realizar dichos actos, su necesidad de reconocimiento satisface sus afectos, estima y necesidad espiritual, otorgándole un grado de tranquilidad, felicidad, y paz por la labor realizada.

IV) Respecto del Objetivo Específico N° 4 que indica “Conocer las eventuales implicancias de posponer el retiro laboral en trabajadores pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago”, se concluye que:

Para los trabajadores en edad de jubilación, el hecho de postergar su retiro es una solución a la búsqueda desesperada de mantenerse vivos y de ser considerados por la sociedad como personas, situación que adicionalmente implica la obtención de beneficios colaterales como tranquilidad económica, salud y vitalidad al mantener un ritmo de exigencia corporal y mental y reconocimiento relacional al alcanzar un nivel de conocimiento y experiencia que otorga la posibilidad de guía para las generaciones siguientes.



Por tanto, respecto del Objetivo General que indica **“Comprender la decisión de trabajadores que postergan su retiro del mundo laboral, pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago”**, en virtud del cumplimiento de los objetivos específicos antes mencionados, se concluye que:

Para las personas que posponen su retiro, el ser útil en todos los ámbitos de su vida, está asociado a la salud y a la actividad mental, y el rol de ser activo y capaz que es representada para (y por) la sociedad es lo que las mantiene motivadas, pues entrega un propósito de valor a su existencia. Esta percepción se ve afectada por la inactividad y la falta de reconocimiento que representa socialmente la jubilación, factores que inducirían a una significación de pérdida de una parte de la vida, propiciando el verse enfrentados a las enfermedades propias de este proceso, las que prematuramente les conducirían a la muerte. Debido a ello, la búsqueda de mantener un rol que implique actividad, es percibida como esencial para sentirse vivos, para continuar insertos en el medio social y para seguir siendo considerados personas.

De esta manera, se da por respondida la pregunta de investigación.

## 6.2 Discusión

El concepto de “trabajadores eternos” como fenómeno, poco a poco ha evolucionado como una realidad cada vez más habitual en Chile. Esta situación tiene como catalizador el aumento de las expectativas de vida, el descenso de la natalidad y la normativa legal de pensiones que no obliga a jubilarse al trabajador que ha alcanzado la edad de retiro, todos factores explícitos con alcance a la dimensión funcional de una persona. Sin embargo, dentro de los elementos implícitos, existen factores psicológicos individuales y compartidos que subyacen a la motivación de las personas de posponer su retiro laboral y que significan sus motivaciones detrás de esta decisión vital.

Desde la visión de la representación social para las personas mayores que postergan su retiro laboral, el significado de la jubilación como un escenario crítico de pérdida vital, funcional y social, es un fenómeno presente y reiterado que no necesariamente debe estar asociado a una vivencia propia reciente o actual, pues tiene su origen en los pilares de la sociedad y se mantiene vigente debido a las propias experiencias de individuos cuya base no radica sólo en una apreciación ya presente en su conocimiento, sino que es corroborada por situaciones de menoscabo que la sociedad históricamente inflige a las personas jubiladas. Sin embargo, también existen factores psicológicos que inevitablemente tienen injerencia en esta postura, y que involucran el sentido de libertad que estas personas sienten para elegir su vida de acuerdo a su manera y capacidades. La persona mayor que pospone su retiro, experimenta un proceso interno relacionado con la toma de consciencia no como un despertar de ella, sino como la aceptación de las consecuencias que produjo el haber tomado noción de su vida. Además, la motivación que proporciona el trabajar es la que la mueve a realizar las actividades y el cumplir con los objetivos diarios, además del valor por el esfuerzo constante y la significación detrás de la satisfacción y gratificación; el convertirse en una guía para su entorno y generaciones futuras, lo que le permite llegar a niveles de paz, tranquilidad y conformidad personal.

En la actualidad, es posible concebir que la significación asociada a la jubilación está cambiando, proceso que ha dado sus primeros pasos en la propia significación que los involucrados tienen acerca de su momento vital, pues las personas mayores actuales se perciben a sí mismas como miembros vigorosos y vigentes a nivel mental y corporal, percepción que poco a poco está siendo considerada como verdadera por la sociedad, pero aún asociada al ámbito comercial (para aprovechar el “nuevo” nicho de negocios), que a nivel de incorporación social. Para lograr este nivel de evolución, es necesaria una “re-educación” de las personas mayores y de la sociedad en general, no sólo en el sentido de permitir la adquisición de una acepción positiva de la vejez que permita descubrir las oportunidades de desarrollo que ésta ofrece, sino también para comprender que la jubilación no representa el término anticipado de la vida y que las personas mayores son miembros irremplazables de la sociedad. Sólo de esta forma es posible aprovechar la característica de “modificabilidad” que posee una representación social, y adoptar un enfoque positivo del fenómeno que permanezca en el tiempo.

Es pertinente mencionar que el plantear el enfoque de la presente investigación considerando las posturas humanista y sociocognitiva, tuvo su justificación en la necesidad de descubrir los factores asociados a la decisión de trabajadores para posponer su retiro laboral, y que durante el desarrollo de la investigación entregaron indicios que se extendían más allá de un abordaje individual, cuya respuesta requería la integración de ambas posturas, pues la mantención de una visión única generaba un alcance de ambigüedad en la identificación de los patrones teóricos, dando origen a interrogantes de fundamentación del fenómeno que solamente podrían ser contestadas considerando ambas visiones como complementarias. Debido a ello, el desarrollo de la presente tesis de grado consideró la necesidad de argumentar ambos enfoques, con el fin de entregar valor agregado a la investigación al proveer de dos visiones epistemológicas que pueden ser asumidas individualmente o en conjunto.

### **6.3 Sugerencias Futuros Estudios**

Tras la realización de esta tesis de grado y teniendo en consideración las circunstancias actuales de jubilación y tercera edad en Chile, se proponen algunas líneas de estudio que pudiesen enriquecer la visión actual respecto a cómo enfrentar el escenario laboral próximo en el país:

- a) Estudiar las posibles estrategias informativas que las empresas pudiesen implementar frente al escenario de jubilación, y sus eventuales implicancias.
- b) Analizar la efectividad del establecimiento de planes de capacitación y preparación, que instruyan a los trabajadores que se encuentran en edad de jubilación frente a su situación vital.
- c) Investigar las experiencias de los países desarrollados para identificar las herramientas que pudieron facilitar el acercamiento y manejo del fenómeno, y analizar su factibilidad de aplicación en Chile.
- d) Estudiar el diseño e implementación de planes de desvinculación asistida y/o mantención programada de trabajadores que se encuentran próximos a alcanzar la edad legal de retiro, y su efectividad real.
- e) Investigar métodos de capacitación eficaces para promover un intercambio social positivo entre las generaciones anteriores y las generaciones jóvenes.

## VII. Referencias Bibliográficas

- Agudo, A. (2013, Mayo 02). Jubilados sin petanca. *El país, Sociedad*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, desde [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/05/02/actualidad/1367517121\\_361933.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/05/02/actualidad/1367517121_361933.html)
- Argulló, M. (1999). *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: Una aproximación psico-sociológica*. Tesis doctoral, no publicada, España, Universidad Complutense de Madrid.
- Arranz, M. (2012). *La población mundial. Características generales. Problemática derivada del envejecimiento demográfico en países ricos*. Recuperado el 05 de Agosto de 2013, desde <http://clio.rediris.es/n36/oposiciones/tema05.pdf>
- Berger, P. Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bermejo, L. (2006). *Promoción del envejecimiento activo. Reflexiones para el desarrollo de programas de preparación y adaptación a la jubilación*. Recuperado el 31 de octubre de 2013 desde <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2756877.pdf>
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Erik Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de investigación*, 2, 50-63.
- Casanova, E. (1993). El desarrollo del concepto de sí mismo en la teoría fenomenológica de la personalidad de Carl Rogers. *Rev. de Psicol. Gral. Y Aplic.*, 46, 177-186.
- Delval, J. (2008). *El desarrollo humano*. Madrid: Siglo XXI.
- Dulcey-Ruiz, E. (2002). Psicología del ciclo vital: Hacia una visión comprehensiva de la vida humana. *Revista latinoamericana de psicología*, 34, 17-27.
- ¿Es una obligación jubilar a los 60 o 65 años?. *Diario La Segunda*. Recuperado el 15 de Agosto de 2013, desde <http://www.lasegunda.com/Noticias/Buena-Vida/2013/04/840231/Es-una-obligacion-jubilar-a-los-60-o-65-anos>
- Frankl, V. (1990). *Logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1991). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.

- Frankl, V. (1995). *La presencia ignorada de Dios*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2011). *El hombre doliente*. Barcelona: Herder.
- Gutiérrez, E. y Ríos, P. (2006): Envejecimiento y campo de la edad: Elementos sobre la pertinencia del conocimiento gerontológico. *Última Década*, 25, 11-41.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. y (2010). *Metodología de la investigación* México: Mc Graw-Hill.
- Herner, M. (2010). *La teoría de las representaciones sociales: Un acercamiento desde la geografía*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2013, desde: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/huellas/n14a08herner.pdf>
- How the wealthy are redefining their retirement* (2012). Recuperado el 05 de Agosto de 2013, desde [https://wealth.barclays.com/en\\_gb/home/research/research-centre/wealth-insights/volume-12/future-attitudes-to-later-life.html](https://wealth.barclays.com/en_gb/home/research/research-centre/wealth-insights/volume-12/future-attitudes-to-later-life.html)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2006). *Fecundidad en Chile situación reciente*. Recuperado el 05 de Septiembre de 2013, desde [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/demografia\\_y\\_vitales/demografia/pdf/fecundidad.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/demografia_y_vitales/demografia/pdf/fecundidad.pdf)
- Kalish, R. (1996). *La vejez, perspectivas sobre el desarrollo humano*. Madrid: Pirámide.
- Maslow, A. (1993). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Argentina: Kairos.
- Miranda, J. (2012). *Proyección de pensión personalizada en Chile: Evaluación de su impacto en la decisión de jubilación*. Recuperado el 15 de Octubre de 2013 desde [http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8616\\_pdf.pdf](http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8616_pdf.pdf)
- Mora, M. (2002). *La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2013 desde <http://atheneadigital.net/article/view/55/55>
- Narro, N. (1993). La percepción de limitaciones y estereotipos en la jubilación. *Revista de psicología Universitas Tarraconenses*, 34, 1-115.

- Osorio, P. (2006). *La longevidad: Más allá de la biología. Aspectos culturales*. Recuperado el 26 de Octubre de 2013 desde [http://www.munitel.cl/file\\_admin/archivos\\_munitel/adul/adul36.pdf](http://www.munitel.cl/file_admin/archivos_munitel/adul/adul36.pdf)
- Peris, M. (1986). Gerogogía, una pedagogía para la etapa post laboral. *Revista Educar*, 9, 135-142.
- Rogers, C. (2005). *El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica*. Buenos Aires: Paidós.
- Salvarezza, L. (1996). *Psicogeriatría: Teoría y clínica*. Buenos Aires: Paidós.
- Servicio nacional del adulto mayor. (2011). *Estudio de recopilación, sistematización y descripción de información estadística disponible sobre vejez y envejecimiento en Chile*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, desde <http://www.senama.cl/filesapp/INFORME%20FINAL%20ESTUDIO%20RECOPIACION%20ESTADISTICA.pdf>
- Superintendencia de Salud de Chile. (2009). *Estudio fuerza mayor, una radiografía del adulto mayor chileno*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, de: [http://www.supersalud.gob.cl/documentacion/569/articles-5336\\_recurso\\_1.pdf](http://www.supersalud.gob.cl/documentacion/569/articles-5336_recurso_1.pdf)
- Taylor, L. (2009, Noviembre 17). How to manage Gen U: Generation unretired. *BloombergBusinessWeek*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, desde <http://www.businessweek.com/stories/2009-11-17/how-to-manage-gen-u-generation-unretiredbusinessweek-business-news-stock-market-and-financial-advice>
- Taylor, L. (2010, 26 de Julio). The unretired mark new demographic shift in workplace. *Accountingweb*. Recuperado el 17 de Agosto de 2013, desde <http://www.accountingweb.com/topic/human-resources/unretired-mark-new-demographic-shift-workplace>
- The unretirement index: Insights into americans' changing views of retirement* (2011). Recuperado el 05 de Agosto de 2013, desde <http://www.sunlife.com/us/v/index.jsp?vgnextoid=297ea84faec24210VgnVCM10000abd2d09fRCRD>

- Umaña, S (2002, Octubre). Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión. Recuperado el 11 de Noviembre de 2013, desde:  
<http://www.flacso.or.cr/index.php/publicaciones-jb-br-jb-i-labor-editorial-jb-i/cuadernos/336-cuaderno-no-127>
- Venegas, C. (2013). El valor de la experiencia. Recuperado el 05 de Agosto de 2013, de  
[http://www.trabajosenior.cl/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=3&Itemid=27](http://www.trabajosenior.cl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=3&Itemid=27)
- Vivanco, J. (2013, Octubre 09). Personas en edad de jubilar que siguen trabajando crecen 65% en la última década. *La Tercera*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 desde <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2013/10/655-546174-9-personas-en-edad-de-jubilar-que-siguen-trabajando-crecen-65-en-la-ultima-decada.shtml>



## **VIII. Anexos o Apéndices**

### **Anexo 1 Parámetros y guión de Entrevista**

El instrumento de recolección de datos se basó en el modelo de entrevista semi-estructurada, con un guión de veinte preguntas que fue elaborado por las investigadoras, fundamentando cada enfoque en las teorías asociables al estudio, y que posteriormente fue validado por expertos en las áreas Humanista, Organizacional y Metodológica. En cada entrevista se observaron parámetros éticos y de evaluación de calidad, además de contar con el consentimiento de cada entrevistado. Las entrevistas fueron llevadas a cabo en los lugares de trabajo de los participantes, bajo el orden de preguntas propuesto, y posteriormente fueron transcritas para ulteriormente ser analizadas observando metodología cualitativa de codificación, segmentación y su posterior análisis conclusivo que respondiera las preguntas de investigación.

#### **Guión de Entrevista**

1. ¿Qué significa para usted el trabajar?
2. Durante el transcurso del día ¿Qué reflexiones/pensamientos tiene acerca de cómo está manejando su vida laboral?
3. ¿Consideraría que su trabajo le ofrece algún tipo de satisfacción o bienestar personal? ¿Por qué?
4. Generalmente en su regreso a casa después de un día de trabajo, ¿cuál es la sensación (es) que predominan en usted?
5. ¿Qué significa para usted el realizar un buen trabajo?
6. ¿Por qué cree que algunas personas dicen que sin trabajo su vida no tiene sentido? ¿Qué cree que podría motivarlas a esa apreciación?
7. Según su opinión ¿de qué depende que el trabajar pueda ser considerado como una fuente de satisfacción o una necesidad forzada?

**Continuación - Guión de Entrevista**

8. ¿Qué significa para usted el jubilarse?
9. ¿Qué piensa acerca de la posibilidad de acogerse a jubilación?
10. Si usted se retirara, ¿qué haría con su tiempo libre?
11. Si tuviese que retirarse de su trabajo, ¿qué opina de buscar otra fuente de actividad no necesariamente remunerada? ¿Por qué lo haría?
12. ¿Qué piensa y siente cuando se entera que sus amigos/familiares cercanos se han acogido a jubilación?
13. ¿Por qué cree que una persona podría aplazar su retiro a pesar que cumple con todas las condiciones para jubilarse tranquilamente? (tiene dinero, salud, familia)
14. ¿Por qué cree que hay personas que se jubilan y vuelven a trabajar aunque no tienen necesidad económica? ¿Usted lo haría?
15. ¿Qué cosas cree que le pueden suceder a una persona que ha trabajado durante toda su vida y es obligada a jubilarse?
16. ¿Cómo se siente en relación a las decisiones laborales que ha tomado? (ej. continuar trabajando, buscar otra fuente de actividad no remunerada, trabajo social, etc.) ¿consideraría que pudo decidir con libertad de acción?
17. Si las empresas guiaran y ayudaran a sus trabajadores en el proceso de jubilación, en su opinión ¿qué cosas son las que debiesen hacer?
18. ¿Cuál es su opinión respecto a cómo es considerada la experiencia de las personas mayores en la actualidad?
19. ¿Cuáles cree usted que serían las ventajas de contratar una persona mayor v/s una persona joven?
20. Si usted trabajara en Recursos Humanos de una empresa, ¿qué acciones cree que su departamento debería considerar frente a colaboradores que no desean jubilarse?

## **Anexo 2 Validación Instrumento de Recolección de Datos**

El cuestionario semi-estructurado usado como método de recolección de datos, posterior a su elaboración por parte de las investigadoras, fue validado por expertos en las áreas Humanista, Organizacional y Metodológica, para asegurar la objetividad de las preguntas y la ausencia de sesgos que pudiesen comprometer la imparcialidad del instrumento. Los profesionales validadores cuentan con una vasta experiencia en sus áreas, lo que les provee de una visión experta cuyo alcance fue clave para la elaboración del instrumento. El detalle de los expertos validadores es el siguiente:

**Sra. Amira Juri Nahas**

Psicóloga, Magister en Educación

*Pericia requerida:* Área Humanista

**Sr. Felipe Saavedra Ponce de León**

Psicólogo, Magister en Ciencias Políticas

*Pericia requerida:* Área Organizacional

**Sr. Ignacio Gallardo Navarro**

Psicólogo, Doctor en Psicología

*Pericia requerida:* Área Metodológica

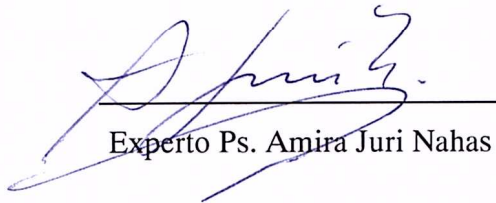
Dado que el señor Gallardo es el Docente Guía de esta tesis de grado, no se consideró necesario el anexar una carta de validación para su área de pericia requerida.

El panel de expertos mencionado, no sólo alude a su expertise en el área mencionada, pues su nivel de conocimientos y experiencia trasciende los límites del enfoque requerido, entregando orientación y valor agregado a la investigación.

## Carta de Validez del Instrumento

Yo, Amira Juri Nahas, Psicóloga y Magister en Educación, certifico que he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Entrevista Semi Estructurada), para su aplicación a la muestra seleccionada, elaborado por los tesistas: Paulina Bahamondez, Gema Cruz, Lisette Leiva y Antonia Orellana, en el desarrollo de la investigación de tesis titulada: **Representaciones Sociales en la Retirada del Ciclo Vital Profesional y el alejamiento del Mundo Laboral: El Fenómeno de los “Trabajadores Eternos”**, para optar al Grado de Licenciado en Psicología y al Título Profesional de Psicólogo.

El instrumento analizado es válido y confiable en cuanto a la estructuración, redacción y contenido de ítems.



Experto Ps. Amira Juri Nahas

Santiago, Octubre de 2013

### Carta de Validez del Instrumento

Yo, Felipe Saavedra Ponce de León, Psicólogo y Magíster en Ciencias Políticas, certifico que he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Entrevista Semi Estructurada), para su aplicación a la muestra seleccionada, elaborado por los tesisistas: Paulina Bahamondez, Gema Cruz, Lisette Leiva y Antonia Orellana, en el desarrollo de la investigación de tesis titulada: **Representaciones Sociales en la Retirada del Ciclo Vital Profesional y el alejamiento del Mundo Laboral: El Fenómeno de los “Trabajadores Eternos”**, para optar al Grado de Licenciado en Psicología y al Título Profesional de Psicólogo.

El instrumento analizado es válido y confiable en cuanto a la estructuración, redacción y contenido de ítems.



Experto

Ps. Felipe Saavedra Ponce de León

Santiago, Octubre de 2013