

NARRACIONES DE LA CALIDAD, SENTIDO Y PROYECTO DE VIDA EN EL
PROCESO DE JUBILACIÓN DE UNA MUJER QUE TRABAJO DURANTE 34 AÑOS
EN LA CAJA AGRARIA

Diana Natalia Alvarado Toquica, Giselle Johana Iregui Roa
Luz Mery Carvajal Marín *

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.
JUNIO 2010

* Directora del Trabajo de Grado. Profesora de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.

Tabla de contenido

RESUMEN.....	2
0. INTRODUCCION.....	3
0.1. Planteamiento del problema.....	6
0.2. Fundamentación bibliográfica.....	13
0.3. Objetivos.....	62
0.3.1. Objetivo general.....	62
0.3.2. Objetivos específicos.....	62
0.4. Categorías.....	63
1. METODO.....	66
1.1. Diseño.....	66
1.2. Instrumento.....	71
1.3. Participantes.....	71
1.4. Procedimiento.....	74
2. RESULTADOS.....	76
3. DISCUSION.....	88
REFERENCIAS.....	105
APENDICES.....	113
Apéndice A. Formato guía para entrevistas a profundidad.....	114
Apéndice B. Formato utilizado de consentimiento Informado del Participante.....	115
Apéndice C. Transcripción de entrevistas.....	116
Apéndice D. Árboles de relaciones.....	130
Apéndice E. Matriz de categorías.....	133

Resumen

Narraciones de la Calidad, Sentido y Proyecto de vida en el proceso de jubilación de una mujer que trabajó durante 34 años en la Caja Agraria

Diana Natalia Alvarado Toquica, Giselle Johana Iregui Roa,

Luz Mery Carvajal Marín*

El objetivo de este estudio fue analizar y comprender cómo el proceso de jubilación de una mujer de 65 años, que trabajó durante 34 años en la Caja Agraria, afectó su calidad, sentido y proyecto de vida. El método utilizado fue una investigación de corte cualitativo, con un diseño descriptivo. Se realizaron tres (3) entrevistas a profundidad, para indagar sobre la vida laboral, la preparación para la jubilación y la vida de jubilada de la participante. La información recogida se sistematizó a través de árboles de relaciones y matrices que permiten identificar las categorías, tanto las establecidas en el estudio, como aquellas emergentes. De acuerdo con los resultados encontrados, se observó que la empresa en la cual trabajó, le proporcionó a la mujer participante a lo largo de su vida laboral, recursos, estrategias y capacitación, lo que contribuyó a su preparación para la jubilación, influyendo positivamente en su calidad, sentido y proyecto de vida.

Palabras claves: Jubilación (SC 44470), Calidad de vida (SC 42485), Sentido de vida (SC 28362), Proyecto de vida (SC 700706).

* Directora del Trabajo de Grado. Profesora de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.

0. INTRODUCCIÓN

La jubilación en todo el mundo y particularmente en Colombia se ha convertido en un proceso complejo y difícil de vivir, desde el punto de vista social, jurídico y psicológico. Por ello investigamos la jubilación como una transición de la vida que involucra consecuencias físicas, económicas, sociales, jurídicas y psicológicas.

Iniciamos con una breve descripción del mundo del trabajo y la importancia que este tiene en la vida de las personas, el cuál impone una identidad y un estilo de vida determinado. Para esto describimos algunas características del fordismo, utilitarismo y neoliberalismo que nos permitieron contextualizar para contextualizar la historia del mundo del trabajo.

Más adelante nos referimos a la importancia de las organizaciones, lugar donde se realiza el trabajo y donde los individuos podrían desarrollarsus competencias, se dividen principalmente en 2 categorías: contextuales, que incluye el tamaño, la tecnología y el ambiente organizacional; y los aspectos estructurales, que se relacionan con las características internas de la organización como su nivel de formalización y de complejidad en cuanto a jerarquías de autoridad, y complejidad geográfica en cuanto al nivel de dispersión de las oficinas y del personal, el nivel de centralización o descentralización de la autoridad y el alcance del control (Daft, 1999).

Así también, teniendo en cuenta que el interés principal de la presente investigación es el ser humano, se menciona el área de talento humano, por lo que el desarrollo del talento humano consiste en la apertura de un concepto cerrado, como suele concebirse al de talento humano, mediante una segmentación del mismo basada en la metodología de gestión de recursos humanos por competencias, así las personas podrán trabajar para el mejoramiento de

ciertas competencias como una manera de acercarse al concepto de talento, talento y competencia suelen usarse como sinónimos ya que el talento humano necesario para tener éxito en determinados puestos de trabajo se puede desdoblar en competencias, así el concepto de talento podrá ser medido y no sin dificultad desarrollado (Alles, 2006).

Por otra parte, debido al incremento de la población adulta mayor en Latino América es necesario crear políticas que acompañen la tendencia al envejecimiento activo, que permita un proceso digno de trabajo y de retiro laboral que hasta ahora solo ha sido abordado por medio de sistemas y programas independientes, con objetivos específicos, débilmente coordinados y sin mayor impacto (OIT, 2006).

En Colombia existen leyes que velan por el bienestar de esta población regulado por el Estado a través de un régimen de seguridad social, que tiene como objetivo velar por la calidad de vida individual y la integración de la comunidad (Morera, 2002); dentro de la seguridad social se encuentra la jubilación y todas las leyes que circulan alrededor de este concepto.

De esta manera, hacemos una breve descripción del sistema pensional colombiano, las entidades encargadas, los requisitos para obtenerla, los diferentes tipos, normas, reglamentos, políticas, derechos y deberes de los afiliados y pensionados y sus reformas.

Para luego concluir con una descripción del proceso que implica la jubilación asumida como una transición, que requiere de una preparación preventiva que articule programas sólidos que le proporcione a los empleados próximos a jubilarse, herramientas para tener una mayor calidad de vida después de su retiro laboral. Entendiendo la calidad de vida como un estado de bienestar en todas las áreas de la vida, ya sean tanto físicas, como económicas, sociales, culturales, familiares y emocionales (Natalicio, 2000).

Así como también se tendrá en cuenta dentro de esta descripción, el concepto sentido de vida que de acuerdo con Trujillo (2009), el sentido es aquel que ofrece motivos, dirección,

guía a través de la vida, y para alcanzarlo requiere la construcción de unos proyectos que aterrizan todos aquellos propósitos lejanos que el marco el sentido de vida encontrado.

Con este propósito investigamos cómo fue el proceso de jubilación de una persona de 65 años que estuvo vinculada al Banco Caja Agraria por 34 años, teniendo en cuenta que su proceso estuvo acompañado por un programa de retiro laboral. De esta forma se quiso indagar cómo la calidad, sentido y proyecto de vida se vieron influenciadas por cada uno de los momentos que hacen parte de un proceso de jubilación: prejubilado, preparación para la jubilación y jubilado.

0.1. Planteamiento del problema

El proceso de jubilación es una de las transiciones propias de la vida laboral que genera grandes preocupaciones en mujeres y hombres que han trabajado y cotizado su pensión, ya sea de forma obligatoria o voluntaria. Patiño (2006) afirma que el retiro visto como un evento social, tiene inmersos una serie de significados tanto negativos como positivos, de los cuales depende el ajuste y adaptación. Aquellos significados que se construyen durante este proceso son: estar más tiempo con la familia, oportunidad de realizar cosas nuevas, mejorar su calidad de vida, sensación de inutilidad, sensación de una vida vacía, disminución de ingresos, entre otras.

De acuerdo con el Artículo 27 del Decreto 3135 de diciembre 26 de 1968, la Pensión por Jubilación es el derecho que tienen los colombianos a que, por la respectiva entidad de previsión, se les pague una pensión mensual vitalicia de jubilación.

De esta manera, según la Ley 797 del 29 de enero de 2003 sobre la reforma pensional, a partir del 01 de enero de 2009 la condición general para aplicar a pensión por jubilación en Colombia son: en primer lugar, las mujeres deben tener 58 años y los hombres 62 años, y en segundo lugar, las personas deben cotizar como un mínimo de 1200 semanas. Los colombianos tienen la posibilidad de acceder a dos regímenes, los cuales tienen condiciones y requisitos distintos, por tanto, en cuanto al régimen de Prima Media (RPM), las mujeres deben tener 55 años de edad, y los hombres 60 años, y deben cotizar a 1300 semanas. En el régimen de Ahorro Individual (RAIS), los hombres deben tener 62 años y 57 años las mujeres, y deben cotizar 1175 semanas por año (Cardona, Estrada y Agudelo, 2002).

Para Dulcey y Londoño (2007) el retiro es el derecho que tienen las personas a pensión, este hecho consiste en dejar de ejercer un rol o cargo específico el cual se determina por normas legales y en ocasiones por los reglamentos que tiene cada organización o entidad.

Este proceso tiene en cuenta aspectos como edad, género, tiempo, tipo y contextos de trabajo, en donde también interviene el aspecto socioeconómico.

La jubilación, como se ha mencionado antes, es un proceso de cambios, hace parte de las transiciones que las personas tienen a lo largo de sus vidas. Las transiciones son definidas como eventos periódicos los cuales rompen con el pasado y generan elementos nuevos en la vida de cada una de las personas, siendo la estabilidad rota por períodos de cambio. Así mismo, debido a que las transiciones se entienden como un continuo, cabe tener en cuenta que el desarrollo se relaciona más con acontecimientos que con secuencias establecidas, de igual manera de acuerdo con esta perspectiva, el tiempo es la interacción entre el pasado, presente y futuro, por tanto, esto posibilita entender las transiciones como el resultado de la relación que existe entre eventos anteriores, actuales y futuros o venideros, gracias a este planteamiento se consideran las transiciones como sucesos que pueden llegar a planearse en la medida en que se puedan prever, lo cual depende de las situaciones que viven las personas (Uribe, 2001).

Por otra parte, de acuerdo con Moragas (2001) muchos empleados concretan todos sus intereses y objetivos exclusivamente en el trabajo, por eso al acercarse al momento de su jubilación la persona se siente desvalida y su vida pierde sentido, de ahí la importancia de prepararlos, para identificar otros intereses y objetivos importantes en sus vidas que logren llenar el vacío laboral, también se debe crear conciencia en las personas adictas al trabajo de la importancia de no basar su vida en un único fin, de cultivar aficiones y actividades al margen del trabajo, de fortalecer vínculos y darle prioridad a sus afectos para que en la cercanía al momento de su jubilación sus vidas sigan teniendo sentido y consideren este proceso como una posibilidad de encontrar otros significados inexplorados.

Así como también, cada cual debe buscar su equilibrio de intereses y actividades que sustituyan al trabajo, se puede decir que algunos expertos en el tema sugieren que la preparación para la jubilación, debe empezar con bastante tiempo de antelación: 3 a 5 años es un tiempo adecuado para orientar la jubilación y crear hábitos motivacionales para que este proceso suponga realmente un cambio de intereses, que para ellos la vida tenga sentido y valga la pena vivirla, así mismo, logren ser aceptados por la sociedad como sujetos participes y de derechos (Moragas, 2001).

Según Ardila y Dulcey (1976) teniendo en cuenta la fragilidad especial en que se encuentran las personas en este momento de su vida, es importante que las empresas le proporcionen a sus empleados, información acerca de este proceso, por medio de conferencias, consultas individuales y grupales donde compartan experiencias que los ayude a ampliar su visión sobre la situación, prepararlos para darles mayor seguridad y confianza orientándolos y ubicándolos en lo que podría ser su vida en un futuro.

También es primordial hacer un seguimiento individual para que se sientan acompañados y apoyados en este proceso, dar orientación legal, económica y médica que agilice los trámites burocráticos y engorrosos a los que deben someterse, indagar qué actividades pueden realizar después del retiro para seguir sintiéndose activos y productivos, apoyados en la ejecución de su empresa propia, porque las actitudes cambian si se piensa que se va a realizar una actividad que tiene una remuneración económica (Ardila y Dulcey, 1976).

La jubilación es un momento de gran importancia para las personas que han estado vinculados a la vida laboral, es útil y pertinente explorar acerca de cómo vive una persona hoy en día el antes, el durante y el después, de esta valiosa fase la cual está constituida por el final de una vida laboral y el comienzo de un estilo de vida diferente, que inquieta y genera incertidumbre respecto a su futuro, como también, indagar los significados que ha construido en relación a su calidad de vida, entendida como el bienestar, el desarrollo, la felicidad o el

buen vivir, dentro de la cual interactúan los aspectos sociales, económicos, psicológicos y de salud (Dulcey y Londoño, 2007).

La calidad de vida tiene en cuenta tanto los estados y procesos internos o subjetivos y externos u objetivos, no olvidando las cualidades y condiciones vitales del hombre, tales como los aspectos sociales, económicos, culturales, históricos, políticos, biológicos y psicológicos que hacen parte de la construcción y el desarrollo del ser humano (Contreras, 1985, citado por Trujillo, Tovar y Lozano, 2004).

Así mismo, debido a que en este proceso se efectúa una serie de cambios, es pertinente indagar de que manera este ha influido en el sentido y proyecto de vida, teniendo en cuenta que en esta transición hacen parte tres momentos de gran pertinencia (antes, durante y después de la jubilación), dentro de los cuales es fundamental analizar cómo interactúan estos dos conceptos, que hacen parte del desarrollo y ciclo vital de cada ser humano.

De acuerdo con Viktor Frankl citado por Maríñez (2003), el sentido que le pone cada ser humano a su vida, no puede darse, no es algo que está visible a los ojos, ni tampoco está al alcance en la dimensión material de las cosas, por el contrario, el sentido va entrelazado a la existencia propia de cada persona, así como también a su ámbito espiritual. Así mismo, el sentido de la existencia no está escrito con anterioridad, como tampoco es algo que pueda adquirirse del pasado ni mucho menos de la historia, es primordial tener en cuenta que el sentido es algo que debe encontrarse en cada presente, ya que lo que caracteriza la búsqueda del sentido de la vida es la percepción que tiene cada persona de su posibilidad, la cual nace del transfundo de la propia realidad. Por tanto el sentido se debe descubrir, pero no debe inventarse o reducirse a una simple ilusión o proyección subjetiva.

Así mismo, el sentido orienta los proyectos que vinculan planes. Los planes tienen como función aterrizar cotidianamente los proyectos que de manera progresiva realizan el sentido.

Por tanto, el sentido se descubre, y el proyecto se construye, se realiza y se inventa, con el fin de llevar a cabo el sentido de vida (Trujillo, 2006).

Por tanto, la jubilación es una situación vivida e interpretada de forma diferente en cada persona, así mismo en cada entorno organizacional y también en cada contexto socioeconómico, cultural e histórico. Por esta razón es importante y de gran interés indagar por el proceso de jubilación, teniendo en cuenta que este no se vive de manera generalizada, sino que tiene en cada caso particular distintas formas de afrontar, superar, manejar y entender este cambio el cual se da tanto a nivel económico como social y psicológico.

De esta manera, esta investigación posee una relevancia a nivel interdisciplinar, ya que dentro del proceso de jubilación se ven involucradas diferentes áreas, como la psicología, la sociología y el campo del marco jurídico.

Por tanto desde la psicología, explorar el proceso de jubilación y las formas como un jubilado construye sus significados frente a este, hará posible un mayor acercamiento a las situaciones personales relacionadas con el tema. Se podrán identificar, cuáles son las formas de afrontar su retiro en un caso específico, teniendo en cuenta qué posibilidades existen, cuáles son las alternativas que tienen a la hora de realizar el proceso de jubilación y cómo puede cambiar su calidad de vida, su sentido y proyecto de vida, en la experiencia de esta transición.

Así también, el problema planteado interesa a la sociología, debido al incremento en el envejecimiento de la población que ha ocurrido en los últimos años, y esto supone un aumento en personas que experimentan el proceso de jubilación. De esta manera, debido a este incremento es para la sociología de gran importancia el frecuente aislamiento que supone la jubilación, al perder las relaciones con sus compañeros de trabajo y al dejar de sentirse agente activo dentro de la sociedad (Moragas, 1991). Por esta razón, el conocer para la

sociología cómo experimenta una persona su proceso de jubilación, es útil para acercarse más a este fenómeno y encontrar posibles estrategias para abordar a nivel social y cultural esta problemática.

Por último, en cuanto al campo jurídico, teniendo en cuenta el envejecimiento poblacional mencionado anteriormente, para esta área es de gran importancia conocer el proceso de jubilación, ya que es de gran importancia crear políticas que presten atención a la diversidad de las situaciones sociales de los jubilados y personas de edad, así como también, que movilicen mejor los recursos a favor de un mayor número de personas mayores y que combatan de una manera más eficaz los riesgos de exclusión social que en muchas ocasiones se evidencia en los jubilados y adultos mayores (Del Llano, Pérez e Hidalgo, 2004).

Cabe mencionar que debido a que ésta investigación está dirigida al análisis de la transición de jubilación de una persona, es importante nombrar la empresa que acompañó y fue escenario de este proceso. El Banco Caja Agraria fundada en 1931, era una sociedad nacional anónima de economía mixta, perteneciente al sector agropecuario, vinculada al Ministerio de Agricultura, autorizada para desarrollar operaciones propias de un establecimiento bancario y actividad aseguradora. Fue creada con el fin de colaborar en la satisfacción de las necesidades de los agricultores y los campesinos, sus principales servicios eran: facilitación de líneas de crédito, servicio técnico, manejo de granjas, entre otros. La Caja Agraria por medio de los créditos a los agricultores, hizo posible la garantía al derecho alimentario y al fomento del sector primario en Colombia (Caja Agraria, 2008).

Cabe resaltar que en el 1996 la Caja Agraria buscaba ser el Banco Agrario con el fin de operar con rentabilidad, basándose en eficiencias, eficacia y efectividad. El actual presidente en el año 1996 quería convertir la Caja en un moderno y estructurado Banco Agrario, en donde los 8224 empleados trabajaran no bajo los dictámenes del sindicato, sino teniendo en cuenta principalmente la atención al cliente con voluntad y vocación de servicio. Así mismo,

a la luz de un mejoramiento y un cambio de la empresa, el presidente de ese momento, quería trabajar bajo el sistema de outsourcing tanto en el área tecnológica como en concientizar a los empleados de la necesidad de transformarse en trabajadores rentables (Clase Empresarial, 1996).

Por otra lado, se menciona que se pretendía trabajar en un plan de incentivos con el objetivo de que los gerentes regionales tuvieran salario compartido entre sueldo fijo e incentivos por resultados, como también tenían en mente que sus nuevos vicepresidentes fueran banqueros y no cuotas políticas. Por último, pretendían implementar un sistema moderno de selección, ascensos y traslados para que la gente se vinculara por lo que hiciera y no por palancas (Clase Empresarial, 1996).

Mediante el Decreto 1065 del 26 de junio de 1999 se determinó la disolución y liquidación de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero S.A. (Caja Agraria, 2008).

La pregunta que guió este estudio estuvo dirigida a describir cómo fue la transición de una persona en el proceso de jubilación en una empresa que implementó un programa de preparación para la jubilación, teniendo en cuenta de qué manera se ven influenciadas la calidad de vida, su sentido y proyecto de vida, por tanto se plantean el siguiente interrogante: *¿De qué manera influye un programa de preparación para la jubilación dentro de la transición de un proceso de jubilación, en la calidad de vida, en el sentido y proyecto de vida de una persona?*

0.2. Calidad, sentido y proyecto de vida en el proceso de jubilación

Antecedentes

La población mayor en América Latina, se incrementará de 42,3 a 100,7 millones entre los años 2000 y 2025, pero este incremento se profundizará entre los años 2025 y 2050 por lo que la población adulta alcanzará a los 188,3 millones, debido a esto los adultos mayores, pasarán de representar 8.1% de la población total en el año 2000, al 14,5% en el 2025 y 24,1% en 2050.

En el Censo realizado por el DANE, las estimaciones en Colombia para el año 2005 en relación al número total de habitantes era de 42'888.592 personas a nivel nacional, de las cuales 5'300.960 se encontraban entre los 55 y los 80 años en adelante, en donde 2'480.153 eran hombres y 2'820.807 mujeres, basándose en estas cifras el DANE realizó proyecciones en los años 2006-2020, por lo que en el año 2009 el número total de habitantes a nivel nacional sería de 44'977.758, en relación a las personas entre los 55 y los 80 años en adelante, se proyectó que para este año serían 6'050.552, de los cuales hombres serían 2'814.156 y 3'236.396 mujeres.

Para Dulcey (2004), estas transformaciones se deben a los avances culturales científicos y tecnológicos en diferentes campos del saber, acompañados de mejoramientos en la salud, nutrición y la educación, lo cual hizo que se produjera un considerable incremento de la longevidad humana en todo el mundo.

Debido a este incremento en la población adulta mayor, existen actualmente estudios encaminados a indagar las formas de vida y necesidades de este grupo poblacional. Por tanto, cabe mencionar algunos de estos, los cuales dan una mirada más amplia y permiten un mejor acercamiento a la realidad actual de los adultos mayores. En primer lugar, en una investigación realizada por Cardona, Estrada y Agudelo (2002) acerca de las características de la calidad de vida: económicas, familiares, sociales, de seguridad social y condiciones de

salud de la población adulta mayor de la ciudad de Medellín, se encontró que la calidad de vida del adulto mayor es multidimensional compuesta por aspectos objetivos y subjetivos que comprenden: salud, autonomía, nivel de satisfacción, ingresos, redes de apoyo, servicios sociales, vivienda adecuada, actividades de esparcimiento, participación social y oportunidad de toma de decisiones, teniendo un peso mayor las variables subjetivas como lo son las redes de apoyo y la autonomía.

Así mismo, una investigación realizada por Trujillo, Tovar y Lozano (2006) acerca de la calidad de vida en adultos mayores, dio a conocer que se evidencian algunas tensiones entre polos que caracterizan la calidad de vida, algunas de estas son las que surgen entre el agenciamiento individual y las condiciones de vida, así mismo, tensiones que surgen entre una actitud optimista y una actitud conformista, y entre una visión positiva del futuro y una perspectiva desesperanzada. Como también se encontró que los auto-esquemas (autoestima, autoconcepto, autoevaluación, autocuidado, autocontrol) de los adultos mayores se han ido destruyendo a través de su historia, debido a las percepciones que otras personas significativas han tenido de ellos: sus familiares, amigos, vecinos. Por otro lado, para cada adulto mayor la producción del sentido y el significado que tiene la vida atraviesa por procesos subjetivos que se apropian o se alejan de las legitimaciones institucionalizadas que influyen en su desarrollo, empezando con la socialización primaria y siguiendo con la secundaria.

Como también esta investigación mostró que los adultos mayores construyen el sentido de sus vidas en familia, comunidad de sentido que se sostiene de las relaciones que se establecen con todos sus integrantes. Si estas relaciones son positivas, el sentido puede transformarse en proyectos de vida, sin embargo, si son negativas el sentido se quiebra, generando así fracturas en la perspectiva temporal de la personalidad (Trujillo, Tovar y Lozano, 2006).

Así también, en la investigación de Trujillo, Tovar y Lozano (2006), se encontró que en los adultos mayores, el conformismo es una grandiosa defensa en contra de las circunstancias desfavorables que la historia ha impuesto en sus biografías, tal defensa se da en ausencia de las condiciones de posibilidad para que ellos se desarrollen por el camino ideal, que sería el optimismo, y afirman que esta defensa puede ser superable.

Cabe resaltar que dentro de los cambios que viven y experimentan los adultos mayores, es el proceso de jubilación, sin generalizar a toda la población, pero que en la gran mayoría de las personas adultas es de gran relevancia y hace parte de su proceso de envejecimiento (Rodríguez y Aguilar, 2005). La jubilación se entiende como una transición de la vida, dentro de la cual intervienen aspectos tanto positivos como negativos que dependen de la manera como cada persona asuma los cambios que trae consigo este proceso (Boada, López, Pastor, Varela, Villar y Zaplana, 2003).

De esta manera, en relación al tema de la jubilación se han hecho estudios como una investigación realizada por Boada, López, Pastor, et al (2003), acerca de los significados que se atribuyen con mayor frecuencia a la jubilación, se encontró que la gran mayoría de estos, estaban relacionados con aspectos positivos, asociados a “nuevo comienzo”, el cual se vinculaba con la realización de actividades de desarrollo; mientras los que estaban asociados con “descanso” o “continuidad” se relacionaban con ocio experimental.

Otra investigación que es importante citar es una realizada por Rodríguez y Aguilar (2005) sobre la calidad de vida en profesores universitarios jubilados, se encontró que cada persona tiene su propia percepción de lo que significa la jubilación, y la manera como se afronte es determinante y muy importante. Como también, mostró que la familia y la sociedad tienen un papel muy importante en la calidad de vida de los jubilados, debido a que la primera es el punto vital para el éxito de su desarrollo, y la segunda porque promueve este

cambio y debe dar las pautas y los ajustes para que la transición sea gradual y benéfico en el núcleo familiar.

Una investigación realizada por Holguín y Videla (1986), hace un análisis histórico de las condiciones del jubilado y sus proyecciones a nivel mundial muy interesante, que arroja diferentes problemas que afectan a jubilados y empresas y en general a toda la sociedad, que dieron origen a esta investigación y a proponer soluciones viables desde el punto de vista económico y psicosocial. Abordan la situación legal, social, económica y los aspectos personales, destacando la salud que es la que determina su capacidad laboral y proponen un programa de prejubilación que involucra a la empresa y los empleados próximos a jubilarse y pretende que las 2 partes se beneficien con esto.

Así también, una investigación elaborada por Escobar, Delgado y Puerta (1988), hace referencia a la desadaptación que puede causar la jubilación en la vida de las personas a causa de cambios físicos, intelectuales, familiares, sociales, económicos y psicológicos, y la escasa preparación que existe a la jubilación por falta de consciencia de la necesidad e importancia de dicha preparación, y en caso de realizarse, se orienta a la producción y no a la persona en sí misma para potenciar sus posibilidades y encausarlas con una perspectiva positiva. Por esto consideran fundamental la necesidad de organizar diferentes actividades con personas jubiladas que contribuyan a una mejor adaptación y proponen unas actividades grupales que permitan intercambiar ideas y vivencias acerca del tema que les generen respuestas y permita la ruptura de estereotipos que constituyen un obstáculo frente al cambio, y pretenden demostrar si estas actividades influyen o no en la vida de los jubilados.

Por otra parte, Baquero, Barquil, Damiani y Gómez (1986), realizaron una investigación cuasi experimental con el fin de identificar si existen diferencias en los estilos de aprendizaje

y planificación de metas grupal en personas jubiladas, después de la participación en un taller de planificación, acción, evaluación y reformulación de metas.

El tema de la jubilación ha sido abordado principalmente en su parte económica, política, jurídica, sociológica e histórica de acuerdo a las investigaciones encontradas, escasamente se ha analizado este tema desde la psicología, esto, creemos que es debido a que el interés por este fenómeno se ha concentrado en la productividad del individuo y no en su bienestar.

En relación con lo anterior, se encuentra relevante y pertinente elaborar una investigación dirigida a conocer y describir la transición de la jubilación de una persona, teniendo en cuenta las percepciones y significados que relata en relación a su calidad de vida, sentido y proyecto de vida.

Fundamentación Teórica

El mundo laboral ocupa la mayor parte del tiempo de las personas que se encuentran activas, este prácticamente domina sobre el resto de las actividades y construye el mecanismo de integración económica y cultural al grupo social, así mismo, ocupa aproximadamente dos tercios de la vida adulta de las personas, y en algunos casos de los niños, adolescentes y jóvenes. De acuerdo con Fericgla (2002), las finalidades y los valores que orientan la vida del individuo y en sociedad, según la antropología, el *ethos* de las sociedades actuales está subordinado a una ética del trabajo y de la felicidad ligada al consumo como capacidad, la cual es derivada del producto del trabajo.

Según Fericgla (2002), el trabajo no es solo una forma de ganarse la vida, es la parte más importante de la trama vital debido a que impone un orden y unos patrones de conducta, unas relaciones sociales de forma y fondo que son impuestas por la cultura y determinadas por la ubicación laboral, así como también otros aspectos de la vida social e individual.

El trabajo ha estado presente en la historia del ser humano, la definición y el significado ha cambiado de acuerdo al contexto social, histórico y cultural, pero siempre ha sido un aspecto importante de la vida del individuo y de la sociedad. Rey, Rubio y Vieyra (2002), mencionan tres momentos importantes, los cuáles influyeron de manera significativa en el mundo laboral, a saber: el fordismo, el utilitarismo y el neoliberalismo, en donde también es de gran importancia tener en cuenta la concepción de los trabajadores en el mundo laboral.

En primer lugar, cabe anotar que a partir de la época del fordismo, se va construyendo la sociedad industrial, de la que hacían parte los trabajadores, tanto los directivos, como aquellos que desempeñaban funciones más operativas y el Estado (Rodríguez, 1999). Dentro del concepto de fordismo se pueden tener en cuenta dos posturas, en primer lugar, se refiere a la cadena de montaje como parte de la organización la cual se asocia al taylorismo, también entendida como método de organización del trabajo taylorista-fordista, y por otro lado, el cual tiene que ver con la organización social en donde se vinculan la producción en masa con el consumo en masa, como también incorpora un modo de regulación social y laboral (Blanch, Espuny y Gala, 2003).

Este nace en las grandes unidades productivas de Estados Unidos, Inglaterra, Alemania y Francia, se difunde un patrón de división de las tareas y los oficios de los operarios, supervisados por ingenieros e implementada de manera vertical desde arriba. Cabe resaltar que el nombre fordismo surge del esquema que introduce Henry Ford relacionado con la cadena de producción en el sector automotriz, cuyo objetivo era atender a los grandes mercados nacionales de consumidores (Arango y López, 1999).

Por lo que, desde este momento el mundo del trabajo se separa de la pobreza generalizada por primera vez, la cual toma la forma de factor demandada en la construcción de mercados de consumo nacionales (Alonso, 2000).

Así mismo, según Safón (1997) el fordismo surge gracias a la eficiencia tecnológica de la producción planificada, la cual está basada en la separación entre concepción y ejecución, así como también, en la eficiencia económica de fábricas de gran escala, por tanto, este se relaciona con la lógica económica, la lógica de la ventaja comparativa y del funcionamiento del mercado.

Por otro lado, en el fordismo la dependencia entre la remuneración y el trabajo tomará un nuevo giro, ya que esto definió lo que más adelante se llamó “el círculo virtuoso”; de acuerdo a este concepto, el salario del trabajador no simplemente debía responder a sus necesidades de subsistencia, sino que debía generar también un excedente que sería reinvertido en consumo, el cual repercutiría en la mejora de la producción (Gutiérrez, 2007).

De acuerdo con Gutiérrez (2007) la sociedad moderna industrial se basa en la relación hombre – máquina – producto, en el sistema asalariado y en el intercambio monetario. Así también, el protagonista de esta época es el obrero aquel que se dedica a la elaboración de un producto en un ambiente urbano gobernado por el tiempo analógico del reloj.

La pregunta sobre lo social, surge en esta era del progreso, en donde intervenían aspectos tales como el mercado, el consumo, la organización empresarial de la producción, el industrialismo, el parlamentarismo y el corporalismo, de esta manera nace la reforma de lo social la cual fue constituida por el sistema de relaciones laborales fordistas (Alonso, 2007).

Alonso (2007) señala el fordismo como la época en la que aparece el Estado de Bienestar, en donde se consideraba principalmente el optimismo de la función social de la empresa lo cual garantizaba la formación de identidades estables en grandes espacios colectivos que partía de una solidaridad pasiva, donde moderadamente intervenía el Estado.

En relación con lo anterior, la empresa fordista de los años 50 y 60 se caracterizaba por mercados locales e internacionales cuya demanda era creciente, en relación con volúmenes, y por otro lado, estable en cuanto a la calidad y las características de los productos. Se tiene en cuenta también que las empresas luchaban por cubrir la demanda, lo cual generó un gran ambiente de competencia, en donde solo muy pocas empresas de pequeña o mediana dimensión encontraban espacio en este continuo crecimiento dimensional cuyo objetivo principal era cubrir la demanda potencial. Esto logró que aquellas empresas que se sentían amenazadas crearan nuevas e innovadoras estrategias para alcanzar la meta de producción (Safón, 1997).

En segundo lugar, otro lente teórico que cabe mencionar dentro de la contextualización histórica del trabajo, es el utilitarismo, el cuál surge de las filosofías de Jeremy Bentham (1748-1832) y John Stuart Mill (1806-1873), el primero fue un importante filósofo y desarrolló esta idea de la utilidad y un cálculo utilitario en *Introduction to the Principles of Morals and Legislation* (1781). Bentham creía que el dolor y el placer explican no sólo las acciones de las personas sino también definen lo que es bueno y moral, así mismo creía que este fundamento podría llegar a brindar una base para la reforma social, legal y moral en la sociedad (Anderson, 2004). De acuerdo con Rodríguez (2001), el utilitarismo propone el conjunto de todas las utilidades individuales y como resultado, el ordenamiento de este conjunto de manera ascendente según las preferencias. Así mismo, según Bentham, el bien y la felicidad significan lo mismo y que el objetivo y único fin del gobierno es evitar el dolor y promover la felicidad (Fuks, 1999).

Como también, Bentham planteó que una acción es buena si es útil para alcanzar la felicidad, entendiéndola como una suma de placeres. Así mismo, define al hombre como un ser que anhela la felicidad y esta basa su existencia, de esta forma la motivación básica de sus actos es la búsqueda de placer y la supresión de sufrimientos y dolores. Por lo tanto, Bentham

afirma que todo individuo debe ejercitarse a gran proporción para lograr alcanzar el mayor placer, como también el beneficio de los demás, ya que su moral implica “la mayor felicidad para el mayor número” (González y Ocampo, 2003.Pág. 5).

Por otro lado, Mill fue un ilustrado brillante, sujeto a un rígido sistema de disciplina intelectual, el modificó el utilitarismo de Bentham, ya que como se mencionó Bentham instauró un utilitarismo del acto, y por el contrario Mill relacionó el utilitarismo con la regla. Por tanto, el utilitarismo es la creencia de que la única forma de moral está determinada por su utilidad (Anderson, 2004).

Otro autor importante en esta corriente humanista es Elton Mayo, fundador de la escuela de las relaciones humanas que llega con la idea de que los empleados tienen sentimientos y por tanto es indispensable humanizar el trabajo identificando la personalidad de cada empleado para saber cómo motivarlo y así lograr mayor productividad, comparte la idea del estado de bienestar en donde la organización debe responder por el trabajador y ofrecerle esos vínculos familiares que ha perdido por estar inmerso en el capitalismo, además considera que el trabajador debe ser reivindicado en cuanto a salarios, beneficios y relaciones entre gerente y empleados. Es así como emerge el trabajador psicológico, sentimental que debe recibir la adecuada motivación y supervisión de los jefes para lograr un mayor rendimiento y para ello, consideró indispensable examinar las necesidades humanas y su relación con las recompensas monetarias y no monetarias (Mayo, 1990)

En tercer lugar, para terminar la pequeña contextualización histórica del trabajo, es importante mencionar al neoliberalismo, de acuerdo con Anaya (1995), el neoliberalismo se entiende como un conjunto de estrategias y criterios económicos con lo que cuenta América Latina para enfrentar sus problemas tanto económicos como políticos durante la década de los ochenta, aunque sus orígenes son en la década anterior. Por tanto, la utopía neoliberal, se muestra como un proyecto económico y social, el cual se basa en creencias de corte

tecnocrático, y así mismo pretende implantarse en una metodología empírico-analítica, para justificar la pretensión que tiene de dominar.

El neoliberalismo nace después de la Segunda Guerra mundial en Europa Occidental y en América del Norte, este refleja una reacción teórica y política contra el intervencionismo estatal y el Estado Social (Ramos, 2001). Por otro lado, el neoliberalismo sustenta que las libres fuerzas del mercado resolverán naturalmente los problemas económicos y sociales que tiene la sociedad, así como también, considera que el consumo es el que determina las tendencias del mercado, agregando que el Estado no debe intervenir en la economía de cada país; cabe resaltar que al reducir el ámbito de acción del Estado, como resultado se privatizan las instituciones de asistencia social que hacen parte de la dimensión social de cada nación (Anaya, 1995).

Por tanto, el neoliberalismo logró establecer un nuevo “sentido común”, que es alternativo y parecido a su antecesor, este poderoso consenso que se ha construido a través del Estado de Bienestar, al cual no sólo reemplazó con firmeza, sino que superó enormemente en alcance internacional (García, 2000).

En relación con las condiciones contemporáneas del trabajador en el neoliberalismo, se encuentra que es un sujeto que tiene la capacidad de adaptarse a una gran cantidad de circunstancias y contingencias características del contexto laboral, estas se refieren a diferentes tipos de contratación, diversos horarios y funciones. Así mismo, las empresas se exponen a un contexto mucho más incierto y con un alto nivel de competitividad, y es por esta razón que deben asumir mayores riesgos para sobrevivir. Por otra parte, el trabajador debe asumir más responsabilidades, debido a que tiene a cargo unas metas que se deben llevar a cabalidad sin que necesariamente exista una supervisión permanente, lo cual quiere decir que el sujeto se convierte en un trabajador autónomo y responsable (García y Carvajal, 2007).

Por otro lado, el mundo del trabajo siempre ha estado ligado con las organizaciones, ya que es en estas donde los individuos han puesto en práctica todas aquellas definiciones que se relacionan con este concepto, por lo que es importante tener en cuenta que las organizaciones, son un colectivo de personas asociadas trabajando conjuntamente con un objetivo común, así mismo, tienen límites relativamente fijos e identificables, los cuales constituyen un sistema de roles, aquel coordinado por un sistema de autoridad y de comunicación trabaja de la mano con un sistema de significados compartidos, como interpretaciones de la realidad, normas y valores (Blanch, Espuny y Gala, 2003).

Igualmente, las organizaciones existen en variedad de formas y tienen cantidad de fines, varían en cuanto a tamaño, propósitos, incluyendo fines lucrativos y no lucrativos, organizaciones de voluntarios, de servicios y organizaciones diseñadas para beneficiar a los empleados o a los dueños. Daft (1999) divide los aspectos organizacionales en dos categorías, contexto y estructura, los aspectos contextuales son propiedades básicas de la organización que son estables a corto plazo, caracterizan a la organización y a su ambiente como un todo y representan importantes condiciones para el diseño de la organización, estos son: El tamaño o magnitud organizacional, que generalmente se mide por el número de empleados, la tecnología organizacional y el ambiente que incluye a los competidores, el gobierno, los proveedores, la comunidad, los clientes y las condiciones económicas.

Por otro lado, los aspectos estructurales se relacionan con las características internas de la organización, entre ellos están: La formalización que es la cantidad de documentación escrita en las organizaciones; la complejidad que se refiere al número de subpartes en una organización, esta complejidad se mide en tres dimensiones, horizontal que se refiere al número de especialidades ocupacionales, vertical que es el número de niveles gerenciales dentro de la jerarquía de autoridad, la complejidad geográfica que es la dispersión de las oficinas y del personal, el alcance del control que es el número de subordinados que

dependen de un gerente, la centralización que significa que la autoridad para la toma de decisiones se ubica en un nivel alto de la organización, descentralización que la autoridad para la toma de decisiones ha sido delegado a los niveles jerárquicos medios o inferiores (Daft, 1999).

En las empresas existen departamentos y/o áreas las cuales tienen unas funciones específicas y las realizan personas con distintas aptitudes, habilidades, así como también, diferentes formaciones académicas. Una de las áreas que se desenvuelve dentro del funcionamiento de la organización es la llamada recursos humanos por quienes consideran a los seres humanos como un recurso más en el sistema, cuyos fines son la producción y el consumo, así también, tiene como función intervenir en el crecimiento de los trabajadores dentro y con la organización, que se motiven a trabajar cada vez más y mejor, así como también, a desempeñar puestos con mayor responsabilidad. Igualmente, se ven inmersos otros aspectos dentro del objetivo principal, tales como: la comunicación y la participación, formación, promoción y desarrollo, de evaluación del desempeño y del potencial, motivación laboral, diagnóstico y tratamiento del clima laboral, programas de preparación para la jubilación y el establecimiento de los sistemas de liderazgo que se puedan llegar adecuar a cada empresa (Pucho, 2003).

La administración de personal se ocupa de todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una empresa, su papel es determinar las necesidades de recursos humanos de la empresa, reclutar y seleccionar a los mejores empleados disponibles; desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace entre los sindicatos y las entidades gubernamentales, y manejar otros asuntos del bienestar de los empleados, incluyendo los programas para el retiro (Byars, 1984).

Por otra parte, existe otra mirada que define y nombra de manera diferente el área que se encarga del ser humano dentro de las empresas, la cual se refiere a esta como talento humano.

Talento es el conjunto de dotes intelectuales o de otras índoles de una persona. En la perspectiva de recursos humanos por competencias, ese conjunto de dotes intelectuales se conforma por la sumatoria de dos subconjuntos, los conocimientos y las competencias, pero son estas últimas las que determinan un desempeño superior, el verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte que es requerida para la posición. Así mismo, el talento requiere de capacidades, compromiso y acción al mismo tiempo, las capacidades le permiten el “yo puedo”, el compromiso determina la intención y la motivación, y la acción impide que otra persona se adelante y haga lo que esa persona debía haber hecho en ese momento; una de las leyes naturales del talento es que este obtiene los mayores resultados a través de la interacción. Si la organización facilita la interacción, actuará como un efecto multiplicador, si en vez de facilitar la limita, la compañía no innovará y correrá el peligro de que sus profesionales con talento no encuentren alicientes en su trabajo, y disminuyan su compromiso (Alies, 2006).

De acuerdo con Alies (2006), competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un cargo de grandes méritos. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes. Así mismo aclara que los conocimientos y las competencias no son suficientes, se requiere motivación que incluye el compromiso, se debe indagar, cuándo la tarea a realizar coincide con las motivaciones personales del empleado, ya sea por sus propios intereses, por la coincidencia por sus otras preferencias o por cualquier otro motivo.

Según David McClelland citado por Alies (2006), existen tres sistemas importantes de motivación humana, los logros como motivación, que representa un interés recurrente por hacer algo mejor, este tipo de persona no es atraída y por tanto no trabaja más duro por situaciones donde no hay posibilidades de lograr mejoras, son trabajos muy fáciles o muy difíciles; el segundo es el poder como motivación, una necesidad recurrente que impacta

sobre la gente y está asociado con actividades competitivas y asertivas, y un interés en obtener y preservar prestigio y reputación, esta motivación de poder varía de acuerdo con las normas que las personas han internalizado como comportamientos aceptables. La tercera es la pertenencia como motivación que se deriva de la necesidad de estar con otros.

El área profesional la cual se encarga de las personas en las organizaciones, es la psicología organizacional, la cual según Cepeda (1999) es conocida como una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia otro tipo de instituciones, hasta lograr su consolidación en la década de 1970, es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales (comportamiento, sentimientos, actitudes, valores y proceso de desarrollo personal) al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales (contratación, comunicación, capacitación, desarrollo, satisfacción laboral) ejercen su impacto en las personas.

Por tanto, el psicólogo organizacional estudia la repercusión que los elementos informales y formales de la empresa tienen en la productividad, la motivación y el espíritu de equipos; sus funciones son: de investigación a fin de lograr una mayor comprensión de los fenómenos, de orientación de la declaración de lineamientos, de conducción de proyectos y de dirección de funciones que animan a las organizaciones, de parámetros que facilitan el diagnóstico, el monitoreo y la evaluación de proyectos, roles y funciones de una organización y es un agente que comprende y describe los conocimientos, habilidades y las herramientas que optimizan la vida organizacional, para ello se vale de los avances y descubrimientos aportados por la investigación, las preocupaciones y problemas reales de los individuos, los grupos y las instituciones, y los cambios de tipo económico, social y cultural que plantean a la psicología organizacional retos ante los cuales debe responder (Cepeda, 1999).

Por tanto, los beneficios que trae implementar la psicología organizacional en las empresas son, incrementar la motivación y satisfacción de quienes colaboran con las

organizaciones, para contribuir al logro de su metas y objetivos, mejorar la eficiencia de las personas en las organizaciones, favorecer el crecimiento de las personas, de los grupos y de la organización misma, fortalecer el liderazgo de quienes tienen la responsabilidad de la conducción de las personas, los procesos y las políticas, promover la formación de verdaderos equipos de trabajo, derribar las barreras psicológicas que impiden el desarrollo de la creatividad, facilitar la comprensión de los factores que inciden en la generación de conflictos al interior de los grupos y proporcionar herramientas que permitan enfrentarlos de manera constructiva y enriquecer la toma de decisiones proporcionando una visión clara de los mecanismos psicológicos que la rigen, además de proporcionar los mecanismos más productivos de participación de los empleados (Cepeda, 1999).

Es importante resaltar que los hallazgos de la psicología organizacional han conducido a la certeza de que las personas son verdaderamente más productivas cuando logran establecer relaciones igualitarias y ampliamente participativas en sus ambientes de trabajo, que a la vez favorezcan una mayor auto comprensión y auto desarrollo como individuo.

La psicología organizacional y por ende el área de los recursos humanos, como se ha comentado, su sustento y preocupación es el ser humano dentro de la organización, por tanto, es importante mencionar el objeto de estudio de este campo profesional, el trabajador. Por lo que se tuvo en cuenta el adulto mayor como objeto de estudio de esta investigación.

Así mismo, la adultez mayor puede ser un momento de la vida tanto de pérdidas como de plenitud, esto depende de la combinación de recursos y las oportunidades tanto individuales como generacionales a las que cada persona está expuesto en el transcurso de su vida, las cuales están estrechamente relacionadas con la condición y la posición dentro de la sociedad (CELADE, 2006).

Como también el envejecimiento individual, acontece a través del ciclo vital en donde se involucran tanto los factores internos, tales como, individualidad, capacidades y experiencias,

como los factores externos los cuales tienen que ver con el medio social, con el momento histórico-político y las oportunidades, todos estos aspectos condicionan la vejez resultante, que a su vez se determina por la capacidad que tiene cada persona de enfrentar la situación, adaptándose y reformulando su identidad, su autonomía tanto física como psicológica, así también su pertenencia (Forttes, 2006).

De acuerdo al Censo realizado por el DANE, las estimaciones para el año 2005 en relación al número total de habitantes era de 42'888.592 personas a nivel nacional, de las cuales 5'300.960 se encontraban entre los 55 y los 80 años en adelante, en donde 2'480.153 eran hombres y 2'820.807 mujeres, basándose en estas cifras el DANE realizó proyecciones en los años 2006-2020, por lo que en el año 2009 el número total de habitantes a nivel nacional sería de 44'977.758, en relación a las personas entre los 55 y los 80 años en adelante, se proyectó que para este año serían 6'050.552, de los cuales hombres serían 2'814.156 y 3'236.396 mujeres.

Teniendo en cuenta estas cifras, en el año 2005 las personas entre los 55 y los 80 años en adelante pertenecían al 12,4% de la población nacional, y en el año 2009 según las proyecciones realizadas esta población pertenece al 13,5% de la población total, por tanto, se deduce que en 4 años la población mayor ha crecido en un 1,1%, quiere decir que más personas están viviendo más años, lo cual genera una mayor preocupación en todos los aspectos importantes de sus vidas, tales como, su salud, su vida laboral, social y económica, en donde la calidad de vida juega un papel importante en ellos, y se ha convertido en uno de los temas que más preocupa y cuestiona a todas aquellas personas que velan por la población mayor del país.

El 10 % de la población al comenzar el siglo XXI es mayor de 60 años, y la esperanza de vida al nacer es en promedio de 67 años, con los años la tendencia es que el número de personas mayor de 60 años aumente y sobrepase la población de 14 y menos años. Estas

transformaciones se deben a los avances culturales científicos y tecnológicos en diferentes campos del saber, acompañados de mejoramientos en la salud, nutrición y la educación; esto hizo que se produjera un considerable incremento de la longevidad humana en todo el mundo (Dulcey, 2004).

De acuerdo con Dulcey (2004), en Colombia y otros países de América latina, la longevidad humana y el crecimiento de esta población se ha dado en muy poco tiempo y en condiciones de imprevisión, de escaso crecimiento económico y de agudos problemas sociales.

En cuanto a las cifras en relación a la población mayor en América Latina, se incrementarán de 42,3 a 100,7 millones entre los años 2000 y 2025, pero este incremento se profundiza entre los años 2025 y 2050 por lo que la población adulta alcanzará a los 188,3 millones, por lo tanto los adultos mayores, pasarán de representar 8.1% de la población total en el año 2000, al 14,5% en el 2025 y 24,1% en 2050.

De acuerdo a lo anterior, es importante señalar que el envejecimiento poblacional, responde a las grandes transformaciones económicas y sociales que surgen de la región, ya sea del país o del continente, o del mundo en general, lo cual resulta de las dinámica de los factores demográficos, en especial de la mortalidad y la fecundidad (Forttes, 2006).

Así mismo, cabe resaltar que la principal causa del incremento en el envejecimiento en los países de América Latina es el descenso de la mortalidad y de la fecundidad, por lo que se ha disminuido la población infantil, aumentando la población de edades avanzadas (CELADE, 2009).

Según la CEPAL (2004), Colombia se encuentra dentro del grupo de países latinoamericanos que clasifican en la categoría de envejecimiento moderado, por lo que se observa que las personas mayores de 60 años, pertenecen a un 6% y 8% de la población total, y que en el año 2050 superarán el 20%.

El envejecimiento de la población necesita de la reorganización de los servicios sociales y de salud, con el fin de incrementar el bienestar, conservar la autosuficiencia, la independencia económica, así como también, la promoción de programas de apoyo social para adultos mayores (Cardona, Estrada y Agudelo, 2002).

Por otra parte, el adulto ocupa la mayor parte de su tiempo de vigilia a las actividades de producir y/o distribuir bienes y servicios, estas actividades marcan las directrices en el momento de estructurar su propia vida, tales como: distribución de tiempo, horarios a los que se somete, lugares donde se desenvuelve, desplazamientos regulares que efectúa, entre otras. Así mismo, un gran número de sus interacciones personales como también el valor mismo de su propia categoría personal, como prestigio, estatus e influencia están ligados de cierta forma al empleo. Igualmente, mediante su trabajo desarrolla aptitudes, destrezas, conocimientos, competencias, creatividad, actitudes, etc. Por tanto, expresa su personalidad, muestra su identidad y modula su grado de autoestima (Forteza, 1990).

Así mismo, en relación con la vida laboral actual en los adultos mayores, se encuentra que aquellos que permanecen activos se hallan en empleos de baja calidad, en el sector informal y no remunerados, por tanto, se crea el interés y la necesidad de elaborar políticas que acompañen la tendencia al envejecimiento activo, tanto en el marco de incentivos implícitos en los sistemas de pensiones, como también motivando a las empresas a que contraten personas mayores (OIT, 2006).

La ancianidad se ve especialmente afectada por las limitaciones del trabajo existente, por estereotipos sobre su capacidad laboral y por la definición clásica del trabajo como obligación poco placentera de la que se jubilan los humanos con el correr de los años, el significado moderno de trabajo industrial es incompatible con la ancianidad (Moragas, 1991).

Según la encuesta continua de hogares 2003, 2004, 2005 y 2006 realizada por el DANE, en relación con el indicador de participación en el mercado laboral, las personas adultas

mayores entre 60 y 79 años continúan en el mercado laboral cerca del 29.9%, por otro lado, en cuanto a las personas mayores de 80 años se reduce a un 5.8% la participación en el campo laboral.

Debido al crecimiento de la población mayor en América Latina, es importante tener en cuenta y poner un gran interés en la protección de los adultos mayores, por lo que esta debe abordarse a través de programas y esquemas que deben ser incorporados dentro de un sistema de protección social, pero lamentablemente en la gran mayoría de países latinoamericanos no utilizan un sistema de protección como tal, sino que han elaborado sistemas y programas independientes en distintos momentos con objetivos específicos por lo que son débilmente coordinados (OIT, 2006).

Por las razones mencionadas anteriormente, es importante preocuparse por la seguridad de los adultos mayores, en la actualidad existen leyes que regulan el bienestar de esta población colombiana, la protección social incorpora todos los programas y políticas dirigidos a asegurar contra los riesgos de pérdida de empleo, ya sea temporal o definitiva, causada por aspectos económicos, enfermedad o edad avanzada, así como también, contra el riesgo de enfermedad (Uribe, 2004). Sin embargo, se evidencia en la práctica que estas leyes no se cumplen a cabalidad.

La Regulación Social surge a partir del siglo XX, específicamente entre 1920 y 1930, haciendo lugar en las distintas sociedades capitalistas de Europa y Estados Unidos, entre otras. Este modelo de regulación social de las relaciones capital-trabajo asalariado, es garantizado por la intervención del Estado regido por un régimen de seguridad social denominado Estado de bienestar o Estado benefactor (Arango y López, 1999). Actualmente esto ya no es visto como un beneficio ni como un privilegio, sino como un derecho de todo ciudadano y como un deber del Estado el proveerlo.

Por lo que, la seguridad social se entiende como la certeza o la garantía de la vida y de la integridad, como también de la subsistencia y de los bienes las personas, teniendo en cuenta que es lo que buscan o persiguen y lo que proponen en sociedad, de esta manera cada persona tiene derecho a progresar, realizarse y morir dignamente. “La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio...Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social” Etc.; Art. 48. C. N. 1991 (Cuervo, 2003). Al mencionar esto se cuestiona la veracidad de estas afirmaciones, ya que lo deseable no es precisamente lo real y la calidad de vida no es algo que pueda garantizarse por decreto.

Por tanto, de acuerdo con Cuervo (2003) la seguridad social es aquella que se busca, se encuentra, se da y debe darse en y por la sociedad; esta debe acoger todos los bienes de las personas, como la vida, la subsistencia, el honor, la honra, la personalidad, la nacionalidad, entre otros. Por lo que, la seguridad social de todos y de cada uno de los miembros del país, está a cargo de la sociedad y de la Nación, por medio del Estado.

Es importante resaltar que la seguridad social fue la primera base y la fuente primordial de subsistencia de la Nación, así como también, de la economía y del desarrollo nacional. Así mismo, dio origen al comercio, la industria y a la banca, que con ella y de ella surgieron, por lo que en esta, se sustentan y se afianzan (Cuervo, 2003).

El Congreso de la República de Colombia decreta: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Diario Oficial No. 41. 148, de 23 de diciembre de 1993 de la Ley 100).

De acuerdo con Morera (2002) la Seguridad Social Integral, es el conjunto de normas, de instituciones, y procedimientos que la persona y la comunidad disponen, a través del cumplimiento progresivo de los planes y programas, que tanto el Estado y como la sociedad desarrollen para proporcionar cubrir integralmente las contingencias, más específicamente las que se relacionan con la salud y los aspectos económicos de los habitantes que hacen parte del territorio nacional, teniendo en cuenta como objetivo principal, lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Es importante resaltar que la participación de las personas mayores en la actividad económica se relaciona directamente con la cobertura de la seguridad social, por lo que esta alta participación en la vida laboral no depende únicamente a la opción voluntaria, sino que también se debe a la necesidad de adquirir un mínimo de recursos económicos para vivir (CEPAL, 2004).

Partiendo de lo anterior, dentro de la seguridad social se encuentra la jubilación, y todos aquellos aspectos que se relacionan con las leyes que circulan alrededor de este concepto. Por lo que la jubilación es uno de los indicadores sociológicos que define legal y convencionalmente la entrada en la ancianidad, antiguamente los mayores, cuando dejaban una actividad laboral, encontraban otra sustitutiva, relevante para ellos y útil para la comunidad, en épocas pretéritas los ancianos proporcionaban un prestigio difícil de encontrar. A los jubilados contemporáneos se les debe asignar responsabilidades, estatus y prestigio social, desmitificar la importancia del trabajo durante la vida activa y dignificar socialmente el descanso de los jubilados (Moragas, 1991).

Por su parte, la persona que ha estado varios años en una empresa o institución, ha ejercido durante todo este tiempo un rol de trabajador, el cual tiene que ver con el desempeñar un cargo en donde se tiene algún tipo de responsabilidad, como resultado de este nacen sentimientos de utilidad, satisfacción, autoestima y autorregulación, todo esto

proporciona la seguridad de haberse integrado socialmente, por lo que el rol de trabajar es fuente de identidad y satisfacción personal, incluyendo también el tener ingresos suficientes para llevar un estilo de vida satisfactorio, aquello proporciona un status que genera un reconocimiento social y prestigio, ya sea dentro del grupo de amigos como en la familia. Por tanto, la jubilación supone la ruptura total y repentina con las instituciones y estructuras sociales, así como también a todos aquellos beneficios que se mencionaron anteriormente (Bazo, 2002).

Por otro lado, la jubilación ha pasado de ser un hecho uniforme que se alcanzaba al cumplir una determinada edad cronológica a convertirse en un fenómeno variado según la condiciones del puesto de trabajo, sector económico y condiciones subjetivas del sujeto. La jubilación voluntaria ocurre cuando la persona decide el momento en que tiene lugar, existen factores influyentes en la decisión como la antigüedad a las cotizaciones en la seguridad social, la salud del sujeto, las expectativas de otras actividades luego de la jubilación, la influencia familiar, el ejemplo de colegas jubilados, la pérdida de un complemento económico. La jubilación forzada se impone al sujeto sin alternativa posible por haber cumplido la edad reglamentaria o quedar incluido dentro de supuestos forzosos de jubilación como los procesos de reestructuración sectorial y traslado o cierre de empresa entre otros (Moragas, 1991).

Existen tres tipos de jubilación según Moragas (1991), la jubilación normal que se da cuando se cumple determinada edad y el tiempo requerido de trabajo; la jubilación anticipada que tiene lugar antes de dicha edad por diferentes causas: incapacidad física que origine invalidez para el desempeño del trabajo, situación especial del colectivo o decisión del individuo; jubilación retrasada cuando el sujeto o la organización dilatan el momento de la jubilación por intereses mutuos, situación atípica existente en algunos puestos técnicos y directivos estratégicos.

Por esto, algunos de los efectos de la jubilación son: reducción en los ingresos económicos que se reflejan en el nivel de vida, a nivel físico se identifica el síndrome de la jubilación que afecta entre otros al bienestar físico, pero resulta difícil aislar entre los jubilados los que ya estaban enfermos antes de la jubilación y aquellos para quienes la jubilación constituye la causa de su pérdida de salud, los estudios longitudinales que analizan la salud antes y después de la jubilación concluyen que las pérdidas de salud son atribuibles a la edad o a la patología anterior, factores más importantes que la propia jubilación; a nivel psíquico los que recuerdan el tiempo pasado en el trabajo como mejor que el presente son aquellos que consideraban la jubilación como negativa, que consiguieron sus objetivos en el trabajo y cuya pensión y salud no son buenas (Moragas, 1991).

A nivel social se ha tratado frecuentemente el aislamiento que supone la jubilación al perder el trabajador su grupo de relación, de contacto diario y los compañeros de trabajo, y a nivel familiar, la jubilación afecta a las relaciones familiares de muchas formas pero en especial a la vida de la pareja, el impacto sobre la esposa o esposo resulta muy intenso debido a la mayor presencia de la pareja en el hogar. En vista de lo anterior resulta lógico fomentar la acción en tres factores influyentes en la transición trabajo-jubilación: Prevención de la enfermedad, desarrollo de hábitos de salud, revalorización de las pensiones y preparación para la jubilación (Moragas, 1991).

Teniendo en cuenta tanto las ganancias como las pérdidas la jubilación implica: disponibilidad de tiempo, como también, el fin de todo aquello que resultaba incómodo dentro del empleo gracias carácter impositivo, así mismo, fortalecimiento en las relaciones interpersonales, por otro lado, pérdida de un rol funcional dentro de la sociedad y limitación de las oportunidades de comunicación interpersonal, entre otros (Forteza, 1990).

Una de las consecuencias que surge en los primeros meses luego de jubilarse, es que la persona toma conciencia de su edad avanzada, empieza a interiorizar la categoría social en la

que ha entrado, y comienza asumir los valores culturales que hacen parte de esta nueva categoría, aunque se sienten animados, empiezan a sentirse viejos, mayores y cansados (Fericgla, 2002).

La jubilación es una de las transiciones evolutivas que las personas experimentan en la segunda mitad de vida, tradicionalmente se había asociado este proceso únicamente a impactos negativos en la satisfacción vital y otras medidas de bienestar personal, pero en la actualidad esta visión se ha transformado, y se ha llegado ver a la jubilación como un declive en las preocupaciones vitales y en el nivel de ansiedad, así mismo, un aumento en la salud subjetiva y en la satisfacción personal. Por otro lado, existen estudios en los que se encontró que se evidencian efectos negativos en algunos aspectos y positivos en otros, esto se debe en gran parte a que la jubilación no solo es un acontecimiento puntual sino también un proceso, en el cual intervienen varios aspectos tales como las relaciones familiares y sociales, la salud, la productividad, así como también, los aspectos económicos y laborales (Boada, López, Pastor, Varela, Villar y Zaplana, 2003).

Para abordar con mayor precisión el tema de las transiciones es pertinente citar tres planteamientos de diferentes autores mencionados por Uribe (2001), de los cuales con excepción del planteamiento de Bridges, los demás se han construido en relación a los cambios en la vida laboral institucional de las personas, las diversas posturas son:

En primer lugar, Adams, Hayes y Hobson (1976) definen la transición como “levantarse”, esta interpretación parte de la concepción del cambio entendido como un elemento que genera estrés, por tanto las personas tienen que ajustarse a estos eventos. De acuerdo con estos actores las transiciones son situaciones novedosas que generan nuevos comportamientos los cuáles permiten reconocer la discontinuidad de la vida; así mismo aclaran que este proceso de transición se presenta en siete etapas, a saber: la primera es la inmovilización, dentro de la cual se presenta una incapacidad para prever o planear y un

sentimiento de agotamiento; la segunda fase es la minimización, en la cual la persona tiene un sentimiento de negación ante el cambio; en cuanto a la tercera, la depresión, dentro de la cual la persona toma conciencia de los cambios que tiene que ejercer de acuerdo a la nueva situación que está viviendo; la cuarta fase tiene que ver con la aceptación a esa realidad que está viviendo, dejando atrás los eventos pasados; en relación a la quinta etapa, dentro de la cual la persona adopta un nuevo estilo de vida, teniendo en cuenta tanto comportamientos como pensamientos; la sexta o búsqueda de significado, en la cual la persona intenta entender aquellos sentimientos relacionados con la transición; la séptima etapa y última, denominada fase de internalización, donde la persona ya ha encontrado e incorporado el sentido general de estas situaciones o eventos.

Por otro lado, Nicholson (1987) plantea que la transición debe ser denominada como un ciclo, entendiéndolo como una constante donde la estabilidad es una excepción, este autor la denomina ciclo de transición debido a que los niveles dentro de los cuales se presenta son circulares, quiere decir que cuando se llega al último, el proceso vuelve a iniciar con una nueva situación. Este ciclo de transición incluye cuatro niveles, a saber: en primer lugar está la preparación, en este nivel la persona se encuentra alerta al cambio que pueda llegar a ocurrir y lo más probable es que sienta miedo frente a este; el segundo nivel es el encuentro, en donde hay una exploración tanto de la situación como los sentimientos que se generan de esta, puede ocurrir una reacción de defensa si el evento es extremo; el tercero es el ajuste, el cual implica una asimilación y acomodación a la situación; y el último nivel es la estabilización, dentro del cual se comienza a desarrollar el nuevo rol; aclara el autor que el último nivel se presenta hasta que comience de nuevo la fase de preparación.

Así mismo, Nicholson (1987) agrega que además del proceso descrito anteriormente, las transiciones se desarrollan teniendo en cuenta nueve dimensiones, las cuales no se relacionan con el cambio mismo, sino con la manera en la que la persona afronta y modifica las posibles

consecuencias que surgen de este proceso, estas dimensiones son: rapidez o duración del ciclo, amplitud o radicalidad del cambio, simetría o tiempo que toma en ajustarse al cambio, continuidad o similitud entre el nuevo estado y el anterior, discreción o control que la persona tiene sobre el ciclo de transición, complejidad o cantidad de ajuste requerido, propulsión o forma en que se presentó el comienzo del cambio, facilitación o ayuda recibida durante el proceso y significado e importancia que tuvo la transición.

El último planteamiento que cita Uribe (2001) es el de Bridges el cual parte de la formulación de la diferencia entre el cambio y la transición, en cuanto al primero, este es caracterizado por ser un evento externo, generalmente rápido, que se relaciona con una situación específica y es definido por los resultados; el segundo es un proceso psicológico, que generalmente toma bastante tiempo y se basa en la experiencia de la persona. Así mismo, las transiciones se dividen en tres fases las cuales no necesariamente son secuenciales: los finales, la zona neutral o de vacuidad y el nuevo comienzo o génesis.

De acuerdo con Bridges (2005), para alcanzar la continuidad, las personas deben estar dispuestas al cambio, ya que este es la única manera de proteger toda cosa que existe, y aclara que sin constantes reajustes el presente no puede continuar, así mismo menciona que el cambio no sólo es el camino que se tiene por delante, sino también es el que se ha dejado por detrás, aquel que se ha recorrido para llegar al lugar en el que las personas intentan permanecer: el presente.

A continuación, se hablará de manera más detallada de las tres fases que menciona Bridges, en primer lugar, los finales son caracterizados por cuatro elementos: la desvinculación a los roles que se estaban asumiendo y a la situación, la desidentificación con lo que se era, esto se refiere al asumir que se es una persona diferente en el momento actual, el desencanto, que se evidencia cuando la persona se da cuenta que gran parte de la realidad

era subjetiva, ya que no hacía parte de eventos objetivos sino de pensamientos de cada persona, y la desorientación o la sensación de desubicación (Uribe, 2001).

Aclara Uribe (2001) citando a Bridges que el que la persona pueda asumir los finales, es una parte importante en cada transición, ya que implica la posibilidad de dejar algo atrás, y así aceptar que están presentes nuevos elementos en la vida, cabe anotar que este es un proceso lento y gradual dentro del cual surgen sentimientos de miedo o de duda.

Por otro lado, en cuanto a la segunda fase denominada zona neutral, se entiende como un momento de desintegración y reintegración en la vida de cada persona, dentro de lo cual se pierde la continuidad, ya que el sujeto asume una postura de vacuidad o de “no pensar” con el fin de poder asumir el cambio que ha ocurrido, y así mismo, construye un “puente” o unión entre el pasado y el futuro. Afirma Bridges que para poder vivir plenamente esta fase es indispensable asumir lo que él denomina CUSP (debido a las siglas en inglés), entendido como el control de la situación, el entendimiento del significado del cambio, el soporte con el que se cuenta para vivir la transición y el propósito que tiene esta en la vida de las personas. La última fase denominada como el nuevo comienzo o génesis, es caracterizada por la manera lenta como la persona asume un compromiso interno con la vida, aún así esto genere miedo y ansiedad debido a que es una situación desconocida puede llegar a reactivar emociones negativas que se relacionan con experiencias pasadas, así también, al mismo tiempo hace real el final de un rol o de una situación y destruye la mencionada zona neutral (Uribe, 2001).

Bridges (2005), divide las transiciones en dos tipos, uno de estos es la transición reactiva, la cual es provocada por un cambio externo específico, así también es aquella que representa el contexto a través del cual las personas afrontan o sobreviven al cambio, quiere decir que un cambio sucede y luego se efectúa la transición; el otro tipo es la transición evolutiva, provocada por un desarrollo natural, interno y aspectos que están establecidos en el quiénes

son y cómo actúan de las personas. Los dos tipos de transición descritos anteriormente, están caracterizados por las mismas tres fases que constituyen el proceso de transición.

Según De Brigard (2000, citado por Trujillo, Tovar y Lozano, 2004), el ser humano está cambiando estados pretéritos para conquistar nuevos durante toda su vida. Así mismo, de acuerdo con Erikson (1981, citado por Trujillo, Tovar y Lozano, 2004), en cada momento evolutivo del ser humano existe una crisis diferente, la cual se relaciona con las anteriores y con las siguientes, en donde en cada caso las exigencias son distintas.

Por tanto, las funciones de la transición son: la reorientación, que se refiere a ese proceso como giro en cómo cada una de las personas experimentan su vida; el crecimiento personal el cual se relaciona a la manera como la reorientación introduce a cada persona en una relación nueva y más adecuada con el mundo que los rodea; la autenticación, esta hace referencia a la cara interna del crecimiento, dentro de la cual el resultado no solamente es apropiado, sino también es una manera de ser que es más auténtica y verdadera para lo que son realmente cada una de las personas que para una función u otro sujeto que no esté viviendo las mismas situaciones; y la renovación. Caber resaltar que cada una de estas funciones nace de la oportunidad creativa que se presente bajo la fachada de caos, campo vacío o fase improductiva de la zona neutral, esto se refiere a la confusión y la calidad en el contexto que se generan en este momento de la transición (Bridges, 2005).

En relación con la cobertura de pensiones de adultos mayores, se dice que es baja, lo cual quiere decir que está entre un 15-30% (OIT, 2006). En la mayoría de los países latinoamericanos el sistema de pensiones y jubilaciones beneficia a menos de la población edad avanzada, esto se realza en las zonas rurales, ya que la cobertura de pensiones es menor al 20%; por lo que en Colombia la población de 60 años en adelante que recibe ingresos por jubilación o pensión, en zonas rurales equivale a un 8% y en zonas urbanas es de un 22%, alrededor del año 2005 (CELADE, 2009).

Por otro lado, en relación a los ingresos de pensión en personas de edad avanzada se puede decir que en el país más de la mitad de las personas de 60 años en adelante se ve afectada por no tener ingresos por jubilación, esto se debe a que tiene muy poca cobertura de seguridad social, así como también por lo que las personas de edad tienen grandes dificultades para continuar insertas en el mercado laboral (CELADE, 2009).

En lógica estrictamente económica la prestación de jubilación consiste en una devolución de las cantidades cotizadas durante la vida laboral, más los intereses. El jubilado posee un recurso económico fundamental, que no valora o no sabe utilizar adecuadamente: El tiempo, del que tan escaso anda el trabajador activo. Cuando las jornadas eran agotadoras, el tiempo libre servía para el descanso, para recuperar la capacidad funcional que permitía seguir trabajando; cuando el trabajo era rutinario el tiempo libre proporcionaba la oportunidad de realización personal, pero cuando el tiempo libre supera cuantitativamente al del trabajo, el problema toca la construcción de identidad del hombre moderno. El descanso no es una alternativa razonable, cuando no existe cansancio y las actividades para llenar significativamente el tiempo libre deben tener interés para los que la realizan. El tiempo libre es aquel que resta luego del trabajo, del descanso y de las actividades necesarias para la vida física y las obligaciones familiares y sociales y se caracterizan por su libertad, el sujeto decide por sí mismo el ritmo empleado y no se ejecutan por una finalidad económica (Moragas, 1991).

Por tanto, según la investigación sobre Financiamiento del Sistema de Protección Social en información de la Superintendencia Financiera de Colombia, en el año 2006 el total de personas pensionadas en el país asciende a 1'133.427, y en cuanto al número total de cotizantes es de 7'258.846. Por lo que retomando las cifras del DANE en el Censo General del 2005, tan solo aproximadamente un 2,13% de la población total de adultos mayores ha recibido pensión.

Por otro lado, en Colombia existen actualmente leyes, reformas y políticas que vinculan todos los aspectos relacionados con la pensión y las personas que están atravesando este proceso. Por lo que es importante nombrar de que manera es vista la jubilación en el país, así como también, de qué manera ha intervenido el Estado en estos aspectos. Cabe resaltar que las políticas actuales de jubilación se basan en una sociedad de producción y de instituciones de masas (Bazo, 2002).

Según el Artículo 10 de la Ley 100 de 1993, el Objeto del Sistema General de Pensiones es garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

En cuanto a la jubilación por incapacidad, por enfermedad y por vejez, el Estado debe tanto crear, como reconocer y pagar Pensión de Jubilación a discapacitados, incapacitados y ancianos que no tengan recursos suficientes para vivir o para subsistir de manera sistemática permanente, por lo que, se le paga a cada persona sea inválida o discapacitada para trabajar, o sea anciana que carezca de pensión alguna, para subsistir, una cantidad de dinero igual al 75% de un salario mínimo mensual (Cuervo, 2003).

Es importante tener en cuenta que de acuerdo al Artículo 33. -Requisitos para obtener la pensión de vejez de la Ley 100 de 1993 (modificado por el Artículo 9 de la Ley 797 de 2003)- para tener el derecho a la Pensión de Vejez, la persona debe cumplir las siguientes condiciones: en primer lugar, haber cumplido 55 años de edad si se es mujer y 60 años si se es hombre; y en segundo lugar, haber cotizado un mínimo de 1000 semanas en cualquier tiempo.

En relación con la afiliación régimen general de pensiones, según Cristancho y Cristancho (2006), existen dos opciones que todas las personas pueden elegir libremente, las

cuales son: Régimen de Prima Media (ISS – Cajanal – Caprecom) y Régimen de Ahorro Individual (Sociedad administradora de Fondo de Pensiones). Es importante tener en cuenta que la afiliación de trabajadores es obligatoria a toda persona natural dependiente del sector público o privado, es voluntaria para independientes residentes dentro y fuera del territorio nacional, sin olvidar que tienen derecho todas aquellas personas subsidiadas del fondo de solidaridad.

En cuanto a la pensión de vejez, las personas que aplican, tienen también la oportunidad de escoger entre los dos regímenes anteriormente mencionados, cabe resaltar que para cada uno de estos existen unos requisitos y un monto distintos, por tanto, se nombraran estos aspectos en relación con cada caso particular. En primer lugar, en el Régimen de Prima Media, los requisitos son: hombres con 60 años de edad y mujeres con 55 años de edad ambos deben tener 1300 semanas de haber cotizado, y el monto es un salario base de liquidación promedio mensual, por el número de semanas cotizadas por el promedio ponderado de intereses sobre cotizaciones. Por otro lado, en el Régimen de Ahorro Individual, los requisitos son: hombres con 62 años de edad y mujeres con 57 años de edad ambos debentener 1175 semanas desde que cotizó, con capital o ahorro insuficiente, y el monto es la devolución del capital o ahorro acumulado, mas los aportes, mas los rendimientos e intereses, es importante aclarar que hay garantía de pensión mínima de vejez, en desarrollo del principio de solidaridad, y se les completa la parte que falte para obtener la pensión FGPM-RAIS (Cristancho y Cristancho, 2006).

En Colombia existen varias entidades que velan por las pensiones y las cesantías, dentro de las cuales están, en primer lugar: La Caja de Previsión Social de las Comunicaciones – CAPRECOM, algunos aspectos importantes de esta institución son: De acuerdo a la Ley 100 de 1993, esta empresa fue autorizada para administrar el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, por ende se interesa por los trabajadores del sector de comunicaciones

los cuales fueron vinculados en abril de 1994, enfocándose en las prestaciones económicas legales; dentro de las prestaciones que la entidad ofrece están: pensión de jubilación, pensión de vejez por llegar a la edad de retiro forzoso, pensión de vejez (Ley 100 de 1993), auxilio funerario, entre otras. En segundo lugar, el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República –FONPRECON, como aspectos importantes de esta entidad están: da a sus afiliados los servicios de reconocimiento de Prestaciones de manera ágil, confiable y segura, por otro lado, las regulaciones y procedimientos que se aplican en la institución son, Trámite de Pensiones: los establecidos en el Decreto 1048 de 1969. Ley 33 de 10985, Decreto 2837 y Ley 100 de 1995, y Tramite de Cesantías: Los establecidos en el Decreto 2837 de 1986 y 244 de 1995 (Cristancho y Cristancho, 2006).

En Cristancho y Cristancho (2006) , en cuanto a los derechos y deberes de los afiliados y pensionados, son: solicitar la revisión de sus prestaciones cuando exista una justificación legal para ello, exigir el pago oportuno de las mesadas de los pensionados, solicitar información a la administración sobre asuntos que se relacionen con las prestaciones socioeconómicas, elevar derecho a petición a la administración cuando lo considere pertinente y los demás consagrados en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

A partir de 1981 por lo menos 10 países en América Latina han introducido reformas de carácter estructural, esto quiere decir que estas reformas no sólo al introducir total o parcialmente cotizaciones definidas con capitalización, cambian el régimen de financiamiento, sino también incluye la administración privada de los fondos de pensiones, así mismo, dentro de estas reformas también se incluían reformas consideradas paramétricas, lo cual quiere decir que mejoran la viabilidad financiera de los sistemas por medio de cambios en las condiciones para adquirir prestaciones, como las edades de retiro o en los parámetros, como las tasas de cotización (OIT, 2006).

Colombia a partir del año 1993 es uno de los países con reformas estructurales, y en el 2003 introdujo cambios en esta reforma (OIT, 2006). Por lo que, el sistema de pensiones que fue creado por la nueva reforma pensional, es denominado como un sistema dual, ya que en la legislación colombiana coexiste un sistema de capitalización colectiva y reparto conocido como de prima media con prestación definida, el cual es administrado exclusivamente por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales -ISS y un sistema de capitalización individual, dirigido por ocho administradoras privadas de fondos pensionales conocidas como AFP (Jaramillo, 1999).

Algunos de los cambios que surgieron a partir de la reforma, como el aumento de dos años en la edad de pensión para las personas que eligen el sistema privado, como también la posibilidad de aportar para pensiones voluntarias y de crear fondos privados para su administración, por otro lado, la unión de una gran variedad de cajas y fondos públicos de pensiones en un solo fondo, el cual es el Instituto de Seguros Sociales y el incremento de la tasa de cotización hasta llegar a un 13,5% del salario, por lo que al empleador le corresponde pagar un 75% y al empleado un 25%, entre otros cambios que surgieron de la elaboración de la reforma pensional (Uribe, 2004).

Por otro lado, el Ministerio de la protección, anteriormente, Ministerio de Trabajo, a través de la dirección técnica de la Seguridad Social busca que el componente de preparación para el retiro según la Ley 100 de 1993 (literal C del Artículo 262, del libreo IV) incorpore prevención como una actitud fundamental para la vida. Así mismo, es pertinente considerar que el bienestar debe verse como algo integral, teniendo en cuenta una filosofía la cual se traduce en políticas que se constatan en estilos de vida personales, empresariales y sociales (Cepsiger, 2000).

En relación con lo anterior, se menciona al retiro programado ya que este se refiere según Cepsiger (2002) a dos situaciones, la primera tiene que ver con actitudes de disposición al

cambio y de previsión, trabajan en conjunto el empleado y la empresa, o el empleado por sí solo, en donde se tiene en cuenta la planificación del retiro en cuanto permita que se efectúe el retiro en términos de transición hacia una vida independiente, hacia otro empleo o hacia el ejercicio liberal de una profesión, en la mayoría de casos esto se apoya y se acompaña por programas, seminarios o talleres de preparación para el retiro o pre-retiro; en cuanto a la segunda situación, tiene que ver con una modalidad de pensión económica, para esta se ha creado un capital a través de un ahorro programado, en donde se provee ciertas circunstancias como tiempo y monto de la pensión.

Por tanto, la Política Pre-retiro Marco tiene como objetivo principal favorecer el mejoramiento de condiciones y estilos de vida, así como también, proporcionar espacios de reflexión e interacción los cuales faciliten la toma de decisiones, que tienen sus bases en información y orientación en relación con diferentes aspectos que están implicados en la situación de jubilación. Para cumplir el objetivo mencionado anteriormente se deben tener en cuenta acciones y medios los cuales favorezcan la planeación, administración, revisión, evaluación y replanteamiento todos aquellos deben ser constantes, y deben ser relacionados con aspectos relevantes de la vida (Cepsiger, 2000).

Esta política fue diseñada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia (Ministerio de la Protección Social desde el 2003), con el objetivo de elaborar un marco de referencia el cual respaldara una propuesta de preparación para el retiro, y así pudiera adaptarse a diversas circunstancias para lograrlo, se realizó un análisis de viabilidad y establecimiento (mediante el Decreto 36 de 1998). Por otro lado, para el desarrollo de este proyecto se tuvo el apoyo y la asesoría del Centro de Psicología Gerontológica – Cepsiger, mediante el cual se ejecutó un proceso de construcción y validación para la elaboración de una estrategia pre-retiro, esto se logró gracias al trabajo de directivos de personal de empresas

oficiales y privadas de las principales ciudades del país, como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla (Dulcey & Londoño, 2007).

Es pertinente mencionar que la capacitación de la Política Pre-retiro Marco, alcanzó un cubrimiento nacional de 480 empresas dentro de las cuales se capacitaron 650 personas, estaban conformadas por Directivos, Administradores de Personal, Docentes y Estudiantes Universitarios, gestores sociales del programa como Agentes Multiplicadores de las entidades. Así mismo, en cuanto a la cobertura de la Política Pre-retiro Marco, ha alcanzado un impacto a aproximadamente 50000 beneficiarios, en donde se destaca la región del Valle, Antioquia y el Eje Cafetero, esto se debe a los avances en implementación de la Política y la constitución de redes para el intercambio y servicios que se implementan dentro de las empresas (Cepsiger, 2000).

Por tanto, la Política Pre-retiro Marco (PPM) tiene su fundamento en la perspectiva del ciclo vital, esta habla de que en la vida hay una continuidad de cambios en donde la edad por sí sola se considera irrelevante, este punto de vista plantea como pregunta fundamentalmente: “¿Cómo mantener condiciones y estilos de vida saludables durante toda la existencia, asumiéndola como una continuidad de cambios?”. Al mencionar este interrogante es significativo tener en cuenta algunas premisas básicas de la perspectiva del Ciclo Vital a saber: Somos individuos cambiantes pertenecientes a contextos que cada vez cambian más rápidamente, así mismo, es de gran importancia reconocer el impacto de las influencias socioculturales, históricas y situaciones específicas las cuales llegan a influir en el curso de la vida individual (Dulcey y Londoño, 2007).

Por lo que una parte importante de las personas durante su vida es la actividad laboral dentro de la cual han sido productivos, han logrado mostrar sus características personales, tales como la competitividad, la iniciativa, la confianza en sí mismo, entre otras. Por tanto, es pertinente generar en los adultos mayores que atraviesan el proceso de jubilación, una nueva

forma de ver la vida, en relación a que existen otras actividades no remuneradas en ciertos casos, dentro de las cuales es posible ser productivo y útil, mostrando sus habilidades y aptitudes, logrando así poder adaptarse en esta nueva etapa de la vida (Boada, et al. 2003).

Cuando se interrumpen las imposiciones y las obligaciones de la actividad laboral, se produce en la mayoría de los casos una crisis o una ruptura violenta en la cual se ve implicado un proceso y un periodo de readaptación (Forteza, 1990).

De acuerdo con Torres (2005), debido a la importancia que tiene el proceso de jubilación en el ciclo vital, retomando el rol que tiene el psicólogo organizacional y la pertinencia que tiene este dentro del contexto de las organizaciones, es imprescindible desarrollar un conjunto de iniciativas que favorezcan la adaptación de los trabajadores a la nueva situación, y es de esta manera que la figura del psicólogo organizacional es de orientador en procesos de jubilación, siendo esta de gran valor y utilidad para favorecer la experiencia exitosamente en este tránsito vital. Así mismo, los objetivos que tiene la orientación del psicólogo dentro de este proceso son los siguientes: 1. Aportar información suficiente que permita afrontar con más conocimiento y con herramientas específicas la orientación en relación al proceso de la transición de jubilación. 2. Favorecer la reflexión sobre la realidad y el momento vital, para que de esta manera sean capaces de orientar fomentando la calidad de vida de los futuros jubilados. 3. Entender la jubilación como otro momento del desarrollo, con grandes posibilidades para desarrollarse y crecer como persona. 4. Conocer aspectos psicosociales del envejecimiento, desasociando el significado que tiene la jubilación con las características culturales prejuiciosas del envejecimiento.

Debido a la gran cantidad de tiempo disponible con que se encuentra súbitamente el jubilado, surgen problemas del paso del trabajo a la jubilación si no existe una preparación para utilizarlo significativamente, y puede transformarse más en una amenaza que en una liberación. La racionalidad exhibida en la incorporación al trabajo se trueca en sorprendente

sadismo cuando se trata del paso de la población activa a la pasiva. El paso de trabajador activo a jubilado supone disponer de 8 horas adicionales diarias, más las invertidas en transporte y actividades laborales. Una adaptación del reloj personal de más de un tercio del tiempo total tiene que producir repercusiones individuales, si no se ha preparado adecuadamente (Moragas, 1991).

Para que exista una buena adaptación al retiro es de gran importancia tener en cuenta, varios aspectos tales como: un estado de salud favorable, un mínimo de disponibilidad económica, algún tipo de soporte afectivo, así mismo, estos tres aspectos influirían en el grado de autonomía e independencia para volverse física y mentalmente independiente sin necesitar de otros en la toma de decisiones respecto a su propia vida (Forteza, 1990).

Es importante tener en cuenta que cuando la jubilación se anticipa, aunque haya ruptura en la vida de las personas, las consecuencias negativas se disminuyen, debido a que las personas establecen estrategias para sustituir unas actividades por otras, así como también, unas relaciones por otras en entornos menos o nada institucionalizados y jerarquizados. En este proceso se ve implicado la toma de decisiones y el realizar elecciones, así mismo un proceso continuo de cambios, en cuanto a las actividades, el comportamiento y los hábitos cotidianos (Bazo, 2002).

Por tanto, debido a las ambigüedades que surgen en el proceso de jubilación, es útil plantear intervenciones preventivas que articulen programas con contenidos como: fomento de los propios recursos, reformulación positiva del *self*, planificación, relaciones sociales y resolución de problemas familiares. La manera como la persona vive su prejubilación y las dificultades que pueda experimentar a la hora de plantearse nuevos retos y contemplar distintas alternativas, depende en gran medida de los recursos personales y materiales que disponga, así también como de otras variables macroeconómicas determinantes (Adeva, Ancizu, Flórez, Martínez y Valdés, 2003).

La preparación para el retiro debe cumplir varios objetivos, a saber: dar sugerencias e ideas para desarrollar, indicar los medios para disfrutar las nuevas formas de vida, en donde lo más importante es que se disponga a las personas mayores una gran variedad de posibilidades (Forteza, 1990).

Según Bueno y Buz (2006) una jubilación positiva surge de un proceso continuo de identificación de deseos, necesidades, desarrollo de planes para realizarlos, entre otras cosas, las cuales equivalen a una buena planificación de la jubilación.

La preparación de la jubilación, surge en la industria estadounidense en el año 1947, teniendo como finalidad ayudar a las personas de una cierta edad a terminar su papel productivo para luego adaptarse a una nueva forma de vida. Las primeras veces en las que se usó este programa fue en Gran Bretaña, Suiza, Francia, entre otros países, en donde se demostró que el ajuste y la satisfacción con el proceso de jubilación eran mayores en las personas que habían sido preparadas, por otro lado, las personas que no habían estado en un proceso de preparación para la jubilación, tuvieron más dificultades para adaptarse, y se sentían más satisfechos con la vida laboral anterior que con la que estaban viviendo en el momento luego de jubilarse (Bueno y Buz, 2006).

Los programas de preparación para la jubilación de acuerdo con Bueno y Buz (2006) deben tener en cuenta las características de las personas a las que va dirigido, tales como: nivel cultural, estado de salud, profesión, entre otras, así mismo, deben favorecer a que los participantes se acerquen a esta nueva situación con más opciones para anticipar e identificar estilos de vida, como también, puedan enfrentarse a los cambios que trae consigo el jubilarse, como: los cambios de salud, de relaciones sociales e intereses, para que de esta manera reorganizar y redirigir sus objetivos y metas, por último, para preparar los recursos y sistemas de apoyo.

Así mismo, los programas de jubilación y pensión hacen parte del sistema de seguridad social, y constituyen una de las fuentes formales que tienen las personas mayores de seguridad económica, por lo que el objetivo principal de estos programas es proteger a la población del riesgo de perder los ingresos en la vejez (CELADE, 2006).

Es pertinente nombrar un programa diseñado en la Universidad de Salamanca, llamado: *“Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación”* de Bueno y Vega (1996), en el cual se incluyen conceptos sobre envejecimiento, el cambio de actitudes, los hábitos saludables de vida, adaptaciones familiares y sociales, los cambios en la economía personal y en el hogar, utilización significativa y el aprovechamiento del tiempo libre, como también, aspectos legales que hay que tener en cuenta en la vejez, la dinámica de este programa se basa en la experiencia personal, por tanto se pretende que la persona adulta mayor elabore sus propias ideas y conceptos, desarrolle sus motivaciones y actuaciones, clarifique sus valores y afiance sus relaciones sociales.

La elaboración de un programa de retiro, consta de un proceso el cual está compuesto por cinco fases, a saber: Primera fase, llamada fase preliminar, la cual se refiere a un estudio de factibilidad, en relación al análisis de la demanda, a la intención política, la identificación de recursos y la determinación de plazos. En la segunda fase o preparación del equipo se identifican los profesionales que conocen el tema, para luego integrar y formar el equipo para revisar creencias y percepciones acerca del retiro, definiendo un proyecto inicial anteponiendo contenidos y procedimientos. En cuanto a la tercera fase, llamada análisis situacional y de expectativas en la cual se identifican posibles participantes, en donde se tienen en cuenta sus características demográficas, sus expectativas, intereses y prioridades en relación con el tema y con el programa (Dulcey y Londoño, 2007).

A partir de esta tres primeros momentos se sigue con la determinación y puesta en marcha del programa, en donde se construye teniendo en cuenta intereses, prioridades y

expectativas de los participantes, en esta fase se inicia un proceso el cual está constituido de varias fases, entre las cuales están: La sensibilización, que hace referencia a la claridad del proceso y por otro lado, a la motivación del mismo, esta fase debe estar orientada tanto a los directivos de la organización, como a los participantes que harán parte del proceso, logrando que entiendan la importancia de implementar esta herramienta, cual es su utilidad y que beneficios trae el ser parte de este (Dulcey y Londoño, 2007).

En cuanto a la cuarta fase, tiene que ver con los aspectos informativos, en donde se tienen en cuenta intereses y expectativas de las personas que están participando, respecto a temas económicos, de salud, sociales, familiares y culturales. Por otro lado, se tienen en cuenta los aspectos formativos, en donde intervienen las siguientes alternativas, como: orientación vocacional para una segunda profesión, orientación de microempresas, seminarios sobre temas de salud, desarrollo de la creatividad, grupo de discusión en temas importantes y significativos de la vida, entre otros. Y por último, se debe hacer un acompañamiento, en donde se proporciona a los participantes apoyo, motivación, retroalimentación y posibilidades respecto a concebir oportunidades antes y después del retiro. En relación a la quinta y última fase en el desarrollo de un programa de pre-retiro, este consiste en la revisión, seguimiento y sistemas de apoyo, se refiere a evaluaciones formativas para observar la evolución del proceso, detectando donde se debe corregir, cambiar o mejorar. Estas evaluaciones se realizan mediante encuestas, entrevistas, cuestionarios y grupos focales (Dulcey y Londoño, 2007).

Durante el proceso de preparación, es pertinente de acuerdo con Dulcey y Londoño (2007) analizar los significados de trabajo, de retiro por derecho a pensión, con el fin de superar estereotipos negativos en relación con el tema, así mismo, es claro tener en cuenta el análisis de los aspectos desventajosos, riesgosos amenazantes, pero no se debe olvidar que es igual de importante prestar atención a aquellos aspectos positivos, tales como las ventajas y

las posibilidades que da cuenta este proceso, de esta manera las personas podrán afrontar el cambio y lo asumirán como una oportunidad, además es útil y beneficioso tener en cuenta que los lugares donde se realicen las orientaciones para el retiro sean suficientemente cómodos, motivando un mayor compromiso, sentido de pertenencia y participación activa. Así mismo, es fundamental tener en cuenta siempre la biografía y la identidad personal, así como también la privacidad, la capacidad de tomar decisiones de cada individuo y la individualidad, se deben abrir espacios en donde los participantes puedan expresar sentimientos y compartir experiencias en relación con la desvinculación del empleo por derecho a pensión.

Según Boyack (1979) y Moragas (2001) en el desarrollo de los programas de preparación a la jubilación, se deben tener en cuenta en relación a la práctica varios aspectos, tales como: sensibilización, formación e información, abriendo espacios donde puedan expresar sentimientos y emociones, y todos aquellos asuntos que faciliten del desarrollo personal. Tomando como marco de referencia lo anteriormente mencionado, se nombraran algunas alternativas metodológicas, a saber:

Consejería en grupo: Interacción en pequeños grupos compuesto entre 6 a 10 personas, dentro del cual se comparten inquietudes, temores, dificultades o problemáticas frente a la jubilación, este encuentro se centra en aspectos subjetivos de los participantes, en donde se expresan sentimientos y emociones respecto a su situación de retiro, por esto se debe contar con la presencia de un asesor especializado en consejería, se pueden utilizar técnicas como: juego de roles, pequeños grupos de discusión y de análisis de casos.

Facilitación grupal: Es una interacción en pequeños grupos, la cual es moderada por coordinadores con experiencia en trabajo grupal, el objetivo de estos encuentros es presentar información y todos aquellos aspectos que se relacionen con los objetivos del retiro, tales como las circunstancias específicas, normas, cuestiones financieras, entre otras, promoviendo

la discusión intra e intergrupala, en cuanto a las herramientas que se pueden utilizar en este proceso son: publicaciones, datos, material impreso, lectura de casos, participación de conferencistas y anécdotas.

Lectura y discusión: Consiste en la lectura individual de artículos relacionados con la jubilación, para luego discutirlo en subgrupos, así mismo, posteriormente hay sesiones de preguntas y respuestas, donde participan personas que conocen los temas tratados, en estos encuentros se promueven nueva información, así como también, el debate y la discusión de los temas tratados.

Información audiovisual: Presentación de temas específicos de manera visual y auditiva analizados en público, es útil recurrir al cine foro, con el objetivo de afianzar aprendizajes, también es pertinente utilizar información escrita para enriquecer el análisis y la discusión.

De acuerdo con Dulcey y Londoño (2007) a la hora de desarrollar un programa de jubilación es importante tener en cuenta aspectos como los siguientes: es pertinente resaltar que todo programa de preparación para el retiro, debe implementar la calidad de vida como objetivo fundamental, haciendo énfasis en la previsión y en el mantenimiento del bienestar o calidad de vida de aquellos trabajadores que se retiran, así mismo, se debe integrar la preparación para el retiro a la filosofía, los planes, las políticas y programas que hacen parte de cada una de las empresas, además, no solo se debe trabajar con las personas que van a hacer parte de este programa, sino también con directivos y encargados de asuntos de personal y de bienestar, como también, tener en cuenta las necesidades y expectativas individuales y colectivas en relación al contexto de la empresa y del entorno sociocultural.

El concepto de calidad de vida aparece desde la década de los sesenta, en donde empieza a generar interés en distintos ámbitos, tales como: salud, educación, economía, política, salud mental y el mundo de los servicios. Empieza a utilizarse a partir de los años setenta, en el momento en que a través de este se reacciona contra los criterios economicistas y de cantidad

que gobiernan en los conocidos informes sociales, contabilidad social o estudios de nivel de vida (Cardona, et al. 2003).

Según Natalicio (2000), calidad de vida es un concepto en donde se ve implicado un estado de sensación de bienestar en las áreas de salud psicofísica y socioeconómica, su objetivo principal es la satisfacción de las necesidades y las demandas en cada etapa de la vida del individuo, de acuerdo a esto se ven incorporados dos elementos, en primer lugar, están las necesidades fundamentales del ser humano, entendidas como el conjunto de condiciones de carencias puntuales que son reconocidas por todos los seres humanos, quienes poseen los medios para alcanzarlas, y en segundo lugar, están los indicadores de satisfacción de las necesidades humanas, estos elementos de medición difieren según el contexto.

Así mismo, de acuerdo con Dulcey-Ruiz y colaboradores (citado por Trujillo, 2005) en términos de autonomía decisoria, un indicador importante dentro de la calidad de vida es el control sobre la propia vida, por lo que un déficit en la autonomía del adulto mayor disminuye la satisfacción frente a su vida.

La Organización Mundial de la Salud -OMS, define la calidad de vida en el Programa de Salud Mental, presentado en el Foro Mundial de la Salud en el año 1996, como la forma en que el individuo percibe el lugar que ocupa dentro del ambiente cultural y en el sistema de valores en el que vive, así como también, en relación con sus objetivos, expectativas, preocupaciones y criterios, todos estos aspectos están estrechamente conectados y depende de las siguientes dimensiones: físico, que tiene que ver con el dolor, el malestar, la energía, cansancio, entre otros; psicológico, lo cual se relaciona con los sentimientos positivos, aprendizaje, memoria, entre otras cosas; el grado de independencia, lo cual se relaciona con la movilidad, con las actividades de la vida diaria, capacidad de trabajo, entre otras; relaciones sociales, tiene que ver con el apoyo social, relaciones personales y otras; el

entorno, como la seguridad física, recursos financieros, actividades recreativas, etc.; y lo espiritual, religión, creencias personales, entre otras cosas (Orley, 1996).

Existen una gran variedad de actividades en las cuales el jubilado puede incorporarse, dentro de estas están: asociaciones y grupos informales o formales, como también, el desarrollo de aficiones y actividades recreativas, que lleguen a compensar de cierta manera los beneficios que el mundo laboral proporcionaba (Boada, et al. 2003).

Lawton (1993) habla de las actividades de ocio que la persona jubilada puede realizar, teniendo en cuenta que lo más importante son las motivaciones que se tienen para realizarlas y las funciones que ésta cumple para cada persona, partiendo de estos supuestos, propone una tipología que las clasifica las en tres grupos, a saber: a. Experienciales, la motivación se encuentra en la realización de dicha actividad, logrando que la persona disfrute sin buscar una recompensa extrínseca; b. Sociales, se llevan a cabo por el valor que tienen para reforzar, establecer o mantener vínculos sociales y contactos positivos con terceras personas; c. De desarrollo, dentro de las cuales se intenta conseguir una meta extrínseca que es valorada por la persona y de alguna manera promoverá un cambio, implicando la movilización de conocimientos o habilidades que la persona dispone.

Cabe resaltar, que la elección de las actividades luego de jubilarse, se relaciona con el concepto que cada persona tiene sobre el trabajo, así mismo, estas connotaciones también intervienen en los significados que se hayan construido sobre la jubilación (Boada, et al. 2003).

El concepto de calidad de vida en la vejez, es un asunto trascendental que no solo afecta a las personas mayores, sino también a sus familias y a la sociedad en general. Dentro de las connotaciones teóricas que abarca este concepto se deben tener en cuenta las características propias de la vejez tanto fisiológicas como sociales, a esto se adhiere la necesidad de identificar aspectos de naturaleza objetiva como las redes de apoyo, servicios sociales,

condiciones económicas, entorno social, entre otros, así como también aspectos subjetivos como satisfacción y autopercepción (CELADE, 2006).

Según Contreras (1985, citado por Trujillo, Tovar y Lozano, 2004), es importante que al hablar de calidad de vida, se tengan en cuenta tanto los estados y procesos internos o subjetivos como los procesos y estados externos u objetivos, no olvidando las cualidades y condiciones vitales del hombre, tales como los aspectos sociales, económicos, culturales, históricos, políticos, biológicos y psicológicos que hacen parte de la construcción y el desarrollo del ser humano.

Por tanto, según Trujillo, Tovar y Lozano (2004), el carácter objetivo de la calidad de vida estaría dado por categorías o indicadores cuantificables y mensurables, como lo son la salud, vivienda, educación, ingreso económico, estabilidad laboral y funcionamiento social en general, entre otras. Así mismo, aclaran que durante el transcurso de la vida, la calidad de esta se transforma como resultado de la interacción dinámica entre los diversos factores que la constituyen.

De acuerdo con Amartya Sen (2001, citado por Trujillo, 2009), la calidad de vida de cada persona está relacionada directamente con su libertad, quiere decir que, cuanto mayor sea su capacidad de agenciamiento mejores oportunidades sociales tendrá, así como también, habrá un mayor grado de libertad tanto mejores sean las oportunidades que proporcione el contexto social. Por tanto, la calidad de vida se relaciona de manera permanente y no ocasional, con la autogestión, con la posibilidad que tienen las personas de deliberar, dirigir y direccionar sus decisiones y acciones.

Trujillo, Tovar y Lozano (2004), mencionan tres ejes temáticos dentro de los cuáles sugieren que puede la psicología aportar al diálogo interdisciplinario sobre la calidad de vida, a saber: a) Persona-sociedad y las relaciones entre ellos, hace referencia a los diferentes tipos de individuos, grupos sociales o entorno donde transcurre la vida, este eje los autores lo

nombran eje ecológico, basándose en Urie Bronfenbrenner, este intenta demostrar los distintos ámbitos donde se construye o destruye la calidad de vida, ya que la sociedad puede mejorar o empeorar las condiciones de la existencia de cada individuo. b) Objetivo-subjetivo, en este eje los polos interactúan según las diversas maneras y tipos de intersubjetividad, ya que algunos aspectos de la calidad de vida son objetivables, cuantificables y mensurables, así como algunos no son medibles, sino que hacen parte de valoraciones subjetivas de algo que interna o externamente influye en la calidad de vida, los autores nombran a este eje el epistemológico, ya que se tiene que ver con las maneras en que el individuo interactúa con objetos que conoce, ya sean otras personas o él mismo, es de gran importancia resaltar que la calidad objetiva de la vida en ocasiones no coincide con la subjetiva. c) Biografía-historia, a este eje lo denominan, el eje del desarrollo a través del ciclo vital, en el se encuentran dos polos, el polo histórico, que tiene que ver con la historia colectiva, y el polo biográfico, el cual se refiere a la historia de cada individuo, dentro del cual se reconocen características heredadas, aprendidas, o aquellas que son el resultado de las decisiones que toma cada persona, que influyen en el empeoramiento o mejoramiento de la calidad de vida.

La CEPAL (2002), reúne tres ámbitos de desafíos en relación con la calidad de vida en la vejez, a saber: En primer lugar, a nivel de mercado, al aumentar las personas de avanzada edad induce modificaciones tanto en la demanda como en la oferta de bienes y servicios, como en el trabajo; en segundo lugar, a nivel de sociedad, en donde se genera nuevas maneras de organización de las familias y diversas respuestas de la comunidad a nuevos desafíos de bienestar, y por último, a nivel de Estado, en donde se generan nuevas tensiones sociales que surgen de las necesidades de financiamiento de los sistemas de seguridad social, así como también, de los cambios en las relaciones de dependencia económica entre generaciones y de la competencia intergeneracional por los puestos de trabajo.

Cuatro cambios sociales que influyen en el deterioro de la calidad de vida de las personas mayores, son: respuesta social al deterioro biológico que ocurre propiamente durante el envejecimiento, pérdida de la ocupación, disminución del ingreso y deterioro de la identidad social (Cardona, et al. 2003).

Un elemento clave dentro de la calidad de vida en la vejez, es la capacidad de adquirir bienes tanto económicos como no económicos, por tanto de acuerdo a lo anteriormente mencionado, la seguridad económica de las personas mayores se entiende como la capacidad que se tiene de disponer y usar de manera independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida (CEPAL, 2004).

Por tanto, el poder gozar de la seguridad económica permite a las personas mayores satisfacer sus necesidades objetivas que hacen parte de una buena calidad de vida, así como también, disponer de independencia para tomar decisiones, sin olvidar que esto mejora la autoestima, ya que ejercen roles significativos y participan dentro de la sociedad como ciudadanos de derecho (CEPAL, 2004).

Así mismo, en la medida que las personas de edad avanzada tengan activas sus redes, se reduce el riesgo de que disminuyan todas las fuentes de recursos económicos y no económicos. Por tanto, la participación económica, la seguridad social y los arreglos familiares son aspectos que generan seguridad económica en los adultos mayores (CELADE, 2006).

Por otro lado, la calidad de vida atraviesa necesariamente por la cuestión del sentido de vida de una persona, que tiene que ver con la apreciación individual de la definición y logro de sus principales propósitos y por la valoración de los recursos con los que cuenta para que pueda realizar sus propios proyectos (Trujillo, 2009).

El sentido se refiere inicialmente al por qué de la vida o de la existencia humana en el mundo, desde la ética la orientación de la vida humana puede ser objeto de un discernimiento racional que comprende una definición autónoma de los fines, del bien y del mal (Gómez, 2003). Por tanto, según Arango y Meza (2002), la tarea de encontrar el sentido de vida resulta fluida si el individuo cuenta con algunos dinamismos de apoyo como el discernimiento y el proyecto de vida.

Así mismo, el sentido es una construcción simbólica que cada persona hace tanto de la realidad, como de sus circunstancias, condiciones y valoraciones que se hace de las mismas, de acuerdo con sus condiciones existenciales, tiene que ver con procesos que tienen en cuenta dos perspectivas del mundo, de la vida, del acontecer y de las experiencias, estos son: la visión interior, que se refiere a la valoración interna como lo son la del alma o persona individual, y la visión exterior, la cual tiene que ver con la valoración externa, en donde interviene la sociedad (Corrales, 1996).

Por otro lado, es importante señalar que el sentido es descubierto y decidido, dentro de lo cual interviene el acto de libertad de la voluntad con el fin de que el sentido además de descubierto sea una creación, ya que requiere de la participación voluntaria y libre de cada persona, por tanto, sin el sentido la vida del ser humano no se orienta, pero sin el ser humano el sentido es una abstracción vacía (Trujillo, 2006).

Así mismo, el sentido de vida ha sido a lo largo de la existencia del ser humano, una búsqueda fundamental; este cuestionamiento constante y las respuestas que surgen de éste, varían y son influenciadas por los cambios que se presentan en cada momento de la vida (Carvajal, et al, 2008).

Para Víktor Frankl la respuesta del individuo a este interrogante sólo puede ser válida para sí mismo y respecto a un momento determinado de la vida, pues el hombre y su

situación están sujetos a un cambio constante y al igual que este, el sentido que en cada caso se le exige consumir. El hombre y el conocimiento que posee de sí mismo y de su universo evolucionan dinámicamente. Siempre que este nuevo conocimiento deja atrás las creencias tradicionales del hombre, surge un periodo de incertidumbre, desesperación y frustración. Este periodo de crisis es superado cuando la realidad es encarada honestamente, se revisan las antiguas tradiciones, se eliminan las obsoletas y los hombres más sabios arriban a nuevas verdades, para conducir nuevamente las creencias del hombre hacia puntos de apoyo más acordes con los conocimientos del momento (Fabry, 1977).

De acuerdo con Frankl (1984, citado por Carvajal, et al, 2008), el sentido de la vida está vinculado con las manifestaciones de la espiritualidad, como lo son la libertad, la responsabilidad y la conciencia, sin estas manifestaciones, en la vida de la persona se puede presentar un vacío existencial, el cual es caracterizado por una sensación de vacío que desencadena una necesidad de llenar un espacio que carece de algo.

Así también, el sentido de vida, entendido como justificación última de la existencia, ofrece motivos, dirección, orientación, guía, cabe mencionar que para su realización, se requieren los proyectos que ayudan a aterrizar en metas todos aquellos propósitos lejanos del sentido de vida, y permiten administrar los recursos que son necesarios, así mismo dentro de la lucha constante por alcanzar el sentido que ha sido encontrado, intervienen los planes a corto plazo, que permiten concretar en la cotidianidad los pasos con que se afianza la construcción de los proyectos (Trujillo, 2009).

Por tanto, el sentido guía los proyectos que al mismo tiempo orientan los planes, y los planes concretan los proyectos que van construyendo el sentido (Trujillo, 2006).

0.3. Objetivos

0.3.1. Objetivo General

Aproximarse a la calidad, sentido y proyecto de vida de una mujer jubilada que trabajó durante 34 años en una misma empresa.

0.3.2. Objetivos Específicos

Analizar cómo vivió esta mujer la transición de la jubilación después de haber permanecido tantos años trabajando en la misma empresa.

Indagar cómo percibe ella que cambió su calidad, sentido y proyecto de vida en este proceso, si los considera positivos o negativos y qué aspectos fueron determinantes para que lo considerara de esta forma.

Establecer qué necesidades tuvo esta persona durante este proceso, cuáles fueron cubiertas de forma efectiva y cuáles no.

Concluir estableciendo cuáles fueron los aspectos importantes de la vida de esta mujer que se vieron alterados o influidos por este cambio, de qué tipo de apoyos se valió para poder vivirlo adecuadamente y cuáles otras alternativas hubieran podido ser favorables en este proceso para una mejor adaptación.

Se espera que los resultados de esta investigación sean transferibles a otras personas que están viviendo esta misma experiencia y puedan ser complementados por otros estudios de caso.

0.4. Categorías de análisis

Para esta investigación se tuvieron en cuenta unas categorías teóricas, que surgieron de la revisión bibliográfica que se hizo para el presente estudio (Martínez, Sacipa y Vidales, 2004), a continuación se hará una breve descripción, aclarando su relación y pertinencia para la elaboración de esta investigación.

Transiciones ecológicas: cambio de rol o de entorno el cual ocurre en el transcurso de la vida. La importancia que tiene este cambio de rol en el desarrollo, es el cambio en las expectativas de conducta las cuáles se asocian con determinadas posiciones en la sociedad (Bronfenbrenner, 1979). Dentro de esta categoría macro se quiere indagar sobre una subcategoría: la jubilación, ya que hace parte del gran número de transiciones por las que atraviesa el ser humano a lo largo de su vida, a continuación se definirá de manera más detallada esta subcategoría:

Proceso de jubilación: constituye un cambio importante en el ciclo vital, ya que modifica la estructura de funciones, hábitos y la organización de la vida diaria de las personas (Galvanovskis y Villar, 2000). Así mismo, es un estado al que se llega y que obliga a que la persona asuma un nuevo rol, como también, es un proceso que se inicia durante la propia vida laboral y que se debe planificar con tiempo para que así la persona logre organizar muchos años de su vida (Bueno y Buz, 2006). La jubilación se entiende como un proceso que le permite retirarse a los trabajadores de su vida laboral, lo cual depende en ocasiones de la edad o de otras circunstancias como lo son los problemas de salud.

La subcategoría jubilación está compuesta por tres subcategorías, a saber:

Prejubilación: la persona se plantea expectativas acerca de cómo sería su jubilación, así mismo, elabora objetivos o metas que le gustaría alcanzar cuando se retire de su vida laboral (Bueno y Buz, 2006). En este momento la persona se encuentra aún vinculada a un trabajo, pero está próxima a iniciar el proceso de jubilación, lo cual genera en ella sentimientos,

pensamientos y emociones en relación al cambio que sucederá pronto.

Preparación para la jubilación: es un proceso que atraviesa la persona donde se tienen en cuenta sus sueños y prioridades, estableciendo que desea y que busca respecto al corto, mediano y largo plazo. Implica un proceso de planificación y proyección individual, con el apoyo de un programa diseñado para acompañar y dar asesoría en todos los aspectos relacionados con este proceso, tales como: familiares, sociales, económicos e individuales, como también de salud, futuros proyectos laborales, entre otros (Ugalde, 2007).

Por lo que un programa de jubilación es entendido como un aspecto importante dentro de la preparación para el retiro, cuya finalidad es estimular la conciencia del cambio que implica la jubilación, replanteando la orientación de la vida, ampliando la mirada hacia el futuro, asumiendo nuevas responsabilidades tanto individuales como colectivas. Tiene como objetivo mantener y mejorar la calidad de vida, teniendo en cuenta oportunidades de reflexión sobre varias dimensiones y cambios vitales, facilidades para encontrar información sobre el retiro, aspectos legales, económicos, sociales y comportamentales, así mismo, sugerencias acerca de alternativas, recursos, oportunidades y estrategias a la hora de afrontar eventuales dificultades (Dulcey y Londoño, 2007).

Jubilado: en este momento la persona ya ha pasado por el retiro laboral, por tanto ha vivenciado ya un cambio en su vida, el cual trae consigo nuevas formas de concebir la vida, nuevas expectativas, emociones, pensamientos y sentimientos.

Dentro del proceso de jubilación se tendrán en cuenta tres subcategorías, las cuáles permitirán profundizar en la transición que la mujer ha atravesado, a saber:

Calidad de vida: se entiende como el bienestar, el desarrollo, la felicidad o el buen vivir, aquellos aspectos que constituyen una meta fundamental del ser humano, tanto como individuo como colectividad. Se debe tener en cuenta que no existe ningún concepto

ampliamente aceptado para definir qué es lo que determina que una vida sea mejor, pero existen tres instancias que se ven implicadas en la calidad de vida, a saber: En primer lugar, el Estado, en donde interviene lo político, lo económico y social, en segunda instancia esta la Comunidad, dentro de la cual se ubican las prácticas culturales y sociales, y por último, están las Personas, en donde tiene que ver el estilo de vida individual (Dulcey y Londoño, 2007).

Sentido y proyecto de vida: El sentido de vida, es la razón que motiva e impulsa a las personas a vivir, haciendo que las circunstancias sean abordadas con ímpetu y entereza (Arango y Meza, 2002). Así mismo, afirma Trujillo (2006), el sentido no es algo que se impone, sino que por el contrario le pide permiso al ser humano de manera tímida y respetuosa para entrar en su vida, pero este no lo hará sin su consentimiento, agrega, que es descubierto, decidido y auto-asignado gracias al acto de la libertad de la voluntad, una vez descubierto, para ponerse en marcha, requiere de proyectos que deben ser construidos.

Por tanto, de acuerdo con D' Angelo, (2002), el proyecto de vida es el modo de ser constitutivo del hombre, el modo de ser y obrar que anticipa y recurre a las posibilidades, así mismo, expresa las elecciones fundamentales de la persona, las cuales significan el asumir, en su praxis social –como anticipación, decisión y acción-, las direcciones de su vida hacia fines importantes que debe realizar. Así mismo, el proyecto de vida enmarca las direcciones y orientaciones principales de despliegue de la vida personal, como también es la articulación del presente, la trayectoria pasada y las perspectivas futuras, con la construcción de un sentido y un estilo de vida armonioso o desajustado, realista o irrealista, autónomo o heterónomo, de estancamiento o del desarrollo de las potencialidades autorrealizadoras de las personas. Por lo que el sentido y proyecto de vida constituyen una unidad dialéctica de las opciones de vida de cada ser humano.

1.Método

1.1. *Diseño*

Para llevar a cabo este estudio se hizo una investigación cualitativa, donde la cualidad se revela por medio de las propiedades de un objeto o fenómeno que lo individualizan a través de las características que le son exclusivas. En este tipo de investigación se utiliza la inferencia inductiva y el análisis diacrónico de los datos, los criterios de credibilidad, transferibilidad y confiabilidad, la observación y la entrevista abierta no estandarizada como técnicas en la recolección de los datos, y centra el análisis en la descripción de los fenómenos y cosas observables (Cerda, 1995).

La presente investigación es de corte descriptivo, ya que se pretende representar por medio del lenguaje, los aspectos más característicos, distintivos y particulares de un proceso de jubilación en el cual participó una mujer que duró 34 años trabajando en la misma empresa, para ello se caracterizó globalmente el objeto de estudio, se determinó el o los objetos sociales que tienen ciertas características, se describió el contexto en el cual se presenta este fenómeno, las partes, categorías o clases que componen el objeto de estudio, el desarrollo o evolución del objeto de estudio y las relaciones del objeto de estudio con otros objetos (Cerda, 1995).

Es un estudio descriptivo simple ya que se parte de una pregunta uni variable, y se espera una respuesta de tipo subjetivo ya que prima la versión personal de la realidad y de la información, por medio de un lenguaje connotativo, donde se destaca lo personal (Cerda, 1995).

Se realizó por medio de un enfoque molecular o micro que se concentró en aspectos pequeños y detallados de las conductas o hechos (Cerda, 1995).

La modalidad que se utilizó para llevar a cabo esta investigación es el estudio de caso, esta es una herramienta metodológica de la investigación científica valiosa ya que registra la conducta de la persona involucrada en el fenómeno estudiado y trata de comprender el proceso por el cual tiene lugar ciertos fenómenos.

Las investigaciones realizadas a través del método de estudio de caso pueden ser: descriptivas, si lo que se pretende es identificar los distintos factores que ejercen influencia en el fenómeno estudiado; y exploratorias, si se pretende conseguir un acercamiento entre las teorías inscritas en el marco teórico y la realidad objeto de estudio (Cerdeña, 1995).

El estudio de caso ofrece mejores resultados en la generación de teorías. Según Glasser y Strauss (1967, citados por Martínez, 2006), las teorías que pretenden obtener un cierto grado de aplicabilidad general, pueden estar basadas en un número limitado de datos, ya que “un solo caso puede indicar una categoría o propiedad conceptual, y unos cuantos casos más, pueden confirmar esta indicación”, es por eso que el estudio de caso único o múltiple se puede usar para ilustrar, representar o generalizar una teoría, y esta teoría puede ser transferida a otros casos. Por tanto, la credibilidad de las conclusiones obtenidas se basa, en la calidad misma de la investigación desarrollada.

El método de estudio de caso fue aplicado tanto a la resolución de problemas empresariales como en la enseñanza de forma efectiva, dejando atrás el debate sobre su fiabilidad y validez científica, de allí que Eisenhardt (1989), conciba un estudio de caso contemporáneo como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares” (Martínez, 2006. Pág. 174).

Chetty (1996, citado por Martínez, 2006), considera que el estudio de caso es una metodología rigurosa que es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y porqué ocurren, permite estudiar un tema determinado, es ideal para el

estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas, permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable, explorar en forma profunda y obtener un conocimiento amplio sobre cada fenómeno, la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen y juega un papel importante en la investigación, por lo que no debería ser utilizado meramente como la exploración inicial de un fenómeno determinado.

Yin (1989) considera el método de estudio de caso apropiado para temas que se consideran prácticamente nuevos, porque examina o indaga un fenómeno en su entorno real, las fronteras entre él y su contexto no son claramente evidentes, se utilizan muchas fuentes de datos y casos únicos o múltiples (Martínez, 2006).

Para la psicología un caso, es la recolección de datos que se refieren a la conducta de un individuo, a sus antecedentes familiares y personales y a las condiciones generales del ambiente familiar y social que le es propio; en el caso específicamente metodológico de la investigación, la palabra hace referencia al foco de atención que se dirige a un grupo de conductas y comportamientos, con el propósito de entender el ciclo vital de una unidad individualizada, correspondientes a un individuo, un grupo, institución social o comunidad. Como método, el estudio de casos examina y analiza con profundidad la interacción de los factores que producen cambio, crecimiento o desarrollo en los casos seleccionados (Cerdeña, 1995).

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó como instrumento la entrevista personal no estructurada, se hicieron 3 entrevistas con una duración de 1 hora, una cada semana, para dejarle al entrevistado un espacio considerable para que recordara datos preguntados en la entrevista anterior que no tenía muy presentes pero evitando dejar un espacio de tiempo largo que no permitiera retomar y continuar los temas que se estaban tratando, se le hicieron

preguntas abiertas que le permitieran hablar libremente de sus vivencias y experiencias en ese proceso, por medio de un ambiente cordial y amistoso se logró obtener valiosa información de los hechos que se dieron en ese proceso y los pensamientos, emociones y sentimientos de esta mujer. Con anterioridad a las entrevistas se le pidió autorización para grabarlas, y con su consentimiento se procedió a transcribirlas para poder posteriormente organizar la información a la luz de las categorías propuestas, realizar una matriz y un árbol de relación por cada entrevista realizada que permitiera evidenciar las relaciones entre las categorías y las narraciones, todo esto con el fin de poder triangular la información recogida en las entrevistas con la teoría encontrada sobre el tema y las categorías propuestas.

Dentro de la modalidad de estudios de casos se utilizó la historia de vida laboral, que es un método biográfico, donde detalles de la vida del sujeto tienen un importante significado, la historia de vida ofrece múltiples ventajas, entre ellas, que el documento puede llegar fácilmente al público no especializado y es claramente percibido o entendido por cualquier persona, es de gran utilidad para captar información relevante a ciertos problemas teóricos que confluyen en la relación entre tiempo biográfico y tiempo histórico social, en especial se plantean a través de las historias de vida, problemas relacionados con el ciclo vital, individual o familiar, como carreras ocupacionales y migraciones, entre otros. A las historias de vida sólo les interesa aportar documentos esclarecedores sobre los objetos estudiados y es construida con base en documentos personales o colectivos, informes verbales, entrevistas, etc. (Cerdeña, 1995).

Autores como (Stoeker, 1991; Venkatraman y Grant, 1986, Rouse y Daellenbcha, 1999; Bower y Wiersema, 1999), señalan que el método de estudio de caso tiene inconvenientes tales como: Su escaso rigor al permitir que el punto de vista del que realiza el estudio influya en la dirección de los encuentros y en las conclusiones de la investigación, proporciona pocas bases para la generalización y muchas veces adquieren demasiada amplitud, por lo cual los

documentos resultan demasiado extensos; por eso es importante seleccionar adecuadamente la estrategia de acuerdo con el tema de estudio y eligiendo un buen método de recolección de información, el investigador debe adoptar el papel de instrumento para la recolección de datos, que le permite acercarse a dicho fenómeno y descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los participantes de la realidad social (Martínez, 2006).

Para Trujillo (2007), los textos biográficos y autobiográficos pueden ser objeto de interpretación del sentido vital. Bien sea que tengan la pretensión de describir la trayectoria total de una vida o que se reduzcan a pequeños fragmentos, las narraciones biográficas y autobiográficas pertenecen a un modo de ser literario llamado “Etopeya”. Por oposición a la mirada grandilocuente de la Epopeya, cuyo discurso poético extenso recoge los acontecimientos heroicos de la historia colectiva, la etopeya fija su mirada en los hechos sencillos de la vida cotidiana de cualquier persona, buscando ser, precisamente, la expresión del yo de esa persona, de su naturaleza sujetual, de su núcleo afectivo. Según su definición clásica, la etopeya busca describir el carácter, las acciones y costumbres de una persona.

Así pues, etopeya es también la descripción de su mundo interno, por tanto, dice su autor, la lectura de etopeyas no busca la contrastación empírica de afirmaciones, sino sacar a la luz, hermenéuticamente, la significación íntima y personal de los hechos adversos, tal y como su doliente los ha experimentado. “Al mismo tiempo, tales relatos tienen un enorme poder resiliente para su autor, de modo que gracias a la consistencia argumental de lo narrado, su identidad, su mismidad histórica, se fortalece; también comprende mejor la naturaleza de los cambios y de las transiciones vividas, dándole sentido a la propia trayectoria vital en el contexto histórico y cultural en el cual se encuentra inmerso” (Trujillo, 2007. Pág. 3).

Esta investigación pretende describir como es vivida una de las transiciones más determinantes de casi todos los seres humanos, el paso de la vida laboral a la jubilación, por

una mujer que dijo durante las entrevistas que duró 34 años trabajando en la Caja Agraria, una empresa que le brindaba estabilidad, posibilidad de promoción, grandes beneficios y un clima organizacional adecuado que le permitió realizarse profesional, social y personalmente, la empresa entró en crisis y las personas que habían cumplido 50 años de edad y 20 años de trabajo debían jubilarse, la empresa los presionó para que así lo hicieran, y ella era una de ellas, aunque no quería dejar de trabajar terminó aceptando porque la empresa se iba terminar. En ese proceso contó con apoyo familiar y con una corta preparación para la jubilación, ofrecida por la empresa a los trabajadores, consistía según la entrevistada en indagar cuales eran los proyectos que tenían estas personas después de dejar sus trabajos, y ayudarlos a materializarlos, dándoles diferentes opciones para que los hicieran realidad y apoyándolos en ello, así mismo les dieron diferentes conferencias sobre cómo mejorar y mantener su calidad de vida en su nueva situación.

1.2. Participantes

El objetivo de la presente investigación fue analizar el proceso de jubilación teniendo en cuenta de qué manera se ven influenciadas la calidad, el sentido y proyecto de vida. Para llevarlo a cabo, se seleccionó de forma intencional una mujer jubilada de 65 años de edad, que trabajó durante 34 años en el Banco Caja Agraria y que durante su proceso de jubilación asistió a un programa de preparación para la jubilación apoyado por la empresa donde trabajó.

1.3. Instrumentos

El instrumento utilizado para realizar en la presente investigación fue la entrevista, de acuerdo con Cerda (1995), ésta es el acto de hacer preguntas a alguien con el propósito de obtener un tipo de información específica; a través de ella se puede penetrar en el mundo interior del ser humano y conocer sus sentimientos, su estado de ánimo, sus ideas, creencias y conocimientos; la entrevista es una conversación entre 2 personas (entrevistado -

entrevistador), que tiene un propósito definido en función del tema que se investiga, hasta alcanzar los objetivos que se propongan los investigadores.

De acuerdo con Gaskel, la entrevista cualitativa es un intercambio de ideas, significados y sentimientos sobre el mundo y los eventos, cuyo principal medio son las palabras, es una empresa común en la cual se comparten y negocian realidades (Bonilla y Rodríguez, 2005).

Dentro de los diferentes tipos de entrevista que se encuentran, para esta investigación se seleccionó la entrevista no estructurada que utiliza preguntas abiertas, es flexible en sus procedimientos y carece de una estandarización formal, la persona entrevistada responde con sus propias palabras y dentro de un cuadro de referencia a la temática formulada, se harán entrevistas focalizadas ya que las preguntas que se realizan se limitan a los aspectos que le interesan al investigador. Se parte de un problema general que en el proceso de la entrevista se irá definiendo cada vez más, hasta alcanzar situaciones más precisas y adquiriendo mayor profundidad en el tema (Cerdeña, 1995).

De acuerdo con Bonilla y Rodríguez, (2005), las preguntas se formulan en torno a un asunto que se explora ampliamente sin usar ninguna guía que delimite el proceso. Las entrevistas individuales a profundidad son el instrumento más adecuado cuando se han identificado personas claves dentro de la comunidad. Dada la posición que ocupan, la edad o la experiencia que tienen, estos informantes son definidos como conocedores o expertos, por lo cual puede considerarse que sus opiniones son representativas del conocimiento cultural compartido por el grupo en cuestión.

El papel del entrevistador es el de un facilitador del proceso de comunicación entre 2 personas, su papel es inducir profundidad y detalle en las opiniones del entrevistado, inspirar confianza, escuchar activamente y atender tanto el comportamiento verbal como el comportamiento no verbal de la persona que habla. Tan importante como saber escuchar es aprender a escuchar neutralmente, el investigador debe estar preparado para aceptar cualquier

respuesta posible sin reaccionar positiva o negativamente. Debe escuchar lo que el entrevistado está diciendo mientras observa cómo o dice, comparar esta información con lo que sabe y ofrecer retroalimentación para que el entrevistado reflexione, clarifique o proporcione una explicación más amplia sobre el tema (Bonilla y Rodríguez, 2005).

De esta manera, la entrevista a profundidad que se utilizó se basó en las categorías y subcategorías establecidas en la presente investigación, que a continuación se definirán brevemente:

En primer lugar, el *proceso de jubilación*, entendido como una transición dentro de la cual interviene un cambio importante en ciclo de la vida, debido a que modifica funciones, hábitos y la organización de la cual hace parte la vida diaria (Galvanovskis y Villar, 2000). Por otra parte, este proceso se entiende como un estado al que se llega y que implica que la persona asuma nuevos roles; inicia durante la vida laboral y es indispensable planificar con tiempo para que el trabajador logre organizar su futuro, luego del retiro laboral (Bueno y Buz, 2006). Dentro de este proceso se tuvieron en cuenta 5 subcategorías, las cuales fueron las siguientes:

Prejubilación: en este momento la persona aún vinculada a una empresa, se plantea acerca de cómo sería su jubilación, como también, elabora objetivos y metas para alcanzar cuando sea su retiro laboral (Bueno y Buz, 2006).

Preparación para la jubilación: es un proceso que atraviesa la persona en donde se tienen en cuenta sus prioridades y sueños, estableciendo que desea y que busca en corto, mediano y largo plazo; así mismo, implica una planificación y proyección individual, apoyado por un programa diseñados para acompañar y asesorar en aspectos económicos, sociales, culturales, individuales, de salud y futuros proyectos laborales (Ugalde, 2007).

Jubilado: la persona ya ha pasado por su retiro laboral, por tanto, ha vivenciado un cambio en su vida en cuanto a lo social, económico, cultural, familiar e individual.

Calidad de vida: entendida como el bienestar, el desarrollo, la felicidad o el buen vivir, aquellos aspectos que hacen parte de una meta fundamental del ser humano, tanto individuo como colectividad (Dulcey y Londoño, 2007).

Sentido y proyecto de vida: el sentido de vida, es la razón que motiva e impulsa a las personas a vivir, haciendo que las circunstancias sean abordadas con ímpetu y entereza (Arango y Meza, 2002). El proyecto de vida es el que enmarca las direcciones y orientaciones de despliegue de la vida persona, y es la manera de alcanzar el sentido que cada persona le atribuye a su vida (D' Angelo, 2002).

Teniendo en cuenta lo anterior se elaboró un formato que guió la realización de tres entrevistas a profundidad (Ver *Apéndice A*).

1.4. Procedimiento

Para lograr los objetivos de esta investigación, se realizaron 10 fases de la siguiente manera:

Fase 1: Revisión de la literatura pertinente al tema como: Contextualización histórica y actual del mundo del trabajo, adultos mayores (cifras actuales del país y el mundo), jubilación (reformas, leyes, cifras actuales del país y el mundo), programa para la preparación para la jubilación, transiciones, calidad, sentido y proyecto de vida.

Fase 2: Selección intencional de la participante: mujer de 67 años de edad que trabajó por 34 años en el Banco Caja Agraria, que tuvo la oportunidad de asistir a un programa de preparación para la jubilación proporcionado por dicha empresa.

Fase 3: Firma del consentimiento informado. Se especificó la confidencialidad, el objetivo de la entrevista y el uso de la información (Ver *Apéndice B*).

Fase 4: Realización de entrevistas.

Fase 5: Transcripción literal de las entrevistas (Ver *Apéndice C*).

Fase 6: Análisis de las entrevistas por medio de árboles de relaciones (Ver *Apéndice D*) y matriz de categorías (Ver *Apéndice E*).

Fase 7: Identificación de las categorías y subcategorías.

Fase 8: Descripción de los resultados por subcategorías.

Fase 9: Discusión y análisis de resultados obtenidos: Se realizó un escrito crítico y argumentativo, donde se mencionaron las reflexiones y conclusiones que surgieron del análisis de los resultados, a la luz de la fundamentación teórica.

Fase 10: Devolución de los resultados a la participante: Se le mostró detalladamente de una manera comprensiva los resultados encontrados en relación a su proceso de jubilación, agradeciéndole su participación, debido a que esta contribuyó a la elaboración de unas conclusiones frente a la preparación para la jubilación y su finalidad y utilidad en relación a la calidad, sentido y proyecto de vida.

2.Resultados

Con base en las categorías y subcategorías propuestas en la presente investigación, se presentan los resultados de acuerdo a las narraciones encontradas en las entrevistas realizadas. Para ello se hizo una matriz de análisis y tres árboles de relación, que permitieron organizar la información y contrastar las categorías y subcategorías enunciadas, con los relatos de la mujer entrevistada. A continuación se mostrarán las narraciones más importantes de la información obtenida, de acuerdo a cada categoría.

Teniendo en cuenta que el proceso de jubilación es una etapa de transición como muchas otras que tiene el ser humano a lo largo de su vida, esta fue nuestra categoría principal, como subcategoría del concepto de transición se estableció la jubilación, tema central de nuestra investigación, este fue dividido en 3 subcategorías que marcaban 3 momentos de este proceso, la prejubilación, la preparación para la jubilación y el jubilado y estas 3 subcategorías fueron analizadas a la luz de otras 2 categorías, la calidad de vida y el sentido y proyecto de vida, para establecer como cambiaron en estos 3 momentos de la jubilación estos factores.

De esta manera, los resultados encontrados frente a las subcategorías planteadas en la presente investigación fueron los siguientes:

Prejubilación

Respecto a la prejubilación esta mujer dijo sentirse presionada a retirarse, mencionaba:

...hubo muchas presiones para que la gente antigua, antigua, la que llevábamos, por ejemplo yo, que llevaba 34 años nos fuéramos, les valía muchísima plata indemnizarnos...

Se sentía muy triste porque quería seguir trabajando ya que en su concepto esa era una de las mejores empresas del país porque tenía muy en cuenta el bienestar de sus empleados y sus familias, los trataban con respeto y calidez, había un buen clima organizacional, sobre esto ella dijo que:

La gente era muy querida, el ambiente laboral era muy chévere, la gente era muy formal, muy querida...

Además les brindaban estabilidad, ella comentó que en esta empresa la gente duro 30, 35 años hasta 40 años:

...nosotros trabajábamos con un gran amor por esa empresa, teníamos una mística, cuando eso no nos pagaban ni horas extras, no nos pagaban digamos, sii, nosotros íbamos perfectamente a trabajar un sábado y un domingo y nos quedábamos de noche y jamás nos pagaban y tampoco nosotros les cobrábamos..., para mí fue muy triste retirarme, era tan buena la empresa que a uno le daba dolor irse...

Es evidente que le costó demasiado trabajo tomar la decisión, dudó mucho en retirarse:

...yo lo pensaba y lo pensaba, si sí pasaba la carta si no la pasaba si me quedaba, eso dure pensándolo pero muchísimo tiempo...

Una de sus grandes preocupaciones de retirarse era que sentía que sus capacidades y experiencia iban a ser desperdiciados, afirma:

Cuando uno tiene esa capacidad de poder, digamos, desempeñarse en un trabajo por la gran experiencia que había adquirido, entonces eso para mí siempre fue duro..., nos sentíamos todavía con muchísima capacidad para el trabajo...

Pensar en dejar su vida laboral, sus compañeros y sus amigos de trabajo le produjo depresión y muchas expectativas de cómo iba a ser su vida de ahora en adelante, sobre esto ella afirmó:

Yo siempre me preguntaba qué va a pasar, después de tantos años trabajar, ¿y ahora qué?... La tristeza que yo tuve fue cuando comencé a pensar en irme, esa sí me dio depresión, tristeza, melancolía, los recuerdos, lloré, tuve momentos de llorar...

Preparación para la jubilación

La siguiente subcategoría de jubilación, la “preparación para la jubilación”, empezó según la entrevistada:

..como 6 meses antes comenzó como en el plan de que los que se quieran ir, los más antiguos que se quieran ir, la empresa los va a negociar de una manera pues muy equitativa..., yo tenía un contrato a termino indefinido que no me lo podían cancelar porque en ese momento si me lo cancelaban había una convención que era muy clara en que una persona con la antigüedad que teníamos después de 15 años pues le valía mucha plata a la empresa, pues sacarnos, sin justa causa, entonces pues comenzaron a negociarnos, a decirnos pues que nos daban una plata, depende de los años que tuviéramos nos daban tantos días de salario, y luego pues quedamos pensionados automáticamente, el siguiente mes ya nos llegaba el sueldo de pensión...

La entrevistada afirma que fue injusto que tuviera que irse pero era consciente que la empresa iba a ser liquidada en poco tiempo, al respecto dijo:

Me parecía que era como injusto que lo presionaran a uno para que se fuera por ser tan antiguo, pero pues la empresa tenía ya sus políticas de terminarla, yo pienso que eso ya estaba...yo me retire en el 91 y caja agraria la terminaron como en el 94...

Además ella y sus compañeros más antiguos fueron presionados con la idea de que los iban a trasladar fuera de Bogotá, ella lo narra así:

...si comenzaron pues a asustarlo a uno, con el caso de que los que no se quisieran ir pensionados, que ya tenían el derecho de la pensión, pues nos iban a sacar fuera de Bogotá, como la empresa tenía que llevar a las personas donde más la necesitara, y en ese caso era que podía ser que a nosotros nos llevaran, nos trasladaran, y teníamos que irnos fuera de Bogotá, a cualquier otro departamento, a la costa, por allá lejos, y eso a mí me cuestionó porque pues yo decía, no yo por allá no me voy, si me quedo me quedo acá, pero lejos no...

Debido a lo anterior y la motivación de dedicar mayor tiempo a su familia la hizo tomar la decisión de retirarse, como ella lo dijo:

...entonces lo iba a dedicar pues a mi familia, entonces pues eso fue lo que me motivó en realidad a tomar esa determinación pues sin preocuparme tanto...

Una vez tomada la determinación la empresa le brindó por medio de una trabajadora social 3 conferencias sobre calidad, sentido y proyecto de vida, las 2 primeras conferencias fueron específicamente sobre salud física, mental y social, al respecto la entrevistada dijo:

...charlas en las cuales nos decía la calidad de vida que debíamos llevar, nos hablaba primero de la salud mental porque pues si lógico uno se afecta. Segundo, de la salud física, de que una persona de que ya teníamos que salir a hacer, digamos gimnasia, caminar, a no quedarnos estáticos sino a llevar una vida sana a estar muy pendiente del buen comer, en si fue de la salud mental y física, era lo que más le recomendaban a uno y lo otro era la recreación, eso sí recuerdo mucho que nos hacían mucho énfasis en eso...

En la última conferencia realizada en el club de la empresa se habló del sentido y proyectos de vida que tenían para este nuevo momento de sus vidas, todos compartieron sus

ideas, sentimientos y emociones, y con esta información les era entregado un portafolio con posibles opciones para materializar sus proyectos, en palabras de la entrevistada este portafolio consistió en:

...hicieron como una, como algo así de preguntarle a uno que iba a hacer, a preguntarle a uno la expectativa que llevaba entonces pues cada uno exponía sus pensamientos, sus ideas, no, yo pienso irme a vivir al campo, o yo pienso hacer tal cosa, yo pienso ir a hacer lo otro entonces ellas tenían como unas personas especializadas que les decían por ejemplo a la gente que se iba a vivir al campo..., entonces ellos recogían la idea y trataban de ayudar antes de salir le entregaban todo, como un portafolio de qué era lo que podía hacer con la finca, la otra que yo me pienso ir al exterior, que tengo una familia allá entonces le facilitaban cuales son los pasos a donde va a viajar, que a Estados Unidos entonces, bueno, le ayudaban con toda la información, le traían folletos, como que animaron la gente en ese sentido y cada uno tenía su idea de lo que iba a hacer...

En su concepto estas conferencias fueron muy positivas para todos los que las tomaron porque les aportó nuevas perspectivas de lo que podían hacer con sus vidas de ahora en adelante, ella afirma:

...en realidad esas conferencias nos ayudaron muchísimo, por lo menos, no, a todos a todos nos ayudó, muchísimo...

Jubilado

La tercera subcategoría de jubilación es el jubilado, es decir, desde el momento en que se deja de trabajar y empiezan a realizar otras actividades, todo era nuevo y diferente para ella, más pausado, tranquilo y sin mayores preocupaciones, al respecto la entrevistada dice:

Con expectativas nuevas, porque ese día ya no tenía que madrugar, ya no tenía que salir a correr a coger transporte..., comencé a mirar que la vida era chévere así también de pensionada..., yo paso los días de mi vida pues con las preocupaciones diarias que se le presentan a uno, pero no más...

Es evidente la nostalgia y añoranza que siente por su vida laboral y la frustración por no haber podido llevar a cabo su proyecto de montar un negocio propio por no tener el apoyo de su familia, al respecto ella dijo:

...yo añoro esos años que viví trabajando allá, que fueron bastantes...,yo quería seguir trabajando además de que me sentía con mucha energía, me sentía con ganas de seguir trabajando, y yo decía voy a poner en práctica lo que aprendí, este banco que no me enseñó, que no aprendí, yo aprendí muchísimas cosas en el trabajo, yo voy a poner el negocio, y eso si me hizo sentir un poco frustrada, si, porque yo salí con esa ilusión y con la plática que me daban arrancaba y no encontré el apoyo, al contrario, sí que como así que iba a seguir trabajando...

Su motivación en esos momentos fue el tener un hijo pequeño que todavía necesitaba de sus cuidados y de su compañía, en sus palabras dijo:

...me incentivaba que tenía a uno de mis hijos muy pequeño...

Ahora reflexiona y se cuestiona porque el valor del empleado antiguo y con experiencia es tan poco, para ella están desperdiciando empleados muy valiosos, al respecto ella dijo:

...no debería ser como es ahora, que nosotros los que trabajamos, digamos a los 40 años ya lo crean que ya no es una persona apta para el trabajo, cuando uno tiene toda la capacidad pero al máximo, eso si me cuestiona, porque eso me pasó a mí, cuando salí tenía 50 años y yo me sentía pues joven porque nunca me sentí vieja, que como salí pensionada

entonces estoy vieja, no, me sentía muy joven, me sentía capacitada, me sentía con salud, me sentía muy bien, pero pues si ya no hay a donde va uno a buscar un trabajo ya no se lo dan...

Le gustan los programas de recreación que brindan las cajas de compensación, pero dice no tener mucho tiempo para asistir, la entrevistada afirma:

...las cajas de compensación, por ejemplo, Colsubsidio, que está llena, llena de gente pensionada con unos programas increíbles, yo estuve alguna vez en un curso pero muy pequeñito pero pues me gusta ir a hacer, a mirar y me entusiasmó y no volví porque pues a qué horas, pero veo esos programas de compensación espectaculares, primero porque ve uno personas ya como de 70 años aprendiendo a manejar los computadores, todo lo que es allá aprendiendo todo, en otros salones hay baile, en otros salones hay pintura...

Su tiempo lo pasa compartiendo con sus hijos, viajando a pueblitos cerca de Bogotá, aprendiendo cosas nuevas, al respecto dijo:

...me propuse como a ir a cursos, a mirar cursos en colsubsidio, así a ver que encontraba, y encontré cosas muy bonitas, muy interesantes, y fue cuando fui a un curso de pintura country, y también comencé a ir allá a conferencias de salud, justamente relacionadas con los pensionados, más que todo con la edad, no...

También ocupa su tiempo haciendo diligencias de la casa y en compromisos sociales, sobre esto ella comentó:

...y yo decía bueno, y tengo que ir a encontrarme con mis compañeras el día que me pagan, y tengo que ir a un almuerzo que me invitaron, y luego ya uno empieza a tener más compromisos sociales, que una cosa que otra...

Aunque afirma que en los últimos años lo que más anhela es estar en su casa, en su cama, viendo televisión y por eso casi no sale por la noche y por último y más importante, concentró su vida en el amor que le tiene a su familia, la entrevistada afirma:

Yo cocino pero antes no sabía nada, todo eso lo he ido aprendiendo, bueno pero la verdad no creo que haya aprendido, pero todo eso lo hago con mucho amor...

Calidad de vida

La entrevistada contó que la calidad de vida durante su vida laboral fue muy satisfactoria ya que recibía muchos beneficios, al respecto ella dijo:

...a nosotros nos incentivaba mucho lo que era las prestaciones sociales, la caja nos pagaba el día, ese día que era el día de la quincena, ese día antes de medio día estaba el pago ya ahí, jamás en la vida le dijeron a uno, es que hoy no podemos pagar porque no hay plata, no nunca, nos daban nuestras vacaciones, primas de vacaciones, prima escolar que le daban a uno en enero para ayudas de los libros de los hijos, supuestamente era así, era lo que decían, no, que era una prima para ayuda de los libros escolares, en junio nos daban salario y medio y en diciembre dos, nos pagaban todo...

A los empleados los trataban con respeto y calidez, de ahí que los llamaran la familia creditaria, los directivos hacían reuniones continuamente para fortalecer las relaciones, los llevaban a descansar a propiedades de la empresa, los empleados según ella vivían contentos y satisfechos en su trabajo y por eso hacían sus labores con responsabilidad y compromiso, sobre este tema ella comentó:

...como para aquello de estar bien todos, todos juntos, nos hacían bastantes reuniones en el club, en algún sitio que fuera propicio, también la empresa tenía varios sitios, uno en Santa Marta que todavía existe..., lo mandaban a uno a descansar gratis, y la gente por eso

vivía muy feliz y muy contenta, entonces trabajaba pero al máximo, porque le daba a uno susto perder el trabajo y que no iba a encontrar un trabajo como allá...

Pero su trabajo no le permitía dedicarles mucho tiempo a sus hijos, al respecto ella afirma:

...y pues yo no había podido dedicarles el tiempo que merecen los hijos, más que todo cuando son niños, cuando están creciendo, y que la mamá no esté al lado, entonces pues me quede pensando que mi meta en ese momento era acompañar a crecer, al menos a mi hijo menor...

Esa fue una de las motivaciones para retirarse además de la presión que ejercía la empresa con la idea de ser trasladada a otro departamento que amenazaba su calidad de vida; y su proyecto de montar su negocio propio para poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en la empresa, sentirse útil, ocupar su tiempo y brindarle a su familia estabilidad laboral, ya que en su concepto en estos tiempos los trabajos son bastante inestables y no quiere eso para sus hijos, pero no obtuvo apoyo de su familia y si se percibe frustración en ella por no haber logrado su meta pero al mismo tiempo está muy agradecida con ellos por preocuparse por ella y querer que descansara y viviera otras cosas, luego de jubilarse su calidad de vida a nivel económico no cambió porque al retirarse cubrieron sus deudas y desde el primer mes empezó a recibir su mismo sueldo con la mismas primas excepto la escolar, al respecto ella afirmó:

...el dinero no le afectaba mucho a uno porque la verdad nos dieron plata para salir, para quitarnos cualquier deuda que tuviéramos, todo nos saliera al día, y fuera de eso pues sabíamos que íbamos a recibir el mismo sueldo sin trabajar, las primas y todo no nos las quitaban, no nos las han quitado, una sola nos quitaron que fue la escolar, pero uno lo encuentra viable porque ya uno ya no tiene muchachos en el colegio...

Además fortaleció sus relaciones familiares y se sintió apoyada y acompañada por ellos en este proceso, relacionado con su familia ella dijo:

Pues, ellos estaban muy de acuerdo que saliera ya a descansar puesto que me habían visto trabajar toda la vida, desde que nacieron hasta que ellos ya eran adultos me vieron trabajar toda la vida, entonces, ellos decían que qué bueno que saliera a descansar, estuvieron de acuerdo...

Sólo se vio afectada en esta nueva etapa por que le quitaron el servicio médico que ofrecía la Caja Agraria y que para ella era muy bueno a pesar de que no cubría a la familia. Como jubilada ahora se siente más tranquila y pausada y ahora considera que está viviendo una de la mejores etapas de su vida, en su concepto todas las etapas de la vida, especialmente este proceso de jubilación debe ser manejado de la mejor manera, se debe vivir ocupado, principalmente dedicándole tiempo a su familia y apoyarse de profesionales que conozcan como se debe manejar. En sus palabras lo expresó así:

Al jubilarse la parte emotiva se lastima mucho y uno piensa que al jubilarse ya se va a morir, el apoyo de la psicología es muy importante para sobrellevar el cambio..., el corre corre ya no existía, porque yo ya estaba más tranquila, y bueno eso me hizo pensar de que estaba viviendo una de las mejores etapas de mi vida, y así lo creo, sigo pensando eso..., a mí me parece que uno de pensionado ya después de haber vivido lo que ha vivido, pues uno tiene que vivir su etapa, digamos que es la última que uno vive, ya que es su vejez, pues debe manejarla de la mejor manera...

Sentido y proyecto de vida

En cuanto al sentido y proyecto de vida la entrevistada afirma que la mejor etapa de su vida fue en el trabajo ya que le permitió aprender, formarse, ascender, capitalizarse, sacar adelante su familia y tener un buen ambiente de trabajo, al respecto ella dice:

...el trabajo, es un incentivo para uno, pues para poder uno llevar a cabo las necesidades propias de su vida, por ejemplo, a mi me motivaba mucho trabajar bien y todo, porque sabía que iba a ser muy bien paga, y que eso me generaba pues el bienestar de mi familia, porque, pues yo con mi trabajo pude tener estos hijos donde están..., la mejor etapa de mi vida fue en el trabajo, es que era una empresa yo no sé, con tantas cosas, es decir, tenía muy en cuenta la persona...

Cuando se retiró la motivaba mucho el proyecto que tenía de montar su propio negocio pero como hemos dicho anteriormente no ha podido materializar por falta de apoyo familiar pero no pierde la esperanza de poderlo hacer porque quiere poner en práctica todos los conocimientos y la experiencia que adquirió en la empresa y poder ayudar con sus capacidades a otros, al respecto ella dijo:

...yo pienso que uno de pensionado, después de haber tenido una vida laboral como tan agitada y después de tener uno tanta experiencia, que es la experiencia que uno adquiere en tantos años de trabajo, es grande, entonces uno como que, yo por lo menos me niego a pensar en que uno no pueda seguir digamos sacándole fruto a todo lo que aprendió en la empresa, muchísimas cosas que hace uno pues así como stand by, con todo lo que tiene adentro, una materia prima y que puede servirle a uno y a muchas personas...

Tiene como meta aprender y hacer cosas en esta etapa que no pudo realizar durante sus 34 años de vida laboral, la entrevistada comentó:

...yo ya comenzaba como a organizar, comencé como a organizar, a pensar en que qué voy hacer, dentro de mis planes o mis metas, quería hacer cosas que yo no había podido hacer en esos 34 años...

También la motivaba la idea de poder compartir y recuperar el tiempo con sus hijos que todavía estaban pequeños cuando se retiró y manifiesta que ahora su amor, responsabilidad y compromiso esta puesto en otra empresa que es la familia, al respecto la entrevistada dijo:

...y bueno pues tener que encontrar uno en esa otra etapa de la vida como algo maravilloso que fue a lo que me dediqué a mi familia, en este momento, me siento muy como con mucho ánimo de seguir pues en la otra empresa que es la familia...

Por último afirma que la actitud con que uno enfrente la vida es fundamental para recibir cosas buenas o malas en cualquier situación, ella lo narra así:

Es como uno lo tome y como lo quiera vivir, la actitud de la vida es definitiva, en todas las etapas de la vida de uno...

3. Discusión

Para la elaboración de la discusión, se realizó un análisis comprensivo de la relación que se encontró entre los autores encontrados y referenciados en la referencia bibliográfica y los resultados que se obtuvieron en cada una de las subcategorías que enmarcan la categoría macro, que se planteó en la presente investigación. De esta manera a la luz de los resultados encontrados y según la teoría trabajada se encontró lo siguiente:

Proceso de jubilación

Frente a la primera categoría, la cual comprende al proceso de jubilación, de acuerdo a los resultados encontrados se pudo ver que en la persona entrevistada luego de haber pasado por esta transición hubo en su vida un cambio significativo, gracias al cual se modificaron sus funciones, roles, hábitos y la organización de las actividades de la vida diaria. Esto puede entenderse con el concepto de transiciones ecológicas que de acuerdo con Bronfenbrenner (1979), se definen como un cambio de rol el cual tiene gran importancia dentro del desarrollo durante el ciclo vital, debido a que cambian las expectativas de conducta que se asocian con determinadas posiciones en la sociedad. Así mismo, se puede decir que de acuerdo con los resultados encontrados, la transición que tuvo la entrevistada en relación con su proceso de jubilación se puede denominar según los planteamientos de Bridges (2005) como una transición reactiva, debido a que esta se entiende como aquella que es provocada por un cambio externo específico, así mismo, es importante tener en cuenta que en ella la transición ocurre luego de que se efectúe el cambio, y es por esto que este tipo de transición hace referencia al contexto mediante el cual las personas afrontan o sobreviven al cambio.

Por otro lado, para comprender de una mejor manera la transición de jubilación, es importante mencionar el planteamiento de Nicholson (1987) sobre la transición, a la cual denomina como un ciclo que está compuesto por cuatro niveles: la preparación, el encuentro,

el ajuste y la estabilización, estos supuestos se aterrizan dentro del contexto del proceso de jubilación que vive la entrevistada, debido a que como mencionó anteriormente, se definieron tres subcategorías que componen esta transición, de esta manera se encontró que:

Prejubilación

De acuerdo con la subcategoría de prejubilación los resultados mostraron que la entrevistada en este momento de su vida tenía grandes expectativas, miedos y sentimientos encontrados frente a la jubilación, ya que como afirman Bueno y Buz (2006), es aquí en donde la persona se plantea expectativas en relación a cómo será su jubilación. En relación a esto se pudo ver que la entrevistada temía dejar de trabajar, debido a que en primer lugar se sentía aún con capacidad para seguir dentro de la empresa, así mismo, se observó que un sentimiento frecuente en esta persona era la tristeza de dejar la institución, debido a que ésta hacía parte importante de su vida, esto se debe de acuerdo con Fericgla (2002), que las finalidades que orientan al individuo y a la sociedad, según la antropología, el *ethos* de las sociedades actuales está subordinado a una ética del trabajo.

Así también se puede explicar el momento de prejubilación de la entrevistada con el concepto de preparación que según Nicholson (1987) es el primer nivel del ciclo de la transición, en donde la persona se encuentra alerta al cambio que pueda ocurrir y probablemente sienta miedo frente a este. En relación a esto se pudo ver en los resultados que se encontraron, que la entrevistada había construido ciertas expectativas que tenían que ver con el futuro cambio, de esta manera se encontraba alerta frente a su jubilación, ya que tenía gran curiosidad en relación a los sentimientos que podía generar el estar jubilado.

Por otra parte, dentro de la definición de la subcategoría prejubilación se tuvo en cuenta que la persona en este momento del proceso de jubilación, se encuentra aún vinculada a una empresa, pero está próxima a jubilarse. De esta manera en relación a los resultados se pudo ver que la entrevistada estaba trabajando en la Caja Agraria como contadora, esta empresa era

una sociedad anónima de economía mixta perteneciente al sector agropecuario de Colombia, fundada en 1931 y liquidada en 1999, cabe anotar que de acuerdo con Safón (1977), esta institución hacía parte de la época del fordismo, ya que como menciona el autor, la empresa fordista era estable en relación a la calidad y las características de los productos, así mismo, las empresas fordistas luchaban por cubrir las demandas, lo cual generaba en estas un ambiente de competencia. Respecto a esto se puede decir que debido a que la Caja Agraria tenía un campo de acción bastante extenso por el gran número de servicios que le ofrecía a la sociedad, se puede decir que tenía en sus manos una demanda bastante amplia y exigente. Así mismo, cabe señalar que esta empresa daba a sus trabajadores una gran oportunidad para formarse y desarrollarse en todos los niveles de su vida, ya que las personas podían ejercer su profesión durante largos periodos de tiempo, esto hace referencia a la posibilidad de ejercer un cargo a contrato indefinido.

Cabe mencionar que debido a que dentro de este momento del proceso de jubilación se tiene en cuenta que la persona está próxima a jubilarse, de acuerdo a los resultados encontrados se pudo ver que los aspectos que influyeron en la decisión que tomó la entrevistada en relación a empezar el proceso de jubilación, tenían que ver con la presión que ejerció la empresa debido a que esta iba a iniciar un proceso de liquidación, de esta manera la Caja Agraria quería recortar personal y por lo tanto empezó a motivar a los empleados más antiguos a que se jubilaran, así también, otro aspecto importante que influyó en esta decisión era que la entrevistada quería pasar más tiempo con su familia, debido a esto se puede comprender que según Moragas (1991) el tipo de jubilación que vivió la entrevistada fue la forzada, ya que como menciona el autor esta se entiende como aquella que se impone al sujeto sin alternativa posible por haber cumplido la edad reglamentaria o por quedar incluido en supuestos forzosos de jubilación, como los procesos de reestructuración sectorial y traslado o cierre de la empresa.

Calidad de vida en la prejubilación

Frente a la calidad de vida en la prejubilación de acuerdo a los resultados encontrados se pudo observar que ésta estaba estrechamente relacionada con su vida laboral, debido a que la empresa le ofrecía un gran número de beneficios y posibilidades tanto económicos, como profesionales, personales y sociales, esto se comprende gracias a los aportes de Natalicio (2000) quien entiende la calidad de vida como un concepto en el cual se ve implicado un estado de bienestar en las áreas de salud psicofísica y socioeconómica. Así mismo, cabe anotar que en la vida laboral de la entrevistada se ven inmersas las tres instancias que de acuerdo con Dulcey y Londoño (2007) están implicadas en la calidad de vida, ya que en un primer lugar se evidencia que la instancia del Estado dentro de la cual intervienen lo social, económico y político, era un factor importante del cual dependía su calidad de vida, debido a que gracias a que la empresa le proporcionó diversos servicios, pudo satisfacer necesidades importantes como lo fueron el sustento económico, la salud, lo social y cultural. Por otra parte, en relación a la segunda instancia que plantean los autores denominada Comunidad, dentro de la cual ubican las prácticas culturales y sociales, de acuerdo con los resultados encontrados se pudo ver que debido a los encuentros sociales que la empresa promovía para fortalecer las relaciones entre trabajadores, la entrevistada lograba tener un gran bienestar, satisfaciendo sus necesidades sociales y culturales.

Y por último, de acuerdo a la tercera instancia que según Dulcey y Londoño (2007) está implicada en la calidad de vida de los individuos es la de las Personas, la cual tiene que ver con los estilos de vida individuales, en relación con la entrevistada se puede decir que el hecho de poder trabajar en la Caja Agraria y el amor que sentía por esta le daba a ella un gran bienestar, así mismo, debido a que la empresa le daba muy buenas posibilidades económicas, ella podía darle a su familia muy buena calidad de vida económica, sin embargo debido a su trabajo, el tiempo que pasaba con su familia era muy poco, aunque realmente lo que le

tranquilizaba es que si trabajaba, su familia iba a estar bien. Se puede comprender la gran importancia que tenía la vida laboral para la entrevistada, con los planteamientos de Fericgla (2002), quien afirma que el trabajo no sólo es una forma de ganarse la vida, sino que también es la parte más importante del ciclo vital, debido a que impone un orden y unos patrones de conducta, así como también, unas relaciones de fondo y forma impuestas por la cultura y determinadas por la ubicación laboral.

Sentido y proyecto de vida en la prejubilación

En relación al sentido y proyecto de vida en la prejubilación, de acuerdo con los resultados encontrados se pudo ver que el sentido de vida de la entrevistada en ese momento tenía que ver principalmente con su vida laboral y el bienestar de su familia que esta le proporcionaba, debido a que trabajaba por y para la calidad de vida de sus hijos. Para comprender de una mejor manera esta afirmación cabe mencionar los planteamientos de Corrales (1996), quien define el sentido de la vida como una construcción simbólica que cada persona realiza tanto de su realidad, como de sus condiciones, circunstancias y valoraciones. Así mismo, debido a que para la entrevistada su sentido era darle bienestar a su familia, la manera de alcanzarlo era trabajar responsablemente, esto se explica gracias a la definición que plantea Trujillo (2009) quien entiende el sentido de vida como justificación última de la existencia, el cual ofrece motivos, dirección, guía, orientación, y que para su realización es indispensable elaborar unos proyectos que ayuden a aterrizar en metas aquellos propósitos lejanos del sentido de vida. De esta manera se entiende que la entrevistada elaboró su sentido y para alcanzarlo construyó unos proyectos, los cuales estaban relacionados principalmente con las metas que se proponía en relación a su desempeño laboral.

Preparación para la jubilación

Frente a la subcategoría de la preparación para la jubilación en relación a los resultados encontrados y de acuerdo con los planteamientos de Ugalde (2007) quien menciona que la

preparación para la jubilación es un proceso que la persona atraviesa donde se tienen en cuenta sus sueños y prioridades, así como también que implica un proceso de planeación y proyección individual, con el apoyo de un programa diseñado para asesorar y acompañar en todos los aspectos que se relacionan con este proceso, como los sociales, económicos, familiares, de salud, proyectos laborales, entre otros; se pudo ver que durante este proceso la entrevistada estuvo acompañada y apoyada por su empresa, gracias a que esta permitió espacios y encuentros dentro de los cuales se reflexionaban importantes temas como lo era la calidad de vida en relación a la salud tanto física como mental, así como también a la parte social y laboral.

De esta manera cabe resaltar que dentro de la preparación para la jubilación de la entrevistada estuvo presente un programa de preparación para este proceso debido a que como mencionan Dulcey y Londoño (2007), este tiene como finalidad estimular la conciencia del cambio que implica la jubilación, replanteando la orientación de la vida, ampliando la mirada hacia el futuro, asumiendo nuevas responsabilidades tanto individuales como colectivas, en relación a estos planteamientos se pudo ver que dentro del apoyo que le brindó la empresa a la entrevistada, se realizó un acompañamiento y una asesoría teniendo en cuenta los proyectos laborales futuros ya que la Caja Agraria proporcionó a los empleados un portafolio que componía una serie de puntos claves para formar un negocio, en este momento la empresa asesoró a sus trabajadores próximos a jubilarse a visualizar su futuro en relación a su actividad laboral, y le dio herramientas y posibilidades para hacerlo realidad.

Así mismo, se pudo ver en los resultados encontrados que el programa de preparación que implementó la empresa logró que los empleados comentaran sus expectativas y sentimientos en relación a la jubilación, esto se debe a que como mencionan Dulcey y Londoño (2007), es fundamental dentro de un programa de jubilación tener en cuenta la

biografía y la identidad personal, logrando así abrir espacios dentro de los cuales los participantes puedan expresar sentimientos y expectativas en relación a la jubilación.

De acuerdo con los resultados encontrados se pudo ver que el programa para la preparación a la jubilación que le proporcionó la empresa a la entrevistada tenía en cuenta aspectos importantes ya que como mencionan Bueno y Buz (2006), se tuvieron en cuenta en primer lugar las características de las personas, como el nivel cultural, la profesión y el estado de salud, así mismo, favoreció a que los empleados próximos a jubilarse se acercaran a esta nueva situación con más opciones para anticipar e identificar estilos de vida, como también permitió que ellos logran afrontar de una mejor manera los cambios que iba a traer consigo esta transición, como los cambios de salud, de relaciones sociales e intereses, para que de esta manera reorganizaran y redirigieran sus objetivos y metas.

Por otra parte retomando los planteamientos de Nicholson (1987), sobre el ciclo de la transición, en relación a este momento del proceso de jubilación de la entrevistada, se pudo ver que se relaciona con el concepto que menciona el autor denominado el encuentro, el cual se refiere al nivel en donde hay una exploración tanto de la situación como de los sentimientos que genera esta, se debe tener en cuenta que puede ocurrir una reacción de defensa si el evento es extremo. Debido a esto se puede decir que la preparación para la jubilación propició un espacio de gran importancia dentro de la transición que estaba viviendo la mujer, ya que fue en este momento donde pudo explorar de manera más detallada el futuro cambio que suponía la jubilación.

Calidad de vida en la preparación para la jubilación

En relación a la calidad de vida en la preparación para la jubilación de acuerdo con los resultados encontrados se pudo ver que gracias al programa de preparación que le proporcionó la empresa a la entrevistada, su calidad de vida no tuvo un cambio drástico debido a que los encuentros que se realizaban fueron útiles para centrar y organizar sus

proyectos, y de esta manera la entrevistada logró ver esta transición de una manera diferente, con nuevas posibilidades y aspectos positivos, en relación a su vida familiar, social, personal y profesional. Se comprende esto con los planteamientos de Dulcey y Londoño (2007), quienes afirman que un programa para la preparación a la jubilación debe tener en cuenta la calidad de vida como objetivo fundamental, enfatizando en la previsión y en el mantenimiento del bienestar de los empleados que están próximos a jubilarse. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado se puede decir que durante la preparación para la jubilación de la entrevistada ya como lo menciona, el apoyo y acompañamiento que la empresa le proporcionó fue muy útil e importante para ese momento debido a que la decisión de retirarse de la empresa fue difícil y dolorosa ya que amaba mucho su trabajo en la Caja Agraria. De esta manera gracias a que el programa de jubilación daba a los empleados posibilidades de autogestionar sus proyectos profesionales, se puede decir la calidad de vida de la entrevistada se veía influenciada positivamente, ya que como menciona Amartya Sen (2001, citado por Trujillo, 2009), la calidad de vida se relaciona con de manera permanente y no ocasional, con la autogestión que tienen las personas de deliberar, dirigir y direccionar sus decisiones y acciones.

Sentido y proyecto de vida en la preparación para la jubilación

Frente al sentido y proyecto de vida en la preparación para la jubilación de acuerdo a los resultados encontrados se pudo ver que gracias al programa de jubilación la entrevistada encontró que su sentido de vida era seguir trabajando para poder darle una buena calidad de vida a su familia, así mismo, ella afirma que para alcanzar este sentido tiene en mente un proyecto, el cual tiene que ver con formar un negocio propio. Esto se explica retomando los planteamientos de Trujillo (2006), quien afirma que el sentido es descubierto y decido, dentro de los cual interviene el acto de libertad de la voluntad con el fin de que el sentido además de descubierto sea creado, ya que en este interviene la participación voluntaria y libre de cada

persona. De esta manera, la entrevistada logró construir de manera libre e individual su sentido y para esto tuvo siempre presente unos proyectos para alcanzarlo, y estableció unos planes a corto plazo que tenían que ver con su vida laboral, social y familiar, ya que como menciona Trujillo (2006), el sentido guía los proyectos que orientan los planes, y al mismo tiempo los planes concretan los proyectos que van construyendo el sentido que fue descubierto.

Jubilado

Frente a la subcategoría jubilado de acuerdo a los resultados encontrados, se pudo ver que la entrevistada luego de retirarse de su trabajo, en primer lugar, se incorporó en las actividades de su hogar, así como también empezó a pasar más tiempo con su familia, lo cual para ella tenía gran importancia. Así mismo, ella menciona que durante los primeros días de jubilada, tenía grandes y nuevas expectativas debido a que ya no tenía que madrugar, ni correr a salir transporte. Eso lo explica Forteza (1990), quien afirma que las ganancias de la jubilación son: más disponibilidad de tiempo, fortalecimiento en las relaciones interpersonales, como la familia y el fin de todo aquello que resultaba incómodo dentro del empleo gracias al carácter impositivo.

Por otra parte también se pudo ver en los resultados encontrados que luego de su jubilación, dejó de frecuentar sus amigos, aunque ella menciona que al comienzo se reunía con sus compañeros de trabajo, en la actualidad ya no tiene tiempo para una vida social activa, esto se puede comprender con los planteamientos de Moragas (1991), quien afirma que a nivel social, se evidencia un aislamiento frecuente que se genera cuando el empleado pierde su grupo de relación y compañeros de trabajo a causa de la jubilación.

Debido a que el ser jubilado es el último momento de la transición cabe resaltar, cómo fue el proceso de la entrevistada en relación a los supuestos de Bridges (citado por Uribe, 2001), en primer lugar en relación a la fase de los finales, la cual tiene que ver con una

desvinculación de los roles y funciones que se estaban asumiendo, respecto a esto la entrevistada logró ver que había dejado de ejercer su rol de trabajadora fuera de su hogar, luego logró desidentificarse con lo que era antes, esto quiere decir con el cargo que ejercía dentro de la empresa, y empezó a darse cuenta que era un momento distinto pero no menos importante, de acuerdo con Bridges (2005), que el que la persona pueda asumir los finales, es una parte de gran importancia dentro de la transición, debido a que implica la posibilidad de dejar atrás lo que paso, y de esta manera aceptar que están presentes nuevos elementos en su vida, en relación a esto se pudo ver que en la entrevistada se logró asumir positivamente esos nuevos roles y cambios que el dejar de trabajar había traído a su vida, ya que como ella menciona el trabajo en el hogar y cuidar de sus hijos es algo muy diferente pero también es de gran responsabilidad, de esta manera el estar jubilado es un momento distinto de la vida, que tiene distintos roles y características.

Así mismo, en cuanto a la segunda fase denominada zona neutral que menciona Bridges (2005), la cual se entiende como un momento de desintegración y reintegración en la vida de cada persona, dentro de la cual se pierde la continuidad, debido a que el individuo apropia una postura de vacuidad, a través del cual se puede apropiar el cambio que ha ocurrido, y construye también una unión entre el pasado y el futuro, en relación se pudo ver en los resultados encontrados que la entrevistada asumió que se había perdido la continuidad en su vida, desintegrando su rol como trabajadora dentro de la Caja Agraria y reintegrándose a su rol de madre y de ama de casa, de esta manera logró controlar este cambio, y entender que tiene una gran importancia para su vida. En cuanto a la última fase del proceso de transición que menciona el autor, conocida como el nuevo comienzo o génesis, la cual se caracteriza por la manera lenta como la persona va alcanzando un compromiso interno con su vida, aunque esto genere miedo o ansiedad ya que es una situación desconocida, es en este momento que la entrevistada va incorporando cada vez más, todas esas nuevas funciones y nuevos roles que le

trajo a su vida el estar jubilada, empezó a hacer cosas que había dejado de hacer cuando estaba trabajando como ir de paseo, a cine, y otras actividades que para ella eran agradables e importantes.

Por otra parte, teniendo en cuenta los resultados encontrados se pudo ver que la entrevistada gracias al apoyo no que recibió por parte de su familia y de la institución dentro de la cuál trabajó durante 34 años, pudo asumir de una buena manera los cambios que trajo consigo la jubilación, ya que durante toda su vida laboral la Caja Agraria le enseñó grandes cosas que quiso poner en práctica luego de retirarse, y fue de esta manera que quiso abrir un negocio propio que lastimosamente no fue apoyado por su familia, ya que ellos querían que ella descansara luego de haber trabajado tanto tiempo, esto como ella menciona fue muy frustrante, pero aún tiene en su mente este proyecto.

De esta manera, en relación a las funciones que tiene la transición, para comprender de una mejor manera la experiencia de la entrevista de acuerdo con su proceso de jubilación, cabe mencionar los planteamientos de Bridges (2005), quien afirma que estos son: la reorientación, que se refiere a ese proceso como un giro, y se relaciona a cómo cada una de las personas experimentan su vida, de acuerdo a los resultados encontrados se pudo ver que la entrevistada logró reorientar su vida gracias a la actitud que tomó frente a la situación, así también, gracias a que tuvo la posibilidad de participar en cursos y espacios para jubilados, encontró un espacio para distraerse y aprender información útil para retomar e incorporarse a sus nuevos roles. Por otra parte, cabe mencionar otra función importante de la transición la cual tiene que ver con el crecimiento personal, que corresponde a la manera como la reorientación introduce a cada persona en una relación nueva y más adecuada con el mundo que los rodea, teniendo en cuenta esto se puede decir que en la entrevistada como se mencionó anteriormente el asistir a programas que apoyan a los pensionados, fue de gran utilidad para fortalecerse como persona, y entender y asumir de una mejor manera su función dentro de su

hogar y la sociedad. Así mismo otra función importante es la autenticación, la cual tiene que ver con la cara interna del crecimiento, se vincula también con una manera de ser que es auténtica y verdadera, de acuerdo a esto se puede decir que en la entrevistada se pudo ver que asumió la jubilación con una actitud positiva, lo cual correspondió con la marca auténtica que ella le puso a esta situación. Y por último cabe mencionar que una función importante es la renovación, la cual en el caso de la entrevistada tiene que ver con esa transformación que tuvo en su rol de madre, esposa y trabajadora, así como también los cambios que se efectuaron en el ámbito social y cultural. Cabe mencionar que de acuerdo a Bridges (2005), que gracias al contexto dentro del cual se desarrolló antes durante y después de su jubilación, se dio una oportunidad creativa de asumir este momento de su vida con buena actitud y buenas expectativas.

En relación a los planteamientos de Nicholson (2007) quien habla de la transición como un ciclo, este momento del proceso de jubilación de la entrevistada, se podría denominar el nivel de estabilización, debido a que es aquí cuando se comienza a desarrollar el nuevo rol, de esta manera de acuerdo con los resultados encontrados la entrevistada empezó a desarrollar su nuevo rol, sin quitarle importancia ni responsabilidad, a como ella lo llama su nuevo trabajo.

Calidad de vida del jubilado

De acuerdo con la calidad de vida del jubilado, se pudo ver en los resultados encontrados que influyó en gran parte el apoyo tanto económico como psicológico que propició la empresa no solo durante la preparación para la jubilación sino también durante toda su vida laboral. Se puede decir también que la entrevistada afirma que su calidad de vida económica no tuvo ningún cambio significativo ya que la Caja Agraria desde que se jubiló siempre su pensión ha sido suficiente. Esto se explica gracias a los planteamientos de Bueno y Buz (2006), quienes afirman que una jubilación positiva surge de un proceso continuo en el cual

se identifiquen deseos, necesidades, desarrollo de planes para realizarlos, los cuales equivalen a una buena planificación de la jubilación. Debido a que como se mencionó anteriormente, gracias a que la empresa le dio una buena pensión la entrevistada tenía un buen bienestar económico, ya que como menciona la CEPAL (2004), un elemento clave dentro de la calidad de vida de los adultos mayores, es la capacidad de adquirir bienes tanto económicos como no económicos, como lo fue en el caso de la entrevistada todos los conocimientos que adquirió durante su vida laboral en la Caja Agraria.

Así mismo, debido a que como se encontró en los resultados la entrevistada participó en programas para personas jubiladas, lo cual le permitió asumir e incorporarse de una mejor manera a su vida de jubilada, esto se explica ya que como mencionan Boada, et al. (2003), es pertinente generar en las personas jubiladas una nueva forma de ver la vida, en relación a que existen una serie de actividades no remuneradas, dentro de las cuales es posible ser productivo y útil, mostrando sus habilidades y aptitudes, logrando así adaptarse a esta nueva etapa de la vida.

Por otra parte, en relación a su calidad de vida familiar, el estar jubilada le generó bienestar ya que pudo pasar más tiempo con sus hijos y verlos crecer, este aspecto como dice Contreras (1985, citado por Lozano, Tovar y Trujillo, 2004), es de gran importancia para la construcción y el desarrollo del ser humano en relación a su calidad de vida.

Sentido y proyecto de vida del jubilado

Frente al sentido y proyecto de vida del jubilado, de acuerdo a los resultados encontrados se pudo ver que el sentido de la entrevistada era el mismo, el cual tenía que ver principalmente con la calidad de vida de su familia, y para alcanzarlo tiene un proyecto el cual se relaciona con construir un negocio propio. Esto se comprende cómo se mencionó anteriormente gracias a los planteamientos de Trujillo (2006), quien afirma que es el sentido

que guía los proyectos, y de esta manera se van construyendo los planes que componen los proyectos que van elaborando ese sentido.

Así mismo, cabe anotar que la entrevistada no sólo se ha planteado como proyecto construir su negocio propio para alcanzar el sentido que ha descubierto, ya que como planes ha construido el pasar más tiempo con su familia, y el darle amor y atención en todo momento. Pero el construir su negocio ha sido por varios años un plan a largo plazo, que como ella menciona aún tiene gran importancia y pretende alcanzarlo algún día. Dentro este proyecto como motivación principal es darle a sus hijos un lugar donde trabajar, y que ellos tengan la misma oportunidad que tuvo ella durante su vida laboral, ya que teme que en la actualidad no existe grandes posibilidades laborales, debido a que en las empresas actuales ahora los contratos son a término definido o a corto plazo, esto se debe de acuerdo con García y Carvajal (2007), a las condiciones contemporáneas del trabajador, las cuales tienen que ver con diferentes tipos de contratación, diversos horarios y funciones que caracterizan el contexto laboral del neoliberalismo.

Conclusiones

Por medio de esta investigación se pudo evidenciar que un programa de preparación para la jubilación puede influir positivamente en las personas próximas a retirarse laboralmente, ya que les brinda nuevas perspectivas de lo que están viviendo y les abre el horizonte hacia nuevas opciones de vida, la posibilidad de compartir y expresar lo que piensan y sienten con otros jubilados o próximos a jubilarse permite que se den cuenta que es un proceso natural por el cual la mayoría de las personas deben pasar, también contribuye a romper paradigmas creados alrededor de la jubilación, como la idea de inutilidad, aislamiento e inactividad que algunos creen que significa, muchas veces ideas infundadas o generalizadas a partir de casos aislados, estos programas contribuyen precisamente a concientizar a estas personas de que la forma en que cada individuo vivencia este proceso es diferente y única y que dependa de las

necesidades que este tenga, del nivel de satisfacción laboral y económica, del apoyo familiar y social, de las herramientas externas que le brinde la sociedad para afrontar este momento, entre ellos el programa de jubilación, pero sobre todo depende de las herramientas internas de personalidad y carácter, de voluntad, capacidad de decisión y actitud positiva para manejar los cambios que se deben enfrentar.

La mujer entrevistada trabajó en una empresa de corte paternalista, propia del estado de bienestar capitalista, donde la empresa debía convertirse en la familia del empleado “familia creditaria”, y este a cambio debía entregarle todo su tiempo y sus esfuerzos, los empleados se sentían satisfechos al sentirse valorados y respetados y a cambio se esforzaban al máximo para retribuir los beneficios que les daban y evitar perder su “grandioso” trabajo, recibían un buen salario, diferentes primas y bonificaciones que les permitían darle a su familia una vida cómoda, los empleados contaban con estabilidad laboral, un clima organizacional excelente donde las relaciones eran armoniosas y participativas con posibilidad de hacer carrera, ser formados y promocionados, además contaban con diversas actividades extracurriculares que cubrían toda su vida social, pero se descuidaban así mismos y a su familia sin darse cuenta; su sentido, proyecto y calidad de vida se reducían a su vida laboral y en torno a él se acomodaban los demás escenarios de sus vidas, la empresa se convierte en su razón de ser y de existir. En estas condiciones es lógico que el retiro sea visto como un evento indeseado, motivo de muchas dudas, expectativas, tristeza, y en ocasiones de rechazo y evasivas, como en el caso de la mujer entrevistada, que tuvo que ser presionada y forzada a tomar la decisión por haber cumplido el tiempo para ser jubilada sin importar las capacidades, experiencia, energía y el factor más importante su deseo y voluntad de seguir trabajando, nos preguntamos si los años y el tiempo trabajado son los únicos medidores que deben tener en cuenta las empresas para despedir o presionar el retiro de los empleados, en donde queda el valor de la

experiencia, de los conocimientos obtenidos a lo largo de los años, sin duda un gran capital humano está siendo desperdiciado.

Actualmente las empresas manejan el modelo contrario al anteriormente nombrado, donde hay rotación continua de personal, solo se les da a los empleados los beneficios exigidos por la ley, no hay identificación ni sentido de pertenencia por la empresa, y los contratos generalmente son a termino definido, a esta inestabilidad e incertidumbre que hoy se vive se refería la entrevistada y esa era una de las razones por las cuales quería montar un negocio propio después de jubilarse para que sus hijos no tuvieran que padecer como empleados trabajar en estas circunstancias. Ahora muy pocas empresas cuentan con un programa de preparación para la jubilación en Colombia, aunque la ley así lo exige y algunas cajas de compensación los ofrecen, es destacable que la Caja Agraria haya implementado uno para sus empleados en esa época aun cuando no era obligatorio, esto demuestra un verdadero interés por el bienestar de sus empleados próximos a retirarse, sin embargo consideramos que 6 meses no son suficientes para concientizar a un empleado que ha dedicado 34 años de su vida como en el caso de la mujer entrevistada de que hay nuevos proyectos y planes por construir que la harán igualmente feliz o más en esta nueva etapa de su vida, si en esos 34 años no le han dado libertad y espacios para vislumbrarlos y prepararlos. Es importante que la transición deje de ser reactiva y empiece con mucho más tiempo de anticipación a la jubilación para que tenga un menor impacto y se genere menos expectativas al respecto para que deje de causar en la etapa de prejubilación dudas, tristeza e incluso depresión, si la jubilación se convierte en un tema común, importante, y las organizaciones y el estado empiezan a hablar sobre ello todos podrán adaptarse mejor a este proceso.

Es indudable que el factor económico pesa mucho en la calidad de vida de las personas, generalmente el dinero se reduce con la jubilación, haciendo aun más impactante y difícil el proceso de adaptación, en el caso de la mujer entrevistada fue un factor a su favor ya que

siguió recibiendo el mismo sueldo y beneficios, esto contribuyó a que siguiera llevando el mismo estilo de vida a que estaba acostumbrada ella y su familia, además contó con el apoyo y compañía permanente de su familia, especialmente de sus hijos que todavía requerían de su atención y de sus cuidados; gracias a este contexto en el cual se dio su proceso de jubilación y sumado a la tolerancia al cambio, capacidad de discerniente, de voluntad y positivismo que le imprimió, logró pasar esta etapa de transición de forma satisfactoria y tener la oportunidad de encontrar nuevos significados de lo que antes de forma especulativa había pensado que iba a ser su retiro que ahora le permite afirmar que está viviendo la última pero una de las mejores etapas de su vida.

Si bien el programa de jubilación es un aporte valioso, cada persona debe ser consciente de la responsabilidad y compromiso que tiene consigo mismo de conocer y comprender que necesita en cada etapa de su vida para llevar a cabo su sentido de vida y construir los planes que lo conduzcan a la realización de sus proyectos.

Este estudio no pretende generalizar ningún dato obtenido teniendo muy presente que cada quien vive este proceso de forma particular y única y que cuentan con diferentes formas de afrontar, superar, manejar y entender este cambio, pero si permite evidenciar que los momentos de transición, en este caso la jubilación, merecen de los individuos una mayor consciencia y atención para manejarlos y afrontarlos de la mejor forma, igualmente se requiere de un apoyo familiar, social y organizacional que soporte las necesidades de estas personas y contribuya a una mejor adaptación y que es indispensable y fundamental prepararse y prever estos momentos para contar con una mayor capacidad de reacción que les permita planificar lo que deben hacer de acuerdo a su sentido de vida, y para ello es muy importante contar con un programa de preparación para la jubilación que les brinde unos años antes de retirarse información, apoyo y posibilidad de compartir sus vivencias y expectativas.

Referencias

- Adeva, J., Ancizu, I., Flórez, J. A., Martínez, P. C. y Valdés, C. A. (2003). *Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación*. Revista Psicothema 15, 49-53.
- Alies, M. (2006). *Desarrollo del talento humano*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y posmodernidad: El empleo débil*. España: Editorial Fundamentos.
- Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. España: Editorial Anthropos.
- Anaya, G. (1995). *Neoliberalismo*. Universidad Iberoamericana, A. C. México D. F.
- Anderson, K. (2004). *Utilitarismo: el mayor bien para el mayor número*. Probe Ministries. Recuperado el 12 de septiembre de 2009, de <http://www.ministeriosprobe.org/docs/utilitarismo.html>.
- Arango, L. G. y López, C. M. (1999). *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Colombia: Utópica.
- Arango, O. y Meza, J. L. (2002). *El discernimiento y el proyecto de vida..* Bogotá: Colección Fe y Universidad.
- Ardila, R. y Dulcey, E. (1976). *Actitudes hacia los ancianos*. Revista Latinoamericana de Psicología. 8, 57-67.
- Arnoletto, E. J. (2006). *Administración de la producción como ventaja competitiva*. Edición electrónica gratuita. Recuperado el 10 de mayo de 2009, de www.eumed.net/libros/2007b/299/.
- Baquero, M., Barquil, S., Damiani, E. y Gómez (1986). *Relación diferencial entre planificación de metas y estilos de aprendizaje en personas jubiladas*. Bogotá D. C.: Pontificia Universidad Javeriana: Facultad de Psicología.
- Bazo, M. (2002). *La institución social de la jubilación y de las personas jubiladas*. Revista

- del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. No. Extraordinario: 241-255.
- Blanch, J. M., Espuny, M. J., Gala, C., Martín, A. y Staff, V. V. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. España: Editorial UOC.
- Boada, J., López, S., Pastor, E., Varela, M. D., Villar, F. y Zaplana, T. (2003). *Significados asociados a la jubilación en influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo*. Revista Mult. Gerontol. 13, 15-22.
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Boyack, V. L. y Tiberi, D. M. (1979). *Un análisis comparativo de cuatro modelos de educación para la preparación para el retiro*. California: Andrus Gerontology Center, Universidad del Sur de California. Colombia: Trabajo presentado en el II Seminario Colombiano sobre Jubilación.
- Bueno, M. B. y Vega, J. L. (1996). *Pensando en el futuro: Curso de preparación para la jubilación*. España: Editorial Síntesis.
- Bueno, M. B. y Buz, J. (2006). *Jubilación y tiempo libre en la vejez*. Portal Mayores, *Informes Portal Mayores*, No. 65. Lecciones de Gerontología, IX. Recuperado el 25 de abril de 2009, de <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilacion-01.pdf>.
- Bridges, W. (2005). *Cómo superar las situaciones más difíciles: Guía para transformar y superar crisis y tragedias emocionales, personales y profesionales*. Barcelona: Editorial Amat SL.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona, España: Ediciones Paidós S. A.
- Byars, L. (1984). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Nueva Editorial.

- Caja Agraria (2008). Recuperado el 28 de octubre de 2009 de:
<http://www.cajaagraria.gov.co/index.htm>
- Carvajal, S. M., Jaramillo, A. L., Marín, N. M. y Ramírez, A. M. (2008). *Los estudiantes Universitarios Javerianos y su respuesta al sentido de la vida*. Bogotá: Pensamiento Psicológico, Vol. 4, N° 11, pp. 199-208.
- Cardona, D., Estrada, A. y Agudelo, H. B. (2002). *Envejecer nos "toca" a todos: Caracterización de algunos componentes de calidad de vida y de condiciones de salud de la población adulta mayor*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía –CELADE (2006). *Manual sobre indicadores de calidad de vida en la vejez*. Santiago de Chile: Chile.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía –CELADE (2009). *El envejecimiento y las personas de edad: Indicadores sociodemográficos para América Latina y el Caribe*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Centro de Psicología Gerontológica –Cepsiger (2000). *La Política Pre-retiro Marco: una invitación a construir puentes para el mañana*. Bogotá D. C.: Colombia.
- Centro de Psicología Gerontológica –Cepsiger, (2002). *Términos Claves sobre Envejecimiento, Vejez y temas afines*. Bogotá D. C.: Colombia.
- Cepeda, F. (1999). *Psicología organizacional*. México: Editorial Pearson.
- Cerda, H. (1995). *Los elementos de la investigación, como reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Colombia: Editorial El Búho.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Clase Empresarial (1996). *De Caja a Banco Agrario: La Caja Agraria, 65 años. Busca ser el Banco Agrario para operar con rentabilidad basada en eficiencia, eficacia y efectividad*. Clase Empresarial No. 40 (Oct. 1996) p. 32-33

- Comisión Económica para América Latina –CEPAL (2004). Población, envejecimiento y desarrollo. Puerto Rico: Trigésimo periodo de sesiones de la CEPAL.
- Corrales, C. (1996). *Sobre la constitución o construcción del sentido*. Recuperado el 27 de octubre de 2009 de: <http://iteso.mx/~carlosc/pagina/documentos/sentido3.htm>
- Cristancho, J. P. y Cristancho, A. (2006). *Nueva reforma pensional*. Colombia: Librería Ediciones del Profesional Ltda
- Cuervo, G. (2003). *Pensión de jubilación para todos los colombianos y auxilio de subsistencia para desempleados*. Colombia: Editorial Linotipia Bolívar y Cía. S. en C.
- D' Angelo, O. (2002). *Sentido de vida, sociedad y proyectos de vida*. En libro: *Ética y Sociedad* Vol. 2. La Habana: Edit. Félix Varela.
- Daft, R. (1999). *Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. McGraw Hill.
- Decreto 3135 de diciembre 26 de 1968
- Del Llano, J., Pérez, S. y Hidalgo, A.(2004).*El impacto de la jubilación sobre la salud y la calidad de vida en las personas mayores*. Fundación Gaspar Casal.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2005). *Boletín Censo general 2005 Colombia*. Recuperado el 10 de mayo de 2009, de www.dane.gov.co
- Diario Oficial No. 41. 148, de 23 de diciembre de 1993 de la Ley 100
- Dulcey, E. (2004). *Envejecimiento, comunicación y política*. Bogotá: Ministerio de Comunicaciones.
- Dulcey, E. y Londoño, A. (2007). *Preparación para la jubilación*. Colombia: Imprelibros S.A.
- Escobar, C., Delgado, R. y Puerta, A. M. (1988). *Cambio de actitudes hacía la jubilación en personas pensionadas mediante trabajo en grupo operativo*. Tesis de Grado. Bogotá D. C.: Pontificia Universidad Javeriana: Facultad de Psicología.

- Fabry, J. B. (1977). *La búsqueda de significado. La logoterapia aplicada a la vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fericgla, J. M. (2002). *Envejecer: Una antropología de la ancianidad*. España: Editorial Herder, S.A.
- Forteza, A. (1990). *La preparación para el retiro*. Anales de Psicología 6 (2), 101-114. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Forttes, P. (2008). *Consideraciones y estrategias para abordar el envejecimiento en sociedad*. Foco. Instituto de Políticas Públicas Expansiva UDP.
- Fuks, D. A. (1999). *Lo real, lo real, lo real: En el 250 aniversario de Jeremy Bentham*. Revista A parte Rei No. 3, Febrero 1999.
- Galvanovskis, A. y Villar, E. (2000). *Revisión de vida y su relación con el autoconcepto y la depresión en el periodo de jubilación*. Geriatrika, 16, 40-47.
- García, J. R. (2000). *En la encrucijada del neoliberalismo*. Madrid: IEPALA Editorial.
- García, C. M. y Carvajal, L. M. (2006). *Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial*. Bogotá: Universitas Psychologica, 6 (1): 49-58.
- Gómez, A. (2003). *Ética, coexistencia y sentido*. Bogotá: Centro Editorial Javeriano.
- González, J. M. y Ocampo, R. (2003). *Teorías éticas: el utilitarismo, Benthan, Mill, Brant*. Santiago de Cali: Dirección de Nuevas Tecnologías y Educación Virtual.
- Gutiérrez, P. E. (2007). *Modernidad: permanencia y cambio institucional*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Holguín, C. y Videla, H. (1986). *Un acercamiento a la problemática y necesidades del jubilado en las empresas*. Tesis de Grado. Bogotá D. C.: Pontifica Universidad Javeriana:Facultad de ciencias Económicas, administrativas y contables. Departamento de administración de empresas.

- Jaramillo, I. (1999). *La Tercera Edad en Colombia y la Ley 100 de 1993: Oportunidades y Semejanzas*. Colombia: Simposio Internacional Envejecimiento Competente, Retiro y Seguridad Social.
- Lawton, M. P. (1993). *Meanings of activity*. En: *Staying involved in later life*. Ed. Kelly, J. R. Sage, Newbury Parl, C.A.
- Maríñez, A. (2003). *El sentido de la vida en la obra de Viktor Frankl*. Madrid: Entrelíneas Editores.
- Martínez, P. C. (2006). *El método de estudio de caso: Estrategia Metodológica de la investigación científica*. Universidad del Norte: Pensamiento & gestión, 20, 165-193.
- Martínez, D. Sacipa, F. y Vidales, R. (2004). *Significados culturales sobre participación ciudadana construidos por personas en situación de desplazamiento que conforman la mesa de interlocución gestión y desarrollo de Soacha y Cundinamarca (MIGD)*. Tesis de grado profesional no publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Mayo, E. (1990). *Problemas sociales de una sociedad industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Ministerio de la Protección Social, (2007). *Diagnostico preliminar sobre personas mayores, dependencia y servicios sociales en Colombia*. Recuperado el 24 de abril de 2009, de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=16412&IDCompanya=3>.
- Moragas, R. (1991). *Gerontología social, Envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona, España: Herder.
- Moragas, R. (2001). *La jubilación: una oportunidad vital*. Barcelona, España: Herder.
- Morera, J. O. (2002). *Reforma pensional en Colombia*. Recuperado el 15 de mayo de 2009, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/repensionescol.htm>.
- Natalicio, J. C. (2000). *Calidad de vida en la tercera edad*. En: *Revista de Psiquiatría Dinámica y Psicología Clínica*. Vol.3 No. 9.

- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2006). *Envejecimiento, Empleo y Protección Social en América Latina*. Recuperado el 20 de abril de 2009, de <http://www.oitchile.cl/pdf/pro022.pdf>.
- Orley, J. (1996). *¿Qué calidad de vida?* En: Foro Mundial de la Salud. Vol. 17. No. 4.
- Patiño, F. (2006). *Depresión y aspectos relacionados en un grupo de jubilados de la Universidad de Antioquia*. Trabajo de Investigación para optar al título de Magíster. Universidad de Antioquia, Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”. Medellín, Colombia.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ramos, A. A. (2001). *Globalización y Neoliberalismo: ejes de la reestructuración del capitalismo mundial y del Estado en el fin del Siglo XX*. México: Valdés S. A.
- Rey, I., Rubio, R. y Vieyra, A. (2002). *Cambios en el mercado laboral, en el valor del trabajo y en las identidades. Una aproximación desde el análisis del discurso*. España: Universidad de Barcelona; Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Vol. VI, núm. 119 (120).
- Rodríguez, J. (1999). *El fordismo*. Recuperado el 10 de mayo de 2009, de <http://academic.uprm.edu/~mvaldes/id29.htm>.
- Rodríguez, C. (2001). *El Utilitarismo*. Recuperado el 12 de septiembre de 2009 de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/utilitarismo.htm>.
- Rodríguez, M. C. y Aguilar, M. E. (2005). *Jubilación y calidad de vida en profesores universitarios: el rol de la familia*. México: Estudios sobre las familias Vol.4
- Safón, V. (1997). *¿Del fordismo al posfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI. España: Universidad de Valencia.
- Torres, H. (2002). *Sistema de seguridad social: Legislación y jurisprudencia*. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Colombia: Publicado por Unibiblos - U. Nal.

- Torres, M. (2005). *Orientación Psicológica en procesos de Jubilación*. Recuperado el 11 de noviembre de 2009 de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/jubilacion.shtml>
- Trujillo, S. (2005). *Agenciamiento individual y condiciones de vida*. *Universitas Psychologica*, 4, 221-229.
- Trujillo, S. (2006). *El sentido vital: ¿Encontrado, otorgado, inventado, construido?* Documento Inédito.
- Trujillo, S. (2007). *Sentido Vital y Resiliencia*. Documento Inédito.
- Trujillo, S. (2009). *Sentido Vital, Calidad de Vida y Envejecimiento*. Documento Inédito.
- Trujillo, S., Tovar, C. y Lozano, M. (2004). *Formulación de un modelo teórico de la calidad de vida desde la psicología*. *Universitas Psychologica*, 3 (1): 89-98.
- Trujillo, S., Tovar, C. y Lozano, M. (2006). *El anciano conformista ¿un optimista con experiencia?: Resonancias de una investigación sobre lo psicológico en la calidad de vida en personas mayores en Soacha y Sibaté*. Bogotá, Colombia: *Universitas Psychologica*, 6 (2): 263-268.
- Ugalde, O. (2007). *¿Por qué debemos prepararnos para la jubilación?*. Costa Rica: CONABAN.
- Uribe, C. (2001). *Las Transiciones*. Reseña sobre las obras de William Bridges. Inédito. Pontificia Universidad Javeriana.
- Uribe, C. (2004). *La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de Género*. Cuadernos de la CEPAL.

Apéndices

Apéndice A. Formato guía de las entrevistas a profundidad

Experiencia profesional y Vida laboral.

- Profesión
- Empresas a las que estuvo vinculada
- Años de servicio
- Cargos que ejerció
- Calidad de vida: económica, social y familiar
- Sentido y proyectos de vida
- Expectativas frente a la jubilación

Preparación para la jubilación

- Programa que implementó la empresa: proceso y estrategias utilizadas
- Apoyo familiar

Jubilado

- Primeros días después del retiro laboral
- Sentimientos frente al retiro laboral
- Apoyo familiar
- Calidad de vida: económica, social y familiar
- Sentido y proyectos de vida

Apéndice B. Formato utilizado de consentimiento Informado del Participante



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO

Edad: _____ Genero: _____ Número de codificación: _____

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Doy mi consentimiento informado para participar en este Trabajo de grado sobre *Calidad, sentido y proyecto de vida en el proceso de jubilación de una mujer que trabajó durante 34 años en la Caja Agraria* realizado por las estudiantes Diana Natalia Alvarado y Giselle Johana Iregui. Consiento la publicación de los resultados del estudio siempre que la información sea manejada de forma correcta, anónima y disfrazada de modo que no pueda llevarse a cabo identificación alguna. Entiendo que, aunque se guardará un registro de mi participación en el proyecto, todos los datos recogidos en el trabajo de grado, sólo estarán identificados por un número.

1. He sido informado de que mi participación en este trabajo de grado no implica ningún riesgo o molestia.
2. He sido informado de que no hay procedimientos “engañosos” en este Trabajo de grado. Todos los procedimientos son lo que parecen.
3. He sido informado de que el investigador responderá gustosamente a cualquier pregunta respecto a los procedimientos de este trabajo cuando haya acabado mi participación.
4. He sido informado de que soy libre de retirarme de la participación del trabajo de grado en cualquier momento sin penalización de ningún tipo.

Las dudas sobre cualquier aspecto de este trabajo de grado pueden dirigirse a la Facultad de Psicología de la Universidad Javeriana con la directora del mismo, Luz Mery Carvajal Tel. 3208320 Ext. 5752.

Experimentador

Participante

Fecha: _____

Apéndice C. Transcripción entrevistas

Entrevista 1

Fecha: Septiembre 22 de 2009

Entrevistador (E): Cuéntame sobre tu vida laboral, en donde trabajaste, que cargos ejerciste, y cual fue tu último trabajo y en donde trabajaste hasta pensionarte.

Entrevistada (EA): Empecé a trabajar en una empresa tributaria, si pero no recuerdo como se llamaba, Asesoría contable y tributaria, fue mi primer empleo, pues ahí llevaba libros auxiliares de contabilidad, el señor era de origen francés, y el tenía las empresas acá que le lleva la contabilidad, y como tal entonces, entre a trabajar así, a llevar los libros auxiliares, después me pasaron a llevar los libros mayores, pero ahí dure tres meses, entonces ya me salió un puesto fue en Subachoque de donde yo soy, en la alcaldía, entonces fui y allá trabajé dos años pero como secretaria del consejo municipal de allá, entonces allá trabajaba dos días, lo que era sábado y domingo, en las sesiones, el sábado alistando todo lo que era de la sesión y el domingo pues la sesión y sacar pues todo el trabajo de la sesión, y luego comencé fue ya en el banco, con la caja de crédito de ahí, entre como cajera principal, y luego de ahí fue cuando ya pase acá en Bogotá, y fui a trabajar como asistente de la gerencia regional de san Victorino, y luego de ahí pues ya me ascendieron a un cargo de auxiliar analista, como después de dos años de haber trabajado ahí, entonces pase a la principal, y de ahí pues seguí todo un record de lo que fue la parte bancaria donde ocupe muchos cargos, en el momento pues ya no los recuerdo, pero en los últimos en los que estuve fue, jefe de sección de la zona digamos de la sugerencia de proagrícola, donde se manejaban todos los insumos para el campo, para los animales, los abonos, los fertilizantes, esa parte agrícola, y ya en el último año para salir si fue toda la parte contable de un área de la caja, pero eso era sumamente grande, fue el banco más grande del país, y ahí salí, que le digo yo...

E: Entonces tu me dijiste, bueno, en ese último año trabajaste ya en la parte contable, cuantos duraste trabajando en la caja?

EA: 34 años.

E: Bastante tiempo

EA: Sí la mayoría, entre de 17 años y salí en el año 92 como a los 50 años de edad y 34 o 35 de servicio.

E: Y en ese momento te sentías súper realizada en cuanto tu vida laboral?

EA: Si, si, la verdad...yo le debo mucho a esa empresa, porque no, fue magnífica, y además como era un banco tan extenso tenía una posibilidad de ascensos y de aprender de todas las áreas, porque la caja agraria fue el banco más grande, que creo que ha existido en Colombia, por lo menos hasta cuando yo trabajé, pues era el banco más grande, tenía de todos, tenía seguros, tenía plantas de semilla, la parte agrícola, la parte campesina, que le daba vivienda a la gente del campo, tenía la parte bancaria, cuenta corriente, cuenta de ahorros, eso arranco fue como la parte del ahorro, se llamaba banco del ahorro, cuando nació, y después pues fue ya siendo más grande y comenzó más en la parte del campo, y luego pues ya comenzaron todo lo demás, pero eso, de todo tenía la caja agraria, es que en este momento se me escapa todo lo que tenía, pues fue hace tiempo. Pero sí yo pienso que todos los que trabajamos en la caja agraria en esta etapa, fue de la mejor empresa que ha podido verdad tener el país, que con lastima se terminó.

E: Y para tu vida personal influyó mucho este trabajo, la manera como...

EA: Claro que sí para mi vida personal sí, porque yo me sentí realizada, es decir me retire porque comenzaron los vientos ya de todo lo que iba a pasar y pues antes de que me sienta más tristemente de ver que esto se va a terminar, pues yo me voy, pero por mi yo me hubiera quedado un tiempo más, hubo muchas presiones para que la gente antigua, antigua, la que llevábamos, por ejemplo yo, que llevaba 34 años nos fuéramos, les valía muchísima plata indemnizarnos.

E: Si eso es un problema grandísimo para las personas que llevan mucho tiempo en las empresas.

EA: Si, para nosotros era muy triste dejar la empresa, porque fue una de las mejores, y pues yo creo que como esa no habido otra. Nosotros trabajábamos es decir, con un gran amor por esa empresa, teníamos una mística, cuando eso no nos pagaban ni horas extras, no nos pagaban digamos, sii, nosotros íbamos perfectamente a trabajar un sábado y un domingo y nos quedábamos de noche y jamás nos pagaban y tampoco nosotros les cobrábamos, porque a nosotros nos incentivaba mucho lo que era las prestaciones sociales, la caja nos pagaba el día, ese día que era el día de la quincena, ese día antes de medio día estaba el pago ya ahí, jamás en la vida le dijeron a uno, es que hoy no podemos pagar porque no hay plata, no nunca, nos daban nuestras vacaciones, primas de vacaciones, prima escolar que le daban a uno en enero para ayudas de los libros de los hijos, supuestamente era así, era lo que decían, no, que era una prima para ayuda de los libros escolares, en junio nos daban salario y medio y en diciembre dos, nos pagaban todo, fue una gran empresa, para mí fue muy triste retirarme, si, pero pues ya también era tiempo.

E: Entonces en tu retiro influyó el hecho, que la empresa iba de pronto a reducir el personal.

EA: No, era que lo fuera a reducir, sino que iban a terminar la empresa, entonces, por la mayoría de personas nos retiramos antiguas, porque ya teníamos un derecho a una pensión y pues veíamos que ya teníamos que irnos, si porque pues ya uno veía que las cosas ya no iban a ser iguales, entonces, porque hubo muchísimas conferencias inclusive por televisión, por radio, de que el gerente que era xxx dijo que la empresa estaba en un proceso de sacar personas, pero todos los pensionados, los que teníamos derecho a pensión, nosotros teñíamos una convención que a los 20 años de servicio o 47 años de edad nos podíamos ir pensionados, y así se fue mucha gente, ni un día mas ni un día menos, a los 47 años de edad y 20 años de servicio, y ya al otro día ya no volvían. Pero resulta que después comenzaron a poner como por encima de la convención, la ley, que era 50 años de edad y 20 años de servicio, entonces la gente así tuviera 47 se quedaba y la ley lo amparaba, entonces así la gente comenzó a quedarse, y yo fui una de las que me quede hasta los 50, porque era tan buena la empresa que a uno le daba dolor irse.

E: Y en ese momento tu tenias muy buena calidad de vida, en el sentido en que la empresa como dices era muy buena..

EA: Si bastante, bastante, la verdad, yo tengo mucho que agradecerle a mi trabajo, porque la empresa le prestaba a uno para casa, le prestaba para carro, le prestaba para todo lo que uno quisiera pues invertir, si, pero más que todo principalmente para vivienda, entonces, yo la primera casa que adquirir por mi propio trabajo fue con préstamo de la caja y después nos presto para carro, después nos prestaba para arreglar la casa, también nos prestaba para las universidades de los hijos que así también fue que saque adelante a mis hijos mayores, prestamos de las cooperativas, se llamaba de necesidad familiar, el fondo, y eso lo manejaba

el subsidio familiar de allá, entonces uno decía necesito tal, esto lo que me vale el semestre, le prestaban la mitad, la otra mitad lo ponía de sus propios recursos o la cooperativa de la caja agraria, que esa todavía existe, pues ya no es de caja agraria porque ya no existe la caja agraria, es una cooperativa que quedó de empleados de caja agraria, pero si claro la calidad de vida fue muy buena, para mí fue muy buena, no solamente para mí, para todos los que trabajamos en ese tiempo.

E: Y no solo la calidad de vida en cuanto a lo económico, sino también el bienestar...

EA: El bienestar espectacular, la pasábamos, yo creo que la mejor etapa de mi vida fue en el trabajo, es que era una empresa yo no sé, con tantas cosas, es decir, tenía muy en cuenta la persona, si, al funcionario, y además de que estaba dirigida por gente muy capaz, en ese entonces, era gente muy capaz, gente muy culta, a partir del año 71 fue que entraron lo políticos, y ahí fue cuando comenzó todo de para atrás, para atrás, así, lento, lento, pero a desmejorarse mucho, pero no esa empresa si fue muy bella, yo añoro esos años que viví trabajando allá, que fueron bastantes, por eso es que nosotros durábamos tantos años.

E: Porque si claro, todos los aspectos de sus vidas estaban completos, en la parte económica, social, de salud...

EA: A pesar de que al principio no, porque al principio, cuando yo entre, ya tenía mis dos hijos mayores, ellos si no nos ofrecían salud, nosotros entrábamos a un programa del seguro social de salud, pero los hijos no, a uno si le tocaba llevarlos a médicos particulares, clínicas particulares, y todo, porque eso si no teníamos salud para la familia, no, lo que sí me ha gustado después de la ley 100 es eso, esa ley si ampara a la familia, a mi por lo menos me hizo mucha falta, sino fue porque yo tenía familiares médicos que eran los que me veían en los momentos difíciles a mis hijos, entonces, ellos estaban ahí, para poder uno tener el servicio médico, pero por la empresa si no lo había, porque la caja agraria nunca tuvo, por ejemplo, no nos tuvo inscritos a ninguna caja de compensación familiar, después de que la ley lo estaba obligando a que fuéramos afiliados a una caja de compensación, entonces la caja puso un departamento de una caja de compensación de la caja agraria, que se llamaba...no recuerdo...a mi ya se me está olvidando todo, como hace tiempos que se termino, a mí se me ha olvidado, todo lo que había allá de servicios para los funcionarios, para los que trabajábamos ahí era muy chévere.

E: Y en ese momento que te motivaba a ti como persona, en ese momento de tu vida, más o menos cuantos años tenías, te fuiste a los 50, no?

EA: Empecé a los 17 años.

E: En el día, a día que te motivaba?

EA: El trabajo

E: El ambiente?

EA: Si el ambiente y el trabajo, que uno le gustaba muchísimo, a mí, a todos, que no era a mi sola, era a todos, uno llegaba con unas ganas de hacer lo teníamos que hacer, y cada día, era que era una mística, uno llegaba allá y veía la mística de todos, se le pegaba, uno llegaba con el ánimo de trabajar y hacer todo lo que tenía que hacer y hacerlo de la mejor manera, entonces todos éramos como así..por el trabajo, muy chévere.

E: En cuanto a tu vida personal, digamos que yo te pregunte, tu sentido de vida, que te motivaba a ti, no solo en el trabajo, sino en ese momento cual era tu sentido, como ese sentido que uno le pone a las cosas, más o menos que era lo que te generaba bienestar en ese momento a pesar de tu trabajo, no solo eso, sino poderle dar a tus hijos lo necesario, poder formar un hogar.

EA: Claro, claro, porque el empleo, el trabajo, es un incentivo para uno, pues para poder uno llevar a cabo las necesidades propias de su vida, por ejemplo, a mí me motivaba mucho trabajar bien y todo, porque sabía que iba a ser muy bien paga, y que eso me generaba pues el bienestar de mi familia, porque, pues yo con mi trabajo pude tener estos hijos donde están, y mi esposo también trabajo en la caja agraria, él también fue muy enamorado de su trabajo, a él le tocaba más duro porque a él le tocaba viajar, viajar por muchos motivos, primero él era director de oficina, que era un cargo, por decir algo, el gerente del pueblo, porque era una empresa chiquita, es decir la oficina era pequeña, pero ella manejaba mucho dinero, me acuerdo, y el director era responsable de todo, entonces a él le tocaban esos cargos, yo nunca tuve ese cargo, a mí me tocó en la principal, en Subachoque, cuando entre, entre de cajera principal, y cuando entre me ofrecieron secretaria de la oficina, secretaria de la oficina pues es reemplazar al director cuando no está, y a tomar todas las riendas de la oficina en el momento dado que no está el director, y pues eso me asusto porque era pues mi primer cargo, y con ese cargo tan supremamente delicado como era manejar todo lo que tenía que manejar uno, pues comenzando por el dinero y por todos los papeles, de todo, y no lo acepte, entonces estaba vacante, cajera, y dije bueno tampoco me gusta mucho contar plata, y bueno dije, ese, y ya ahí eran auxiliares, entonces yo dije, no me ubico acá, y no fue fácil porque siempre uno sin experiencia, pero bueno era tanto lo que le colaboraban a uno que yo aprendí, aprendí, después me pasaron aquí a Bogotá, me trajeron de allá para Bogotá, de un traslado, y me vine para Bogotá, y pues ahí emprendí pues lo que fue mi carrera bancaria, porque aprendí de todo, estuve en todas las sugerencias, pero en la que más dure fue en la de pro agrícola, o sea la comercial, que fue en la que más años dure, había mucho campo para aprender sobre varias cosas, no eso fue muy bonito el trabajo que yo afortunadamente pude tener, hoy en día me da pesar con mis hijos que no tuvieron esa oportunidad, en cambio, también valoraban mucho el trabajo de la gente respetaban mucho la carrera de uno allá, es decir si se presentaba una vacante lo tenían en cuenta.

E: Cualquier persona era bienvenida, ahorita es más complicado...

EA: No, ahorita, no, yo veo por ejemplo el trabajo de mis hijos, además de que era muy estable, si o sea, gente que duro 30, 35 años hasta 40 años.

E: Ahorita como han cambiado los proyectos.

EA: Antes le daban a uno los concretos a término indefinido, ahora los dan a término. Mi vida profesional en esa empresa fue lo mejor.

E: Y tu tenías tiempo para pasar con tu familia?

EA: Si claro, porque trabajábamos de 8 de la mañana y a 12 del día, íbamos a almorzar, y volvíamos a las 2 y salíamos a las 6, entonces yo iba a almorzar siempre a la casa, después cambiaron a jornada continua, eso fue cuando yo ya tenía 15 años de estar allá, cuando comenzaron a cambiarlo, que era jornada continua, entonces entrábamos a las 8 y salíamos a las 5, y nos daban el almuerzo por cuenta del banco, y se lo pagaban a uno aun más porque eso lo tenían como un salario en especie, lo tenían en cuenta a uno para liquidación de las prestaciones en la noche, no, fue una gran empresa.

E: Y qué metas tenias en ese momento?

EA: Yo, pues las metas que tenia pues era seguir subiendo y llegar a la supervisión, recuerdo tanto que era lo que más aspirada, por todo, por lo que había aprendido y por plata, por había un salto grandísimo entre donde estaba y la supervisión, pero no alcancé a llegar a eso, porque ya estaba la politiquería, entonces ya, un cargo de esos que era bastante siempre la diferencia entre uno y otro de plata, entonces gente llegaba sin experiencia a uno le tocaba enseñarles como se trabajaba, y ellos se ganaban la plata, porque eran cargos ya políticos, entonces ahí comenzó a dañarse todo.

E: Y en cuanto a tus otros ámbitos de tu vida, por ejemplo en cuanto a la parte social, tus amigos eran del trabajo?

EA: Si la mayoría, la gente era muy querida, el ambiente laboral era muy chévere, la gente era muy formal, muy querida.

E: Era como una familia.

EA: Si, así se referían allá, la familia creditaria, porque así nos denominábamos, creditarios, entonces era así éramos una familia creditaria, siempre lo incentivaban a uno por ejemplo con reuniones que hacían las directivas, como para aquello de estar bien todos, todos juntos, nos hacían bastantes reuniones en el club, en algún sitio que fuera propicio, también la empresa tenía varios sitios, uno en san marta que todavía existe, uno en chicoral que eran unas cabañas y otro en melgar, entonces eso era de la caja, e incentivaban mucho a la gente, entonces le decía a uno el director, bueno entonces quien se quiere ir un fin de semana con su familia para tal lado, bueno entonces vamos a mirar quienes quieren ir y para cuantos hay cupo, entonces era muy chévere porque lo mandaban a uno a descansar gratis, y la gente por eso vivía muy feliz y muy contenta, entonces trabajaba pero al máximo, porque le daba a uno susto perder el trabajo y que no iba a encontrar un trabajo como allá.

E: Y en el momento, cuando ya sabias que ya te ibas a jubilar, en ese mismo año que expectativas tenias de ese momento de jubilarte?

EA: Así como expectativas, si tenía muchas, primero como me iba a sentir, no, yo lo pensaba y lo pensaba, si pasaba la carta si no la pasaba si me quedaba, eso dure pensándolo pero muchísimo tiempo, de pensar en que yo no me quería salir, y la expectativa que tuve fue al salirme era que no me iba a quedar sin hacer nada, que yo iba a poner un negocio, y tenía todas las posibilidades, pero no me apoyaron, ninguno de mis hijos me apoyo, todos me dijeron, trabajó toda su vida y va a salir a trabajar más, no como se va a poner a hacer eso, tiene es que ponerse a descansar, mi esposo tampoco, que me iba a poner a esas alturas a poner un negocio, yo quería poner una ferretería en un local que tengo, ya que por la zona en donde queda es muy buen negocio, es un buen sitio porque no abrirlo, y dije para que tengamos donde seguir trabajando, pero no me apoyaron, entonces me quede en stand by!

E: Y para ti eso fue duro?

EA: Si, si, porque yo salí con esa ilusión y con la platica que me daban arrancaba y no encontré el apoyo, al contrario, sí que como así que iba a seguir trabajando, además también me incentivaba que tenia a uno de mis hijos muy pequeño, y pus yo no había podido dedicarles el tiempo que merecen los hijos, más que todo cuando son niños, cuando están creciendo, y que la mama no esté al lado, entonces pues me quede pensando que mi meta en ese momento era acompañar a crecer, al menos a mi hijo menor.

E: Para ti fue un cambio muy drástico.

EA: Drástico, muy drástico, porque la verdad yo amaba mi trabajo, cuando uno tiene esa capacidad de poder, digamos, desempeñarse en un trabajo por la gran experiencia que había adquirido, entonces eso para mí siempre fue duro, yo pienso que no solo fue para mí, para mucha gente, que se retiró igual que yo de esa empresa, todos nos fuimos como...yo creo que nos costo, nos costó...

E: Y aceptar el cambio, me refiero al cambio de dejar de trabajar a quedarse en la casa..fue difícil

EA: Si, pues el dinero no le afectaba mucho a uno porque la verdad nos dieron plata para salir, para quitarnos cualquier deuda que tuviéramos, todo nos saliera al día, y fuera de eso pues sabíamos que íbamos a recibir el mismo sueldo sin trabajar, las primas y todo no nos las quitaban, no nos las han quitado, una sola nos quitaron que fue la escolar, pero uno lo encuentra viable porque ya uno ya no tiene muchachos en el colegio, y, a mi me costo, yo me pegue, como, unas lloradas de pensar que ya no volvía a la oficina.

E: Sobre todo que tu eres una persona muy activa, porque hay personas que cuando se jubilan, dicen no que rico voy a dejar de trabajar...

EA: Si yo no, yo quería seguir trabajando además de que me sentía con mucha energía, me sentía con ganas de seguir trabajando, y yo decía voy a poner en práctica lo que aprendí, este banco que no me enseñó, que no aprendí, yo aprendí muchísimas cosas en el trabajo, yo voy a poner el negocio, y eso si me hizo sentir un poco frustrada.

E: Si claro no solo por no poder abrir el negocio, sino también porque sobre todo no te sentiste apoyada.

EA: Y siempre uno necesita un apoyo, porque no es, porque yo pienso que abrir un negocio en el que uno no se ha desempeñado pues necesita un apoyo, no lo tuve por ningún lado, no ninguno quiso, justamente porque ellos tal vez veían que era muy justo que me quedara descansando después de tantos años, pero aun todavía me lamento de no haber abierto el negocio, porque en este momento todos tendríamos en donde trabajar.

E: Pero eras muy joven en ese momento, todavía te faltaba mucho tiempo para trabajar...

EA: Siempre, tenía ya 50 años ya no era tan joven..

E: Pero igual como tú dices, tenías mucha energía, muchas ganas y la intención de seguir trabajando, porque eso es lo que cuenta, no solo la edad sino la intención que uno tiene por trabajar y por seguir adelante.

Entrevista 2

Fecha: Septiembre 27 de 2009

E: La vez pasada me estabas contando de tu vida laboral, ahorita quiero saber un poco más sobre el proceso cuando te jubilaste, cuéntame un poco más sobre eso, que año fue, como fue el proceso, que hizo la empresa cuando te estabas jubilando, cuéntame cómo fue ese momento..

EA: El año en el que salí fue en el año 91, 15 de noviembre del 91, el proceso de la empresa cual fue, pues, como 6 meses antes comenzó como en el plan de que los que se quieran ir, los

más antiguos que se quisieran ir, la empresa los va a negociar de una manera pues muy equitativa, las personas que, es decir, nos decían que los más antiguos éramos los que estábamos pues ya en mora de irnos, entonces que pasaba, que nosotros estábamos como apoyados en la ley, mas no en la convención, sino en la ley que decía que uno podía quedarse hasta los 50 años de edad y 20 de servicio, por lo menos en mi caso yo ya llevaba trabajando 34 años de servicio, y pues bastante difícil, porque a la hora de la verdad, lo que fue mi caso, yo veía que podía dar más, podía seguir trabajando, tenía bastante experiencia, me sentía en capacidad de seguir trabajando, me parecía que era como injusto que lo presionaran a uno para que se fuera por ser tan antiguo, pero pues la empresa tenía ya sus políticas de terminarla, yo pienso que eso ya estaba..yo me retire en el 91 y caja agraria la terminaron como en el 94, como tres años después de haber salido, entonces eso ya era un proyecto de que lo iban a terminar, y pues fue muy difícil tomar una determinación, porque si comenzaron pues a asustarlo a uno, con el caso de que los que no se quisieran ir pensionados, que ya tenían el derecho de la pensión, pues nos iban a sacar fuera de Bogotá, como la empresa tenía que llevar a las personas donde más la necesitara, y en ese caso era que podía ser que a nosotros nos llevaran, nos trasladaran, y teníamos que irnos fuera de Bogotá, a cualquier otro departamento, a la costa, por allá lejos, y eso a mí me cuestionó porque pues yo decía, no yo por allá no me voy, si me quedo me quedo acá, pero lejos no, y eso fue como una presión, nos presionaron muchísimo en ese sentido, y pues ya tomando una determinación que no fue fácil porque la verdad todos los antiguos no queríamos retirarnos, porque igual que yo, nos sentíamos todavía con muchísima capacidad para el trabajo y pues además queríamos mucho la empresa, y además pues la mayoría en ese caso tenía sus hijos grandes, ya se siente que pues no es muy necesario, no en el caso mío, porque la verdad yo si me motive de retirarme porque si tenía mis hijos más pequeños, y fue difícil pues dar ese paso, para mí fue muy difícil, porque uno siempre está muy, como, muy contento con la empresa, y yo pensaba si me salgo, como el interrogante, cual va a ser mi vida de aquí en adelante?, emotivamente es muy duro salirse, para mí fue muy duro, me motivó pues pensar que ese tiempo iba a ser una parte de mi vida, iba a ser otro espacio de mi vida, entonces lo iba a dedicar pues a mi familia, entonces pues eso fue lo que me motivó en realidad a tomar esa determinación pues sin preocuparme tanto, y pues la parte que viene ya después de salir uno de trabajar pues es una incógnita no, yo siempre me preguntaba que va a pasar, una expectativa, después de tantos años trabajar, y ahora qué?

E: Cuando tu tomaste la decisión de jubilarte, como era el proceso, como mas de protocolo en cuanto a la empresa, que tenías que hacer tu en ese proceso, que tuviste que hacer para jubilarte?

EA: Pues primero, tomar la determinación de que sí iba a tomar esa decisión pues de no trabajar más, para nosotros, yo tenía un contrato a termino indefinido que no me lo podían cancelar porque en ese momento si me lo cancelaban había una convención que era muy clara en que una persona con la antigüedad que teníamos después de 15 años pues le valía mucha plata a la empresa, pues sacarnos, sin justa causa, entonces pues comenzaron a negociarnos, a decirnos pues que nos daban una plata, depende de los años que tuviéramos nos daban tantos días de salario, y luego pues quedamos pensionados automáticamente, el siguiente mes ya nos llegaba el sueldo de pensión, lo único malo fue que perdimos el servicio médico que era una de las cosas más buenas que tenía la empresa, era el servicio médico que le prestaba la empresa no a la familia pero al empleado si, y ellos pues que pedían, que se ajustara uno a un acuerdo y pues pasaron un formulario donde uno estaba firmando de que se retiraba y que aceptaba de irse con el convenio que la Caja Agraria le estaba presentando en ese momento y así salimos la mayoría, entonces que pasó, de que nos dijeron que quedamos pensionados directamente con la empresa mas después si hace como unos 10 anos, no creo como 8, nos

llamaron del Seguro Social y nos abrieron la pensión, el 70 me lo paga a mí el Seguro Social y el 30 me lo paga la Caja Agraria, ya no es la Caja Agraria porque se terminó, nos lo pagaba la Caja Agraria en liquidación que también ya terminó entonces nos lo paga un fondo que se llama Fopep que asoció todos los pensionados de las instituciones, digamos del Gobierno, muchísimas como la Cajanal, Caja Agraria, los ministerios, todo lo que fue eso lo cogió Fopep, que es un fondo grande como del Gobierno y ellos son los que nos pagan.

E: Y en ese momento, en ese proceso tu familia de que manera influyó, como te apoyaron o que hicieron en ese momento, como fue el papel de tu familia en ese proceso de jubilarte? Tú me contaste la vez pasada, que bueno, que para ellos era tranquilizador que tu dejaras de trabajar, pero en ese momento que tu tomaras la decisión, tu tomaste la decisión y ellos que decían?

EA: Pues, ellos estaban muy de acuerdo que saliera ya a descansar puesto que me habían visto trabajar toda la vida, desde que nacieron hasta que ellos ya eran adultos me vieron trabajar toda la vida, entonces, ellos decían que que bueno que saliera a descansar, estuvieron de acuerdo.

E: Bueno y tú me decías, cuando uno se va a jubilar tiene un pensamiento en cuanto uno como va a hacer esa vida cuando me jubile, en cuanto a la calidad de vida, obviamente no solo, tu como me decías, nos quitaron dinero, pero la calidad de vida en relación a que, a ti te gustaba trabajar entonces disminuyó tu calidad de vida porque ibas a dejar de trabajar. Que pensabas, o sea, imagínate que ya no estás viviendo ahorita sino antes de que todo pasara. Que pensabas?

EA: Pues, haber, que yo recuerde pensaba que cuando saliera de trabajar en la Caja Agraria, mi empresa de toda la vida, poner un negocio pero pues no se me ha dado y a estas alturas de la vida guardo la esperanza que un día pueda hacerlo, sigo pensándolo, yo pienso que uno de pensionado, después de haber tenido una vida laboral como tan agitada y después de tener uno tanta experiencia, que es la experiencia que uno adquiere en tantos años de trabajo, es grande, entonces uno como que, yo por lo menos me niego a pensar en que uno no pueda seguir digamos sacándole fruto a todo lo que aprendió en la empresa, muchísimas cosas que hace uno pues así como stand by, con todo lo que tiene adentro, una materia prima y que puede servirle a uno y a muchas personas por lo menos digo, no debería ser como es ahora, que nosotros los que trabajamos, digamos a los 40 años ya lo crean que ya no es una persona apta para el trabajo, cuando uno tiene toda la capacidad pero al máximo, eso si me cuestiona, porque eso me pasó a mí, cuando salí tenía 50 años y yo me sentía pues joven porque nunca me sentí vieja, que como salí pensionada entonces estoy vieja, no, me sentía muy joven, me sentía capacitada, me sentía con salud, me sentía muy bien, pero pues si ya no hay a donde va uno a buscar un trabajo ya no se lo dan y bueno pues tener que encontrar uno en esa otra etapa de la vida como algo maravilloso que fue a lo que me dediqué a mi familia

E: Hay que sacarle todo lo bueno a las cosas

EA: Si, claro, yo por lo menos hasta ahorita todavía, en este momento, me siento muy como con mucho ánimo de seguir pues en la otra empresa que es la familia.

E: Te acuerdas que antes de las entrevistas tu me dijiste que la empresa te había dado como unas pequeñas conferencias sobre jubilarse, que no te acordabas muy bien pero pues no se de pronto haciendo cabeza...

EA: Pues específicamente esas conferencias las daba una trabajadora social, yo recuerdo que nos dio talvez 2 o 3 charlas en las cuales nos decía la calidad de vida que debíamos llevar, nos hablaba primero de la salud mental porque pues si lógico uno se afecta. Segundo, de la salud física, de que una persona de que ya teníamos que salir a hacer, digamos gimnasia, caminar, a no quedarnos estáticos sino a llevar una vida sana a estar muy pendiente del buen comer, en si fue de la salud mental y física, era lo que más le recomendaban a uno y lo otro era la recreación, eso sí recuerdo mucho que nos hacían mucho énfasis en eso y yo pienso que si, hoy en día yo veo las cajas de compensación, por ejemplo, Colsubsidio, que está llena llena de gente pensionada con unos programas increíbles, yo estuve alguna vez en un curso pero muy pequeñito pero pues me gusta ir a hacer, a mirar y me entusiasmó y no volví porque pues a qué horas, pero veo esos programas de compensación espectaculares, primero porque ve uno personas ya como de 70 años aprendiendo a manejar los computadores, todo lo que es allá aprendiendo todo, en otros salones hay baile, en otros salones hay pintura, pero viera la gente de la edad de mi Esposo pintando, yo entro a veces allá, cuando voy a servicio médico, me doy mi vuelta y me pongo a mirar el cuadro que están pintando tan lindo, me quedo parada y dice, y que y tu no vienes a clase?, no yo no vengo, vine pero es que ahora no tengo tiempo, Ayyy no mire es que aquí tenemos un profesor y vieran los cuadros que pintan y todo y tienen yoga y tienen baile, tienen pintura, collares, mejor dicho hay para todos los gustos, fuera de eso otra cosa bonita que veo allá es los paseos, los paseos para ellos siempre se llevan lo que ellos tienen unos buses grandes, como de 45 pasajeros y siempre veo ahí en la cartelera 45 cupos, quedan tantos, entonces casi siempre los llenan y se van a cualquier parte del país y en especial a los sitios que tiene Colsubsidio que son los hoteles de Girardot 2, 3 días con una cuota barata, prácticamente porque va todo incluido y va la gente en cantidades, todos estos clubes de por acá de Colsubsidio tiene campeonatos de tenis, campeonatos de toda clase de deporte para la tercera edad, chévere, viera las viejitas allá como juegan fútbol y todo.

E: Chévere, eso es bueno

EA: Si, eso me parece pero buenísimo que las personas no se sienten solas, no se sienten aburridas

E: Inútiles...

EA: Si, están haciendo grandes cosas, inclusive hacen olimpiadas

E: Ah Sí?

EA: Si, hacen olimpiadas, eso si viera, las llevan a Pereira, Cali, compiten con los de allá, una maravilla, eso me parece muy chévere.

E: y tú crees que el hecho de que te hayan hecho 3 conferencias influyó en la forma en que tú aceptaste el cambio de jubilarte o no fue algo como muy importante?

EA: No, fue muy importante, muy importante porque uno necesita en ese momento tomar una determinación muy definida de su vida, muy importante, entonces eso..., un día tiene que salir uno de trabajar, un día, cuando? No sé y es muy difícil dar ese paso, sobre todo cuando uno está tan satisfecho donde trabaja porque si está trabajando en una parte donde lo que quiere es abrir la puerta y salir corriendo, pues no, no necesita que nadie lo empuje ni nada sino que uno mismo se va pero no era el caso de la empresa donde trabajamos, trabajaba uno muy rico, trabajamos muy chévere, la gente quería todo el mundo, el banco lo queríamos todo el mundo, es que fue muy bueno, la calidad de gente, todo, entonces era difícil como

botar eso, uy no si me voy y no fue muy difícil y en realidad esa conferencias nos ayudaron muchísimo, por lo menos , no, a todos a todos nos ayudó, muchísimo, no recuerdo si la última conferencia nos la hicieron acá en el club, si, y recuerdo que hicieron como una, como algo así de preguntarle a uno que iba a hacer, a preguntarle a uno la expectativa que llevaba entonces pues cada uno exponía sus pensamientos, sus ideas, no, yo pienso irme a vivir al campo, o yo pienso hacer tal cosa, yo pienso ir a hacer lo otro entonces ellas tenían como unas personas especializadas que les decían por ejemplo a la gente que se iba a vivir al campo, que voy a poner una granja, ah es que mis papas tienen una finquita que tiene esto y pienso irme allá y hacerme cargo de eso, sembrar y tal cosa y hacer lo que nunca hice entonces me voy a la finca, entonces ellos recogían la idea y trataban de ayudar antes de salir le entregaban todo, como un portafolio de que era lo que podía hacer con la finca, la otra que yo me pienso ir al exterior, que tengo una familia allá entonces le facilitaban cuales son los pasos a donde va a viajar, que a Estados Unidos entonces, bueno, le ayudaban con toda la información, le traían folletos, como que animaron la gente en ese sentido y cada uno tenía su idea de lo que iba a hacer.

E: Un proyecto

EA: Si, de que, yo voy a ir a poner un negocio, supermercado, yo voy a poner una ferretería, decía otro, y si ha sido mucha gente que se fue a Fusa y abrieron y pusieron, allá tengo una amiga que tiene una ferretería y así mucha gente, abrieron sus negocios.

E: La gran mayoría quería seguir trabajando?

EA: Si, seguir trabajando, es que le cuesta a uno pensar que se siente, que uno pueda dar más y quedarse sin hacer nada

E: Y eso demuestra la calidad de empresa en la que estaban?

EA: Si, eso sí, la empresa daba muchos motivos para que uno quisiera quedarse porque en sí el ambiente y todo lo que tenía la empresa era muy bueno.

EA: Cuando trabajaba no tenía mucho tiempo con mis hijos, por eso aprovechaba mucho los sábados.

EA: Al jubilarse la parte emotiva se lastima mucho y uno piensa que al jubilarse ya se va a morir, el apoyo de la psicología es muy importante para sobrellevar el cambio.

Entrevista 3

Fecha: Septiembre 29 de 2009

E: Me gustaría saber cómo fueron esos primeros días en tu casa después de jubilarte:

EA: Con expectativas, de si, con expectativas nuevas, porque ese día ya no tenía que madrugar, ya no tenía que salir a correr a coger transporte, era como todo nuevo para mí, como otra..y como con expectativas de cómo iba a ser la vida en esa situación pues que ya no andaba en carreras, pero también fue como muy tranquilo el tiempo, porque si yo ya comenzaba como a organizar, comencé como a organizar, a pensar en que voy hacer, dentro de mis planes o mis metas, quería hacer cosas que yo no había podido hacer en esos 34 años como era salir a los pueblitos cerca de Bogotá, a disfrutar más con los hijos, aprender hacer cosas, me propuse como a ir a cursos, a mirar cursos en colsubsidio, así a ver que encontraba, y encontré cosas muy bonitas, muy interesantes, y fue cuando fui a un curso de

pintura contry, y también comencé a ir allá a conferencias de salud, justamente relacionadas con los pensionados, más que todo con la edad, no?, es lo que dan allá, que como uno debe comenzar a manejar, por ejemplo la menopausia, que comienza a presentarse a uno de mujer en diferentes cosas, porque a la una le da una cosa, a otra le da otra cosa, entonces nos explicaban eso, todo eso lo aproveche, de ir a esas conferencias para poder ir a manejar esa parte de la salud, y la otra parte del tiempo, pues la aprovechaba así con los hijos, paseábamos, y ya después me sentía muy contenta de ver que estaba viviendo otra época de mi vida, de que no era tanto pues así la tristeza que me dio a la salida, como le decía, pero no después ya comencé a mirar que la vida era chévere así también de pensionada, y yo decía bueno, y tengo que ir a encontrarme con mis compañeras el día que me pagan, y tengo que ir a un almuerzo que me invitaron, y luego ya uno empieza a tener más compromisos sociales, que una cosa que otra, y encontré que era muy bonito ese otro tiempo que uno vive después de pensionado, sabiéndolo manejar y hasta ahora eso es lo que hago.

E: En algún momento te sentiste deprimida o triste en esos comienzos después de jubilarte?

EA: No, la tristeza que yo tuve fue cuando comencé a pensar en irme, esa sí me dio depresión, tristeza, melancolía, los recuerdos, lloré, tuve momentos de llorar, pues se juntaba todo, no, como que yo estaba dejando algo atrás que no iba a volver a tener, que era mis amigas, mis compañeros de trabajo, el trabajo en sí, el ambiente que vivía cada día, todo eso, eso sí me produjo, pero después de que salí ya sentí que estaba viviendo otra etapa de mi vida, y que encontraba cosas distintas, y que el corre corre ya no existía, porque yo ya estaba más tranquila, y bueno eso me hizo pensar de que estaba viviendo una de las mejores etapas de mi vida, y así lo creo, sigo pensando eso.

E: Si era un momento distinto al otro, que no era ni peor ni mejor.

EA: Si era una etapa muy chévere, inclusive como yo le digo a mi familia, yo cocino pero antes no sabía nada, todo eso lo he aprendiendo, bueno pero la verdad no creo que haya aprendido, pero todo eso lo hago con mucho amor, y si me queda mal no era mi intención, no soy tan pila en la cocina, y no yo paso los días de mi vida pues con las preocupaciones diarias que se le presentan a uno, pero no, a mi me parece que uno de pensionado ya después de haber vivido lo que ha vivido, pues uno tiene que vivir su etapa, digamos que es la última que uno vive, ya que es su vejez, pues debe manejarla de la mejor manera, y más que todo en la parte emotiva, porque si me pongo a pensar hay yo cada día estoy más vieja, y ahora yo amanecí más vieja, y ahora tengo más problemas, hay que tratar de manejar los problemas...

E: Y gozarse el día a día...

EA: Si yo, así sea pasivamente, pero yo me lo gozo, como me lo gozo yo, haciendo cosas en la casa, así no sea mucho, pero bueno, ahorita que he estado enferma del brazo, no hago mucho, pero si de pronto hago muchas cosas, pero lo que más hago no es casi aquí en la casa, de la casa pero afuera, voy al banco, voy a pagar los servicios, a comprar el mercado, voy a tal diligencia, la otra, otra, y en esas se me va el día, entonces vivo ocupada.

E: Se cambiaron los roles, eres funcional pero en otro cargo o tarea.

EA: Ah no es una responsabilidad muy grande, la de aquí no quiere que no sea responsabilidad también, pero ya es otra cosa, mas descansada, más pausada, mi sobrina que se acaba de pensionar, le pregunté que como se sentía y ella me decía no tía yo me siento muy bien, entonces le dije a bueno entonces la invito a chocolatear, porque eso es lo que hacíamos cuando recién nos jubilamos, ella dice que se siente muy bien, y también lo pensó,

que lo único que no le gusta es porque no le han pagado, y ella dice que está muy contenta porque tiene su hija adolescente, entonces le sirve estar con ella. Yo pienso que eso es como uno lo tome.

E: Si hay personas que no logran adaptarse a ese cambio.

EA: Es la parte productiva que uno cree, entonces uno como es tan funcional, entonces uno cree que va a dejar de serlo y cree que hasta ahí llego, pero, es como uno lo tome y como lo quiera vivir, la actitud de la vida es definitiva, en todas las etapas de la vida de uno.

E: Y crees que en esa forma de afrontar el cambio, influye la manera como te apoyo tu familia?

EA: Si claro ahí tiene que ver muchísimo la familia, porque cuando yo salí yo recuerdo, que yo insistía con mi negocio, entonces uno de mis hijos, me decía no mami, se va a descansar, se va a viajar, va a ser estos, va a ser lo otro, no, que ponerse a trabajar, después de haber trabajado tantos años, volver a pegarse a un negocio, que todavía le toca aun mas correr, porque si lo va a abandonar, entonces ellos me apoyaron mucho en que viviera de otra manera, no en carrera, ni nada de eso, sino que disfrutara mi descanso, ellos todos me apoyaron, lo mismo era mi hija, ella me llevaba a pasear, nos íbamos para cine, me hacia programa.

E: Pero hubo un cambio en tus hijos o en tu esposo.

EA: Si todos contentos, el único que no mucho era un hijo, porque lo entraba de la calle, porque estaba con los amigos.

E: Ahora después de algunos años como te parece que fue ese proceso de jubilarte, que cosas te hubiera gustado que fueran diferentes, o que cosas resaltas como positivas.

EA: Como diferentes, como?

E: Por ejemplo, que hubieras podido abrir el negocio.

EA: Eso si me hubiera gustado llevarlo a cabo, eso si me hubiera gustado que se me hubiera dado la idea que yo tenía de haber puesto un negocio, además que se me facilita por tener los locales, pero bueno no se dio, sin embargo sigo pensando, no se me van las ideas, yo pienso que es una meta que de pronto se me va a cumplir, eso si no le he puesto toda el entusiasmo, la verdad es que, cuando yo digo una cosa, a mi me decía un hijo hace poquito que el notaba que me veía débil, entonces yo cuando digo una cosa como que la cumplo, como que meto la cabeza y como que no se me queda como en stand by, es que así no me quedo, y pues no sigo pensando en el negocio, y no solamente en uno sino en varios, me gustaría también abrir un restaurante, lo sueño, lo veo, lo tengo en mi cabeza, pero me pongo a pensar, de pronto, es que yo tengo las ideas pero necesito manos fuertes para que me ayuden, pero sí que tal que me deje sola, entonces pues ahí si no. Ya fui a los bancos cuanto me pueden prestar, entonces eso me salió bien porque me dieron buenas noticias, pero mis hijos no me apoyan con el restaurante, lo otro que se estaba pensando eso si es muy viable, eso si esta prácticamente hecho, ese sitio es para eso, entonces pues para el restaurante pienso en otra parte, pero sigo con las mismas expectativas y las mismas metas de llegar allá.

E: Tu sentido siempre ha sido el bienestar de tus hijo, y sacarlos adelante.

EA: Si eso es lo primordial, para mí ha sido lo primordial, sacarlos adelante, y bueno ya han salido adelante, es un hecho.

E: Y no solo en el bienestar de ellos sino también el tuyo, ya que tienes una meta como lo es el restaurante.

EA: Tengo muchas ganas de sacar ese proyecto de tener un negocio, tener algo, que no sea, por ejemplo yo viví feliz siendo empleada porque me fue muy bien, en mi empresa viví muy rico, muy chévere, pero para mis hijos no quisiera eso, quisiera que tuvieran sus propios negocios, que ellos no estén pensando en que, como por ejemplo en la época mía respetaban la antigüedad de la gente, hoy en día no, comenzando que los contratos son a término, que son por un año, entonces ellos no tienen ninguna opción, no saben, quedan como en la nebulosa, pensando será que mañana tengo trabajo y de ahí para allá que, entonces yo si quisiera que tuvieran sus propios negocios.

E: Crees que ha cambiado el proceso de jubilación en algo?

EA: Pues mi sobrina no tuvo nada de apoyo, si creo que no, nunca le hicieron conferencias para ayudar en ese proceso

E: Tú crees que tu calidad de vida cambio después de jubilarte, entendiendo la calidad de vida como el bienestar, el buen vivir, la felicidad...no solo económicamente, sino en todos los aspectos de tu vida.

EA: No pues eso si le cambia a uno por completo, porque uno maneja una parte social muy acelerada, estando en el trabajo, allá, la parte social era muy agitada, porque había de todo, de todo, cosas de la empresa, cosas de los compañeros, porque como éramos como una familia, esa empresa tuvo esa característica de que todos éramos como una familia, tan así que se decía la familia creditaria, entonces la parte social se manejaba pero así aceleradamente, vivía uno en cantidad de cosas, eso que no había, había de todo, inclusive hasta había una semana cultural, que era como en septiembre, en esa semana cultural prácticamente no trabajábamos, se hacían muchos eventos como en un colegio, porque bailes y todo eso se hacían, yo no recuerdo que mas era lo que armábamos allá, recuerdo que iba el ballet de sonia osorio, a presentar los vestidos y a darnos como una enseñanza de baile, entonces competíamos con las demás sugerencias, que la sugerencia bancaria entonces va hacer bailes de la costa, que la comercial que éramos nosotros, hacíamos bailes boyacenses, con los vestidos de allá, y todo eso así, todo eso se hacía, se hacían eventos en el club, se hacían reinados, yo fui candidata de reina, recién llegadita me acuerdo, y no cantidad de cosas, era muy chévere, yo no sé como serán los bancos ahora como no trabaje sino en eso, ay no pero delicioso, siempre que me encuentro como mis amigas me dicen, eso fue muy rico los años que pasábamos allá, pasábamos chévere, todo el mundo trabajaba como loco, pero en los momentos que teníamos que trabajar y todo nos la gozábamos, hasta las horas extras que trabajábamos por la noche, nos la gozábamos, eso era delicioso, los recuerdos son muy bonitos, y aquí en la casa cambio porque pues ya no es lo mismo, ya está uno más ligado a la familia, y a cosas más familiares, pues lo que son los cumpleaños, la navidad, el año nuevo, los grados de los hijos, ya era parte familiar que es muy linda y trae mucha felicidad, y en el trabajo si distintísimo, porque uno así no quisiera sacaba el tiempo para uno, yo por ejemplo no saco tiempo para mi acá, como que eso ya me aburre, y pienso que también uno se cansa entonces ya no quiero, como que le llega a uno la edad, hubo un tiempo en donde yo baile, yo hice, y no, como que ya quiero es quedarme es aquí viendo televisión, descansando de lo que hice en el día, ya no quiero salir de noche, uno se vuelve como perezoso para salir de noche, yo ya le saco el cuerpo a muchas cosas de noche, ya no volví a cosas que hacía antes. Siempre es distinto, es muy distinto, en

lo que es esa parte es muy diferente, si ya no es lo mismo, uno digamos disfruta mucho esas reuniones así con los compañeros, porque uno está trabajando, el plan de trabajo en el día es una cosa muy distinta, pero cuando uno tiene esos ratos así pues la fiesta que hacían en diciembre, que podíamos todos sentarnos a no trabajar, sino a divertirnos todos juntos, esos eran unos ratos muy chéveres.

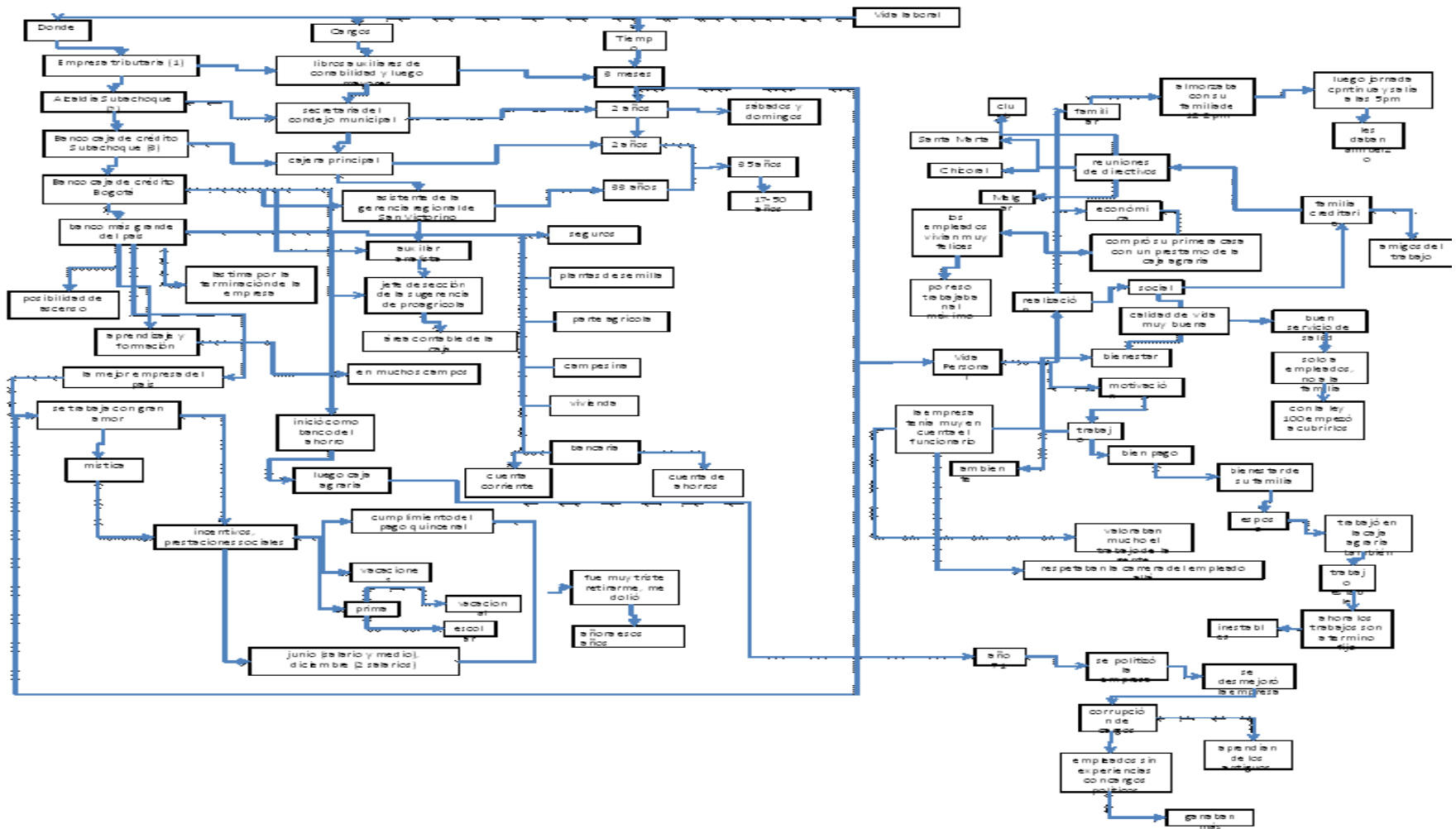
E: Me pareció importante lo que señalaste de que ahorita dejaste de pensar en ti, y ahorita tu función es estar en la casa, hacer las cosas de la casa, porque antes a pesar estabas trabajando, pero tenias más tiempo para satisfacer tus necesidades sociales, de estar con tus compañeros de trabajo, de pronto ahorita no tanto porque tienes otras funciones y otros roles que ejercer.

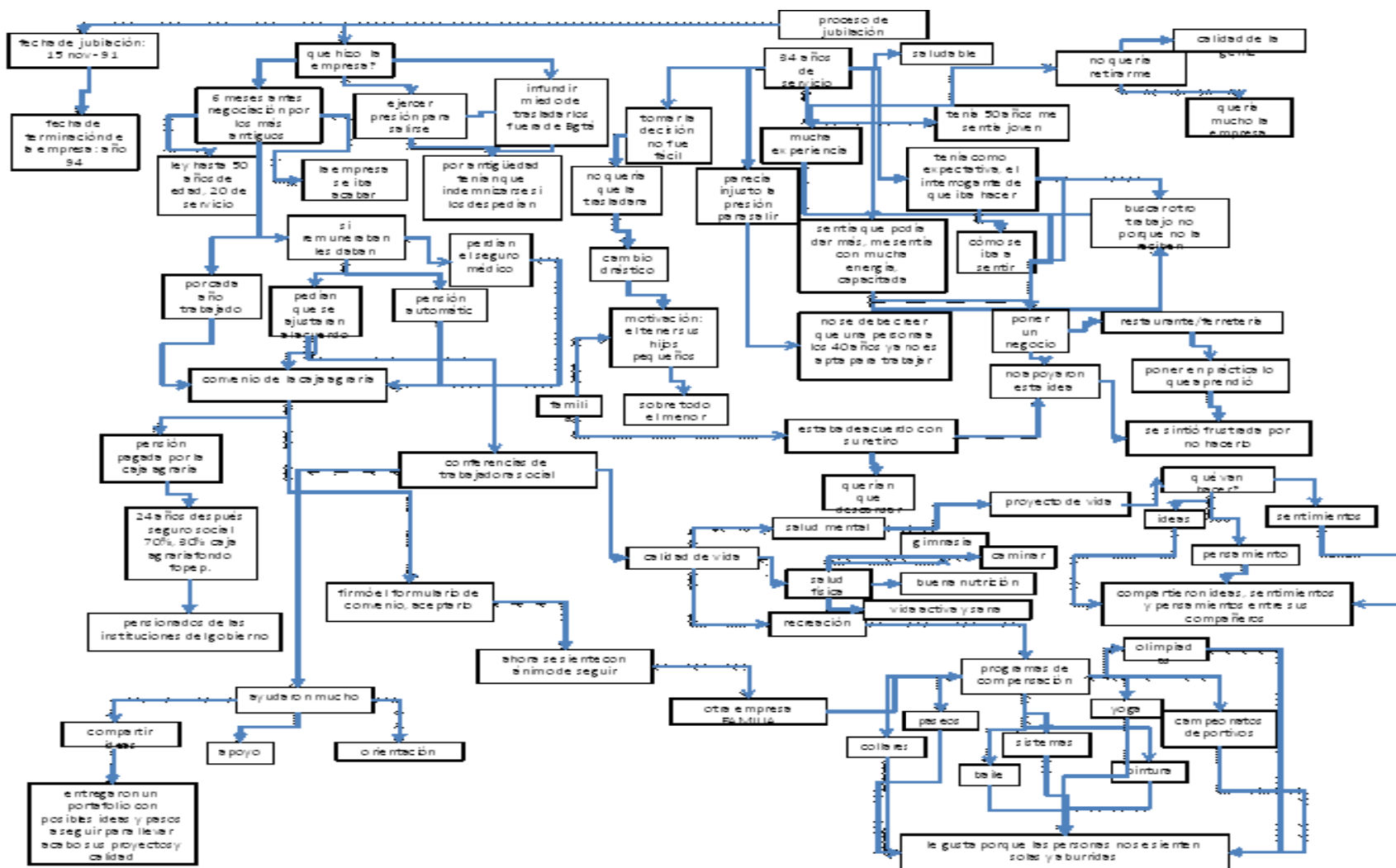
EA: Exactamente, la vida mía es esa, la siento así, la vivo así, entiendo que me ha pasado así, pues como decimos, no todo el mundo, todos somos tan diferentes y tenemos cosas tan distintas, familias tan distintas, los que no tienen familia, bueno, todo diferente, pues en el caso mío, así se me ha presentado la vida mía, y pues yo me siento bien, con lo que he hecho, tanto lo que hice en el trabajo, como lo que hago ahora en la casa, eso me ha traído satisfacción, yo me siento muy bien con lo que hago. Yo me siento muy feliz, siempre he estado muy acompañada de mis hijos y de mis nietos. Mis nietos son la luz de mis ojos, ellos son los que me hacen vivir, yo vivo bien, con preocupaciones, pero bien.

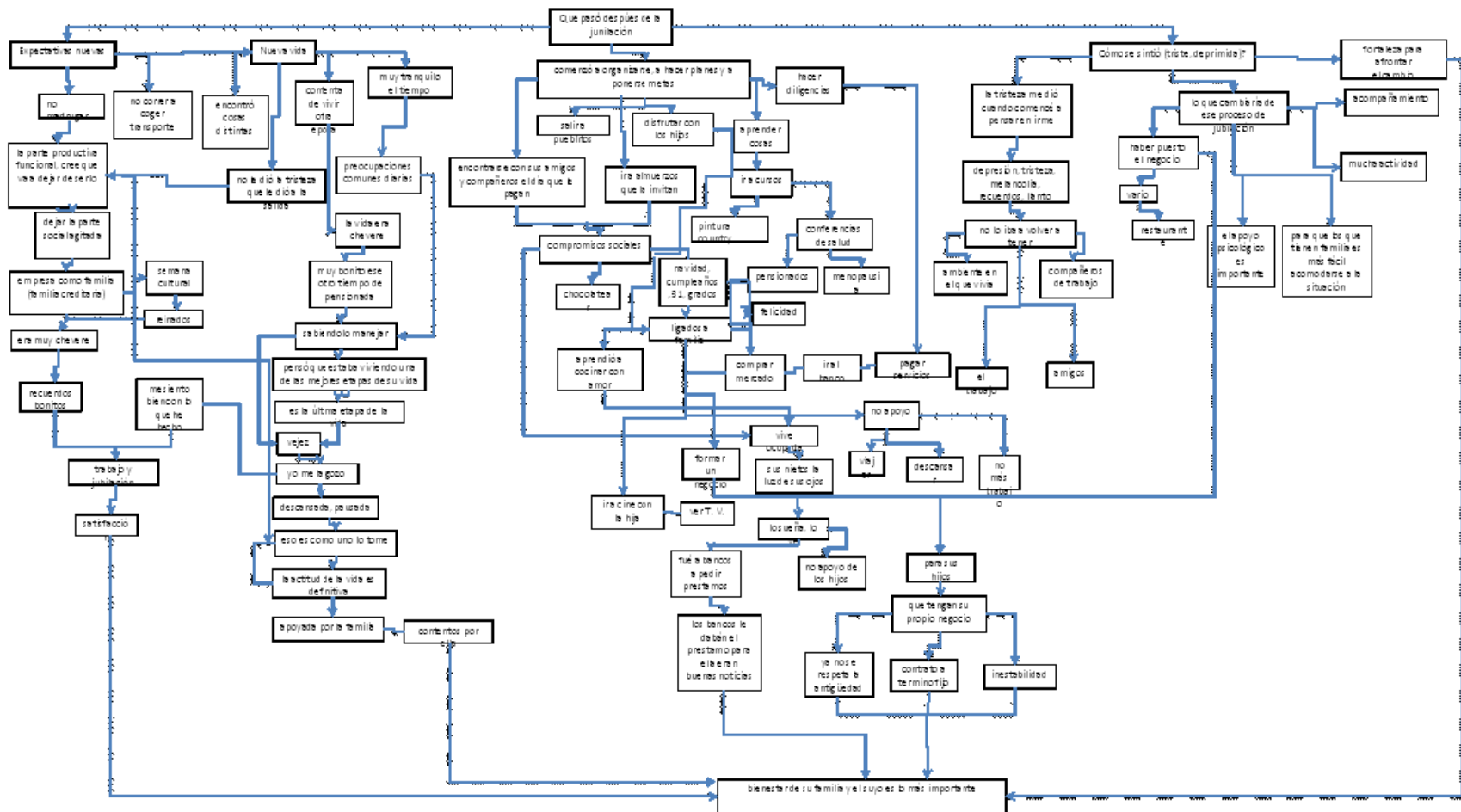
E: Ya que tu pasaste por un proceso de jubilación, tú qué crees que una persona que está pasando por ese proceso, necesita como apoyo para afrontar ese cambio.

EA: Yo pienso que el apoyo psicológico es muy importante por la parte emotiva, yo creo que una persona que está pasando por ese proceso, debería estar acompañada para no ser tan brusco el cambio de vida, eso sí debería de tener más atención psicológico, en todo sentido. Yo como trabaje con tanta gente éramos como 3.000 funcionarios en el banco, noté que la gente que tal vez no asimilaba bien, se moría muy rápido, habían personas solas que les afectaba mucho la falta de actividad, yo creo que los que teníamos familia fue más fácil, porque la familia es un apoyo importante, yo pensaría que de pronto esas personas se sentían muy mal, muy solas, que no afrontaban bien el cambio, pues la verdad uno tiene que fortalecerse para afrontar ese cambio, y como se fortalece pues una ayuda, yo creo que es muy importante la ayuda psicológico para ayudar a las personas cuando toman esa determinación de jubilarse. Sería muy sano para las persona que le dieran una ayuda psicológica, y también sabe que yo pienso que el hombre se deprime mas, porque uno como mujer hace cosas en la casa, va a cine, va a lo otro, yo pensaría que para el hombre es más difícil.

Apéndice D. Árboles de relaciones







Apéndice E. Matriz de categorías

Transiciones	Proceso de jubilación			Subcategorías del proceso de jubilación	
Transición de jubilación	Prejubilación	Preparación para la jubilación	Jubilado	Calidad de vida	Sentido y Proyecto de vida
<p>(...)la actitud de la vida es definitiva, en todas las etapas de la vida de uno.</p>	<p>(...) yo me sentí realizada, es decir me retire porque comenzaron los vientos ya de todo lo que iba a pasar y pues antes de que me sienta más tristemente de ver que esto se va a terminar, pues yo me voy, pero por mi yo me hubiera quedado un tiempo más, hubo muchas presiones para que la gente antigua, antigua, la que llevábamos, por ejemplo yo, que llevaba 34 años nos fuéramos, les valía muchísima plata indemnizarnos. (...) para nosotros era muy triste dejar</p>	<p>El año en el que salí fue en el año 91, 15 de noviembre del 91, el proceso de la empresa cual fue, pues, como 6 meses antes comenzó como en el plan de que los que se quieran ir, los más antiguos que se quieran ir, la empresa los va a negociar de una manera pues muy equitativa, las personas que, es decir, nos decían que los más antiguos éramos los que estábamos pues ya en mora de irnos, entonces que pasaba, que nosotros estábamos como apoyados en la ley,</p>	<p>(...) yo añoro esos años que viví trabajando allá, que fueron bastantes, (...) (...) si, porque yo salí con esa ilusión y con la platica que me daban arrancaba y no encontré el apoyo, al contrario, sí que como así que iba a seguir trabajando, además también me incentivaba que tenia a uno de mis hijos muy pequeño, (...) (...) y, a mi me costo, yo me pegue, como, unas lloradas de pensar que ya no volvía a la oficina. Yo quería seguir trabajando además</p>	<p>La calidad de vida fue muy buena, para mí fue muy buena, no solamente para mí, para todos los que trabajamos en ese tiempo. (...)a nosotros nos incentivaba mucho lo que era las prestaciones sociales, la caja nos pagaba el día, ese día que era el día de la quincena, ese día antes de medio día estaba el pago ya ahí , jamás en la vida le dijeron a uno, es que hoy no podemos pagar porque no hay plata, no nunca, nos daban nuestras vacaciones, primas de vacaciones, prima</p>	<p>La mejor etapa de mi vida fue en el trabajo, es que era una empresa yo no sé, con tantas cosas, es decir, tenía muy en cuenta la persona. (...) que no me iba a quedar sin hacer nada, que yo iba a poner un negocio, y tenía todas las posibilidades, pero no me apoyaron, (...) (...) la mayoría en ese caso tenía sus hijos grandes, ya se siente que pues no es muy necesario, no en el caso mío, porque la verdad yo si me motive de retirarme porque si tenía mis hijos más pequeños,(...)</p>

	<p>la empresa, porque fue una de las mejores, y pues yo creo que como esa no habido otra. Nosotros trabajábamos es decir, con un gran amor por esa empresa, teníamos una mística, cuando eso no nos pagaban ni horas extras, no nos pagaban digamos, sii, nosotros íbamos perfectamente a trabajar un sábado y un domingo y nos quedábamos de noche y jamás nos pagaban y tampoco nosotros les cobrábamos, porque a nosotros nos incentivaba mucho lo que era las prestaciones sociales, la caja nos pagaba el día, ese día que era el día de la quincena, ese día antes de</p>	<p>mas no en la convención, sino en la ley que decía que uno podía quedarse hasta los 50 años de edad y 20 de servicio (...) (...) pues bastante difícil, porque a la hora de la verdad, lo que fue mi caso, yo veía que podía dar más, podía seguir trabajando, tenía bastante experiencia, me sentía en capacidad de seguir trabajando, me parecía que era como injusto que lo presionaran a uno para que se fuera por ser tan antiguo, pero pues la empresa tenía ya sus políticas de terminarla, yo pienso que eso ya estaba...yo me retire en el 91 y caja agraria la terminaron como en el 94,...) (...).si comenzaron</p>	<p>de que me sentía con mucha energía, me sentía con ganas de seguir trabajando, y yo decía voy a poner en práctica lo que aprendí, este banco que no me enseñó, que no aprendí, yo aprendí muchísimas cosas en el trabajo, yo voy a poner el negocio, y eso si me hizo sentir un poco frustrada. no debería ser como es ahora, que nosotros los que trabajamos, digamos a los 40 años ya lo crean que ya no es una persona apta para el trabajo, cuando uno tiene toda la capacidad pero al máximo, eso si me cuestiona, porque eso me pasó a mí, cuando salí tenía 50 años y yo me sentía pues joven</p>	<p>escolar que le daban a uno en enero para ayudas de los libros de los hijos, supuestamente era así, era lo que decían, no, que era una prima para ayuda de los libros escolares, en junio nos daban salario y medio y en diciembre dos, nos pagaban todo,...) (...) se referían allá, la familia creditaria, porque así nos denominábamos, creditarios, entonces era así éramos una familia creditaria, siempre lo incentivaban a uno por ejemplo con reuniones que hacían las directivas, como para aquello de estar bien todos, todos juntos, nos hacían bastantes reuniones en el club, en algún sitio que fuera</p>	<p>poner un negocio pero pues no se me ha dado y a estas alturas de la vida guardo la esperanza que un día pueda hacerlo, sigo pensándolo, yo pienso que uno de pensionado, después de haber tenido una vida laboral como tan agitada y después de tener uno tanta experiencia, que es la experiencia que uno adquiere en tantos años de trabajo, es grande, entonces uno como que, yo por lo menos me niego a pensar en que uno no pueda seguir digamos sacándole fruto a todo lo que aprendió en la empresa, muchísimas cosas que hace uno pues así como stand by, con todo lo que tiene adentro, una materia prima y que</p>
--	---	--	---	--	---

	<p>medio día estaba el pago ya ahí , jamás en la vida le dijeron a uno, es que hoy no podemos pagar porque no hay plata, no nunca, nos daban nuestras vacaciones, primas de vacaciones, prima escolar que le daban a uno en enero para ayudas de los libros de los hijos, supuestamente era así, era lo que decían, no, que era una prima para ayuda de los libros escolares, en junio nos daban salario y medio y en diciembre dos, nos pagaban todo, fue una gran empresa, para mí fue muy triste retirarme, si, pero pues ya también era tiempo. (...) todos los pensionados, los que teníamos derecho a</p>	<p>pues a asustarlo a uno, con el caso de que los que no se quisieran ir pensionados, que ya tenían el derecho de la pensión, pues nos iban a sacar fuera de Bogotá, como la empresa tenía que llevar a las personas donde más la necesitara, y en ese caso era que podía ser que a nosotros nos llevaran, nos trasladaran, y teníamos que irnos fuera de Bogotá, a cualquier otro departamento, a la costa, por allá lejos, y eso a mí me cuestionó porque pues yo decía, no yo por allá no me voy, si me quedo me quedo acá, pero lejos no, y eso fue como una presión, nos presionaron muchísimo en ese</p>	<p>porque nunca me sentí vieja, que como salí pensionada entonces estoy vieja, no, me sentía muy joven, me sentía capacitada, me sentía con salud, me sentía muy bien, pero pues si ya no hay a donde va uno a buscar un trabajo ya no se lo dan (...) hoy en día yo veo las cajas de compensación, por ejemplo, Colsubsidio, que está llena de gente pensionada con unos programas increíbles, yo estuve alguna vez en un curso pero muy pequeñito pero pues me gusta ir a hacer, a mirar y me entusiasmó y no volví porque pues a qué horas, pero veo esos programas de compensación</p>	<p>propicio, también la empresa tenía varios sitios, uno en san marta que todavía existe, (...) Lo mandaban a uno a descansar gratis, y la gente por eso vivía muy feliz y muy contenta, entonces trabajaba pero al máximo, porque le daba a uno susto perder el trabajo y que no iba a encontrar un trabajo como allá. (...) y pues yo no había podido dedicarles el tiempo que merecen los hijos, más que todo cuando son niños, cuando están creciendo, y que la mama no esté al lado, entonces pues me quede pensando que mi meta en ese momento era acompañar a crecer,</p>	<p>puede servirle a uno y a muchas personas (...) (...) y bueno pues tener que encontrar uno en esa otra etapa de la vida como algo maravilloso que fue a lo que me dediqué a mi familia (...) en este momento, me siento muy como con mucho ánimo de seguir pues en la otra empresa que es la familia. (...) Si, de que, yo voy a ir a poner un negocio, supermercado, yo voy a poner una ferretería, decía otro, y si ha sido mucha gente que se fue a Fusa y abrieron y pusieron, allá tengo una amiga que tiene una ferretería y así mucha gente,</p>
--	---	--	---	--	--

	<p>pensión, nosotros teníamos un convenio que a los 20 años de servicio o 47 años de edad nos podíamos ir pensionados, y así se fue mucha gente, ni un día mas ni un día menos, a los 47 años de edad y 20 años de servicio, y ya al otro día ya no volvían. Pero resulta que después comenzaron a poner como por encima de la convención, la ley, que era 50 años de edad y 20 años de servicio, entonces la gente así tuviera 47 se quedaba y la ley lo amparaba, entonces así la gente comenzó a quedarse, y yo fui una de las que me quede hasta los 50, porque era tan buena la empresa que a uno le daba dolor irse.</p>	<p>sentido, y pues ya tomando una determinación que no fue fácil(...) entonces lo iba a dedicar pues a mi familia, entonces pues eso fue lo que me motivó en realidad a tomar esa determinación pues sin preocuparme tanto, y pues la parte que viene ya después de salir uno de trabajar pues es una incógnita no, yo siempre me preguntaba que va a pasar, una expectativa, después de tantos años trabajar, y ahora qué? (...), yo tenía un contrato a termino indefinido que no me lo podían cancelar porque en ese momento si me lo cancelaban había una</p>	<p>espectaculares, primero porque ve uno personas ya como de 70 años aprendiendo a manejar los computadores, todo lo que es allá aprendiendo todo, en otros salones hay baile, en otros salones hay pintura, pero viera la gente de la edad de mi esposo pintando, yo entro a veces allá, cuando voy a servicio médico, me doy mi vuelta y me pongo a mirar el cuadro que están pintando tan lindo, me quedo parada y dice, y que y tu no vienes a clase?, no yo no vengo, vine pero es que ahora no tengo tiempo,(...) (...) es que le cuesta a uno pensar que se siente, que uno</p>	<p>al menos a mi hijo menor. la expectativa que tuve fue al salirme era que no me iba a quedar sin hacer nada, que yo iba a poner un negocio, y tenía todas las posibilidades, pero no me apoyaron, ninguno de mis hijos me apoyo, todos me dijeron, trabajó toda su vida y va a salir a trabajar más, no como se va a poner a hacer eso, tiene es que ponerse a descansar, mi esposo tampoco, que me iba a poner a esas alturas a poner un negocio, yo quería poner una ferretería en un local que tengo, ya que por la zona en donde queda es muy buen negocio, es un buen sitio porque no abrirlo, y dije para</p>	<p>abrieron sus negocios. (...) también fue como muy tranquilo el tiempo, porque si yo ya comenzaba como a organizar, comencé como a organizar, a pensar en que que voy hacer, dentro de mis planes o mis metas, quería hacer cosas que yo no había podido hacer en esos 34 años (...) Es como uno lo tome y como lo quiera vivir, la actitud de la vida es definitiva, en todas las etapas de la vida de uno. Si claro ahí tiene que ver muchísimo la familia, porque cuando yo salí yo recuerdo, que yo insistía con mi negocio (...) (...) sin embargo sigo pensando, no se</p>
--	--	--	---	--	--

	<p>(...) pero no, esa empresa si fue muy bella, por eso es que nosotros durábamos tantos años. día que te motivaba? El trabajo, el ambiente (...), el trabajo, es un incentivo para uno, pues para poder uno llevar a cabo las necesidades propias de su vida, por ejemplo, a mi me motivaba mucho trabajar bien y todo, porque sabía que iba a ser muy bien paga, y que eso me generaba pues el bienestar de mi familia, porque, pues yo con mi trabajo pude tener estos hijos donde están, (...) (...) era muy estable, si osea, gente que duro 30, 35 años hasta 40 años.</p>	<p>convención que era muy clara en que una persona con la antigüedad que teníamos después de 15 años pues le valía mucha plata a la empresa, pues sacarnos, sin justa causa, entonces pues comenzaron a negociarnos, a decirnos pues que nos daban una plata, depende de los años que tuviéramos nos daban tantos días de salario, y luego pues quedamos pensionados automáticamente, el siguiente mes ya nos llegaba el sueldo de pensión, (...) Pues específicamente esas conferencias las daba una trabajadora social, yo recuerdo que nos dio tal vez 2 o 3 charlas en las cuales nos decía la</p>	<p>pueda dar más y quedarse sin hacer nada Con expectativas nuevas, porque ese día ya no tenía que madrugar, ya no tenía que salir a correr a coger transporte, era como todo nuevo para mí, como otra.y como con expectativas de cómo iba a ser la vida en esa situación pues que ya no andaba en carreras,(...) (...) salir a los pueblitos cerca de Bogotá, a disfrutar más con los hijos, aprender hacer cosas, me propuse como a ir a cursos, a mirar cursos en colsubsidio, así a ver que encontraba, y encontré cosas muy bonitas, muy interesantes, y fue</p>	<p>que tengamos donde seguir trabajando, pero no me apoyaron, entonces me quede en stand by! el dinero no le afectaba mucho a uno porque la verdad nos dieron plata para salir, para quitarnos cualquier deuda que tuviéramos, todo nos saliera al día, y fuera de eso pues sabíamos que íbamos a recibir el mismo sueldo sin trabajar, las primas y todo no nos las quitaban, no nos las han quitado, una sola nos quitaron que fue la escolar, pero uno lo encuentra viable porque ya uno ya no tiene muchachos en el colegio, (...) (...), me motivó pues pensar que ese tiempo iba a ser una parte de mi vida, iba</p>	<p>me van las ideas, yo pienso que es una meta que de pronto se me va a cumplir (...) (...) y pues no sigo pensando en el negocio, y no solamente en uno sino en varios, me gustaría también abrir un restaurante, lo sueño, lo veo, lo tengo en mi cabeza, pero me pongo a pensar, de pronto, es que yo tengo las ideas pero necesito manos fuertes para que me ayuden, pero sí que tal que me deje sola, entonces pues ahí si no. Ya fui a los bancos cuanto me pueden prestar, entonces eso me salió bien porque me dieron buenas noticias, pero mis hijos no me apoyan con el restaurante, lo</p>
--	--	---	---	--	---

	<p>La gente era muy querida, el ambiente laboral era muy chévere, la gente era muy formal, muy querida. expectativas, si tenía muchas, primero como me iba a sentir, no, yo lo pensaba y lo pensaba, si pasaba la carta si no la pasaba si me quedaba, eso dure pensándolo pero muchísimo tiempo, de pensar en que yo no me quería salir, Drástico, muy drástico, porque la verdad yo amaba mi trabajo, cuando uno tiene esa capacidad de poder, digamos, desempeñarse en un trabajo por la gran experiencia que había adquirido, entonces eso para mí siempre fue duro, yo pienso que no solo fue para mí, para</p>	<p>calidad de vida que debíamos llevar, nos hablaba primero de la salud mental porque pues si lógico uno se afecta. Segundo, de la salud física, de que una persona de que ya teníamos que salir a hacer, digamos gimnasia, caminar, a no quedarnos estáticos sino a llevar una vida sana a estar muy pendiente del buen comer, en si fue de la salud mental y física, era lo que más le recomendaban a uno y lo otro era la recreación, eso sí recuerdo mucho que nos hacían mucho énfasis en eso y yo pienso que si, hoy en día yo veo las cajas de compensación, por ejemplo, Colsubsidio, que está llena de gente pensionada con unos</p>	<p>cuando fui a un curso de pintura country, y también comencé a ir allá a conferencias de salud, justamente relacionadas con los pensionados, más que todo con la edad, no?, es lo que dan allá, que como uno debe comenzar a manejar, por ejemplo la menopausia, que comienza a presentarse a uno de mujer en diferentes cosas, porque a la una le da una cosa, a otra le da otra cosa, entonces nos explicaban eso, todo eso lo aproveche, de ir a esas conferencias para poder ir a manejar esa parte de la salud, y la otra parte del tiempo, pues la aprovechaba así con los hijos, paseábamos, y ya después me sentía muy contenta de ver</p>	<p>a ser otro espacio de mi vida, entonces lo iba a dedicar pues a mi familia, entonces pues eso fue lo que me motivó en realidad a tomar esa determinación pues sin preocuparme tanto(...)</p> <p>lo único malo fue que perdimos el servicio médico que era una de las cosas más buenas que tenía la empresa, era el servicio médico que le prestaba la empresa no a la familia pero al empleado si, y ellos pues que pedían, que se ajustara uno a un acuerdo y pues pasaron un formulario donde uno estaba firmando de que se retiraba y que aceptaba de irse con el convenio que la Caja Agraria le</p>	<p>otro que se estaba pensando eso si es muy viable, eso si está prácticamente hecho, ese sitio es para eso, entonces pues para el restaurante pienso en otra parte, pero sigo con las mismas expectativas y las mismas metas de llegar allá.</p> <p>Si eso es lo primordial, para mí ha sido lo primordial, sacarlos adelante, y bueno ya han salido adelante, es un hecho.</p> <p>Tengo muchas ganas de sacar ese proyecto de tener un negocio (...)</p> <p>y pues yo me siento bien, con lo que he hecho, tanto lo que hice en el trabajo, como lo que hago ahora en la casa, eso me ha</p>
--	--	---	--	---	--

	<p>mucha gente, que se retiro igual que yo de esa empresa, todos nos fuimos como...yo creo que nos costo, nos costó...</p> <p>(...) todos los antiguos no queríamos retirarnos, porque igual que yo, nos sentíamos todavía con muchísima capacidad para el trabajo y pues además queríamos mucho la empresa, (...)</p> <p>la empresa donde trabajamos, trabajaba uno muy rico, trabajamos muy chévere, la gente quería todo el mundo, el banco lo queríamos todo el mundo, es que fue muy bueno, la calidad de gente, todo, entonces era</p>	<p>programas increíbles(...)</p> <p>(...)en realidad esa conferencias nos ayudaron muchísimo, por lo menos , no, a todos a todos nos ayudó, muchísimo, no recuerdo si la última conferencia nos la hicieron acá en el club, si, y recuerdo que hicieron como una, como algo así de preguntarle a uno que iba a hacer, a preguntarle a uno la expectativa que llevaba entonces pues cada uno exponía sus pensamientos, sus ideas, no, yo pienso irme a vivir al campo, o yo pienso hacer tal cosa, yo pienso ir a hacer lo otro entonces ellas tenían como unas personas</p>	<p>que estaba viviendo otra época de mi vida, de que no era tanto pues así la tristeza que me dio a la salida, como le decía, pero no después ya comencé a mirar que la vida era chévere así también de pensionada, y yo decía bueno, y tengo que ir a encontrarme con mis compañeras el día que me pagan, y tengo que ir a un almuerzo que me invitaron, y luego ya uno empieza a tener más compromisos sociales, que una cosa que otra, y encontré que era muy bonito ese otro tiempo que uno vive después de pensionado, sabiéndolo manejar y hasta ahora eso es lo que hago.</p>	<p>estaba presentando (...)</p> <p>en ese momento. Pues, ellos estaban muy de acuerdo que saliera ya a descansar puesto que me habían visto trabajar toda la vida, desde que nacieron hasta que ellos ya eran adultos me vieron trabajar toda la vida, entonces, ellos decían que bueno que saliera a descansar, estuvieron de acuerdo.</p> <p>(...) me parece pero buenísimo que las personas no se sienten solas, no se sienten aburridas</p> <p>Al jubilarse la parte emotiva se lastima mucho y uno piensa que al jubilarse ya se va a morir, el apoyo de la psicología es</p>	<p>traído satisfacción, yo me siento muy bien con lo que hago. Yo me siento muy feliz, siempre he estado muy acompañada de mis hijos y de mis nietos. Mis nietos son la luz de mis ojos, ellos son los que me hacen vivir, yo vivo bien, con preocupaciones, pero bien.</p>
--	--	---	--	--	---

	<p>difícil como botar eso,(...)</p> <p>La tristeza que yo tuve fue cuando comencé a pensar en irme, esa sí me dio depresión, tristeza, melancolía, los recuerdos, lloré, tuve momentos de llorar, pues se juntaba todo, no, como que yo estaba dejando algo atrás que no iba a volver a tener, que era mis amigas, mis compañeros de trabajo, el trabajo en sí, el ambiente que vivía cada día, todo eso, eso sí me produjo (...)</p>	<p>especializadas que les decían por ejemplo a la gente que se iba a vivir al campo, que voy a poner una granja, ah es que mis papas tienen una finquita que tiene esto y pienso irme allá y hacerme cargo de eso, sembrar y tal cosa y hacer lo que nunca hice entonces me voy a la finca, entonces ellos recogían la idea y trataban de ayudar antes de salir le entregaban todo, como un portafolio de que era lo que podía hacer con la finca, la otra que yo me pienso ir al exterior, que tengo una familia allá entonces le facilitaban cuales son los pasos a donde va a viajar, que a Estados Unidos</p>	<p>(...) pero después de que salí ya sentí que estaba viviendo otra etapa de mi vida, y que encontraba cosas distintas,(...)</p> <p>Yo cocino pero antes no sabía nada, todo eso lo he aprendiendo, bueno pero la verdad no creo que haya aprendido, pero todo eso lo hago con mucho amor, y si me queda mal no era mi intención, no soy tan pila en la cocina, y no yo paso los días de mi vida pues con las preocupaciones diarias que se le presentan a uno, pero no,</p> <p>Voy al banco, voy a pagar los servicios, a comprar el mercado, voy a tal diligencia, la otra, otra, y en esas se me va el día,</p>	<p>muy importante para sobrellevar el cambio.</p> <p>(...) y que el corre ya no existía, porque yo ya estaba más tranquila, y bueno eso me hizo pensar de que estaba viviendo una de las mejores etapas de mi vida, y así lo creo, sigo pensando eso.</p> <p>A mí me parece que uno de pensionado ya después de haber vivido lo que ha vivido, pues uno tiene que vivir su etapa, digamos que es la última que uno vive, ya que es su vejez, pues debe manejarla de la mejor manera, y más que todo en la parte emotiva, porque si me pongo a pensar hay yo cada día estoy más vieja, y ahora yo amanecí más vieja, y</p>	
--	---	---	--	---	--

		<p>entonces, bueno, le ayudaban con toda la información, le traían folletos, como que animaron la gente en ese sentido y cada uno tenía su idea de lo que iba a hacer.</p> <p>(...) porque uno maneja una parte social muy acelerada, estando en el trabajo, allá, la parte social era muy agitada, porque había de todo, de todo, cosas de la empresa, cosas de los compañeros, porque como éramos como una familia, esa empresa tuvo esa característica de que todos éramos como una familia, tan así que se decía la familia creditaria, entonces la parte social se manejaba pero así</p>	<p>(...)</p>	<p>ahora tengo más problemas, hay que tratar de manejar los problemas...</p> <p>(...) entonces vivo ocupada.</p> <p>(...) uno de mis hijos, me decía no mami, se va a descansar, se va a viajar, va a ser estos, va a ser lo otro, no, que ponerse a trabajar, después de haber trabajado tantos años, volver a pegarse a un negocio, que todavía le toca aun mas correr, porque si lo va a abandonar, entonces ellos me apoyaron mucho en que viviera de otra manera, no en carrera, ni nada de eso, sino que disfrutara mi descanso, ellos todos me apoyaron, lo mismo era mi hija,</p>	
--	--	---	--------------	---	--

		<p>aceleradamente, vivía uno en cantidad de cosas, eso que no había, había de todo, inclusive hasta había una semana cultural, que era como en septiembre, en esa semana cultural prácticamente no trabajábamos, se hacían muchos eventos como en un colegio, porque bailes y todo eso se hacían, yo no recuerdo que mas era lo que armábamos allá, recuerdo que iba el ballet de Sonia Osorio,(...)</p> <p>(...) pasábamos chévere, todo el mundo trabajaba como loco, pero en los momentos que teníamos que trabajar y todo nos la gozábamos, hasta las horas extras que trabajábamos por la</p>		<p>ella me llevaba a pasear, nos íbamos para cine, me hacia programa</p> <p>(...) para mis hijos no quisiera eso, quisiera que tuvieran sus propios negocios, que ellos no estén pensando en que, como por ejemplo en la época mía respetaban la antigüedad de la gente, hoy en día no, comenzando que los contratos son a término, que son por un año, entonces ellos no tienen ninguna opción, no saben, quedan como en la nebulosa, pensando será que mañana tengo trabajo y de ahí para allá que, entonces yo si quisiera que tuvieran sus propios negocios.</p> <p>(...)mi sobrina no tuvo nada de apoyo,</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>noche, nos la gozábamos, eso era delicioso, los recuerdos son muy bonitos.</p>		<p>si creo que no, nunca le hicieron conferencias para ayudar en ese proceso.</p> <p>(...)aquí en la casa cambio porque pues ya no es lo mismo, ya está uno más ligado a la familia, y a cosas más familiares, pues lo que son los cumpleaños, la navidad, el año nuevo, los grados de los hijos, ya era parte familiar que es muy linda y trae mucha felicidad,(...) (...)yo por ejemplo no saco tiempo para mi acá, como que eso ya me aburre, y pienso que también uno se cansa entonces ya no quiero, como que le llega a uno la edad, hubo un tiempo en donde yo baile, yo hice, y no, como que</p>	
--	--	---	--	--	--

				<p>ya quiero es quedarme es aquí viendo televisión, descansando de lo que hice en el día, ya no quiero salir de noche, uno se vuelve como perezoso para salir de noche, yo ya le saco el cuerpo a muchas cosas de noche, ya no volví a cosas que hacía antes(...)(...) el apoyo psicológico es muy importante por la parte emotiva, yo creo que una persona que está pasando por ese proceso, debería estar acompañada para no ser tan brusco el cambio de vida, eso sí debería de tener más atención psicológico, en todo sentido. Yo como trabajé con tanta gente éramos como 3.000 funcionarios en el banco, noté que la</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>gente que tal vez no asimilaba bien, se moría muy rápido, había personas solas que les afectaba mucho la falta de actividad, yo creo que los que teníamos familia fue más fácil, porque la familia es un apoyo importante, yo pensaría que de pronto esas personas se sentían muy mal, muy solas, que no afrontaban bien el cambio, pues la verdad uno tiene que fortalecerse para afrontar ese cambio, y como se fortalece pues una ayuda, yo creo que es muy importante la ayuda psicológico para ayudar a las personas cuando toman esa determinación de jubilarse(...)</p>	
--	--	--	--	---	--

Resumen analítico

CALIDAD, SENTIDO Y PROYECTO DE VIDA EN EL PROCESO DE JUBILACIÓN DE UNA MUJER QUE TRABAJÓ DURANTE 34 AÑOS EN LA CAJA AGRARIA

Alvarado Toquica, Diana Natalia; Iregui Roa, Giselle Iregui; Carvajal Marín, Luz Mery*

PALABRAS CLAVES:Proceso de jubilación, Programa de jubilación, Calidad de vida, Sentido y Proyecto de vida.

DESCRIPCIÓN:

El objetivo de este estudio fue analizar y comprender de qué manera se ven influenciadas la calidad, el sentido y el proyecto de vida en el proceso de jubilación de una mujer de 65 años de edad, que trabajó durante 34 años en la Caja Agraria. El método utilizado fue una investigación de corte cualitativo, con un diseño descriptivo. Se realizaron tres (3) entrevistas a profundidad, para indagar sobre la vida laboral, la preparación para la jubilación y la vida de jubilada de la participante. La información recogida se sistematizó a través de árboles de relaciones y matrices que permiten identificar las categorías, tanto las establecidas en el estudio, como aquellas emergentes. De acuerdo con los resultados encontrados, la mujer durante toda su vida laboral, gracias a los recursos que le propició la empresa donde trabajó gran parte de su vida, se preparó para su jubilación, por lo que esto influyó positivamente en su calidad, sentido y proyecto de vida.

FUENTES:

Se consultaron un total de 89 referencias distribuidas de la siguiente manera: 60 eran internacionales y las 29 restantes nacionales. De las cuales eran 10 de internet. 7 de revistas. 3 documentos inéditos. 4 de la década de los setentas. 4 de la década de los ochenta. 22 de la década de los noventa y 59 de la década de 2000.

FUNDAMENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA:

En la elaboración de la fundamentación bibliográfica se inició con una breve descripción del mundo laboral en donde se tuvo en cuanto su historia, las características de las organizaciones, específicamente se hizo un énfasis en dos perspectivas diferentes las cuales fueron recursos humanos y talento humano, para identificar el papel del psicólogo organizacional, específicamente en el proceso de jubilación, las políticas y la regulación social de este proceso y para ello se describieron las características del adulto mayor, sus condiciones laborales y de retiro, a la luz de tres conceptos fundamentales calidad, sentido y proyecto de vida, para esto los autores principales que condujeron esta investigación fueron: Dulcey-Londoño, DANE, OIT, Bueno-Buz, Moragas, Trujillo y Uribe.

METODOLOGÍA:

Es una investigación cualitativa de corte descriptivo con una modalidad de estudio de caso único.

La participante del estudio fue una mujer jubilada de 65 años, que trabajó durante 34 años en la Caja Agraria y participó en un programa de preparan para la jubilación. Se utilizó como instrumento la entrevista no estructurada orientada por un guión, al participante se le realizaron 3 entrevistas a profundidad con una duración de 1 hora espaciadas por una semana cada una. Se inició con la revisión de la literatura pertinente, para esto se

* Directora del Trabajo de Grado. Profesora de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.

delimitaron unas categorías, posteriormente se procedió a seleccionar el participante, para luego realizar las 3 entrevistas a profundidad, después se procedió a sistematizar la información en una matriz de categorías y en 3 árboles de relación, que nos permitieron obtener unos resultados, para luego realizar la discusión que dio pie a la elaboración de unas conclusiones y sugerencias.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES:

A través del trabajo realizado se encontró que, la vida laboral del participante hizo parte importante de su vida, ya que las finalidades que orientan al individuo y a la sociedad, según la antropología el ethos de las sociedades actuales, está subordinado a una ética del trabajo (Fericgla, 2002). Así mismo, meses próximos a jubilarse la participante construyó grandes expectativas, miedos y sentimientos encontrados frente a la jubilación (Bueno y Buz, 2006). Teniendo en cuenta que en la decisión de retirarse de la empresa influyó la presión que ejercía la empresa por la liquidación, se entiende que la participante tuvo una jubilación forzada, esta se entiende como aquella que se impone al sujeto sin alternativa posible por quedar incluido en supuestos forzados de jubilación, como los procesos de reestructuración sectorial y traslado o cierre de la empresa (Moragas, 2001). La calidad de vida estrechamente relacionada con su vida laboral ya que la empresa le proporcionaba un gran número de beneficios y posibilidades tanto económicas como profesionales, personales y sociales. La preparación para la jubilación de la participante estuvo compuesta por una serie de conferencias en las que hablaba Salud, proyectos hacia el futuro (familiar, social, laboral), luego de la revisión bibliográfica se encuentra que según Ugalde (2007) en la preparación se tienen en cuenta los sueños, prioridades, así también procesos de planeación y proyección individual, esto se vio en la participante ya que la empresa motivó a los trabajadores a la elaboración de un portafolio, el cual debían plasmar sus futuros proyectos laborales y la empresa les ayudaba a formar su mini empresa. En relación a la calidad, sentido y proyecto de vida en la preparación se encontró que gracias a todos los temas tratados y las estrategias utilizadas, se tuvieron en la implementación del programa, ya que como dicen Dulcey y Londoño (2007), estos deben ser objetivos fundamentales dentro del proceso, ya que se proyectaron al futuro, con la intención de mantener una alta calidad de vida, así también que elaboraran nuevos sentidos y proyectos a sus vidas. Se pudo ver que la participante ya jubilada, logró aunque con un poco de nostalgia incorporarse a sus nuevas actividades, esto se debe a que como ella mencionaba y como sustenta Forteza (1990), las ganancias de la jubilación son: más disponibilidad de tiempo, fortalecimiento en las relaciones interpersonales, como la familia, que en ella fue un apoyo fundamental en este proceso. La participante luego de su retiro logró reorientar sus roles, empezar a realizar diferentes actividades y así también logró encontrarle un nuevo significado a su vida. Su sentido el cual ha guiado por siempre su vida, como siempre lo decía ella eran sus hijos, ahora en la actualidad, la manera de alcanzarlo, para ella es pasar más tiempo con ellos y su familia en general, ahora tiene nietos, lo cual hace que constantemente este elaborando planes, para así poder darle lo mejor a ellos, como cariño, apoyo, compañía y muchas otras cosas, que ahora puede hacer gracias a que tiene bastante tiempo libre.

Gracias a su preparación se pudo ver que tuvo una jubilación positiva que según Bueno y Buz (2006), surge gracias a un proceso continuo en el cual se identifiquen deseos y necesidades, así como también el desarrollo de planes, todo esto interviene hoy en día en su calidad de vida, ya que ha logrado gracias a la empresa que trabajó por tanto tiempo, tener una buena vida económica, siente que se gozó su vida laboral, pero que ahora su felicidad es ver a sus hijos y nietos crecer. Tiene un proyecto de abrir un negocio propio para poder darle a sus hijos la oportunidad de trabajar y de tener la experiencia que ella tuvo en su vida laboral.