

Significados del trabajo en jubilados que están en empleo puente en la ciudad de Cali

María Celeste Cárdenas Henao

Dayana Ramírez Ipia

Daniela Serrano Drada

Directora

Martha Patricia Romero Caraballo

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad De Humanidades Y Ciencias Sociales

Programa De Psicología

Santiago De Cali, 2020

Significados del trabajo en jubilados que están en empleo puente en la ciudad de Cali

María Celeste Cárdenas Henao

Dayana Ramírez Ipia

Daniela Serrano Drada

Trabajo de grado presentado como requisito

parcial para obtener el título de psicólogo

Martha Patricia Romero Caraballo, PhD

Directora

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad De Humanidades Y Ciencias Sociales

Programa De Psicología

Santiago De Cali, 2020

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del
6 de Julio de 1946, del Reglamento de la
Pontificia Universidad Javeriana.

“La Universidad no se hace responsable por
los conceptos emitidos por sus alumnos en sus
trabajos de Tesis. Sólo velará porque no
se publique nada contrario al dogma y la
moral católica y porque las Tesis no
contengan ataques o polémicas puramente
personales; antes bien, se vea en ellas el
anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nota de aceptación

Martha Patricia Romero Caraballo, PhD
Directora-Trabajo de Grado

Julián Alberto Arce Sánchez
Jurado

Víctor Hugo Charria Ortiz
Jurado

Santiago de Cali, 2020

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios y a nuestras familias, que nos acompañaron y nos dieron su apoyo incondicional durante todo este proceso de aprendizaje, así mismo, a nuestros profesores quienes nos compartieron su experiencia y conocimientos, ayudándonos a convertirnos en grandes profesionales para el futuro.

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente, a nuestra directora de trabajo de grado Martha Patricia Romero Caraballo, quien nos acompañó y guió durante todo el proceso de construcción de esta investigación, compartiendo con nosotras su conocimiento y experticia, así como, su dedicación y compromiso con nuestro aprendizaje y bienestar.

A los participantes de esta investigación, quienes con su disposición e interés compartieron sus experiencias, las cuales nos permitieron hacernos un panorama sobre su vida laboral y personal, lo que fue clave en el desarrollo del trabajo y en nuestro crecimiento personal.

Agradecemos también a Angelica María Londoño Moreno, Víctor Hugo Charría Ortiz y Julián Alberto Arce Sánchez, quienes fueron nuestros evaluadores y jurados, permitiéndonos aprender y mejorar con cada una de sus recomendaciones.

Así mismo, agradecemos a este grupo de investigadoras, quienes se esforzaron en la construcción de este trabajo y en cada reunión lograron un espacio de comprensión, apoyo y crecimiento profesional y personal.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
Método.....	18
Tipo de investigación.....	18
Participantes.....	18
Técnica de recolección de la información.....	19
Categorías de análisis.....	19
Procedimiento.....	21
Consideraciones éticas.....	23
Resultados.....	27
Discusión.....	45
Referencias.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diferencia entre jubilación y pensión.....	14
Tabla 2. Categorías de análisis.....	19
Tabla 3. Datos sociodemográficos de los participantes.....	26
Tabla 4. Tabla de frecuencias.....	29

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Declaración Consentimiento informado.....	
Anexo 2: Entrevista.....	

RESUMEN

La presente investigación cualitativa con diseño fenomenológico tuvo como objetivo caracterizar los significados del trabajo de personas jubiladas que están en empleo puente en la ciudad de Cali. Para lograr esto se plantearon como objetivos específicos identificar las metas y valores laborales del empleo puente que las personas jubiladas le otorgan a dicho trabajo, categorizar los tipos de empleo puente que desarrollan las personas jubiladas participantes y describir la centralidad que le dan las personas jubiladas al trabajo estando en un empleo puente. La muestra estuvo conformada por seis jubilados, dos hombres y cuatro mujeres a los que se les realizó entrevistas semiestructuradas para la obtención de la información. Los principales resultados se relacionan con la sensación de utilidad que les genera el empleo actual, la relación instrumental del trabajo en función de lo económico, el privilegio que le dan al descanso, buscando tener menos carga laboral y la importancia de ayudar a los otros por medio de las actividades que realizan dentro del empleo puente. Una recomendación para próximas investigaciones es indagar sobre el proceso de preparación para la jubilación como forma de conocer los procesos psicológicos experimentados por los participantes.

Palabras clave: empleo puente, significados del trabajo, jubilación.

INTRODUCCIÓN

Según el Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017) la base sobre la que se ha cimentado la seguridad de los ingresos de los adultos mayores, está en los sistemas públicos de pensiones, sin embargo, aunque a nivel mundial existe una tendencia en el aumento de la cobertura legal y efectiva de los sistemas pensionales, la mayor parte de la población mundial no goza del derecho a la seguridad de los ingresos en la vejez y siguen viéndose desigualdades significativas. En este sentido, se requieren mecanismos que garanticen la protección de los adultos mayores frente al riesgo de vulnerabilidad que experimentan, teniendo en cuenta que, a nivel mundial son pocas las personas que pueden acceder a mecanismos de protección, como bienes o ahorros personales. De manera que, la mayor parte de la población mundial no cuenta con los recursos suficientes para hacerse cargo de sí mismos durante la vejez.

En este orden de ideas, los adultos mayores jubilados no sólo se enfrentan a dificultades como ingresos bajos y problemas de salud (como hipertensión y demencia), sino también a otras situaciones de orden social (abandono de sus familiares, exclusión social y el difícil acceso a programas educativos) y psicológico como la depresión y la ansiedad (Bohórquez, 2017).

En este sentido, la Política Colombiana de Envejecimiento y Vejez 2015-2024 (Ministerio de Salud, 2015) plantea que Colombia es el país que tiene el porcentaje más alto de personas mayores de 60 años que carecen de ingresos que provengan de alguna actividad económica, 42 % de las mujeres y un poco más del 25 % de los hombres. Del mismo modo, es uno de los países en los que hay menor cubrimiento de la seguridad social en pensiones, ya que menos del 40 % de quienes trabajan cotizan y solo cerca del 25 % de las personas adultas mayores recibe algún tipo de pensión, de las cuales más del 70 % reciben una pensión que no supera los dos salarios mínimos legales vigentes, lo que da cuenta del abandono por parte del Estado de la población en edad de jubilación.

En este sentido, la jubilación es un proceso en el que entran las personas que han trabajado de manera formal durante varios años de su vida y que están en la etapa de la adultez mayor. En el caso de Colombia las mujeres obtienen la jubilación a los 57 años y los hombres a los 62 años. De manera que, deben tener cotizadas 1.300 semanas, lo que suma aproximadamente 26 años de trabajo (Colpensiones, 2017) .

La jubilación puede ser percibida positivamente al verse como un nuevo comienzo, o negativamente debido al impacto que tiene a nivel socioeconómico, en las relaciones personales, en los roles, en las rutinas y en el tiempo libre de quienes se jubilan (Eguidazu, 2015). Teniendo en cuenta que, el trabajo ha sido transversal y un eje central en la vida de las personas, la jubilación se presenta como un indicador del cese de actividades laborales y el paso a poder descansar y recibir los ingresos para tener una vida digna luego de trabajar durante varios años (Salinas, 2018).

De manera que, la transición del trabajo a la jubilación es sumamente importante en función del significado que tiene para la persona, debido a las modificaciones económicas, sociales y psicológicas que le exige la actual situación, donde la persona debe asumir un nuevo rol. Teniendo en cuenta que, las personas dedican la mayor parte de su tiempo a labores relacionadas con su trabajo, se evidencia un cambio en esta dinámica, que implica dejar de cumplir un horario determinado y una acomodación en las actividades que realizaban. Estos cambios en muchas ocasiones deben afrontarse de manera abrupta, ya que a pesar de que las personas tienen el conocimiento de que se van a jubilar, no se preparan para afrontarlo, por lo que, al llegar el momento no cuentan con las herramientas necesarias para vivir este proceso (Eguidazu, 2015).

Adicionalmente, en la jubilación de las personas mayores se ven implicados los procesos psicológicos, los cuales afectan directamente la calidad de vida de la persona jubilada, ejemplo de esto es la sensación de inutilidad, la falta de recursos para el manejo del tiempo libre, el debilitamiento de las redes de apoyo y el sentimiento de tristeza, lo que hace parte del repertorio de las posibles problemáticas psicológicas que pueden afectar a esta población, hecho que presenta un panorama poco favorable para el proceso de adaptación que se da posterior a la jubilación. De manera que, lo que para unas personas es considerado como la finalización de un ciclo y el comienzo de uno nuevo con expectativas y oportunidades, para otras es el comienzo de una etapa de incertidumbre y sentimientos de angustia y tristeza, que causa cambios en el comportamiento normal de quien se jubila (Serrano y Galindo, 2014).

En este orden de ideas, de acuerdo con Fedesarrollo y la Fundación Saldarriaga Concha (como se citó en Zuluaga y Robledo, 2016) en Colombia las personas se preparan para la jubilación a nivel económico a través de la cotización en el sistema de seguridad social y de pensiones, donde el 60% de los trabajadores de altos ingresos cotiza a pensiones, el 40% de la

clase media y solo un 15% de la población de bajos ingresos lo realiza. Sin embargo, no siempre hay una preparación psicológica para la pérdida laboral en las personas que se jubilan, teniendo como referencia que esto es un aspecto clave, ya que se relaciona con la importancia de la actividad laboral en la definición de la identidad personal y la presencia de importantes funciones sociales en la definición de sí mismo (Carter y Cook como se citó en Chiesa y Sarchielli, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) es importante tener en cuenta aspectos que pueden reforzar la recuperación, la adaptación y el crecimiento psicosocial en los adultos mayores, incluidos los jubilados. De manera que, los entornos físicos y sociales como la familia, el vecindario y la comunidad, pueden afectar de manera directa la salud del adulto mayor, a través de obstáculos o incentivos que se vean implicados en sus oportunidades, decisiones y comportamientos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2015) favoreciendo el desarrollo psicosocial del jubilado.

Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018) menciona que un porcentaje alto de personas mayores jubiladas continúa vinculado al mercado laboral, lo que también se conoce como empleo puente, refiriéndose a cualquier trabajo remunerado, después de que un individuo se jubila. La vinculación de adultos mayores jubilados a empleos puente sucede por diferentes motivaciones, las cuales pueden ser la obligación de trabajar por la falta o insuficiencia de otras fuentes de ingresos (además de pensiones, podrían ser subsidios o remesas), iniciar un trabajo de manera independiente o por cuenta propia y finalmente, por preferencia (más que la necesidad) aunque se haya llegado a la edad de jubilación (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

El empleo puente ha generado beneficios en todo el mundo en las últimas dos décadas, tanto para las personas como para las organizaciones. Algunos de estos beneficios para el trabajador tienen que ver con mejorar la calidad de vida psicosocial, la satisfacción con la vida, el bienestar relacionado con el trabajo, la salud, la reducción de estrés y la carga laboral, así mismo, con la disminución de enfermedades graves, la discriminación por edad y una mayor autonomía y seguridad financiera. Para la organización, los beneficios se han visto en la creación de acuerdos flexibles entre organización- trabajador que permiten retener e incluso atraer a personas experimentadas y seguras que han vivido diversas situaciones en la actividad laboral desarrolladas a través de los años, beneficiando a la empresa en cuanto a rendimiento y resultados (Wang et al., 2008).

Teniendo en cuenta la información anterior, la presente investigación es importante porque aborda los significados del trabajo en el empleo puente de los adultos mayores jubilados durante el proceso de acomodación que experimentan posterior a la jubilación. A su vez, se vincula con los postulados de la psicología organizacional y el trabajo, dada la importancia que se le atribuye a dicha actividad por parte de los jubilados. Adicionalmente, esta investigación se articula con los proyectos de la línea de procesos humanos, organizaciones y trabajo del grupo de investigación Bienestar Trabajo Cultura y Sociedad (BITACUS) de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

En este orden de ideas, este trabajo brinda un aporte a las organizaciones y personas interesadas en el proceso de jubilación, así como, en el empleo puente como actividad posterior a este. De igual forma, metodológicamente permite tener referencia sobre los conceptos relacionados con el empleo puente y el significado del trabajo en adultos jubilados, así mismo la construcción de la entrevista semiestructurada a partir de las categorías de análisis será de utilidad para futuras investigaciones relacionadas con estas temáticas.

Varias han sido las investigaciones que se han desarrollado al respecto del empleo puente, de la importancia del trabajo para las personas, donde se destacan las investigaciones relacionadas con estas temáticas, como la realizada por Smaliukiene y Tvaronaviciene (2014), quienes desarrollan una investigación cualitativa con estudio de caso con cinco personas jubiladas de Lituania, a las cuales les realizaron entrevistas individuales con el objetivo de desarrollar un marco para el análisis del empleo puente. Estos autores tuvieron como categorías de análisis las etapas que cubren el final de la carrera, la carrera puente y la jubilación completa. Los resultados se centraron en la tendencia de la actividad económica de las personas mayores y en la forma de asumir su responsabilidad e intentar equilibrar las actividades laborales y su vida.

De igual forma, Londoño y Díaz (2019) desarrollaron una investigación en Colombia, de tipo cualitativo con el objetivo de explorar el proceso de post carrera en la relación adulto mayor jubilado y trabajo, en la que se realizaron entrevistas a 12 adultos mayores jubilados. Para esto, emplearon diferentes categorías de análisis como las concepciones y significados sobre la jubilación y la post carrera, el proceso de transición hacia la post carrera y el empleo puente como elección, asimismo, las investigadoras hicieron foco en la planeación y preparación para la post carrera y los nuevos significados que los participantes le dan al trabajo. Como resultado encontraron que, existen dos tendencias de significados de la jubilación: una asociada con la

perspectiva psicosocial y otra con lo económico y administrativo, de manera que, los participantes le otorgaron un significado negativo o positivo según el caso.

Así mismo, Anderson y Jiankun (2018), realizaron una investigación cualitativa con 30 adultos mayores entre 53 y 86 años, cuyo objetivo fue identificar cuáles eran las tensiones reales o percibidas de los jubilados que participan en el empleo puente. Para la investigación realizaron entrevistas cuyas categorías de análisis fueron la jubilación, el empleo puente y las tensiones comunicativas e identidad. A partir de esto encontraron dos temas, el primero muestra que el empleo puente es una experiencia incierta (negativa, positiva o ambas), y el segundo, muestra que el empleo puente es una oportunidad para restablecer identidades (mantenimiento, cambio o ambas orientaciones). Encontraron también que en la experiencia incierta, los participantes manifestaban que antes de jubilarse tenían de manera clara y definida sus labores y el rumbo de su vida, pero que al ingresar al proceso de jubilación la incertidumbre se posicionó, identificando así, el empleo puente como una forma de contrarrestar dicha incertidumbre, además de percibirlo como una forma de restablecer su identidad, lo que significó un espacio para hacer actividades que les gustaban y que no hacían por su anterior trabajo, llevándolos a redescubrir nuevos gustos, pasiones y hobbies.

Del mismo modo, Gobeski y Beehr (2008), hicieron una investigación cuantitativa que tenía como objetivo examinar qué factores previos a la jubilación estaban relacionados con factores específicos de los tipos de empleo puente, donde se realizaron encuestas a 171 jubilados de Michigan, Iowa, Florida y Ohio. Estos autores tomaron como variables de análisis las actitudes laborales, la tensión relacionada con el trabajo, las características intrínsecas del trabajo y los logros relacionados con el trabajo. A partir de lo que encontraron que aquellos jubilados que tenían habilidades relacionadas con su trabajo profesional tenían más posibilidades de conseguir un empleo puente relacionado con su carrera, mientras que, aquellos jubilados que habían experimentado tensión laboral en su trabajo profesional tenían más probabilidad de conseguir un empleo puente que no estuviera relacionado con su carrera anterior; estas predicciones fueron posibles con ayuda de la teoría la continuidad, que indica la tendencia a querer seguir laborando después de la jubilación.

De manera similar, Fasbendera et al. (2014), desarrollaron un estudio cuantitativo que tuvo como objetivo investigar la decisión de trabajar después de la jubilación y el papel de la experiencia psicológica del envejecimiento en 551 pensionados entre 60 y 85 años a través de

encuestas. Estos autores plantearon como variables de análisis, pérdida física, pérdida social, crecimiento personal, adquirir autoconocimiento y empleo posterior a la jubilación, las cuales les permitieron hacer un panorama general del empleo posterior a la jubilación. Encontraron que, los jubilados que estaban empleados anteriormente tenían 5,12 veces más probabilidades de participar en un empleo posterior a la jubilación y que aquellos que experimentaron niveles más altos de autoconocimiento como experiencia de envejecimiento tenían 0,58 veces menos probabilidades de participar en un empleo posterior a la jubilación.

Por su parte, Jones y McIntosh (2010), realizaron una investigación cuantitativa longitudinal donde utilizaron encuestas electrónicas, la cual tenía como objetivo evaluar por qué los componentes del compromiso con las organizaciones y las ocupaciones probablemente se relacionan con las intenciones de jubilación y el empleo puente, donde participaron 294 farmacéuticos entre 50 y 86 años de Illinois, Georgia y Florida. Estos autores tuvieron en cuenta como variables de análisis intención de rotación, intención de empleo puente en la misma organización, intención de empleo puente en la misma carrera, intención de empleo puente en otro campo e intención de jubilación. A partir de esto encontraron que, en las profesiones en las que se espera escasez de mano de obra, las instituciones educativas y las asociaciones profesionales pueden aumentar la incidencia del empleo puente profesional y reducir la incidencia del empleo puente en algún otro campo, fomentando el compromiso laboral.

Igualmente, Davis (2003), desarrolló una investigación cuantitativa transversal, donde trabajó con una muestra de 133 jubilados de una empresa de petróleo y gas de Estados Unidos, su investigación tuvo como objetivo examinar los correlatos de la participación laboral en empleos puente entre los jubilados del sector privado después de aceptar un paquete de jubilación anticipada. Para esto utilizó como variables de análisis factores de empuje relacionados con la salud, factores de atracción relacionados con la familia, certeza sobre los planes de jubilación, tenencia organizacional, oportunidades laborales y orientación empresarial. Como resultado encontró que, los jubilados que expresaron una mayor certeza sobre los planes de jubilación tenían menos probabilidades de participar en trabajos puente después de dejar su trabajo profesional. Para este grupo, una extensa planificación y preparación, aparentemente creó las circunstancias financieras y personales que hicieron posible la jubilación completa. Por su parte, las oportunidades explícitas de carrera o negocio dirigieron a algunos jubilados hacia el trabajo en una industria diferente.

Por otra parte, aparece la satisfacción laboral, que se relaciona con estar a gusto con las relaciones laborales, los líderes y colegas, el trabajo realizado y el sistema de compensación en su conjunto Cavalcante (como se citó en Raybolt et al., 2018). En este sentido, Raybolt et al. (2018), realizaron una investigación cuantitativa transversal con 230 jubilados que aún se encontraban trabajando, con el objetivo de analizar la percepción de los jubilados que permanecen en el mercado laboral sobre las razones para regresar al trabajo, y determinar si el trabajo y / u otros predictores influyen en la satisfacción con la vida. Para esto, utilizaron tres escalas que medían la satisfacción con la vida, la percepción del trabajo y las razones para regresar al trabajo, que fueron las variables de análisis del estudio. Como resultado encontraron que, la percepción del trabajo, la satisfacción con el trabajo y las razones intrínsecas – como la sensación de la productividad – influyeron en la satisfacción con la vida de estos jubilados.

De igual forma, Cándido et al. (2016), desarrollaron una investigación cuantitativa transversal con 26 participantes de Andalucía, 13 recién jubilados y 13 con más de tres años de jubilación, a los cuales les aplicaron dos cuestionarios con el objetivo de descubrir cómo afecta la jubilación en la satisfacción con la vida y la autoestima. Estos autores tuvieron como variables de análisis los años de jubilación, la satisfacción vital y la motivación por realizar actividades de ocio. Los resultados mostraron que, las personas que llevan menos de 2 años jubiladas presentan menos satisfacción con la vida que las que llevan más de 3 años y además tienen una autoestima menor; también se encontró que hay relaciones estadísticamente significativas entre jubilación y un menor nivel de satisfacción vital.

Por otro lado, también se hizo una revisión de algunos estudios sobre los significados de la jubilación. Teniendo en cuenta esto, Pastor et al. (2003), realizaron una investigación cuantitativa transversal con el objetivo de comprobar qué significados atribuyen las personas ya retiradas a la jubilación y cuáles son los significados dominantes, con una muestra de 170 personas jubiladas a las que se les aplicó tres cuestionarios. Para esta investigación utilizaron como variables de análisis significados asociados a la jubilación, actividad y ética del trabajo. Encontrando que, los significados asociados a la jubilación con más frecuencia son los de descanso y nuevo comienzo, mientras que la ética en el trabajo hizo foco en los ingresos.

Del mismo modo, Rodríguez (2007), realizó un estudio mixto etnográfico y longitudinal con una muestra de 300 personas de Buenos Aires, con el objetivo de comparar las actitudes hacia la jubilación de sujetos en las etapas previa y posterior a la jubilación para analizar si se

producen cambios estadísticamente significativos en las actitudes hacia la jubilación a través del tiempo. En la investigación se utilizaron cuestionarios y entrevistas como instrumentos, los cuales tuvieron como variables de análisis las actitudes hacia la jubilación, el grado de satisfacción laboral, la percepción de apoyo social, el uso del tiempo libre, la existencia o no de proyectos para el futuro y el nivel de autoestima. Se encontró como resultado que, en las actitudes hacia la jubilación el 51% del grupo tenía una actitud desfavorable, el 13% una actitud neutra y el 36% una actitud favorable, donde la mayoría del grupo encuestado tenía actitudes desfavorables hacia la jubilación.

Por su parte, Naqui y Manzanares (2016), desarrollaron una investigación cualitativa con 15 participantes prejubilados y jubilados, con el objetivo de conocer cómo es percibida la jubilación en distintos momentos de la vida laboral de los trabajadores. Estas autoras realizaron entrevistas semiestructuradas cuyas categorías de análisis fueron las condiciones del trabajo, la visión de la jubilación y las acciones de las organizaciones en la jubilación. Los resultados mostraron que, a nivel general, las personas del estudio se sienten a gusto y satisfechas con su trabajo, sin embargo, les gustaría cambiar aspectos relacionados con horarios y recursos económicos. En cuanto a los grupos de edad, se encontró que el primer grupo poblacional se siente a gusto con su trabajo a nivel general, mientras que, el segundo grupo se siente a gusto, pero se evidencia que desearían haber cambiado aspectos como los horarios laborales y los ingresos antes de jubilarse.

Por otra parte, se abordaron investigaciones sobre el significado del trabajo, que es definido como un producto de la experiencia del trabajo, el cual se construye a partir de la relación que tiene cada persona con su entorno laboral, en donde influyen aspectos como la motivación, el ambiente y lugar laboral, las relaciones con sus compañeros y jefes del trabajo, y la satisfacción Morín (como se citó en Romero, 2016). En este orden de ideas, Amador et al. (2015), desarrollaron una investigación cualitativa fenomenológica con entrevistas semiestructuradas con el objetivo de analizar los significados del trabajo en 12 mujeres con trabajos productivos y reproductivos en la ciudad de Cali. Estos autores tuvieron en cuenta como categorías de análisis los significados del trabajo, el tipo de trabajo y la trayectoria laboral. Como resultado obtuvieron que, las mujeres con trabajo reproductivo perciben este como una obligación, pero les brinda satisfacción, ya que pueden compartir mayor tiempo su núcleo familiar; para las mujeres con trabajo productivo, su trabajo representa la forma de obtener

beneficios económicos para satisfacer necesidades, brindando sentimientos de independencia y autonomía, aunque en algunas ocasiones limite sus relaciones sociales y familiares.

Así mismo, Márquez y Yepes (2016), realizaron una investigación cualitativa fenomenológica con el objetivo de identificar los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali. Estos autores utilizaron entrevistas semiestructuradas donde los significados del trabajo y las funciones psicosociales del trabajo fueron las categorías de análisis. Encontraron como resultado que, el trabajo para los jóvenes tiene una centralidad absoluta, relativa al tiempo y energía vital invertidos en la actividad, además que, en lo que desean que sea más importante en sus vidas, expresan otorgar igual importancia a aspectos como el ocio y la familia, para ellos el trabajo es un derecho que poseen por ser ciudadanos y puede ser fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. En función de los beneficios económicos y la independencia que proporciona el trabajo, los estudiantes se perciben como personas que llegan a la adultez.

De forma similar, Caballero y Adarve (2015), hicieron una investigación mixta en la que utilizaron cuestionarios, escalas y entrevistas semiestructuradas en una muestra de 43 docentes universitarios, con el objetivo de encontrar el significado actual que los profesores le dan a su trabajo, tomando como variables de análisis el tipo de contrato y la jornada laboral. Como resultado evidenciaron que, había concepciones positivas relacionadas con el rol y concepciones negativas relacionadas con las condiciones laborales (estrés, agotamiento, sobrecarga) y las situaciones problemáticas y ambiguas a las que se ve enfrentado el profesorado universitario en el escenario de la Nueva Gestión Pública.

Igualmente, Ochoa (2012), realizó una investigación mixta con una muestra de 236 empleados de una multinacional del sur de Venezuela, con el objetivo de presentar los significados del trabajo para un grupo de empleados mineros venezolanos. Esta autora utilizó la técnica de asociación libre y cuestionarios donde considero como categorías de análisis la centralidad laboral, el nivel educativo, las metas del trabajo y las creencias normativas. Como resultado encontró que, hay una alta centralidad del trabajo y los derechos laborales son relevantes para los participantes.

Del mismo modo, Flores y Moura (2018), desarrollaron una investigación cualitativa descriptiva con una muestra de 10 trabajadores de tres funerarias de Porto, a los cuales se le realizaron entrevistas individuales con el objetivo de comprender los significados del trabajo y

las vivencias de satisfacción y sufrimiento en el oficio funerario. Para la investigación, tuvieron como categorías de análisis los significados del trabajo, las experiencias de placer y sufrimiento, la organización del trabajo y estrategias defensivas, y una categoría que surgió posteriormente, que denominaron el estatus social de profesión. Como resultado encontraron que, los trabajadores funerarios atribuyen significados a su trabajo, incluso ante las vivencias de sufrimiento y prejuicios, lo que es posible por medio de las estrategias defensivas y flexibilización de la organización del trabajo, lo que posibilita que se mantengan comprometidos y se sientan reconocidos, factor importante para la salud mental.

En este orden de ideas, Dakduk et al. (2018), realizaron una investigación cuantitativa con el objetivo de examinar las relaciones entre patrón de conducta, locus de control, nivel socioeconómico, nivel educativo, sexo y condición laboral con los componentes del significado del trabajo, donde se aplicaron escalas en una muestra de 300 empleados de Caracas, las cuales tenían como variables de análisis la condición laboral, el patrón de conducta, el locus de control y variables sociodemográficas. Como resultado encontraron que, existe una correlación positiva y significativa entre la centralidad absoluta y la centralidad relativa referente al trabajo y a la familia, las personas que valoran a la familia como lo más importante en su vida, también dan menos importancia al tiempo libre. Además, el resultado del trabajo que más se valora es el ingreso económico que puede obtenerse a través de este, aspecto que, se correlacionó de forma negativa y significativa con otros beneficios que se pueden derivar del trabajo como son: servir a la sociedad y tener una actividad interesante y satisfactoria que realizar.

Por su parte, Peralta (2011), realizó una investigación cualitativa desde la teoría fundamentada, donde utilizó las narrativas de 28 personas, con el objetivo de interpretar y describir los significados acerca del contexto laboral actual, en un grupo de personas en condición laboral (empleados en el mercado formal, en subempleo y en desempleo) en Bogotá. Este autor tuvo como categorías de análisis los cambios en la condición laboral, la manera como significan la condición laboral los trabajadores y el impacto que estas tienen. En los resultados se encontró que, para el significado del contexto laboral los participantes señalaron varios factores que dan cuenta de los cambios a nivel social, como los cambios experimentados en el transcurso de la vida, sus vivencias y las prácticas laborales. Estos cambios se relacionaron con el compromiso con el trabajo, la calidad de vida laboral, la competitividad, las normas legales, del trabajo físico al trabajo intelectual y la tecnología.

De manera similar, Granero et al. (2018), desarrollaron una investigación mixta, con el objetivo de analizar la relación entre la valoración cuantitativa de las condiciones de trabajo y la percepción cualitativa de la propia experiencia laboral, utilizando cuestionarios y escalas cuyas variables fueron las condiciones de trabajo pésimas, las condiciones de trabajo malas, las condiciones de trabajo buenas y las condiciones de trabajo óptimas. Como resultado encontraron que, las personas encuestadas que valoraron más alto sus condiciones de trabajo expresaron una visión de su trabajo en términos de autonomía, realización y bienestar; mientras que quienes las valoran más bajo hablaron sobre todo de agotamiento, despersonalización y clima negativo.

Por otro lado, también se revisaron algunas investigaciones sobre roles laborales, los cuales son culturalmente compartidos y se establecen de acuerdo a jerarquías por edad, experiencia, tareas y autoridad, que distingue lo normado legalmente por políticas de las organizaciones dentro de lo cual se precisa las funciones laborales en el trabajo (Carazas, 2017). En este sentido, Camacho et al. (2014), realizaron una investigación cuantitativa descriptiva en la que analizaron bases de datos y encuestas, con el objetivo de identificar los roles ocupacionales y el nivel de satisfacción con los mismos, en una población de mujeres jubiladas de una institución de educación superior en Colombia. Estos autores utilizaron como categorías de análisis los roles ocupacionales y la satisfacción con ellos. Encontraron como resultado que estas mujeres llevan un estilo de vida donde su enfoque principal es el cuidado de sí mismas, lo que las hace sentir tranquilas y satisfechas con las actividades y roles que ocupan.

De igual forma, Igor et al. (2012), desarrollaron una investigación cualitativa con seis hombres y mujeres con máximo tres años de jubilados, su objetivo fue identificar las percepciones de adultos mayores no institucionalizados de la ciudad de Punta Arenas, respecto a los cambios producidos en sus rutinas y roles luego del proceso de jubilación. Estos autores realizaron entrevistas semiestructuradas teniendo como categorías de análisis los cambios asociados a las rutinas y los cambios asociados a los roles. Como resultado encontraron que, las percepciones estuvieron orientadas positiva o negativamente dependiendo de la oportunidad que tuvieron de involucrarse en otras actividades que resultaron significativas para ellos.

A partir de la revisión anterior, se concluye que a nivel general las investigaciones abordan cuatro temáticas centrales: empleo puente, satisfacción laboral, significados del trabajo y roles laborales. Dentro del empleo puente se encontró que, los factores para elegir los tipos de

empleo y el significado son aspectos relevantes al momento de estudiar este tema; donde se aborda la perspectiva económica y psicosocial de las personas jubiladas.

A nivel de satisfacción, abordaron la satisfacción con la vida y la satisfacción con la jubilación como temas de estudio, donde las personas generalmente mencionan sentirse satisfechos con sus vidas, en tanto que, en lo que respecta a la jubilación se presentan dos miradas, una relacionada con sensaciones de bienestar y descanso, y otra que tiene que ver con sentimientos negativos y pérdida.

En lo referido a significados, las funciones psicosociales del trabajo y el significado del trabajo son tenidos en cuenta al momento de estudiarse la temática, ya que las personas jubiladas construyen su identidad y forjan su estatus profesional a partir de lo que las compone, aparece la centralidad del trabajo y cómo la persona logra identificarse con lo que realiza. Adicionalmente, en lo relacionado con roles laborales, las actividades que las personas realizan influyen en la percepción que tienen sobre el rol que ocupan en el contexto laboral.

En este orden de ideas, se planteó como pregunta de investigación ¿cómo se construyen los significados del trabajo en los jubilados que se encuentran en un empleo puente de la ciudad de Cali? De manera que, para dar respuesta a esta pregunta, se propuso como objetivo principal caracterizar los significados del trabajo de personas jubiladas que están en el empleo puente de la ciudad de Cali; para lograr esto se plantearon tres objetivos específicos: identificar los objetivos y valores laborales del empleo puente que las personas jubiladas le otorgan a dicho trabajo, explorar el significado del trabajo de las personas jubiladas en los diferentes tipos de empleo puente y describir la centralidad que le dan las personas jubiladas al trabajo estando en un empleo puente.

Así pues, espera encontrarse que la interacción entre aspectos como el ambiente, rol laboral, horarios y motivación en el trabajo con el empleo puente que los participantes tienen, así como el sentimiento de utilidad laboral después de la jubilación, configura el significado del trabajo para ellos. Del mismo modo, la construcción de significado de trabajo también puede relacionarse con el aspecto económico, debido a las condiciones laborales del contexto en que se encuentra.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación se hizo bajo el marco de la psicología organizacional y del trabajo. Zepeda (como se citó en Gómez, 2016) entiende la psicología organizacional como una de las ramas de la psicología que se ocupa del estudio de los

fenómenos psicológicos a nivel individual y su relación dentro de una organización, así como el impacto que tienen las organizaciones en la vida de las personas.

Por su parte, Mastretta (como se citó en Gómez, 2016) define la psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas. Teniendo en cuenta lo anterior, la temática que se aborda en esta investigación está relacionada directamente con esta área de la psicología, en tanto que, la jubilación es vista como uno de los procesos que experimenta el ser humano en el contexto del trabajo. Además, es un proceso que implica que el ser humano realice ajustes en sus roles y rutinas cotidianas.

En este mismo contexto, Aamodt (como se citó en Gómez, 2016) expresa que, para lograr aumentar la productividad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores, existen dos perspectivas para lograrlo. La primera es la industrial, esta perspectiva se enfoca en la dirección hacia las competencias necesarias para realizar el trabajo, tener trabajadores que cumplan con tales competencias y aumentarlas con capacitaciones. La segunda perspectiva es la organizacional, que tiene como objetivo crear una estructura y una cultura que motive a los trabajadores a desempeñarse de manera eficaz, da información necesaria para hacer su trabajo y proporcionar condiciones seguras que propicien un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio.

Por otro lado, también es importante definir otros conceptos que son claves dentro de esta investigación. En este sentido, según Sánchez (como se citó en Alpízar, 2011) la jubilación se concibe como un cambio en la adultez tardía, que se da como una transición incluyendo modificaciones en los hábitos, comportamientos y funciones sociales de la persona, de manera que, se hace una reestructuración en las actividades futuras y en el manejo del tiempo que se tenía, modificando completamente la organización de la vida.

Adicionalmente, la jubilación se asocia con el retiro laboral de una persona, aquella sujeta de derecho, socialmente activa, con garantías y responsabilidades respecto de sí misma, su familia y su sociedad, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Los jubilados pueden recibir una pensión como derecho si trabajaron durante cierta cantidad de años y cotizaron en el régimen pensional vigente en el país (Alpízar, 2011).

La jubilación puede ser no contributiva, cuando se otorga por una entidad pública del Estado al cumplir los requisitos mínimos para solicitarla. O puede ser Contributiva, al ser

otorgada por una entidad privada (EP) y haber cumplido con mínimo 15 años registrados dentro del seguro social correspondiente. Por ende, aunque una persona haya terminado con la etapa laboral, es posible que no acceda a una remuneración por su jubilación si no ha tomado provisiones y cumplido con los requisitos solicitados.

A diferencia de la jubilación, la pensión es una prestación económica administrada por el Seguro Social correspondiente a cada país, a la cual se accede cumpliendo con los requisitos laborales solicitados, mediante un ahorro pensional, y por circunstancias que ameritan compensación de parte del estado o entidad privada en el que esté adscrita una persona (West, 2018). A continuación, se presenta un cuadro con las diferencias entre jubilación y pensión:

Tabla 1

Diferencia entre Jubilación y pensión

Jubilación	Pensión
<ul style="list-style-type: none"> ● Cese de la actividad laboral por imposibilidad o vejez ● Se puede acceder a ella al alcanzar la tercera edad o cumplir con los 26 años de actividad laboral cotizada. ● La jubilación puede ser gestionada por una entidad pública o una entidad privada. ● Una persona jubilada puede ser una persona pensionada. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestación económica atribuida a una compensación laboral. ● Se puede acceder a ella por diversos motivos que requieren compensación por una incapacidad laboral. ● La pensión es gestionada por la Seguridad Social del país. ● Una persona pensionada no se considera estrictamente como jubilada.

Nota. Tomado de West (2018)

En relación con la jubilación, el gerontólogo Atchley (1989), propone cinco fases por las que pasan los jubilados, así mismo, propone la teoría de continuidad. Respecto a las fases de la jubilación, es importante mencionar que inicialmente se entendían como algo secuencial, luego de varias revisiones el mismo Atchley determinó que estas no eran por etapas y que las personas podían experimentar unas fases y otras no.

En este sentido, la primera fase de la jubilación es la prejubilación, en donde las personas unos meses o años antes se empieza a preparar para la jubilación de manera formal, se presentan pensamientos donde la persona se hace un panorama de cómo será su vida a nivel económico, social, laboral. La segunda fase es la jubilación, la cual inicia en el momento en el que se hace el proceso formal de jubilado y puede darse de tres maneras posibles, la primera es la luna de miel, que se da cuando se percibe como un periodo de vacaciones, de euforia y de dejar las actividades laborales, la otra forma es cuando se considera como una continuidad para realizar otras actividades, especialmente de ocio, por último, se habla de las personas que la perciben como un periodo de descanso (Atchley, 1989).

La tercera fase es la de desencanto, en donde el jubilado refleja sentimiento de tristeza y decepción, al notar que lo que inicialmente se había imaginado no corresponde a la realidad que vive actualmente como persona ya jubilada. La cuarta fase es llamada como reorientación, donde la persona empieza a adaptar sus pensamientos y estilo de vida de acuerdo a su realidad actual, teniendo en cuenta sus posibilidades sociales y económicas. Por último, está la fase de estabilidad, donde el jubilado logra una adaptación total de sus rutinas e ingresos económicos a la vida de jubilado, además, logra reconocer lo que le resulta más conveniente (Atchley, 1989).

Por otro lado, la teoría de la continuidad muestra una de las formas que toman los adultos de mediana edad y mayores para adaptarse al envejecimiento y las implicaciones que esto tiene, lo que conlleva las decisiones que los adultos mayores toman, privilegiando continuar con rutinas de vida similares a las que habían ejercido durante su tiempo de trabajo. Dicha decisión se ve influenciada por las características individuales, la posición dentro de su familia y las características propias del trabajo. Para lograr llegar a la continuidad, se deben cumplir cuatro variables: deben mantenerse unas rutinas diarias, mantener la estructura participando en actividades que valoren, que sigan asumiendo una identidad laboral y que sigan teniendo una relación social similar a la que tenían durante su trayectoria laboral (Atchley, 1989).

El concepto de significados del trabajo se refiere al papel que juega el trabajo en la vida de las personas, para esto, se tienen en cuenta dos indicadores, el primero son los objetivos y valores laborales, que se refiere a lo que las personas prefieren encontrar en el trabajo y el conjunto de resultados que la persona busca del trabajo, así como las razones básicas de por qué la gente trabaja (Da Rosa et al., 2010).

La centralidad del trabajo es el segundo indicador, en donde se plantean dos componentes, el primero, que implica la creencia del trabajo como un rol de vida, es decir, en la identidad personal. El segundo componente, implica una decisión sobre las áreas favoritas de la vida, es más situacional, según Kanungo (como se citó en García y Berrios, 1999) sería la centralidad de la actividad laboral en el momento presente de la vida en relación con otros aspectos importantes de la vida de la persona como la familia, el tiempo libre, los amigos, entre otros (García y Berrios, 1999).

El significado del trabajo también es definido e investigado a profundidad por el modelo Meaning of Work (MOW), desarrollando así, unas variables fundamentales para su total comprensión. Dichas variables son las metas laborales, las normas sociales, la centralidad en el trabajo y los valores sociales. Así bien, las metas laborales funcionan como un marco de referencia para la acción a través de las diferentes creencias individuales sobre los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo (Da Rosa et al., 2010).

Las normas sociales, hacen referencia a lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral para lograr unos resultados, la centralidad en el trabajo indica el nivel que una persona se siente identificada con su trabajo, en otras palabras, significa la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas en diferentes aspectos, para Ruiz et al. (como se citó en Da Rosa et al., 2010), la centralidad en el trabajo tienen dos componentes: “el valor atribuido al trabajo y su importancia en relación con otros papeles o funciones en la vida” (p. 179). Por último, los valores sociales, significan las razones que impulsan a una persona a trabajar, como por ejemplo la posición social, el prestigio.

En este sentido, para el desarrollo de este trabajo se tuvo en cuenta las variables fundamentales que propone el MOW a excepción de la variable normas sociales, ya que esta se encuentra inmersa dentro de la variable de metas laborales, dado que ambas abordan lo que se espera del trabajo y los objetivos que se tienen de la situación laboral.

Por otra parte, O’Brien (como se citó en Del Carpio et al., 2014), plantea el significado del trabajo como un producto de la experiencia del trabajo, es decir, el significado del trabajo sería una adaptación cognitiva a un determinado puesto, donde la interpretación de las personas de sus experiencias laborales construiría el significado del trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el significado del trabajo se constituye a partir de la relación directa que tienen las personas con su trabajo, es decir, a partir de las experiencias con y en el

trabajo, dicha relación, se ve mediada por diferentes aspectos, tales como el ambiente, el lugar, las relaciones con sus compañeros o jefes, los sentimientos de riesgo, satisfacción o la motivación que le genere el trabajo a las personas Morín (como se citó en Romero, 2016).

Finalmente, aparece el concepto de empleo puente, que se puede definir desde diferentes autores. Según Ruhm (1990), el empleo puente se puede definir como una actividad laboral remunerada que sucede después de la jubilación o del momento en el que la persona que ha trabajado por varios años empieza a recibir la pensión. Otros autores como Shultz (como se citó en Fasbendera et al., 2014) lo definen como empleo posterior a la jubilación que se refiere al trabajo remunerado más allá de la edad de jubilación obligatoria o mediana, así como al estado receptor de pensiones, incluidos los trabajos a tiempo parcial y el trabajo por cuenta.

En teoría, el empleo puente es una alternativa a la carrera clásica que se refiere a cualquier trabajo remunerado después de que un individuo se jubila. Puede proporcionar ingresos adicionales e incluye pasar de un trabajo de carrera a un trabajo a tiempo parcial o corto, a tiempo completo o trabajo por cuenta propia. Además, permite el cambio psicológico y físico del empleo a tiempo completo y el compromiso institucional a formas alternativas de empleo y amplía la perspectiva del individuo hacia la inclusión social y económica, lo que lleva a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida (Smaliukienea & Tvaronaviene, 2014).

El empleo puente se puede clasificar en dos tipos: por un lado, está el empleo puente profesional, el cual hace parte del grupo de personas que se encuentran en la misma industria o área en la que venían trabajando, ya sea en la misma organización o en otra. Por otro lado, está el empleo puente en un campo diferente al que ya venía trabajando durante años (Londoño y Díaz, 2019). Es importante aclarar que el empleo puente puede ser de tiempo parcial o completo, permanente o temporal, asalariado o autoempleo (Londoño y Díaz, 2019).

En este sentido, se tendrán en consideración los anteriores referentes conceptuales a lo largo de la investigación. Del mismo modo, aparece el apartado de método, donde se presenta los diferentes aspectos metodológicos de la investigación, tales como tipo, participantes, técnica de recolección, categorías de análisis y consideraciones éticas de la misma.

MÉTODO

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativo, teniendo en cuenta que el enfoque cualitativo parte del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos (Jiménez, 2000). Así entonces, la investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como la presenten las personas (Salgado, 2007).

En este sentido se considera que las auténticas palabras de estas resultan vitales en el proceso de transmisión de los sistemas significativos, los cuales eventualmente se convierten en los resultados o descubrimientos de la investigación (Martínez, 2011).

El diseño responde a los fundamentos fenomenológicos, ya que la investigación se centra en la comprensión de la realidad subjetiva de los participantes, así como el entendimiento de su contexto y sus vivencias dentro del mismo (Martínez, 2011). Busca describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente, así como los materiales e historias de vida como formas de encontrar temas sobre experiencias cotidianas (Salgado, 2007).

Participantes

Para esta investigación, la población correspondió a adultos mayores que estaban jubilados y la muestra estuvo conformada por dos hombres y cuatro mujeres que cumplían los criterios de inclusión.

Los criterios de inclusión fueron:

- Que obtuvieron la jubilación por vejez, luego de cotizar al régimen pensional colombiano durante 1.150 semanas en el privado o 1300 en el público.
- Cumplir mínimo 57 años en mujeres y 62 años en hombres.
- Tener un empleo puente de cualquier tipo, al que se dediquen después de la jubilación.

La selección de los participantes se hizo por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia a través de la técnica bola de nieve de tipo exponencial, la cual permite que el tamaño de la muestra vaya creciendo a medida que los individuos seleccionados invitan a participar a sus conocidos en la investigación (Ochoa, 2015).

Técnica de recolección de la información

La recolección de datos se realizó por medio de una entrevista individual semiestructurada. El uso de la entrevista estuvo orientada a la obtención de información más profunda desde los mismos significados dados por los participantes (Díaz et al., 2013). En referencia a la entrevista semi estructurada, esta se define como el planteamiento de preguntas que han sido previamente establecidas por el investigador, estas pueden ser ajustadas dependiendo de la dinámica particular de la entrevista. Adicionalmente, este tipo de entrevista permite la aclaración de algunos términos que los participantes puedan llegar a no comprender en su totalidad, reduciendo las respuestas ambiguas (Sandoval, 1996).

Categorías de análisis

A continuación, se exponen las categorías y subcategorías de análisis que surgieron a partir del marco teórico y los antecedentes; estos últimos, reflejan que los tipos de empleo puente, objetivos y valores laborales, y la centralidad del trabajo influyen al momento de jubilarse y continuar trabajando en un empleo. Estas categorías y subcategorías permitieron tener referentes conceptuales como punto de partida a la hora de realizar la entrevista semiestructurada y posteriormente la fase de análisis y discusión.

A continuación, se presenta la tabla de categorías de análisis:

Tabla 2

Categorías de análisis

Categoría	Definición de categoría	Subcategorías	Indicadores
Empleo Puente	Carrera alternativa a la carrera clásica refiriéndose a cualquier trabajo remunerado después de que un individuo se jubile. Puede proporcionar ingresos adicionales e incluye pasar de un trabajo de carrera a un trabajo a tiempo parcial o corto, tiempo completo o trabajo por cuenta propia, Shultz (como se citó en Fasbendera et al., 2014).	Tipos de empleo puente	Se refiere al conjunto de actividades laborales realizadas después de la jubilación. Como trabajos informales, formales, actividades que se realizan a otras personas pero que son pagas.

			Actividades que se realizan por cuenta propia en las que la persona organiza su tiempo y son remuneradas.
Significad os del trabajo	Se constituyen a partir de la relación que tiene cada persona con su trabajo, es decir, de las experiencias propias en su entorno laboral, en donde influye su motivación, el ambiente y lugar laboral, las relaciones con sus compañeros y jefes del trabajo, la satisfacción y demás aspectos que pueden surgir en dicha relación, Morín (como se citó en Romero, 2016). El significado del trabajo incluye las metas laborales, las normas sociales, la centralidad en el trabajo y los valores sociales. Así bien, las metas laborales funcionan como un marco de referencia sobre las creencias individuales de los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo (Da Rosa, et al 2010). Por su parte, las normas sociales, hacen referencia a lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral. La centralidad en el trabajo indica el nivel que una persona se siente	Objetivos y valores laborales	Conjunto de metas que los participantes buscan en el trabajo y la importancia que le otorgan. Cómo las personas relacionan estas metas con otras áreas de su vida. Lo que los participantes expresan como motivación para trabajar.
		Centralidad del trabajo	Tiene que ver con la importancia que tiene el trabajo en la vida de los participantes. Cómo relacionan el trabajo con otras áreas de la vida como amigos y familia. Lo que los participantes expresan sobre la forma

identificada con su trabajo, en otras palabras, significa la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas en diferentes aspectos. Por último, los valores sociales, significan las razones que impulsan a una persona a trabajar, como por ejemplo la posición social, el prestigio.

como el trabajo ha influido en su identidad

Proceso de jubilación

Se relaciona con los sentimientos, actitudes y experiencias vividas por los participantes antes y durante el proceso formal de jubilación

Nota. Elaboración propia

Procedimiento

Para el desarrollo del presente trabajo, se hizo una revisión de antecedentes, los cuales fueron seleccionados inicialmente, siguiendo las palabras claves que hacen referencia a las categorías principales de la investigación.

A continuación, se hizo una rejilla en la que se plasmó la información más relevante de cada uno de los artículos encontrados en las bases de datos, que se filtraron por la relevancia y pertinencia con los objetivos de la investigación. Además, se buscó información sobre cifras relacionadas con la población y el fenómeno estudiado, asimismo, se hizo una revisión de aspectos teóricos para establecer categorías.

Luego de establecer y definir las categorías de análisis, se pasó a la construcción de las preguntas correspondientes a la entrevista semiestructurada. Esta se envió a dos pares evaluadores, que realizaron observaciones en cuanto a la pertinencia, la claridad y la suficiencia de cada una de las preguntas. A partir de esa revisión, se hicieron ajustes generales en las

preguntas, orientados principalmente a redacción y se añadieron cuatro preguntas que indagan sobre el proceso de jubilación, siguiendo las sugerencias del evaluador 2. A su vez, para establecer el orden de las preguntas en la entrevista, se tuvo en cuenta lo sugerido por los dos evaluadores.

Posteriormente, se realizó una prueba piloto a un jubilado de 79 años, el cual está en el empleo puente hace 10 años, antes de iniciar, se explicó los puntos más relevantes del consentimiento (ver anexo 1), con el ánimo que fuera comprendido su contenido luego de su lectura y firmado. A partir de esta prueba se llegó a la conclusión que las preguntas de la entrevista (ver anexo 2) son adecuadas para la recolección de la información requerida en la investigación, solo la pregunta sobre ¿cómo ha influido el trabajo en la construcción de su identidad? se hace una breve explicación de qué es identidad. Ya que la pregunta del participante fue acerca de a qué se refiere la identidad. Esta pregunta se modificó de la siguiente manera: ¿Cómo el trabajo ha influenciado la construcción de sí mismo? La duración de la entrevista fue de 60 minutos, donde se abarcaron todas las preguntas y algunas aclaraciones que se presentaron en la aplicación.

Para la aplicación de las entrevistas, se les presentó a los seis participantes, la información general del proyecto, luego, se les leyó y explicó el consentimiento informado (Ver Anexo 1) de acuerdo a las consideraciones éticas, este documento se les envió previamente y ellos lo firmaron y escanearon para la devolución a las investigadoras. Debido a la pandemia causada por el COVID-19 y el gran impacto que se generó en la población, se realizó la entrevista semiestructurada a cada uno de los participantes a través de plataformas de videoconferencia para recolectar la información necesaria. Las entrevistas tuvieron una duración entre los 35 y 90 minutos, estas permitieron lograr la saturación de las categorías de análisis.

Para realizar el proceso de análisis de la información, se les asignó códigos a los participantes a través de la unión de la letra inicial del nombre y el apellido de cada uno. Se usó la técnica de análisis de contenido para las entrevistas, la cual se define como un conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones que se usan con el fin de obtener indicadores a partir de procedimientos sistemáticos y organizados, lo que permite hacer una descripción e inferencia del contenido de mensajes, es decir, se extrae el contenido efectuado por un emisor y luego se sistematiza siguiendo pautas lógicas y justificadas (Bardín, 1996). Así mismo, se utilizó el

programa Atlas Ti, el cual sirve como herramienta para el proceso de codificación y creación de frecuencias de aparición de las categorías de análisis.

Consideraciones éticas

De acuerdo con el artículo 11 de la resolución 8430 del Ministerio de Salud (Ministerio de Salud, 1993) esta investigación fue con riesgo mínimo, en tanto que, no se manipulo la conducta de la persona, sin embargo, pudo haberse presentado recuerdos que activaron estados emocionales de tristeza o ansiedad en los participantes. Así mismo, esta investigación contó con un consentimiento informado por cada participante, ya que, según el artículo 14 de esta misma resolución, el consentimiento Informado es el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación autoriza su participación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a los que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Para asegurar el adecuado procedimiento de los riesgos mínimos que pudieron presentarse en esta investigación, se tomó en consideración el artículo 2 de la ley 1090, parágrafo 6 (Congreso de la República de Colombia, 2006) sobre el bienestar del usuario, el cual plantea que los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan, por lo realizar contención emocional e intervención en crisis, recomendar un profesional que pueda acompañar el proceso y que la persona pueda retirarse de la investigación (retirarse de la investigación, para la entrevistas, o no responder todas las preguntas), son acciones que se tendrán en cuenta para salvaguardar el bienestar de los participantes y realizar un proceso de investigación adecuado.

Del mismo modo, los parágrafos 1 y 5, de responsabilidad y confidencialidad, dan cuenta del buen manejo de la información proporcionada y del mantenimiento de la confidencialidad de esta, ambos parágrafos aseguran que la autorización que el participante brinda para el uso de su información es utilizada de manera adecuada y netamente con fines investigativos.

RESULTADOS

Considerando el objetivo general de la presente investigación el cual fue caracterizar los significados del trabajo de personas jubiladas que están en el empleo puente en la ciudad de Cali, se presentan los resultados obtenidos a partir de la codificación y el análisis de contenido de las entrevistas realizadas, es decir, de las verbalizaciones brindadas por los participantes se extrae la información y posteriormente se sistematiza de manera lógica y organizada. Inicialmente, se presentan los datos sociodemográficos, donde se distinguen las características de los participantes, de los cuales cuatro son mujeres y dos son hombres, con una muestra total de seis personas jubiladas en empleos puente, a cada uno de los participantes se les asignó un código a partir de la unión de las letras iniciales de sus nombres y apellidos para identificarlos durante el proceso de investigación.

En la tabla 3 se presentan los datos sociodemográficos de cada uno de los participantes, mostrando que se encuentran entre los 59 y 72 años, quienes llevan entre dos y 13 años de jubilados. Respecto al nivel educativo, se evidencia que tres de los participantes culminaron el bachillerato y tres tienen educación superior. En cuanto al tipo de empleo puente, cuatro participantes están en el profesional y dos están en ambos tipos, profesional y de campo diferente. Las profesiones en las que se desempeñan los participantes que están en un empleo puente profesional son: taxista y constructor, nutricionista, jefe de exportaciones, y asesor contable; por su parte, los participantes que están en ambos tipos de empleo puente se dedicaban antes de jubilarse a ser gerente de oficina comercial y secretaria y posterior a la jubilación se mantienen en el mismo campo, pero se les suma que son emprendedoras en productos de bisutería (ver tabla 3).

Tabla 3*Datos sociodemográficos de los participantes*

Participante	Sexo	Edad	Nivel educativo	Tiempo que lleva de jubilación	Trabajo que realizaba antes de jubilarse	Condición de trabajo antes de jubilarse	Tipo de empleo puente actual*	Trabajo que realiza en la actualidad	Condición de trabajo en la actualidad
JS1	Hombre	69	Bachiller	Cinco años	Taxista Construcción	Autoempleado -Tiempo completo	Profesional	Taxista Construcción	Autoempleado -Tiempo completo
NC2	Mujer	65	Pregrado en Economía	Ocho años	Gerente de oficina comercial	-Asalariado -Tiempo completo	Profesional y Campo diferente	Asesora de empresas en contabilidad. Emprendedora de bisutería.	- Autoempleado
CA3	Mujer	64	Pregrado en Nutrición y dietética Postgrado de Gerencia de Servicios de Salud	Cinco años y medio	Nutricionista en instituto estatal	-Asalariada -Tiempo completo	Profesional	Nutricionista en una fundación	-Asalariada -Tiempo completo
VB4	Mujer	65	Pregrado en Administración de Empresas	Ocho años	jefe de exportaciones	Asalariada -Tiempo completo	Profesional	Jefe de exportación	-Asalariada -Tiempo completo

			Maestría en Negocios Internacionale s						
EC5	Mujer	59	Bachiller	Dos años	Secretaria	Asalariada -Tiempo completo	Profesiona l y en campo diferente	Secretaria Realización de artículos de bisutería	-Asalariado (Secretaría) - Autoemple o (Bisutería) -Tiempo completo (secretaria) -Tiempo parcial (Bisutería)
ES6	Hombr e	72	Octavo de bachiller Técnico en ventas y vitrinismo Técnico en Contabilidad Técnico en Comercio exterior	Trece años	Asesor contable	-Asalariada -Tiempo completo	Profesiona l	Asesor contable.	- Autoemple o -Tiempo parcial

Nota. Elaboración propia. *Se presenta de la misma forma que el referente conceptual el termino **profesional** para referirse al empleo puente donde la persona continua en la misma industria en la que venía trabajando y el termino **campo diferente** para el empleo puente donde se presenta un cambio de área (Londoño y Díaz, 2019).

Los resultados obtenidos de las entrevistas se presentan de acuerdo con las categorías y subcategorías propuestas para cada uno de los objetivos específicos de la investigación, en este sentido, para la subcategoría de metas y valores laborales, el objetivo fue identificar las metas y valores laborales del empleo puente que las personas jubiladas le otorgan a dicho trabajo. Para la subcategoría de tipos de empleo puente se planteó explorar el significado del trabajo de las personas jubiladas en los diferentes tipos de empleo puente y para la subcategoría de centralidad laboral el objetivo propuesto fue describir la centralidad que le dan las personas jubiladas al trabajo estando en un empleo puente. Adicionalmente, se presenta una subcategoría emergente referente a satisfacción laboral.

En la tabla 4 se muestra el número de veces que un participante abordó cada subcategoría, es decir, la frecuencia de aparición (Bardin,1996) , donde se evidencia el porcentaje de los indicadores para cada una.

Tabla 4
Tabla de frecuencias

Categoría	Subcategoría	Indicadores	JS1	NC2	CA3	VB4	EC5	ES6	Total
Empleo puente	Tipos de empleo puente	-Se refiere al conjunto de actividades laborales realizadas después de la jubilación. -Como trabajos informales, formales, actividades que se realizan a otras personas y que son pagas -Actividades que se realizan por cuenta propia en las que la persona organiza su tiempo.	12 (13,79%)	10(11,49%))	28 (32,18%)	12(13,79%))	15(17,24%))	10(11,49%))	87 (100%))
	Metas laborales	-Conjunto de objetivos que los participantes buscan del trabajo. -Como las personas relacionan estas	2 (16,66%))	4 (33,33%))	1 (8,33%)	1(8,33%)	1(8,33%)	3 (25%)	12 (100%))

Significad os del trabajo	Valores laborales	metas con otras áreas de su vida -Lo que los participantes expresan como motivación para trabajar.	6 (27, 27%)	1 (4, 54%)	4 (18,18%)	1 (4,54%)	8 (36,36%)	2(9,09%)	22 (100%)
	Centralidad del trabajo	-Tiene que ver con la importancia que tiene el trabajo en la vida de los participantes. -Cómo relacionan el trabajo con otras áreas de la vida como amigos y familia. -Lo que los participantes expresan sobre la forma como el trabajo ha influido en su identidad	40 (25,97%)	27(17,53%)	22(14,28%)	20(12,98%)	19(12,33%)	26(16,88%)	154 (100%)

Proceso de jubilación	-Lo que expresan los participantes respecto al momento previo de jubilarse -Se relaciona con los sentimientos experimentados por los participantes antes y durante el proceso de jubilación	8 (26,66%)	4(13,33%)	4 (13,33%)	5 (16,66%)	5 (16,66%)	4 (13,33%)	30 (100%)
Satisfacción laboral	-Tiene que ver con las emociones y sentimientos que los participantes mencionan como satisfactorios dentro del trabajo	2 (13,33%)	1(6,66%)	5(33,33%)	1(6,66%)	5(33,33%)	1(6,66%)	15 (100%)

Nota. Elaboración propia

En el análisis de las narraciones de los participantes, se observó la presencia de las categorías y subcategorías. Es así, en lo que concierne a la categoría de empleo puente, se encontró que los participantes hablaron de que este se presenta de dos formas o tipos; el primero hace alusión al empleo puente profesional, el cual se caracteriza por la continuidad en las actividades que se realizaban antes de la jubilación. Es el caso del participante ES6, quien se mantiene en las actividades como contador público, lo expresa como:

“es a fin, porque un contador en una empresa ve por la seguridad social de un trabajador, (...) por ejemplo en las empresas que yo trabaje casi que la seguridad social era resorte del contador, o sea, que cuando yo entré en esto, que no lo fui a buscar, sino que me buscaron, ya yo tenía cierto conocimiento, no es igual cuando uno solo maneja eso, que cuando uno es el contador y le toca manejar esa parte”
(ES6, 72 años).

Igualmente, el participante VB4, quien se mantiene en las actividades de comercio en la industria azucarera:

“...A ver, yo estuve trabajando: estuve vinculada con la industria azucarera por 20 años, al retirarme de XX, que era con la que yo trabajaba(...)entonces a raíz de ese retiro, pues me contactaron y seguí trabajando con una empresa americana, (...) para hacer las negociaciones con los ingenios. Entonces yo seguí básicamente en lo mismo, pero un trabajo más tranquilo que me demanda menos tiempo, pero en lo mismo que ya conocía yo y en lo que la gente ya me conocía”
(VB4, 65 años)

El segundo tipo de empleo puente se presenta cuando el campo laboral y las actividades que la persona desarrollaba antes de la jubilación cambian y obtiene un nuevo rol laboral, lo que se conoce como campo diferente. Este es el caso de la participante NC2, quien antes de la jubilación se desempeñaba como gerente de oficina en el sector bancario y posteriormente decidió iniciar un emprendimiento en bisutería:

“me asocié con una amiga que conocí en las clases de bisutería y formamos una empresa, digamos que un emprendimiento que se llama GA, entonces las dos diseñamos, hacemos accesorios, trabajamos juntas día a la semana y en nuestras casas hacemos lo que tenemos que hacer para sacar producción (...)”
(NC2, 65 años)

Los participantes también mencionaron que al estar en el empleo puente tienen la posibilidad de organizar su tiempo y distribuirlo de acuerdo a sus necesidades. Así mismo, indicaron que la carga laboral es menor que en sus trabajos antes de jubilarse. Es así como la participante CA3, menciona que actualmente debe cumplir con los requerimientos de la organización, como entregar informes y hacer seguimientos nutricionales, pero tiene la posibilidad de organizar su horario para realizarlo:

“Entonces yo debo cumplir las metas, debo cumplir los requerimientos de la institución y pues debo el tiempo que tengo contratado cumplirlo, porque por ello es que me pagan, (...) porque uno sabe que tiene que cumplir independientemente de la hora, entonces uno puede trabajar en el sentido de sin estrés de cumplir una hora de marcar, pero sí tiene que trabajar en cuanto al cumplimiento de las tareas y las tareas es lo más importante, los resultados”

(CA3, 64 años)

En el caso de la participante VB4, muestra que la organización del tiempo cuando estaba trabajando de manera formal era compleja y que actualmente ha podido liberarse gracias al empleo puente en que se encuentra:

“Horrible, cuando trabajaba en empresa, eh, el trabajo era de 7:30, almorzaba incluso en la oficina porque ni venía incluso a almorzar y hasta 5:30/6:00 de la tarde, porque a veces tocaba trabajar fines de semana (...), era un horario más desgastante, más exigente, eh, cuando recién me independicé, digamos, pues que salí del trabajo de empresa, eh, yo me acostumbre a ser organizada en un horario, (...) Ya después, ahora, después de pensionada y ya que el trabajo disminuyó, ya lo maneja ya uno más fácil, (...) El horario es mucho más flexible cuando uno está independiente que cuando está trabajando en una empresa”

(VB4, 65 años)

Por otro lado, en la categoría de significados del trabajo en la subcategoría de metas laborales, la cual hace referencia a los objetivos que las personas se proponen alcanzar dentro del empleo puente, los participantes las presentan de diversas maneras, como hacer una contribución o aporte social con su trabajo. Es así como la participante CA3 y el participante JS1, hablan de servicio como meta:

“Es uno de mis mayores objetivos contribuir con los niños y niñas en su estado nutricional”

(CA3, 64 años)

“Porque me gusta servir y tengo una paciencia que jum, usted no se puede imaginar, entonces eso también me da calidad de vida”

(JS1, 69 años)

Otra meta que mencionan es el obtener ingresos adicionales a la pensión, que les permita tener estabilidad económica en el momento presente y futuro. Es el caso del participante JS1 y la participante NC2 que dicen que el obtener ingresos por su empleo les genera estabilidad:

“En el futuro que si uno no genera ingresos se le dificulta mucho la supervivencia”

(JS1,69 años)

“teniendo la tranquilidad de que tiene unos ingresos asegurados mensuales, entonces eso le da a uno la tranquilidad de poder como pensar que hacer, que le guste a uno”

(NC2,65 años)

Así mismo, la obtención de ingresos económicos lo relacionan con poder realizar actividades que disfruten y que implican gastos monetarios, como viajar o salir a comer a restaurantes. Es así como la participante VB4 menciona obtener ingresos para poder viajar y mantener a su familia:

“Bueno, primero uno tiene familia que mantener entonces uno necesita un ingreso para tener, segundo lugar, a mí me gusta viajar mucho, entonces pues necesita uno tener disponibilidad económica para poder realizar los sueños que tiene, entonces digamos, la pensión sí es un apoyo, pero si esos gastos extra los necesita uno, pues necesita tener un mayor ingreso”.

(VB4,65 años)

y la participante CA3 manifiesta continuar generando ingresos para realizar actividades placenteras, como ir a comer:

“Uno sigue trabajando porque necesita mejorar su ingreso, uno es un ser viviente con aspiraciones, cuando yo te digo aspiraciones es que, por ejemplo, a mí me gusta comer bien, me gusta ir a restaurantes entre comillas donde uno se siente como rey, que lo atienden en la comodidad, a mí me parece rico viajar, de pronto no es mi todo, pero ocasionalmente me gusta, entonces para eso hay que tener dinero(...)”

(CA3, 64 años)

A su vez, los participantes refieren como meta el descanso, la tranquilidad y el manejo del tiempo para dedicarse a sí mismos. En su discurso, NC2 y ES6, indican que dentro de su trabajo prefieren poder descansar y realizar actividades que disfruten laboralmente.

“(...) ya tiene como el derecho a descansar y ser lo que quiera ser en la vida, pues de alguna manera puede dedicarse a lo que quiera”

(NC2,65 años)

“yo no quiero vivir comprometido y que no le quede a uno tiempo, yo hay domingos que digo ¡yo no voy a hacer nada! y lo cumplo, quiero descansar (...) Yo prefiero estar cómodo y tranquilo, yo pienso que este es el momento para tener el trabajo como una diversión”

(ES6,72 años)

Otra de las metas que se proponen, es poder innovar y generar mayor impacto a nivel laboral con las actividades que realizan. Lo que se ve reflejado en las verbalizaciones de las participantes EC5 y NC2, quienes mencionan que a largo plazo buscan tener mayor reconocimiento y posicionamiento dentro del campo de la bisutería:

“en la parte de bisutería el proyecto es sacar muchos más modelos, de pronto con una amiga hemos pensado, a ver, dejamos como en consignación en diferentes partes con la marquilla para darnos a conocer, es como el proyecto que tenemos a largo plazo”

(EC5, 59 años)

“en la bisutería por lo menos, desarrollar esa parte creativa (...) eso me ha ayudado a volverme más relajada, darme como un toque juvenil(...)porque pues tengo que ofrecer, mostrar, llevar a la gente de lo que yo hago”

(NC2, 65 años)

Respecto a la subcategoría de valores laborales en el empleo puente, que se refiere a los motivos que tienen las personas para permanecer en un trabajo, los participantes manifiestan que evidenciar los cambios y el progreso a partir de la puesta en práctica de su conocimiento profesional y el servicio a los demás es una de las razones para continuar trabajando. En este sentido, la participante CA3 habla de cómo ayudar a los niños a través de su intervención la hace feliz:

“A mí lo que me hace muy feliz es evidenciar en los padres de familia el cumplimiento a mis recomendaciones, a mí me hace muy feliz cuando yo logré intervenir un niño”

“(...) ver como niños se han superado en mi intervención, pero quién ha hecho el trabajo es el padre o madre de familia”

(CA3, 64 años)

Mientras que para el participante ES6 ayudar a las personas con que trabaja lo hace sentir bien:

“ A la gente hay que ayudarle, entonces yo fuera de que hago mi negocio, fuera de que hago lo que me gusta y hablo de lo que conozco, se me llena el corazón y el alma poder saber que a la humanidad le puedo prestar un servicio”

(ES6, 72 años)

Los participantes también le dan importancia a sentirse activos y útiles, además, le otorgan valor a la experiencia laboral. Esto se evidencia en las verbalizaciones de las participantes CA3 y VB4, y el participante ES6.

“Porque me siento activo y no soy capaz de quedarme en mi casa”

(CA3, 64 años)

“(...) porque se siente uno útil, yo creo que eso es lo que le pasa a mucho jubilado, el sentirse que no es útil, como que está estorbando en casa, el sentirse uno útil es importante”

(VB4, 65 años)

“yo me siento muy bien, es decir, de alguna manera me siento realizado, que los años no pasan en balde, uno con los años va ganando experiencia, conocimientos y capacidad de análisis”

(ES6, 72 años)

Así mismo, los participantes manifiestan que continúan en un empleo puente porque disfrutan de las actividades que realizan dentro de ese trabajo. Esto se muestra en el discurso de EC5 y NC2, donde hablan de sentirse bien y a gusto:

“yo me he sentido muy a gusto con mi trabajo, antes y ahora, mejor dicho, es como si esa etapa de llegar a la pensión no me hubiera llegado”

“(...) pero mientras yo lo seguiré haciendo así, porque es algo que me gusta y lo disfruto y me relaja y me saca de la monotonía del día a día”

(EC5, 59 años)

“(...) yo siempre he sido muy manual, me gusta mucho trabajar ese tipo de cosas, de hecho, hice muchos cursos de pintura, de pintura de madera y encontré algo en la bisutería que me gustó”

(NC2, 65 años)

Al revisar la categoría de centralidad laboral en el empleo puente, los participantes indican que el trabajo es central e importante en sus vidas, ya que les ha permitido adquirir experiencia y conocimientos en el área que se desempeñan. Es el caso de las participantes EC5 y CA3, quienes hablan de cómo aprendieron en su trabajo y en la formación como profesionales:

“Porque pienso que los profesionales en la medida que recibimos capacitación tenemos el privilegio de seguir transmitiendo a la comunidad todos los conocimientos que uno adquiere a través de la universidad y de la propia vida (...), pero es totalmente diferente el estudio a la práctica y la realidad de un puesto de trabajo”

(CA3, 64 años)

“Pues es un trabajo que ya por tantos años de experiencia, pues lo manejo, o sea, muy fácil se puede decir entre comillas, para la persona que de pronto me ha remplazado en vacaciones ha sido muy complicado, porque pues, o sea, no tiene de pronto la práctica y la experiencia que uno tiene”

(EC5, 59 años)

Así mismo, le dan importancia a su trabajo, porque este les permite la trasmisión del conocimiento a otras personas. La participante CA3 menciona en su discurso cómo ella puede transmitir sus aprendizajes a los más jóvenes:

“Para mí una persona jubilada significa una persona que tiene conocimientos, que tiene experiencia, que tiene un transcurrir de vida, que les da elementos para seguir transmitiendo a los que están atrás, a los jóvenes, yo por eso creo que en las empresas debe haber tanto jóvenes como viejos, porque nos tenemos que complementar”

(CA3, 64 años)

De igual forma, la generación de ingresos y lograr estabilidad económica son aspectos relevantes por lo que los participantes le otorgan importancia a continuar trabajando. Es así como el participante JS1 menciona que la pensión no es suficiente para cubrir sus gastos:

“Esa pensión, o esa jubilación, que todos anhelarían tener, no es suficiente, no es suficiente para sostenerse una persona, o sea, usted recibe 800 mil pesos y comienza a desglosarlos, servicios, alimentación, yo pago arriendo, la familia, una necesidad de un hijo y de pronto me doy ciertos gusticos, yo me lo compro”

(JS1, 69 años)

Mientras que, las participantes NC2 y VB4 manifiestan que lo hacen porque los ingresos les permite tener tranquilidad y mantener un ritmo de vida similar al que tenían antes de jubilarse:

“Digamos que entre todo y gracias a Dios, por la actividad que yo desarrollaba, pues tenía un ingreso, no grande, pero es importante que cuando me pensioné, pues mi ingreso quedó bien, entonces esos ingresos me ayudan mucho, pues a tener la tranquilidad económica que puedo tener, sí, de no tener que depender de otros ingresos para poder vivir, pero pues esos otros ingresos pues me ayudan, me ayudan a sostener el ritmo de vida”

(NC2, 65 años)

“Bueno, primero uno tiene familia que mantener entonces uno necesita un ingreso para tener, segundo lugar, a mí me gusta viajar mucho, entonces pues necesita uno tener disponibilidad económica para poder realizar los sueños que tiene, entonces digamos, la pensión sí es un apoyo, pero si esos gastos extra los necesita uno, pues necesita tener un mayor ingreso”

(VB4, 65 años)

A su vez, los participantes manifiestan la importancia del trabajo desde su vinculación con la vida familiar, ya que ven el trabajo como un medio para asumir la responsabilidad económica del hogar y como la posibilidad de dejar un legado de compromiso con el trabajo. En este sentido, la participante CA3 menciona que su hijo es una motivación para trabajar:

“Entonces también una de las situaciones que me motiva a mí a trabajar para poder ayudar a mi hijo es eso, poder trabajar para ayudar a mi hijo, no lo hago en pro de darle todo lo que él pida, pero si en ayudarlo a estimular y que entienda que el trabajo es un compromiso entonces también una de las situaciones que me motiva a mí a trabajar para poder ayudar a mi hijo es eso, poder trabajar para ayudar a mi hijo, no lo hago en pro de darle todo lo que él pida, pero si en ayudarlo a estimular y que entienda que el trabajo es un compromiso”

(CA3, 64 años)

La participante EC5 manifiesta que ella es la responsable de los gastos económicos de su hogar y es el principal apoyo económico de sus hijos:

“El trabajo para mí ha sido de pronto mi medio de sustento económico, ehhh, tuve tres hijos y asumí la responsabilidad económica porque su padre no respondió como debió ser, mi trabajo me dio la posibilidad a mi hija menor de que se fuera para otro país, le di el sustento mientras ella se estabilizaba económicamente, ehhh, ha sido de pronto una parte importante porque logré

varios objetivos que siempre quise, que fue tener una estabilidad económica, sacar adelante a mis hijos, no son profesionales porque no quisieron estudiar, pero les di lo necesario y lo básico para que ellos salieran adelante”
(EC5, 59 años)

En el caso del participante ES6 le otorga importancia al ingreso económico porque le brinda estabilidad en su hogar y le permite tener autonomía y sentirse libre frente a los miembros de su familia:

“Estar jubilado es darle una seguridad a la familia porque saben “mi papá está jubilado” y por lo menos tendrá que lo acompañe hasta que le llegue el último día, no depende de nosotros, eso da libertad, eso da autonomía, sentirse uno pensionado da autonomía, lógico que no alcanza, es que cuando uno está jubilado uno tiene que decirlo tapándose la mitad porque si no el grito que pega es grande, es lo que se siente señorita, es lo que se siente”
(ES6, 72 años)

Así mismo, el trabajo es central para los participantes porque les genera la sensación de utilidad y de estar activos. Lo que se evidencia en las verbalizaciones de los participantes JS1, ES6 y EC5, quienes mencionan que el trabajo les permite seguir realizando actividades y sentirse activos:

“Sí, mientras tanto yo sigo activo, porque eso me da una fortaleza y una energía que me mantiene activo, yo subo tres pisos de gradas y parece que estuviera apenas con 15 años, yo creo que un muchacho de 15 años sube con pereza”
(JS1, 69 años)

“Como soy una persona muy activa, tan pronto como me pensione busque como otra cosa que hacer que fuera afín a lo que yo sabía”
(ES6, 72 años)

“Yo me sentía y me siento aun de todas formas ee.. con mucho ánimo con mucho eehh.. Como te digo yo.. me siento muy ágil todavía, ósea.. Con facultades eehh.. no voy a decir como las de 20 o 30 años, pero sí de todas formas con algo que a mí me gusta hacer entonces .. eehh.. había un sentimiento de “sí ya me llego, pero yo no me quiero ir”
(EC5, 59 años)

Por su parte, la participante CA3 considera que el empleo puente es importante porque le atribuye valor y dignidad, así como la sensación de utilidad de acuerdo al significado que ella tiene de una persona jubilada, manifestándolo en su discurso, cuando dice:

“Yo no me siento una persona para estar en la casa, arreglando solo la casa, pensando en que solo voy a recibir un dinero mensual porque yo estoy aquí en la casa, no, yo me siento productiva todavía y quiero dar de mí sobre todo para el bienestar de los niños y la familia, eehh, me sentiría inútil, yo creo que estando en la casa me sentiría inútil, porque el trabajo lo valora a uno, para mí el trabajo lo dignifica y el trabajo lo hace sentir a uno un ser vivo, que a veces las otras personas no lo entienden y dicen “bueno, pero esa señora, ese señor ya están pensionados ¿porque siguen trabajando?”

(CA3, 64 años)

Adicionalmente, en relación con la construcción de la identidad en el trabajo, los participantes mencionan que el ámbito laboral ha influido en la adquisición o potenciación de rasgos de sí mismos, por ejemplo, la escucha, la comunicación asertiva y la generación de vínculos sociales, es el caso de la participante CA3 quien manifiesta haber aprendido a escuchar mejor:

“De pronto si, el trabajo con la fundación XX me ha permitido tratar de aprender a escuchar más, porque el trabajo implica eso, aprender a escuchar más para poder analizar mejor, el trabajo en XXX era más a la hora de la verdad de mandato, hay que hacer-resultados-hay que hacer-resultados, pero en este trabajo es más de un compartir, de un análisis, de una retroalimentación”

(CA3, 64 años)

Igualmente, la participante EC5 manifestó que el trabajo le permitió construir vínculos sociales más fácilmente:

“eehh, me ha servido muchísimo de pronto también para llegarle más fácil a la gente, por la misma relación que hay de diferentes personas que llegan, que salen, que uno conoce con el día a día, de pronto para tener una lo capacidad de desenvolverse mucho más fácil en el ámbito, porque me ha ayudado mucho a expresarme y a relacionarme con personas (...) entonces a mí en esa parte me ayudó muchísimo porque me consideraba una persona muy tímida en el colegio y eso me ayudó a mí como a abrirme y de pronto relacionarme mucho más fácil”

(EC5, 59 años)

Por su parte, la participante NC2 mencionó que trabajar le aportó más disciplina y constancia en lo que hacía, en sus palabras:

“(...) lo que me aporta o lo que me aportó fue una disciplina, como una constancia en las cosas... como la organización en mi vida personal.. eso es lo que me ha aportado el haber trabajado todos estos años porque me enseñó a ser organizada con todos mis recursos económicos, eh, laborales, ser responsable en el cumplimiento del trabajo que tenía que hacer y si, si me aportó muchísimo, muchísimo en eso, en la interacción con las personas, con mis jefes, con mis compañeros, eh, de alguna forma el cargo que tuve(...)
(NC2, 65 años)

Del mismo modo, los participantes manifestaron que el trabajo es central en sus vidas porque este les permite la realización laboral y adquirir un estatus social de visibilidad. Los participantes JS1 y ES6 mencionan esto:

“Yo soy una persona, pues no he sido rico, pero he disfrutado y me siento realizado, sí, con mi trabajo, con mis comportamientos he sido una persona, o sea, ↑yo abro puertas siempre”
(JS1, 69 años)

“Yo creo que yo le debo mucho de mi vida a mi trabajo, porque ha sido la ventana en donde yo me he podido mostrar (...) pero si yo no hubiera trabajado, yo no hubiese tenido la oportunidad de mostrarme a la sociedad, es que para mí el trabajo es muy importante (...) Hoy yo miro el trabajo de una manera completamente distinta a cuando era joven, hoy veo el beneficio, no solamente económico, sino que me dio la oportunidad de nombrarme y prepararme para que fuera mi apoyo número uno en la vejez (...)”
(ES6, 72 años)

Respecto a la subcategoría proceso de jubilación, los participantes mencionan que experimentan emociones y sentimientos asociados con la ansiedad durante el momento previo a jubilarse. Lo anterior se puede evidenciar en la verbalización de la participante EC5, quien menciona sentir nervios el día que recibió la resolución:

“El día que a mi llego la resolución, eso a uno le dan nervios porque le dan nervios “
(EC5, 59 años)

Es así, como el participante ES6, expresa que sintió ansiedad, debido a que no tenía con quien comentar o hacer preguntas respecto al proceso de jubilación:

“Ese es el primer tropiezo, que no sabe uno a quien comentarle, luego viene la ansiedad porque es que nadie le da una información”

(ES6, 72 años)

También, la participante NC2, nombra que, al llegar al proceso de jubilación, experimentó incertidumbre, ya que no tenía conocimiento de los cambios que tendría luego de eso.

“(..)También me causó un poquitico de: de incertidumbre el saber cómo iba a ser el cambio de vida de aquí en adelante, ¿no?”

(NC2, 65 años)

Mientras que, los participantes manifiestan que tuvieron una preparación previa a la jubilación por medio de cursos y actividades ofrecidos por las empresas en las que trabajaban, así como en otros lugares que buscaban de manera externa de acuerdo con sus intereses personales, esto con el fin de tener alternativas para invertir su tiempo después de pensionarse. En este sentido, la participante CA3 manifiesta que la organización donde trabajaba le brindó una preparación:

“Antes de pensionarme, también empiezan a prepararlo con elementos para ser un emprendedor, elementos como para seguir trabajando, elementos de que la vida continúa desde otra proyección, desde otro punto de vista y le da elementos también para aprovechar la misma vida y aprovechar también el descanso. A uno le dan la posibilidad de estar en talleres, tuve la oportunidad de estar en uno de una semana, también en inducción para la pensión (...)”

(CA3, 64 años)

Las participantes VB4 y NC2 mencionan que ellas fueron quienes buscaron por cuenta propia cursos externos relacionados con sus gustos personales como una forma de prepararse:

“Pero yo sí como dos años antes de saber que iba a cumplir esa edad, empecé a fomentar un gusto que yo tenía por las manualidades, yo siempre he sido muy manual, me gusta mucho trabajar ese tipo de cosas, de hecho hice muchos cursos de pintura, de pintura de madera y encontré algo en la bisutería que me gustó, entonces empecé a hacer cursos, ↓pensando que cuando me llegara mi pensión o mi jubilación, pues tuviera una actividad que hacer, ↓como que tener para hacer que me entretuviera y que me generará ingreso (...)”

(NC2, 65 años)

“la verdad no es fácil uno pensar en que se va y se queda sentado en la casa. No es fácil, conozco muchos casos, tengo muchas amigas que se ponen a aprender manualidades o alguna cosa, tiene uno que ocupar el tiempo, la verdad es que yo si pensaba que yo seguía trabajando y si no hubiera seguido en este trabajo, algo me hubiera gustado hacer, pero quedarme quieta, no, ya uno está acostumbrado a trabajar”
(VB4, 65 años)

A su vez, lograr pensionarse es para los participantes una recompensa a todos los años que han dedicado al trabajo, en términos de descanso, tranquilidad y estabilidad económica. Esto se puede evidenciar en el discurso de los participantes JS1 y ES6, así como en las palabras de la participante EC5:

“Entonces no, eso fue como, me gané la lotería, porque fue muy difícil poder reunir todas las semanas porque era alternadamente en diferentes empresas en las que trabajé y coticé independiente, hasta que logré sumar esas semanas”

“Nosotros tenemos como beneficio la pensión, porque es un beneficio y es un premio al tanto trabajar en tantos años, de haber forjado en empresas, porque yo trabajé en empresas buenas, eso da como, como, como un orgullo de que uno sirvió a alguien y lo hizo con honestidad, la honestidad por delante”
(JS1, 69 años)

“Es el haberse pensionado independiente del número eso da una tranquilidad, da satisfacción, da alegría, da emoción, levanta la autoestima, da ganas, de disposición, da libertad, es decir, el ser pensionado da una cantidad de cosas que no están en el tiquete de pago”
(ES6, 72 años)

“pues para mí, mi jubilación es como la recompensa a tantos años de trabajo. Yo empecé a laborar desde los 18 años y es como decir ¡listo! mi esfuerzo por trabajar por madrugar, por hacer una cosa, por hacer la otra, por tener una vida familiar, por atender a mis hijos, criarlos, es como la recompensa a todo ese tiempo que laboré, que cumplí un horario”
(EC5, 59 años)

Finalmente, respecto a la subcategoría satisfacción laboral, los participantes manifiestan sentirse felices y a gusto con las actividades que realizan en los diferentes empleos puente, así como lograr la satisfacción y realización a nivel laboral. Es el caso de la participante EC5 y el participante ES6:

“a mí me gusta mucho mi trabajo, ósea, con las personas que están más antiguas (...) pero yo me he sentido muy a gusto con mi trabajo .. eh.. antes y ahora... mejor dicho es como si esa etapa de llegar a la pensión no me hubiera llegado”

Ambas cosas me gustan, mi trabajo no sé hasta cuándo estaré, pero ahí es cuando dice uno “mi trabajo, amo mi trabajo” y hace mucho tiempo me siento muy bien

(EC5, 59 años)

“(...) yo siento que mi negocio es como un regalo, un valor agregado que le llaman ahora, mi negocio es un valor agregado después de servir... a mí me hace feliz eso, de pronto a otra persona no, pero a mí si me hace feliz”

(ES6, 72 años)

Así mismo, la participante CA3, menciona que se siente a gusto con su trabajo, ya que logra intervenir en los niños y se siente feliz cuando las personas siguen las recomendaciones que ella les dio.

“eso para mí es la realización más grande cuando yo logro intervenir un niño, pero porque intervino muy directamente ese padre o acudiente de familia, el sentir y darme cuenta de que ese padre de familia si siguió mis recomendaciones, es lo más grandioso que yo puedo sentir en un momento dado y tengo casos así, que me han hecho y me hacen muy feliz (...)”

(CA3, 64 años)

DISCUSIÓN

Con el fin de dar respuesta a la pregunta problema planteada en la introducción, la cual fue ¿cómo se configuran los significados del trabajo en los jubilados que se encuentran en un empleo puente de la ciudad de Cali?, se hizo un análisis y discusión de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas, a la luz de los planteamientos del marco conceptual. Para dar desarrollo a lo anterior, se presenta en un primer momento la categoría de empleo puente, que tiene inmersa la subcategoría de tipos de empleo puente. En un segundo momento, se presentan las subcategorías de metas laborales, valores laborales y centralidad en el trabajo, las cuales hacen parte de la categoría de significados del trabajo.

En relación con la categoría de empleo puente se observó que los participantes están en un trabajo después de su jubilación, que se caracteriza por ser de tipo profesional cuando agrupa a las personas que continúan en la misma área o industria laboral en la que venían trabajando, como es el caso de los participantes JS1, NC2, CA3, VB4, EC5 y ES6, así como de empleo puente en campo diferente, el cual agrupa a las personas que trabajan en un área distinta a la que trabajaban antes de jubilarse, los participantes NC2 y EC5 presentan este tipo de empleo puente. Lo anterior tiene relación con lo planteado por Londoño y Díaz (2019), cuando presentan la clasificación de los tipos de empleo puente y se contrasta con los resultados de los participantes, quienes prefieren seguir en un área en la que venían desempeñándose debido a los conocimientos y experiencia adquirida en su vida laboral, ya que esto les brinda seguridad al momento de realizar las actividades en el empleo puente en que se encuentran actualmente.

La realización de estas actividades de empleo puente, les permite continuar con rutinas similares, asumiendo un rol semejante al que han tenido durante su vida laboral. En términos de Atchley (1989), se asocia con la teoría de la continuidad, la cual propone que los adultos mayores y de mediana edad, privilegian continuar con un estilo de vida similar al que han tenido durante su trayectoria laboral, viéndose esto influenciado por características personales, familiares y del trabajo mismo, en este sentido, el tiempo de permanencia de los participantes en el empleo puente se extiende por varios años, ya que llevan entre dos y 13 años trabajando después de la jubilación y manifestaron tener la intención de continuar trabajando.

Así mismo, se encontró que, en el nivel educativo, las participantes NC2, CA3 y VB4 alcanzaron estudios de educación superior, los cuales se relacionan directamente con los cargos y actividades que realizan dentro de sus empleos puente, esto mismo sucede con el participante ES6 que realizó un estudio técnico y permanece laborando en un área relacionada con lo que estudió. Por su parte, los participantes JS1 y EC5 realizaron estudios de educación media hasta alcanzar el bachiller, por lo que, la trayectoria laboral y el empleo puente en el que están, fue elegido acorde a sus capacidades y preferencias, lo que indica que los conocimientos que tienen fueron adquiridos durante el ejercicio del rol laboral.

Adicionalmente, la persona experimenta un cambio físico y mental al pasar de un empleo de tiempo completo a formas alternativas de empleo, ya que la mirada laboral se amplía hacia la inclusión social y económica, de manera que logran equilibrar el trabajo y la vida (Smaliukiene & Tvaronaviciene, 2014), lo que sucede con los participantes que están en el empleo puente, porque éste les brinda la posibilidad de organizar su tiempo y distribuirlo de acuerdo a sus necesidades, un ejemplo de esto, es que pueden dormir más tiempo, comer en horarios regulares y tener tiempo libre para dedicar a actividades de ocio; además, la carga laboral es menor que en los trabajos que tenían antes de jubilarse.

En este orden de ideas, las participantes CA3, VB4 y el participante ES6 son muestra clara de lo anterior, donde el horario laboral y las actividades que desarrollaba se disminuyeron significativamente, el trabajo actual de la participante CA3 le permite dormir más horas, comer a las horas previstas y desarrollar las actividades de su trabajo actual de acuerdo con sus necesidades. Para la participante VB4 y el participante ES6, ambos deciden a qué hora iniciar su jornada laboral, así como, cuando tomar periodos de descanso o vacaciones, es decir, manejan su tiempo libremente.

Por su parte, las participantes NC2 y EC5 continuaron con empleos similares a los de antes de jubilarse, pero con una carga laboral menor, lo que les permitió a ambas crear emprendimientos en el área de la bisutería, dado que, para ambas es una actividad que les gusta y pueden dedicarle tiempo por la flexibilidad en el horario de su empleo actual. Así pues, el aprovechar su habilidad en este ámbito y decidir iniciar su propio negocio para complementar las actividades que realiza como asesora financiera, se puede relacionar con el autoempleo, el cual es una de las formas en las que se puede presentar el empleo puente (Londoño y Díaz, 2019).

En ese sentido, el autoempleo se define como una actividad que se inicia de forma independiente, como una solución o alternativa al empleo. Se puede comprender como una forma de reemplazar un empleo diferente del caso de la persona que se propone a fundar una empresa. El autoempleo puede no requerir capital, pero parte del concepto de que una persona decide encararlo como una actividad laboral para reemplazar un empleo, porque lo ha perdido o porque prefiere uno diferente (Alles, 2005).

Por otra parte, en la categoría de significados del trabajo que incluye la subcategoría de metas laborales, los participantes plantearon diferentes formas en las que se presentan dichas metas. Una de ellas es brindar aportes sociales, ya que tienen como intención dejar una contribución a la sociedad a través de su trabajo. Un ejemplo de ello es la participante CA3 quien a través de intervenciones nutricionales individuales y familiares busca mejorar la calidad de vida de los niños, de manera que, busca generar impacto en la vida de otros. De acuerdo con Da Rosa et al. (2010), esto tiene que ver con las creencias sobre los resultados que se obtienen del trabajo, es decir, el logro de las metas laborales que se proponen. En este sentido, se relaciona

con la seguridad que tienen las personas mayores sobre cómo la experiencia de vida y su trabajo se convierte en una contribución significativa para la humanidad (Bordignon, 2005).

De acuerdo a lo anterior, es importante abordar el momento de vida de los participantes, el cual se caracteriza por ser un periodo de grandes cambios en todas las áreas de funcionamiento, una de las transiciones que surgen es la mirada que tienen las personas acerca de lo que han hecho a lo largo de su vida y lo que se proponen lograr para lo que sigue, siendo el dejar un legado y ofrecer una ayuda y orientación a los demás, una de ellas (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018), por esto, ven el trabajo la posibilidad de acompañar y poner al servicio de los demás su experiencia y conocimiento.

En este sentido, obtener ingresos adicionales a la pensión para lograr estabilidad económica y tener tranquilidad en ese aspecto de la vida es un resultado que esperan lograr los participantes en el empleo puente en que están, JS1, NC2 y VB4 mencionan con claridad que generar ingresos económicos les permite continuar con el estilo de vida que tenían antes de jubilarse, así como poder realizar actividades placenteras y de goce que impliquen gastos monetarios, en este orden de ideas, se relaciona con lo propuesto por Morín (2004) sobre como el trabajo le permite a la persona lograr un efecto deseado y obtener buenos resultados.

Es así, como los participantes de la presente investigación, tienden a permanecer en trabajos donde la remuneración que reciben por su labor les permite balancear la mesada recibida en la pensión, con la remuneración en el empleo puente; es decir que es similar a la que recibían antes de llegar a la jubilación. Además, en el caso de las participantes que tienen un empleo puente en campo diferente, buscan maneras alternativas de trabajar con el fin de adquirir ingresos adicionales. Según los regímenes pensionales de Colombia, en el régimen pensional privado como en el público se evidencia una disminución en el monto salarial que recibe la persona antes de pensionarse (Porvenir, 2020), lo que genera que las personas decidan continuar trabajando después de jubilarse.

Del mismo modo, siguiendo a Da Rosa et al. (2010), las personas poseen un modelo guía para actuar al momento de conseguir una meta laboral, de manera que puedan lograr lo que desean del trabajo. Teniendo en cuenta esto, las participantes NC2 y EC5 se propusieron crear productos innovadores y de mayor impacto en el campo de la bisutería, ya que a largo plazo su meta laboral es tener mayor reconocimiento y posicionamiento dentro de este campo. En este sentido, las metas laborales se enmarcan dentro del instinto del ser humano de utilizar sus habilidades físicas y mentales para consecución de algo (Morín, 2004), un ejemplo de ello es la búsqueda del descanso y la tranquilidad, así como el manejo del tiempo como una meta que los participantes desean al estar en un empleo puente.

En la subcategoría de valores laborales, que hace parte de la categoría de significados del trabajo, se encontró que poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral es una motivación de los participantes para continuar trabajando, dado que, estar en el empleo puente les permite hacer uso de los aprendizajes y experiencias obtenidos mientras trabajaban antes de jubilarse, así como realizar actividades que disfrutaban en el ámbito laboral, lo que corresponde a uno de los motivos por los que los participantes continúan en el empleo puente. Adicionalmente, sentirse activos y útiles es otra razón por la que los participantes continúan trabajando después de jubilarse, en tanto que, son personas que aún se sienten vigorosas y con la capacidad de contribuir a la sociedad a través de la realización de actividades laborales, esto concuerda con los planteamientos de Da Rosa et al. (2010) en referencia a los valores laborales.

En cuanto a la subcategoría de centralidad laboral que hace parte de la categoría de significados del trabajo, está refiere a la importancia que las personas le otorgan al trabajo en su vida (Da Rosa et al. 2010), en este orden de ideas, para los participantes el trabajo cobra importancia porque les genera una sensación de utilidad ante los demás y ante sí mismos, así como poder estar activos después de jubilarse. Así mismo, los participantes refieren tener un estado físico y mental óptimo, lo que les da la posibilidad de continuar trabajando luego de la jubilación. Lo anterior, significa para los jubilados una implicación del trabajo en su estado de salud físico y mental, ya que el trabajo da beneficios en diferentes ámbitos de la vida de las personas, según la organización mundial de la salud (OMS, 2015), el permanecer en la fuerza laboral, permite ejercer una serie de aptitudes y ampliar sus conocimientos en su área laboral, además, de asumir diferentes roles en el diario laboral que da la posibilidad de desarrollar distintas facetas de su personalidad.

Además, la dignidad y el valor que les brinda el trabajo es importante en la vida de los participantes, porque esto les permite sentirse identificados con su trabajo, en este caso, con el empleo puente en el que están, lo que concuerda con lo planteado por Ruíz et al. (como se citó en Da Rosa et al. 2010), sobre el valor que se atribuye al trabajo, en función de la relación que este tiene con otros aspectos de la vida, en este caso con el proceso de identificación laboral que realiza la persona con contexto y cargo en el empleo puente. Así mismo, al realizar actividades que son significativas, los participantes generan un sentido de identidad y dignidad, lo que les permite crecer y mejorar su potencial (Morín, 2004).

En este orden de ideas, O'Brien (1992), propone que el trabajo es el resultado de la experiencia adquirida en la trayectoria laboral, donde el significado y la importancia de este se da por la interpretación cognitiva del rol laboral y las vivencias que la persona tiene en su contexto de trabajo. En este sentido, los participantes le otorgan la importancia a su trabajo desde la posibilidad de adquirir conocimientos en el

área en que se desempeñan y utilizar estas habilidades en las diferentes actividades que realizan en su empleo actual.

Así mismo, para los participantes el trabajo es un medio para crear relaciones, utilizar sus habilidades y desarrollarse laboralmente, de acuerdo con Morín (2004), para que el trabajo sea significativo se debe realizar en un contexto que estimule la generación de relaciones profesionales donde se compartan intereses, se establezcan vínculos de camaradería entre los compañeros y se pueda influir en el campo laboral en el que se está a través de las habilidades que se tiene.

De manera que, el proceso de transmisión del conocimiento surge en los participantes como un aspecto importante para ellos, en la medida que, esto les permite brindar aprendizajes a personas de su contexto laboral que aún no tienen la misma experiencia y habilidades, donde la centralidad del trabajo aparece en los participantes mediada por la relación con sus compañeros y personas del entorno laboral (Morín, 2004).

De igual forma, el trabajo les permite a los participantes generar ingresos económicos adicionales a los que reciben de la jubilación, generando así, una estabilidad económica, además, es importante mencionar que los ingresos que reciben por la jubilación no equivale a un 100% de lo que recibían en su trabajo anterior, por lo que buscan el medio de complementar el porcentaje que hace falta y tener lo suficiente para cumplir con todos los gastos básicos y tener la posibilidad de realizar actividades que disfrutaban y les implican un gasto monetario.

A su vez, la vinculación que tienen con la vida familiar es importante para los jubilados porque les permite asumir responsabilidades económicas y que los demás integrantes de la familia vean en ellos un ejemplo de responsabilidad y compromiso con el trabajo. Adicionalmente, la familia ya ha establecido una serie de parámetros y rutinas teniendo en cuenta el horario y actividades que los jubilados realizan dentro de sus empleos, puesto que, el continuar trabajando hace que esa estabilidad no se rompa y las dinámicas se mantengan. El apoyo familiar aumenta la adaptación social a la condición de pensionista, porque tranquilizaría al individuo sobre la probabilidad de tener cerca de sí personas que comparten su tiempo libre Carter y Cook; Reitzes et al. (como se citó en Chiesa y Sarchielli, 2008).

También, los participantes han adquirido o potenciado rasgos de sí mismos, esto aporta a la construcción de la identidad de cada uno, pues su rol o cargo, hace que se autodenominan en función de esto. Además, el trabajo les da un estatus social, en donde establecen vínculos y son reconocidos ante los demás como parte del mercado laboral.

En cuanto a la subcategoría de proceso de jubilación que hace parte de la categoría de significados del trabajo, dicho proceso se extiende desde los momentos previos a la jubilación, lo que sucede al momento de realizar el proceso formal y lo que se experimenta en los primeros momentos luego de jubilarse. En este sentido, respecto a lo vivido antes de la jubilación, en los participantes surgen

sentimientos asociados con la ansiedad, esto se da porque se genera incertidumbre con los cambios que vienen luego de jubilarse, además, que la condición de persona jubilada tiene un concepto a nivel social que tiende a ser negativo o en declive (Alpizar, 2011).

A la luz de las fases de la jubilación propuestas por Atchley (1989), lo descrito anteriormente se enmarca en la fase de la prejubilación, ya que surgen pensamientos y sentimientos orientados a la planeación e incertidumbre de lo que pasará después de realizar el proceso formal de la jubilación.

En relación con la prejubilación, se denota que, en algunos casos, puede existir un acompañamiento o preparación por parte de algunas entidades para las personas que se aproximan a jubilarse, en donde se trabajan aspectos como planes a futuro, formas de iniciar nuevos trabajos, es decir, a nivel general les indican posibilidades en las que puedan invertir su tiempo y realizar después de jubilarse. Por su parte, los aspectos emocionales y cognitivos no se trabajaron con los participantes en el proceso de preparación, por lo tanto, para no generar un desequilibrio por la llegada de la jubilación, deciden privilegiar la continuidad en el trabajo como una forma de mantener su estabilidad laboral (Alpizar, 2011).

Al momento del proceso de jubilación formal, que se denomina la fase de jubilación de acuerdo con Atchley (1989), se presenta que al momento de realizar los trámites no tienen total conocimiento del paso a paso de lo que se debe hacer, pero finalmente lo logran y reciben luego su pensión sin mayor dificultad. Es así como, los participantes al mencionar que el jubilarse es una recompensa a los años de trabajo y esfuerzo, lo que significan como un tiempo para tener tranquilidad y descanso, Atchley (1989), lo presenta como luna de miel, continuidad y descanso, pues lo ven como un periodo para continuar con actividades, pero dando una prioridad a la tranquilidad.

Por último, se presenta la categoría emergente satisfacción laboral, la cual surgió a lo largo de la investigación y tiene que ver con sentirse bien y a gusto con las relaciones, el contexto y las actividades laborales (Cavalcante et al., 2014), en este sentido, los participantes se sienten realizados laboralmente, dado que, han logrado transformar las actividades laborales en experiencias positivas, lo que concuerda con lo planteado por Cavalcante (2014) sobre cómo las actividades realizadas y la relación con el trabajo hace parte de la satisfacción laboral.

Así mismo, los participantes plantearon que se sienten felices con las actividades que realizan en el empleo puente, lo que los motiva a continuar trabajando después de jubilarse, de acuerdo con Hannoun (2011) esto tiene que ver con la satisfacción laboral en función de los sentimientos y emociones que se

tienen hacia el trabajo y los resultados que se generan de él. A su vez, la satisfacción laboral también se presenta en los participantes a partir de la creación de relaciones sociales y el reconocimiento que reciben de las personas de su entorno.

En este sentido, el significado del trabajo de los participantes en el empleo puente se enmarca en la posibilidad de ser personas útiles y capaces después de jubilarse, así como, poder brindar por medio de su trabajo un beneficio a otros, teniendo como referencia que la forma de ver el trabajo cambia, pues las prioridades laborales son el disfrutar de su trabajo y de los beneficios que reciben en las diferentes áreas de su vida.

Con relación a los participantes de la investigación, cada uno presenta dinámicas particulares en su vida que hacen que tengan mayor o menor presencia de las categorías de análisis en su discurso, es decir, en el apartado de resultados no tienen los mismos referentes interpretativos, ya que estos no dependen del empleo puente en que se encuentre el participante, sino de la experiencia propia de cada uno de ellos.

Por otro lado, teniendo en cuenta lo encontrado a lo largo de la investigación, se plantea las siguientes conclusiones para cada categoría de análisis. En este sentido, se encontró que aparecen los dos tipos de empleo puente, el profesional y en campo diferente de manera paralela, donde se presenta mayoritariamente el profesional, ya que, este tiene características similares con las actividades en las que tienen experiencia, lo que les facilita continuar trabajando porque saben cuáles son las dinámicas y tienen el conocimiento. Respecto al empleo puente en campo diferente, este se presenta como emprendimientos relacionados con la habilidad manual y son un complemento para el empleo de tipo profesional en los participantes.

En cuanto a las metas laborales que los jubilados mencionaron, la tranquilidad y el descanso son aspectos que priorizan en su empleo actual, buscando que la carga laboral y el tiempo que invierten sea menor que en sus trabajos anteriores, de manera que, puedan organizar sus horarios en función de sus necesidades. Así mismo, el servicio a los demás es una meta primordial para los participantes, dado que, buscan ayudar a los otros a través de su trabajo.

A su vez, el trabajo posterior a la jubilación continúa teniendo una relación instrumental desde lo económico, el cual se narra desde dos puntos de vista, uno como meta para solventar situaciones de ocio y otro más estructural para mantener el balance financiero del hogar, de manera que, para los participantes el aspecto económico es central, ya que les permite tener estabilidad a nivel financiero después de jubilarse.

Respecto a valores laborales, los participantes continúan trabajando porque les permite hacer uso de sus habilidades y experiencia laboral en función de dejar un legado a las personas que los anteceden. Del mismo modo, sentirse activos y útiles para sí mismos y para la sociedad los motiva a continuar en un empleo

puente, lo que también se conecta con la centralidad del trabajo para los participantes, ya que le otorgan importancia a estar activos después de jubilarse.

Igualmente, en la centralidad laboral los jubilados le dan importancia a la dignidad y el valor que el trabajo les brinda, como una forma de reconocer su rol laboral en la sociedad, permitiendo así, crear vínculos sociales y familiares en los que puedan interactuar desde su posición a nivel profesional, es decir, desde el estatus que tienen en función del trabajo en que se encuentran. A su vez, la construcción de la identidad laboral se da a partir de la interacción de las personas con el trabajo y lo que esto les permite alcanzar en la sociedad.

En relación con el proceso de jubilación, se evidencia que los participantes experimentan sentimientos asociados con la ansiedad, debido a la incertidumbre que les genera lo que va a pasar luego de realizar el proceso formal de jubilación, además, en cierta medida, se ven involucradas las concepciones que tiene la sociedad sobre las personas jubiladas, las cuales se relacionan con el declive y aspectos negativos.

En cuanto a la categoría de satisfacción laboral, se encontró que las actividades y los resultados de estas, hacen que los participantes se sientan a gusto con el empleo puente y experimenten sentimientos y emociones positivas, como la alegría. Adicionalmente, los jubilados se sienten bien por el valor que les atribuye la sociedad debido al rol que tienen a nivel laboral en el momento actual.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se acepta el supuesto de que la interacción entre aspectos como el ambiente, el rol laboral, los horarios y la motivación en el trabajo con el empleo puente en el que los participantes están, así como el sentimiento de utilidad laboral después de la jubilación, configura el significado del trabajo para ellos. Considerando que, al estar en un empleo puente el estilo de vida de los participantes se mantiene mediado por las dinámicas que surgen en el trabajo, lo que les permite continuar activos laboralmente.

Del mismo modo, el aspecto económico se relaciona con la construcción del significado de trabajo, debido a las condiciones laborales del contexto en que se encuentran, es decir, la búsqueda de la estabilidad económica a través de la generación de ingresos en el empleo puente en el que están.

En este sentido, la presente investigación puede ser utilizada como un referente conceptual y metodológico para organizaciones y personas interesadas en abordar temáticas relacionadas con proceso de jubilación, empleo puente y significados del trabajo, así como, un insumo para las empresas en la elaboración de proyectos relacionados con el proceso de preparación para la jubilación en sus empleados.

Por otro lado, durante la realización de la investigación se presentaron aspectos por mejorar, como acceder a la muestra, puesto que, algunas personas no cumplían con la totalidad de los criterios de inclusión y los que sí cumplían, no aceptaban participar en la investigación por falta de tiempo para realizar la entrevista. A pesar de esto, los participantes encontrados inicialmente ayudaron a contactar con personas conocidas que al igual que ellos cumplían con los criterios de inclusión, lo anterior se conoce como técnica de bola de nieve, es así como se logró conseguir el número de participantes para la muestra que se había propuesto desde el inicio.

De igual modo, por cuestiones de bioseguridad de los participantes y las investigadoras, las entrevistas se realizaron de manera virtual, esto hizo que en ocasiones a causa de una mala conexión a internet se perdiera tiempo y la secuencia de la entrevista. Además, al solo tener un contacto virtual se dificultaba la posibilidad de establecer un rapport con el participante, puesto que la relación se limitaba a lo que se pudiera ver por la pantalla, sin embargo, siempre se establecieron planes opcionales con el fin de poder recolectar la información, hacer que los participantes se sintieran cómodos y se enfocaran solo en la conversación y no en aspectos técnicos, como el audio, el internet o la cámara.

Para próximas investigaciones relacionadas con los significados del trabajo en el empleo puente, se recomienda que se indague sobre el proceso de preparación antes de la jubilación, de manera que, los investigadores puedan tener mayor claridad sobre los procesos psicológicos experimentados durante la transición del trabajo formal a la jubilación. Así mismo, resulta importante conocer a profundidad las características de la trayectoria laboral de cada uno de los participantes, para evidenciar los cambios que experimentaron y cómo han interactuado con otras personas a lo largo de ella hasta llegar al empleo puente.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Autoempleo*. Ediciones Granica S.A.
- Alpízar, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *ABRA revista de la Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional*, 31(42), 15-26.
- Amador, I., Botero, N. y Larrahondo, L. (2015). *Significados del trabajo en mujeres con trabajos productivo y reproductivo en la ciudad de Cali* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Anderson, L. & Jiankun, S. (2018). The Changing Face of Retirement: Exploring Retirees' Communicative Construction of Tensions through Bridge Employment. *Communication Studies*, 69(2), 196–212. <https://doi.org/10.1080/10510974.2018.1437056>
- Atchley, R. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Bardín, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63.
- Bohórquez, C. (2017, 22 de mayo). Repensar la sociedad para los adultos mayores. *Periódico Universidad de la Sabana*. Recuperado de: <https://www.unisabana.edu.co>
- Caballero, M. y Adarve, C. (2015). Significado del trabajo en el profesorado universitario. *Criterio Libre Jurídico*, 12(1), 25-36. <https://doi.org/10.18041/crilibjur.2015.v12n1.23102>
- Camacho, C., Peña, A y Rodríguez, M. (2014). *Determinación de los roles ocupacionales asumidos por las jubiladas en los últimos cinco años, de una institución de educación superior del suroccidente colombiano, y el nivel de satisfacción en el desempeño de los mismos* (Tesis de pregrado). Universidad del Valle. Cali, Colombia.
- Cándido, A., Díaz, C., Duque, C., Estévez, E. y Gamero, L. (2016). Influencia de la jubilación en la satisfacción con la vida y la autoestima. *ReiDoCrea*, 5(2), 21-26.
- Carazas, N. (2017). *Valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, de los trabajadores de la empresa Laive S.A. Planta Arequipa* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

- Cavalcante, M, Siqueira, M. & Kuniyoshi, M. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & Realidade*, 29(4), 42-64.
- Colpensiones (2017). *Pensiones y afiliaciones*. Recuperado de:
https://www.colpensiones.gov.co/pensiones/Publicaciones/proximos_a_la_pension/Pension/paso_a_paso_para_pensionarse
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2018). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado de
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43603/1/S1800398_es.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Chiesa, R. y Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 365-388.
- Dakduk, S., González, A. y Montilla, V. (2018). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Revista Interamericana de psicología*. 42 (2). 390 - 401. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28442220.pdf>
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D y Soares, J. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>
- Davis, M. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior* 63 (1), 55-71.
- Del Carpio, P., Álvaro, J. y Garrido, A. (2014). El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En Orejuela, J (Ed), *Psicología de las organizaciones y del trabajo*(pp.131-159). Cali, Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.

- Eguidazu, S. (octubre de 2015). El impacto de la jubilación en la calidad de vida de personas jubiladas o en proceso de jubilación. En J. Grisolia (Presidencia), *Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales*. Simposio llevado a cabo en el VII Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, Córdoba, Argentina.
- Fasbendera, U., Dellerad, J., Wang, M. & Wiernik, B. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior* 84(3), 215-224.
- Flores, V. & Moura, E. (2018). Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. *Revista Psicologia. Organizacoes e Trabalho*, 18(1), 326–334.
- García, J. y Berrios, M. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. *Psicothema* 11(2), 357-366.
- Gobeski, K. & Beehr, T. (2008). How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401–425.
- Gómez, A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- Granero, A., Blanch., J y Ochoa, P. (2018). Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*. 26.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Trabajo de grado). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.
- Igor, A., Lara, C., Ortega, V y Vallejos, K. (2012). Jubilación: cambios percibidos en relación a rutinas y roles en adultos mayores no institucionalizados de la ciudad de punta arenas. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 12(1), 60-71. doi:10.5354/0719-5346.2012.22053
- Jiménez, B. (2000). Investigación cualitativa y psicología social crítica. Contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza. *Dossier, Investigación cualitativa en salud*. Guadalajara, México.
- Jones, D. & McIntosh, B. (2010). Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior* 77 (2), 290-303.
- Londoño, A., y Díaz, F. (2019). Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas*, 18(2), 109-121.

- Márquez, A. y Yepes, D. (2016). *Significados del trabajo en jóvenes de una universidad privada en la ciudad de Cali* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo*. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Bogotá D.C: Congreso de la República de Colombia.
- Ministerio de Salud. (2015). *Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Pol%C3%A1tica-colombiana-envejecimiento-humano-vejez-2015-2024.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Envejecimiento y Vejez*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/envejecimiento-vejez.aspx>
- Morín, E. (2004, 20 de agosto). The meaning of work in modern times [Conferencia]. *10th World Congress on Human Resources Management*, Rio de Janeiro, Brasil.
- Naqui, M. y Manzanares, N. (2016). Trayectoria hacia la jubilación: condicionantes y consecuencias. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 18(1), 7-20.
- O'Brien, G. (1992). La evolución del sentido del trabajo. En J. F. Hartley, y G. M. Stephenson (Eds.), *Relaciones laborales: la psicología de la influencia y del control en el trabajo* 83-119. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ochoa, C. (2015). Netquest: muestreo no probabilístico por bola de nieve. Recuperado de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-bola-nieve>
- Ochoa, P. (2012). Significado del trabajo en mineros venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción? *Gaceta Laboral*, 18(1), 35–56.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. Recuperado de: <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/es/>.

- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Envejecimiento y salud. Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/envejecimiento-y-salud>
- Pastor, E., Villar, F., Boada, J., López, S., Varea, D. y Zaplana, T. (2003). Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. *Revista multidisciplinar de gerontología* 13 (1):15-22.
- Peralta, M.(2011). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. *Universidad de la Sabana* 8 (1). 165 - 182. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5883728>
- Porvenir. (2020, 19 de noviembre). *Conoce las diferencias que tienen los regímenes de pensión*. <https://www.porvenir.com.co/web/articulos-de-interes/conoce-las-diferencias-que-tienen-los-regimenes-de-pension>
- Raybolt, L., Franca, L. & Amorín, S. (2018). Life Satisfaction in Retirees Who are still Working. 28, e2812. Tomado de: <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v28/1982-4327-paideia-28-e2812.pdf>
- Rodríguez, N. (2007). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24(1), 5-42.
- Romero, M. (2016). Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Academia en Colombia. *Athenea Digital*, 16(2), 427-435. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1799>
- Ruhm, C. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of labor economics*, 8(4), 482-501.
- Salgado, C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
- Salinas, M. (2018). Jubilación y trabajo: ¿es posible? .*CEREM: International Bussines School*. Recuperado de: <https://www.cerembs.co/blog/jubilacion-y-trabajo-es-posible>
- Sandoval, C. (1996). *Investigación Cualitativa*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Serrano, X. y Galindo, N. (2014). *El duelo por la pérdida de la actividad laboral* (Tesis de diplomado). Asociación Mexicana de Tanatología, A.C., México D.F, México.
- Smaliukienea, R. & Tvaronaviciene, M. (2014). Bridge Employment: An Opportunity for Aging Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 156, 388-391.

- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. & Shultz, K. (2008). Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830. DOI: 10.1037/0021-9010.93.4.818
- West, F. (2018). Rankia: ¿Cuál es la diferencia entre jubilación y pensión?. *Blog pensiones, seguro social y cesantías*. Recuperado de: <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/4119016-cual-diferencia-pension-jubilacion>
- Zuluaga, M. y Robledo, C. (2016). Alternativas para garantizar la seguridad económica en la vejez: desafíos para Colombia. *Revista CES Derecho*, 7(1), 39-50.

Anexos

Anexo 1. Declaración Consentimiento informado

Estimado(a) participante

Desde la asignatura Trabajo de Grado I, a cargo de la docente María Teresa Cuervo, las estudiantes María Celeste Cárdenas Henao, Dayana Ramírez Ipia y Daniela Serrano Drada, pertenecientes a la Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali, están llevando a cabo la investigación Significados del trabajo en jubilados que están en un empleo puente en Cali, dado que, la transición del trabajo a la jubilación implica modificaciones en diferentes niveles de la vida de la persona y el empleo puente responde a ese desequilibrio que se genera, donde el significado que la persona le otorga a este evidencia ese proceso de acomodación. En este sentido, se planteó como objetivo caracterizar los significados del trabajo de personas jubiladas que están en un empleo puente de la ciudad de Cali.

Se le invita a participar en la investigación, en donde se le realizará una entrevista semiestructurada la cual tendrá una duración de 2 horas. La recolección de esta información se llevará a cabo en el lugar acordado entre usted y las investigadoras.

Los riesgos y/o inconvenientes para participar en esta práctica investigativa son mínimos, sin embargo, consideramos importante decir que el tiempo que tome la realización de la entrevista puede variar entre cada participante. Antes de aceptar o rechazar su participación en la investigación, debe tener en cuenta lo siguiente:

- La decisión de participar en la investigación es completamente personal, libre y voluntaria
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente confidenciales, por lo contrario, se utilizará un código/pseudónimo para identificarlo.
- En el transcurso del estudio usted podrá retirarse en cualquier momento, agradeciendo que nos informe sus razones.
- En el transcurso del estudio nosotras podremos retirarnos en cualquier momento, y le explicaremos nuestras razones.

- NO recibirá ningún beneficio económico por su participación.
- NO tendrá que hacer un gasto económico durante su participación.

La investigación se enmarca en los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 24, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2005, establecida por el Congreso de la Republica de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, y en los artículos 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15, y 16 de la Resolución No. 0088430 de 1993 que regula de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud.

Tome el tiempo que desee antes de tomar una decisión; estaremos felices y dispuestas de responder a cualquier pregunta que tenga acerca de esta investigación. Si tiene más preguntas o un problema relacionado con esta investigación, usted puede contactar en cualquier momento a las investigadoras.

Yo, _____, identificado con CC _____ declaro que he sido informado(a) de los objetivos, fines del presente estudio a realizar por estudiantes de la Pontifica Universidad Javeriana Cali. Y obrando en forma Autónoma y Consciente, Acepto la participación en esta investigación. Se firma a los días _____ del mes _____ del año 20_____

Firma del participante

Nombre: _____

CC: _____

Teléfono: _____

Firma del estudiante 1

María Celeste Cárdenas Henao

1007621821

mariaceleste24@javerianacali.edu.co

Firma del estudiante 2

Dayana Ramírez Ipia

1002970411

dayana8924231@javerianacali.edu.co

Firma del estudiante 3

Daniela Serrano Drada

1144200051

danielaserranod@javerianacali.edu.co

Firma del docente encargado(a)

Martha Patricia Romero Caraballo

martha.romero@javerianacali.edu.co

Anexo 2. Entrevista

El primer aspecto para la realización de la entrevista será la preparación del espacio físico, teniendo en cuenta que, debido a la situación actual que enfrenta el país por la presencia del COVID-19, se deben seguir protocolos de bioseguridad o, en última instancia pasar a la virtualidad. En este sentido, para la realización de una entrevista presencial, se consideran los siguientes aspectos:

- Tener un espacio que permita una conversación en privado, para que el entrevistado pueda hablar con libertad y en confianza.
- Procurar que haya un mínimo de distracciones, es muy importante tener el celular en silencio o alejado del espacio de la entrevista.
- Tener preparado el dispositivo en donde se va a realizar la grabación de la entrevista, para que esto no quite tiempo y haga perder la rigurosidad.
- Disponer de un lugar cómodo para sentarse y que permita tener contacto visual.
- Tener agua disponible para el entrevistado y el entrevistador.

Dado el caso que la entrevista deba realizarse de manera virtual, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos para su preparación:

- Verificar que el entrevistado cuente con conexión a internet.
- Disponer de una plataforma de conexión que sea estable, sin límite de tiempo y que le permita al entrevistado tener un fácil acceso.
- Pedir al entrevistado que se ubique en un espacio en el que tenga un mínimo de distracciones y en donde preferiblemente no sea escuchado por nadie.
- Tener una conexión de internet estable.
- Verificar que el sonido y el medio de grabación estén funcionando.

Primer momento de la entrevista

En el primer momento de la entrevista se establece un ambiente de confianza, en el saludo, el entrevistador se pondrá de pie y de manera verbal y no verbal, se expresa calidez, para permitir

que el entrevistado se sienta cómodo desde el inicio. Seguido de esto, si la entrevista es presencial, se puede hablar de cómo fue el traslado hacia el lugar o de temas generales como el clima, el tráfico, aspectos de la naturaleza...

Posteriormente, se pasa a retomar los aspectos generales y el objetivo de la entrevista, luego se pasa a la firma del consentimiento informado, para esto, se le da al entrevistado el tiempo suficiente para leerlo y el entrevistador se muestra paciente y dispuesto a resolver cualquier pregunta. Después de la firma, se le indica que se pasará a la realización de las preguntas.

Segundo momento

A continuación, se presentan las preguntas que van a guiar la entrevista:

- Cuénteme acerca de su trabajo anterior y las actividades que realizaba, antes de la jubilación
- ¿Qué competencias debía tener para realizar las actividades?
- Cuénteme ¿Cómo fue su proceso de jubilación?
- ¿Qué sentimientos y emociones experimento durante este proceso?
- ¿Qué expectativas tenía de la jubilación?
- Cuénteme ¿Qué significa para usted ser una persona jubilada?
- Cuénteme, ¿qué trabajo tiene actualmente y que actividades realiza?
- Cuénteme ¿Qué lo/a motivó a continuar trabajando después de la jubilación?
- ¿Qué diferencias encuentra del trabajo anterior al actual?
- ¿Cómo sintió ese cambio?
- Ya me contó que antes de jubilarse trabajaba en _____ ¿El trabajo que tiene actualmente está dentro del mismo campo de acción?
- Considerando lo que me dijo anteriormente ¿Cómo se siente con el trabajo que realiza actualmente?
- En el trabajo actual, ¿Qué objetivos laborales tiene?
- Ahora podría decirme ¿Cómo se relacionan estos objetivos, con su vida personal?
- En el trabajo actual, ¿Ha desarrollado nuevas competencias? ¿Cuáles son?
- Cuénteme ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

- Y ¿Qué es lo que más le disgusta de su trabajo?
- En este último trabajo, ¿cómo distribuye su tiempo?
- Por el trabajo que está realizando actualmente, ¿recibe alguna remuneración o retribución?
- De acuerdo a todo lo que me ha contado ¿usted cómo nombraría el cargo o el rol que desempeña en su empleo actual?
- Teniendo en cuenta lo anterior, ¿Qué importancia tiene el trabajo para usted en su vida?
- Cuénteme ¿Cómo el trabajo ha influenciado la construcción de sí mismo?
- Considerando lo que me ha dicho: ¿Cuál es la relación del trabajo con su familia?
- ¿Cómo relaciona el trabajo con su círculo social?
- ¿Cómo relaciona el trabajo con sus pasatiempos?

Tercer momento

Para el cierre de la entrevista, se agradece al entrevistado por su participación y se le recuerda el manejo que se le dará a la información suministrada.