

**PERCEPCIÓN DE RETIRO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE CRUZ ROJA SEDE PASTO**

JORGE LUIS ORTIZ LÓPEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
SAN JUAN DE PASTO**

2017

**PERCEPCIÓN DE RETIRO LABORAL NATURAL EN TRABAJADORES
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CRUZ ROJA SEDE PASTO.**

JORGE LUIS ORTIZ LOPEZ

Asesora

Mg. SONIA MATABANCHOY

Co-asesor

CARLOS PARRA GUERRERO

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
SAN JUAN DE PASTO**

2017

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son Responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado por el Honorable Concejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Mayo de 2017.

Lista de contenido

	Pág.
RESUMEN	7
ABSTRAC.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
OBJETIVOS.....	23
Objetivo general.....	23
Objetivos específicos	23
METODO	23
Paradigma metodológico	23
Enfoque metodológico	24
Tipo de estudio.....	24
Participantes.....	24
<i>Unidad de Análisis</i>	24
<i>Unidad de trabajo</i>	25
Instrumentos de Recolección de Información	25
<i>Historia de vida</i>	25
<i>Grupos focales</i>	26
Procedimiento	26
<i>Fase I: acercamiento</i>	26
<i>Fase II: construcción de instrumentos</i>	27
<i>Fase III: sensibilización y consentimiento informado</i>	27
<i>Fase IV: recolección y sistematización de la información</i>	27

<i>Fase V: análisis de información</i>	27
<i>Fase VI: socialización de resultados a directivos de la Cruz Roja sede Pasto</i>	28
Elementos éticos y bioéticos.....	33
RESULTADOS	33
Percepción sobre retiro laboral	34
Fortalezas personales en el desarrollo de proyectos	37
Debilidades en el desarrollo de proyectos	39
Prospectivas en el desarrollo de proyectos personales y profesionales	41
DISCUSIÓN.....	43
CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
Anexos.....	63

PERCEPCIÓN DE RETIRO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CRUZ ROJA SEDE PASTO

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito, realizar un acercamiento comprensivo a las percepciones del proceso de retiro laboral de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, evidenciando, cómo afecta positiva o negativamente el desarrollo de los trabajadores en retiro. Se tuvo en cuenta una metodología cualitativa, apoyada en un enfoque histórico-hermenéutico, que permitió reflexionar sobre las percepciones de los participantes, desde su propia experiencia; también, se abordó desde un tipo de investigación etnográfico, interviniendo directa y continuamente con la comunidad. El grupo se conformó por siete trabajadores del área administrativa, que atraviesan la etapa de jubilación. Los principales resultados, demostraron que las percepciones giran en tres componentes fundamentales tales como: percepciones en relación al retiro laboral desde los elementos personales, familiares y económicos, así como también la descripción de las fortalezas y debilidades que perciben los Prejubilados al emprender nuevos proyectos dentro de las áreas personales familiares y económicas, finalmente se abordaron los elementos sobre la interpretación prospectiva que tiene el prejubilado en el desarrollo de proyectos a nivel personal y profesional. Se reconoció que todas las condiciones alrededor del tema tratado tienen un impacto directo sobre la forma como el trabajador se reconoce dentro de su contexto de participación. De acuerdo a los resultados identificados, pudieron establecerse algunas de las conclusiones acerca el retiro laboral y su influencia multidimensional respecto a las causas y consecuencias desencadenadas en los procesos de socialización del trabajador; así, las variables que influyen en las percepciones del retiro laboral, se encuentran ancladas a las características y/o expectativas al interior del entorno personal, familiar y económico, se identificó que el retiro laboral trae consigo elementos positivos como negativos frente al desarrollo del individuo, por lo cual se hace fundamental establecer posturas crítico-reflexivas en torno al retiro laboral para contribuir al desarrollo de propuestas que satisfagan las necesidades de los trabajadores dentro de su contexto.

Palabras claves: percepciones laborales, retiro laboral, prejubilados, área administrativa.

PERCEPTION OF RETREAT OF WORK IN WORKERS OF THE RED CROSS ADMINISTRATIVE AREA HEADQUARTERS

ABSTRAC

The purpose of the research was to make a comprehensive approach to the perceptions of the process of retirement of workers in the administrative area of the Red Cross Pasto headquarters, showing how positively or negatively affects the development of workers in retirement. It took into account a qualitative methodology, supported by a historical-hermeneutical approach, that allowed to reflect on the perceptions of the participants, from their own experience; Also, it was approached from a type of ethnographic research, intervening directly and continuously with the community. The group was formed by seven workers in the administrative area, who are going through the retirement phase. The main results showed that perceptions revolve in three fundamental components such as: perceptions regarding retirement from personal, family and economic elements, as well as the description of the strengths and weaknesses perceived by the early retirees when undertaking new projects within From the personal familiar and economic areas, the elements about the prospective interpretation of the pre-retired person in the development of personal and professional projects were finally addressed. It was recognized that all the conditions surrounding the topic dealt with have a direct impact on the way the worker is recognized within his context of participation. According to the results identified, some of the conclusions about the withdrawal from work and its multidimensional influence on the causes and consequences of the workers' socialization processes could be established; Thus, the variables that influence the withdrawal perceptions, are anchored to the characteristics and / or expectations within the personal, family and economic environment, it was identified that the retirement brings with it positive elements as negative in relation to the development of the Therefore, it is essential to establish critical-reflexive positions around the work retreat to contribute to the development of proposals that meet the needs of workers within their context..

Key words: labor perceptions, retired labor, early retirees, administrative area.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia y la construcción de la sociedad, el trabajo se ha constituido como una de las áreas de mayor participación de la vida en el ser humano, al significar para éste, un determinante clave que ofrece estrategias no únicamente de supervivencia, sino de manera perpendicular componentes frente a la potencialización de las capacidades individuales, reguladas a partir de las actividades cotidianas que se dan al interior del contexto laboral (Sirlyn, 2007). En consecuencia, el trabajo ofrece al individuo una estructura de participación e inclusión, relacionada con la posibilidad de establecer un desarrollo personal prospectivo, al abarcar las diferentes áreas y/o ámbitos de los que se hace parte (personal, familiar, social, económica entre otras); en este orden de ideas, la dimensión laboral, adquiere una relación multifactorial sobre la vida del hombre, al definir un índice en la realización personal que afectará la vida.

Desde otra perspectiva, este modelo empleado por la sociedad para estructurar y definir el manejo del tiempo y el cumplimiento de las actividades al interior del contexto de participación, define resultados anclados al trabajo, que alteran de manera multidimensional la vida del hombre, al representar una etapa de grandes presiones y cambios que afectan el quehacer y ser de la persona indistintamente las funciones cumplidas, transformaciones llevadas hasta la etapa final de la vida laboral y después de ésta.

La prejubilación y jubilación, como puede observarse, adquieren mayor representatividad al indicar una gran influencia en la realización personal a largo plazo; así como lo definen Bueno y Biz (2006), estos periodos en la vida del hombre, llevan a la adquisición de un estado que obliga a asumir nuevas funciones con inicios en la misma vida laboral y conducentes a la reorganización del rol desempeñado por la persona dentro de su contexto social.

Desde esta perspectiva, la transición de la vida laboral a los periodos de prejubilación y jubilación, provoca diversas respuestas frente a los cambios asumidos, en la mayoría de los casos representan condicionantes negativos, vinculados principalmente al deterioro del bienestar psicológico y social, observado en una disminución de la autoestima y las relaciones sociales (Sirlyn, 2007). El suponer este periodo, conlleva dificultades en los

procesos de ajuste de la persona, que, al no contar con las estrategias y herramientas adaptativas para la reconversión de las actividades desarrolladas hasta el momento, debe tolerar y confrontar circunstancias desfavorables para los procesos de desarrollo personal. Como lo recalca el autor, el impacto de este período de transición de la etapa laboral a la prejubilación y jubilación, presenta transformaciones multidimensionales sobre la persona, que, de no prestársele la atención requerida, ocasiona problemáticas y dificultades de acomodación en las esferas de interacción intra e interpersonal en las cuales participa el individuo.

Los trabajos realizados por Echeverri (1994), demostraron como los adultos mayores que atraviesan el período de jubilación, presentan sentimientos de insatisfacción frente a los estilos de vida asumidos; dando a entender la necesidad e importancia de generar un conocimiento aplicable alrededor de las problemáticas existentes en la calidad de vida de la población que se encuentra esta etapa. Según Amén y Fonseca (1977) El detrimento en la salud integral de los adultos mayores, conduce al desmejoramiento en los factores psicofísicos, que termina en problemas de ansiedad, depresión, temor, trastornos de sueño (Amén & Fonseca, 1977 citados en Cruz, 2011). Dichas condiciones frente al deterioro en la calidad de vida del adulto mayor, están relacionadas con las características del ciclo vital, con lo cual el enfrentar procesos frente a la aceptación de las condiciones que afectan a la persona, afectarán positiva o negativamente, dependiendo del desarrollo de las características personales frente a la experiencia individual y colectiva.

Los elementos propuestos hasta el momento en relación a la compleja realidad de la etapa laboral y los periodos subsecuentes de prejubilación y jubilación, como puede entenderse, del mismo modo como desencadenan consecuencias positivas, pueden desencadenar la aparición de condiciones negativas a los procesos de desarrollo personal durante la vejez, asociados a aspectos como las percepciones que la persona adquiere de sí misma, que tal como lo menciona Sirllyn (2007) el momento de la jubilación trae consigo dificultades relacionadas con la imposibilidad de la persona a asumirse como activas y proactivas ante las nuevas actividades a realizar; condición reforzada por los paradigmas y esquemas socioculturales de discriminación por la edad, incidentes en la aparición de procesos inflexibles que reconocen al adulto mayor como alguien que no puede aspirar a un empleo.

Rosales y Donoso (2009) mencionan que la jubilación se constituye como un problema social debido a la ruptura de formas de vida establecidas y todos los cambios subsecuentes que supone dicho proceso, estas percepciones generalizadas, de modo implícito constituyen respuestas desfavorables para las personas en proceso de jubilación, al distorsionar la forma como el adulto mayor se reconoce ante los cambios y experiencias a afrontar una vez entre en etapa de jubilación. La profundización y complejidad alrededor de la jubilación, constituyen consecuencias de vital importancia, al ocasionar la aparición de dificultades y problemáticas individuales y sociales, que generan manifestaciones de diversa índole en la persona.

Desde los planteamientos generados por Santamaría (2010), otra de las dificultades que presenta la jubilación, se relacionan con los procesos pensionales, al encontrarse una problemática en la accesibilidad de estos beneficios, debido a los trámites tardío, la dilatación en los procesos y la falta de seguridad respecto a obtener una jubilación digna. Estas condiciones, involucran directamente la aparición de crisis y problemáticas en el adulto mayor relacionadas con la estabilidad emocional, física, social y económica, al desembocar en una distorsión en el rol de la persona dentro del contexto de desenvolvimiento. Las complicaciones alrededor de las esferas de desenvolvimiento en el período de prejubilación y jubilación, así como lo menciona Cruz (2011), tienen una raíz intrínseca y extrínseca, que alteran la construcción y consolidación de percepciones ante la jubilación; generando un inconformismo respecto a las condiciones de jubilación, asociados generalmente a la ineficacia en el sistema pensional (Zuluaga, 2012 citado en Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

El carácter transversal de las dificultades en las percepciones de la prejubilación y jubilación, parte de las personas que entran en estos periodos, ofrece una mirada global sobre el impacto y profundización de dichas consecuencias, que al no ser reconocidas como problemáticas desencadenan crisis en la calidad de vida de la población afectada. Considerando el papel e influencia de las percepciones en las construcciones personales en la etapa de prejubilación y jubilación, es importante reconocer como esta interpretación se sustenta en la organización de significados que cada individuo realiza a través de los procesos mentales que se gestionan su interior (Feldman, 1999 citado en Rosales y Donoso, 2009). Por tanto, las percepciones ante el retiro laboral, confluye en establecer condiciones

desfavorables para el prejubilado, al desencadenar apreciaciones que minimizan las fortalezas y fortalecen las debilidades internas y externas, que se constituyen como grandes conflictos en la etapa de adaptación a la jubilación. Estos hechos, desde la mirada de Sirlyn (2007), confluyen en reconocer que el rechazo y negación ante el proceso de jubilación pueden afectar el desarrollo de actividades y proyectos, debido a la falta de sentido de vida que el jubilado tiene por el distanciamiento brusco de las actividades realizadas hasta el momento. La profundización en estas condiciones, tiene como resultado una pasividad generalizada del prejubilado, quien no se asume como una persona capaz de planear y ejecutar nuevas acciones que le permitan lograr una mejor adaptabilidad a las nuevas circunstancias afrontadas.

Esta realidad, deja entrever una falta de preparación por parte del prejubilado, al percibir como negativo el afrontamiento de las nuevas experiencias, reconocidas e interpretan como problemáticas que afectan la calidad de vida de la persona (Bueno & Biz, 2006). Por tanto, así como lo menciona Sirlyn (2007) esta pérdida gradual en la capacidad adquisitiva, deterioro en las habilidades y capacidades individuales, el debilitamiento de las redes sociales y la pérdida de identidad, pueden constituirse como situaciones estresantes ante la posibilidad de ejecutar proyectos que contribuyan al desarrollo integral de la persona en los diferentes ámbitos de los que hace parte. Así mismo, desde la perspectiva de Havighurts (2005 citado en Rodríguez, 2010) cabe resaltar, como la aparición de cambios en el ciclo de envejecimiento, representados en la disminución de la fuerza y la salud, la jubilación y reducción de ingresos, la búsqueda de nuevos roles sociales y la pérdida del cónyuge, puede influir en la disminución de la participación social. La inclusión e integración de estos aspectos relacionales, como puede verse, inciden en la interpretación que el adulto mayor puede realizar el desarrollo proyectos productivos que favorezcan las nuevas condiciones en los estilos de vida que asumirá una vez entre en la etapa de jubilación.

A partir de las experiencias y vivencias de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, se tuvo la oportunidad de comprender como las percepciones sobre el retiro laboral pueden relacionarse directamente con el afianzamiento o deterioro en la calidad de vida de la población a partir de la identificación de dichas percepciones en los ámbitos de inclusión personal, familiar y económico; del mismo modo, a través del

reconocimiento e influencia de estas percepciones sobre las fortalezas y debilidades en cuanto al desarrollo de estos proyectos y finalmente, desde la interpretación prospectiva que tienen los prejubilados en la planeación, ejecución y evaluación de los proyectos personales y profesionales que pueden proponerse desde las características internas y externas al sujeto. Como pudo identificarse, la realidad emergida en los prejubilados y las necesidades que surgen por el proceso de retiro laboral, se desencadenan temores en relación a esta etapa del ciclo vital, pues este periodo se encuentra asociado con la aparición de estados de ánimo depresivos, pérdida del sentido de vida, desinterés desarrollo de nuevas actividades entre otras consecuencias. La ejecución de la investigación, se justificó desde el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones, al ofrecer las herramientas necesarias para comprender e la realidad emergente de los procesos de jubilación de este grupo de trabajadores.

La importancia de trabajar alrededor de las percepciones sobre el retiro laboral en población prejubilada, hace indispensable establecer elementos teóricos que sustenten con mayor claridad el tema tratado. De ahí que se aborden temas como el envejecimiento, entendido como una etapa de desafíos sociales, económicos humanitarios que involucran de manera directa a toda la comunidad (Andrews, 1999 citado en CEPAL, 2000); que, en correspondencia con el tema de jubilación, abarquen procesos multidimensionales como los mencionados por Belsky (1999) para quien el período del retiro laboral en muchas de las ocasiones se encuentra asociado a problemáticas como la pobreza, exclusión, marginación e inequidad social, en los sectores vulnerables, desencadenando demandas sobre la población adulta mayor. Se sobreentiende como las dificultades que han acompañado al proceso de envejecimiento, a nivel mundial alteran la calidad de vida de la población, que al no cumplir con unos estándares y/o condiciones sociales, se ven abocados a enfrentar problemáticas en todas las esferas en las que hace parte un individuo.

Colombia, no ES ajena a la realidad afrontada por la comunidad de adultos mayores, progresivamente a evidenciado un desafío sociopolítico, el cual ofrezca las condiciones adecuadas frente al desarrollo integral de esta población, en cumplimiento del legítimo derecho e inclusión social. Es evidente la necesidad de proyectar mejores condiciones para la población jubilada, que no únicamente se relacionen con los aspectos económicos sino de manera integral, se ofrezca respuestas satisfactorias en el establecimiento condiciones que

contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población desde la implementación de estrategias y herramientas que atiendan el fenómeno del retiro laboral (DANE, 2010). Este tipo de acontecimientos, así como lo aluden Dulsey y Arrubla (2013) lleven al Estado a desarrollar una política nacional que busca restituir los derechos de la población afectada de acuerdo a las demandas existentes, generando acciones a corto, mediano y largo plazo dirigidas a reconocer en la etapa de envejecimiento procesos de interdependencia que augure una calidad de vida para los adultos mayores al ser reconocida como una parte fundamental de la sociedad, merecedora de respeto y dignidad. Por ello que la política contenga elementos de desarrollo social y económico considerando programas que reduzcan la pobreza y prolonguen la salud y bienestar de las personas mayores en entornos favorables y solidarios.

El Cepal (2003) como respuesta a la ineficacia en los procesos de retiro laboral, estableció una edad obligatoria para la jubilación que supone la anticipación y planificación en los estilos de vida, que disminuyen las oportunidades de las personas mayores a participar en el mercado laboral y, por ende, limitan sus capacidades en la generación de ingresos económicos (citado en Cepal, 2004). Lloyd, Miño y Davila (1999) consideran que el envejecimiento desde una dimensión social, puede vincularse a la generación de experiencias positivas como negativas, como en el caso de la:

Jubilación, que divide “A los activos de los pasivos. Los segundos improductivos están definidos socialmente como personas mayores de 65 años que no trabajan, que tienen que ser “sostenidos y mantenidos” por los miembros activos (productivos) de la sociedad o por los familiares que puedan satisfacer sus necesidades (alimento, abrigo, vivienda y recreación). (Citados en Sánchez, 2012, P. 38)

Por tanto, la comprensión alrededor de los procesos de envejecimiento y retiro laboral, demandan un mayor nivel de interpretación de la realidad abordada, a fin de identificar las demandas que pueden vivenciar los actores de la Cruz Roja sede Pasto frente a su calidad de vida. De este modo, las necesidades al interior de las experiencias vividas por los trabajadores del área administrativa que están en proceso de retiro laboral, ofrece una perspectiva, que requiere de una mayor atención para ofrecer mejores condiciones en los procesos de jubilación. Debido a que la sede de la Cruz Roja en Pasto funciona como

IPS, prestando servicios de atención médica, hospitalaria y clínica, así como una vinculación directa con EPS (Cruz Roja 2015), requiere conocer y establecer planes que propendan al mejoramiento de las condiciones enfrentadas por la población en la actualidad.

El desarrollar esta investigación, permitió identificar las percepciones de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, sobre el retiro laboral, comprendiendo cada una de las consecuencias que se desencadenan a raíz de estos nuevos procesos, relacionados con temores frente a la posible inactividad, así como problemáticas en torno al desarrollo emocional familiar y social debido a la aparición de percepciones poco claras frente al reconocimiento de sí mismos.

La relación entablada entre lo mencionado hasta el momento respecto a las características en la etapa de prejubilación y jubilación, dejan entrever como a raíz del período de retiro laboral pueden desencadenarse una multiplicidad de consecuencias que en la mayoría de los casos alteran la calidad de vida de la población, quienes, al establecer percepciones poco eficientes respecto a su situación actual, no responden satisfactoriamente a los cambios suscitados, debido a la distorsión del rol personal y social en el contexto de participación, conduciéndoles a éstos individuos a asumir actitudes pasivas respecto a la posibilidad de planear y llevar a cabo diferentes propuestas que contribuyan a su desarrollo personal. Moragas (2012) da muestra de la multiplicidad de dificultades y/o problemáticas desencadenadas al raíz de los procesos de jubilación, según este autor, el receso en las actividades laborales, determina productos poco satisfactorios para el desarrollo del prejubilado, puesto que el receso en el desarrollo de las actividades cotidianas, tiene implicaciones directas con el deterioro en las capacidades mentales, físicas y emocionales.

En un estudio realizado por Mesías (2013) determinó como la influencia de los factores intralaborales, repercute sobre las percepciones del clima laboral en las diferentes áreas de trabajo de la institución. Esta posibilidad de reconocer como las percepciones de los trabajadores se ve influenciadas por el tipo de relaciones gestadas al interior del clima organizacional, le permiten a la presente investigación, reconocer como la consolidación de percepciones respecto a las actividades desarrolladas dentro de un contexto pueden variar según el tipo de experiencias que se evidencian en un momento determinado. La relevancia

en estos elementos, apoyó la ejecución de la investigación, al trabajar sobre las percepciones gestadas sobre el retiro laboral.

Rueda (2014) realizó su trabajo alrededor de las percepciones con población laboral donde se identificó como los estilos de liderazgo al interior de la institución, pueden afectar de manera directa las percepciones respecto al clima organizacional por parte de los funcionarios administrativos de una institución; por tanto, dependiendo del tipo de acciones o actitudes del equipo de trabajo, se ajustan las percepciones en relación al clima laboral. La importancia de este trabajo en relación a la presente investigación, apoyó en demostrar la significancia y relevancia del estudio de las percepciones tiene una influencia directa sobre la forma como las personas se asumen, considerando la influencia del contexto.

Landata y Ojeda (2011), mostraron como los cambios emocionales tras la jubilación pueden verse relacionados con el tipo de pensamientos sobre este proceso, debido a que existen nuevas condiciones que la persona afronta, se relacionan con los comportamientos y su interpretación desde las experiencias individuales que se hayan desencadenado durante su desarrollo laboral, así como también, las expectativas ante las actuales circunstancias. Los resultados de este estudio, apoyaron a la presente propuesta, en demostrar como el retiro laboral se encuentra ligado a factores económicos, sociales, familiares y a la oportunidad que tiene el jubilado en buscar alternativas que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida durante esta etapa.

La investigación realizada por Rodríguez, Valderrama y Molina (2010), contribuyó a establecer procesos de intervención eficaces para adultos mayores, gestionando planes de acción mejoren la calidad de vida de la población, reconociendo las necesidades reales desde la cultura, las condiciones sociodemográficas y demás condiciones que afectan los procesos de desarrollo. El aporte a la investigación, está en comprender la necesidad de favorecer estrategias y herramientas proclives a identificar las necesidades y demandas que la población presenta en su calidad de vida. Barahona y Sarsosa (2008), demostraron como las percepciones sobre los contextos laborales, pueden verse afectados por los cambios suscitados en un momento determinado, del mismo modo se reconoció como este tipo de percepciones obliga a los trabajadores a movilizar cambios dentro de sus funciones, al ver que los procesos se encuentran mediados por nuevas situaciones y circunstancias que requieren modelos alternativos de intervención. Con este estudio se determinó como las

percepciones dentro de los trabajadores pueden asumirse como problemáticas cuando no se satisfacen adecuadamente las necesidades dentro de las experiencias. El proyecto realizado por Chiesa y Sarchielli (2008) posibilitó comprender como el apoyo ofrecido a las personas prejubilados, influye y contribuye a reducir los estados de ansiedad de las personas tras la jubilación; debido a que este periodo se caracteriza por generar un mayor nivel de preocupación vinculado a la pérdida de identidad personal y social; por ello se requieren del apoyo de los grupos cercanos para establecer redes que contribuyan aceptar esta condición como una etapa natural del ciclo vital. Para la presente investigación, los principales aportes se enfocan en establecer la relación directa que existe entre la etapa de retiro laboral y las respuestas negativas frente a esta nueva etapa.

Desde otras perspectivas, los trabajos realizados por Isaksson y Johansson (2000), sobre retiro laboral, se enfocaron en analizar los efectos de este proceso durante los dos primeros años mediante grupos de comparación de prejubilados y trabajadores, encontrando la presencia de una vulnerabilidad en la decisión del retiro y la necesidad de continuar en el trabajo; esto, asociado al bienestar psicológico que ocasiona estar ocupado, por otra parte se identificó que en mujeres con trabajos de menor calidad, se tiende a aceptar de manera positiva el retiro temprano a diferencia de los hombres. Se considera que la etapa de retiro laboral representa para el prejubilado un mayor nivel de ansiedad que incrementa los problemas de salud. Lizaso, Sánchez y Reizábal (2008), reconocieron como las variables sociales y psicológicas alteran el estado de salud del prejubilado, puesto que se vinculan a estados de ansiedad y depresión, de ahí que se vea oportuno el desarrollo de actividades sociales, físicas y personales, contribuyentes a reducir estos niveles de ansiedad por retiro laboral y beneficiar nuevas experiencias constructivas. El trabajo realizado por Zapata (2001) posibilitó entender como los conceptos de vejez, particularmente se ven relacionados con la pérdida de identidad y rol social, que aunado a los procesos de retiro laboral agudizan la crisis que se enfrenta durante esta etapa. Por ello que se desarrollen mejores condiciones de apoyo y reconocimiento activo del papel del adulto mayor dentro de la sociedad, fomentando la participación del mismo en las diferentes actividades sociales en escenarios amigables para la vida del adulto.

El abordaje del retiro laboral como tema principal de investigación, permitió reconocer una parte fundamental del desarrollo humano, desde las implicaciones y

consecuencias que traen consigo las diferentes experiencias, pues como lo considera Alpizar (2011) “el impacto que puede tener para las personas la transición de una etapa activa a una etapa menos activa puede desencadenar afecciones que van desde el detrimento de la salud física, emocional y social de la persona” (p. 1), en este caso, las crisis sufridas por la población prejubilado, se originan como respuesta a los cambios y transformaciones ocurridas en sus experiencias laborales cotidianas que aún nadas a la ausencia e ineficacia de las estrategias de afrontamiento, imposibilitan el desarrollo adecuado de la persona desde su desarrollo integral. De acuerdo a Lehr y Dreher (1976 citados en Quiroz, 2000) la aparición de estas crisis conlleva la necesidad de reorientar los estilos de vida personales, familiares, económicos y sociales, pues los efectos negativos que van anclados a la jubilación, requieren de nuevas medidas que posibiliten una adaptación adecuada a estas condiciones.

Autores como Bueno y Buz (2006), consideraron que la jubilación se significa en cada persona en forma diferente, dependiendo de las experiencias que afronte cada individuo a nivel personal, social, económico entre otros, asimismo, se tienen en cuenta la calidad de las herramientas que cada persona posee para dar respuesta a las diferentes situaciones en cada una de las etapas del ciclo vital. Según esta visión, se hace imprescindible replantear, evaluar, fortalecer y comprender apropiadamente cada uno de los aspectos relacionados con el impacto e influencia del retiro laboral sobre la calidad de vida de los jubilados. Pues tal como lo establecen Havighurts, Kuhlem, Lehr, Tarler (1976 citados en Quiroz, 2000), una de las problemáticas en hombres y mujeres en edad avanzada, se relaciona transversalmente con la vida laboral, ya que el término que esta etapa llega a reconocerse como el comienzo real de la vejez, ya que mientras la persona tiene una actividad permanente alrededor del trabajo, la vejez representa una característica venidera dentro del futuro, a la cual no se le presta la atención debida según el impacto sobre la persona y su desarrollo.

Las dificultades y problemáticas alrededor de las condiciones del retiro laboral, particularmente emergieron como resultados de las situaciones afrontadas por las personas una vez esta etapa se vea como inevitable. En este orden de ideas, las dificultades emergentes al retiro laboral, no únicamente presentan una condición sobre la finalización de una etapa de la vida activa dentro del contexto de laboral; esta etapa, ejerce una mayor

complejidad, al verse una relación intrínseca entre los diferentes componentes y condicionantes en el sentido de vida a largo plazo.

Para Aguirre (2011), el retiro laboral amerita de la ejecución de procedimientos de sensibilización, capacitación y reconocimiento de capacidades del personal que se encuentra próximo a experimentar este periodo, estableciendo ategias y/o herramientas que pueden favorecer el afrontamiento del desempleo, mejorando la actitud y la generación de instrumentos efectivos, hacia la adaptación de la persona alrededor de los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros entre otros, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la persona retirada. Esta etapa representa una serie de problemáticas dentro del contexto sociopersonal, con efectos multidimensionales, al alterar las características circunscritas a los cambios ocurridos tras el retiro laboral y la reconfiguración de los roles sociales.

Este acercamiento a la realidad afrontada por el retiro laboral y su impacto a las percepciones generadas por los prejubilados en la Cruz Roja sede Pasto hizo indispensable el poder reconocer y comprender cómo las percepciones frente al retiro laboral, afectaron positiva o negativamente los estilos y calidad de vida, de los trabajadores del área administrativa próximos a su jubilación dentro de esta institución.

En consonancia con el tema tratado, se hizo indispensable el abordaje sobre las percepciones, entendidas como un proceso de formación y representación mental donde se abstraen las cualidades esenciales de las situaciones afrontadas en un momento dado de la experiencia personal y colectiva, configurando las situaciones actuales. En este orden Sperring (2004) alude que "Lo que percibimos en un momento dado depende, no solamente de la naturaleza del estímulo existente, sino también de los antecedentes que le afectan: nuestras propias experiencias sensoriales asadas, nuestros sentimientos del momento, nuestros prejuicios, deseos actitudes y fines general" (p. 39).

Si la percepción se define como un proceso cognoscitivo, el comprender la organización de estímulos ambientales y estudio respuestas sobre la experiencia significativa en la persona, en el caso del retiro laboral la búsqueda de los elementos de información y categorización respecto a las experiencias, pueden definirse desde cada una de las condiciones que se establecen dentro de la persona prejubilado hacia el presente y futuro próximo, desde la construcción del autoconocimiento y reconocimiento del sí mismo

dentro del campo de acción, esto a partir de las condiciones sobre su percepción en torno al retiro laboral.

Campos y Escobar (2014) con su investigación, reconocieron que dentro de los procesos de retiro laboral, los trabajadores deben reajustar sus percepciones respecto a la realidad, para alcanzar mejores procesos de adaptación a los cambios suscitados dentro de esta etapa. Galvanovskis y Villar (2000 citados en Bueno y Buz, 2006) en sus trabajos acerca de la jubilación, establecen que esta etapa al representar el final de la actividad laboral y el comienzo en la reorganización en los estilos de vida, las personas jubiladas, necesitan modificar la estructura de las funciones, hábitos, organización de la vida cotidiana además de los sentidos de eficacia y competencia personal dentro de la sociedad.

Como puede pensarse la modificación en las diferentes estructuras a raíz del retiro y jubilación, provocan cambios a nivel intrapsíquico que lleva a la persona asumir percepciones definidas sobre este periodo; no obstante, puede establecerse como las diferentes percepciones presentan una influencia multidimensional al provocar en la mayoría de los casos desajustes sobre el reconocimiento de sí mismo del trabajador prejubilado, llevándole a experimentar problemáticas en los procesos de adaptación que afectan su desarrollo integral.

Otro de los elementos representativos respecto a la investigación, se relaciona con las fortalezas y dificultades percibidas por los prejubilados frente a las actividades que pueden realizar una vez el retiro laboral sea inevitable, en este sentido tal como lo define la investigación realizada por Quiroz (2000), considerando que el trabajo se define como la extensión en el reconocimiento positivo de la persona frente a su autoestima, al ubicar al ser humano como un agente productivo, las fortalezas están ancladas a contribuir sobre los elementos del desarrollo personal de manera satisfactoria, al propiciar la formación de estructuras mentales apropiadas, conduciendo a la persona jubilada a emancipar desarrollar proyectos que logren satisfacer aquellas necesidades personales y colectivas que aparecen dentro del proceso de envejecimiento. No obstante, la jubilación se reconoce en muchos de los casos como un factor negativo respecto a la capacidad del trabajador en asumirse como una persona proactiva y productiva a corto y largo plazo, pues no existen las herramientas adecuadas que le incentiven a la persona proyectarse como un agente capaz de satisfacer aquellas demandas que existen dentro de su campo de trabajo.

Estas valoraciones respecto a la capacidad identificar las fortalezas y dificultades dentro de la persona en retiro laboral, requieren establecer nuevos lineamientos mediante los cuales los jubilados puedan desarrollarse en escenarios personales, familiares, sociales, económicos entre otros, desde condiciones de aprovechamiento de las capacidades individuales, enfocadas hacia la participación activa de la población y la construcción de una realidad fundamentada en la adquisición de herramientas ante estas experiencias contemporáneas. Según Oviedo (2004) el intento de agrupación de la información circundante dentro del medio, a través de unidades simples que permiten a la conciencia construir una noción de los objetos externos, mejorando la capacidad de abstracción de la realidad, puede propiciar el desarrollo de percepciones positivas cuando existe un mayor aprovechamiento de las capacidades endógenas así como el empleo de las condiciones exógenas dentro de las situaciones experimentadas.

Teniendo en consideración estos elementos mencionados alrededor de las fortalezas y debilidades en las percepciones de los prejubilados, tal como lo define Alpizar (2011), cabe considerar que, en la mayoría de las situaciones a raíz de las características de los procesos de retiro laboral, prejubilación y jubilación, en los adultos mayores se forman condicionantes poco favorables en la calidad de vida de la persona, estos elementos dejan entrever que una vez la persona entre proceso de jubilación, durante las primeras etapas de esta etapa, no alcanza visualizarse como una persona productiva dentro del campo de desarrollo, lo cual implica la presencia de percepciones negativas desde un reconocimiento personal. En tanto que Sirlyn (2007) considera como las diferentes situaciones afrontadas en relación al retiro laboral y jubilación, desencadenan en el individuo el establecimiento de estrategias y herramientas poco efectivas de carga enfrentar este periodo de manera satisfactoria, de ahí la condición de asumirse como una persona desplazada e inutilizada, al verse aislada dentro del campo laboral. Desde la perspectiva de Madrid y Garcés (2000) se establece que las expectativas que presente el trabajador respecto a las nuevas etapas del ciclo vital, como la jubilación, influyen en las perspectivas y ajustes correspondientes a este estadio, en tanto que si las expectativas se reconoce como positivas se obtendrá como resultado un adecuado ajuste de satisfacción a la jubilación, mientras que si las expectativas son negativas, se cae en la probabilidad de fracasar en los procesos de adaptación a dicha faceta de la vida. Según como lo identificaron estos autores en su investigación, existe una

condición particular en que las perspectivas o expectativas frente a las nuevas etapas de la vida, para las mujeres se orientan hacia el cumplimiento de propuestas o proyectos a nivel social y personal, mientras que para los hombres estas condiciones se enfocan hacia el desarrollo de propuestas profesionales.

Como puede entenderse, el abordaje de la temática tratada desde las prospectivas que presentan un grupo de prejubilados del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto ante el retiro laboral, permite entender las dificultades que deben confrontarse durante las primeras etapas de este proceso, puesto que, debido a la incapacidad de asumirse como personas activas y productivas, en la mayoría de los casos, los prejubilados no se visualizan como agentes activos en desarrollo, ejecución y evaluación de proyectos frente esta etapa del ciclo vital. De ahí que se encuentre fundamental, conformar una visión clara respecto a las necesidades que desafían los trabajadores prejubilados, a fin de lograr una mayor comprensión de su realidad desde las diferentes condiciones y circunstancias que se circunscriben dentro de la realidad actual.

El desarrollo de la presente investigación, se sustentó en la importancia para la psicología organizacional, el estudio de las percepciones sobre retiro laboral, en tanto representa un componente importante dentro de los procesos de desarrollo humano gestados al interior del campo de trabajo, disponiendo así que una mayor comprensión de los procesos organizacionales y la posibilidad de establecer medidas, estrategias, herramientas que contribuyan al fomento de una estructura personal.

Esta investigación respaldó y aportó al programa de psicología de la Universidad de Nariño al apoyar, los procesos dentro del contexto regional y municipal fortaleciendo los conocimientos y aplicabilidad de la psicología organizacional dentro de los contextos reales de trabajo, De ahí la elección de los ejes de trabajo, sobre las percepciones y el retiro laboral, se constituyeron en elementos representativos desde los procesos de formación institucionales, que pueden aplicarse favorablemente en otros contextos con condiciones y características similares a esta investigación.

Finalmente, el desarrollo o de la investigación al interior de la institución de la Cruz Roja sede Pasto, contribuyó a mostrar una realidad que se evidencia al interior del personal prejubilado, dando entender cómo la realidad al interior de un retiro inevitable en el contexto laboral, puede afectar el desarrollo personal de la persona una vez entre en este

periodo. De ahí que se realizara ante las directivas de la institución la socialización de los resultados que se identificaron al interior de la población que labora en el área administrativa, permitiéndoles identificar y comprender la representatividad que tiene esta etapa alrededor del ciclo vital en el cual se encuentran los trabajadores.

OBJETIVOS

Objetivo general

Comprender la percepción del proceso de retiro laboral de los trabajadores del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto.

Objetivos específicos

Identificar que percepción tiene el prejubilado del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto respecto a los posibles cambios a nivel personal, familiar y económico posterior a su retiro laboral natural.

Describir las fortalezas y debilidades que percibe el prejubilado para emprender nuevos proyectos a nivel personal, familiar y económico.

Interpretar que prospectiva tiene el prejubilado del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto frente a nuevos proyectos a nivel personal y profesional.

METODO

Paradigma metodológico

Esta investigación se desarrolló desde el paradigma cualitativo, pues según como lo presentan Pulido, Ballén & Zúñiga (2007), uno de los elementos representativos de este paradigma, se orienta establecer un contacto directo con los actores y escenarios en los cuales se da lugar la producción de significados culturales, sociales y personales, posibilitando la manifestación y reconocimiento de la estructura social dentro del campo de trabajo.

Según esos elementos, la presente investigación se desarrolló desde este paradigma metodológico, pues buscó comprender la percepción del retiro laboral, en los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto. Por lo tanto, uno de los aspectos fundamentales que contribuyó a la ejecución del trabajo, fue determinar de qué manera las

experiencias individuales y colectivas del grupo posibilitó ejercer un conocimiento alrededor del tema tratado, haciendo posible la identificación de las fortalezas, debilidades, capacidades, oportunidades alrededor de los procesos de prejubilación.

Enfoque metodológico

El enfoque sobre el cual se apoyó este trabajo investigativo, fue el histórico hermenéutico, pues tal como lo mencionan Zichi y Omery (1994), a través de sus planteamientos, este enfoque se busca dar sentido a las experiencias y acciones humanas desde las manifestaciones personales y la vida en sociedad (citados en Buendía, Colás & Fuensanta, 1998). De ahí que esta construcción de sentidos debe a partir de la interpretación de los fenómenos humanos identificados objetivamente en el ámbito de relaciones interpersonales en el contexto laboral.

Se eligió este enfoque, pues a partir de las interpretaciones asumidas por el grupo de trabajadores de la Cruz Roja sede Pasto en proceso de jubilación, se pudo ofrecer un acercamiento a las comprensiones sobre retiro laboral, desde la aceptación o no de este proceso. Esta construcción de significados, permitió dar una perspectiva clara en torno a los significados, manifestados por parte de los trabajadores en el reconocimiento e influencia al interior de sus experiencias de vida.

Tipo de estudio

Desde el tipo de investigación, se reconoció como oportuno trabajarlo desde los procesos etnográficos, pues estos posibilitaron la descripción, comprensión y significación de cada una de las ideas y creencias desarrolladas al interior del grupo de trabajo de la Cruz Roja sede Pasto, así como estas experiencias continuas en el contexto de desenvolvimiento, admiten formar una perspectiva particular y específica en torno al retiro laboral (Patton, 2002; McLeod y Thomson, 2009 citados en Brenes, 2014).

Participantes

Unidad de Análisis

La unidad de análisis de la presente investigación, la constituyeron los trabajadores del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto.

Unidad de trabajo

La unidad de trabajo se conformó por un grupo de siete colaboradores del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto; cuyas características son estar en procesos de jubilación.

Instrumentos de Recolección de Información

La recolección de información al interior del presente trabajo investigativo, se realizó a partir del apoyo de instrumentos como la historia de vida y grupos focales, pues herramientas, posibilitaron identificar un mayor nivel de comprensión sobre las experiencias y vivencias que el grupo de trabajadores de la Cruz Roja sede Pasto ha afrontado alrededor del tema de prejubilación.

Historia de vida

Moje (2011), considera que la historia de vida es un medio útil para comprender las características de los procesos sociales, a partir de las experiencias que cada persona, grupo u organización han asimilado a lo largo de su vida. Por tanto, un aspecto importante se centra en la capacidad de recordar diferentes eventos y/o situaciones significativas, a fin de comprender la vida social y el despliegue al interior de las experiencias individuales concretas. En el caso particular de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, este instrumento, posibilitó el envejecimiento de diferentes expectativas y/o representaciones que se han construido a lo largo de la vida de cada uno de los participantes, constituyéndose como elementos significantes alrededor de las experiencias actuales en torno a los procesos de retiro laboral.

Las diversas experiencias de vida, se constituyen como un elemento de trabajo para las historias de vida, pues se posibilita realizar una dialéctica entre los hechos pasados, y los evidenciados en la actualidad; reconociendo las experiencias simbólicas individuales, a través de su influencia social en la vida cotidiana. Como se ha mencionado, el abordaje de las experiencias de vida de cada uno de los colaboradores administrativos de la Cruz Roja sede Pasto, permitieron profundizar en aquellos aspectos relevantes que marcan en sí su comprensión e interiorización sobre los procesos de jubilación y cómo esto puede afectar el desarrollo integral de su calidad de vida en la actualidad (Anexo 2).

Grupos focales

Monje (2011), las características del grupo focal se establecen a partir de la organización y planeación previa de la temática a tratar, estableciendo algunos lineamientos orientadores, que poco a poco se van profundizando de un determinado asunto discutido con la población. Los resultados que ofrece el grupo focal, están orientados a registrar de manera grupal cuál es la realidad y experiencia, establecida en torno a un tema en particular, es así como se tiene un contexto cultural y social, que incluye la comprensión de los diferentes procesos desarrollados.

Desde el contexto en particular alrededor de los trabajadores de la Cruz Roja sede Pasto, gracias al grupo focal se tuvo la oportunidad de profundizar y construir unos elementos puntuales y significativos en torno al tema de retiro laboral, a partir de las percepciones e ideas que cada uno de los colaboradores tuvo en torno al tema tratado. El desarrollo de esta herramienta, posibilitó progresivamente plantear algunos elementos que se desarrollaron en conversación y acuerdo con todos los trabajadores a fin de abordar de manera profunda las características del retiro laboral, así como sus influencias, impacto alrededor de las experiencias afrontadas posteriormente (Anexo 3).

Procedimiento

El presente estudio se organizó y llevó a cabo mediante la organización de una serie de fases que guían el proceso de manera cronológica y sistemática según los objetivos planeados.

Fase I: acercamiento

El desarrollo de esta fase se enfocó en establecer una perspectiva clara en torno a la realidad del contexto social, lo cual permitió establecer los lineamientos claros frente a la situación afrontada por el grupo de trabajadores del área administrativa prejubilados y su percepción en torno al retiro laboral próximo. A través de esta fase, se posibilitó un acercamiento con los trabajadores, a fin de lograr una mayor comprensión de la realidad estudiada.

Fase II: construcción de instrumentos

En torno a esta fase, se posibilitó la elección los instrumentos, con los cuales se favoreció la recolección de información referida al tema tratado. Así mismo, se realizó una evaluación y aplicación de las características evidenciadas en el área administrativa de Cruz Roja sede Pasto.

Fase III: sensibilización y consentimiento informado

Durante esta fase se realizó la presentación de los objetivos de la investigación, a fin de solicitar el permiso a la población para el desarrollo del trabajo, a partir de la firma del consentimiento informado de los colaboradores del área administrativa de Cruz Roja sede pasto.

Fase IV: recolección y sistematización de la información

El desarrollo de esta etapa, se realizó mediante la recolección y sistematización de la información correspondiente al retiro laboral, comprendiendo las características que le significan a este grupo el enfrentar su proceso dentro de la institución. Con la información recolectada, se organizaron las diferentes categorías emergentes frente a su proceso de prejubilación.

Fase V: análisis de información

El análisis de la información, se realizó mediante la sistematización y organización de categorías subcategorías emergentes, que representan la comprensión del tema tratado sobre las percepciones del retiro laboral de los trabajadores administrativos pertenecientes a la institución Cruz Roja sede Pasto.

Para esta fase de análisis información, se tomaron elementos propuestos por Bonilla y Rodríguez (2005), referidos a los procesos de decodificación información, a través del desarrollo de categorías de codificación, el cual es un proceso de clasificación de la información, ideas, temas y conceptos que emergieron como parte de la lectura del material de estudio. Asimismo, el reconocimiento de la categorías emergentes partido del proceso que se realizó durante el desarrollo investigativo, el cual posibilitó identificar aquellos elementos impredecibles que se constituyen como categorías emergentes no previstas pero ofrecieron información valiosa alrededor del estudio investigativo.

La construcción de la matriz de resultados, se realizó con base en la lectura realizada con los procesos de retiro laboral y cómo esto influye sobre las condiciones y/o características de desarrollo personal del grupo de trabajadores que se encuentran en proceso de prejubilación dentro de la Cruz Roja sede Pasto, de ahí que en la construcción de las categorías se fundamentara sobre las percepciones que el personal tiene respecto al retiro laboral, así también el reconocimiento de las fortalezas y dificultades en relación a la construcción de nuevos proyectos respecto a las nuevas experiencias y condiciones tras el retiro laboral y finalmente se busca interpretar como estas percepciones influyen sobre la construcción e implementación de estos nuevos proyectos dentro de la vida. Respecto a la consolidación de las subcategorías se realizó a través de un proceso deductivo desde la revisión teórica, la cual permitió establecer cada una de las propuestas realizadas, según los elementos identificados, se hizo necesario establecer subcategorías de primer, segundo y tercer nivel con su respectivo indicador a fin de dar un mayor sentido a los resultados evidenciados durante el proceso de investigación.

Fase VI: socialización de resultados a directivos de la Cruz Roja sede Pasto

Finalizado el proceso de análisis, organización y construcción de resultados, se procedió a realizar la socialización de los mismos ante las directivas de la Cruz Roja sede Pasto, a fin de dar a conocer las condiciones que pueden afectar a los trabajadores del área administrativa próximos a jubilarse, desde las percepciones que los mismos presentan frente a la etapa del retiro laboral. Anexo 1

Tabla 1.

Plan de análisis de datos

Necesidades de Información	Información de contexto	Datos Requeridos	Fuentes de datos	Tipo de análisis
Objetivo 1: Identificar que percepción tiene el prejubilado del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto respecto a los posibles cambios a nivel personal, familiar y económico posterior a su retiro laboral natural				
¿Con qué condiciones se relacionan las percepciones a nivel personal respecto al retiro laboral?	Las percepciones sobre el retiro laboral dependen de las expectativas que el prejubilado presente respecto a las nuevas etapas de este periodo.	Percepción de los prejubilados respecto a sí mismos y su retiro laboral	Historia de vida.	Categorización deductiva
¿Cómo se ven representados los aspectos familiares sobre la percepción del retiro laboral?	El papel que juega la familia en el desarrollo de las experiencias que el prejubilado tiene respecto a las nuevas condiciones frente al retiro laboral.	El papel de la familia al interior de las relaciones con el prejubilado y su retiro próximo	Grupo focal.	
¿Cómo la parte económica influye sobre	La relevancia e influencia que tiene la parte económica alrededor de las nuevas	La percepción que tienen los prejubilados sobre los		

la percepción del retiro laboral de los prejubilado?	condiciones afrontadas tras el retiro laboral.	aspectos económicos		
Objetivo 2: Describir las fortalezas y debilidades que percibe el prejubilado para emprender nuevos proyectos a nivel personal, familiar y económico				
¿Qué tipo de fortalezas y o dificultades perciben los prejubilados en relación a los proyectos personales?	La capacidad del prejubilado en reconocer la aceptación o negación de la etapa de retiro laboral frente al desarrollo de nuevos proyectos a nivel personal.	La manera como los prejubilados perciben sus fortalezas y debilidades en el desarrollo de nuevos proyectos.	Historia de vida.	Categorización y subcategorización deductiva
¿Cuáles son las fortalezas y debilidades en relación a las percepciones del retiro laboral desde los proyectos familiares?	La manera como la familia puede influenciar positiva o negativamente en el desarrollo de nuevos proyectos desde el contexto intrafamiliar en apoyo a la experiencia del prejubilado.	Como la familia influye en el desarrollo de las capacidades y fortalecimiento de las debilidades del prejubilado para el desarrollo de nuevos proyectos.	Grupo focal.	

¿Qué perciben los prejubilados respecto a las fortalezas y debilidades en los nuevos proyectos a nivel económico?	El tipo de proyectos que el prejubilado tenga como parte del proceso de sostenibilidad económica después del retiro laboral	las fortalezas y debilidades que perciben los prejubilados respecto a los aspectos económicos tras el retiro laboral.	
Objetivo 3: Interpretar que prospectiva tiene el prejubilado del área administrativa de Cruz Roja sede Pasto frente a nuevos proyectos a nivel personal y profesional			
¿Los prejubilados del área administrativa tienen la expectativa de desarrollar nuevos proyectos a nivel personal y profesional?	La forma en cómo los prejubilados del área administrativa se visualizan hacia el desarrollo de nuevos proyectos a nivel personal y profesional una vez entren el periodo de retiro laboral.	Proyectos que aspiran a desarrollar los prejubilados desde lo personal y profesional una vez que entre en retiro laboral	Historia de vida.
¿En qué aspectos o condiciones basan el desarrollo de estos nuevos proyectos?	La manera como se planifican los proyectos personales y profesionales desde las expectativas del prejubilado una vez entren en retiro laboral.	Como planean desarrollar sus proyectos personales y profesionales	Grupos focales Categorización y subcategorización deductiva

¿De qué manera piensan los prejubilados en llevar a cabo este tipo de proyectos?	Las estrategias y herramientas que emplean los prejubilados para llevar a cabo los proyectos a nivel personal y profesional.	Las estrategias y herramientas con la que cuentan los prejubilados.
--	--	---

Elementos éticos y bioéticos

En Colombia el ejercicio de la profesión de psicología está reglamentado por la ley 1090 de 2006 que enmarca todos los aspectos éticos, bioéticos y deontológicos de la investigación en psicología, entre las principales disposiciones de esta ley que aplicaron al presente estudio los siguientes lineamientos: realizar investigación con participantes humanos depende de la perspectiva que cada psicólogo reconozca dentro del proceso. Así también, vio la posibilidad de crear nuevos conocimientos, además es responsabilidad de cada psicólogo respetarlos diferentes elementos que hacen parte de su trabajo y que pueden afectar la integridad de los participantes. Se debe abordar la investigación respetando la dignidad humana y guiada siempre por todas las normas legales y los estándares profesionales que regulan este ejercicio (Ministerio de protección social, 2006).

Otro aspecto bastante importante dentro de esta ley se refiere a la evaluación de técnicas, por esta razón, de ningún modo puede dársele un uso indebido de la información recolectada además del carácter de investigación con el que se abordó. Vale la pena mencionar que se utilizó un formato de consentimiento informado para todos los participantes, donde se dio a conocer brevemente la intención de la investigación, reservando de manera específica su participación voluntaria asegurándole total confidencialidad frente a la información resultante.

El desarrollo de la presente investigación, en torno al tema del retiro laboral no presentó ningún tipo de experimentación que desencadenará algún daño o percance dentro de las asistentes, por tal razón la comprensión del tema sobre retiro laboral se fundamentó bajo elementos teóricos y estudios previos para dar sustento a los diferentes planteamientos que surgieron durante el proceso investigativo.

Finalmente, se respetó la propiedad intelectual y derechos de autor, esto a través de la citación correcta, según lineamientos propuestos por las normas APA.

RESULTADOS

A partir de la triangulación de la información, recolectada a lo largo del trabajo de campo por medio de las técnicas de grupos focales e historia de vida, se presentan a continuación los resultados finales de la investigación que representan el ordenamiento conceptual. Para una mayor comprensión de la información, se hará una descripción

detallada de los resultados por categorías y subcategorías, lo que se sintetiza en la Matriz de resultados que se presenta en el Anexo 4.

Percepción sobre retiro laboral

Las percepciones sobre retiro laboral que presentaron los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, como ya se ha mencionado, se estructuraron a partir de una subcategorización de primer, segundo y tercer orden, permitiendo dar forma y ordenamiento a la comprensión de dichas percepciones.

El proceso de retiro laboral de los trabajadores prejubilados, se sustentó en la consolidación de cuatro categorías deductivas principales con su respectiva subcategorización. El cumplimiento del objetivo principal de la investigación, se aborda en la identificación de las percepciones que tienen los prejubilados respecto al retiro laboral desde lo personal, familiar y económico; retomando las fortalezas respecto a los proyectos personales, familiares y económicos, con la posibilidad de identificar las debilidades respecto a las mismas percepciones que tiene el trabajador en los proyectos identificados; finalmente, se trabaja desde la identificación de las perspectivas que tienen los prejubilados respecto a los proyectos personales y profesionales después de retiro laboral. Con la finalidad de dar una mayor argumentación y comprensión al tema tratado, las cuatro categorías deductivas se apoyan con subcategorías, respaldando de este modo, los diferentes hallazgos realizados durante el trabajo de campo al interior de la institución Cruz Roja sede Pasto. A continuación, se hará una descripción de los resultados de tal manera que permitan un mayor entendimiento del trabajo realizado.

Desde la categoría deductiva relacionada con la percepción del retiro laboral, se establecieron categorías de primer como la *percepción personal*, determinada por los aspectos principales que son una *percepción positiva* de sí mismo, augura un mayor nivel de desarrollo personal, al posibilitar una aceptación de las situaciones que pueden mostrarse tras el retiro laboral de la persona prejubilada, conduciendo a reconocer en el retiro laboral como algo “*bueno porque quiero aprovechar y disfrutar del tiempo que me queda de vida*”; así, también se establece percepción positiva con la *adaptación a los nuevos estilos de vida*, reconociendo una participación dentro de las nuevas condiciones y perspectivas desencadenadas dentro de la etapa de jubilación, encontrando percepciones como “... *Yo*

creo que esto es un asunto natural de la vida, todos tenemos que retirarnos afortunadamente nosotros tenemos una pensión...". El hecho de que el prejubilado reconozca positivamente su retiro laboral, contribuye a promover percepciones positivas sobre sí mismo, apoyadas y sustentadas dentro de las condiciones afrontadas.

No obstante, las percepciones personales del retiro laboral, se sustentan en perspectivas desfavorables para el desarrollo integral del prejubilado, pues no permiten un reconocimiento favorable de los recursos personales, de ahí que se encuentren *percepciones negativas* del prejubilado, evidenciando una *inestabilidad personal*, causando una *preocupación* del prejubilado al sentirse poco útil o efectiva dentro de la sociedad, dando a conocer concepciones como "... *Creo que el retiro laboral de alguna manera me lleva a sentirme inútil porque la sociedad creo que aún no lo hace a un lado y no tiene en cuenta las capacidades personales que uno todavía tiene...*"; "... *Esto es algo difícil porque la verdad conozco algunos amigos jubilados y me dicen que a veces se sienten poco inútiles...*"; igualmente desde las percepciones negativas al interior del grupo de trabajadores prejubilados de la Cruz Roja, se evidenció un *rechazo personal*, causante de llevar a estos trabajadores a sentirse *inseguros*, al no encontrar una dirección positiva de sí mismos en el futuro próximo, este tipo de condiciones llevan a establecer relaciones como "... *La verdad no sé qué será de mí después de jubilar...*", Estas reacciones hacen pensar como las percepciones negativas del retiro laboral, pueden profundizar condiciones desfavorables para el desarrollo personal, dificultando los procesos de adaptación a las nuevas condiciones de vida.

La percepción de retiro laboral, apoyado desde las condiciones *familiares*, muestran como desde estas percepciones el retiro laboral puede favorecer el mejoramiento en el *desarrollo familiar*, al promover condiciones de *unión familiar*, incrementando y favoreciendo la *confianza* al interior de la participación e inclusión familiar, al contribuir sobre el fortalecimiento que estos lazos representan para la adaptación dentro de la etapa de retiro laboral, donde el apoyo familiar se constituye como "*Esta es una oportunidad para fortalecer la familia, ya que por el trabajo a veces uno no tiene tiempo para dedicarle a la esposa, los hijos y los nietos...*"; la percepción familiar también se ha encontrado el reconocimiento e importancia del *fortalecimiento de las relaciones familiares*, donde sea posible que la familia pueda fortalecer sus vínculos de apoyo a la persona prejubilada,

centrándose en *compartir tiempo con la familia, destacando percepciones de apoyo* por parte del trabajador, al reconocer como un actor activo dentro de la integración familiar como procesos esenciales tras el retiro laboral, encontrando escenarios como “... *La verdad yo si espero el retiro laboral porque durante toda mi vida he tenido que trabajar día y noche y por su trabajo a veces uno no fortalece lo más importante que es la familia por eso creo que ahora que tenga pensión puedo fortalecer a mi familia ya que hay un mayor acercamiento con ellos...*”; de manera consecutiva, las percepciones familiares asociadas al retiro laboral, influyen sobre propiedades como la *organización familiar*, posibilitando una mayor *disponibilidad de oportunidades*, convergentes a demostrar que la familia contribuye a fomentar *orientación* de las nuevas condiciones que debe enfrentar el prejubilado una vez entre en retiro definitivo, anticipando una transformación positiva intra e inter individual, reconociendo puntos de vista orientados a “... *Yo pienso que existirá la oportunidad de hacer más actividades con la familia...*”, “*Lo que me gustaría es organizar paseos con los nietos con mis hijos y mi esposa, para así disfrutar de ellos cuando ya no tenga que trabajar*”. En relación a la influencia de la percepción de retiro laboral en el contexto familiar, puede verse que, para los trabajadores prejubilados, la familia se constituye en un componente fundamental de cara a la aceptación y afrontamiento de esta etapa del ciclo vital, al encontrar en su interior escenarios propicios que posibilitan un mayor fortalecimiento del sí mismo.

Uno de los aspectos finales relacionados a las percepciones sobre el retiro laboral por parte de los trabajadores de la Cruz Roja próximos a jubilarse, están determinados por las *percepciones económicas*, fundamentadas bajo criterios como la *estabilidad económica*, que se constituye como factor primordial para los trabajadores, al percibir en el área económica el desarrollo de oportunidades de participación y libertad, traducidas en una *independencia financiera*, por ello que el prejubilado presente una percepción positiva respecto al carácter económico que representa el hecho de jubilarse, reconociendo una estabilidad económica *autónoma* al augurar escenarios de autonomía para enfrentar los nuevos retos que se devienen tras el retiro laboral, por ello que se identifiquen aspectos como “...*en este momento sería el ideal porque me siento en buenas condiciones de salud física y mental para poder disfrutar algunos años sin ni estrés por trabajar...*”. No obstante, los aspectos relacionados con las percepciones económicas al interior de los

trabajadores prejubilados de la Cruz Roja, también demuestran la existencia de condicionantes poco favorables y efectivas ante la percepción del retiro laboral, ancladas a determinar una *incertidumbre económica*, la cual se encuentra asociada principalmente a las *dificultades en el acceso la pensión*, según lo referido, para algunos de los trabajadores esta es una preocupación debido a que se corre con el *riesgo* de enfrentar la ausencia de una jubilación, pues a partir de las experiencias externas, se concluye que “... *Esto de alguna manera me deja en la incertidumbre porque por ejemplo tengo compañeros y familiares que llevan varios años tratando de acceder a jubilación y no lo han logrado por mucho trámite...*”. Lo mencionado sobre las percepciones sobre las económicas, determinan que, así como existen elementos a favor de la adaptación de los adultos mayores a su nueva etapa de participación, estas percepciones pueden verse afectadas negativamente, cuando el trabajador no visualiza apropiados escenarios, donde sea posible afrontar dichas situaciones de retiro laboral que favorezcan su desarrollo integral.

Fortalezas personales en el desarrollo de proyectos

La construcción de las percepciones ante el retiro laboral por parte de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja, también se reconoció como las fortalezas están ancladas al *reconocimiento de las capacidades personales*, donde los trabajadores reconocen sus recursos y los mismos pueden contribuir al *fortalecimiento de estas capacidades*, como procesos facilitadores que promuevan un carácter personal positivo dentro de la posibilidad de trabajar las nuevas proposiciones como jubilados, emergiendo para el trabajador la importancia de una *implementación de las capacidades personales* como parte de los procesos de adaptabilidad a los nuevos contextos de desarrollo, determinados a partir de la *estimulación intrínseca*, que conlleva a incrementar la exigencia dentro de las situaciones enfrentadas, encontrando razones como “... *Yo creo que esta es una etapa en la que se comprende que uno a estas alturas puede empezar a trabajar desde lo que uno es para planear nuevas cosas en el camino...*”. La percepción de las fortalezas personales, también se ven apoyadas en el *reconocimiento positivo de sí mismo*, permitiéndole al trabajador prejubilado, la posibilidad de *valorar sus capacidades personales*, a través del *éxito que para la persona significa el desarrollo de los proyectos* que pudiera realizar en un futuro próximo, generando en la persona, elementos de

aceptación personal, mediados por la capacidad del trabajador en proyectarse positivamente como una persona activa y propositiva en su contexto, contemplando razones tales como “... *Yo pienso que durante esta etapa uno puede aprender muchas cosas de uno mismo...*”, “... *A la larga uno debe aprender a aceptarse como es...*”.

Las fortalezas en el desarrollo de proyectos, aunadas a las características familiares, dentro del grupo de trabajadores prejubilados de la Cruz Roja sede Pasto, pudieron registrarse como la familia contribuye positivamente en la medida que se desencadena una *determinación de logros familiares*, consintiendo al prejubilado alcanzar una adaptación a las circunstancias presentadas, mediante el *establecimiento de nuevas habilidades*, las cuales ofrecen la oportunidad de *proyectar nuevas metas*, ancladas al *apoyo familiar* con el que cuenta el prejubilado. Como puede verse, el contexto familiar contribuye a las percepciones sobre el retiro laboral, observando que “... *El retiro laboral, se constituye como un proceso proyectado hacia redescubrirse uno mismo a partir de nuevos procesos y proyectos donde uno pueda participar constantemente sin miedo a que lo vayan a echar siempre y cuando se cuente con el apoyo familiar...*”. Entre otras disposiciones influyentes en la construcción de percepciones frente a las fortalezas desde el entorno familiar, se encontró la presencia de *adecuadas estrategias de afrontamiento familiar*, donde existen una *evaluación positiva de los cambios*, que apoyada en la *aceptación de las nuevas condiciones*, se hace posible experimentar positivamente los procesos de jubilación, gracias a la participación familiar se alcanza una *adaptación*, contribuyente a favorecer el desarrollo integral de la persona prejubilado a corto, mediano y largo plazo, esto se sustenta en perspectivas relacionadas con “... *Uno a partir de la experiencia aprende a aceptar lo que venga...*”; “... *Yo creo que uno debe aprender a enfrentar los problemas para poder salir adelante junto a la familia...*”. De acuerdo a los hallazgos realizados, el tema del reconocimiento de fortalezas a nivel familiar, apoyan un proceso de adaptación y asimilación de los cambios enfrentados a partir de la jubilación, constituyéndose en estrategias aplicables frente a la capacidad del trabajador como parte integral del contexto familiar.

En relación a las fortalezas en el desarrollo de proyectos desde el contexto económico, puede aludirse a componentes como la *capacidad en el desarrollo de proyectos laborales*, para algunos de los trabajadores se contemplan posibilidades positivas frente al

desarrollo de proyectos a nivel económico, que les contribuirá favorablemente a ofrecer una mayor estabilidad económica respecto a las nuevas condiciones afrontadas, encontrando fundamental la *planificación de dichos proyectos*, al considerarlos desde el *establecimiento de estrategias*, caracterizadas por ser propositivas dentro del alcance de una *estabilidad económica a largo plazo*. De acuerdo a los hallazgos realizados, el tema del reconocimiento de fortalezas a nivel económico, éstas pueden contribuir a los procesos de cambio reconocidos a lo largo del retiro laboral, promoviendo elementos favorables que contribuyan positivamente al fortalecimiento de las capacidades del trabajador, desde la formalización de percepciones económicas que promuevan condiciones favorables frente a la capacidad del trabajador frente a la vida.

Debilidades en el desarrollo de proyectos

Este tercer eje de trabajo sobre las percepciones del retiro laboral en los trabajadores prejubilados de la Cruz Roja, principalmente deja entrever aquellas características que no contribuyen al desarrollo personal, al desencadenar barreras y/o restricciones dentro de estas perspectivas. En este orden, se encuentran elementos como *la baja tolerancia a la frustración*, asociada principalmente a las *inadecuadas estrategias de solución de problemas*, por parte de los prejubilados, donde se muestra un *bajo nivel en las respuestas efectivas*, de cara a las nuevas situaciones, llevando a la aparición de situaciones de *estrés* dentro del individuo, esta asociación de las debilidades frente al desarrollo de los proyectos desde los elementos personales, muestran que esta baja tolerancia a los problemas y/o situaciones difíciles, muestra procesos de adaptación poco efectivos dentro del retiro laboral, debido a que esta compleja realidad puede asumirse como problemas debido al significado que tienen para los trabajadores prejubilados encontrando que “... *El trabajo es muy importante para mí porque es lo único que mantiene haciendo algo como para estar ocupado y no pensar tanto en otras cosas*”, “*El retiro laboral para mí es como una inestabilidad porque todo se vuelve confuso y la verdad es imposible mantenerse tranquilos ya que el trabajo es todo*”.

Desde el contexto familiar, otro de los aspectos que se representan como debilidades en el desarrollo de proyectos se asocian con condiciones relacionadas con los *bajos niveles de motivación intrafamiliar*, esto debido a que dentro de la familia no se observa un adecuado acompañamiento a las posibles consecuencias que puede enfrentar el prejubilado

una vez entre en retiro laboral definitivo, por tanto, es posible identificar una *ausencia en el establecimiento de proyectos familiares*, alrededor del contexto en el cual el prejubilado se desenvuelve, dejando entrever una problemática respecto a la capacidad del prejubilado en desarrollarse integralmente, se contempla de esta manera una *falta de claridad en el apoyo familiar*, enfocado hacia el desarrollo oportuno del individuo es así como se encuentran puntos de vista como “... *A veces considero que uno necesita mayor apoyo de la familia para lograr aceptar esta etapa de la vida, porque siendo sincero esto de pensar en el retiro es una situación muy difícil...*”. Como puede evidenciarse este tipo de actitudes al interior de la familia, representan un punto desfavorable frente al desarrollo de proyectos dentro del proceso de retiro laboral, al no ofrecer respuestas efectivas hacia los nuevos contextos de participación e inclusión de los que hace parte la persona jubilada.

Alrededor de las condiciones de debilidad en el desarrollo de proyectos desde el componente económico, dentro del contexto de la Cruz Roja sede Pasto, se estableció como para algunos de los prejubilados, *existe un bajo interés en el desarrollo de nuevos proyectos*, desinterés relacionado principalmente con una *inadecuada valoración personal*, la cual lleva a la persona prejubilado a mostrarse de manera negativa frente a la posibilidad de establecer nuevos proyectos que le permitan una sostenibilidad a largo plazo, esto relacionado con una *incapacidad en el reconocimiento autogestivo*, que puede alcanzarse mediante la implementación de proyectos económicos sustentables, de manera transversal, esto se representan en una *pérdida del valor productivo*, afectando de manera total la percepción que el prejubilado puede formar de sí mismo frente a la consecución de proyectos sustentables, por ello que se identifiquen aspectos relacionados con “... *Pues haciendo esta pregunta, la verdad a veces me preocupa la situación después de salir del trabajo, porque después creo que uno no sabrá que hacer, ya que uno está viejo como para ponerse a pensar en proyectos para el futuro...*”. El abordaje de las debilidades respecto a las percepciones de retiro laboral, pueden afectar negativamente la capacidad de adaptación de las personas a las nuevas situaciones, al conllevar un detrimento del sí mismo frente a los procesos actuales.

Prospectivas en el desarrollo de proyectos personales y profesionales

Desde las interpretaciones que pudieron realizarse en relación a las prospectivas que los prejubilados del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, establecen sobre los proyectos personales y profesionales relacionadas con las percepciones de su retiro laboral próximo, se identificaron elementos representativos que se significan desde elementos personales anclados a las experiencias personales durante su vida. Estas razones llevan a reconocer que la prospectiva de los prejubilados y sus proyectos, están centrados principalmente en las expectativas que representa la jubilación, la planificación de diferentes proyectos dentro de la etapa de retiro laboral, así como también la identificación de las condiciones favorables para el cumplimiento de los mismos y las habilidades personales que permitirán el éxito fracaso de dichas propuestas a realizar.

Según las condiciones identificadas, uno de los elementos claves frente a esta prospectiva gira en el *reconocimiento de las expectativas personales y profesionales* que el prejubilado ha construido respecto al momento de afrontar la etapa del retiro, siendo importante establecer como estas expectativas pueden apoyar la construcción de proyectos que satisfagan las necesidades de los prejubilados, encontrando la necesidad de una *evaluación de las expectativas personales*, ancladas a mostrar de qué manera el retiro laboral puede contribuir a la *proyección de metas* fundamentadas al desarrollo personal y una mayor consideración y aceptación de las *capacidades personales*, como factores determinantes al hecho de asumir un retiro laboral satisfactorio, mostrando apreciaciones como “... Yo pienso que cuando me jubile empezar a estudiar o montar cualquier negocio ya desde lo que yo quiera...”; “... Gracias a la jubilación, será posible desarrollar nuevos proyectos tales como estudiar, viajar y así...”. Desde otra perspectiva dentro del grupo de trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja, también se identificaron elementos tales como *inadecuadas actitudes frente a los proyectos personales y profesionales*, puesto que, los prejubilados no se visualizan de manera positiva y activa desde sus capacidades y potencialidades, abriendo el camino para el desarrollo de *posturas negativas frente las nuevas condiciones del entorno*, convergiendo en el *desconocimiento de las capacidades personales*, y negándose la posibilidad de generar propuestas prospectivas dentro de los proyectos de vida próximos, evidenciándose una *valoración negativa de sí mismos*, con tendencia a imposibilitar un adecuado desarrollo a largo plazo, es así como los trabajadores

aluden “... *Siendo sincero a veces cuando pienso en la jubilación no sé qué pasará después en mi vida porque a estas alturas el trabajo es lo único que me mantiene haciendo algo*”; “*por mi parte creo que uno de mis temores es que no tengo un plan después de la jubilación, creo que es difícil para mí pensar en desarrollar proyectos a esta edad uno ya no sabe qué creer...*”. Como puede verse, las perspectivas frente al establecimiento de proyectos personales y profesionales, están anclados a la construcción de condiciones individuales que se han establecido a lo largo de la vida de ahí que puedan favorecer o no la gestión de este tipo de proyectos.

En este orden, el abordaje de las perspectivas en las propuestas de los prejubilados, también se apoya en la *planificación de los proyectos personales y profesionales*, trazados bajo evaluaciones que requieren de nuevas disposiciones dentro del contexto de actuación y participación del cual el prejubilado hará parte, requiriendo de este modo de una *disponibilidad de recursos personales intrínsecos*, contribuyentes a promover recursos favorables de cara a la adaptación y aceptación de la nueva etapa del ciclo vital, teniendo en consideración circunstancias como la *organización de los recursos*, para lograr una mayor efectividad de aquellos proyectos y propuestas que puedan generarse dentro de las capacidades de los prejubilados como parte de su desarrollo personal, promoviendo una mayor *proyección* hacia la planificación de dichos proyectos en el área personal y profesional, así se identifican aspectos como “... *Yo pienso que uno a largo plazo debe tener un plan de vida que le ayude a salir adelante cuando uno ya no puede trabajar...*”; “... *A la larga uno debe aprender a planificar la vida para que así las cosas no lo cojan por sorpresa así que me gustaría estudiar lo que me gusta...*”; “... *Pues para mí cuando me jubile yo pienso colocar un negocio para así tener algo que hacer...*”. Como puede evaluarse, la planificación de los proyectos personales dentro de las perspectivas a futuro, requieren de condiciones propicias para lograr una favorabilidad de estos componentes dentro del desarrollo personal.

Finalmente, dentro de las perspectivas y la valoración de las estrategias que se emplearán para la ejecución de los proyectos, dentro de él los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, se contemplaron las *condiciones favorables para el desarrollo de los proyectos*, según estas circunstancias, los prejubilados pueden reconocerse como actores activos y participativos, al lograr una mayor disponibilidad de

recursos económicos tras la influencia de proyectos personales y profesionales a largo plazo, de ahí que se requiera una *destreza para al manejo de los recursos* existentes en la ejecución de los proyectos logrando así una mayor *libertad financiera* por ello que los trabajadores jubilados mencionen percepciones como “... *Para mí es importante que para empezar a desarrollar un proyecto, uno debe contar por lo menos un capital para defenderse y salir adelante...*”. Como puede evidenciarse para los prejubilados, se hace necesario el establecimiento de estrategias que contribuyan a maximizar la efectividad de los proyectos que se desee implementar después del retiro laboral. Otro de los aspectos a evaluar sobre las prospectivas, se relaciona con la capacidad de identificar *habilidades personales en el desarrollo de los proyectos*, pues las mismas definirán la efectividad de los proyectos gestionados, por tanto, también se requiere del *establecimiento de planes de acción* que muestren cada uno de los elementos necesarios e indispensables para la *evaluación de las estrategias a implementar*, considerando como base fundamental aquellos *recursos personales* existentes, por ello durante la etapa análisis e interpretación de información, se encontraron perspectivas como “... *Por lo menos la experiencia en el trabajo, como que a uno le permite desarrollar ciertas habilidades para poder planear lo que uno quiere de ahora en adelante...*”. Desde las prospectivas en relación a las estrategias a emplear durante el desarrollo de los proyectos, cabe resaltar la importancia en relación a la identificación y valoración de los recursos endógenos y exógenos con los cuales se posibilita unos mejores resultados dentro de los planes y propuestas establecidas.

DISCUSIÓN

En este apartado se presenta de manera reflexiva la construcción de comprensiones e interpretaciones de los resultados obtenidos en el capítulo anterior, realizando la triangulación correspondiente entre la realidad al interior del contexto de estudio, los diferentes referentes o contenidos teóricos y visión del investigador. Poniendo en manifiesto las características frente a las percepciones que los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto tienen ante los procesos de retiro laboral. Como ya se ha definido, a partir de los resultados encontrados, se agruparon en cuatro grandes categorías deductivas, siendo estas: a) las percepciones de retiro laboral; b) reconocimiento de las fortalezas personales; c) reconocimiento de las debilidades personales d) la

interpretación de las perspectivas frente los proyectos personales y profesionales subyacentes respecto al retiro laboral que afronta la población.

La relevancia del estudio de las percepciones alrededor de la jubilación, tal como establecieron Madrid y Garcés (2000), no es fácil definir, ya que para el trabajador pasar de una etapa activa a una donde no haya nada que hacer, puede representar un choque con la realidad del prejubilado, pues las condiciones sobre el retiro se esbozan desde una complejidad, que pone entredicho la estabilidad personal al término de la vida laboral. De acuerdo a estos autores, muchas de las investigaciones realizadas homogenizan a la población prejubilada, desconociendo o ignorando las necesidades y demandas personales que pueden experimentarse tras los procesos de retiro. De ahí que sea importante reconocer cada una de las condiciones que afrontan los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, alcanzando un afianzamiento respecto a las condiciones que se presentan en la población de estudio, promoviendo elementos conceptuales que permitan entender la realidad detrás de los procesos de retiro laboral.

Desde las características aludidas, se hace evidente el estudio de las percepciones respecto a los procesos de retiro laboral, al mostrar condiciones transversales, desde las experiencias que cada persona ha desarrollado dentro del campo de trabajo, así como lo evidencian al interior de los trabajadores pertenecientes a la Cruz Roja, para quienes el retiro laboral presenta una multiplicidad de factores y/o condiciones que influyen en las capacidades personales frente a las experiencias durante el periodo de jubilación. Por ello, se hace oportuno que el retiro laboral no se contemple como una etapa más del ciclo vital, sino de manera complementaria se haga posible establecer procesos multidimensionales que contribuyan a la adaptación de la persona jubilada a las nuevas condiciones que debe enfrentar en las diferentes esferas de las cuales hace parte. Madrid y Garcés (2000) apuntan que la pérdida del rol del trabajador, puede constituirse como una parte trascendental al implicar el desconocimiento de la nueva etapa afrontada.

Los elementos citados, posibilitan dar respuesta al primer objetivo específico, centrado en identificar las percepciones que el prejubilado establece desde los aspectos personales, familiares y económicos que trae consigo el retiro laboral. En ese sentido, tal como lo considera Sirlyn (2007) el período de jubilación, puede desencadenar condiciones favorables para el desarrollo personal, al ofrecerle al individuo una mayor probabilidad de

reconocerse positivamente desde las nuevas experiencias. Agulló (2008) por su parte, considera que, a raíz de la jubilación, se presentan situaciones desfavorables permeadas por un reconocimiento de la incapacidad y/o limitación psíquica y social del jubilado (citado en Pérez, 2014), impidiendo la generación de modelos de participación acordes a las demandas y necesidades del contexto.

Estos aspectos positivos del retiro laboral, arguyen la capacidad del prejubilado, en aceptar y adaptarse a las nuevas experiencias, así como lo define Alberich (2008 citado en Pérez, 2014), no siempre las consecuencias de la jubilación implican la pérdida y/o reducción de la participación personal dentro del campo de desempeño; por el contrario, tras enfrentar procesos de jubilación aumenta el desarrollo personal, al reconocer un mayor nivel de interacción social no referida a las condiciones laborales. De hecho, alrededor de las experiencias de los prejubilados del área administrativa de la Cruz Roja, se pudo identificar elementos gratificantes frente a la perspectiva del retiro laboral, pues se abre la posibilidad de establecer nuevos procesos de construcción personal, orientados desde las necesidades y demandas particulares que no se relacionan con elementos laborales. Como puede entenderse la capacidad de enfrentar adecuadamente las condiciones del retiro laboral, contribuyen al mejoramiento de las percepciones personales, al incrementar nuevos escenarios donde la persona puede reconocerse a sí misma como activa y participativa. Según Pérez (2014) el suponer esas condiciones de satisfacción tras el abandono del trabajo, puede percibirse como condiciones de calidad ante las nuevas condiciones del entorno, al albergar visiones alternativas frente al sí mismo.

Desde las condiciones desfavorables ante las percepciones del retiro laboral, como lo menciona Pérez (2014), el hecho de jubilarse, supone para los individuos la pérdida o ruptura del rol social, el cual altera la percepción de la persona respecto a sus nuevas experiencias personales. Alpizar (2011) contempla que la transición del rol de trabajador, al papel de persona jubilada, contraerá una pérdida en el estatus y las diferentes conexiones sociales, que generalmente afectan la calidad de autoestima de la persona, al generar un vacío existencial, con consecuencia en los aspectos psicosociales que implica esta etapa en la vida personal. La realidad evidenciada al interior del contexto de trabajo de la presente investigación, se pudo evidenciar que el hecho de entrar en proceso de retiro laboral, puede ocasionar inestabilidades en los procesos de desarrollo negativamente, dejando entrever una

inestabilidad y rechazo de sí mismos, debido a la incertidumbre e inestabilidad que causa lo desconocido o el establecimiento de percepciones imprecisas frente al futuro. Como puede evidenciarse el hecho desarrollar percepciones negativas del retiro laboral, se hace necesario considerar los aspectos referidos por Sirlyn (2007) para quien la jubilación debe tratarse como una experiencia individual que presenta características específicas acordes a cada caso.

Desde la relación con las percepciones del retiro laboral respecto al contexto familiar, tal como lo menciona Vicente (2009) las implicaciones de esta etapa del ciclo vital, al interior de la familia tiene como consecuencia grandes cambios en la vida de las personas, al mostrar una nueva realidad en torno a las características de participación en la familia, evidenciando procesos de desarrollo que favorecen al prejubilado, al recibir de la familia un apoyo incondicional hacia estas nuevas etapas. En el mismo orden, Sirlyn (2007) considera que los cambios en la estructura de las funciones al interior de la familia, deben asumirse a partir de las redes de apoyo que este grupo puede potenciar a la persona prejubilado.

En este caso, respecto a lo evidenciado en la Cruz Roja sede Pasto, para los prejubilados si existe una percepción satisfactoria frente al apoyo familiar enfocado hacia el reconocimiento de las facultades del grupo y los procesos emancipatorios. Desde la comprensión al interior de los aspectos mencionados, cabe resaltar que gracias al apoyo familiar se da una significación positiva al proceso de jubilación, al existir un amplio nivel de estrategias y herramientas que pueden aplicarse frente a las diferentes situaciones difíciles que implica el hecho de afrontar la jubilación. En este orden, para Zetina (1999) el papel significativo de la familia, dentro de la persona mayor está en formar núcleos que adquieren adecuadas fórmulas de convivencia y vinculación interfamiliar que ayudan a disminuir el impacto de la realidad durante esta etapa del ciclo vital (citado en Rodríguez, 2011).

A nivel de las percepciones económicas referentes al retiro laboral, cabe mencionarse la perspectiva de Sirlyn (2007) para quien el problema de la jubilación, están en asociar esta etapa con la vejez con un periodo improductivo para la persona, al asignarle un rol pasivo, que incrementa considerablemente percepciones poco efectivas dentro de la capacidad económica que puede lograr a significar adecuadamente el papel el adulto

mayor. Lo aludido por Rodríguez (2011) también deja entrever que alrededor de las condiciones económicas, se asocia el envejecimiento al término del ciclo productivo por parte de la persona, ubicándola en una situación de conflicto debido a la disminución de los recursos económicos. No obstante, Headley (2001 citado en Alpizar, 2011) anota que no todas las personas reaccionan de manera negativa frente a los procesos de jubilación, esto depende en la mayoría de los casos de cómo el adulto mayor percibe a la jubilación detrás de las capacidades para el desarrollo de nuevos proyectos.

Según lo evidencian las condiciones mencionadas, la parte económica en relación a las percepciones del retiro laboral que se configuraron como parte fundamental dentro del proceso de aceptación de esta etapa, es posible reconocer que en trabajadores administrativos de la Cruz Roja, si existe la posibilidad de proyectarse satisfactoriamente ante el cumplimiento de nuevos objetivos y metas que contribuyan al desarrollo personal. Sin embargo, también es posible identificar qué los aspectos económicos generan un nivel de incertidumbre que no le permite al prejubilado reconocerse como persona activa, por el contrario, este retiro se asume como una de las condiciones desfavorables para los procesos de independencia financiera. Como puede entenderse los aspectos económicos en relación a las percepciones del retiro laboral, pueden favorecer positiva o negativamente el desarrollo de la persona, dependiendo de las perspectivas que se tengan frente a las nuevas condiciones del rol que se decida asumir detrás de la jubilación.

Como se ha mencionado hasta el momento, las etapas del retiro laboral se desencadenan desde diferentes percepciones multidimensionales, que de manera transversal afectan e influyen sobre los procesos de construcción personal de los prejubilados al presentar diferentes consecuencias reflejadas en cómo se asume cada individuo bajo las nuevas características que disponen una relación frente a la jubilación, por ello que se identifiquen percepciones a nivel personal, familiar y económico, las cuales pueden favorecer o no los procesos de la etapa de jubilación, según las respuestas que se den ante las nuevas acontecimientos. Para Soley (2007) regularmente el significado del retiro laboral, se vincula a una carga de mitos y estereotipos sociales, relacionados con la desvalorización e improductividad de la persona además de la reducción en las posibilidades de reinserción de los papeles productivos, negándole la persona una oportunidad de seguir contribuyendo desde sus facultades la consolidación de procesos que

contribuyen a generar cambios sobre su calidad de vida. Por ello, se hace fundamental el establecimiento de mejores escenarios de participación, que brinden al jubilado mejores opciones de participación e inclusión integral desde los procesos sociales de las que hace parte a corto, mediano y largo plazo.

En correspondencia a la discusión del segundo objetivo específico relacionado con las fortalezas y debilidades en torno a los nuevos proyectos de los prejubilados del área administrativo de la Cruz Roja sede Pasto. Cabe aclarar que, desde las fortalezas personales de este grupo de trabajadores, existe la posibilidad de establecer un adecuado reconocimiento de las capacidades personales, visualizadas en una mejor y mayor proyección respecto a las nuevas condiciones que se deciden emprender de manera tal que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida de la población una vez se experimente la etapa del retiro. Desde estos aspectos, las fortalezas a nivel personal tal como lo establece Cruz (2011), la capacidad de adaptación del rol personal jubilado, implica la transformación de los recursos particulares, los cuales favorecen la transición entre el retiro laboral y la jubilación, de ahí que los cambios propios de la edad y el contexto social, deben recurrir al fortalecimiento de los recursos y factores internos, así como también al aprovechamiento de los externos con el fin de alcanzar una adaptabilidad prospectiva.

En este sentido, el enfrentamiento de los procesos del retiro laboral, sólo puede obtenerse, mediante la identificación y fortalecimiento de los recursos internos, proyectados hacia la utilización eficiente de los mismos, al establecer condiciones armónicas e integrales en las nuevas experiencias y expectativas de una calidad de vida dentro de los procesos de jubilación afrontados. Ahora bien, de acuerdo a la realidad al interior de los trabajadores prejubilados del área administrativa de la Cruz Roja, se hace indispensable que el afianzamiento de las condiciones personales, se estructuren y mantengan a partir de procesos de autoreconocimiento positivo, definido por Sirlyn (2007) como la preparación para el proceso de jubilación, al constituirse en la consolidación de estrategias de protección que vayan más allá de los procesos de generación económica, con el propósito de evitar y/o prevenir la aparición de situaciones que pueden resultar como desagradables al poner en peligro la estabilidad y bienestar de la persona dentro de las nuevas etapas de desarrollo. Los resultados alcanzados dentro de la investigación, posibilitan entender que los trabajadores a lo largo de su proceso de construcción personal, han desarrollado

adecuadas estrategias que les permitirá en un futuro próximo adaptarse a las condiciones del retiro laboral de manera satisfactoria, favoreciendo de este modo las construcciones del sí mismo a partir de condiciones como el autodescubrimiento personal, cumplimiento de logros personales, así como la incorporación de proyectos que contribuyan a fomentar las capacidades del personal.

En consecuencia, la maximización de estos beneficios tal como lo alude Cruz (2011), sólo puede lograrse, a través del reconocimiento y aceptación de las pérdidas que se asumen tras la jubilación, su comprensión y la capacidad de resignificar el sentido que subyace en estas pérdidas y el cumplimiento de las metas trazadas.

Tal como lo mencionan Rosales y Donoso (2009), la familia puede constituirse como sinónimo de seguridad, pues gracias a este núcleo principal, se ha desarrollado un sentido de pertenencia al asociarse a mayores niveles de protección en donde la familia se constituye para los individuos en parte de las experiencias significativas y gratificantes en los procesos de construcción personal. El reconocimiento de esta percepción en torno a la familia, se visualicen en el cumplimiento de los objetivos personales como los evidenciados dentro del contexto de la Cruz Roja, donde se identificó que a partir de la forma en como la familia interactúa en el establecimiento de condiciones apropiadas para el desarrollo de la persona, es posible fomentar un crecimiento en la proyección de logros, habilidades y metas trazadas, al disponer de un apoyo familiar que no únicamente se relaciona con el cumplimiento de un rol dentro de este grupo, sino por el contrario se manifiesta en lo que autores como Mata (2001) consideran en reconocer que los factores de intervención dentro de la familia, posibilitan la adaptación de la persona trabajadora a nuevos modelos tras la jubilación, esto contribuye hacia una toma de decisiones que favorece el desarrollo de proyectos desde las capacidades y responsabilidad asumida en los procesos diferenciales que implican nuevas condiciones de participación.

Para Sirlyn (2007) las percepciones familiares que pueden contemplarse alrededor del retiro laboral, exige una mayor dedicación a la familia, posibilitando el desarrollo de proyectos que involucren la participación de todo el núcleo familiar hacia el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de sus miembros. Por otra parte, Bernal (2006) asume que el retiro laboral puede significar como un hecho positivo y gratificante para el jubilado

siempre y cuando se realice un diseño con antelación respecto a las posibles condiciones y/o características de este momento, representadas a lo largo de las relaciones familiares. En consecuencia, el abordaje de las percepciones familiares, respecto a la formación y formulación de proyectos después del retiro laboral, dentro de la población adscrita a la Cruz Roja en el área administrativa, conlleva la aparición de adecuados procesos en la consolidación de estrategias que permitirán afrontar los nuevos cambios de la población prejubilados, promoviendo mayores niveles de adaptación y aceptación de los nuevos elementos representativos que harán parte de las experiencias familiares. Para ello, habrá que movilizar no sólo las propias potencialidades, sino también las características familiares, especialmente las relacionadas con las redes de apoyo primarias.

Desde la perspectiva de Rosales y Donoso (2009) en algunos de los casos de personas que entran en periodo de jubilación, funcionan relativamente bien, al experimentar adecuadas condiciones económicas, las cuales auguran la capacidad de desarrollar propuestas que satisfagan algunas demandas a nivel económico, según la perspectiva de estos autores, el abordaje de los aspectos económicos permiten contribuir a las explicaciones que se entablan respecto a la estabilidad del adulto mayor. Tal como se pudo identificar al interior de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto, desde la percepción de las fortalezas a nivel económico, los trabajadores pueden establecer proyectos con los cuales sea así posible fomentar estrategias que le lleven a asegurar una mayor condición económica mediante proyectos productivos. En este sentido, tal como lo menciona Sirlyn (2007) la etapa de jubilación no debe considerarse como un período improductivo, sino por el contrario debe enfocarse hacia la satisfacción de las necesidades y demandas del adulto mayor, a fin de asegurar una mejor calidad de vida frente a las nuevas condiciones enfrentadas.

El hecho de jubilarse representa para la persona a nivel económico la generación de nuevos proyectos que pueden satisfacer las necesidades de manera multidimensional, por un lado porque existe la posibilidad de promover unas condiciones económicas satisfactorias desde los intereses y proyecciones que el trabajador tenga de las expectativas, por otro lado, es posible que en los adultos exista una relación de las condiciones de capacidad y mantenimiento activo sobre el logro de los proyectos personales.

Ahora bien, teniendo en consideración las debilidades en torno al desarrollo de los proyectos después de la jubilación, así como lo menciona Skoknic (1998), es posible aludir que la inadecuada preparación hacia los procesos de retiro laboral, se constituyen como una problemática de orden multidimensional, pues esta falta de experiencia, se asocia directamente a la ineficacia de las estrategias y/o herramientas que posibiliten el ejercicio adecuado a los procesos del retiro. Por ejemplo, en los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja se identificó que frente a las debilidades personales sujetas al retiro laboral, están asociadas con una baja tolerancia a la frustración, puesto que no existen estrategias que contribuyan a la solución adecuada de las dificultades y/o transformaciones que pueden presentarse de manera inevitable dentro de la vida. Estas características respecto a las debilidades personales en la formulación de proyectos, desencadena que frente a la jubilación existan percepciones que reducen la capacidad de formular proyectos desde el aprovechamiento de los recursos personales. En este orden de ideas, la perspectiva establecida por Alpizar (2011) demuestra que las percepciones respecto a la jubilación, son más difíciles cuando la persona cree que al salir del trabajo ha perdido todo, puesto que las nuevas condiciones carecen de significado y sentido basados en una autoestima y un sentimiento de incapacidad generalizada.

Esta identificación de las debilidades personales, causa una desvaloración de la persona, puesto que no se encuentran puntos de apoyo referidos a la formulación de acciones contribuyentes a generar cambios proactivos de la realidad afrontada, afectando de manera transversal los elementos relacionados con la identidad personal y la pérdida y/o disminución de las capacidades de ofrecer respuestas efectivas ante los cambios ocurridos.

En relación a las condiciones del estructura familiar, tal como lo define Jodar (1999) el debilitamiento en las respuestas frente a la jubilación por parte de la familia, se constituyen como factores de riesgo que devienen tras la profundización de percepciones inadecuadas de la vejez, al considerarla como una pérdida de las facultades y condiciones de desarrollo productivo. Es por ello que dentro del contexto del Cruz Roja, desde la percepción construida por algunos de los trabajadores, se sustenta en la falta de motivación familiar hacia la formulación de proyectos, pues según sus procesos no existe un apoyo familiar que contribuyan a generar nuevas perspectivas en el desarrollo de los proyectos detrás de la jubilación. En este orden, Soley (2007) consideró que la jubilación

ineludiblemente implica un mayor nivel de retos y dificultades frente los procesos de adaptación de la persona dentro de las condiciones familiares.

Por otra parte, los elementos aludidos dentro de las debilidades económicas en la producción de proyectos ante la inevitable situación del retiro laboral o jubilación, tienen una relación directa con los elementos profundizados al interior de la Teoría de la Crisis mencionada por Sirlyn (2007), según la cual la jubilación tiene efectos negativos, al dar mayor importancia al trabajo como factor de integración social y reforzador de los sentimientos de integridad personal además de ser la principal fuente de ingresos económicos. En este orden de ideas, lo evidenciado respecto a las debilidades en la consolidación de proyectos por parte de los trabajadores prejubilados de la Cruz Roja, permiten observar como a partir del desarrollo de proyectos existe un bajo interés en la promoción de los mismos, al encontrar una inadecuada valoración en los procesos de reconocimiento autogestivo de los trabajadores. Este desinterés, conlleva a una debilidad en la promoción de proyectos que le permitan al jubilado contribuir a sus procesos de desarrollo personal, teniendo en cuenta las capacidades activas y productivas que representa para sí mismo. Por otra parte, Sirlyn (2007) alude que uno de los factores negativos en torno a las percepciones sobre el retiro laboral, esta relacionada directamente con la parte económica, puesto que el prejubilado asocia la jubilación a la disminución en la entrada de los recursos económicos, debido a una falta en la productividad y ausencia de un contexto laboral que permita el desarrollo de las capacidades personales.

Se comprende que las debilidades relacionadas con los procesos de retiro laboral, desencadena alteraciones significativas sobre la salud integral de los prejubilados, pues dichos cambios ocasionan problemáticas en la calidad de vida de la población, muchas veces por la generación de percepciones inapropiadas frente a esta etapa del ciclo vital evolutivo. Esta profundización alrededor de las debilidades de la población en la gestión de proyectos, se constituyen como elementos de valor, al ofrecer una perspectiva clara respecto al contexto actual del retiro laboral y como con ello se hace posible e inevitable generar procesos de acompañamiento ante esta etapa del ciclo vital.

Finalmente, la prospectiva de los prejubilados en el desarrollo de proyectos personales y profesionales ante el retiro laboral, permitió interpretar como las connotaciones respecto a estos proyectos, se dilucidan principalmente en los

cuestionamientos mencionados por Pérez (2014), para quien una visión prospectiva es fundamental, al posibilitar la identificación de los desafíos y prioridades que la persona debe tener en cuenta para el desarrollo de las estrategias necesarias que permitan afrontar los nuevos escenarios en los cuales tendrá la oportunidad de desenvolverse a corto, mediano y largo plazo. Según esta perspectiva, los elementos que subyacen al interior de la investigación dan a conocer que las perspectivas de los trabajadores de la Cruz Roja en el área administrativa, se fundamentan principalmente bajo las expectativas personales, que permiten al trabajador, propiciar nuevas metas y objetivos que contemplen el fortalecimiento de las capacidades personales enfocadas a generar sentimiento de satisfacción frente a los nuevos retos que conlleva el asumir las nuevas etapas dentro del retiro laboral.

Galvanovskis y Villar (2000) consideran que la jubilación se constituye como un cambio importante en el ciclo vital, pues llega a transformar las diferentes estructuras y funciones organizadas alrededor de la vida cotidiana y que de manera transversal repercute sobre el sentido de eficacia y de competencias personales de cara a los nuevos desafíos. Estos elementos mencionados, permiten abordar algunas de las características identificadas al interior de la investigación, relacionadas directamente con las percepciones inadecuadas que nacen al interior de las actitudes frente los proyectos a desarrollar, entonces es posible establecer que al interior de los trabajadores de la Cruz Roja no se encuentra un sentido de eficacia dentro de las competencias personales percibidas, puesto que las posturas frente a las nuevas condiciones, se sustentan en el desconocimiento de las capacidades personales, lo cual posiblemente lleve asumir roles poco efectivos por parte de los jubilados ante los proyectos que puedan establecer.

No obstante, el desarrollo prospectivo se hace indispensable sobre esta situación de jubilación, pues a partir de la manera como los trabajadores se asuman a sí mismos de cara a los nuevos roles a enfrentar, la generación de proyectos desde las expectativas y condiciones personales, pueden verse favorecidos los procesos de adaptación, al contar con elementos que signifiquen un mayor sentido a los estilos de vida, implicando un aprovechamiento de las capacidades y habilidades en la iniciación de proyectos que contribuyan al crecimiento y desarrollo integral de la persona. Así como Cruz y Pérez (2006) lo establecen, los procesos desde el reconocimiento positivo de la jubilación pueden

revertirse desde acciones promocionales que contribuyan a la integración y participación del jubilado en las diferentes esferas de las que hace parte, por ello es fundamental el desarrollo de actividades productivas que favorezcan estilos de vida saludables al ejercer una autonomía y un aumento en la autoestima (citados en Sirlyn, 2007). Como puede verse, una visión prospectiva de los proyectos personales y profesionales de los trabajadores prejubilados, representa un enfoque transversal de todas las áreas personales y sociales que se relacionan con el trabajador, al generar una comprensión que coadyuve, como componente al interior del desarrollo individual, necesario sobre el conocimiento y fortalecimiento del sí mismo, que se apoya en el cumplimiento y/o establecimiento de objetivos personales; que tal como lo menciona Alpizar (2011), la jubilación más que una etapa de inestabilidad, implica el replanteamiento del concepto personal, el descubrimiento y desarrollo de nuevas facetas, que permitan el reconocimiento de la persona como ser humano más que como trabajador; requiriendo encontrar diferentes intereses que den una mayor direccionalidad y sentido a la vida, así como la probabilidad de permanecer activos y adoptar atributos personales más allá del trabajo.

Por otra parte, Giraldo y Arango (2011) consideran que el fortalecimiento en el desarrollo e implementación de proyectos transversales, puede constituirse en un pilar fundamental alrededor de la buena calidad de vida de la población jubilada, al establecer adecuados niveles satisfacción de las necesidades básicas durante este período. Ahora bien, teniendo en cuenta los procesos de planificación contemplados por los trabajadores hacia los proyectos personales y profesionales en un futuro próximo, éstos pueden constituirse como resultados positivos que hagan posible el alcance de una autonomía activa y participativa que modifique permanentemente la forma en cómo actúan los prejubilados del área administrativa de la Cruz Roja, teniendo en cuenta las condiciones y estilos de vida que deben afrontar a largo plazo.

Las percepciones prospectivas en relación a las habilidades personales en el desarrollo de proyectos, como se ha mencionado dependen de las experiencias y expectativas que la persona haya desarrollado a lo largo de su vida. En este orden, Bueno y Buz (2006) consideran que las variables sociales también influyen en los procesos de jubilación puesto que este periodo conlleva una mejor adaptación, siempre y cuando existan las fases necesarias frente la reorganización y reorientación del sentido de identidad que

requiere de la comprensión de la realidad afrontada y la generación de condiciones significativas frente a las vivencias de esta nueva etapa del ciclo vital. Desde la perspectiva propuesta por Hidalgo (2002) alude que la crisis afrontada por la jubilación, puede representar consecuencias severas en la persona, mucho más para aquellos que no han elaborado proyectos de vida fuera del trabajo, lo que lleva a que el ajuste de la jubilación sea más complejo, al significarse como una pérdida en la que el ser humano deteriora sus procesos de desarrollo personal. Desde las experiencias identificadas al interior de los trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja, se posibilita comprender que en algunos trabajadores se cumplen estas condiciones, pues no existe proyecciones frente al reajuste de los nuevos escenarios de inclusión y participación de los que hará parte la persona jubilada. Esto contempla la posibilidad de formalizar lazos que contribuyan a que los trabajadores puedan constituirse como actores productivos frente a la realidad afrontada, apoyándose desde la direccionalidad oportuna que conlleve cambios representativos de los trabajadores, al comprender que el retiro laboral debe convertirse en un período de satisfacción de las necesidades personales y no como una barrera en el cumplimiento de las mismas. Prats (2011) por su parte, sostiene que los problemas económicos representan para los adultos mayores una condición desestabilizante frente a los procesos de envejecimiento que pueden desencadenar en trastornos psicológicos causantes de angustia, depresión o problemas cognitivos, los cuales requieren de atención integral para favorecer la estabilidad de la persona a largo plazo. Desde la perspectiva de Huenchuan y Guzmán (2006):

La capacidad de las personas de disponer de bienes en general, económicos y no económicos, constituye un elemento clave de la calidad de vida en la vejez. En este sentido, la seguridad económica de las personas mayores se define como la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida. (p. 2)

Este punto de vista mencionado, permite comprender cómo los procesos de jubilación posibilitan que los adultos mayores contemplen la posibilidad de establecer proyectos que les motiven a mantener una vida activa, desde el cumplimiento de las expectativas personales, las cuales se constituyen como ejes centrales de los procesos de adaptación frente al retiro laboral y las proyecciones realizadas al futuro.

CONCLUSIONES

Al interior de la sociedad contemporánea, los conocimientos y experiencias que han desarrollado las personas en proceso de prejubilación, determinan factores claves frente a la comprensión de las situaciones afrontadas por dichas personas en relación a los procesos de desarrollo personal y su respectiva calidad de vida; siendo de este modo, el abordaje de las percepciones respecto a la etapa de inactividad laboral, permitió establecer como a raíz de las expectativas que las personas tiene de su realidad, se contemplan aspectos multidimensionales que pueden contribuir o no a la construcción de una percepción personal que promueva una adaptación oportuna hacia los diferentes procesos de participación e inclusión de los que se hace parte.

La percepción de las fortalezas en el desarrollo de proyectos, desde los elementos identificados en la presente investigación tienen una relación multicausal y transversal, al corresponder directamente los aspectos personales, familiares y económicos; por tal motivo es importante determinar que la percepción del retiro laboral y su implicación alrededor de los proyectos, se encuentran supeditados al tipo de construcciones personales desarrolladas a lo largo de la vida. De ahí que se haga necesario establecer procesos que contribuyan a potenciar estas fortalezas de manera integral desde el aprovechamiento de los recursos internos adquiridos durante el desarrollo e interacción intra e interpersonal.

El abordaje de las debilidades relacionadas al desarrollo de proyectos personales, familiares y económicos desde las condiciones del retiro laboral, según lo identificado en la presente investigación, se vinculan a la formación de percepciones inapropiadas respecto a la etapa de jubilación, así como también a los inapropiados esquemas y paradigmas del reconocimiento del sí mismo por parte de la persona jubilada. Esta circunstancia suponen cambios necesarios en los procesos de afrontamiento que apoyarán la mejores respuestas en las capacidades que presentan los prejubilados dentro de los factores psico físicos y sociales, en la medida que se vivencia procesos de manera positiva desarrollando estrategias y mecanismos de participación que conlleven cambios sobre las debilidades frente a la etapa afrontada.

La interpretación de las condiciones prospectivas en los proyectos personales y profesionales de los prejubilados y su percepción respecto a la etapa de retiro laboral,

principalmente se ven apoyados bajo las expectativas personales, que contemplan la evaluación de las diferentes condiciones intrínsecas, a fin de ejecutar proyectos prospectivos que ofrezcan una mejor calidad de vida frente a los procesos de jubilación, así mismo, estas respuestas prospectivas deben contribuir al ejercicio de las actividades personales y profesionales desde las nuevas condiciones enfrentadas. Es así como a raíz de estos eventos se puede generar una visión alternativa mediante la cual los prejubilados pueda favorecer nuevos modelos de participación e inclusión social que modifiquen los paradigmas y esquemas con los cuales se aborda el tema de jubilación y las implicaciones negativas sobre el mismo desarrollo humano.

RECOMENDACIONES

En la actualidad, se requiere una adecuada preparación frente a los procesos de jubilación, los cuales implementen conocimientos que pueden aplicarse de manera activa y productiva sobre las relaciones que se afrontan en dicho periodo del ciclo vital, ofreciendo apoyo y formación a la población para facilitar los procesos de adaptación a las nuevas situaciones personales, familiares y económicas, que contemplen el diseño de alternativas prospectivas, de cara a la modificación de las percepciones negativas respecto al tema de retiro laboral y jubilación; no como una etapa de improductividad sino de manera diferencial como un proceso natural del desarrollo humano, en el cual pueden ejecutarse e implementar nuevas actividades acordes a las condiciones de la persona que se encuentra en esta etapa. Enriqueciendo de este modo, las experiencias individuales de la persona prejubilada frente a la realidad contemporánea.

Desde las condiciones identificadas al interior de la presente investigación, se considera oportuno el reconocimiento e implementación de acciones que promuevan la protección de los derechos de la población de jubilada, involucrando directamente la participación de los individuos, así como la familia y las instituciones responsables, generando acciones de responsabilidad colectivas en toda la sociedad alta respuestas efectivas a las condiciones de vulnerabilidad que en ocasiones se determinan alrededor de la población en proceso de jubilación.

En la actualidad, los procesos de retiro laboral, deben visualizarse desde perspectivas crítico-reflexivas, los cuales permitan generar un conocimiento comprensivo

sobre la situación afrontada por todas las personas en proceso de retiro laboral. Desde esta perspectiva, el abordaje desde el campo de la psicología organizacional, debe proyectar el establecimiento de estudios e investigaciones que abordan estas situaciones no como fenómenos aislados, sino por el contrario desde la intervención y ejecución de respuestas satisfactorias que contribuyan a generar cambios efectivos frente a la realidad afrontada por la población. Esto con el propósito de lograr una mejor inserción de estas personas respecto a las nuevas características y condiciones de la vida.

Vinculado directamente con Cruz Roja se recomienda que basados en toda la información recolectada para la comprensión del fenómeno y como lo manifestaron en la devolución de emergentes la directiva, al denominar la organización como socialmente responsable; se implementen nuevas alternativas en pro de desarrollar planes de acción que permitan al jubilado comprender anticipadamente el fenómeno de retiro laboral de manera integral, a su vez construir espacios en los que se potencialicen sus virtudes, disminuir los impactos negativos y vincular de esta manera todo el círculo social del trabajador.

Se recomienda además a la organización teniendo en cuenta que los trabajadores se encuentran aún vinculados con la misma es posible el aprovechamiento directo de la investigación para la implementación de herramientas y mejorar la posterior adaptación al proceso.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2011). *Programa de desvinculación laboral asistida*. Quindío: Gobernación del Quindío.
- Alpizar, A. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *ABRA*, 31(42), 1-12.
- Arrieta, C. (2011). *Las reformas del sistema pensional colombiano*. Bogotá: FESCOL.
- Barahona, J., & Kewy, . (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *Pensamiento Psicológico*, 4(11), 183-197.
- Belsky, J. (1999). *Psicología del envejecimiento* . Madrid: Thomson.
- Bernal, S. (2006). *Diseño de un programa ser ontológico de preparación para el retiro laboral dirigido a los integrantes del ejército nacional*. Bogotá: Universidad De San Buenaventura.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editores Norma.
- Brenes, A. (2014). *¿Cómo implementar en las organizaciones un programa de ayuda solidario a los colaboradores cuando éstos deban ausentarse del trabajo por causa asesina a su control, y que éste sostenible financieramente en el tiempo?* San José: Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.
- Buendía, P., & P. Colás, M. F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. , México.: Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Bueno, B., & Buz, J. (2006). *Jubilación y tiempo libre en la vejez*. Madrid: Portal Mayores.
- Campos, B., & Escobar, D. (2014). *Jubilación/retiro laboral: un estudio exploratorio*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

- CEPAL. (2000). *Encuentro latinoamericano y caribeño sobre la persona de edad*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Cepal. (2004). *Población, envejecimiento y desarrollo*. San José, Puerto Rico: Naciones Unidas.
- Chiesa, R., & Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 365-388.
- Cruz Roja. (21 de 10 de 2015). *Cruz Roja Colombiana de seccional Nariño*. Obtenido de <http://cruzrojanarino.org/institucional/>
- Cruz, R. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 11(1), 1-28.
- DANE . (2010). *Proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-2020. Estudios Postcensales No. 7*. Bogotá: DANE & CANDANE.
- Dulsey, E., & Arrubla, D. (2013). *Envejecimiento y vejez en Colombia*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social.
- Echeverri, A. (1994). *Familia y vejez: realidad y perspectivas en Colombia* . Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo.
- Giraldo, G., & Arango, g. (2011). Caracterización de la jubilación y su efectos en la calidad de vida de los docentes jubilados y en proceso de jubilación en el ambiente universitario. *Eleuthera*, 6, 148-164.
- Hidalgo, J. (2002). *El envejecimiento: aspectos sociales*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Huenchuan, S., & Guzmán, J. (2006). *Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos para políticas*. Santiago de Chile: Cepal.
- Isaksson, K., & Johansson, G. (Suecia). Programa para la jubilacion anticipada en colaboradores de mas de 55 años. 2000, Universidad de Estocolmo.

- Jodar, J. (1999). *Manuel de pedagogía y psicología*. Ciudad de México: Editorial Océano.
- Landata, J., & Ojeda, D. (2011). *La jubilación una crisis para mejorar*. San Juan de Pasto: Universidad Mariana.
- Lizaso, I., Sánchez, M., & Reizábal, M. (2008). Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 303-324.
- Madrid, A., & Garcés, E. (2000). La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en el mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16(1), 87-99.
- Mata, A. (2001). Algunos factores que facilitan el ajuste de la persona a la jubilación. *Revista Anales de Gerontología*, 3(3), 27-34.
- Ministerio de protección social. (2006). *Ley 1090 de 2006*. Bogotá: República de Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Aseguramiento al sistema General de seguridad social en salud*. Bogotá: República de Colombia.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Moragas, R. (2012). *Jubilación siglo XXI. Salud, dinero y amor*. Ciudad de México: Palibro.
- Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*(18), 89-96.
- Pérez, A. (2014). *La percepción social de la vejez*. Madrid: Universidad de la Lengua.
- Prats, N. (2011). *Depresión post jubilatoria*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.

- Quiroz, M. (2000). Impacto psicosocial del retiro laboral en la fase terminal de la familia: un análisis desde la política social. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 6(1), 81-94.
- Rodríguez, A., Valderrama, L., & Molina, J. (2010). Intervención psicológica en adultos mayores. *Psicología del Caribe*, 21-29.
- Rodríguez, K. (2010). *Vejez y envejecimiento*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Rosales, M., & Donoso, N. (2009). *Percepción de adultos mayores en etapa de desvinculación laboral sobre salud y calidad de vida: elementos para la intervención social*. Santiago de Chile: Universidad Academia De Humanismo Cristiano.
- Rueda, L. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la fundación hospital San Pedro*. San Juan de Pasto: Universidad de Nariño.
- Sánchez, D. (2012). *Proyecto de mejoramiento de la calidad de vida del adulto mayor residente en la fundación hogar geriátrico Luz de Esperanza (FUNDELUZ)*. Bucaramanga Universidad: Universidad Industrial de Santander.
- Santamaría, M. (2010). *El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura*. Bogotá: FEDESARROLLO.
- Sirlyn, C. (2007). La jubilación como situación de cambio: la preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. *Comentarios de Seguridad Social*(16), 47-73.
- Skoknic, V. (1998). Efectos de la preparación psicológica para la jubilación. *Intervención psicosocial*, 7(1), 155-167.
- Soley, P. (2007). *Adaptación del subsistema conyugal a la jubilación de uno de sus miembros*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Sperling, A. (2004). *Psicología simplificada*. Selector: Nueva York.

Vicente, F. (2009). Valoración de la jubilación. Importancia y ventajas de su preparación.
Geroinfo, 4(2), 1-12.

Zapata, H. (2001). *Adulto mayor. Participación e identidad*. Santiago de Chile:
Universidad de Chile.

Anexos

Anexo 1.

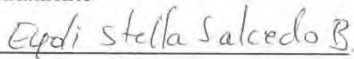
Constancia de socialización ante directivas de la Cruz Roja sede Pasto

CONSTANCIA

Por medio de la presente, se hace constar que el psicólogo egresado de la Universidad de Nariño **Jorge Luis Ortiz López**, identificado con cédula de ciudadanía N° 1.085.267.884, realizó la presentación de informe de la investigación denominada "**Percepción de retiro laboral en trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto**", la cual se llevó a cabo en las instalaciones de la Cruz Roja, con el apoyo de los trabajadores prejubilados del área administrativa, quienes se encuentran próximos a entrar en etapa de retiro laboral. Investigación que se realizó durante el segundo semestre del año 2016, aportando información valiosa alrededor de las percepciones que se generan en los trabajadores prejubilados alrededor del retiro laboral y sus implicaciones frente a la calidad de vida de la población una vez entren en este periodo.

La presente constancia se expide en la ciudad de San Juan de Pasto a los 2 días del mes de febrero de 2017.

Atentamente



EYDI STELLA SALCEDO BASTIDAS
Coordinadora de Talento Humano
Cruz Roja Pasto

Anexo 2

Formato Historia de Vida

Fecha: 2 de abril de 2016

Lugar: instalaciones Cruz Roja sede Pasto

Hora: 8:30 a 10:00 A.M.

Actividad: Historia De Vida

Tema: percepciones sobre retiro laboral en trabajadores del área administrativa.

Nombre del moderador: Jorge Luis Ortiz.

Asistente del moderador: Esp. Carlos Parra

Participantes: 7 trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto.

Preguntas:

1. ¿Qué significado tiene para usted el dedicarse a esta labor de la que hace parte?

- *Significa crecimiento personal y profesional que no es fácil porque el manejo de personal implica no tener la aprobación de todos sin embargo es reconfortarle también servir a los demás.*
- *El compromiso y la responsabilidad con la empresa y con la sociedad.*
- *Estabilidad económica, la oportunidad de conocer cosas diferentes.*
- *La capacidad de conocer personas e instituciones que han aportado muchos conocimientos.*
- *Un gran número de experiencias positivas y negativas.*
- *Aprendizajes constantes porque pude servir a la comunidad eso genera una gran satisfacción*

2. Durante toda su experiencia ¿Cómo considera que ha cumplido con los objetivos y metas que se trazó en su juventud?

- *Las metas y objetivos se cumplen día al terminar el día de trabajo, hago balance y veo que cumplir con muchos de mis propósitos.*
- *El trabajo me ayudó a criar a mis hijos ya mantener a mi familia, por eso creo que cumplir con todo.*
- *No la verdad no cumple nada de lo que yo quiero ser.*
- *Sí he cumplido con las metas propuestas en mi juventud.*
- *Si algunas metas se cumplieron.*
- *Si algunas cosas se cumplieron en mi proyecto de vida.*

3. ¿Si usted tuviera la oportunidad de elegir nuevamente su trabajo, escogería desempeñarse en lo que actualmente realiza? ¿Cuáles son las motivaciones que lo llevarían esta decisión?

- *Sí, porque me gusta la atención con personal.*
- *La verdad no porque me gustaría dedicarme a otras cosas.*
- *Considero que si yo elegiría esto porque me enseñó mucho no sólo el trabajo sino de la vida personal.*
- *Yo diría que sí porque esto es algo interesante y bueno para la vida porque uno apoya otros.*
- *No porque esto no fue lo que yo quería cuando era joven, esto fue más por necesidad*
- *Después de la experiencia creo que esto no fue lo que quise, pero me ayudó bastante.*

4. Desde sus vivencias actuales ¿Cómo puede el retiro laboral favorecer su experiencia?

- *Bueno yo creo que esto ayuda a que uno crezca como persona. Porque uno tiene la oportunidad de conocerse de otra forma y saber si lo que uno dice está bien o mal.*
- *Yo creería que también me ayudará a hacer cosas nuevas es la oportunidad de compartir con la familia y crecer un poquito más nunca estar para empezar nuevas cosas.*
- *La verdad es importante porque uno a estas alturas ya tiene mucho recorrido y así uno ya sabe lo que quiere de importación y este viejo.*
- *La verdad es importante porque ahora ya veo la oportunidad de compartir con la familia.*
- *Es una experiencia más de vida así que uno tiene la oportunidad de seguir adelante con sus cosas.*

- *Cambiar de vida y de forma de ver las cosas en su importante.*

Anexo 3

Formato Grupo Focal

Fecha: 19 de marzo de 2016

Lugar: instalaciones Cruz Roja sede Pasto

Hora: 8:30 a 10:00 A.M.

Actividad: Grupo Focal

Tema: percepciones sobre retiro laboral en trabajadores del área administrativa.

Nombre del moderador: Jorge Luis Ortiz.

Asistente del moderador: Esp. Carlos Parra

Participantes: 7 trabajadores del área administrativa de la Cruz Roja sede Pasto.

Preguntas:

1. ¿Qué idea les merece el tema sobre retiro laboral natural?

- *“Bueno porque quiero aprovechar el tiempo que me queda de vida*
- *Ahora puedo realizar más actividades y seguir luchando por mi vida...”*
- *Gracias a la jubilación, es posible el desarrollar nuevos proyectos como estudiar, viajar y así*
- *Yo creo que esto es un asunto natural de la vida, todos tenemos que retirarnos afortunadamente nosotros tendremos una pensión*
- *La verdad no sé qué será de mi vida después de jubilarme*
- *Creo que el retiro laboral de alguna manera me lleva sentirme inútil porque la sociedad creo que a uno lo hace a un lado y no tienen cuenta las capacidades personales que uno todavía tiene*
- *Esto es algo difícil porque la verdad conozco algunos amigos jubilados y me dicen que a veces se sienten un poco inútiles*

2. ¿En algún momento han considerado o pensado sobre lo que es afrontar este proceso de retiro laboral en sus vidas?

- *Esta es una oportunidad para fortalecer la familia, ya que por el trabajo a veces uno no tiene tiempo para dedicarle a la esposa, los hijos y los nietos”*
- *La verdad yo si espero el retiro laboral porque durante toda mi vida he tenido que trabajar día y noche y por el trabajo a veces uno no fortalece lo más importante que es la familia por eso creo que ahora que tenga pensión puedo fortalecer a mi familia ya que hay un mayor acercamiento con ellos*
- *Yo pienso que existiría la oportunidad de hacer más actividades con la familia*
- *Lo que me gustaría es organizar paseos con los nietos con mis hijos y mi esposa, para así disfrutar de ellos cuando ya no tenga que trabajar*
- *Yo pienso que esta etapa de la vida es inevitable, ya que en algún momento todos los trabajadores tenemos que afrontar nuestro retiro laboral*
- *Todos pasamos por esto así que debemos afrontarlo de manera positiva*

3. ¿Consideran ustedes que se sienten preparados para enfrentar este cambio como nueva experiencia en su vida?

- *El dejar de trabajar de alguna manera nos aleja de los compañeros de trabajo ya no se tiene contacto con los amigos de alguna manera son como la familia*
- *Es como apartarse del segundo hogar*
- *Creen que porque un es viejo le llegó la hora de retirarse uno puede seguir brindando sus capacidades personales*
- *Es difícil aceptar que uno ya no va a seguir trabajando en la empresa porque uno ya cumplió su edad*

4. ¿Qué piensan ustedes la posibilidad de enfrentar todos estos cambios en un futuro próximo?

- *en este momento sería el ideal porque me siento en buenas condiciones de salud física y mental para poder disfrutar algunos años sin ni estrés por trabaja”*
- *Para mí personalmente se convierte en una oportunidad para el desarrollo de diferentes proyectos de independencia laboral*

- *Esto de alguna manera me deja en la incertidumbre porque por ejemplo tengo compañeros y familiares que llevan varios años tratando de acceder a jubilación y no lo han logrado por mucho trámite*
- *Siendo sincero a veces cuando pienso en la jubilación no sé qué pasará después en mi vida porque a estas alturas el trabajo es lo único que me mantiene haciendo algo*
- *Por mi parte creo que uno de mis temores es que no tengo un plan después de la jubilación, creo que es difícil para mí pensar en desarrollar proyectos a esta edad uno ya no sabe qué crees*

5. ¿A ustedes les preocupa entrar en el proceso de retiro laboral? ¿Por qué causas?

- *Yo creo que esta es una etapa en la que se comprende que uno a estas alturas puede empezar a trabajar desde lo que uno es, para planear nuevas cosas en el camino*
- *El retiro laboral, se constituye como un proceso proyectado hacia redescubrirse a uno mismo a partir de nuevos procesos y proyectos donde uno pueda participar constantemente sin miedo a que lo vayan a echar del trabajo*
- *Como yo lo veo el retiro laboral abre la posibilidad de emprender nuevos procesos de capacitación y formación que le ayudarán a uno como persona*
- *A estas alturas, aunque no crean a mí me gustaría seguir preparando, pero ya no quiero no con la presión de trabajar sino más por conocer y aprender nuevas cosas nunca es tarde para empezar*
- *La verdad el trabajo es muy importante para mí porque es lo único que mantiene haciendo algo como para estar ocupado y no pensar tanto en otras cosas*
- *El retiro laboral para mí es como una inestabilidad porque todo se vuelve confuso y la verdad es imposible mantenerse tranquilos ya que el trabajo es todo*
- *Después de tanto trabajar, yo me pongo a pensar si esto es lo que realmente quise antes, y la verdad para serles sincero nada de lo que yo he trabajado fue lo que yo quise o pensé cuando era joven*

Preguntas de cierre

6. ¿Cuál es la importancia que ustedes ven sobre trabajar alrededor de este tipo de temáticas?

- *Yo creo que es muy importante porque a uno no lo tienen cuenta.*
- *Pienso que debería haber más trabajos así pero que de verdad ayuden.*
- *Es importante porque las verdades a uno tienen que tenerlo en cuenta.*
- *Para todo a uno tienen que ayudarlo una vez que uno ya no tenga trabajo es un buen.*

Anexo 4. Matriz de análisis categorial

Categorías deductivas	Subcateg. 1	Subcateg. 2	Subcateg. 3	Indicador de categoría	Frases típicas	Proposiciones
Percepción del retiro laboral	Percepción personal	Positiva	Desarrollo personal	Aceptación	<i>“Bueno porque quiero aprovechar y disfrutar el tiempo que me queda de vida”</i>	Cuando existe una adecuada percepción personal, se generan procesos de desarrollo individual asertivos desde la aceptación
			Adaptación a los nuevos estilos de vida	Participación	<i>“... Yo creo que esto es un asunto natural de la vida, todos tenemos que retirarnos afortunadamente nosotros tendremos una pensión”</i>	Una adecuada percepción personal, genera cambios en los estilos de vida caracterizados por ser participativos desde los recursos existentes.
	Negativa	Inestabilidad personal	Preocupación	<i>“... Creo que el retiro laboral de alguna manera me lleva sentirme inútil porque la sociedad creo que a uno lo hace a un lado y no tienen cuenta las capacidades personales que uno todavía tiene...”</i> <i>“... Esto es algo difícil porque la verdad conozco algunos amigos jubilados y me dicen que a veces se sienten un poco inútiles...”</i>	De igual manera, esta inadecuada percepción, provoca en la persona elementos de inseguridad, que le llevan a entrar en estados de inestabilidad, al no contar con los recursos suficientes para generar cambios positivos.	
			Rechazo personal	Inseguridad	<i>“La verdad no sé qué será de mí después de jubilarme...”</i>	A raíz de la percepción personal negativa del prejubilado, no es posible alcanzar una visión positiva de sí mismo lo cual desencadena en mostrar una inseguridad

					respecto a la nueva etapa que afrontar
Percepción familiar	Desarrollo familiar	Unión familiar	Confianza	<i>“Esta es una oportunidad para fortalecer la familia, ya que por el trabajo a veces uno no tiene tiempo para dedicarle a la esposa, los hijos y los nietos...”</i>	Una percepción familiar prospectiva, favorece el desarrollo al interior de este núcleo central, fortaleciendo los lazos de unión que generan confianza en los integrantes de forma interdependiente.
	Fortalecimiento de relaciones familiares	Compartir tiempo con la familia	Apoyo	<i>“... La verdad yo si espero el retiro laboral porque durante toda mi vida he tenido que trabajar día y noche y por su trabajo a veces uno no fortalece lo más importante que es la familia por eso creo que ahora que tenga pensión puedo fortalecer a mi familia ya que hay un mayor acercamiento con ellos...”</i>	Desde los elementos de la percepción familiar, se hace posible el fortalecimiento de las relaciones familiares, que convergen en la posibilidad de compartir tiempo en familia que permita a los integrantes formarse en la aceptación del sí mismo.
	Organización familiar	Disponibilidad de oportunidades	Orientación	<i>“... Yo pienso que existiría la oportunidad de hacer más actividades con la familia.” “Lo que me gustaría es organizar paseos con los nietos con mis hijos y mi esposa, para así disfrutar de ellos cuando ya no tenga que trabajar”</i>	Desde la organización familiar, se hace posible una mayor búsqueda de oportunidades que orientan a los miembros de la familia a generar cambios positivos tanto a nivel individual como colectivo.

	Percepción económica	Estabilidad económica	Independencia financiera	Autonomía	<i>“en este momento sería el ideal porque me siento en buenas condiciones de salud física y mental para poder disfrutar algunos años sin ni estrés por trabajar”</i>	El retiro laboral desde la percepción económica, por un lado, se asume como la estabilidad económica al alcanzar una independencia financiera.
		Incertidumbre económica	Dificultades en el acceso a una pensión	Riesgos	<i>“... Esto de alguna manera me deja en la incertidumbre porque por ejemplo tengo compañeros y familiares que llevan varios años tratando de acceder a jubilación y no lo han logrado por mucho trámite...”</i>	Por otra parte, el retiro laboral comprendió desde los aspectos económicos se reconoce como una etapa de incertidumbre, pues se desencadenan dificultades en el acceso a una pensión lo cual desencadenan el riesgo e inestabilidad económica.
Fortalezas en el desarrollo de proyectos	Reconocimiento de las capacidades personales	Fortalecimiento de las capacidades personales	Implementación de las capacidades personales	Estimulación intrínseca	<i>“... Yo creo que esta es una etapa en la que se comprende que uno a estas alturas puede empezar a trabajar desde lo que uno es para planear nuevas cosas en el camino...”</i>	El reconocimiento de las fortalezas personales, se apoya en los procesos de autodescubrimiento que se rigen bajo el reconocimiento de aptitudes, proyectadas hacia una mayor calidad de vida desde los elementos intrínsecos.
	Reconocimiento positivo de sí mismo	Valoración de las capacidades personales	Éxito en el desarrollo de proyectos	Aceptación personal	<i>“... Yo pienso que durante esta etapa uno puede aprender muchas cosas de uno mismo...”</i> <i>“... A la larga uno debe aprender a aceptarse como es...”</i>	El reconocimiento de sí mismo también está apoyado en la búsqueda del fortalecimiento de las capacidades individuales en el desarrollo de nuevos proyectos, a partir del desarrollo de diferentes actitudes que llevan a la persona a adquirir un compromiso individual

Determinación de logros familiares	Establecimiento de nuevas habilidades	Proyección de nuevas metas	Apoyo familiar	“... <i>El retiro laboral, se constituye como un proceso proyectado hacia redescubrirse uno mismo a partir de nuevos procesos y proyectos donde uno pueda participar constantemente sin miedo a que lo vayan a echar siempre y cuando se cuente con el apoyo familiar...</i> ”	El reconocimiento familiar, se ubica como un determinante clave en la oportunidad de alcanzar logros personales, a partir del cual será posible desarrollar habilidades que puedan contribuir al desarrollo de nuevos proyectos familiares.	
Adecuadas estrategias de afrontamiento familiar	evaluación positiva de los cambios	Aceptación de las nuevas condiciones	Adaptación	“... <i>Uno a partir de la experiencia aprende a aceptar lo que venga...</i> ” “... <i>Yo creo que uno debe aprender a enfrentar los problemas para poder salir adelante junto a la familia...</i> ”	Cuando existe una adecuada formación en las estrategias de afrontamiento, se hace posible establecer procesos adecuados de adaptación a las circunstancias afrontadas, siempre y cuando se cuente con un apoyo intrafamiliar que le permita al prejubilado establecer estrategias adecuadas.	
Capacidad en el desarrollo de proyectos laborales	Planificación de proyectos	Establecimiento de estrategias	Estabilidad	“... <i>Con la etapa de jubilación creo que uno puede empezar desarrollar algún negocio que le ayude a recibir alguna entrada económica...</i> ”	A partir de las fortalezas en el desarrollo de proyectos económicos que el prejubilado pueda implementar una vez entre en retiro laboral, se constituyen como parte importante en el desarrollo del prejubilado, puesto que le contribuye a generar adecuados procesos de aceptación de la realidad afrontada.	
Debilidades en el desarrollo	Baja tolerancia a la	Inadecuadas estrategias	Bajo nivel de respuestas	Estrés	“... <i>El trabajo es muy importante para mí porque es lo único que mantiene haciendo algo como para estar ocupado y no pensar</i> ”	El abordaje de las debilidades personales, pueden asociarse directamente con la baja tolerancia la frustración, la cual se

de proyectos	frustración de solución de problemas	positivas			<i>tanto en otras cosas”</i> <i>“El retiro laboral para mí es como una inestabilidad porque todo se vuelve confuso y la verdad es imposible mantenerse tranquilos ya que el trabajo es todo”</i>	representa bajo o el establecimiento de inadecuadas estrategias de afrontamiento en la solución de problemas dando como resultado la ineficacia de las respuestas implementadas dando origen a niveles de estrés permanentes.
	Bajos niveles de la motivación intrafamiliar	Ausencia en el establecimiento de proyectos familiares	Falta de claridad en el apoyo familiar	Falta en el apoyo familiar	<i>“... A veces considero que uno necesita mayor apoyo de la familia para lograr aceptar esta etapa de la vida, porque siendo sincero esto de pensar en el retiro es una situación muy difícil...”</i>	Este tipo de actividades al interior de la familia, se constituyen como respuestas poco efectivas frente a los cambios suscitados dentro del contexto en el cual el prejubilado puede desarrollarse, puesto que existe una baja motivación desde el contexto familiar hacia los nuevos proyectos que puede ejecutar un prejubilado en esta etapa del ciclo vital.
	Bajo interés en el desarrollo de nuevos proyectos	Inadecuada valoración personal	Incapacidad de reconocimiento autogestivo	Pérdida de valor productivo	<i>“... Pues haciendo esta pregunta, la verdad a veces me preocupa la situación después de salir del trabajo, porque después creo que uno no sabrá que hacer, ya que uno está viejo como para ponerse a pensar en proyectos para el futuro...”</i>	Estas debilidades interpersonales, causan en la persona un bajo interés en el desarrollo de nuevos proyectos debido a la inadecuada valoración del sí mismo que da apertura la incapacidad de un reconocimiento autogestivo debido a la pérdida del valor personal.
Prospectivas en el desarrollo	Reconocimiento de las	Evaluación de expectativas	Proyección de metas	Capacidades personales	<i>“... Yo pienso que cuando me jubile empezar a estudiar o montar cualquier negocio ya desde lo que yo quiera...”</i>	Desde las perspectivas que pueden reconocer los prejubilados del área administrativa, se hace posible el desarrollo

de proyectos personales y profesionales	expectativas personales y profesionales	as personales			<p>“... Gracias a la jubilación, será posible desarrollar nuevos proyectos tales como estudiar, viajar y así...”</p>	de proyectos que le permitan a la persona, reconocerse desde sus capacidades personales y la proyección de nuevas metas por cumplir. En el sentido, que se haga a fundamental reconocer como realizar nuevas proyecciones teniendo en cuenta las nuevas condiciones de vida.
	Inadecuadas actitudes frente a los proyectos personales y profesionales	posturas negativas frente a las nuevas condiciones del entorno	Desconocimiento de las capacidades personales	Valoración negativa de sí mismo	<p>“... Siendo sincero a veces cuando pienso en la jubilación no sé qué pasará después en mi vida porque a estas alturas el trabajo es lo único que me mantiene haciendo algo”</p> <p>“por mi parte creo que uno de mis temores es que no tengo un plan después de la jubilación, creo que es difícil para mí pensar en desarrollar proyectos a esta edad uno ya no sabe qué creer...”</p>	Asimismo, el reconocimiento de las debilidades genera en la persona inadecuadas actitudes en los procesos personales que llevan a tomar posturas negativas frente de al sí mismo, arraigadas en el desconocimiento de esas capacidades intrínsecas. Dejan entrever una valoración negativa.
	Planificación de proyectos personales y profesionales	Disponibilidad de recursos personales e intrínsecos	Organización de los recursos	Proyección	<p>“... Yo pienso que uno a largo plazo debe tener un plan de vida que le ayude a salir adelante cuando uno ya no pueda trabajar...”</p> <p>“... A la larga uno debe aprender a planificar la vida para que así las cosas no lo cojan por sorpresa...”</p> <p>“... Pues para mí cuando me jubile yo</p>	La planificación en el desarrollo de proyectos personales y profesionales, quien era para los prejubilados una mayor satisfacción frente a la capacidad de continuar una vida activa una vez se ingrese en la etapa de jubilación, razón por la cual es importante la planificación de dichos proyectos de manera oportuna

pienso colocar un negocio para así tener algo que hacer...”

Condiciones favorables para el desarrollo de proyectos	Disponibilidad de recursos económicos	Destreza para el manejo de los recursos	Libertad financiera	“... Para mí es importante que para empezar a desarrollar un proyecto, uno debe contar por lo menos un capital para defenderse y salir adelante...”	El desarrollo de proyectos según la perspectiva de los prejubilados, se encuentra directamente relacionado con la capacidad y libertad financiera, que le permita establecer proyectos con los cuales puedan sostenerse una vez centre en la etapa del retiro laboral.
Habilidades personales en el desarrollo de proyectos	Establecimiento de planes de acción	Evaluación de las estrategias a implementar	Recursos personales	“... Por lo menos la experiencia en el trabajo, como que a uno le permite desarrollar ciertas habilidades para poder planear lo que uno quiere de ahora en adelante...”	El llevar a consecución los diferentes planes y proyectos personales y profesionales que los prejubilados tienen respecto a sus nuevas experiencias tras el retiro laboral, se constituyen como parte importante en la ejecución y éxito de dichos planes, debido a que los mismos contribuirán a que el prejubilado pueda asimilar y adaptarse de manera satisfactoria a las nuevas condiciones afrontadas.
