Factores que influyen en la continuidad laboral de los adultos mayores luego de la jubilación: una mirada desde las motivaciones fundamentales del análisis existencial

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Nombre de autora: Catalina Rebolledo Lizama

Nombre profesor guía: Melvin Anabalón Sepúlveda

Articulo para Optar al Grado de Psicólogo/a

Santiago, 2022

RESUMEN

La longevidad ha aumentado considerablemente, pero no así las políticas publicas orientadas a una vejez digna y sin precariedad. En Chile existe una alta población de adultos mayores que se encuentran activos laboralmente después de su jubilación, por lo que la mayoría de las personas cree que se debe al alto costo de la vida y a las paupérrimas pensiones, sin embargo, no es el único motivo ya que existen otros factores motivacionales asociados al sentido que le dan los adultos mayores al trabajo y a su vida desde una perspectiva psicosocial y existencial. Como objetivo para conocer los factores que influyen en los adultos mayores a permanecer activos laboralmente luego de su jubilación se realizó una investigación con enfoque cualitativo de tipo no experimental transeccional con el estudio de caso como método de investigación, para lo cual se realizó una entrevista semi estructurada como técnica de producción de información a un hombre de 82 años residente de la región metropolitana que se encuentra trabajando de forma remunerada. Los resultados muestran que a partir de los cuatros motivaciones fundamentales propuestas por el existencialismo, el trabajo le da un sentido prevalente a su Sentir en cada aspecto de su desarrollo humano, es decir, desde lo que percibe de si y de su entorno; sus vínculos y relaciones; el Sentido y la importancia que le da a su mundo y a su trascendencia, no obstante, el tercer motivo fundamental que abarca su individualidad se encuentra herido al no sentirse apreciado y tratado con justicia, a pesar de sus habilidades y experiencia. Es por lo cual que se requieren políticas publicas que amparen al adulto mayor con una cobertura integral que abarque sus derechos, en donde se les reconozca y proteja, que cuenten con una protección jurídica y civil y que vaya en contra del edadismo. Es importante que se puedan realizar más investigaciones sobre la población longeva que se encuentra trabajando de forma formal e informal, y para que a partir

de una muestra mayor se pueda evidenciar los problemas que le afectan social, económica y personalmente a los adultos mayores.

Palabras claves: trabajo, jubilación, motivaciones fundamentales

ABSTRACT

Longevity has increased considerably, but public policies aimed at a dignified old age without precariousness have not. In Chile there is a high population of older adults who are active in the labor market after retirement, which most people believe is due to the high cost of living and the low pensions; however, this is not the only reason, since there are other motivational factors associated with the meaning that older adults give to work and to their lives from a psychosocial and existential perspective. As an objective to know the factors that influence older adults to remain active at work after retirement, a research with a qualitative approach of a non-experimental transectional type was carried out with the case study as a research method, for which a semi-structured interview was conducted as a technique for the production of information to an-82 year old man resident of the metropolitan region who is working in a remunerated way. The results show that from the four fundamental motivations proposed by existentialism, work gives a prevalent sense to his Feeling in every aspect of his human development, that is, from what he perceives of himself and his environment; his links and relationships; the Meaning and importance he gives to his world and his transcendence, however, the third fundamental motive that encompasses his individuality is wounded by not feeling appreciated and treated fairly, despite his skills and experience. It is for this reason that public policies are required to protect the elderly

with a comprehensive coverage that includes their rights, where they are recognized and protected, with legal and civil protection and that goes against ageism. It is important to carry out more research on the long-lived population that is working formally and informally, so that from a larger sample it is possible to show the problems that affect older adults socially, economically and personally.

- *Key-words:* work, retirement, fundamental motivations

I. INTRODUCCIÓN

La vejez es una etapa del desarrollo del ser humano que inicia a los 60 años y termina en el momento en el que la persona fallece, y se caracteriza por ser un periodo de grandes cambios en todas las áreas de funcionamiento (OMS, 2006).

En cuanto al desarrollo a nivel psicológico, en esta etapa se atraviesa un proceso de reflexión y se comienza a contemplar la vida como un conjunto, lo que lleva a los adultos mayores a evaluar la manera en la que han vivido (Rage, 1997; Uribe-Rodríguez, Buela-Casal, 2003). Por otro lado, a nivel social algunos de los hechos que impactan la vida del adulto mayor se relacionan con el temor por la pérdida de los seres queridos, la jubilación y con ella la inclusión social, la falta de actividades físico-recreativas y la disminución de la interacción social (Gallar, 1998; Uribe-Rodríguez, Buela-Casal, 2003).

Cuando pensamos en un adulto mayor, un anciano, visualizamos una persona con evidente deterioro físico y mental. Sin embargo, este tipo de dimensiones sociales en las que se ve envuelto el envejecimiento nos obliga a replantearnos como sociedad la vejez, ya que en los últimos años

se ha visto un incremento en la longevidad, esto debido a diversos factores sociales, culturales, económico, propios de la evolución.

Hoy en día, es común ver adultos mayores desafiando su edad, incorporando un estilo de vida más saludable y activo, optimizando su bienestar físico, social y mental, para lograr fomentar su esperanza de vida mediante una calidad óptima que les permita retrasar la dependencia. Ejemplo de esto es lo que sucede en Estados Unidos, donde los ancianos son mayormente saludables, más numerosos, se sienten jóvenes y renovados. Con hábitos de salud y atención médica especial y mejorada, es por ello, que cada vez es más difícil trazar la línea entre el final de la adultez media y el comienzo de la adultez tardía. Muchas personas en ese país teniendo 70 o más, se sienten como lo hacían personas de 50 años, hasta dos décadas atrás. (Papalia, et al. 2009, P.72-73).

En Chile sucede de manera similar en cuanto al aumento de la población longeva. Sin embargo, a pesar de que cada vez existen más adultos mayores que niños/as en el país aún estamos lejos de la evolución propia que presenta Estados Unidos, dado que en Chile el adulto mayor pareciera ser un problema, pues, nos enfocamos en el impacto que tiene en la sociedad por la disminución de la participación social y económica que significa además del incremento del gasto en cuanto a salud ya que asumimos que al ser adultos mayores tienen pérdida de autonomía e independencia.

Según una encuesta del SENAMA (2015) sobre Inclusión y Exclusión social de las personas mayores en Chile el 72,9% en los encuestados tiene la percepción que los adultos mayores, en su mayoría, no son capaces de valerse por sí mismos. Sin embargo, las cifras presentadas por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE evidencian lo contrario, ya que se

registró que en el año 2019 un total de 570.305 (6,28% del total de ocupados) fueron adultos mayores. Además, se señalaron las condiciones laborales pertenecientes a este grupo etario, en donde la tasa de empleados informales se encuentra mayormente en el tramo de 65 años y más. Es por ello por lo que ante el incremento de la población adulto mayor que se encuentra activa laboralmente es preciso ahondar en por qué deciden seguir trabajando luego de su jubilación desde la perspectiva del análisis existencial. Para lo cual se implementará el estudio de caso como método de investigación.

II. ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN - PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Las cifras entregadas en el año 2017 por el Censo y SENAMA (Servicio Nacional del Adulto Mayor) nos dan una perspectiva más amplia y expuesta de la realidad en Chile de los adultos mayores. En base al último Censo realizado en el año 2017, el número de personas de 65 años y más era de 2.003.256 cifra que en 2019 llego a 2.260.222. La mayor parte de esta población se localiza en las regiones de Valparaíso (14,2% del total de la población local), Biobío (12,4% del total local) y la región Metropolitana (11% del total local). Con estas cifras a nivel latinoamericano, Chile llega a ser uno de los países que ha experimento un mayor incremento en su población longeva, esperándose que hacia el 2040, sobre el 20% de la población supere los 60 años y 6% alcance los 80 años. Contrario a lo que se cree, según los datos entregados por el Censo en el año 2017, el 85,8% de las personas mayores es autovalente, mientras que tan solo el 14,2% está en situación de dependencia, cifras que concuerdan con las de SENAMA, en donde, un 35,5%

de las personas mayores tienen ganas de seguir aportando activamente en la sociedad, cifra que supera al 21,1% de la población más joven.

Por otro lado, en lo concierne a lo laboral ha incrementado la cantidad de trabajadores longevos. Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE (Instituto Nacional de Estadísticas), en el trimestre octubre-diciembre de 2010 existían 7.572.318 trabajadores, de los cuales 332.687 (4,39% del total) tenían 65 años o más. Mientras que en el año 2019 se registró en cambio un total de 9.087.132 trabajadores, de los cuales 570.305 corresponden a adultos mayores (6,28% del total de trabajadores). Del total, 249.290 tiene 70 años y más. De los cuales 107.055 trabaja en la Región Metropolitana, 130.235 son trabajadores independientes y 61.802 son parte del sector privado. Las áreas en las que se desempeñan laboralmente los adultos mayores son en el sector comercial con un total de 54.986 trabajadores, en el área agrícola con 35.829, mientras que en la industria manufacturera 20.817 de adultos mayores se desempeñan laboralmente. En cambio, en los meses de octubre y diciembre del año 2019, la tasa de adultos mayores trabajadores fue de un 24,8%, un porcentaje alto considerando que en el total del país el porcentaje fue de un 58,6% de personas trabajando. Mientras que la tasa de cesantía nacional fue de un 7,1% de los cuales 2,7% pertenecen al grupo etario más longevo.

El sistema de pensiones en Chile genera una molestia en la población en donde se critica las bajas pensiones que reciben los jubilados. Este modelo se basa en un supuesto ideal en donde la mayoría de la población debe cumplir un ciclo laboral que comienza alrededor de los 25 años, edad en la que ya deberían haber adquirido algún título académico que les permita desarrollarse profesionalmente hasta los 65 años en el caso de los hombres, y 60 años en el caso de la mujer,

todo esto bajo las exigentes jornadas laborales de 45 horas semanales, contribuyendo supuestamente a su sistema de pensión básico. Sin embargo, este ideal está muy alejado de la realidad, dado que, no tan solo las cifras y los datos cuantitativos entregados son los que reflejan lo que hoy en día viven miles de personas que siguen trabajando después de la edad en la que se supone deberían jubilar, bajo condiciones laborales inestables y paupérrimas evidenciando la necesidad de generar mecanismos que aseguren el bienestar social, económico y de salud de los adultos mayores. Es un reto y casi un sueño ideal pensar que los adultos mayores pueden recibir las mismas atenciones, cuidados y posibilidades que cualquier otro sin importar la clase social.

La inequidad es algo que nos golpea a diario, como uno de los mayores problemas sociales a los que nos enfrentamos. Pero en este rango etario es más visible y cruel el golpe. ¿Qué es entonces una vejez digna? Si los adultos mayores siguen siendo autovalentes tienen el derecho de utilizar sus tiempos como estimen conveniente. Es más, las personas mayores son quienes principalmente participan en organizaciones sociales porque necesitan seguir siendo parte de la comunidad.

A raíz de los datos mostrados anteriormente, podemos deducir la precariedad a grandes rasgos de la población mayor en Chile. Son muchos los cuestionamientos que podemos hacernos en base a simples cifras que intentan demostrar una realidad, aunque no la aborda del todo. Porque no somos cifras, los adultos mayores no son números que han incrementado a lo largo de los años, son personas, son humanos que forman parte de nuestra sociedad. Estamos viviendo más años, y cada vez ira aumentado la longevidad de las personas, pero ¿estamos preparados como sociedad para que eso suceda?

Es un desafío para la sociedad el que cada vez la población se vuelva más longeva. Alrededor de los adultos mayores nos encontramos con discriminación y estereotipos. Este fenómeno es conocido como edadismo. Según el Observatorio del Envejecimiento para un Chile con futuro, formado por la Compañía de Seguros Confuturo y la Universidad Católica se define al "Edadismo como: Imagen social de la vejez y discriminación por edad". Esta proyección negativa hacia la vejez da cuenta los prejuicios que tenemos al respecto, pues, asociamos el envejecer a algo malo, a personas vulnerables, que no son productivas dentro de la sociedad, sino más bien una carga para sus familiares. Y esto lo sufren a diario los adultos mayores de nuestro país. La encuesta de calidad de vida en la vejez (ECV 2019), destaca que un 33% de la población mayormente longeva ha sentido siempre o en variadas ocasiones un trato injusto debido a su edad, esto en el sistema sanitario y un 24% en los municipios o servicios públicos. Aumentando en 7 puntos porcentuales respecto a la misma encuesta del año 2010.

Como se evidencia existe un estigma respecto a lo que es el envejecer. Pero ¿Por qué discriminar a una persona en la cual nos convertiremos? ¿Qué hacemos para que los adultos mayores se sientan parte de la sociedad activamente?

Discriminamos a los adultos mayores, los infantilizamos, no es poco común conocer a alguien que piensa que envejecer es volver a ser niño (a). Esta percepción de la sociedad más joven tiene repercusiones directas en la salud de los adultos mayores. Un estudio realizado en Estados Unidos (Levy, 2012) pone en evidencia que las personas mayores con una percepción negativa de la vejez y/o alguna discapacidad grave asociada se recuperaban en un 31% menos que aquellas con una concepción más positiva respecto a la longevidad. Se plantea que las personas mayores

con actitudes negativas hacia su envejecimiento viven un promedio de 7,5 años menos que las personas que tienen una actitud positiva hacia el envejecimiento (Levy, 2002).

En el observatorio del envejecimiento de la Universidad Católica y Confuturo (2021) Alejandro Reyes, quien es miembro de la Alianza de organizaciones de la Sociedad Civil por la Defensoría de las Personas Mayores y Programa Personas Mayores y Derechos ONG CEC, enfatiza en que "por esta lógica en que la persona sirve en cuanto produce, el adulto mayor pasa a ser un ser pasivo. Pero eso no se corresponde con el hecho de que el ser humano es ser humano y pleno siempre, porque efectivamente mantiene su capacidad de ser, de soñar, de sentir, de comunicarse, de empatizar con otro a lo largo de la vida".

Como se evidenció, existe un problema respecto a lo que es envejecer en nuestra sociedad; hay un paradigma que se espera deconstruir desde el punto de vista de las personas mayores. Esperando que se logre generar conciencia respecto a cómo viven, como se sienten, y que esperan de la sociedad. Todo esto, con el fin, de que las políticas públicas en Chile hacia el adulto mayor sean empleadas y realizadas desde todas las aristas. Dado que, los programas que existen actualmente no están al alcance de todos los adultos mayores, sobre todo de la población más vulnerable, ya que, el acceso es dificultoso, considerando que una gran mayoría de las personas mayores viven solos (as) y no tienen acceso a internet.

Por otro lado, faltan programas que promuevan la vida activa de los adultos mayores en sectores más vulnerables. Además, la falta de atención médica a domicilio. Las cuales son inexistentes en las comunas más periféricas, y en las comunas que, si existen, como en el caso de la comuna de Santiago que desde el 2020 implemento Salud Santiago te Cuida: Fono de asistencia

para el adulto mayor. A la hora de aplicarlo se vuelve ineficiente por la poca cantidad de médicos disponibles para la gran cantidad de adultos mayores que tiene la comuna (503.147 según la proyección del último Censo 2017).

Es importante conocer el sentir de la población más longeva, y el cómo creen que pueden ser tratados, ya que siguen siendo personas con derechos fundamentales dentro de la sociedad. Además, de actualizar los datos anteriores, los cuales no se han actualizado desde el año 2017. Y en los últimos 4 años la población ha tenido un giro radical, sobre todo después del estallido social que dejo en evidencia el abandono y las necesidades de este grupo etario. Algo que empeoró a raíz de la pandemia del Covid-19.

Cabe destacar que además de la discriminación en torno a la capacidad de auto valencia que tienen los adultos mayores, existe una alta tasa de segregación laboral. Algo que preocupa según las cifras del ENE (Encuesta Nacional de Empleo) del año 2019. En donde, la tasa de trabajadores informales se encuentra en alza (por sobre un 10,9%). Es decir, 117.499 son trabajadores independientes en el rango etario de personas sobre los 65 años. En donde, según las investigadoras de la Red Transdisciplinaria sobre Envejecimiento (RedEn) de la Vicerrectoría de Investigaciones y Desarrollo (VID) de la Universidad de Chile este problema se caracteriza por la explotación laboral, precarización en remuneraciones y escaza estabilidad. En relación con esto académico de la Universidad de Chile reflexiona sobre las condiciones laborales en la vejez, Pablo Riveros, jefe de Redes Transdisciplinarias VID manifestó “más allá de que existan personas mayores que piensan en espacios de desarrollo y de realización personal dentro del mundo laboral, la discusión no puede evadir la situación de las bajas pensiones y las condiciones de precarización

que viven las personas mayores en Chile". Por su parte, Alejandra Fuentes-García recalcó las irregularidades que se pueden presentar, ya que, "muchas de las personas no trabajan por contrato y también la legislación que tiene Chile no les cubre de los beneficios sociales, por lo que existe el desafío del mercado laboral de considerar, en términos demográficos, el envejecimiento poblacional". En relación con esto, y siguiendo con las cifras entregadas por el ENE, en cuanto al nivel de pobreza, se refleja que un total de 22,1% de la población correspondiente a personas sobre los 60 años viven en situación de precariedad más que el resto de la población. (VID, 2022)

En definitiva, el rol que cumple las bajas pensiones y la falta de políticas públicas que acompañen a las personas en su vejez es de suma importancia, y no se puede negar el hecho de que estas sean las principales razones por la cual los adultos mayores siguen trabajando después de jubilar, sin embargo, no podemos omitir que existen otras motivaciones por las cuales siguen activos laboralmente los adultos mayores. Las cuales consideraremos por medio del análisis existencial donde se señalan como cuatro motivaciones fundamentales: la pregunta fundamental de "estar en el mundo" en el medio de ciertos hechos dados; la fundamental de relacionarse con la vida; la fundamental de ser uno mismo como individuo; y la fundamental de desarrollar y darle sentido a la propia vida (Längle, A. 2007) es decir, el Poder Ser (dimensión ontológica a la que corresponden la Confianza), el Gustar Vivir (dimensión axiológica a la que corresponden los Sentimientos y Valores); el Permitirse Ser uno mismo (dimensión Ética, Responsabilidad y Autoestima); y el Devenir Activo orientado a un futuro (dimensión del Sentido) (Längle, 2000)

Desde aquí emana nuestra pregunta de investigación ¿Cuáles son las motivaciones y que factores influyen en los adultos mayores de la región metropolitana que deciden seguir activos laboralmente luego de su jubilación?

III. OBJETIVOS

Objetivo General

Conocer los factores que influyen en un hombre de 82 años para permanecer activo laboralmente en la región metropolitana luego de su jubilación a partir de las motivaciones fundamentales del análisis existencial

Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los factores que influyen en hombre de 82 años para continuar activo laboralmente luego de su jubilación
- Mencionar cuales son los obstáculos que se le han presentado a hombre de 82 años por seguir trabajando luego de su jubilación
- Reconocer las motivaciones fundamentales según el análisis existencial de hombre de 82 años que sigue activo laboralmente luego de su jubilación

IV. FUNDAMENTACIÓN

Como hemos identificado hasta el momento, las áreas donde existe mayor concordancia frente a la problematización son respecto al ámbito que abarca el área de la psicología social y

organizacional. Evidenciando un problema que afecta tanto a aquellos adultos mayores que trabajan para sentirse activos socialmente como en los que lo hacen por necesidad.

Chile se ha vuelto un país cada vez más longevo, tomando en cuenta que las tasas de natalidad van en descenso al mismo tiempo que la longevidad va en ascenso. Las estimaciones del SENAMA realizadas en el año 2008 estipulan que hacia el año 2050 tres de cada diez habitantes será adulto mayor en chile. Mientras que según la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO, 2011) de la Universidad de Chile, la población adulto mayor en ese entonces era de aproximadamente 15,1%, proyectando que hacia el 2050 dicha población alcanzaría los 5,8 millones de personas adulto mayor, representando así el 30% aproximadamente de la población.

Es importante señalar que la generación de adultos mayores que existe hoy en día presenta necesidades y malestares diferentes a las generaciones anteriores y a las próximas. Es relevante lo presentado en la agenda del año 2003 por los países de América Latina y el Caribe junto a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL (Comisión Económica para América Latina) en el cual se señala en el artículo 12 de la declaración política lo siguiente:

Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. (Organización de Naciones Unidas, 2003:5).

Es fundamental la integración social y laboral en la participación de la economía de los adultos mayores, pues, son una gran parte de la población. La segunda encuesta nacional, sobre inclusión y exclusión del adulto mayor en Chile (FACSO, 2011), reconoce que el aumento de la longevidad a nivel tanto nacional como internacional constituye un desafío en la elaboración de políticas públicas que buscan mitigar las dificultades que se pueden presentar en la vejez. En esta encuesta se logra identificar que el 32,8% de los encuestados piensa que tanto las instituciones como el país no se encuentran nada preparado para enfrentar el problema que presenta la vejez. En tanto el 45,6% piensa que el país se encuentra poco preparado. Mientras que un 59,3% atribuye a la formulación de políticas públicas la responsabilidad de una buena vejez. En cuanto a la capacidad que poseen los adultos mayores para valerse por sí mismos, un 73,8% señala que no se pueden valer por sí mismos. Es debito a estos datos que es fundamental el rol que debe tener el Estado en tanto a la creación de políticas públicas y seguridad social que pongan en la palestra la discusión sobre la vejez y cuáles son sus necesidades. Ya que como hemos evidenciado hasta ahora la cobertura de la longevidad en Chile es superior a la de la natalidad, por ende, Chile se ha convertido en un país mucho más viejo, y no está preparado para cubrir a todos los adultos mayores con lo requerido, es por lo tanto necesario fomentar la creación de políticas públicas que vayan a favor de la vejez. Dado que, el Estado no ha logrado un nivel de preparación positivo frente al envejecimiento poblacional.

Es imperioso que el Estado logre un nivel de preparación mayor frente al envejecimiento poblacional. Ya que a pesar de la creación en el año 2002 del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y a través de las iniciativas para promover la calidad de vida y el reconocimiento de los derechos de las personas mayores (FACSO, 2011:9) Chile no está preparado para proveer en totalidad las necesidades requeridas por los adultos mayores. Trayendo consigo consecuencias en

el ámbito social, económico, político y cultural. Siendo el sistema de pensiones uno de los principales factores que influye en la sensación de nula seguridad e incertidumbre en los jubilados.

Es por ello por lo que es relevante conocer los factores y motivaciones que influyen en la decisión de los adultos mayores para seguir trabajando luego de jubilar. Logrando acoger información relevante que será eventualmente un aporte para la creación y reestructuración de políticas públicas y diversos programas que busquen el bienestar general de los adultos mayores.

V. MARCO TEÓRICO

"El trabajo es una instancia primordial de la relación entre el individuo y la sociedad, además de ser un soporte fundamental de la propia identidad." (Martínez García, como se citó en Ferrari, 2012) es en esta área de la vida en donde el hombre dedica más tiempo. Según datos de la OCDE (2021), la media anual de horas trabajadas en Chile es de 1.916. Con un promedio de 45 horas semanales. Es además en esta área donde se presentan los mayores logros y realización personal estando conectada directamente a las otras áreas en donde se desarrolla el ser humano; los estudios, la familia, y la calidad de vida junto al bienestar de salud y emocional. Siendo este el camino hacia el sentido para el ser humano. Aquí se desarrollan los valores de creación, aquellos valores que se develan en el hacer algo por el mundo, en la huella que se deja en las personas y en el mundo, en la trascendencia del trabajo que se realiza, en aquello en lo que se enfoca gran parte del proyecto de vida y a lo que se le dedican los mejores años o, por lo menos, los más productivos (Freire, 2002; Martínez, 2005). Aunque este sentido no necesariamente tiene que ver con el placer que produce hacer algo, ya que el sentido se descubre también en situaciones que no son

placenteras pero que brindan la sensación del “deber cumplido”; dichas experiencias de sentido van configurando un hacia dónde, una dirección hacia la cual tiende la vida, brindan coherencia e identidad personal encaminando las metas y consolidando un proyecto de vida, esta sumatoria –por llamarlo de alguna manera–, este camino de huellas de sentido, va constituyendo el sentido de la vida, sentido que se consuma al finalizar la existencia (Martínez, 2005).

Por otro lado, para Frankl (1997) el sentido del trabajo está guiado por el sentido de la vida y no al revés, no es la vida la que depende del sentido del trabajo, desde allí, la búsqueda de poder, prestigio, dinero y reconocimiento tienen que ser claramente medios para un fin y no fines en sí mismos (Frankl, como se citó en Martínez, E., & Jaimes-Osma, J. 2012) es decir, el fin último del hombre no puede ser el trabajo, sino más bien debe ser utilizado como el medio para un fin. Es por ello por lo que el trabajo humano es auto trascendente, es decir, el ser humano debe dirigirse “hacia algo situado por encima de sí mismo, hacia algo que no es él mismo, hacia algo o hacia un sentido que hay que cumplir, o hacia otro ser humano, a cuyo encuentro se dirige con amor” (Frankl, 1994) de no ser así se enfrenta a la frustración existencial, en donde la pérdida del sentido del trabajo genera decaimiento finalizando con aquello que constituía su sentido en la vida; el trabajo. Entonces, “podríamos definir el trabajo como la transformación de la naturaleza para ponerla al servicio de la satisfacción del hombre” (Ferrari, 2012). Para lograr incorporar y reconocer este sentido debemos adherirnos al método desarrollado por el Dr. Alfried Längle, el Análisis Existencial definido como “… una psicoterapia fenomenológico-personal, cuyo objetivo es ayudar a la persona a alcanzar un vivenciar libre (mental y emocional), tomas de posición auténticas y un trato responsable consigo mismo y con su mundo” (2007, p.9) el cual se desarrolla a partir de la Logoterapia desarrollada por el Dr. Viktor Frankl. Este método se despliega desde dos ejes: Eje

estructural y eje procesal. Desde el eje estructural se plantean cuatro motivaciones fundamentales del ser humano personal-existenciales ligadas al concepto que desarrollo Frankl del ser humano como ser tridimensional, es decir, un ser bio-psico-espiritual (cuerpo-alma-espíritu) al que Längle incorpora una cuarta dimensión como ser actuante. Estas cuatro motivaciones fundamentales son: el Poder Ser; el Gustar Vivir; el Permitirse Ser uno mismo; y el Devenir Activo orientado a un futuro (Längle, 2000). Debiendo estar las cuatro presentes en una secuencia determinada para poder desarrollarse.

Längle (2000) definiría estas cuatro motivaciones fundamentales como Poder; Gustar; Individualidad y Sentido. Es decir, para que la persona logre desarrollarse en su vida y en el mundo laboral debe hacerlo con consentimiento interior, el cual se logra por medio de estas cuatro motivaciones fundamentales, en donde el Poder Ser difiere a sentirse seguro, sentirse seguro al enfrentarse a la vida, y lograr Ser el mismo, cumpliendo con esto surgirá la confianza en el trabajo en caso contrario se presenta el miedo y la ansiedad; el Gustar Vivir se lograría por medio de una conexión y vínculos satisfactorios en las relaciones laborales pudiendo mantener la vitalidad en su existencia, de lo contrario se presenta la apatía y tristeza; la individualidad se logra al expresar con libertad la propia individualidad, logrando ser auténticos. De lo contrario surge los sentimientos de soledad, vulnerabilidad y vergüenza; finalmente; el Sentido se presenta al encontrar el lugar propio y su misión en el mundo, para así lograr trascender al mundo que requiere y donde, se es necesitado. Logrando, entregarse de forma genuina y fecunda. De no ser así se presenta el vacío existencial y la frustración.

Estas relaciones hacia la existencia interior y exterior permiten al ser humano presentarse ante el devenir de forma reflexiva y efectiva. Para lo cual las personas están comprometidas a cuatro actividades: el percibir los hechos, el comprenderlos en su importancia para nuestra vida,

el decidir entonces qué hacer con ellos y finalmente, el responder de una forma adecuada al mundo (Vilches, 2017)

Finalmente, es en base a estas cuatro motivaciones fundamentales que se espera conocer el sentido que le dan los adultos mayores al área laboral y con ello lograr reconocer cuales son los factores y sus motivaciones por los cuales permanecen trabajando después de su jubilación.

VI. MARCO METODOLÓGICO

6.1 Enfoque de Investigación

Esta investigación será aplicada a partir del enfoque cualitativo, el cual utiliza el texto como material empírico, parte de la noción de construcción social de las realidades sometidas a estudio y se interesa en las perspectivas de los participantes, en las practicas cotidianas y el conocimiento cotidiano que hace referencia a la cuestión estudiada (Flick, 2006, como se citó en Flick et al., 2015)

Para Denzin y Lincoln (2005) la investigación cualitativa es una actividad situada que localiza al observador en el mundo. Consiste en un conjunto de prácticas materiales interpretativas que hacen visible al mundo. Estas prácticas transforman al mundo. Lo convierten en una serie de representaciones, incluidas notas de campo, entrevistas, conversaciones, fotografías, grabaciones y memorandos personales. En este nivel, la investigación cualitativa implica un enfoque interpretativo, naturalista del mundo. Eso significa que los investigadores cualitativos estudian las

cosas en su entorno natural intentando dar sentido a los fenómenos o interpretarlos desde el punto de vista de los significados que le dan las personas. (Flick et al, 2015)

Es por lo tanto que al implementar este enfoque se pretende conocer los factores por los cuales los adultos mayores siguen activos laboralmente luego de su jubilación. A través del método del análisis existencial y sus motivaciones fundamentales, desde la perspectiva y vivencias del sujeto de estudio.

6.2 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es de tipo No Experimental Transeccional descriptivo con el estudio de caso como método de investigación. Ya que esta se realiza sin manipular las variables, es decir, se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. En esta investigación no se asignan aleatoriamente a los sujetos, y estos no se exponen a estímulos ni condiciones. Se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, en un momento dado. Finalmente, se recolectan los datos y se reportan los datos obtenidos (Hernández et al, 2001)

Por otro lado, se utilizará como método de investigación el estudio de caso típico donde una persona representará al universo., ya que los estudios de caso tienen como característica básica que abordan de forma intensiva una unidad, ésta puede referirse a una persona, una familia, un grupo, una organización o una institución (Stake, 1994, como se citó en Muñiz s.f.)

En base a este diseño de investigación se pretende de manera detallada y en profundidad, identificar las motivaciones fundamentales y los factores que influyen en la población más longeva para continuar activos laboralmente luego de su jubilación.

6.3 Universo y muestra

Se debe definir quienes serán medidos, para lo cual se debe delimitar el universo que es la totalidad de los individuos o los elementos en los cuales se presenta la característica susceptible de ser estudiada y en quienes se generalizaran los resultados. Posterior a definir el universe se debe definir la muestra que es parte del universo, en la cual se llevara a cabo la investigación con el fin de propagar los hallazgos al universo especificado. (Henríquez & Zepeda, 2003)

Para esta investigación el universo se compone de adultos mayores activos laboralmente después de la jubilación de la región metropolitana.

La muestra es de caso único. Por lo cual se seleccionó a un hombre de 82 años que sigue activo laboralmente de la comuna de Maipú en la región metropolitana. Para la selección de la muestra se consideró que cumpliera los siguientes criterios:

- Edad: hombre mayor de 65 años o mujer mayor de 60 años
- Lugar de residencia: región metropolitana, provincia de Santiago
- Situación laboral: empleado

6.4 Técnicas de producción de información

Se utilizará la entrevista semi estructurada como técnica de producción de la información. Teniendo la particularidad de ser más flexible, por lo cual si bien las preguntas estarán definidas estas podrán alterarse en orden y formulación, permitiendo además la eliminación de preguntas no relevantes o la creación de nuevas preguntas en caso de ser pertinente. Además, permite que se genere una conversación fluida, flexible e íntima entre el entrevistado y entrevistadora, manteniendo las directrices de la investigación.

La entrevista se hará de manera presencial en el domicilio del entrevistado y se utilizará como forma de registro una grabadora de voz para posteriormente ser transcrita. Manteniendo el resguardo del entrevistado mediante su consentimiento solicitado previo a la entrevista.

6.5. Técnicas para el Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizará la técnica de análisis de la información por categoría simple. Para lo cual una vez recolectados los datos por medio de la transcripción de la entrevista se revisarán los datos obtenidos para posteriormente categorizarlos según sus significados y definiciones. Una vez categorizados se codificarán los datos para tener una descripción completa de estos, se resumen y se elimina la información irrelevante, para genera un mayor entendimiento del material analizado. La codificación tiene dos planos o niveles: en el primero, se codifican las unidades en categorías; en el segundo, se comparan las categorías entre sí para agruparlas en temas y buscar posibles vinculaciones (Sampieri et al., 2006)

6.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se considerarán dentro de la investigación estarán basados en los principios descritos en el código de ética del Colegio de Psicólogos de Chile.

- Artículo 1º: Respeto por los Derechos y la Dignidad de las Personas: la entrevistadora se compromete a respetar y adherir a los principios establecidos en la declaración universal de derechos humanos. En particular, respetar la dignidad y el valor de todas las personas y el derecho a la privacidad, confidencialidad, autodeterminación, diversidad y autonomía. Así mismo, respetar las diferencias individuales, culturales, de género, etnia, religión, ideología, orientación sexual, condición socioeconómica, u otras.

- Artículo 15º: Aspectos Relativos a la Investigación en Psicología

15.1. En el diseño y realización de las investigaciones se considerará las normas y criterios aceptados por la comunidad científica

15. 2. En el desarrollo de su trabajo como investigador, se resguardará el bienestar y los derechos de las personas participantes.

15.3. El psicólogo/a deberá obtener el consentimiento informado, expreso y por escrito de los participantes, en caso de que las investigaciones pongan en riesgo su privacidad; particularmente cuando se contemple cualquier clase de registros, filmaciones y/o grabaciones que puedan ser utilizadas en reportes posteriores. Además, cuando sea posible anticipar eventuales efectos no deseados para los participantes, el psicólogo/a deberá informar de los alcances de estos y contar con el consentimiento escrito de los participantes con discernimiento, o de los representantes legales cuando corresponda.

15.4. El sujeto de investigación tiene el derecho de suspender su participación en el momento que así lo estime conveniente. El psicólogo/a, a su vez, debe comprometerse a realizar las acciones que correspondan para paliar posibles efectos no deseados en los sujetos, producto del estudio que se lleva a cabo.

Finalmente, los aspectos éticos a considerar serán descritos e informados en un consentimiento. Las pautas éticas internacionales del CIOMS definen el consentimiento informado como el “consentimiento dado por una competente que, ha recibido la información necesaria, ha entendido adecuadamente la información y después de considerar la información, ha tomado una decisión libre de coacción, intimidación o influencia o incentivo excesivo” en este aspecto, el participante debe aprobar ser sujeto de la investigación, teniendo conocimiento de los elementos fundamentales de la misma. En este consentimiento informado se pactó previamente con el

entrevistado el uso de su nombre de pila, lugar y fecha en la cual se procederá a la entrevista. La autorización para grabar la entrevista para fines netamente académicos. Y en el caso de que la entrevista abra espacios a temas de conflicto y malestar hacia el entrevistado se evaluara la posibilidad de derivarlo al Centro de atención psicológica de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano para entregar contención en caso de ser requerida, lo cual sería supervisado por el docente y profesor guía Psicólogo Melvin Anabalón.

VII. RESULTADOS

Discusión

Para obtener los resultados frente a los factores que influyen en la continuidad laboral de los adultos mayores luego de la jubilación: una mirada desde las motivaciones fundamentales del análisis existencial se realizó un estudio de caso, para lo cual entrevistamos a un hombre jubilado de 82 años residente de la región metropolitana que actualmente se encuentra trabajando como guardia interno de la Municipalidad de Maipú. Para el análisis de los resultados en este estudio se realizo una entrevista semi estructurada para lo cual clasificamos en tres categorías los objetivos específicos. La primera categoría se llama “factores para la continuidad laboral” la cual abarca dos grandes tópicos, por un lado, la Economía y por el otro las Razones Psicológicas. En la subcategoría Economía el entrevistado abordo lo siguiente: "porque las pensiones lamentablemente son bajas no alcanzan para subsistir como corresponde con dignidad, gente que ya paso un proceso de jubilación que es lo más indignante que puede haber porque después de

haber en mi caso cotizado durante 44 años en un sistema previsional, que era el antiguo INP las pensiones son relativamente bajas"…"a lo mejor si uno tuviera una situación económica diferente que le permitiera a uno viajar, conocer algunos lugares que uno no ha conocido, o visitar familiares que están distantes, pero eso lamentablemente choca con el problema económico porque la persona no tiene una solvencia como para poder decir me voy a dedicar a viajar o hacer otras cosas diferentes" concuerda con esto la académica e integrante del Instituto de Salud Poblacional Alejandra Fuentes-García recalcó en la revista de la facultad de medicina de la Universidad de Chile (2022) quien afirma que la precarización laboral "… puede tener muchas implicancias para el diario vivir de las personas adulto-mayores, ya que les restringe en temas de alimentación o en salud, al no poder comprar los fármacos necesarios para patologías, o hasta no poder dedicar dinero a actividades de ocio".

La segunda subcategoría es "razones psicológicas" aquí el entrevistador refiere la importante de este factor en cuanto "uno primero lo hace para mantenerse activo"-"…porque es muy conveniente para uno, para mantenerse activo porque así ocupa la mente en realidad en lo que está haciendo y no para permanecer pasivo porque el adulto mayor que se mantiene pasivo se daña más su memoria, su cabeza, su estado físico, su estado anímico, el hecho de estar solamente en la casa; había un dicho que decía anteriormente, del banco de la casa al banco de la plaza a darle de comer a las palomas, eso no es lo conveniente. Yo creo que toda persona adulta debe tener algún tipo de actividad". Para él el trabajo le ha "… ha permitido por un espacio bueno de once años después de mi jubilación, naturalmente que yo creo que mi condición psicológica y física sería muy compleja, muy compleja porque yo siempre he sido un trabajador, en todo sentido, en el trabajo que hay que cumplir, en mi casa soy pintor, cocinero, que se yo, si hay que arreglar una llave, un enchufe. cualquier cosa lo hago mmm entonces el trabajo a uno le crea espacio de

ocupación de mente, pensamiento y también en lo físico y en lo psicológico". Frente a qué haría si no pudiera seguir trabajando el entrevistado mencionada su miedo frente a su salud en caso de despido: “si no tuviera que seguir trabajando allá en la municipalidad por haber sido despedido por mi edad o por comisiones, buscaría otro tipo de actividades que me mantengan ocupado, que me mantenga en movimiento respecto a no estar pasivo, porque cuando uno está pasivo vienen más problemas, se asimilan más las enfermedades como que el cuerpo encuentra un relajo y va creando estas enfermedades que a veces uno ni siquiera las tiene y la va desarrollando por la inactividad que tiene. Concordamos en que el sistema de pensiones en Chile genera una molestia en la población en donde se critica las bajas pensiones que reciben los jubilados, ya que como pudimos apreciar con el entrevistado, no tan solo las cifras y los datos cuantitativos entregados son los que reflejan lo que hoy en día viven miles de personas que siguen trabajando después de la edad en la que se supone deberían jubilar, ya que sus condiciones laborales siguen siendo inestables y paupérrimas evidenciando la necesidad de generar mecanismos que aseguren el bienestar social, económico y de salud de los adultos mayores.

La segunda categoría lleva por nombre los “obstaculizadores para la continuidad laboral” la cual abarca dos subcategorías los “Determinantes de Salud” y la “Inseguridad y Riesgos Ciudadanos”.

En cuanto a la subcategoría “Determinantes de Salud” se ahonda principalmente la preocupación en el entrevistado respecto a la situación epidemiológica de Covid-19 en Chile "yo estuve 2 años sin ir presencialmente a trabajar producto de la pandemia, los adultos mayores en el caso de la Municipalidad donde trabajo estábamos afectó a un decreto especial, pero ya fui informado de que tengo que volver en estado presencial a mis labores, no sé cómo me voy a reencontrar con esta realidad"… "para llegar a recintos distintos hay que tomar movilización, te

complica mucho la situación y no hay garantía de que la pandemia se haya terminado, uno escucha diferentes opiniones de médicos, de profesionales que dicen que bueno que el que quiere se saca la mascarilla y el que quiere no se la saca, pero, hay cosas que no están garantizadas porque yo puedo llegar a un recinto en el que me encuentre con personas que estén contaminadas y voy a tener una problemática que también la puedo acarrear y llevar a mi casa" además de esto se debe considerar que la pandemia de COVID-19 significó un cambio importante en la vida de las personas mayores, tanto por las medidas gubernamentales dirigidas a estas como por los efectos que ha tenido en su vida social. En esta línea, la percepción frente a la enfermedad ha significado la toma de conciencia respecto de esta, así como del peligro que puede significar para la salud propia y de los demás (Herrera et al., 2021). Por otra parte, en la segunda subcategoría que lleva por nombre “Inseguridad y Riesgos Ciudadanos” el entrevistado ahondo en la incertidumbre que le provoca volver a la presencialidad "yo trabajaba en un lugar relativamente cerca de mi domicilio y eso hoy día no se está cumpliendo y de los años que yo llevo con esta prestación de servicios lo he hecho siempre en ese lugar y hoy en día se me está imponiendo a que yo tenga que ir a un distinto lugar porque la Municipalidad tiene muchos recintos que cuidar, nosotros trabajamos en turnos mañana, tarde y noche y lógicamente yo puedo salir al lado afuera de mi casa y me puede pasar cualquier cosa…bueno indudablemente que tengo que cumplir con las normas establecidas en un contrato que yo firme, pero también me tienen que garantizar algunas cosas que hoy en día no están garantizadas, y lógicamente que hoy en día hay un tema que es muy conflictivo que es el tema seguridad y delincuencia". Según los datos entregados por el CEAD (Centro de Estudios y Análisis del Delito) en el año 2022 se registraron 209.656 hechos delictivos en la región metropolitana que abordan las incivilidades como delitos económicos, robo y hurto, en donde un total de 12.498 víctimas pertenecen al rango etario de 65 años y más, en cuanto al delito de

violencia intrafamiliar a adulto mayor se presentaron 1.050 denuncias solo en la región metropolitana. Por lo que como evidenciamos en el sentir del entrevistado y las estadísticas entregadas, quienes son parte de este grupo etario son más victimizados. Por ende, quedan indefensos en los trayectos que realizan desde sus hogares hacia sus lugares de trabajo, además, la mayoría de los adultos mayores acuden solos presencialmente a las instituciones bancarias para cobrar su sueldo y/o pensión y es en estos lugares donde ocurren habitualmente los actos delictivos.

Por último, la tercera categoría abarca las “Motivaciones fundamentales desde el existencialismo” por lo cual se divide en cuatro subcategorías: Poder Ser; Gustar Vivir; Individualidad; Sentido. En esta categoría se busca conocer las motivaciones fundamentales de los adultos mayores para continuar activos laboralmente luego de su jubilación, para lo cual se ahondo en el relato de vida del entrevistado.

En la primera subcategoría “Poder Ser” Croquevielle (2009) lo definiría como poder ser en lo que “soy yo conmigo” (género, edad, profesión, salud, etc.) y a lo que el mundo fáctico, concreto, es (la familia, el trabajo, la cultura, etc.). En definitiva, todo lo que se percibe de sí y de lo que lo rodea. Se trata de un permanente diálogo entre lo que percibo del propio mundo interno y externo. Ante esto se sobrentiende del entrevistado lo siguiente: "yo puedo decir que nací trabajando por la situación de mi padre que era paupérrima nosotros éramos muchos hermanos, mi padre era simplemente un funcionario municipal con sueldo muy bajo teníamos una calidad de vida pésima, entonces yo trabajé en muchas cosas antes de llegar en el año 1978 al norte de Chile en minera Salvador" "yo empecé a trabajar a los 18 años como funcionario de Chile Exploración Company y después fue lo que hoy en día se conoce como Codelco en El Salvador me motivó a trabajar primero que nada porque bueno yo creo que es una obligación del ser humano una vez que

ya tiene una edad prudente”. Frente a esto Längle (2000) difiere que el Poder Ser se trata sobre sentirse seguro al enfrentarse a la vida, y lograr Ser el mismo para surgir la confianza en el trabajo, ya que en caso contrario se presenta el miedo y la ansiedad.

En cuanto a la segunda subcategoría “Gustar Vivir” Croquevielle (2009) refiere a la más profunda conexión con la vida. A las relaciones y a los sentimientos. Ya no trata de estructura, como en el Poder Ser, sino que, de vínculos y de cercanía. Hacia este acercamiento clave para gustar vivir el entrevistado menciona "…el trabajo también le genera algunos espacios de convivencia, de comunicación con la gente lo que también le hace bien a uno mentalmente porque las personas que hoy en día se encuentra sin trabajo y tiene la necesidad de trabajar, bueno están sufriendo las consecuencias del plano económico, sentimental, moral, el pensamiento entre el problema de los nervios y un montón de otros factores, por eso es que ambas cosas son importantes uno se debe al trabajo y el trabajo se debe a uno" Längle (2000) sugiere que el Gustar Vivir se lograría por medio de una conexión y vínculos satisfactorios en las relaciones laborales pudiendo mantener la vitalidad en su existencia, de lo contrario se presenta la apatía y tristeza; concuerda con esto el entrevistado, ya que en su palabras: “yo diría que el trabajo hace feliz a una persona, como también lo frustre, dependiendo cual sea la manera o la forma que está cumpliendo dicha función".

Por otro lado, la tercera subcategoría de “Individualidad” Croquevielle (2009) la define como el permitirse Ser uno mismo, se trata de tomar en serio la legitimidad y la propia existencia. En este nivel aparece el otro, aquel que me tratará (o no) con consideración, justicia y aprecio, elementos necesarios para la construcción de la identidad y autoestima. Es en este aspecto que podemos apreciar que el entrevistado tiene en palabras de Croquevielle (2009) su *yo* herido, ya que no se siente valorado en el ámbito social, en sus palabras: “lamentablemente el adulto mayor

aunque tenga capacidad física, mental, intelectual no se aprovecha en este país, no se aprovecha la experiencia del adulto mayor…para el adulto mayor hay campos que son prohibidos en alguna medida, entonces, siempre se les dan trabajos optativos, trabajos a lo mejor en la cual se cree no son capaz de cumplir, siendo que hay capacidad para poderlo hacer, yo creo que un país que está en vía del desarrollo tiene que aprovechar tanto la sabiduría, la experiencia juntamente con lo que es la capacidad intelectual de los jóvenes…tiene que haber una mezcla, una mezcla para que funcione mucho mejor, porque yo siendo viejo puede aprender mucho de los jóvenes como el joven va a aprender mucho de un viejo, en los aspectos laborales, de pensamiento, en experiencia, depende en el trabajo que esté realizando el tiempo que lo haya llevado a haber un complemento que al joven lo va a retroalimentar de ese conocimiento, de la entrega que hace el viejo, la persona adulta". Frente a esto Längle (2000) manifiesta que la individualidad se logra al expresar con libertad la propia individualidad, logrando ser auténticos. De lo contrario surge los sentimientos de soledad, vulnerabilidad y vergüenza, sentimientos que se retratan como malestar en el entrevistado "siento que hoy en día la gente, ósea el joven no tiene una no sé, no le inculcan, no hay organismos, estamentos que lo motiven a pensar de manera distinta, hoy día la juventud es irresponsable en el plano total y general, hay excepciones pero veo a la juventud con inmadurez en algunas cosas y madurez en otras, madurez que tienen más bien generadas para causar daño que se ve a diario en lo que estamos viviendo en este país y en el mundo por decirlo así entonces por lo tanto yo creo que la juventud ha perdido la órbita en ese sentido de la responsabilidad que debe tener al cumplir una cierta edad, yo creo que el joven que se cría al lado de sus padres ya sea cualquiera la situación o bueno habrá excepciones de padres que tienen mucha plata, muchos recursos y el joven no necesita trabajar pero tiene igual que dignificarse como persona mm y darse

el valor que corresponde como persona más allá de cómo haya estudiado o profesión que tenga, cualquiera sea su condición tener la responsabilidad de trabajar".

Finalmente se encuentra la cuarta subcategoría "Sentido" Croquevielle (2009) lo describe como un Devenir Activo orientado a un futuro, en donde y a raíz de lo que alude según Frankl articulando con Nietzsche la vida debe tener sentido "quien tiene un porqué para vivir, puede soportar (casi – agregado de Längle) cualquier como", es por esto por lo que el autor señala que el sentido es una motivación existencial netamente en palabras de Längle como se citó en Croquevielle (2009) "la opción más valiosa ante cada situación", refiere a un "hacer", a una acción, a un salir de sí, trascender de sí para ir al mundo que requiere de sí y donde se percibe necesitado. Sólo ahí se despliega el Ser, la Persona. Es en este aspecto que se recalca la significación que le entrega el entrevistado al trabajo "…creo que tiene un valor de carácter especial no solo en lo económico, sino que también en la motivación en el aspecto de que mantener su mente ocupada su condición física ocupada haciendo lo que realmente le gusta o lo que estudio" por otro lado menciona lo siguiente; "yo creo que el sentido del trabajo es algo que debe estar intrínsecamente en la persona, en cada ser humano, cuando uno cumple una edad en la que debe cumplir con otras situaciones y el trabajo es uno de ellos, como pensar en tener una idea política, religiosa, de un equipo de futbol, de cualquier cosa, es una responsabilidad que uno tiene que tenerla por el bien de uno y por el bien del entorno de los demás, más bien cuando uno ha contraído matrimonio y tiene una familia de por medio tiene obligaciones de tener la responsabilidad de trabajar . Para Längle (2000) el Sentido se presenta al encontrar el lugar propio y su misión en el mundo, para así lograr trascender al mundo que requiere y donde, se es necesitado. Logrando, entregarse de forma genuina y fecunda. En este aspecto se refleja la importancia que emana del Sentido que el entrevistador le entrega al ámbito laboral; "para mí el trabajo es algo vital, porque

genera buena ocupación física, mental y porque además entrega los medios y los recursos que uno necesita para su subsistencia sean más o sean menos, pero en todo caso son siempre importantes”.

Conclusiones

Podemos inferir que para que la persona logre desarrollarse en su vida debe hacerlo interiorizando el trabajo como parte fundamental de su vida lo cual debe lograr a través de las cuatro motivaciones fundamentales mencionadas. Cuando estas motivaciones fundamentales logran ser cubiertas, se logra desarrollar y sostener dos relaciones que definen la condición humana. Una de ellas se dirige y conecta con el mundo exterior, ese contexto mayor que nos contiene ineludiblemente. La otra relación se dirige hacia nuestro mundo interior, ese contexto de intimidad que define nuestro sentir y pensar, asiento de nuestra individualidad única (Längle, como se cita en Vilches 2017). Sin embargo, como pudimos extraer como parte de la historia de vida del entrevistado “…uno tiene que ir cumpliendo ciclos"

De acuerdo con lo expuesto podemos concluir que a pesar de que la longevidad seguirá aumentando en nuestro país esto no ha significado que como sociedad estemos preparados para afrontar esta realidad y que existe una proyección negativa y prejuiciosa hacia la vejez, puesto que, asociamos el envejecer a algo malo, a personas vulnerables, que no son productivas dentro de la sociedad, sino más bien una carga para sus familiares. Pero como pudimos evidenciar en los fragmentos del relato del entrevistado eso no se corresponde con el hecho de que el ser humano es ser humano y pleno siempre, porque efectivamente mantiene su capacidad de Ser. Como se evidenció, existe un problema respecto a lo que es envejecer en nuestra sociedad; hay un paradigma que se espera deconstruir desde el punto de vista de las personas mayores y se pretende generar conciencia respecto a cómo viven, como se sienten, y que esperan de la sociedad. Todo esto, con

el fin, de que las políticas públicas en Chile hacia el adulto mayor sean empleadas y realizadas desde todas las aristas y por sobre todo considerando el malestar de la población más longevas, ya que siguen siendo personas con derechos fundamentales dentro de la sociedad. Cabe destacar que además de la discriminación en torno a la capacidad de auto valencia que tienen los adultos mayores, existe una alta tasa de segregación laboral. En definitiva, el rol que cumple las bajas pensiones y la falta de políticas públicas que acompañen a las personas en su vejez es de suma importancia, y no se puede negar el hecho de que estas sean las principales razones por la cual los adultos mayores siguen trabajando después de jubilar, sin embargo, no podemos omitir que existen otras motivaciones por las cuales siguen activos laboralmente los adultos mayores.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Centro de Estudios de la Vejez y el Envejecimiento. (2017). Los Derechos Humanos en la vejez: la no discriminación por edad. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Condeza, A. R., Bastías, G., Valdivia, G., Cheix, C., Barrios, X., Rojas, R., Gálvez, M., & Fernández, F. (2020). Adultos mayores en Chile: descripción de sus necesidades en comunicación en salud preventiva. *Cuadernos.Info*, (38), 85–104. https://doi.org/10.7764/cdi.38.964

Croquevielle, M. (2009). Análisis existencial: Sus bases epistemológicas y filosóficas. Castalia, 15, 23-34

División Observatorio Social. (2020). Documento de resultados: Personas mayores, envejecimiento y cuidados. Observatorio Ministerio Desarrollo Social. https://rb.gy/phyny3

Edadismo: Imagen social de la vejez y discriminación por edad. (2021). Observatorio del envejecimiento UC. https://rb.gy/wnwkx6

Ferrari, R (2012). La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Flick, U., Martín, T. A., & Castellano, C. B. (2015). El diseño de la Investigación Cualitativa. Morata.

Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos Y Representaciones*, 7 (1), 201–229. https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267

Gamboa, R. (2011). El papel de la teoría critica en la investigación educativa y cualitativa. Diálogos educativos, 21, 48–64

Godoy, G. (2020, 15 abril). Adultos mayores en Chile: ¿Cuántos hay? ¿Dónde viven? ¿Y en qué trabajan? ine.cl. https://rb.gy/moaouu

Henríquez & Zepeda (2003). Preparación de un proyecto de investigación. *Ciencia y enfermería*, *9*(2), 23-28. https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200003

Hernández, Fernández & Baptista (2001). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.

Herrera, M. a S. Et-Al (2021). Calidad de vida de las personas mayores chilenas durante la pandemia Covid-19 (1.a ed.). Herrera Ponce, María Soledad. https://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2021/07/libro_calidad-de-vida-pm-y-covid-19-.pdf

Längle, A. (2007). Análisis existencial: la búsqueda de sentido y una afirmación de la vida [en línea]. Revista de Psicología, 3(5). http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/analisis-existencial-langle-alfried.pdf

Leiva, A. M., Troncoso-Pantoja, C., Martínez-Sanguinetti, M. A., Nazar, G., Concha Cisternas, Y., Martorell, M., Ramírez-Alarcón, K., Petermann-Rocha, F., Cigarroa, I., Díaz, X., & Celis-Morales, C. (2020). Personas mayores en Chile: el nuevo

desafío social, económico y sanitario del Siglo XXI. Revista médica de Chile, 148(6), 799–809. https://doi.org/10.4067/s0034-98872020000600799

Márquez, M. (2015) “Inserción laboral de adultos mayores en Chile: Una aproximación cualitativa.” [Tesis para título profesional, Universidad de Chile] https://goo.su/jHUN

Martínez, E., & Jaimes-Osma, J. (2012). Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombiana. *Psicología desde el Caribe*, *29*(1), 64–86. http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a05.pdf

Molina Linde, Juan Máximo, & Valderrama Orbegozo, Laura Juliana, & Rodríguez Uribe, Ana Fernanda (2010). INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN ADULTOS MAYORES. Psicología desde el Caribe, (25) ,246-258. ISSN: 0123-417X. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21315106011

Muñiz, M (s.f) Estudios de caso en la investigación cualitativa [Posgrado facultad de psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León]

OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en

Papalia, D., Sterns, H., Feldman, R., & Camp, C. (2009). Desarrollo Del Adulto Y Vejez (3.a ed.). McGraw Hill Edducation.

Pérez-Luco, R., Lagos, L., Mardones, R., & Sáez, F. (2017). Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teórica y emergente. Researchgate. https://rb.gy/dz7ds9

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). Metodología de la investigación (4.ª ed.). McGraw-Hill Education.

SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor. (2021). SENAMA. http://www.senama.gob.cl/

Solís, L. (2020). El enfoque cualitativo de investigación. Investigalia. https://rb.gy/ttcwcb

Universidad Católica & Con Futuro. (2021). Edadismo: Imagen social de la vejez y discriminación por edad. *Observatorio Envejecimiento*, *11*. http://www.observatorioenvejecimiento.uc.cl/

Vid, C. (2022). Las condiciones laborales a las que se enfrentan las personas mayores. *Universidad de Chile*. https://uchile.cl/u185971