FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Trayectorias laborales en funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama próximos a jubilar y jubilados laboralmente activos.

Trabajo de Titulación Presentado en Conformidad a los Requisitos para Obtener el Título de Psicólogo y el Grado de Licenciado en Psicología

Profesor Patrocinante: Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez

Romina Alejandra Rojas Troncoso

Javiera Valeska Pizarro Carvajal

Pia Josefa Zuleta Zuleta

Copiapó, Chile 2022

Agradecimientos

Pía Zuleta

Quiero agradecer a mi familia, en especial a mi madre, a mi abuela y a todas las mujeres de mi linaje que me transmitieron valores como la resiliencia. A mi madre, Claudia, que me transmitió que la disciplina y la constancia son parte fundamental para lograr todo lo que me proponga. A mi abuela, Rosana, que me apoyó y sustentó con mi aprendizaje del yoga, que me acerca a la profesional integral que quiero ser. Quiero agradecer a mi pareja, Felipe, por su apoyo incondicional y por siempre recordarme sobre mi potencial en los momentos de inseguridad. A mis gatos, por transmitirme paz y darme su compañía en todo momento. Por último, agradezco a mis amigas y a todas las personas que estuvieron en mi camino y me aportaron de una u otra forma para llegar a donde ahora estoy.

Javiera Pizarro

Quiero agradecer a mis padres y a toda mi familia por su apoyo incondicional acompañándome durante todos estos años en mi proceso educacional e impulsarme a cumplir mis sueños y metas. De igual manera quiero agradecer a mi pareja por apoyarme, animarme e impulsarme a seguir con mi proceso, a descubrir mis capacidades y sacar todo mi potencial.

También agradecer a mis compañeras de tesis quienes siempre estuvieron presentes para realizar la investigación y cumplir con las metas propuestas desde un principio.

Finalmente agradezco a las personas que han creído en mí y me han acompañado durante este proceso y que han sido un aporte durante estos años y a mis amigos que he conocido en el camino.

Romina Rojas

Quiero agradecer a mi familia especialmente a mis padres por inculcarme siempre ser una persona perseverante y cumplir todo lo que me proponga. Y por último a mí, más que nada, ya que esto es fruto de todo el esfuerzo que hice durante estos 5 años, dando lo mejor de mí para poder finalizar esta etapa de la mejor forma.

Tabla de Contenido

Resumen…….…….…6

Abstract…….....7

Introducción…….....8

Capitulo II Marco teórico…….....11

Trayectorias laborales. ……..11

Jubilación. …….…….……...…13

Sistema de pensiones…….….....15

Trayectorias Laborales Según Género y Grupo Etario ……..17

Capítulo III Metodología……...…….…20

Diseño de Investigación …….…….…....…21

Sistema de Muestreo …….……....21

Técnica de Levantamiento de Información……...……...….22

Instrumentos…….……..23

Técnica de Análisis de Datos …….…….…..25

Descripción del Software Para el Procesamiento de Datos……...….26

Consideraciones Éticas…….…….…….…27

Capítulo IV Resultados y Análisis……..…….....29

Codificación Abierta y Axial. …….…….…….29

Cuadro Resumen ……..…..…29

Condicionantes de las Trayectorias Laborales …….……..…..36

Características de las Trayectorias Laborales Presentes…….….…41

Consecuencias de las Trayectorias Laborales……..43

Modelo Comprensivo…….……..45

Capítulo V Discusión…….…….….49

Conclusión……..……..53

Referencias Bibliográficas ……..……55

Anexos……...……..…63

Resumen

Se presentan los resultados obtenidos de una investigación cualitativa, cuyo objetivo es describir las características de las “Trayectorias Laborales de funcionarios No Académicos de la Universidad de Atacama Prontos a Jubilar y Laboralmente Activos”. En la presente investigación participaron 10 personas, a quienes se les aplicó entrevistas semi estructuradas de tipo biográfica-narrativa. La entrevista se compuso de 2 temas centrales, en primer lugar, el Eje Tiempo, en donde se obtuvo información acerca del pasado, presente y futuro de sus trayectorias laborales, y en segundo lugar las trayectorias individuales y sus instituciones estructurantes. Una vez analizados los datos a través del uso del programa ATLAS. ti, se obtuvo que el factor principal y que todos tienen en común es la trayectoria continua dentro de la institución, la cual se logra mantener a pesar de los diferentes cambios externos e internos de la institución, esto se refleja en la cantidad de tiempo que han permanecido los funcionarios dentro de la universidad y como han desarrollado su carrera funcionaria en la misma. En cuanto a la discusión, se reflexionó sobre la similitud existente entre las trayectorias de los entrevistados, la cual se describió como trayectoria laboral continua, lo cual difiere con lo que podemos ver hoy en día en las trayectorias laborales presentes y de las nuevas generaciones donde existe una flexibilidad, son discontinuas e intermitentes.

Palabras clave: TRAYECTORIAS LABORALES, TRAYECTORIA LABORAL CONTINUA, JUBILACIÓN

Abstract

The results obtained from a qualitative research are presented, whose objective is to describe the characteristics of the "Labor Trajectories of Non-Academic Employees from the Universidad de Atacama who are Close to Retirement and Working Active ". Ten people participated in this research, to whom semi-structured interviews of the biographical-narrative type were applied.

The interview was composed of 2 central themes, firstly, the Time Axis, where information was obtained about the past, present, and future of their labor trajectories, and secondly, the individual trajectories and their structuring institutions. After analyzing the data through the use of the ATLAS.ti program, it was found that the main factor that all have in common is the continuous trajectory within the institution, which is maintained despite the different external and internal changes of the institution, this is reflected in the amount of time that officials have remained within the university and how they have developed their career in the same. As for the discussion, it was reflected on the similarity between the trajectories of the interviewees, which was described as a continuous labor trajectory, which differs from what we can see today in the present labor trajectories and those of the new generations, where there is flexibility, they are discontinuous and intermittent.

Key words: LABOR TRAJECTORIES, CONTINUOUS LABOR TRAJECTORY, RETIREMENT

Introducción

La presente investigación corresponde a la tesis de pregrado de la carrera de psicología de la Universidad de Atacama.

Un fenómeno importante que ha sucedido en Chile en los últimos años ha sido el envejecimiento de su población. Para 2019, de acuerdo con las proyecciones de población realizadas, el número de adultos mayores se estimó en 2.260.222 personas, cifra que representa el 11,9% del total de la población del país (Godoy, 2020). Mucha de esta población adulta mayor continúa en el mercado laboral, según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, en el trimestre octubre-diciembre de 2010 había 7.572.318 ocupados, de los cuales 332.687 (4,39% del total) tenían 65 años o más. En igual trimestre, pero de 2019, se registró en cambio un total de 9.087.132 personas ocupadas, de las cuales 570.305 fueron adultos mayores (6,28% del total de ocupados) (Godoy, 2020).

Un factor relevante que influye en la decisión de la continuidad laboral de la población adulta mayor en el país son los bajos montos en las pensiones de jubilación. La jubilación se configura como un evento clave en el ciclo vital de los individuos, siendo considerada una transición que afecta tanto su desarrollo personal como su bienestar Potocnik, et.al (2008). Este período es vivido como una conjunción de la edad fisiológica y la edad social, que se traduce en vivencias de cambio en la vida cotidiana, todo ello vinculado a los sistemas y relaciones de género (Osorio, 2007). Desde esta perspectiva, Osorio (2007) plantea que cada vez más se llega en mejores condiciones de salud a esta etapa y con una mayor expectativa de vida que generaciones anteriores, por lo que el retiro laboral no significa, necesariamente, la entrada a la vejez.

En virtud de lo anterior, es posible desprender dos tipos de factores macrosociales que influyen en la trayectoria biográfica y en la vivencia de la jubilación en Chile: el

actual sistema de pensiones privado (AFP) y los cambios en el sistema laboral, que han implicado discontinuos e inestables empleos y remuneraciones (Osorio, 2007). En ambos factores es necesario considerar las diferencias de género. En el caso de las AFP el sexo es un determinante fundamental por el cual se discrimina al momento de calcular las pensiones, ya que éstas se estiman en base a la expectativa de vida de las personas, en que las mujeres proyectan más años que los hombres, por lo que su pensión debe ser repartida en una mayor cantidad de años, disminuyendo los montos de pensiones que reciben mensualmente (Riesco et al, 2011).

En adición, ellas perciben en promedio, menor salario que los hombres Potocnik et al. (2008), ejerciendo su trabajo con altos niveles de precariedad laboral.

Tal como explica Osorio (2009), la vida social se configura principalmente por la situación ocupacional que desempeñan las personas, siendo, al momento de jubilar, resignificados los tiempos y actividades cotidianas, y por tal, su vivencia. Potocnik et al., (2008).

Las trayectorias laborales pueden ser definidas como las distintas etapas por las que pasa un individuo al finalizar su formación o al insertarse en el circuito laboral (Jiménez,2009). En base a esto suele ser bastante significativo para el usuario al finalizar su vida laboral ya que en torno a sus inserciones laborales podemos ver cómo estas impactan en sus proyectos vitales. Es por esto que se ha estimado significativo conocer el tránsito que hacen las personas a través de sus diferentes empleos, registrando, específicamente, los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, en el ingreso que obtienen del trabajo y en la calidad de los empleos a los que sucesivamente van accediendo, pero sobre todo, la variación en el prestigio adscrito a las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos, y la calidad de vida que con ello

van conquistando (Henríquez y Uribe-Echevarría, 2002)

1. En base a lo anterior, en este estudio se busca responder al siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las características de las trayectorias laborales de funcionarios no académicos próximos a jubilar y jubilados de la Universidad de Atacama? Así, el objetivo general de este trabajo es describir las características de las trayectorias laborales de funcionarios no académicos próximos a jubilar y jubilados de la Universidad de Atacama. A nivel específico se busca: a.- Generar un modelo comprensivo de las trayectorias laborales de los funcionarios no académicos próximos a jubilar de la Universidad de Atacama. b.-Caracterizar los antecedentes y las consecuencias de las trayectorias laborales en funcionarios no académicos próximos a jubilar de la Universidad de Atacama.

Preguntas guías

a) ¿Se presentan características similares en las trayectorias laborales en los sujetos que se encuentran en los mismos grupos etarios?

b) ¿Se presentan características similares en las trayectorias laborales en sujetos del mismo género?

c) ¿Se presentan características diferentes en las trayectorias laborales en sujetos del mismo género?

d)¿Se presentan características diferentes en las trayectorias laborales en sujetos del mismo grupo etario?

Para responder el problema de investigación, se utilizó metodología cualitativa, favoreciendo una comprensión de la realidad como un acto de construcción desde los sujetos en un contexto social (Alonso, 1998) en base a la técnica metodológica de relato

de vida, usando un tipo de entrevista narrativa. La muestra fue por conveniencia, por sujetos voluntarios, y se estructuró a través de sujetos que cumplieron con los criterios de inclusión, los cuales fueron: encontrarse en edades de entre 55 y más años y ser funcionarios no académicos laboralmente activos de la UDA. Los análisis de datos se realizaron a través de los pasos propuestos por la Teoría Fundada Empíricamente, por medio del software ATLAS.Ti.

II Marco Teórico

Para el desarrollo de la investigación se dispuso la revisión de una variada cantidad de bibliografías de las cuales se logra obtener información que permite comprender y enriquecer los conceptos.

Es por esto que en las siguientes líneas se dispondrá a mostrar los aspectos más relevantes de los textos revisados en los cuales se abordará temas como trayectorias laborales, sistema de pensiones, empleo, jubilación, etc.

Trayectorias Laborales

Como menciona Henríquez et.al. (2002), la investigación sobre las trayectorias laborales consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta. Su principal propósito es obtener más precisión en el registro de los cambios que se suceden y, al mismo tiempo, expresarlos en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período.

Según lo que nos afirma Madero (2019):

> El hecho de que existan iniciativas de política pública que promuevan la

> extensión de las trayectorias laborales en diferentes países implica que las salidas tardías del mercado laboral no sólo dependen de factores individuales como la salud, el nivel educativo y las preferencias personales, sino también del contexto institucional. Sin embargo, no todos los países utilizan los mismos mecanismos o procedimientos para incentivar la salida del mercado laboral. Por el contrario, este tipo de procedimientos dependen fuertemente del tipo de "Estado de bienestar" presente en cada nación. (p. 11)

> En Estados de bienestar liberales, tales como el Reino Unido, Estados Unidos, Suiza, Canadá o Chile se ha observado que las personas extienden sus trayectorias laborales inducidos por la necesidad de tener un ingreso económico superior a la pensión entregada por esquemas previsionales, basados única o parcialmente en el pilar de capitalización individual (que obliga a las personas a tener altos ahorros para optar a una pensión adecuada para enfrentar los riesgos financieros y asociados a la vejez) (Arellano, 2012, p, 36)

Las trayectorias se van configurando y construyendo de manera no lineal a través del tiempo. Permiten entender los procesos de cambio a nivel estructural y que tienen su expresión a nivel micro social mediante las biografías de los sujetos y sus experiencias, enfatizando la permanente interacción entre ambas instancias. Las trayectorias transcurren en el tiempo histórico y en el espacio social en donde se van añadiendo una sucesión de posiciones sociales (Buonotempo, 2000).

"Las trayectorias se asocian a recorridos en el ámbito laboral y a actividades profesionales. En los que intervienen aspectos macro, como el mercado laboral y el momento social de egreso, y microsociales, como la familia de origen y la formación

educacional”. (Jiménez, 2009, p. 2)

Como señala Drancourt (1994) las características individuales de las trayectorias son tanto el producto de factores estructurales: contextuales –desempleo, programas y políticas de gestión de la mano de obra–, socio-demográficas –edad, sexo, situación familiar, formación y calificaciones–; pero también son el producto de factores estratégicos –capacidad de los agentes para tomar decisiones, combinar recursos, definir su situación– que configuran una lógica de desarrollo de las trayectorias laborales y sociales en general.

Jubilación

La jubilación es un hecho social reciente en la historia de la humanidad. En Chile la esperanza de vida al nacer se ha triplicado. En 1900 se estimaba en 23,6 años para las mujeres y 23,5 años para los hombres y para el periodo 2015-2020 es de 82,1 mujeres y 77,3 para los hombres (Instituto Nacional de Estadística [INE], s.f,).

La jubilación es un final de ciclo, una experiencia de separación y pérdida que pone en marcha una reacción de duelo. Freud utilizó este término cuando describió el proceso psíquico que tiene lugar como respuesta a la pérdida de alguien o algo importante. Se trata de un reajuste de la mente para adaptarse a una realidad que ha sido alterada de forma irreversible. Jubilarse requiere un esfuerzo para desprenderse no solamente de una forma de vida y unas relaciones, sino también de una parte de la identidad, construida en un terreno en que se valora el éxito en la vida adulta (Freire, 2017).

Según cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), la edad efectiva de jubilación de las mujeres en este país es en promedio 67.2

años, y 71 años para los hombres. Considerando que la expectativa de vida en Chile actualmente es en promedio 86.6 años para las mujeres y 84.6 años para los hombres, la duración promedio de la jubilación en mujeres es de 19.4 años, y en hombres 13.6 años (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2019)

La jubilación es para el sujeto una nueva realidad que implica un replanteamiento de la experiencia vital en el uso del tiempo, en las experiencias físicas, en la dedicación intelectual y en el significado social de la persona, y todo ello supone una respuesta psíquica global del individuo (Moragas, 1989)

"Desde una perspectiva más psicosocial la jubilación tiende diversas concepciones que se diferencian en función de las experiencias personales y de los diferentes contextos" (França, 1999). De igual manera, "la jubilación puede ser significada como un descanso, una liberación de actividades rutinarias, placer, desempeño de nuevos papeles antes imposibles por el trabajo" (Macedo y Chrisostomo, 2011).

El estudio de Loureiro et al. (2016), con jubilados portugueses, dio cuenta de una sensación de pérdida de estatus e identidad social de las personas ante la jubilación, asociándose a un período de abandono de la productividad, lo cual se relaciona con una desvalorización de las personas en esta etapa de la vida, que sumado a la construcción de la vejez en sociedades occidentales, como un camino inevitable a la decadencia y a la enfermedad, da cuenta de que se envejece principalmente por cultura.

"Desde los años 80 del siglo XX se ha venido manifestando un incremento a nivel mundial de la población adulto mayor debido a dos situaciones, el aumento de la expectativa de vida y la disminución de la natalidad" (CEPAL, 2009, p.2). "Esta realidad ha conllevado una mayor permanencia de los adultos mayores en los mercados de trabajo

y un aumento en las personas jubiladas" (Giraldo et al. 2010, p.1). Esto nos muestra como el aumento de la población adulto mayor, repercute en el mundo del trabajo y que implicancias conlleva el envejecimiento y de que forma se configura el mundo del trabajo,

En la actualidad personas jubiladas continúan trabajando, con lo que se trasciende el límite y la frontera temporal de la carrera. Es así, como surge la post carrera, noción creada por Bernhoeft (1991) entendida como un proceso de adaptación o de transición donde los jubilados son agentes activos, con posibilidad de elección de acuerdo a sus condiciones y alternativas sobre su proyecto de vida. (Menezes et al. 2013). "El jubilado como autor de su post carrera busca adaptarse a su nueva etapa, logrando identificar diversos caminos y posibilidades" (Henkens y Solinge, 2013, p.2) con la finalidad de establecer o reorientar su proyecto de vida personal, laboral y social.

Sistema de Pensiones

El sistema de pensiones implementado en Chile en el año 1981 sigue en vigencia hasta el día de hoy donde esta se encuentra basada en la construcción de un esquema privado de capitalización individual. El cual no ha entregado los resultados esperados por muchos esto se refleja en los montos de las pensiones recibidas por los usuarios de estas. La solución a esta problemática la dio Michelle Bachelet en su gobierno donde impuso una ley que sin alterar la esencia del sistema incluye un nuevo pilar solidario entregando una presencia más fuerte del estado en esta problemática. Actualmente se reemplazó este pilar con la pensión garantizada universal que cumple el mismo propósito y que se va reajustando en febrero de cada año.

A lo largo de los años el sistema de pensiones se ha visto enfrentado a una serie de transformaciones sociales, económicas, la flexibilización laboral, el aumento en las expectativas de vida de la población, la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, etc. El diagnóstico que se ha efectuado desde el año 2006 muestra que existe una parte de la población que no tendría ahorros suficientes para financiar su pensión, por lo que se han propuesto distintas medidas. (Subsecretaría de previsión social [SPS], s.f.)

El nivel educacional de la población ocupada es importante como determinante en la ocupación y pensión, porque, por una parte, en la medida en que los individuos son más educados, aumenta el ingreso, y, por otra, están más informados respecto a las características del sistema previsional y sus necesidades de ahorro para obtener una cierta pensión. (Martínez y Vergara, 2018)

Actualmente los puestos de trabajo regulados contractualmente aseguran la estabilidad de los ingresos durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no necesariamente un progreso salarial significativo. “Este es el caso de grupos que tradicionalmente se asocian con condiciones de trabajo precarias, como, por ejemplo, las personas con bajo nivel educacional. De hecho, la mayoría de los casos estudiados muestran la persistencia de ingresos mínimos a lo largo de su trayectoria laboral (en particular, mujeres en actividades de aseo y servicios” (Cárdenas, et al.,2014, p.29).

“Actualmente, las aspiraciones de los chilenos por una vejez tranquila y autónoma chocan con el temor, la decepción y la evaluación crítica del monto de la pensión” (Browne y Valdés, 2018, p.12).

El Estado, el sistema de pensiones, los mercados laborales y la familia generan una serie de configuraciones a partir de las cuales los individuos combinan sus recursos

para enfrentar la vejez. De acuerdo con sus posibilidades y capacidades, las personas movilizan estos recursos para acceder a oportunidades sociales, particularmente en ciertos nudos críticos de su ciclo de vida. Lo anterior apela al carácter subjetivo de estos procesos (Biehl et al., 2018)

Trayectorias Laborales Según género y Grupo Etario

Acorde con estudios previos en Chile Guzmán (1999), las condiciones laborales más precarias suelen estar especialmente presentes en las trayectorias de las mujeres. Específicamente, es particularmente visible en el caso de mujeres que carecen de un oficio o profesión y que no han terminado su educación escolar y/o que provienen de hogares de NSE medio-bajo y bajo.

Los sistemas de pensión se construyeron asumiendo una sociedad con roles de género definidos, donde la especialización doméstica de la mujer, encargada a labores de cuidado, queda el incremento de la participación de las mujeres en el empleo no se ha visto acompañado de los cambios necesarios para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, persistiendo algunas situaciones de desigualdad manifiesta que probablemente hagan que las diferencias en la jubilación persistan compensada por la seguridad social que recibe el hombre. (Moreno, 2015)

"Tanto el mercado laboral como el rol de la mujer han cambiado, desafiando nuestra comprensión de la vejez" (CEPAL, 2018, p.2). La mayor escolarización y entrada de las mujeres al mercado laboral presionan al sistema actual de pensiones. Por una parte, han tenido más dificultades para entrar y permanecer en el mercado laboral formal. Esto repercute en una menor capacidad de cotizar y acceder a pensiones debido a lagunas previsionales y a las mismas estrategias que se pueden tomar en pareja (combinando, por ejemplo, formalidad de un empleo con la libertad de la informalidad de otro). La entrada

al trabajo también puede tensionar las tareas tradicionales de cuidado que las mujeres ofrecían a pequeños y adultos mayores en el hogar, la opción por defecto en América Latina (Palacios, 2017).

Si bien se debe marcar una diferencia entre ser mujer mayor y ser varón mayor, se observa que en la transición a la jubilación esas diferencias se tornan similitudes. Desde una perspectiva funcionalista y análisis de roles se ha sostenido que la identidad social femenina recae casi exclusivamente sobre sus roles reproductivos y domésticos y que, por lo tanto, la jubilación no significa una situación de conflicto y pérdida de identidad en las mujeres mayores. El análisis realizado sobre este aspecto, concluye que al igual que los varones las mujeres pueden presentar un sentimiento de pérdida y vacío con la jubilación, que no es reemplazado o llenado con el quehacer doméstico o reproductivo. La mujer trabajadora, sobre todo la profesional, manifiesta una actitud similar a la de los varones ante la pérdida del rol productivo, ya sea por la vía de la jubilación a los 65 años o la prejubilación (Osorio, 2011)

Por otro lado, para entender las trayectorias laborales según rango de edad, Biehl et al. (2018) en su estudio siguen a las cohortes de trabajadores que están prontos a llegar a la edad de jubilación para estudiar qué desafíos enfrentan y cómo adecuan sus acciones para proveerse de bienestar en la vejez. A partir de la evidencia existente, se suscita que los trabajadores se ven enfrentados a un cambio en el mercado laboral hacia los 45 a 50 años de vida. Sumado a lo anterior, se identifican tres nudos críticos que comienzan a enfrentar los trabajadores, que gatillan cambios en la forma de planificar y enfrentar el retiro: primero, cerca de los 50 años; luego, entre los 55 y la edad legal de jubilación; y, por último, desde el momento de llegar a la edad de jubilación en adelante.

De acuerdo a los datos de la CASEN (2013), por ejemplo, hombres y mujeres alcanzan en promedio el peak de su ingreso laboral poco antes de los 50 años de edad. Ello implicaría que buena parte ve una merma en sus ingresos habituales en los últimos 10 a 15 años antes de llegar a la edad legal de jubilación (lo que puede gatillar el fin de la cotización al fondo de pensión, cambios en el estatus laboral e informalidad) (pp. 18).

Los contrastes entre las expectativas de quienes aún no se han jubilado y las evaluaciones de quienes lo han hecho se atenúan parcialmente al opinar en específico de la pensión. En general, las percepciones de todos los tramos etarios respecto del nivel de pensión que se espera obtener o se recibe actualmente son muy negativas. Aquí también se reitera la brecha de género: el 83% de las mujeres entre 50 y 59 años proyecta críticamente su futura pensión, en comparación al 67% de los hombres de ese tramo etario (Biehl et al. 2018)

Siguiendo con la encuesta Clapes UC y DESUC (2017), observamos que a mayor edad y, en particular, entre quienes ya se jubilaron, las personas responsabilizan a las instituciones para financiar la vejez. En cambio, entre los que actualmente trabajan más cercanos a la jubilación (50 a 59 años) se observa una visión mixta, con una leve mayor preeminencia de la idea de que financiar la vejez es una responsabilidad compartida entre estado e individuo (Biehl et al. 2018)

Otro estudio que proporciona información relevante para la investigación y en la que se logra apreciar la diferencia entre las trayectorias laborales entre mujeres y hombres, es el realizado por Gómez et al. (2016) donde en su análisis de datos se indica:

> Las participantes señalan que, durante su trayectoria laboral, son menos valoradas que sus colegas hombres, y sus capacidades son cuestionadas. Los relatos manifiestan que ellas son tratadas como un riesgo en términos de

> productividad para las empresas, castigándolas por ser madres. Sumado a lo anterior, de manera transversal existe consciencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, donde una mujer que desempeñe el mismo cargo y realice las mismas funciones que un varón tendrá un sueldo significativamente menor. La misma lógica se replica en las jefaturas, cargos ocupados mayoritariamente por hombres, en menoscabo de la capacidad femenina para asumir estos roles. (p.15-16)

Los resultados proporcionados por estas investigaciones logran enriquecer los conceptos que se pretende abordar, quedando en evidencia las diferencias que se presentan en las trayectorias laborales tanto por género como por rango etario de las investigaciones.

III Metodología

El estudio que aquí se presenta se realizará bajo la metodología cualitativa. Taylor y Bogdan (1987) definen a la metodología cualitativa en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

La forma en que el investigador logra una comunicación directa permanente con los sujetos de investigados, porque su interés implica de hecho comprender el conocimiento que ellos tienen de su situación y de sus condiciones de vida (Castro y Sehk, 2005).

Es por esto que la investigación cualitativa tiene como propósito examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados.

Es de esta forma como la presente investigación pretende entender las trayectorias laborales a través de los relatos de los participantes de la presente investigación quienes a través de sus relatos de vida fueron capaces de aportar antecedentes a la presente investigación.

3.1 Diseño de Investigación

Se utilizará un diseño de investigación narrativo biográfico el cual tiene como eje de su análisis a la experiencia humana. Más específicamente la investigación narrativa está dirigida al entendimiento y al hacer sentido de la experiencia (Clandinin & Connelly, 2000).

La presente investigación busca que con lo narrativo sea posible saber sobre el proceso y la experiencia de los sujetos a investigar a base de una línea de tiempo a lo largo de su vida con las trayectorias que han desarrollado. Por otro lado, el saber de la experiencia tiene un claro contenido narrativo: transcurre en el tiempo, refleja las vivencias e implicaciones subjetivas de sus protagonistas.

3.2 Sistema de Muestreo

El muestreo que finalmente fue utilizado fue intencional, el cual permite seleccionar, codificar y analizar la información y decidir qué información escoger luego y dónde encontrarla para desarrollar la teoría tal como surge (Glaser y Strauss, 1967)

La muestra será no probabilística o dirigida, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad. También se les conoce como “guiadas por uno o varios propósitos”, pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación. (Ragin, 2013, como se citó en Hernández, 2014). En este sentido, la saturación otorga una base muy sólida a la generalización y posibilita en el

enfoque biográfico exactamente la representatividad de la muestra (Bertaux, 1980).

Dado lo anterior, el muestreo será a priori, es decir, intencional por conveniencia, por sujetos voluntarios, y se estructurará a través de sujetos que cumplan con los criterios de inclusión, los cuales son: encontrarse en edades de 55 o más años y ser funcionarios no académicos laboralmente activos de la universidad regional de Atacama.

El diseño metodológico utilizado fue descriptivo e interpretativo, los cuales permiten trabajar sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales.

La forma descriptiva nos permitió describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

3.3 Técnica de Levantamiento de Información

Para acceder a los participantes, se contactó a trabajadores no académicos laboralmente activos de la Universidad de Atacama, los cuales debían cumplir con los siguientes criterios, personas de los 50 años hacia adelante, pertenecientes a la Comuna de Copiapó que cumplen con los siguientes criterios de inclusión: (1) Personas desde los 50 años hacia adelante que sean funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama, (2) Personas próximas a jubilar. Fueron requeridos un total de diez participantes, los cuales fueron divididos entre cinco mujeres y cinco hombres.

Para obtener la información necesaria de la muestra mencionada anteriormente, se llevaron a cabo las distintas entrevistas de forma individual para cada participante, desarrolladas en los meses de mayo, junio y julio del presente año 2022.

La primera actividad consistió en establecer a los participantes, para esto en

primer lugar se buscó en los diversos departamentos de la Universidad de Atacama personas voluntarias que cumplan con los requisitos de inclusión de la muestra. Poco a poco se fueron adhirieron los participantes uno por uno para ser entrevistados, a los cuales se les hizo entrega de un consentimiento informado (Anexo 1).

La segunda actividad consistió en la realización de entrevistas individuales a los participantes. Estas entrevistas fueron aplicadas de forma presencial, siguiendo el guión temático (Anexo 2) teniendo una duración de 25 a 50 minutos cada entrevista, las cuales fueron grabadas con grabadora de voz.

La tercera actividad consistió en la transcripción de los discursos de los participantes obtenidos en la segunda y tercera actividad.

3.4 Instrumentos

Se recolectó información a través de entrevistas semi estructuradas que se les realizaron a los participantes. “La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial” (Santillana, 1983.) También se describe como: la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto (Canales, 2006).

La entrevista es muy ventajosa principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración, así como para diseñar instrumentos de recolección de datos, la entrevista en la investigación cualitativa, independientemente del modelo que se decida emplear, se caracteriza por los siguientes elementos: tiene como propósito obtener

información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes

atribuyen a los temas en cuestión; el entrevistador debe mantener una actitud activa durante el desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con la finalidad de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado. Con frecuencia la entrevista se complementa con otras técnicas de acuerdo a la naturaleza específica de la investigación (Martínez, 1998).

Se pueden encontrar diferentes tipos de entrevistas, pero en el caso de la presente investigación nos enfocamos en realizar entrevistas semiestructuradas que son las que ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio. Este tipo de entrevista es la que ha despertado mayor interés ya que se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario (Flick, 2017)

En las entrevistas que se llevaron a cabo (Anexo 2) se basaron principalmente en dos ejes, siendo el primero el eje tiempo donde nos enfocamos sobre el presente, pasado y futuro de las trayectorias laborales de los participantes, centrándonos cuales fueron sus inicios, si se sienten conformes con su situación laboral presente y cuáles son sus proyecciones futuras en lo laboral. Respecto al segundo eje de la entrevista, en el cual se habló sobre sus trayectorias y sus instituciones estructurantes donde nos centramos más específicamente en factores externos que influyen en las trayectorias laborales de los participantes.

3.5 Técnica de Análisis de Datos

Se realizó el análisis de las entrevistas, basándose en la Teoría fundamentada empíricamente (Strauss y Corbin, 1967). Los autores mencionados anteriormente proponen esta teoría como una manera de aproximarse a la realidad social de una forma diferente, esta busca adaptar los descubrimientos previos a las características específicas del fenómeno en estudio (Hirschman y Thompson, 1997). La teoría fundamentada exige identificar categorías teóricas que son derivadas de los datos mediante la utilización de un método comparativo constante (Glaser y Strauss, 1967). Esto hará que el investigador se vea en la exigencia de comparar los contenidos de diversos episodios de entrevistas o de observación con los conceptos teóricos nacientes del esfuerzo de identificar los temas más fundamentales (Wells, 1995). Una característica importante de la teoría fundamentada es el énfasis puesto en el examen detallado de los datos empíricos antes que en la lectura focalizada de la literatura (Glaser y Strauss, 1967) y hacer un énfasis particular en la naturaleza socialmente construida de la realidad (Goulding, 1998).

Al trabajar con la Teoría Fundamentada Empíricamente será posible que se haga un análisis de los datos mediante tres fases que se encuentran dentro de esta. La saturación de los datos que a medida que la investigación avanza, se identifican a los participantes, los tipos de grupos o los nuevos escenarios que deben añadirse y explorarse para lograr una mejor comprensión de las categorías y asegurar la adecuada relación entre éstas favoreciendo la progresiva emergencia de la teoría fundamentada en los datos (Charmaz, 2006).

Seguimos con el método comparativo el cual consiste en la recogida, codificación y el análisis de datos de forma sistemática, contrastando incidentes, categorías, hipótesis y propiedades que surgen durante el proceso de recogida y análisis (Glaser, 1997). Este

método se dividió en tres frases de codificación que son: abierta, axial y selectiva.

La codificación abierta consiste en dividir y codificar los datos en conceptos y categorías, por lo que fuimos modificando los distintos incidentes en categorías. Posteriormente, se llevó a cabo la codificación axial que consiste en comparar los nuevos datos con las categorías resultantes de anteriores comparaciones. Por último, la codificación selectiva nos explica y da sentido para que las categorías anteriores puedan agruparse en las categorías centrales.

Todo el trabajo de análisis de datos también fue con la ayuda del programa ATLAS.ti el cual es una herramienta de uso tecnológico y técnico creada con el objetivo de apoyar la organización, el análisis e interpretación de información en investigaciones cualitativas. Esto nos permitió trabajar y organizar grandes cantidades de información en una amplia variedad de formatos digitales. Además de realizar su contraste y comparación (Universidad de Antioquia Colombia, s.f.)

3.6 Descripción del Software para el Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de los datos recopilados se utilizó el software ATLAS.ti el cuál es el principal soporte informático, este programa fue diseñado a finales de los ochenta por el alemán Thomas Murh, quien usando la tecnología intentó aplicar los planteamientos metodológicos de Glaser y Strauss. Este software permite expresar el sentido circular del análisis cualitativo, ya que da la posibilidad de incorporar secuencialmente los datos, sin la necesidad de recoger todo el material al mismo tiempo, lo que permite realizar el muestreo teórico necesario para hacer el análisis constructor de teoría. Además, ATLAS.ti permite identificar aquellos códigos que requieren ser saturados, ya que muestra la cantidad de citas que cada código tiene, facilitando la aplicación de la saturación de contenido de cada código y categoría (San

Martín, 2014).

ATLAS.ti es un programa de recuperación de texto dirigido al trabajo conceptual, en donde cada paso de la codificación teórica (codificación abierta, axial y selectiva) tiene un espacio en el programa. La codificación abierta se realiza en el nivel de codificación de segmentos, ya sea de texto, audio, vídeo o imágenes. La codificación axial tiene su espacio con la función de creación redes de relaciones conceptuales, que son esquemas explicativos, pero no jerárquicos, de las categorías y sus subcategorías en función de las relaciones entre familias de códigos o anotaciones. Para la codificación selectiva, ATLAS.ti posee la función súper código, que permite elaborar una categoría central que integra los códigos y categorías construidos en las fases anteriores. El propósito de las principales funciones del programa es realizar los procedimientos constructores de teoría (San Martín, 2014).

3.6 Consideraciones Éticas

Para este estudio se hizo uso de un consentimiento informado y se consideraron los aspectos éticos de los psicólogos y los códigos de conducta planteados por APA . A continuación, se describirán los principios a considerar para la investigación según (Salomone et al., sf).

1. Principio de beneficencia y no maleficencia: Dentro del ejercicio de la profesión se encargará de preservar el bienestar asumiendo la responsabilidad de no hacer daño al otro.

2. Principio de fidelidad y responsabilidad: Se estipula establecer relaciones de responsabilidad y confianza con aquellos participantes dentro de la investigación cumpliendo con el rol profesional y en el cual los investigadores

deberán cumplir con determinados roles y obligaciones.

3. Principio de integridad: Se busca promover la veracidad, honestidad en las prácticas relacionadas con la psicología.

4. Principio de justicia: Se establece que la imparcialidad y la justicia permita que todas las personas accedan y se beneficien de los aportes de la psicología y que se equipare la calidad de los procesos, procedimientos y servicios llevados a cabo.

5. Principio de derechos y dignidad de las personas: Se respetará el derecho de privacidad, a la confidencialidad y a la autodeterminación de los individuos.

En cuanto a las normas éticas se consideraron las siguientes:

1. Consentimiento informado: Se realizará la entrega de un consentimiento informado a los participantes, en el que se utilizara un lenguaje razonable, comprensible y en donde se detalla los objetivos de la investigación, los procedimientos para llevarlo a cabo durante la misma, junto con esto se establece que su participación es de carácter voluntario. (Anexo 1)

2. Mantenimiento de la confidencialidad: El equipo de investigación tiene como prioridad mantener la confidencialidad de los participantes del estudio, tomando las medidas que se estimen convenientes.

IV Resultado y Análisis

1. Codificación Abierta y Axial

Cuadro Resumen

En relación a los resultados obtenidos del proceso de entrevistas realizadas a los y las funcionarias/as no académicos próximos a jubilar de la Universidad de Atacama, se realiza un proceso de codificación axial, la cual permitió identificar relaciones entre las categorías (o códigos) obtenidos en la codificación abierta y sus subcategorías. A partir de este análisis surgen los siguientes resultados**:** emergieron 57 códigos, los cuales se agruparon en 12 familias de códigos, los cuales son: Trayectorias, Oportunidades, Nivel académico, Apoyo social, Aspectos administrativos, Anomalías administrativas, Contextos externos a la organización, Infraestructura, Satisfacción y seguridad, Insatisfacción, Clima laboral, Proyección a la jubilación.

Tabla 1

Codificación abierta y axial.

Códigos	Familia de Códigos	Categoría Central
Trayectoria continua		
Sensación de trayectoria laboral estancada	Trayectorias	

Experiencia previa a trayectoria continuas		Trayectorias Laborales de Personas sobre 55 años
Alfabetización digital	Oportunidades	
Beneficios de la organización		
Capacitaciones y especializaciones		
Técnico u oficio	Formación continua y oportunidades de aprendizaje	
Intención de ser profesional		
Carrera universitaria incompleta		
Estudios profesionales (universitarios)		
Familia		

Madre soltera

Paridad en las labores domésticas

Apoyo social

Lazos de amistad entre funcionarios/as

Cuidado de los hijos

Tipos de contratos

Tipo de contrato

Alta brecha en las diferencias en la remuneración por cargo

Comparación entre los tipos de contrato

Burocracia

Malas prácticas administrativas

Nepotismo		
Irregularidades	Anomalías administrativas	
Trabas burocráticas		
Falta de transparencia		
Estancamiento de la carrera funcionaria		
Contexto sociopolítico		
Contexto socioeconómico	Contextos externos a la organización	
Pandemia		
Cuarentena		

Inflación

Códigos	Familia de Códigos	Categoría Central
Infraestructura precaria	Infraestructura	Trayectorias Laborales de Personas sobre 50 o años
Cambios de infraestructuras		
Satisfacción económica	Satisfacción y seguridad	
Seguridad económica		
Bienestar laboral		
Identidad con el cargo		
Satisfacción laboral		

Satisfacción por los cambios	
Insatisfacción laboral	
Insatisfacción por remuneración	
Horas extras	Insatisfacción
Exceso de trabajo	
Falta de personal	
Incomodidad en clima laboral por nuevos departamentos administrativos	
Sentimientos de olvido respecto de la organización	
Buen ambiente laboral	Clima laboral

Habilidades blandas

Trabajo en equipo

Proyección

Proyección a la jubilación

Jubilación

Proyección a emprender

Insatisfacción por la jubilación

Incertidumbre

Retiro AFP

Condicionantes de las Trayectorias Laborales

Apoyo Social

El apoyo social se construye como un antecedente fundamental del desarrollo de las trayectorias laborales. Este se caracteriza como un soporte socioemocional que tiene como fuente la familia y los colegas.

> "El apoyo de mis hijos era ya mamá ve a trabajar. Cuando trabajaba en el vespertino me ayudaron mucho, porque yo no quería dejar a mi pequeña sola, porque con lo que ganaba yo, mejor la cuidaba porque con lo que ganaba quien me iba a cuidar a mi hija si yo no tenía cómo pagarle a alguien. Me apoyó mi pareja y mi hijo, que en ese entonces vivía conmigo…" (EM3)

> "Si nosotros nos hemos encariñado los unos con los otros, porque cuando uno de nosotros tiene un problema también nos afecta, entonces nos da penita, ahora por ejemplo Claudia se malogro con este tema igual es doloroso que ahora esté con licencia, ella está muy afectada, no también da mucha pena" (EM1)

Oportunidades

Las oportunidades se pueden tomar como los beneficios que la organización brinda a los sujetos que forman la institución, estos pueden ir desde cursos, capacitaciones hasta los implementos que se ofrecen para trabajar y mejorar sus trayectorias laborales.

> "Cuando llegué era todo manual y de apoco se fue implementando la tecnología hasta que no nos dimos cuenta en lo que estamos ahora que todo es más rápido y están todas las herramientas para que sea todo más rápido…"

(EM4)

"También he hecho varias capacitaciones por la universidad. Yo las he aprovechado harto, trabajo en equipo, atención de público, protocolos, administración, capacitación que hay me inscribo. Igual el tiempo se hace difícil, es fregado porque hay que hacerlo fuera del horario laboral, uno se queda hasta tarde, al igual que con el técnico en prevención. Lo bueno es que la universidad nos da la posibilidad de estudiar todo gratis." (EM5)

Formación Continua y Oportunidades de Aprendizaje

Las oportunidades de aprendizajes o de formación se observan como una condicionante frente a la oportunidad que puede tener el individuo para progresar dentro de sus trayectorias laborales futuras ya sea de manera formal o informal, abarca la categoría de técnico u oficio como también estudios universitarios.

"Bueno yo soy técnico en administración de empresas y la labor que yo llegue a hacer acá es muy distinta. Acá hacemos de todo, se supone que lo que yo estudie no era para esto, acá hacemos certificados, hacemos de todo, si te fijas acá es informaciones, todos llegan buscando ayuda aquí. Acá se aprende mucho, el problema es que te quedas estancado." (EH2)

"Yo estudié dos años en el CEPA, hice la práctica en el mismo instituto donde estudié. También hice un diplomado de inglés en el instituto de idioma de la universidad. Yo estudié prevención de riesgos también, pero no me titulé, porque me he dejado estar. También he hecho varias capacitaciones por la universidad. Yo las he aprovechado harto, trabajo en equipo, atención de público, protocolos, administración, capacitación que hay me inscribo…. pero en lo monetario no se

veía reflejado. Ahora que se logró, estoy conforme, se compensa el trabajo, ahora se ve reflejado mi sueldo para todo lo que hago." (EM5)

Tipos de Contrato

Se hace referencia a los aspectos administrativos como toda la gestión interna dentro de la institución, por ejemplo, el tipo de contrato, las diferencias o comparaciones que surgen con los tipos de contrato y como están influyen y afectan las trayectorias laborales de los participantes.

"Es que lo que pasa es que acá nosotros tenemos un tipo de contrato que es planta, yo soy planta, entonces lo que son de planta, te encasillan en un lugar, y como la universidad no te ayuda a formar carrera profesional y no hay división de cargo, entonces tú llegas a un puesto y ahí te quedas." (EH2)

"Y tuve que renunciar a la planta porque mi sueldo era muy bajo, en planta funciona por niveles, de 15 que era el más bajo yo estaba en el nivel 13, llevando 20 años, subí dos niveles en 20 años. Y en el 2017 me dieron la opción, en ese tiempo el director me apoyó. La verdad es que fueron varios años de tristeza porque ese cambio se trató de hacer muchos años y todos los años decían que no se podía, no daban la opción para cambiarme a contrata, que es por un año, al final de cada año renuevan el contrato." (EM5)

"No, no hay ascenso, se supone que, en el estatuto administrativo sí, pero en la práctica no se lleva, esas son las falencias que tiene la universidad. Cuando yo llegué solo había a contrata. En un momento hubo una crisis, no recuerdo cual, y nos metieron de planta, fue todo tan rápido, crearon todo esto tan rápido que tú te quedas ahí y de ahí no te vas, y nunca hubo mejoras. Ahora pasa que tú llegas a

trabajar a la universidad y es muy difícil ser de planta, ya que está todo distribuido pero lo que pasa es que ahora quienes llegan a contrata llegan a un mejor nivel. Se supone que quienes llegan a contratar tienen la posibilidad de moverse o ascender de cargo mucho más rápido." (EH2)

Anomalías Administrativas

Cuando hablamos de anomalías nos referimos a las malas prácticas que existen dentro de la administración de la organización y como estas generan irregularidades en ella, son las falencias que afectan la seguridad y satisfacción de los trabajadores y por consiguiente afectan indirectamente sus trayectorias laborales.

"No, no hay ascenso, se supone que, en el estatuto administrativo sí, pero en la práctica no se lleva, esas son las falencias que tiene la universidad. Cuando yo llegué solo había a contrata. En un momento hubo una crisis, no recuerdo cual, y nos metieron de planta, fue todo tan rápido, crearon todo esto tan rápido que tú te quedas ahí y de ahí no te vas, y nunca hubo mejoras. Ahora pasa que tú llegas a trabajar a la universidad y es muy difícil ser de planta, ya que está todo distribuido pero lo que pasa es que ahora quienes llegan a "contrata" llegan a un mejor nivel. Se supone que quienes llegan a "contrata" tienen la posibilidad de moverse o ascender de cargo mucho más rápido." (EH2)

"Funcionamos por niveles, si nosotros vemos la ley de transparencia los grados y las diferencias de sueldos, los que están arriba ganan mucho y los que estamos abajo ganamos muy poco. Se nota mucha la diferencia. En otras palabras, las personas que están en la UDA son los contratas y los que están allá arriba están llegando muy bien. Acá no existe lo que se llama la carrera funcionaria." (EH2)

> "Una vez si me paso que llegue de una licencia médica larga y compañeras me comentan que igual les pasó que llegas y te cambiaban, ya no tenías el lugar que tenías antes de irte a licencia, y esos podrían decirse que fueron los momentos más traumáticos en la universidad, de desestabilidad." (EM5)

Clima laboral

El clima laboral es generado por las emociones de los trabajadores dentro de la organización, tiene estrecha relación con el trabajo en equipo y el buen ambiente laboral originando que a lo largo de las trayectorias laborales continúen, lo que permite que se creen vínculos con el grupo de trabajo.

> "Si nosotros nos hemos encariñado los unos con los otros, porque cuando uno de nosotros tiene un problema también nos afecta…" (EM1)

> "En eso, en la acogida en como tú recibes a la persona, sentir el cariño de los estudiantes hace que me encante mi trabajo, el trato de los profes. Porque como te digo a psicología les deberían aprender las otras carreras, el trato humano, aquí no tienes que andar sirviendo a nadie, tú no eres empleado de nadie, en otros lados sí." (EM3)

Infraestructura

La infraestructura es un factor determinante respecto al bienestar laboral, se percibe como los cambios y modificaciones estructurales que ha tenido la institución durante las trayectorias laborales y el impacto que ha producido. A su vez, tiene relación con el avance desde una incomodidad por infraestructura precaria a una satisfacción por los cambios estructurales.

> "Entonces estoy súper feliz donde estoy ahora. De hecho, cuando arreglaron el departamento antiguo que era un taller mecánico, de hecho, yo ya estaba ahí porque estuvimos en unos lugares pequeñísimos sin ventilación, sin ventanas ni ventilación. Así que los cambios han influido para mejor. Sobre todo, en el edificio nuevo estoy súper cómoda." (EM5)

> "Bueno la UDA últimamente ha tenido muchos cambios, cuando llegue acá había unos edificios por aquí otros por allá, pero ahora parece universidad tipo ciudad, porque uno puede caminar y andar en auto, se ven edificios por todos lados, mientras cuando yo llegué era más rural, así que me ha gustado como ha cambiado y me gustaría que hubiera más cosas y más espacios culturales que se ha perdido un poco en la universidad." (EH4)

Características de las Trayectorias Laborales Presentes

Trayectorias Laborales

Las trayectorias laborales se observan como todo proceso o recorrido que han tenido los participantes dentro de la institución laboralmente. Estas pueden producir sentimiento de satisfacción o por el contrario un sentimiento de estancamiento dependiendo de la persona.

> "Si ha sido satisfactoria, me gusta mi trabajo, llevo 38 años aquí en la universidad y siempre he estado en la biblioteca. Ha sido buena mi trayectoria, no tengo nada negativo." (EM1)

> "En toda mi trayectoria no sé si son 33 o 34 que cumplí en marzo, parece que son 34. He visto cómo ha crecido la biblioteca, como han cambiado las generaciones y he visto muchas generaciones, pero ha sido entretenido." (EM4)

Contextos externos a la organización

Al mencionar los contextos externos a la organización nos referimos a sucesos ya sean de carácter social, político, de salud pública u otros transcurridos durante la trayectoria laboral del sujeto y que ha tenido repercusión ya sea de forma positiva o negativa en el desarrollo de sus labores dentro de la institución.

> "Por ejemplo, la pandemia dos años, yo no podría decir con la pandemia la pase mal porque recibí mal sueldo, la universidad nos pagó durante todo ese tiempo nuestro sueldo íntegro pero no se vio esa situación que vivieron muchas familias que quedaron sin trabajo, que se le reduzco el sueldo, hubo muchas complicaciones de hecho el tema de los retiros de la afp para muchas personas fue una gran solución para mí para mí era una cosa como un beneficio más que una ayuda, porque yo creo que en la administración pública nadie puede decir que el efecto de los cambios del país, le genera un gran impacto, si pasa que hoy en día con el tema de la inflación, pero si uno se ordena uno puede subsistir bien pero yo creo que no hay un gran impacto." (EH3)

> "Hace 3 años atrás el estallido social a la universidad le afectó mucho, tuvieron que mover a muchas personas y aun de esas cosas no sabemos lo que hay, se supone que no estamos mal, pero si uno ve los presupuestos por oficinas han bajado mucho. Dan 30 mil pesos para un año a diferencia de otros años que daban un par de millones, entonces no sabemos qué está pasando. Porque es raro porque todos los años dicen que a la universidad le está yendo bien financieramente pero no se ve reflejado. No sabemos si ha habido o no pérdidas y se supone que la universidad debería ser transparente para todos, pero no se sabe. (EH2)

Consecuencias de las Trayectorias Laborales

Satisfacción y Seguridad

Nos referimos a estos dos términos como el sentimiento de bienestar y certidumbre, al lograr o alcanzar algún objetivo o meta propuesta, estos pueden estar evocados en al ámbito social, bienestar laboral o satisfacción y seguridad económica y por lo general tiene estrecha relación con la identidad con el cargo.

> "Muy agradecida de la universidad quiero mucho a la universidad tenemos nuestros descansos, como te dije es un trabajo limpio. Si esto es como una burbuja porque tu sales de aquí allá fuera en la parte laboral y es todo distinto por ejemplo yo creo que somos las únicas que tenemos todos los beneficios en cuanto a descanso la mayoría de la gente de aquí hacia fuera son vacaciones legales nosotros tenemos el receso la semanita de vacaciones de invierno, tenemos la semana del 18 de septiembre, los sándwich que se hacen entonces creo que yo ahora una por la edad no me iría de acá si es que no me echan a donde voy a ir a buscar una pega voy a encontrar algo como esto vivo cerca vivo por acá no más entonces tengo como todo, tengo todo a mi favor en este minuto y espero que diosito sea y me siga dando hasta que jubile." (EM4)

> "Y uno de esos beneficios la gente que entra acá a trabajar es a contrata y tú sabes que la contrata al principio no es indefinido a ti perfectamente a fin de mes o a fin de año te pueden decir hasta acá no más llego, de planta no, me tienen que hacer un sumario, me tienen que pillar robando alguna cosa indebida que me pueden hacer un sumario y me pueden echar, pero de planta es difícil entonces me siento segura tengo seguridad en mi trabajo el beneficio de mis hijos que lograron estudiar

gratuitamente porque solo pagan el arancel" (EM2)

Insatisfacción

La insatisfacción se puede ver reflejada en el no cumplimiento de las expectativas del trabajador ya sea en el ámbito laboral, exceso de trabajo, horas extras o el pago de remuneraciones, viéndose afectada la trayectoria laboral del trabajador por la falta de cumplimiento de estas expectativas.

> "La universidad según yo en un momento tuvo mucho dinero, se supone que en un principio estábamos muy mal, pero vendieron los terrenos de acá abajo y la universidad recibió mucho dinero y de eso se hicieron muchos proyectos, la universidad en base a eso creció mucho pero solamente creció en lo estructural pero no pensaron en sus funcionarios." (EH2)

> *"*Pero fueron varios años que pedimos al director eso y no se podía, que no había recursos, que había que darles prioridad a otras cosas, entonces fueron varios años que en diciembre me quedé súper amargada en el receso de verano. Era mucho tiempo y no tenía ni un futuro, la vida cada vez estaba más cara y mi sueldo era bajísimo, pensaba en mi jubilación, en que voy hacer." *(EM5)*

Proyección a la jubilación.

La proyección a la jubilación es una construcción del sujeto en la cual es capaz de crear una imagen temporal hacia el futuro o el alcance que se tendrá frente a un suceso, al abarcarse en la proyección a la jubilación refiere la vista hacia el futuro que tienen los participantes luego de finalizar sus trayectorias laborales, como por ejemplo sus planes o

proyectos porvenir.

> “Bueno a mi ahora me queda jubilar, estoy esperando y de ahí no tengo planificado nada aun, pero me gustaría hacer cosas que me llamaron la atención desde niño tener un terreno, por ejemplo, tener animales, estar con la familia tengo dos hijos y seis nietos así que esperar que el honor de los gladiolos.” (EH5)

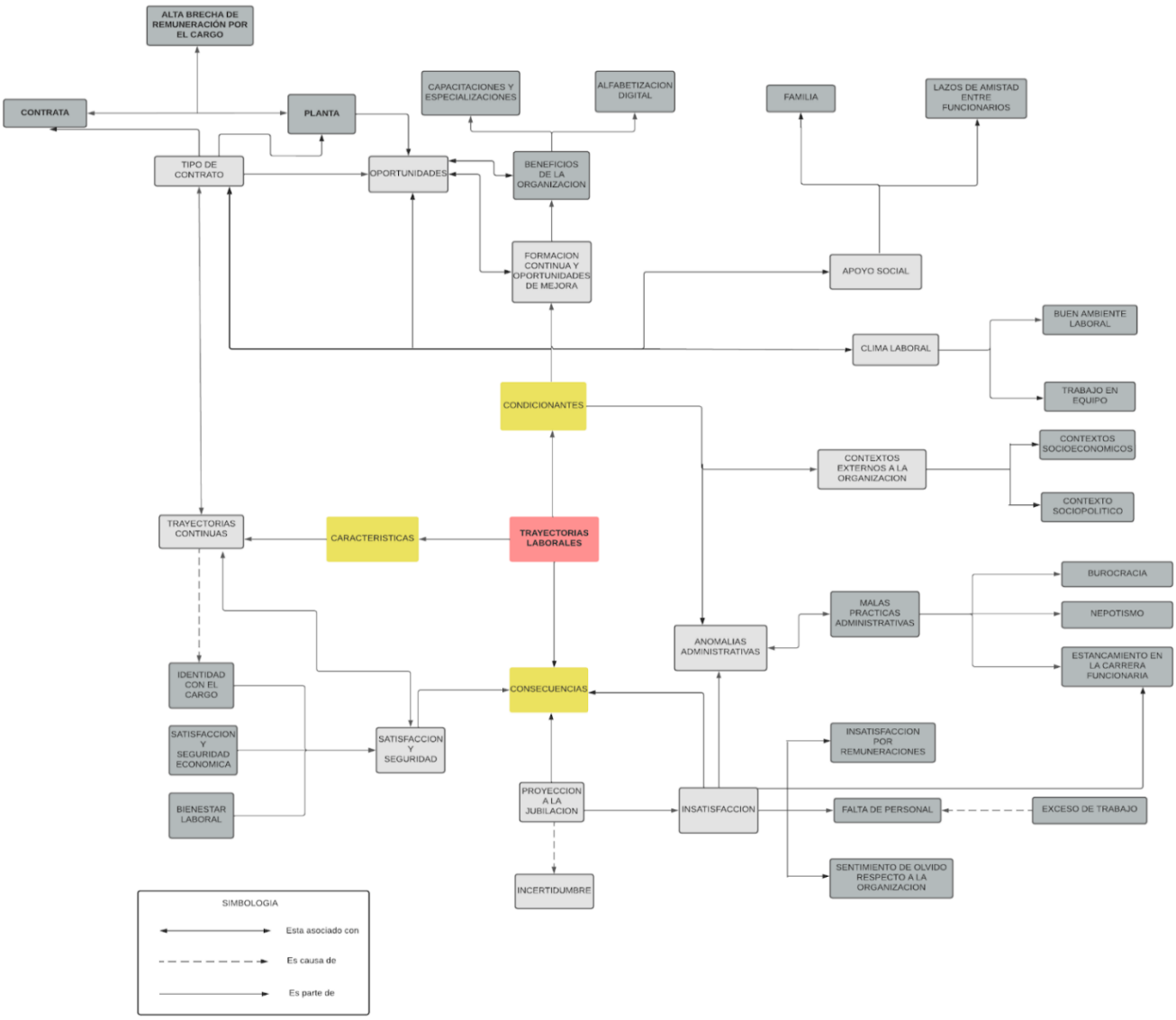
> “Descansar un año por lo menos, pero se hace tan corto porque ya lo viví en pandemia y los años pasan volando, entonces voy a necesitar plata porque ustedes saben que la jubilación para nosotros los antiguos es no muy es buena y no va ser buena a futuro tampoco… Sí, quiero hacer más cosas, tengo dos proyectos ojalá que me den una buena proyección. Pienso tener una radio y de ahí meterme de lleno en este proyecto, antiguamente yo hacía un programa en radio, La Tropicalisima y ahí locutar un poco entonces hacia un bailable yo de noche y me quedo gustando la situación y como mi yerno es el dueño de la radio, entonces tenemos conversado eso con él. Y me gusto porque de la comunicación no tenía idea y como le digo aquí ustedes pueden ver (muestra radio) ese es el programa de la radio…lo estoy tirando a modo prueba, entonces cuando me jubile si Dios quiere esa sería mi proyección.” (EH4)

Modelo Comprensivo

En relación a los resultados obtenidos del proceso de entrevistas realizadas a los funcionarios no académicos próximos a jubilar de la Universidad de Atacama, se logró identificar que la mayoría de los participantes presentan como característica principal la permanencia por periodos de tiempo prolongados, desarrollando trayectorias laborales continuas dentro de la universidad, este factor se categorizó como trayectoria continua.

Figura 1

Modelo Comprensivo



Nota: Modelo comprensivo en el cual se explican las características, condicionantes y consecuencias de las trayectorias laborales de los funcionarios no académicos jubilados y próximos a jubilar de la Universidad de Atacama.

Otro factor importante para el desarrollo de las trayectorias laborales y en la que los sujetos coincidieron fueron las diversas condicionantes que dieron inicio a sus trayectorias laborales. La mayoría de los y las funcionarias concuerdan en lo fundamental que ha sido el apoyo por parte de sus familias para el desarrollo de sus trayectorias y la continuidad laboral dentro de la organización, estos elementos según la categorización que se realizó anteriormente fueron denominada como apoyo social. De igual manera, se logró detectar que la relación laboral de la institución con el sujeto ha sido determinante para la trayectoria laboral, en la que tener contrato por honorario o ser de planta genera una brecha importante con los sueldos de los funcionarios, este factor dentro de la codificación fue denominado como tipo de contrato. También se detectó que para los entrevistados ha sido importante los beneficios que les ha entregado la institución para el desarrollo de su carrera funcionaria, en las que la institución les ha entregado la oportunidad de capacitarse en diferentes aspectos, dentro de la categorización se denominó a este factor como formación continua y oportunidades de aprendizaje.

Continuando con las condicionantes encontradas en el estudio se logra encontrar que para los entrevistados el buen ambiente laboral y el trabajo en equipo han formado parte y contribuido a la continuidad de sus trayectorias laborales dentro de la universidad, este factor fue denominado como clima laboral, que, a su vez, está asociado con el bienestar laboral, que se encuentra dentro de la categorización de satisfacción y seguridad.

De igual manera, los contextos socioeconómicos y sociopolíticos que se han dado a lo largo de los años en el país, como lo es la pandemia o la inflación, han actuado como condicionantes para las trayectorias laborales, en la que los participantes señalaron los cambios ocurridos dentro de la organización y de qué manera los repercute; este factor dentro del estudio se denominó como contextos externos a la organización. De igual

forma se detecta la condicionante denominada como infraestructura en la cual los sujetos coinciden que los cambios a nivel estructural dentro de la organización los han favorecido de forma positiva a lo largo de sus trayectorias laborales mejorando sus niveles de satisfacción con el entorno de trabajo siendo una condicionante positiva para su continuidad laboral.

Sin embargo, según de lo mencionado por la mayoría de entrevistados, sugieren que dentro de la universidad existen malas prácticas administrativas, en la que consideran el nepotismo y la burocracia, que de alguna otra forma ha contribuido para el estancamiento de su carrera funcionaria, este factor fue denominado como anomalías administrativas, lo que se relaciona con la insatisfacción de los trabajadores durante sus trayectorias laborales dentro de la organización.

Otros factores que influyen en la insatisfacción de los trabajadores es la remuneración recibida por el trabajo realizado dentro de la institución, en la que algunos de los participantes del estudio mencionaron un grado de insatisfacción por los sueldos recibidos. Además, el exceso de trabajo que en muchas oportunidades se debió por la falta de personal y finalmente el sentimiento de olvido respecto de la organización que se ha dado a lo largo de los años dentro de la universidad, al no tomar en cuenta la mejora de salarios o el ascenso de la carrera funcionaria de sus trabajadores.

Estos factores de insatisfacción se relacionan estrechamente con la proyección de la jubilación de los participantes, la cual genera incertidumbre de la misma, siendo una de las consecuencias de las trayectorias laborales.

No obstante, los participantes del estudio señalaron tener satisfacción y seguridad, identidad con el cargo y bienestar laboral dentro de la organización, estos factores fueron denominados como satisfacción y seguridad. Lo mencionado anteriormente tiene estrecha

relación con la continuidad de las trayectorias laborales ya que estas han aportado de forma positiva en la carrera funcionaria de los trabajadores, entregando las condiciones para seguir a través de los años en la institución desarrollando las funciones correspondientes con los cargos.

Se produce cierta dicotomía al analizar la categoría jubilación, ya que, podemos mencionar que se relaciona con dos categorizaciones que, al igual que jubilación, son consecuencias de las trayectorias laborales, las cuales tienen que ver con la categorización satisfacción y seguridad y también la categoría de insatisfacción. Respecto a satisfacción y seguridad se relaciona con las trayectorias laborales respecto a las trayectorias continuas, ya que esto asegura el cotizar por varios años, lo que le garantiza al funcionario hacer uso del beneficio de la indemnización por años de servicio y por otro lado está presente la categoría de la insatisfacción por las remuneraciones, lo que produce cierta incertidumbre respecto a la jubilación, ya que las expectativas del monto con el cual van a jubilar son muy bajas. revisar.

V Discusión

A partir de los procesos de análisis de datos mencionados en el apartado anterior, surgen los siguientes resultados:

Existe una trayectoria laboral continua y estable en la mayoría de los sujetos participes del estudio inclusive está en algunos casos estas llevan al estancamiento, la cual se puede tomar desde dos puntos de vista ya sea negativa como nombran algunos de los participantes, debido a que su carrera funcionaria se limita y por otro lado de manera positiva integrándose por completo dentro de sus trayectorias lo cual les da la seguridad y satisfacción de poder hacer proyecciones futuras ya sea tanto laboralmente, como en su

vida diaria. Aquí nos detenemos en un punto importante que es la satisfacción laboral a lo largo de las trayectorias estudiadas la cual es un factor importante para que estas sean de carácter continuo, Díez de Castro, et al. (2001):

> Consideran que la satisfacción es un "sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización" (p. 376).

Esto se logra desprender con lo que nos plantea Maslow (1943) en su Teoría de la Jerarquía de Necesidades donde existe satisfacción laboral cuando las necesidades del individuo se alcanzan por medio del trabajo y de su entorno.

Todo lo contrario, con lo que podemos ver hoy en día en las trayectorias laborales presentes y de las nuevas generaciones donde existe una flexibilidad, son discontinuas e intermitentes. Que las trayectorias hoy en día sean de carácter más flexible pueden deberse a muchas cosas, como tecnología, globalización e incluso la forma de trabajo que existe hoy en día, si bien vemos, cada vez es más escaso el contrato a término fijo como lo afirma Mejia (2002) “destajo y de desaparición de los contratos de por vida, ahora reemplazados por formas de contrato que oscilan entre tres meses y un año”.

Como mencionamos anteriormente y nos afirma Santamaria (2010) “La flexibilidad aparece como una práctica positiva y legítima, que acabará con la rigidez del pasado, siendo la vía de adaptación a los nuevos tiempos de inestabilidad económica y principal solución para la creación de empleo” (p.103). Esto nos da sentido al realizar un modelo comparativo entre las trayectorias de los participantes de nuestro estudio y la que

podemos encontrar hoy en día, lo que nos da a entender que este nuevo modelo de empleo y de trayectorias ha llegado para quedarse por bastante tiempo. Lo siguiente nos lleva a pensar que este nuevo modelo podría traer otro tipo de beneficios y va mucho más con el mundo actual, donde todo es más pasajero, nuevamente podemos sostener lo dicho con los que nos plantea Santamaria, E (2010) donde recalca que la flexibilidad posibilita un trabajo más creativo, una mayor comodidad en el puesto de trabajo, mayores facilidades a la hora de llevar a cabo otras actividades y, en resumidas cuentas, una liberación de las miserias y ataduras que históricamente han ido unidas al trabajo. (p.103)

Mencionando lo anterior podemos hacer la distinción absoluta que hay entre el formato de empleo de las últimas décadas, y los procesos de modernización a lo que viven los funcionarios no académicos en la Universidad de Atacama donde contemplamos un mundo laboral diferente.

Otro aspecto a destacar es lo influyente que es el mundo del trabajo y donde nos desempeñamos laboralmente, ya que este tiene un papel valioso en nuestras vidas, si nos ponemos a pensar la mayoría solemos pasar más tiempo en nuestros trabajos que en nuestro hogar. Por ende, como se menciona anteriormente este va ser totalmente determinante en cómo nos vamos desarrollando como personas. Por lo que se afirma que existe una condicionante entre vida laboral y vida personal la cual es de carácter absoluta, que va influenciar tanto en la una como en la otra.

También es importante hacer hincapié en la construcción de identidades que se van dando en los cargos, al ser trayectorias largamente continuas, gran parte de los sujetos entrevistados comentó sentir una identidad, podemos definir identidad como “conjunto de significados que define quién es uno cuando desempeña un rol específico en la sociedad, es miembro de un grupo particular, o afirma características particulares que lo definen

como persona única" (Burke y Stets, 2009, p. 3). La identidad se construye en relación con un contexto en el cual se desarrolla la acción del individuo, a través del establecimiento de coordenadas que definen quién es quién en cada contexto (Scheibe, 1995; Taylor, 2006). Es por eso que hablamos que se va creando una identidad con el cargo más aún por las largas cantidades de horas que se encuentran laboralmente activos los funcionarios. Cuando hablamos de esto se va generando un nuevo concepto el que podemos llamar identidad laboral la cual definida a muy grandes rasgos es como el sujeto se va percibiendo en el mundo del trabajo o como se interpreta dentro de su experiencia laboral que es lo que pudimos observar dentro de los funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama esto podemos relacionarlo con los estudios de Moreno, et al. (2018) donde nos dice que en "contextos laborales, esta perspectiva es clave puesto que el trabajo vincula a las personas con las organizaciones y con actividades laborales lo que implica que cada trabajador se defina a sí mismo como perteneciente a una organización" (p. 62).

Al hablar de este fenómeno que pudimos observar en el estudio nuevamente nos volvemos a enfocar en el punto más importante que son las trayectorias continuas que sería básicamente por lo que se está dando este concepto de identidad con el cargo, con lo cual podemos ver nuevamente y apreciar el contraste que existe con las trayectorias actuales donde son de carácter más dinámico y han cambiado así como lo plantea Vesga (2017) donde dice que "Las transformaciones ocurridas en las últimas cuatro décadas en diversos ámbitos han configurado un nuevo escenario mundial para la gestión empresarial" (p. 13). Es importante también hablar de que estas grandes transformaciones en el mundo laboral se han dado por el rápido avance que ha tenido el mundo en general esto lo sostenemos con lo que decía Rentería (2008) Actualmente "estamos frente a un

momento en el cual, al parecer, las prácticas y modelos de trabajo cambiaron muy rápidamente por razón de los avances tecnológicos y la globalización" (p.70). Dado lo anterior y gracias a nuestro estudio podemos decir que hoy existe un dinamismo debido a diferentes labores y la variedad de funciones que realiza una persona hoy en contexto del trabajo y que estas van cambiando constantemente dentro de su vida laboral, por lo que podemos ir distinguiendo distintas facetas lo cual nos llevaría a una cambiante identidad, sostenemos esto con lo compilado por Moreno, et al. (2018) donde nos dicen que "La identidad laboral posee en la actualidad una condición de plasticidad mediante la cual se adapta a las continuas transformaciones del mundo del trabajo y evoluciona con el tiempo en la medida en que cambian las características de los roles, funciones y posiciones desempeñados en el trabajo" (p.65).

Conclusión

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación podemos obtener las siguientes conclusiones:

Las trayectorias laborales de los funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama próximos a jubilar y jubilados laboralmente activos, dejó en evidencia que el factor principal y que todos tienen en común es la trayectoria continua dentro de la institución la cual se logra mantener a pesar de los diferentes cambios externos e internos de la institución, esto se refleja en la cantidad de tiempo que han permanecido los funcionarios dentro de la universidad y como han desarrollado su carrera funcionaria en la misma.

Otro factor relevante para la continuidad laboral de los entrevistados han sido los

diferentes condicionantes que han sido proporcionados por la institución, siendo favorecidos tanto en su desarrollo personal como profesional, otorgando beneficios institucionales y entregando oportunidades que quizás en otro tipo de instituciones no obtendrían o resultaría más difícil de conseguir.

De igual manera, los objetivos a nivel específicos planteados en un principio de la investigación se logra dejar en evidencia que tanto el factor edad y género, no fueron determinantes para las trayectorias laborales de los funcionarios, al contrario, se logra determinar que por los rangos de edad los entrevistados han pasado por diferentes cambios tanto a nivel institucional como a nivel país. Cabe mencionar la emergencia sanitaria por COVID-19 que se dio a nivel mundial y donde a principios de 2020 se da comienzo a la pandemia en el país, donde la gran mayoría de los trabajadores debieron adaptar sus formas de trabajo y dar inicio al teletrabajo, el mismo proceso debieron realizar los funcionarios de la universidad digitalizando sus funciones dando paso a la alfabetización digital para dar cumplimiento a las necesidades de los estudiantes y realizar las funciones de sus cargos. Lo anterior refleja la gran capacidad de adaptación y plasticidad que presentan funcionarios con trayectorias laborales continuas que están en constante adaptación a las necesidades del medio, de la organización y de las organizaciones a nivel global.

Referencias bibliográficas

Arellano, P (2012). *El Estado ha visto de hecho su participación limitada al rol de ente regulador, los agentes privados se han convertido en un elemento importante, incluso preponderante, en la gestión de la protección. Universalismo e individualismo en el derecho chileno de pensiones* (p.36). Librotecnia.

Bernhoeft, R. (1991). *Trabalhar e desfrutar: Equilibrio entre vida personal y profesional*. Nobel

Bertaux, D. (1980) *La Perspectiva Bibliográfica; Validez Metodológica y Potencialidades.* (Organización Comisión por la Memoria El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*, *29*(4), 1-23.

Biehl, A., Wormald, G. y Brown, M. (2018). *Llegar a la edad de jubilación: nudos críticos y régimen de bienestar en Chile. Temas de la Agenda Pública,* 13(106), 1- 23. Centro de Políticas Públicas UC.

Browne, M. y Valdés, S., (2018). *Estudio de percepciones sobre las pensiones: de la decepción de los pensionados al temor de los ocupados. En Valdés, S. (ed). Pensiones: del descontento a las soluciones*. Santiago: Ediciones UC.

Buonotempo, M. (2000) *Inserción laboral de graduados universitarios. Un estudio desde las trayectorias laborales*. Universidad Nacional del Nordeste-Facultad de Relaciones Laborales, Comunicación Social y Turismo, Corrientes (Argentina).

Burke, P. J., y Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. Oxford University Press.

Canales, M. (2006). *Metodología de la investigación social*. LOM Ediciones.

Cárdenas, A., Undurraga, R., Altschwager, C., Leiva, M., Badilla, M. y Prado, X. (2014). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad. Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile*.

Castro, E, B., y Sehk, P. R. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales.* Editorial Norma.

CEPAL, (2018). *Panorama Social de América Latina 2017*. Naciones Unidas.

Charmaz, K. (2006) *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.

Díez de Castro, E. P., García del Junco, J., Martín Jiménez, F., y Periáñez Cristóbal, R. (2001). *Administración y Dirección*. McGraw-Hill.

Drancourt, N., (1992), *Mode de socialisation et rapport à l'activité", en Revue Française des Affaires Sociales.*

Drancourt, N., (1994), "*Mesurer l'insertion professionnelle", en Revue Française de Sociologie.*

Fernandez, R. (2009) Jubilación y Salud. *Humanitas, humanidades médicas* (37), 1-32.

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata Paideia.

Franca, L., (1999) *Preparándose para la jubilación: retos a afrontar.* En R. Veras (Ed.), Mayores: Alternativas para una sociedad en transición.

Freire, B. (2017). *La jubilación*. LID Editorial Empresarial.

Glaser, B., y Strauss, A. (1967) *The discovery of Grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.

Godoy, G. (15 de abril de 2020). *Adultos mayores en Chile: ¿Cuántos hay? ¿Dónde viven? ¿Y en qué trabajan?.INE*. https://www.ine.cl/prensa/2020/04/15/adultos-mayores-en-chile-cu%C3%A1ntos-hay-d%C3%B3nde-viven-y-en-qu%C3%A9-trabajan

Gómez Rubio, C., Zavala-Villalón, G. Ganga-León, C., Paillalef, W., Astorga, R. y Salas, S. (2016). Vejez y jubilación en Chile. Vivencias cotidianas y trayectorias laborales de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones. *Psicoperspectivas, 15(3), 112-122.* https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-825

Gómez Rubio,C., Zavala Villalon,G., Ganga Leon,C., Rojas ,W., Álvarez Astorga, R. y Salas Allendes, S. (2018), Vejez y jubilación en Chile, vivencia cotidianas y trayectorias laborales de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones.

Goulding, C. (1998). Grounded theory: The missing methodology on the interpretivist agenda. *Qualitative Market Research* ,1(1),10-57. https://doi.org/10.1108/13522759810197587

Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.

Guzmán, V. Mauro, A. y Araujo, k (1999). Trayectorias laborales de las mujeres. Cambios generacionales en el mercado del trabajo. Centro de Estudios de la Mujer (CEM),

Henkens, K., y Van Solinge, H,. (2013) *Regresar al trabajo después de la jubilación: ¿Quién, ¿qué y por qué?* (Documentos de debate de Netspar). Red de Estudios sobre Pensiones, Envejecimiento *Henríquez, H. y Uribe-Echevarría, V. (2002). Temas laborales: La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo.*

Henriquez, H., Uribe-Echevarria, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección de trabajo. *Temas laborales,* (20),1-21. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60352_temalab_20.pdf

Hernández, R. (2014) *Metodología de la Investigación. Sexta edición.*Mc Graw Hill Education.

Hirschman, E., Thompson, C. (1997). *Why media matter: Toward a richer understanding of consumers' relationships with advertising and mass media. Journal of Advertising.*

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300005&lng=es&tlng=es.

http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000100001&lng=es&tlng=es.

https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sistema-de-pensiones/

https://www.redalyc.org/journal/4296/429662331006/html/

https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna/!ut/p/z0/fY4xD4IwEIV_iwMjaQWDOBJiTAiTJga6mLNUPS0t2Kvx51tIHFyc7r2874dE6xhwsALr0BoDejgW5Gd8k2ZLIsVr3f7quRFVhbb9eFYJ3nCKib-AEC3sdRFExIa0i9iTWDfRJo3ymIOLhfd7O9-mo0jpC8nH

Instituto Nacional de Estadística. (s.f). Esperanza de vida. https://www.ine.cl/ine ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/esperanza-de-vida

Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. Rev*ista Electrónica de Investigación Educativa. 11*(1), 1-21. JuDfYQadcDDKMHiW4ibqA9JqmIOKq8xIkLmS6OKdmSufSsGhnVqMLpA2SNLiY M PYGYrJWs-Eh2g8rWXHj/

Loureiro, H., Cruz, A., Paula, A., Camarneiro, A., Silva, M., y Pedreiro, A. (2016). Percepciones sobre la transición a la jubilación: Un estudio cualitativo. *Texto contexto enferm,* 25(1), 3-8.

Madero, I., Palomo, R y Jofre, M.(2019) ¿Incrementar la edad legal de jubilación y extender la trayectoria laboral? Apuntes para la discusión sobre empleo en personas mayores en Chile. *Revista latinoamericana de derecho social,* 29, 145-175.

Martínez, C. Y Vergara, R. (2018). *C*aracterización del mercado laboral para el adulto mayor. *Centro de estudios públicos (CEP),* 492, 1-19.

Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación.*Trillas.

Maslow, A. H. (1943). Teoría humana de la motivación. *Psychological Review,* 50., 370-396.

Mejia, C., (2002). Trabajo y tecnología en la fase de desarrollo actual del capitalismo. *Scientia et Technica,* (42), 137-142.

Mendizaval, R. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de educación,* 4(1), 53-67.

Moragas, R., (1989). *La jubilación. Un enfoque positivo*. Barcelona: Grijalbo.

Moreno, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuaderno de relaciones laborales*, 33(2), 311-328. https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/50318/46767

Moreno, M., Torres, N., Martinez, K., Martinez, K. y Vesga, J.(2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Revista salud y administración*, 5(14), 59-67. https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/24/20

Osorio, P. (2007). Construcción Social de la Vejez y Expectativas ante la Jubilación en Mujeres Chilenas. *Revista Universum*, 2(22), 194-212. *https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200013*

Osorio, P. (2009). *Envejecer Chile. Una mirada femenina. Montecino (Comp.), Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia. Editorial* Catalonia.

Palacios, J. (2017). *Elderly Care in Chile: Policies for and Experiences of Family Caregivers. PhD Dissertation. Rennes*: University of Rennes.

Potocnik, K., Tordera, N. y Peiró, M., J. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. vol.24 no.3. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622008000300005

Potocnik, Kristina, Tordera, Nuria, y Peiró, José María. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, *24*(3), 347-364.}

Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos* (10), 65-80.

Salomone, G. Z., Jorge, J., y Fariña, M. (s/f). *base de la presente, fue traducción al español por*. Unam.mx.

San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 104-122.

Santamaria, E. (2010). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral.* *https://www.researchgate.net/publication/284726042_Santamaria_E_2011_Trayectorias_laborales_en_los_margenes_del_empleo_Politicas_subjetividades_y_experiencias_de_jovenes_en_la_precariedad_laboral_Servicio_Central_de_Publicaciones_del_Gobierno_Vasco_Vi*

Scheibe, K. E. (1995). Self-studies. The psychology of Self and Identity. Westport: Praeger.

Subsecretaría de Previsión Social. (s.f.). Sistema de pensiones.

Taylor, C. (2006). Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna. Barcelona: Paidós.

Taylor, S. y R.C. Bogdan. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación la búsqueda de sus significados.* http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/MODELOSDEINVESTIGACIONII2019III/document/libro_metodo_de_investigacion.pdf

Universidad de Antioquia. (s.f)

Vesga, J. J. (2017). Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo. *Equidad & Desarrollo* (29, suplemento), 13-25.

Wells, K. (1995). The strategy of grounded theory: Possibilities and problems. *Social work research*, 19(1), 33-37.

Anexos

Anexo 1

Consentimiento Informado de Proyecto de Tesis.

Invitación a participar: Mediante el presente le invitamos a participar en el proyecto de tesis "Trayectorias laborales en funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama próximos a jubilar y jubilados laboralmente activos"

Objetivos: Esta investigación tiene como objetivo general describir las características de las trayectorias laborales de funcionarios no académicos próximos a jubilar y jubilados de la Universidad de Atacama. El estudio incluirá un total de …… funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama.

Procedimientos: Si usted acepta participar será entrevistado por alguno de los practicantes de la investigación con la finalidad de indagar sobre la problemática a estudiar dicha anteriormente.

Copiapó,……. de 2022. Por medio de la presente, yo……..…….., RUT …….., funcionario no académico de la Universidad de Atacama, certifico que en uso de mis facultades mentales aceptó ser entrevistado por los psicólogos en formación para contribuir al fin del proyecto de tesis "Trayectorias laborales en funcionarios no académicos de la Universidad de Atacama próximos a jubilar y jubilados laboralmente activos"

De igual manera afirmó que he sido informado con claridad sobre los objetivos y metas de esta investigación con fines académicos, ante los cuales no se concede ningún riesgo físico o mental por el hecho de participar. Además, se rige por

parámetros de confidencialidad y privacidad de los datos personales y la información suministrada, siendo exclusiva del investigador y docentes involucrados en el proceso de formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, de manera libre y voluntaria doy mi consentimiento para participar en esta entrevista bajo mi responsabilidad. Además, confirmó que se me ha entregado una copia de este consentimiento.

_____ _____

Firma Entrevistado Firma Profesor Guía

Anexo 2

Guión Temático Entrevista Semiestructurada (biográfica-narrativa)

Trayectorias laborales No Académicos

Eje Tiempo (Pasado-Presente-Futuro)

1. ¿Podría comentarnos cómo comenzó y cómo se ha desarrollado su trayectoria laboral hasta el presente?
2. ¿Cómo describiría su situación laboral presente?
3. ¿Cómo proyecta su trayectoria laboral hacia los próximos años?

Trayectorias individuales y sus instituciones estructurantes

1. ¿Cómo han influido los cambios que ha tenido la situación económica del país, especialmente el mercado del trabajo, en su trayectoria laboral?
2. ¿Cómo han influido los cambios que han tenido las organizaciones en las cuales ha trabajado, especialmente la Universidad de Atacama, en su trayectoria laboral?
3. ¿Cómo el ejercicio de su profesión u oficio (Por ejemplo, secretaria, contador, administrador, etc.) ha influido en su trayectoria laboral?
4. ¿Cómo su grupo más cercano (familia-amigos-personas con las que tiene lazos profundos) han influido en su trayectoria laboral?

Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez _____

Mg. Gabriel González López _____

Mg. Diego Mora Dabancens _____