

**UN ESTADO DEL ARTE ACERCA DE LA PREPARACIÓN PARA EL RETIRO  
LABORAL.**

*ANDRÉS FELIPE CASTAÑO CASTAÑO*

**MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**



Asesora

**MARÍA ISABEL ZULUAGA CALLEJAS**

Especialista en Gerencia de Servicios Sociales

Magister en Salud Pública.

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

Universidad de Antioquia

Medellín

**2016**

## **Agradecimientos**

*Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su apoyo incondicional hicieron parte en la realización del presente trabajo, en especial a mi familia por estar a mi lado y apoyar cada uno de los proyectos que he emprendido, a mi Alma Mater por acogerme y nutrirme de conocimientos durante todos estos años, a mi MAESTRA María Isabel Zuluaga por ser mi guía incondicional y por su dedicación durante el desarrollo de mi vida académica.*

## Contenido

Planteamiento del problema.....	4
Objetivos.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
Marco de referencia.....	14
Vejez.....	15
Envejecimiento poblacional.....	17
Envejecimiento individual.....	20
Retiro laboral.....	22
Jubilación.....	24
Prejubilación.....	28
Variables psicologías asociadas en el proceso de Retiro.....	30
Metodología.....	33
Planeación y diseño.....	34
Gestión y análisis.....	36
Formalización y elaboración.....	37
Resultados.....	38
Nivel Psicológico.....	39
Nivel Psicosocial.....	43
Nivel Organizacional.....	47
Nivel Social.....	49
Conclusiones.....	53
Referencias.....	56
Tabla 1. Criterios de rastreo bibliográfico.....	34
Tabla 2. Matriz Categorical.....	35
Tabla 3. Fuente vs Universo y muestra.....	36

## **Planteamiento del problema**

El transcurso de la vida humana ha sido estudiada desde diferentes puntos de vista, la medicina por ejemplo ha intentado abordar el fenómeno desde su origen, otras disciplinas como la psicología y la sociología se han centrado en el transcurrir es decir el desarrollo mismo de la vida, por su parte otras como la gerontología se han enfocado en su parte final, incluso algunas religiones como el catolicismo, el islamismo y algunas otras se han atrevido a especular sobre lo que puede suceder después de la muerte. Ahora bien la mirada de este trabajo está enfocada en el envejecimiento, como un proceso de vida y no en la vejez como una etapa final de la existencia humana. El envejecimiento según Marín, (2003) se plantea como un conjunto de cambios morfológicos, funcionales y psicológicos que se presentan de forma irreversible en los organismos, estos no aparecen de forma repentina, solo por el hecho de haber alcanzado determinada edad (60 años), o cambiar de situación laboral (jubilación) por el contrario este se va dando con el paso del tiempo en todos los organismos, y presenta una gran diferenciación a nivel individual, ya que todos nos relacionamos de distintas formas con la salud, el ambiente y lo social.

El envejecimiento demográfico es un proceso que se desarrolla gradualmente entre los individuos y en el colectivo demográfico. Las personas envejecen a medida que transcurre su ciclo de vida; la población envejece cada vez que las cohortes de edades mayores aumentan su presencia dentro del conjunto total de población. El

envejecimiento de la población es una cuestión de primordial importancia en los países en desarrollo, según se proyecta a nivel mundial, se pasarán de un 8% en 1950 de adultos mayores de 60 años al 22% en 2050, mientras los menores de 15 años pasará de un 34% a mediados del siglo XX a un 20% cien años después. Este cambio plantea una situación importante ya que nos habla de un cambio en la pirámide poblacional que exigirá una nuevas dinámicas que permitan a los adultos mayores más garantías durante esta etapa vital, por su parte, los países desarrollados han envejecido gradualmente y sin embargo se enfrentan a problemas relacionados con el desempleo y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, los países en vía de desarrollo afrontan los problemas propios del desarrollo, simultáneamente con el envejecimiento de la población. Doris Cardona & Peláez, (2012)

Al respecto, el Ministerio de Salud y Protección Social, (2013) plantea que el envejecimiento demográfico se da por los cambios de la mortalidad y la fecundidad, estos a lo largo del tiempo condicionan transformaciones en las estructuras de la población, generando la reducción paulatina del peso de la población infantil y adolescente favoreciendo el mayor peso relativo de las personas mayores.

El mundo está envejeciendo La Organización Mundial de la Salud, (2002) para el 2025, las pirámides poblacionales de los países con más de 10 millones de habitantes tendrán mayor porcentaje de población mayor de 60 años, esto indudablemente implica cambios a nivel social sobre la percepción que se tiene sobre el adulto mayor, y en el mundo del trabajo ya que posiblemente las edades para acceder a un retiro por jubilación deberán ser modificadas, teniendo en cuenta que la población activa económicamente se estará reduciendo cada día más y esto implica para el sistema

pensional menos ingresos, para la familia mayor dependencia de algunos miembros de otros, y a nivel social más cuidadores para adultos mayores; además será importante pesar en cómo las organizaciones irán acompañando a sus colaboradores en el procesos de hacerse viejos y las nueva dinámicas que implicara el hecho de llegar en algún momento al retiro laboral por jubilación. Para enfrentar estos cambios, la OMS propuso un marco político de acción denominado Envejecimiento Activo, que consiste en optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. Para lograr dicho cometido se postula la existencia de unos determinantes (económicos, sociales, físicos, personales, conductuales, sanidad y servicios sociales) y serán estos según su funcionamiento, los que definan las posibilidades que tiene una persona sobre la vida que quiere llevar cuando sea adulto mayor.

Dulcey & Londoño (2007) señalan que estas transformaciones demográficas, implicarán que serán más las personas en edad de pensionarse que aquellas que hacen parte de la población económicamente activa, esto implicará un desequilibrio en el sistema pensional ya que no solo sobrevivirán más personas que pueden acceder a la pensión, sino que también será mayor el tiempo que puedan disfrutar de ella. Es por esto que la autora plantea un interrogante con respecto a ¿cómo enfrentar en un país en vía desarrollo el reto del envejecimiento sin que este se constituya en una carga socioeconómica?

La OMS, (2002) plantea que el envejecimiento poblacional es un triunfo y a la vez un desafío, ya que este fenómeno impondrá nuevos retos económicos y sociales, se

necesitará que la personas mayores continúen sanas y activas, o que la población económicamente activa pueda sostener a los viejos.

Colombia no es ajena a esta realidad de envejecimiento mundial el Ministerio de Salud y Protección Social (2013) plantea que para el 2020 el país pasará de tener 12 mayores de 60 años por cada 100 menores de 15 años a tener 49, esto se debe a la disminución de la tasa de natalidad, al mayor control de las enfermedades infecciosas y parasitarias, descenso en la tasa de fecundidad, relacionada con el retraso de la edad para tener el primer hijo, el aumento de la esperanza de vida, disminución de la mortalidad y migración de los más jóvenes. Cardona, Segura, & Garzón, (2013) indican que estos cambios demográficos hacen pensar entonces en cuáles serán las metodologías que implementará Colombia, para asumir estos nuevos retos de los que habla la OMS.

Ahora bien, la centralidad del trabajo, es un concepto que permite acercarse a la comprensión de la forma como transcurre gran parte de la vida de los individuos en las organizaciones, es decir es la forma como el trabajo se ha vuelto el punto central de la vida humana porque del se desprende la administración del tiempo y de él depende la administración de los recurso que hacen los seres humanos para sobrevivir, es por esto que en las organizaciones transcurre gran parte de la vida de los individuos, y es por esto que después cumplir con determinada edad y años de trabajo, algunas personas pueden acceder a un retiro laboral por jubilación, se espera que sea la etapa final de la vida laboral, donde quienes han ejercido una ocupación retribuida durante unos años en específico hayan cotizado al sistema de pensiones, ganan el derecho a recibir una pensión, pero a su vez esta implica la prohibición de seguir desempeñando dicha

ocupación. Bruguera & Calvo, (2015). La perspectiva del curso vital es una orientación que se enfoca en el contexto histórico, y las trayectorias personales para identificar cómo las instituciones modelan la vida de la personas, por ejemplo la centralidad del trabajo en la vida está dividida en tres etapas, formación, trabajo y retiro, estos momentos podríamos decir que son universales para los seres humanos y mucho más en un sistema económico donde cada individuo una vez alcanza su mayoría de edad debe velar por su propia sobrevivencia, la cual se logra por medio del intercambio económico (dinero que se consigue por medio del trabajo) para suplir aquellas necesidades básicas. Guillemard, 2009 citado por Alfageme, Pastor, & Viñado, (2014)

Por otra parte Fedesarrollo & Fundacion Saldarriaga Concha, (2015) nos muestran el estado actual del sistema pensional en Colombia y hacen una proyección a 2035 y 2050, ellos identificaron que la población de personas mayores pasa de un poco más de 5 millones en la actualidad, alrededor de 14 millones en el 2050. Este aumento de casi 9 millones no es acorde con el de la población pensionada por el Sistema General de Pensiones (SGP). La proporción de personas que recibe pensión del SGP con respecto a la población en edad de estar jubilado en el 2015 es del 16 %, en la proyección el porcentaje de pensionados bajaría al 13.7 % en el 2035 y se recuperaría parcialmente al 15 % en el año 2050. Esto significa que Colombia tendrá mayor población adulta mayor y menos cobertura en el sistema pensional para ellos.

Potócnik, Tordera, & Peiró, (2008) hablan del proceso de retiro laboral, e indican que posee muchos factores a considerar y entre ellos uno de los principales a observar es, si el retiro es voluntario u obligatorio (aquel momento donde la ley lo obliga a retirarse pero el individuo no lo desea aun), después de la investigación realizada con 260



jubilados se identificó la necesidad de intervenir y mejorar la experiencia del retiro laboral, atendiendo de manera detallada este proceso de transición haciendo una diferenciación por género, ya que existían diferencias sustanciales en la forma como lo afrontan hombres y mujeres.

Así lo corrobora Pérez Ortiz, (2006) la vejez es diferente para hombres y mujeres. Y estas diferencias tienen un origen biológico porque las probabilidades de supervivencia de unos y otras son distintas es decir que la vejez no será una experiencia para una proporción mayor de hombres que de mujeres, lo que implica también que la vejez de las mujeres es más larga y es por esto que hay muchas más mujeres que hombres viviendo en soledad. A nivel social se observa entonces que el envejecimiento femenino está dominada como una continuidad en el rol tradicional de amas de casa, lo que implica que se intensifique en esta fase del curso vital a través del cuidado de otros miembros de la familia (nietos, sobrinos, hijos enfermos), esto impacta las actividades que realiza el adulto mayor, mientras que los hombres participan más en actividades al aire libre y que requieren mayor actividad, las mujeres lo hacen en actividades domésticas, y estas se ejecutan dentro de los límites del hogar y por lo general son de carácter más pasivo. Sin embargo, el envejecimiento femenino de las nuevas generaciones que han accedido a la educación superior o que han tenido una trayectoria laboral que les permite acceder a la pensión, implicará también otros retos, teniendo en cuenta la multiplicidad de roles que está ejerciendo la mujer en la sociedad y el mundo laboral, estos se presentan como desafíos en el envejecimiento de las mujeres, que permiten preguntarnos cómo debemos prepararnos para abordar las nuevas dinámicas que se dan a nivel social con las mujeres trabajadoras y quien han

estado alejadas de los roles tradicionales de lo femenino y su misma actividad constante las ubica en un papel mucho más activo.

Según un informe de la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud de la OMS (2010) en los próximos años la mitad de la población del Reino Unido tendrá una discapacidad a los 62 años y esperanza de vida libre de discapacidad será aún menor para los grupos sociales y laborales más desfavorecidos. El estudio también sugiere que el empeoramiento en el funcionamiento físico se da 12 años antes en trabajadores operativos que en quienes tienen ocupaciones profesionales y de mayor estatus social. Esto implica entonces existen algunos factores que favorezcan la calidad de vida en la vejez y este a su vez las posibilidades de un retiro en mejores condiciones

Por tanto el transcurso de la vida en el ámbito laboral, se abre como un tema susceptible de estudio, pues este se da bajo la mirada de múltiples determinantes que favorecen, potencian o dificultan el momento del retiro laboral. Ahora bien, el envejecimiento en las organizaciones se convierte en un reto a nivel laboral, pues hasta ahora ha sido percibido como un deterioro de la fuerza productiva y un aumento de la responsabilidad de otros individuos sobre el adulto mayor, es entonces un reto expandir la mirada e identificar la manera como las organizaciones pueden contribuir que ese paso al retiro laboral sea lo más humano y menos traumático posible, pero además, implica revisar procesos internos en las organizaciones que favorezcan el trabajo intergeneracional y una visión integradora de la forma como a medida que las personas envejecen en sus puestos de trabajo, pueden ocupar distintos lugares en la organización sin que se acuda a prácticas de exclusión por edad.

Creco Díaz & Alcover de la Hera, (2004) realizaron un estado del arte de la prejubilación y para ese momento dieron cuenta del vacío teórico que existía al respecto, haciendo énfasis en una barrera idiomática ya que la bibliografía existente estaba en otros idiomas diferente al español y adicional pocos artículos de los hallados hablan de los factores psicológicos del retiro laboral, además proponen una conceptualización de donde se parte para comprender algunos fenómenos asociados a la situación previa a la aplicación de planes de redimensionamiento organizacional, decisión por parte de la organización de llevar a cabo una medida sustractiva, proceso de negociación de la salida organizacional y finalmente, consecuencias de la prejubilación.

El envejecimiento como un momento de cambio o de transición debe ser analizado desde la sociología y la psicología para comprender la influencia de la seguridad o la inseguridad económica en el transcurso de la vida, las condiciones políticas, como también los hábitos y comportamientos individuales y sociales Dulcey & Londoño (2007), Es por esta afirmación y tomando como punto de partida los cambios demográficos, el incremento de la esperanza de vida, la situación del sistema general de pensiones en Colombia, el papel de las organizaciones en la vida de las personas, se identifica la necesidad de pensar ¿cómo se puede facilitar la preparación para el retiro laboral al interior del contexto colombiano?, y por esto es importante la construcción de los antecedentes y el levantamiento del estado del arte, para finalmente identificar qué se puede hacer para implementar la preparación del retiro laboral y pensar en estrategias que permitan abordar el reto del envejecimiento y su

relación con el mundo laboral. . Con base en este contexto, esta investigación busca responder a la pregunta ¿cuáles son las estrategias que las empresas pueden implementar para acompañar a sus colaboradores en ese proceso denominado “preparación para el retiro labora por jubilación”?

## Objetivos

### Objetivo general

Levantar un estado del arte de la preparación para el retiro laboral por jubilación, bajo la mirada de la Psicología el Trabajo y las Organizaciones, que aporte elementos para la construcción de planes de retiro para las áreas de gestión humana en las organizaciones del contexto Colombiano.

### Objetivos específicos

- Describir cuáles son las variables psicológicas que se han abordado en la preparación para el retiro laboral.
- Identificar las variables psicosociales que inciden en la preparación para el retiro laboral.
- Enumerar las variables a nivel organizacional que se deben tener en cuenta para la preparación para el retiro laboral.
- Reconocer las variables sociales que se han abordado en la preparación para el retiro laboral.
- Contrastar los autores y hallazgos teóricos favoreciendo la construcción de líneas de trabajo para abordar el retiro laboral.

## **Marco de referencia**

La psicología del trabajo y las organizaciones tiene como objeto entender el comportamiento de los trabajadores y de fortalecer el bienestar de los mismos en el lugar de trabajo, sin embargo en el mundo de las organizaciones, muchas veces los valores económicos se han convertido en el pilar fundamental, dejando a un lado aquello que se relaciona con lo humano, con la fuerza de trabajo que ejecuta cada uno de los colaboradores y ayuda a cumplir los objetivos de la organización, Forero & Perilla, (2004) dicen que a pesar de que en la actualidad puede encontrarse en nuestro país un buen número de empresas con esquemas organizativos favorables en términos equivalentes, tanto a la productividad económica como social, aún la mayoría opera bajo la inecuación de máxima producción a mínimos costos en todos los factores, incluyendo el humano.

Siendo entonces la psicología del trabajo y las organizaciones el campo de la psicología que busca favorecer un equilibrio en la relación sujeto vs trabajo, y basados en los postulados de Fericgla, (2002) se debe tener en cuenta que el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo y energía de la vida, constituye el mecanismo de integración económica y cultural al grupo social y además construye un Ethos es decir, orienta la vida individual y la vida colectiva. Esto le permite entonces a los sujetos realizar una estructura de vida donde la distribución del tiempo, y los planes a futuro tienen como origen y como final el trabajo mismo.

Ahora bien todo proceso tiene un final, el trabajo mismo no es la excepción a la regla. El final de la vida laboral de un individuo puede darse por múltiples motivos, incapacidad física, incapacidad mental, falta de oportunidades laborales, retiro por jubilación entre otros. En este trabajo nos vamos a detener a observar estudios que argumenten lo sucedido con los seres humanos en el momento que se aproxima o llega el retiro laboral por jubilación, dicho enfoque es fundamental para la psicología del trabajo y las organizaciones pues obedece a un interés específico sobre el trabajador en su estadio final de vida y su relación con el trabajo. A continuación se definirán algunos conceptos importantes para abordar este fenómeno del retiro laboral por jubilación y a su vez se identificarán aspectos que puedan trabajarse para tener una preparación para el retiro laboral por jubilación.

## **Vejez**

Tanto la vejez como el envejecimiento son procesos asociados al paso del tiempo.

Dulcey,( 2013):

*Según el diccionario de uso del español, vejez es la cualidad o el estado de ser viejo. Y ser viejo es un término que se aplica a personas y animales que han vivido mucho tiempo, en comparación con otras. También se aplica a cosas que existen hace mucho tiempo. (p.176)*

Etimológicamente el término, vejez viene del latín veclus, vetulus, que significa 'persona de mucha edad'. Desde la Antigüedad, la vejez se concebía bajo dos apreciaciones, la primera planteada por Aristóteles, quien señalaba que la senectud era sinónimo de

deterioro y ruina, y Séneca, quien afirmó que la vejez es una enfermedad incurable. La otra visión un poco más optimista de Platón y Cicerón, indica que la vejez trae consigo el dominio de las pasiones y que el viejo es respetado en tanto mantenga su autoridad y el respeto sobre los suyos. Ambas aportaciones filosóficas han impregnado las representaciones sociales de la vejez a lo largo de la historia. ( Cardona & Peláez, 2012)

La vejez según Cardona & Peláez (2012) la vejez tiene un componente psicosocial relacionado con el estereotipo actual, orientado hacia la juventud, al cultivo de la salud corporal para sentirse joven, verse joven. Nadie quiere llegar a viejo, porque se aleja de la juventud y se acerca a la muerte; se carga con el estigma social, y por eso debe alejarse de la sociedad, aislarse de los cuerpos perfectos, pues la vejez se convierte en una enfermedad incurable.

Existen diferentes aproximaciones para entender este concepto de vejez unas son de corte, *biológico o Físico*, con el paso de los años se presentan cambios moleculares, celulares y orgánicos que afectan las funciones de los organismos ocasionando pérdida de sus capacidades y disminución gradual de la densidad ósea y el tono muscular que impiden el desarrollo de algunas actividades; otras de orden *cronológico* se define por una edad específica, que generalmente se establece a partir de los 60 a los 65 años, y se relaciona con el rol social de los individuos en el mercado laboral, es decir la jubilación; y por último lo *antropológico social y cultural*, es una construcción de significados dependiendo de la época, las sociedades y las culturas, es decir que esta moldeada por normas y factores culturales que varían dependiendo el contexto, el grupo poblacional y el tiempo. biológico o fisiológico, Dulcey, (2013).



A manera de resumen entonces, la vejez es una categoría social con un fundamento biológico que se enlaza con las percepciones individuales y los años que le son atribuidos por otros individuos a un determinado sujeto.

### **Envejecimiento poblacional**

Pérez Díaz, (2000) narra que todo empezó a cambiar cuando, aproximadamente a mediados del siglo XVIII, empezó en Europa lo que se conoce como la Revolución Industrial. Por diferentes circunstancias, la elevada mortalidad característica de aquel tiempo empezó a disminuir, y las poblaciones a crecer. Se iniciaba así la “transición”. Durante esa fase transicional las pirámides de población rejuvenecieron todavía más. Las edades más impactadas por la mortalidad habían sido las infantiles, especialmente el primer año, y las mejoras en la esperanza de vida no hicieron más que aumentar el peso de los infantes y los jóvenes en la pirámide. Después de algunas décadas de progresivo descenso de la mortalidad, especialmente de la infantil, los comportamientos reproductivos empezaron a readaptarse a la nueva situación, y la fecundidad inició igualmente el descenso que conduce hasta las bajísimas tasas actuales.

Por su parte Cardona & Peláez (2012) definen el envejecimiento poblacional como el aumento de la proporción de personas ancianas con respecto al total de la población, como consecuencia de dos procesos: la transición demográfica (la pirámide poblacional cambia a razón del aumento de la esperanza de vida) y la transición epidemiológica (proceso de cambio dinámico a largo plazo en la frecuencia, magnitud y distribución de

la morbilidad y mortalidad de la población). Fedesarrollo & Concha, (2015) se refiere a la transición demográfica como el paso de altas a bajas tasas de fecundidad y mortalidad, y señala que este fenómeno para los países Europeos tardo alrededor de 150 años, mientras que en América latina se ha dado en menos tiempo. El Ministerio de Salud y Protección Social, (2013) dice que los cambios en la mortalidad y en la fecundidad a lo largo del tiempo van condicionando transformaciones en las estructuras de la población, así como también la reducción de la población infantil y adolescente favorece el peso relativo de las personas mayores y así poco a poco la población se va envejeciendo.

Se pueden identificar diferentes expresiones de envejecimiento poblacional, según Fedesarrollo & Saldarriaga Concha, (2015) existen tres:

Envejecimiento demográfico: es el crecimiento de la proporción de personas mayores en la población total, determinada por las tasas de fecundidad, mortalidad y migración. Produce un estrechamiento de la pirámide poblacional en las edades menores y engrosa las edades mayores. Su principal fuerza es la caída de la fecundidad. Este tiene efectos importantes en el financiamiento del sistema de pensiones.

Envejecimiento doméstico: se refiere al aumento de la proporción de personas mayores de 60 años en los hogares, este responde a factores socioculturales relacionados con la co-residencia familiar, y un asunto de solidaridad entre generaciones. Tiene implicaciones en los requerimientos de cuidado en hogares con personas mayores.

Envejecimiento individual: corresponde al incremento de la edad cronológica de las personas en función del tiempo y prolongación de la vida, es decir el incremento de la

esperanza de vida, este depende de contexto socio cultural y las características de las personas. Tiene efecto en la protección social y la forma como nos preparamos para el retiro laboral.

La política de envejecimiento y vejez para Colombia considera personas mayores a mujeres y hombres que tienen 60 años o más (o mayores de 50 años si son poblaciones de riesgo, por ejemplo habitantes de calle o indígenas). Esta edad puede parecer joven en países donde la población goza de un adecuado nivel de vida y por lo tanto de salud, sin embargo en los países en desarrollo una persona de 60 años puede ser vieja y reflejar condiciones de vida que han limitado un envejecimiento saludable. Este límite de edad es reconocido y usado por Naciones Unidas para referirse a las edades avanzadas. Palacio et al., (2007)

Por su parte Rodríguez (2011) indica que desde una perspectiva demográfica existen grupos de adultos mayores que él llama “tercera edad” que comprende desde la jubilación (60 años) hasta que se pierde la independencia (80 años) a partir de allí se considera cuarta edad o longevidad, adicional señala que es importante tener presente que en la actualidad hay una transición demográfica, pues la pirámide poblacional está cambiando a razón del aumento de la esperanza de vida.

Colombia actualmente se clasifica en un estadio avanzado de transición demográfica y en una etapa moderada de envejecimiento, y se espera que en las próximas décadas, el peso relativo de las personas mayores dentro de la población total del país aumente de manera sustancial. Dulcey & Londoño (2007) revelan que la población de 0 a 14 años ha pasado de 43.4% en el año 1975, al 33% en el años 2000, y seguirá

disminuyendo de modo que en el 2025 será cercana a 24% y para el 2050 al 20%, en cambio la población mayor de 60 años en 1975 era del 5.6%, y en el año 2000 fue del 7%, en el 2025 se acercará al 13.5% y en el 2050 al 21%, esto quiere decir que la población vieja está creciendo a un ritmo más rápido, esto significa que somos un país que está avanzando en la transición demográfica, pero esto no ha ido de la mano de transformaciones sociales, políticas y organizacionales oportunas para hacerle frente dicho fenómeno.

El envejecimiento es entonces un fenómeno en aumento, así lo plantean Vélez, Berbesí, Cardona, Segura, & Ordóñez, (2012) quienes dicen que la mayor esperanza de vida y longevidad del ser humano son logros valiosos para la humanidad. Lo problemático es que la sociedad no se encuentra preparada para esta nueva realidad y, más aún, no existe plena conciencia de las características de este proceso.

### **Envejecimiento individual**

El envejecimiento es definido por la Organización Mundial de la Salud, (2002) como un pérdida progresiva de funciones, que produce un mayor riesgo de desarrollar enfermedades asociadas a la edad, ahora bien el proceso de envejecimiento inicia desde el mismo momento en que nacemos y se configura como proceso natural del ciclo de vida, Marín (2003) dice que el cuerpo comienza a presentar deterioros claramente visibles y la parte psíquica tiene modificaciones sustanciales por las nuevas formas y dinámicas que se dan en relación con el deterioro físico y las dinámicas sociales.

El proceso de envejecimiento es muy complejo: no es solo biológico, sino también mental, espiritual, social, ambiental, económico y cultural. Es un proceso que se origina en el individuo pero que tiene connotaciones sociales, económicas, laborales y familiares. Herrera & Guzmán, (2012)

El envejecimiento no solo tiene un factor claramente medible sino que también se ha logrado identificar que los medios de comunicación juegan un papel fundamental en la percepción que se crea sobre el concepto de adulto mayor , en la mayoría de oportunidades se ve como una situación angustiosa, asociada a la invalidez y una carga económica para la familia, y es por esto que muchos de los esfuerzos de hoy en día se centran en postergar su llegada.(María José Torrejón Carvacho, 2007)

Ahora bien, el envejecimiento activo, según la OMS (2002), es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen Este trata de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida para todas las personas a medida que envejecen, incluyendo aquellas personas frágiles, discapacitadas o que necesitan asistencia; El término activo, hace referencia a una participación continua en las cuestiones sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, no solo a la capacidad para estar físicamente activo o participar de la mano de obra.

El envejecimiento activo tiene unos determinantes transversales que son la cultura y el género, y seis determinantes fundamentales: sanidad y servicios sociales; determinantes conductuales; determinantes personales; entorno físico; determinantes sociales; determinantes económicos. Estos determinantes afectan de manera directa o

indirecta el proceso del envejecimiento, y se deben tener en cuenta para generar propuestas que busquen intervenir el retiro laboral en la vejez. Además el envejecimiento es un proceso heterogéneo, es decir, cada sujeto evoluciona de forma peculiar de acuerdo con su propia biografía y con el estilo con que afronte los diversos acontecimientos que se van presentando a lo largo de la vida. Este estilo de vida será clave a la hora de enfrentarse con ilusiones y desesperanzas, con la salud y la enfermedad, con la compañía, y la soledad, con el trabajo, el ocio y tiempo libre, y por ultimo con las ganas de vivir. Herrera & Guzmán, (2012)

### **Retiro laboral**

Los procesos de salida o retiro que se dan en las organizaciones no han sido tan estudiados, en comparación con otros procesos como lo son la incorporación y desarrollo al interior de las organizaciones, Alcover, Martínez, Rodríguez, & Domínguez (2004) señalan que este es un tema que se quiere evitar, incluso el término salida parece estar asociado de manera inmediata con un factor negativo, sin embargo plantean que no debería ser así, e indican que deberían incluirse procesos de despido, cambio voluntario de organización, la jubilación o la prejubilación, en las oficinas de gestión humana.

Ahora bien cuando se habla de retiro laboral se debe esclarecer las causas de este: despido, jubilación, terminación anticipada de contrato, Alcover et al. (2004) plantea que despido significa un cese de actividades en el ámbito laboral y esto implica una decisión unilateral de la organización, la jubilación también es una interrupción de la

vida laboral que puede tornarse definitiva y se debe a unas razones que están reguladas dentro del ámbito legal.

El despido es una determinación tomada por la organización, quien en términos económicos hace una valoración de las ganancias y las pérdidas para tomar una decisión respecto a la continuidad del colaborador, al tomar dicha decisión llegan un sinnúmero de situaciones al interior y exterior de la organización que vale la pena pensar, generalmente después de un despido tanto la persona que sale como los que se quedan en la organización tienden a reaccionar negativamente ante los cambios, la percepción de injusticia incrementa, y por otra parte se da una reducción del compromiso y la satisfacción laboral.

La pérdida del trabajo por estas razones conlleva múltiples cambios, un aislamiento generado por la pérdida de contacto cotidiano con algunos vínculos de la red social personal, la que incluye las relaciones que un individuo percibe significativas, por otra parte la rutina que generaba el trabajo se ve fragmentada y los sujetos se ven obligados a asumir nuevas dinámicas en función de la distribución del tiempo. Pérez Ortiz, (2006)

Conforme venimos señalando a lo largo de este trabajo y según afirman también Moragas, Cristòfol, Sánchez, Rivas, & Rodríguez, (2007) la jubilación provoca cambios sociales, económicos y familiares en la vida de las personas, pues es un momento donde llegan al final de su vida activa como trabajadores. La falta de adaptación a estas transformaciones puede llevar a la pasividad, la soledad, la angustia, el aburrimiento y la carencia de expectativas.

Para mejorar este proceso de salida de la organización se pueden utilizar dos recursos que propone Alcover et al., (2004), el primero es la entrevista de salida, para realizarla se debe tener una preparación previa para establecer su contenido, luego se transmite el mensaje y se argumenta los motivos de la decisión, después viene un espacio donde el despedido puede expresar toda sus emociones y de finalmente sea según reencuadrarse de las emociones cogniciones y las posibilidades que tienen futuro. El segundo es el outplacement este es un servicio que recibió diferentes nombres como recolocación, éste suele ser ejecutado por una organización diferente a la que despide y consiste en unas asesoría psicológicas y acompañamiento en la búsqueda de empleo. Ambas estrategias se utilizaría cuando el motivo de salida es un despido involuntario para el empleado, hasta el momento no se han identificado estrategias o metodologías que sean utilizadas para acompañar a las personas en proceso de retiro por jubilación por parte del empleador en su adaptación al nuevo momento vital al que se verán enfrentados.

## **Jubilación**

El acto de jubilarse podría interpretarse como el premio a quien ha trabajado a lo largo de su vida y merece un descanso para realizar otras actividades e invertir tiempo en acciones que pudo dejar de realizar debido al trabajo diario, algunas definiciones hablan de alegría, júbilo, festividades, mientras que otras lo plantean como el proceso de desechar una cosa por inútil y no servirse más de ella. Árraga, Sánchez, & Pirela, (2014). En las sociedades modernas, las etapas del ciclo vital se encuentran generalmente asociadas a la división social del trabajo. Se considera entonces que el



inicio de la vejez se da en el momento que se dejar de ser un trabajador activo, y esto ocurre a través de la jubilación. Este fenómeno puede ser percibido de diferentes maneras y es por esto que la actitud hacia la jubilación predispone al sujeto a actuar de forma acorde al conjunto de creencias y cogniciones, vinculadas con una carga afectiva en contra o a favor de la misma. Hermida, Tartaglini, & Stefani, (2014)

Desde el punto de vista social y profesional, Hernández Rodríguez, (2010), hablan de la jubilación como la situación a la que pueden acceder las personas que, una vez llegada determinada edad, cesaron voluntaria o forzosamente en su trabajo profesional por cuenta ajena o por cuenta propia; es el término del desempeño de tareas laborales remuneradas, a causa de la edad. Cada país establece el momento cronológico de la vida en que se produce la jubilación.

Alcover et al. (2004) plantea la jubilación como una de las forma de retiro laboral, que supone una finalización definitiva de la actividad laboral que se desempeña, normalmente esto sucede a una edad establecida según el país o región donde esté ubicado el individuo. La jubilación está planteada como un momento de descanso remunerado como reconocimiento a una actividad laboral prolongada, esta actividad ha sido tan central en la vida de los individuos que la finalización definitiva exige una reordenación de las actividades cotidianas de la persona.

Para Colombia el Ministerio del Trabajo, (2016) define que los requisitos mínimos para jubilarse para las mujeres deben tener 57 años de edad y los hombres 62 años de edad y 1.300 semanas de cotización, además sostiene que el sistema general de pensiones tiene baja cobertura, es desigual e insostenible socialmente. La baja cobertura

responde a la informalidad laboral que no permite que los trabajadores cumplan con los requisitos de tiempo y monto. Pero además, los trabajadores formales por circunstancias de su vida laboral tampoco lo logran. Se calcula que solo 1 de cada 10 colombianos llega a pensionarse por falta de opciones y mecanismos de inclusión al sistema.

Por otra parte la jubilación implica de forma automática, una disminución de los ingresos y un aumento del aislamiento social; pérdidas económicas y pérdida de status. La jubilación, de hecho, implica la interrupción de la vida laboral, el replanteamiento de la vida familiar, la disponibilidad de más tiempo libre, la necesidad de ocupar el abundante ocio, la reducción del poder adquisitivo por ser generalmente las pensiones de menor cuantía que los ingresos habituales. Hernández Rodríguez, (2010) Adicional él plantea seis fases que son las siguientes, *Fase de prejubilación*: se caracteriza porque la persona que se va a jubilar va tomando conciencia del significado de la jubilación, sin embargo aún no es consciente de su impacto vital. *Fase de jubilación*: puede llevarnos a tres tipos de vivencias alternativas. La luna de miel, que se caracteriza porque las personas intentan hacer todo lo que desearon hacer y no pudieron en los años anteriores. No todas las personas experimentan este periodo. Algunos que se han preparado y han cultivado algún tipo de actividad previa no pasan por esta fase. La de rutina, que se caracteriza porque se tienen actividades y grupos estables, con lo que únicamente hay que cambiar el tiempo dedicado a estas actividades. La de relax y descanso, que se caracteriza por una reducción temporal de la actividad, de forma opuesta al incremento que se produce en la luna de miel. *Fase de desencanto y depresión*: aparece cuando la persona jubilada comprueba que sus

expectativas, ideas y fantasías sobre la jubilación no se cumplen. *Fase de reorientación*: las personas deprimidas pasan por una fase de re evaluación y elaboran propósitos y proyectos más realistas de su experiencia como jubilados. *Desarrollo de un estilo de vida rutinario posterior a la jubilación*: se generan medios para afrontar rutinariamente los cambios producidos como consecuencia de la jubilación. Aquellas personas con una rutina satisfactoria de jubilado son conscientes de sus capacidades y limitaciones, conocen lo que se espera de ellos y tienen asumido su propio rol o papel. *Fase final del proceso de jubilación*: para algunas personas, el rol o papel del jubilado es irrelevante debido a que vuelven al trabajo o, más probablemente, debido a una enfermedad o a una incapacidad.

Luego del retiro por jubilación se puede tener factores positivos y negativos que impacten la vida de las personas que están pasando por ese proceso, por ejemplo liberarse de una actividad que consideraba molesta o fastidiosa, reorganizar el tiempo de acuerdo a los intereses y necesidades, pueden ser considerados como positivos, por su parte la pérdida de un rol funcional en la sociedad, la limitación de comunicación interpersonal, el aislamiento, y la pérdida de horarios estructurados y predeterminados, se tornan como asuntos no tan positivos que sobrevienen con la jubilación. De ahí que se hace importante orientar y preparar a las personas que han dedicado una parte muy importante de su vida al trabajo, para lo que implica afrontar esta etapa de la vida en unas condiciones aceptables y de calidad. (Alcover et al., 2004)

## **Prejubilación**

López (1998) citado por Crego Díaz & Alcover de la Hera, (2004) define la prejubilación como “una situación, de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. Una situación puente que une el cese definitivo en la actividad laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación”

Crego Díaz & Alcover de la Hera, (2004) la prejubilación como un evento organizacional y sociológico, una experiencia humana en la que aparecen implicadas la toma de decisiones, las actitudes, el desempeño de roles, la construcción de identidades, la salud física y psicológica y que entraña una serie de impactos, de nuevo no sólo sobre la organización y la sociedad, sino directamente sobre la persona y sus redes sociales. Además plantean una diferenciación entre A) el trabajador cesa definitivamente en su actividad profesional remunerada a una edad anterior a la que se fija como edad ordinaria de jubilación para su colectivo y B) no tiene acceso a una pensión de jubilación, ya sea por jubilación anticipada u ordinaria.

Además, plantean que es un proceso que busca acoger en los trabajadores españoles de más de 60 años cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que se pase a recibir una pensión de jubilación, es decir se ofrece una prestación suplementaria que ayuda a cubrir los gastos durante ese período. Por parte de la organización se hace una sensibilización con el objetivo de mostrar a estas personas la prejubilación como la

mejor opción para sus vidas, es por esto que se habla de una voluntariedad forzada o al menos condicionada por la organización y no una libre elección de los individuos.

Después de un estudio realizado en España por Martínez, Lozano, Ancizu, Valdés, & Cándenas, (2003) que buscaba elaborar un perfil de la prejubilación, atendiendo variables psicológicas, familiares y sociales y a su vez tratar de determinar la posible existencia de un constructo específico en los prejubilados, denominado aquí «vida laboral interrumpida» y que a su vez englobaría la «autopercepción negativa» de otras investigaciones, se logró identificar que la forma en que se vive la prejubilación y las dificultades que el sujeto pueda experimentar a la hora de plantearse nuevos retos y contemplar distintas alternativas, depende en gran manera de los recursos personales y materiales de que disponga, así como de otras variables macroeconómicas determinantes. En este sentido, se ha encontrado que las personas prejubiladas sin estudios o con estudios primarios experimentan niveles de depresión más altos que aquellos con estudios universitarios. Ahora bien, concluyen que el nivel educativo actúa como un elemento de protección esencial para los sujetos prejubilados. En esta misma línea, cabe destacar que los mandos superiores, con mayores ingresos económicos y diversidad en las actividades de ocio, presentan valores más bajos de depresión y ansiedad que aquellos trabajadores de base sin obreros a su cargo.

En Colombia Moragas et al., (2007) identifico la universidad de los Andes como la organización que realizaba un programa de preparación para la Jubilación destinado a sus docentes. El curso se divide en cinco módulos: 1. Legal 2. Planeación Financiera 3. Físico y de Salud 4. Psicológico y social 5. Actividades culturales Cada uno de los

módulos tiene una duración de 4 a 5 horas, sin embargo esta es una medida que no alcanza a cubrir todos los otros factores psicosociales y sociales del Sujeto, al ser un procesos formativo tipo conferencia de aproximadamente 30 horas en total, se hace corto y los individuos no alcanzan a desarrollar estrategias de afrontamiento que le permitan ubicarse en ese nuevo estadio de vida que implica la jubilación.

### **Variables psicológicas asociadas en el proceso de Retiro**

La salida de una organización por jubilación es el momento de ruptura tanto si es de manera voluntaria como de manera involuntaria, esto implicará modificaciones en la vida cotidiana de las personas. Según Alcover et al. (2004) las variables psicosociales que se ven involucradas en este proceso son tres, la primera es el Compromiso organizacional, este está relacionado directamente con la permanencia en la organización, y poseen tres componentes, el primero es el compromiso afectivo y de tipo emocional, este parece ser el más significativo a la hora de predecir la permanencia de un sujeto en la organización, se espera que a mayor compromiso afectivo existan más posibilidades de permanecer, el segundo es el compromiso de continuidad o calculador donde la persona hace referencia a los costos que tendrían a nivel individual el salir de la organización, este depende algunos elementos externos como existencia de otras ofertas laborales o el apoyo familiar, también se incluyen en este los costos afectivos como ruptura de relaciones con compañeros o sentir que se defrauda a los jefes, el tercero el compromiso dado por la internalización de las normativas organizacionales, esto genera en el individuo una sensación de que debe quedarse porque esto es lo correcto. El segundo es el Contrato psicológico es todo

aquello que no está en el contrato escrito, pero las personas y las organizaciones tienen unas expectativas implícitas de intercambio, cuando éstas expectativas se quiebran que produce una ruptura de la relación laboral, Tena, (2002) lo define como las expectativas implícitas, mutuas y recíprocas que se dan en la relación laboral y que no forman parte del contrato formal, estas tienen una finalidad positiva ya que crean interdependencia entre los trabajadores y la organización que beneficia a ambas partes al incrementar la productividad, la eficiencia organizacional la confianza y la satisfacción laboral. Por último la Identidad laboral, la centralidad de trabajo en la vida humana hace que el contenido de las actividades, marquen un ritmo y una ubicación social, es por esto que al darse una discontinuidad laboral se sea temporal o definitiva, se ve afectada la identidad personal. Cuando la pausa es temporal el autoestima se ve altamente afectada pues ante ser una persona con un papel activo en la sociedad y ahora está en un papel pasivo, ahora bien si el retiro es definitivo se tendrá que hacer una reestructuración definitiva de la identidad, y debe significar algunos valores que hacían parte de su vida laboral activa.

Ahora bien, todos los casos de retiro por jubilación pueden verse como una crisis, debido a los cambios que generan las situaciones a las cuales se enfrentará las personas inmersas en este proceso, como lo vemos en los planteamientos anteriores debemos pensar desde la psicología del trabajo que efectos se dan al interior de las organizaciones durante y después del proceso de retiro por jubilación, ya que el impacto no se da solo en las personas que se van, sino también en las personas que se quedarían en la organización, por lo tanto desde las áreas de gestión humana es

necesario generar planes que integren las necesidades de ambas poblaciones y fortalezcan la percepción del contrato psicológico.



## **Metodología**

Este estudio se hizo desde la perspectiva cualitativa mediante el enfoque hermenéutico. Para construir este estado del arte se parte del estudio de algunas investigaciones científicas realizadas en los últimos diez años en Iberoamérica acerca de los fenómenos que integran el “retiro laboral y la prejubilación”, de las cuales se realizó una categorización, es decir se configuraron agrupaciones temáticas y se identificaron la variables específicas que fueron estudiadas al interior de cada categoría, de modo que estos elementos permitieron dilucidar el sentido de los datos recolectados en las investigaciones que fueron tomadas como referencia para el estudio, con el fin contrastar analizar y teorizar. Galeano, (2004)

Como estrategia metodología se utilizó “El estado de arte por fases” definido por el grupo de investigación Psyconex (2015) como una búsqueda para recuperar información con tendencia a comprender para trascender reflexivamente, la forma más fácil de comprender dicha metodología es bajo la lógica de inicio, nudo y desenlace, es decir en tres momentos. Gómez, (2009)

## Planeación y diseño

Se elaboró una ruta que orientara la revisión documental, para consolidar el universo y definir los criterios de rastreo bibliográfico, se establecen unos criterios de búsqueda inicial (ver tabla1).

<b>Centros de documentación seleccionados:</b>	Bibliotecas de la universidad de Antioquia, Universidad San Buenaventura, Universidad EAFIT, Universidad Pontificia Bolivariana.
<b>Bases de datos documentales:</b>	American Psychological Association, Dialnet, Ebsco, Redalyc, Science Direct y Scopus
<b>Términos de búsqueda:</b>	Jubilación, pensión, prejubilación, preparación para el retiro laboral, envejecimiento y trabajo, teoría de rol, teoría de continuidad, enfoque transcurso de la vida.
<b>Idioma:</b>	Español
<b>Pertinencia:</b>	Relación del abstract o título con el tema
<b>Actualidad:</b>	Publicaciones de los últimos 10 años
<b>Accesibilidad:</b>	Disponibilidad para el investigador

**Tabla 1. Criterios de rastreo bibliográfico**

Se parte de la propuesta de Galeano & Aristizabal, (2008) quienes ilustran que en investigación cualitativa se inicia con la construcción de un sistema categorial, el cual se constituye en una bitácora permanente de la investigación y su función principal es orientar la construcción de referentes conceptuales, permite dotar de sentido las

categorías, establecer las articulaciones entre ellas e identificar y diferencias conceptuales. Luego de un rastreo inicial de antecedentes se creó la matriz categorial (ver tabla 2)

CATEGORÍA DE PRIMER ORDEN	CATEGORÍAS DE SEGUNDO ORDEN	CATEGORÍAS DE TERCER ORDEN
Preparación para el retiro laboral.	<b>Psicológicos.</b>	Pensamientos, emociones y conductas
		Ajuste a la vida postlaboral
		Percepción de ruptura del contrato psicológico, social y/o vital
	<b>Psicosociales</b>	Pertenencia a grupos sociales
		Estructuración de tiempo
		Relaciones interpersonales
	<b>Organizacionales</b>	Implementación de medidas de salida
		Efectos sobre los supervivientes.
		Pérdida del capital humano
	<b>Sociales</b>	Determinantes sociales
		Significado de la prejubilación en el contexto actual
		Programas de prejubilación

**Tabla 2. Matriz Categorial**

Después del rastreo bibliográfico se logró obtener un universo conformado por 47 documentos, que se obtuvieron de la siguiente forma, Ebsco 13 artículos, Science Direct 17 artículos, Scopus 14 artículos, repositorio universidad de Antioquia 3 artículos.

### **Gestión y análisis**

Después de tener un universo de documento y una matriz categorial, se reseñó todo el material en una matriz, se aplicaron los filtros para seleccionar la muestra, y se inició la revisión de cada texto usando las categorías definidas. Se realizó un balance cuantitativo y se analizaron los datos recogidos, categoría por categoría. Se aplicaron técnicas de análisis basadas en la categoría creadas y se reseñaron comentarios al texto y mapas conceptuales para mejorar la comprensión de la información. Finalmente la muestra quedó conformada por 22 documentos (ver tabla 3), los cuales obedecían a las categorías construidas.

<b>Fuente</b>	<b>Universo</b>	<b>Muestra</b>
Ebsco	13	7
Science Direct	17	2
Scopus	14	11
Biblioteca Universidad de Antioquia	3	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>22</b>

**Tabla 3. Fuente vs Universo y muestra.**

## **Formalización y elaboración**

Desarrolladas las fases 1 y 2, se hizo análisis contenido de acuerdo con las categorías previamente definidas, la construcción del documento final aborda un análisis por cada categoría de segundo orden que fueron nutridas por los análisis de las categorías de tercer orden definidas en la matriz inicial y las emergentes durante la investigación, logrando una construcción general que da cuenta de la categoría de primer orden, que es la preparación para el retiro laboral. Finalmente se aportaron algunas conclusiones y recomendaciones para la construcción de modelos o estrategias de intervención, que puedan tener aplicabilidad en futuras intervenciones de las organizaciones Colombianas.

## Resultados

El estudio del ser humano y su interacción con el entorno de trabajo es una de las ocupaciones de la psicología de las organizaciones, hasta finales de los años 20 los estudios de esta disciplina se enfocaban en aspectos tales como la productividad y la eficiencia organizacionales, incluyendo la valoración del rendimiento de los empleados, la selección de personal, la formación y el diseño del trabajo. Sin embargo desde 1915 ya se gestaba un cambio de paradigma, bajo los auspicios del *Health of Munitions Committee*, se investigaron aspectos como la fatiga y los factores que afectaban la salud y la eficiencia de las trabajadoras sometidas a excesivas jornadas, y se fundó el *National Institute of Industrial Psychology*. Este instituto, dirigido por Myers, tenía como objetivo mejorar las formas y modos de realizar el trabajo. Beléndez, (2002)

Desde ese entonces no han parado las investigaciones que buscan dar respuesta a todas las necesidades que surgen en la interacciones ser humano y el trabajo, como habíamos dicho anteriormente el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo y energía de la vida, esto lo ubica en un nivel de centralidad que constituye un punto de partida para las demás actividades humanas, es así como en el transcurso de la vida nos encontramos con diferentes actividades que van dando forma al tiempo y a las interacciones humanas, el compartir con los amigos y los tiempos de esparcimientos generalmente proviene de las interacciones sociales que nacen ambientes laborales, es por esto que al finalizar la vida laboral y llegar a un retiro por jubilación se configura una nueva dinámica para el individuo que ya no va estar trabajando la mayoría del

tiempo, esto lo llevará a una necesidad de redistribuir su tiempo, y hacer planes que ya no tendrán como origen y como final el trabajo mismo.

A continuación se identifican aspectos psicológicos, psicosociales, organizacionales y sociales relacionados con jubilación o la preparación para la misma.

### **Nivel Psicológico**

En el momento de realizar el retiro laboral por jubilación además del estado previo de salud y existen aspectos psicológicos como la personalidad, la inteligencia, la memoria, la habilidad para enfrentarse al estrés, el grado de confianza en sí mismo y en los demás, la capacidad de expresión de sentimientos y emociones y la aptitud para el aprendizaje, influyen en la vivencia de acontecimientos que sobrevienen en esta etapa. Buitrago, (2010) Dichos aspectos son fundamentales y operan como variables en la percepción que tengan los individuos de un estadio de la vida como la jubilación, y se hace fundamental tenerlos presentes como punto de partida para futuras investigaciones.

Árraga, Sánchez, & Pirela, (2014) realizaron una investigación con 177 personas entre las edades de 43 y 92 años, el objetivo fue analizar el significado de la jubilación para aquellas personas que se jubilan, haciendo una comparación entre hombre y mujeres, y entre quienes lo hacen voluntariamente y quienes lo hacen de manera forzada por cumplir término de años laborados o negociación involuntaria por cambio generacional. Su mayor conclusión fue que no existe diferencia en el significado que le atribuyen los hombre y mujeres, ni entre personas de menor o mayor edad, pero si existe diferencias

notorias entre quienes se jubilan de manera voluntaria y forzosa, pues quienes lo hacen de manera forzosa le atribuyen un significado más negativo, al ser algo que no esperaban lo asocian con la soledad, el nada que hacer, con vejez y tristeza. Cuando esta es forzada las personas le atribuyen una sensación de pérdida y cambio, ya que se sentían identificados con su trabajo, mientras que cuando es voluntario le atribuyen significados de logro, satisfacción y oportunidad de descansar.

La jubilación será un evento estresante para quienes el retiro tiene implicaciones negativas. Es decir, para los que son forzados al retiro, por razones de salud, de la empresa, o para quienes experimentan que la salud o los ingresos económicos disminuyen. Éstos experimentan un gran nivel de estrés, en comparación de aquellos para quienes el retiro es voluntario, planeado y económicamente estable .Madrid & Garces de los Fayos, (2000).

Ahora bien Havighurst (1964) citado por Hernández, (2010) distingue tres etapas para la adaptación al retiro laboral por jubilación. En la *primera etapa*, dominan los sentimientos de frustración y ansiedad, y pocos son los sujetos que se alegran de ella. En la *segunda etapa*, la persona trata de buscar ansiosamente un nuevo rol social. En la *tercera etapa*, tiende a producirse la estabilización en un nuevo rol encontrado. Los factores que influyen en este proceso son el estado de salud mental, la autonomía económica, su integración social y la amplitud de intereses. Todas estas etapas están transversalizadas por los factores personales y las estrategias de afrontamiento que se han construido a lo largo de la vida.



Una vez llega el momento del retiro por jubilación las actitudes iniciales son ambivalentes. Muchos trabajadores esperan con ansiedad este momento. La fuerza y la dirección del deseo están relacionadas con la satisfacción que experimentan en su trabajo. Generalmente, cuanto más alto es el nivel educativo y el tipo de trabajo, menos desean jubilarse las personas y es más probable que continúen trabajando después de los 65 años. En cambio, los trabajos físicos, alienantes o tediosos llevan asociado el deseo de una jubilación lo antes posible. Hernández, (2010)

.Cansino & Hernández Ramos, (2011) realizaron una investigación cuyo objetivo fue comparar en adultos jóvenes y mayores la memoria de trabajo verbal con la memoria de trabajo visual y espacial. Dicha investigación se llevó a cabo con dos experimentos, en uno de ellos los participantes realizaron las tareas verbal y visual y en el otro las tareas verbal y espacial. Participaron 42 sujetos en cada experimento: 21 adultos jóvenes y 21 adultos mayores. Se identificó que los adultos mayores tuvieron un menor desempeño que los adultos jóvenes en las tareas visuales y espaciales de alta complejidad, además los adultos mayores fueron menos eficientes en la tarea verbal de alta complejidad que en la de baja complejidad. Los hallazgos sugieren que el déficit en la memoria de trabajo durante el envejecimiento no depende del tipo de información, sino del grado en que el tipo de información demanda recursos del sistema de memoria para su procesamiento. Este hallazgo habla de las capacidades personales que tienen los adultos mayores y la pérdida de la memoria de trabajo puede ser percibida de manera negativa afectando la autoeficacia y la autoestima, además de esto se le suma el señalamiento que se hace a nivel social cuando se hace evidente dicha pérdida.

Por su parte Castellano Fuentes, (2014) señala que para un adecuado funcionamiento psicológico del adulto mayor las actitudes positivas hacia sí mismo y las redes sociales son factores que se han demostrado imprescindibles en el momento de abordar el retiro laboral. Además define la vejez como un período vital en el que el nivel de dependencia tanto físico como psicológico se incrementa considerablemente, por lo tanto la red de apoyo social se convierte así en un importante andamiaje para la persona mayor. Finalmente concluye que la interacción positiva entre el apoyo social, estado anímico y actitudes, facilitan conductas de protección y de promoción de la salud además de contar con apoyo social y no padecer trastornos emocionales favorece las actitudes positivas hacia la vejez y el retiro laboral.

Madrid & Garces de los Fayos, (2000) consolidan algunos estudios que han hecho referencia a aquellas variables de personalidad que han sido objeto de estudio en relación con la jubilación y el retiro laboral. Costa y McCrae, (1980) plantean que los sujetos que puntúan alto en neuroticismo son una población de alto riesgo y son más propensos a experimentar emociones negativas y comportamientos no adaptativos en determinadas situaciones, incluida la jubilación, mientras que los individuos extravertidos son más felices con el nuevo estadio de la vida, ya que las características propias les facilita ser activos y personas sociables.

La dureza emocional permite a los individuos estar menos amenazados por los cambios y por las transiciones de rol, lo que hace que se adapten más fácilmente Rhoderwalt y Agostdottir, (1984) citado por Madrid & Garces de los Fayos, (2000). También el locus de control interno se ha asociado con cualidades personales positivas como mayores niveles de autoestima y menores relaciones de estrés ante cambios en

la vida, mayor satisfacción vital y con un mejor funcionamiento psicológico en la jubilación Hilkson, Housley y Boyle, (1988)

Los descubrimientos científicos han demostrado que el envejecimiento depende del individuo en un grado mucho mayor del que se ha imaginado. La mayoría de personas desea evitar el deterioro físico y mental, quizás, como forma disfrazada de sus deseos más profundos, tales como no querer sufrir ni morir. Entonces, la sugerencia sería tratar de mantenerse en el plano de funcionamiento más juvenil posible y, como deseo más amplio, mejorar todos los días experimentando más energía, más creatividad, más vivacidad, etc. Herrera & Guzmán, (2012)

### **Nivel Psicosocial**

En las sociedades actuales, las etapas del ciclo vital se encuentran generalmente asociadas al trabajo, es por este motivo que se considera que el dejar de ser un trabajador activo, a través de la jubilación, es uno de los principales eventos que dan inicio a la vejez. Pérez Ortiz, (2006). Llegar a la vejez implica entonces unos cambios físicos a nivel personal y psicosociales, este último se da debido a aquellas compensaciones no tangibles que se reciben del trabajo tales como el reconocimiento, la identidad la rutina o la estructuración del tiempo, que se pierden o se modifican al momento del retiro laboral. Referente a la estructuración del tiempo Bruguera & Calvo, (2015) dicen que el trabajo constituye una actividad estructurada sujeta a un horario, que tiene un sentido y ocupa la mayor parte del día. Cuando finaliza la etapa laboral se pierde el orden que ha presidido la vida y algunas personas viven este hecho como una

situación estresante, especialmente cuando el trabajo que uno realiza es considerado esencial para la identidad individual.

Fernández, Crego, & Alcover de la Hera, (2011) hicieron un estudio cuyo objetivo pretendía analizar la consistencia interna y la estructura factorial de cada una de las escalas del Retirement Satisfaction Inventory en una muestra de prejubilados españoles con el fin de conocer las razones para el retiro, la satisfacción con la vida en el retiro y las fuentes de disfrute de una muestra de prejubilados españoles, después de realizado el estudio lograron concluir que uno de los principales motivos para tomar una determinación para el retiro laboral anticipado son problemas de salud ya sean físicos o psicológicos; en cuanto a la percepción de satisfacción con la vida se encontró que esta está ligada con la satisfacción física, de recursos y sobretodo familiar y matrimonial, por último se encontró que las fuentes de disfrute están dadas en mayor medida gracias a la percepción de libertad que tiene la persona jubilada, al estar bajo responsabilidades laborales y con más tiempo disponible del que tenía cuando trabajaba. Estos dos últimos factores nos hablan de la importancia que tiene la estructura social y familiar al momento del retiro laboral y la buena utilización del tiempo libre como una opción para después del retiro.

Después de realizar su investigación Castellano Fuentes, (2014) indica que la familia es la principal proveedora de apoyo, siempre y cuando sea un sistema familiar funcional. Son los hijos en general, la hija, el cónyuge y el hijo los familiares de los que mayor apoyo percibe el adulto mayor, debido principalmente a los patrones socioculturales que imperan en esta sociedad, donde las hijas soportan el rol de cuidadoras de sus padres. Madrid & Garces de los Fayos, (2000) afirman que el apoyo

recibido por parte de las personas relevantes que rodean al trabajador, incidirá en un mejor ajuste ante la nueva situación, ya que estas personas con la necesidad de construir un nuevo sentido de identidad como jubilados. El compromiso y el apoyo de los compañeros, la familia y los amigos son fundamentales en este periodo

Por su parte Hermida et al., (2014) evaluó en adultos mayores jubilados, la probable influencia de las redes de apoyo social, en cuanto a su estructura o la percepción referida a la satisfacción de los sujetos con el apoyo brindado por las mismas, sobre sus actitudes hacia la jubilación, la muestra estuvo conformada por 128 adultos mayores autónomos, de diferente género, de nivel socioeconómico medio, residentes en un gran centro urbano de Argentina. Dicho estudio permitió concluir que los adultos mayores con una red “completa” o que manifiestan estar “muy satisfechos”, en comparación con aquellos que poseen una red “más o menos completa” o se encuentran “más o menos satisfechos”, consideran que la jubilación les resulta una situación levemente más alegre, agradable, feliz, satisfactoria y que mantienen más sus vínculos sociales. Asimismo, señala que sólo los adultos mayores “muy satisfechos” con el apoyo de su red manifiestan que les resulta una situación levemente más deseada, serena, segura, beneficiosa y apropiada, menos del 10% de los adultos mayores entrevistados respondió recibir algún tipo de apoyo instrumental por parte de su red social personal, lo que indica en el resto una importante independencia funcional; y que la gran mayoría manifestó estar satisfecho con el apoyo percibido más de tipo emocional que funcional. Finalmente Thoits (1986) citado por Hermida et al., (2014) postula que las redes de apoyo social tienen como fin cubrir las necesidades sociales básicas, es decir la afiliación, el afecto, la pertenencia, la identidad, la

seguridad y la aprobación. Las mismas, pueden satisfacerse mediante la provisión de ayuda emocional (afecto, simpatía, comprensión) y/o instrumental (ayuda con el trabajo, las tareas cotidianas, la economía). Es por esto que las redes de apoyo hacen parte primordial para asimilar los cambios que implica el retiro laboral.

En cuanto a cómo están dadas las relaciones de amistad Pérez Ortiz, (2006) dice que tanto los hombres como las mujeres mayores mantienen relaciones con sus amigos y familiares y es muy probable, además, que esas relaciones de amistad, sean más escasas que en otras etapas de la vida, pero mucho más íntimas, pues estas tienen tras de sí una larga historia de experiencias, emociones y tiempo compartidos. También dice que las mujeres mayores tienen amistades predominantemente femeninas y los hombres, masculinas. Este comportamiento responde en parte a las reglas de homogeneidad que rigen las relaciones de amistad a todas las edades; sin embargo, es indudable que determinadas normas sociales intervienen en esta selección, pues los oficios u actividades que desarrollan no son los mismos.

Herrera & Guzmán, (2012) dicen que ha constatado una relación positiva entre los factores psicosociales y la calidad de vida, entre redes sociales de apoyo y sentimientos de bienestar, entre la formación permanente y la actividad intelectual, lo que ayuda a los adultos mayores a mantenerse dinámicos y, por tanto, experimentan una mejor percepción sobre su calidad de vida. La vida en pareja, en intimidad y compañía es otro indicador de calidad de vida. La vivencia que tenga el adulto mayor con su medio familiar y social va a determinar en gran parte la expresión de emociones y sentimientos positivos o negativos.

Para el abordaje de estas particularidades psicosociales Hernández Rodríguez, (2010) dice que, es necesario buscar actividades gratificantes y motivadoras, que ocupen al menos una parte del día, que ayuden a la persona mayor a superar estados anímicos bajos o depresiones, a sentirse útiles y activos, y que por otra parte sirvan de punto de referencia social, que hagan un medio de unión para integrarse a un grupo social. Por otra parte después de la jubilación, en donde más tiempo va a estar el jubilado es en su casa es por esto que se deben preparar ellos y sus familiares para revitalizar y fortalecer la comunicación y una convivencia que hagan grata y satisfactoria la vida en común.

### **Nivel Organizacional**

En la actualidad muy pocas organizaciones han impregnado metodologías que permitan a sus colaboradores prepararse para el momento del retiro, en búsqueda de una metodología, Inmaculada, Daponte, Bernal, & Sánchez, (2015) cuyo objetivo fue elaborar una herramienta tipo lista de verificación para orientar a las organizaciones en la planificación, implementación y evaluación de buenas prácticas en intervenciones para los programas de envejecimiento saludable en los lugares de trabajo, como método utilizaron la técnica Delphi, la cual consistía en tres rondas en las cuales participaron expertos de cinco países europeos, ellos elaboraron un cuestionario en línea a partir de una lista de criterios e indicadores y mediante procesos de valoración y consenso, se priorizaron los cuatro criterios e indicadores. El primero es *Relevancia*, se da cuando se muestre que el programa es apoyado de manera clara por los más altos niveles de responsabilidad de la organización y que centran sus objetivos en las

necesidades prioritarias. El segundo es *Adecuación al objetivo*, basados en la evidencia científica disponible se busca que las intervenciones apunten a la población diana. Como tercero tenemos la *Innovación*, Incluyendo nuevo paradigmas y soluciones para abordar los problemas de salud. Y por último la *Garantía de calidad*, esto se da por medio de un abordaje multidimensional incorporando métodos e instrumentos para evaluar su aplicabilidad

Utilizando estos criterios e indicadores diseñaron una lista de verificación con la información clave que debe recogerse a la hora de planificar, implementar y evaluar buenas prácticas en las intervenciones, esta lista ayuda a sistematizar la metodología global de implantación de intervenciones que puede ser utilizada por responsables de los programas para promover el envejecimiento activo y saludable en los centros de trabajo.

Por otra parte la propuesta hecha por Guillén, (2012) identifica como alternativa para el envejecimiento poblacional la potencialización de los trabajadores de edad avanzada, ampliando la edad de jubilación y creando un sistema que se llame la “Gestión preventiva de la edad” que buscará cinco aspectos que garanticen a las organizaciones beneficiarse del conocimiento y trayectoria de los adultos mayores y a los sujetos poseer mejores condiciones laborales acordes a sus condiciones. se deben entonces intervenir para 1-mejora de las condiciones de trabajo, 2- mejora y adaptación de la organización del trabajo, 3-establecimiento de políticas de prevención, 4- atención a la seguridad en el trabajo, 5- flexibilización laboral. Además plantea que las formas flexibles de organización del trabajo, los horarios adaptados o a tiempo parcial, la formación continua, el trabajo en equipo, la calidad ergonómica y ambiental del trabajo,



el clima laboral, son asuntos que van a ocupar las agendas de la psicología organizacional próximos años.

Es importante a notar que en las investigaciones revisadas solo una hablaba sobre las metodologías que se ha implementado en la preparación para el retiro laboral, y fueron Moragas et al., (2007) quienes identificaron en España y Latinoamérica algunas organizaciones que ofrecen cursos de preparación para la Jubilación. Sin embargo estos son cortos y se ofrecen solo para las personas en los últimos años de trabajo. En Colombia se tiene el programa de la Universidad de los Andes el cual apunta a una preparación teórica de 30 horas aproximadamente sobre las implicaciones de la jubilación dividida en cinco módulos (Legal, Planeación Financiera, Físico y de Salud, Psicológico y social, Actividades culturales). Teniendo en cuenta estos antecedentes es importante pensar en una metodología de preparación para el retiro por jubilación que transversalice la trayectoria de vida laboral y permita a los individuos ir pensando y planeando en compañía de el estado y las organizaciones este estadio de vida.

## **Nivel Social**

A nivel social se tejen muchos imaginarios y mitos sobre lo que implica envejecer y estar jubilado o retirado. Hernández Rodríguez, (2010) aborda dos de estos, el primero es considerar a los mayores como carga económica y social. Debido a las dificultades que puede llegar tener el Estado para poder pagar las pensiones y mantener los compromisos sociales, además se les atribuye a ellos como los culpables de esta futura pérdida del estado de bienestar. Otro mito es pensar que los adultos mayores

son personas improductivas, identificando así su inactividad laboral con la inactividad en otras áreas de la vida. Así está suficientemente constatado que, en ausencia de enfermedades y problemas sociales, la persona mayor puede permanecer productiva e interesada por la vida. Y es por esto que define tres tipos de personas, la primera *Activos legales o estadísticos*, es decir, personas mayores de 65 años que continúan desempeñando su profesión. En segundo lugar tenemos los *Activos encubiertos*, ya jubilados, pero que ejercen su profesión u otro trabajo con bastante dedicación, suelen ser profesionales y personas que trabajan en el campo. Y por último los *Activos no remunerados*, nos referimos a las amas de casa, jubilados y a esas personas mayores que realizan pequeñas tareas pero de extraordinaria importancia.

Maldonado & Yáñez, (2014) analizaron las características del empleo en la tercera edad, inicialmente a la luz del desarrollo de las economías; los determinantes del empleo, la perspectiva de género, el enfoque del envejecimiento activo y la evaluación de políticas. El estudio permitió ver que es superior la proporción de personas mayores que se encuentran trabajando en países en vía de desarrollo en comparación con los desarrollados, lo que probablemente se deba al contraste en términos de cobertura de seguridad social, siendo en los primeros precaria y en los segundos, casi universal. Es por esto que en los países menos desarrollados, las principales fuentes de ingreso en la vejez son las actividades laborales y las transferencias familiares y gubernamentales, caracterizándose las primeras por ser informales y de ingresos bajos e inestables, en búsqueda de ser sostenible se genera un reto para los países tercermundistas ya que se identifica una necesidad de aumentar la ocupación de la población mayor y además la formalización de las fuentes de trabajo.

Por otra parte también se evidenció que existen unos determinantes que condicionan la participación laboral de los adultos mayores como el deterioro de la capacidad física y mental, la educación, los salarios, los ingresos no laborales, la satisfacción laboral y el comportamiento del cónyuge. También cabe mencionar que el género influye en este proceso pues la división sexual del trabajo había sido dominada por los hombres desplazando a las mujeres a las tareas domésticas, esto implica que al tener las mujeres una mayor esperanza de vida se hace creciente la participación femenina en el mundo del trabajo, lastimosamente en la mayoría de los casos en condiciones inferiores a las de los hombres; estas situaciones se mantienen hasta la edad adulta, enfrentando a las mujeres mayores a una doble discriminación: por edad y género. También Madrid & Garces de los Fayos, (2000) sostienen que las mujeres están en desventaja en cuanto a las oportunidades para obtener una pensión, ya que ellas presentan más discontinuidad en sus trabajos como resultado de las responsabilidades en casa que culturalmente se les ha asignado.

Se identificó que el envejecimiento activo incluye la conservación de la capacidad de trabajo, por medio de la educación continua y la capacitación de las personas mayores, esto implica unos nuevos rumbos a las políticas laborales y por eso las legislaciones que favorecían el retiro temprano y la prejubilación han sido sustituidas por medidas como impuestos o subsidios, en procura de retrasar la salida de las personas del mercado laboral. Además señalan que el hecho de buscar una mayor participación de las personas adultas en el mundo laboral tendrá sus implicaciones en la productividad y en el crecimiento económico de los países, basándose en la intensidad del capital, el capital humano y el progreso tecnológico. Es por esto que Guillén, (2012) propone que

el gran triunfo del envejecimiento es el crecimiento mental, el pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, la sabiduría, la capacidad de deliberar, la capacidad de racionalizar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas mejoran con la edad.

Por ultimo y apoyados en Herrera & Guzmán, (2012), decimos que la sociedad no tiene como responsabilidad hacer feliz a todos sus ciudadanos, pero sí tiene la obligación de quitar todos los obstáculos que impidan a cada ciudadano desarrollar su propio proyecto de felicidad. Es entonces aquí donde se debe facilitar y contribuir a que los adultos mayores, los jovenes o lo niños se encuentren en un mundo donde los espacios, las normas, las interacciones sociales y otros factores contibuyan en su bienestar.

## Conclusiones

Desde la psicología del trabajo y las organizaciones, este trabajo permite pensar sobre algunas líneas de recomendación para el trayecto de vida laboral que impacten las percepciones de las personas que vivencian el retiro por jubilación. Se identificaron cuatro factores que fundamentan las estrategias posibles para lograr una intervención global que impacte para beneficio de la organización y el individuo.

A nivel psicológico algunas variables que influyen en la percepción de la vivencia de la jubilación son el nivel educativo, la voluntariedad en el retiro, y el grado de extraversión. Las personas con bajo nivel de estudios, también aquellas que no deseaban retirarse y las personas introvertidas, necesitarán mayor acompañamiento, pues sus pensamientos están enfocados principalmente en la pérdida más que en la apertura a esta nueva etapa.

En cuanto a lo psicosocial la ansiedad o la frustración son sentimientos que emergerán en el momento del retiro, ambos obedecen a la necesidad de ubicarse en un nuevo rol a nivel social y familiar, este nuevo rol va a estar determinado en gran parte por el género, por lo que el acompañamiento debe tener en cuenta esta variable. El proceso de adaptación a este nuevo rol social que implica el estar retirado por jubilación, trae consigo un historial de vida, y es por esto que las estrategias de afrontamiento utilizadas en experiencias anteriores toman mayor fuerza para este momento, desde allí y con el enfoque de transcurso de vida se debería generar en las organizaciones

acompañamientos constantes para los colaboradores que permitan desarrollar estrategias que faciliten la resolución de conflictos personales a lo largo de la vida. Las personas con una vida social amplia, o los cargos directivos suelen adaptarse mejor a esta nueva dinámica del jubilado, debido a que cuentan con redes de cooperación que le permiten seguir gozando de un estatus y una dinámica “laboral” o social después de retirado; por el contrario los niveles operativos y con bajo nivel educativo, tienen mayor dificultad para comprender la nueva dinámica que implica el tiempo libre, por lo cual necesitarán un mayor acompañamiento por parte de la organización y de sus redes de apoyo.

En el ámbito organizacional se vienen implementando metodologías educativas en algunas organizaciones, caracterizadas por ser de corta duración y adportas del retiro laboral, sin embargo, según los hallazgos la preparación para el retiro laboral debe implicar estrategias de largo plazo, que se inicien desde otros momentos del transcurso de vida, buscando una vivencia del retiro laboral por jubilación integrada a los cambios que devienen con la vida misma. Se propone entonces un programa de envejecimiento saludable, que se enfoque en intervenir los objetivos específicos propuestos por

Guillén: 1. Mejora de las condiciones de trabajo

2. Mejora y adaptación de la organización del trabajo

3. Establecimiento de políticas de prevención

4. Atención a la seguridad en el trabajo

5. Flexibilización laboral

Las propuestas que se desarrollen deben estar basadas en la evidencia científica y con unos indicadores de evaluación, que permitan contrastar los resultados y producir mejoras en su implementación.

Ahora bien en el nivel social se hace fundamental una intervención que aborde los imaginarios sobre la vejez y el envejecimiento favoreciendo en los ciudadanos y en las organizaciones la transformación de actitudes y prácticas que promuevan la inclusión y desestimulen el ageismo (discriminación por edad). En el nivel de las políticas públicas, también deben darse transformaciones que favorezcan la participación de los mayores en el ámbito laboral y social. Así mismo, pensar reformas laborales que permitan la flexibilidad y adaptación de los puestos de trabajo y otras dinámicas para hacer reubicaciones laborales, basados en valoraciones de las capacidades personales, las cuales deben evaluarse periódicamente para hacer un acompañamiento al proceso de envejecimiento en el trabajo, con el objetivo de preparar el momento definitivo del retiro laboral por jubilación.

Por otra parte, el Estado deberá proveer posibilidades a cada uno de sus ciudadanos que le permitan hacer una historia de vida laboral por medio de fuentes de empleo que garanticen su aportes constante al fondo de pensiones para así llegar al retiro laboral por jubilación. Estas alternativas nos acercan un paso con aquello que Guillén nombra como el triunfo del envejecimiento.

## Referencias

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid, España: Mc GraW Hill.
- Alfageme, A., Pastor, B. G., & Viñado, C. (2014). Temporary exit from employment as an alternative to retirement: Some expert opinions. *Papers*, 99(2), 161-186.
- Árraga, M., Sánchez, M., & Pirela, L. (2014). Significado de la jubilación en jubilados venezolanos, según género, edad y tipo de jubilación. *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*, 23(3), 535-554.
- Beléndez, M. (2002). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Bruguera, M., & Calvo, A. (2015). Preparándonos para la jubilación. Una responsabilidad individual y de los colegios profesionales. *Medicina Clínica*, 145(10), 38-41.
- Buitrago, F. (2010). Prepararse para la jubilación. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 45(4), 239.
- Cansino, S., & Hernández Ramos, E. (2011). Envejecimiento y memoria de trabajo: el papel de la complejidad y el tipo de información. *Revista de neurología*, 52(3), 147-153.
- Cardona, D., & Peláez, E. (2012). Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones. *Revista Científica Salud Uninorte*, Vol 28, No, 335-348.



- Cardona, D., Segura, A., & Garzón, M. (2013). *Situación de salud y condiciones de vida del adulto mayor. Departamento de Antioquia, 2012. Medellín: Editorial CES, 2013.* Medellín: Editorial CES.
- Castellano Fuentes, C. L. (2014). La influencia del apoyo social en el estado emocional y las actitudes hacia la vejez y el envejecimiento en una muestra de ancianos. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 14(3)*, 365-377.
- Crego Díaz, A., & Alcover de la Hera, C. M. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista psicología del trabajo y las organizaciones.*, 20, 291-336.
- Dulcey, E. (2013). Envejecimiento y Vejez: categorías conceptuales. *Red latinoamericana de Gerontología.*
- Dulcey, E., & Londoño, A. (2007). *Preparación para la Jubilación.* Bogotá: Caja Colombia de Subsidio Familiar Colsubsidio.
- Fedesarrollo, & Concha, F. S. (2015). *Misión Colombia Envejece : Cifras, retos y recomendaciones.* Bogotá: Fundación Saldarriaga Concha.
- Fericgla, J. M. (2002). *Envejecer, una antropología de la ancianidad.* Empresa Editorial Herder, S.A. Barcelona.
- Fernández Muñoz, J. J., Crego Díaz, A., & Alcover de la Hera, C. M. (2011). La transición hacia el retiro: Adaptación en una muestra de prejubilados españoles de la escala Retirement Satisfaction Inventory. *Revista Espanola de Geriatria y Gerontologia, 46(3)*, 139-146.

- Forero, E., & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- Galeano, M., & Aristizabal, M. (2008). *Cómo se contruye un sistema categorial*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Gómez, M. (2009). *Estado del arte: Concepto de psicoterapia en psicología Clínica*. Universidad de Antioquia.
- Guillén, C. (2012). El incremento en la edad de jubilación y la prevención de riesgos laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (98), 36-45.
- Hermida, P. D., Tartaglini, M. F., & Stefani, D. (2014). Redes de apoyo social en la vejez y su relación con la actitud hacia la jubilación. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 23(3), 209-218.
- Hernández, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol 27, 63-81.
- Herrera, A., & Guzmán, A. (2012). Reflexiones sobre calidad de vida, dignidad y envejecimiento. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 23(1), 65-76.
- Inmaculada, M., Daponte, A., Bernal, M., & Sánchez, M. J. (2015). Elaboración de criterios e indicadores para desarrollar y evaluar programas de envejecimiento saludable en los lugares de trabajo. *Revista española de salud pública*, 89(5), 497-514.
- Madrid, A., & Garces de los Fayos, E. (2000). La preparación para la jubilación :

- Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16(1), 87-99.
- Maldonado, C., & Yáñez, M. A. (2014). Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. *Cuadernos del Cendes*, 86, 95-110.
- María José Torrejón Carvacho. (2007). *Imaginario social de la vejez y el envejecimiento*. Universidad de Chile.
- Marín J.M. (2003). Envejecimiento. *Salud Pública Educ Salud.*, 1, 28-33.
- Martínez, P. C., Lozano, J. A. F., Ancizu, I., Valdés, C. A., & Cándenas, A. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema*, 15, 49-53.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Envejecimiento demográfico. Colombia 1951-2020*. Imprenta Nacional de Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2016). Recuperado a partir de [http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html#abece\\_tres](http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html#abece_tres)
- Moragas, R., Cristófol, R., Sánchez, C., Rivas, P., & Rodríguez, N. (2007). *Prevención de la dependencia. Preparación para la jubilación (II)*. Barcelona: Fundación Viure i Conviure.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). Envejecimiento activo: un marco político. *Revista Especializada en Geriátría y Gerontología*, 37, 74-105.
- Palacio, D., Cajigas, B., Palacio, A. F., Rodríguez, C. J., Helfer, S., Valdes, A., & Perez, J. Política Nacional de Envejecimiento y Vejez (2007).
- Pérez Díaz, J. (2000). Envejecimiento poblacional y dependencia. Una perspectiva desde la necesidad de cuidados. *II Jornada Gerontológica*, 1-12.

- Pérez Ortiz, L. (2006). Jubilación, género y envejecimiento. *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*, 89-112.
- Potócnik, K., Tordera, N., & Peiró, J. M. (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.
- Rodríguez, K. (2011). *Vejez y Envejecimiento*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral Empresa-Trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.
- Vélez, J. M., Berbesí, D., Cardona, D., Segura, A., & Ordóñez, J. (2012). Validación de escalas abreviadas de Zarit para la medición de síndrome del cuidador primario del adulto mayor en Medellín. *Atención Primaria*, 44(7), 411-416.