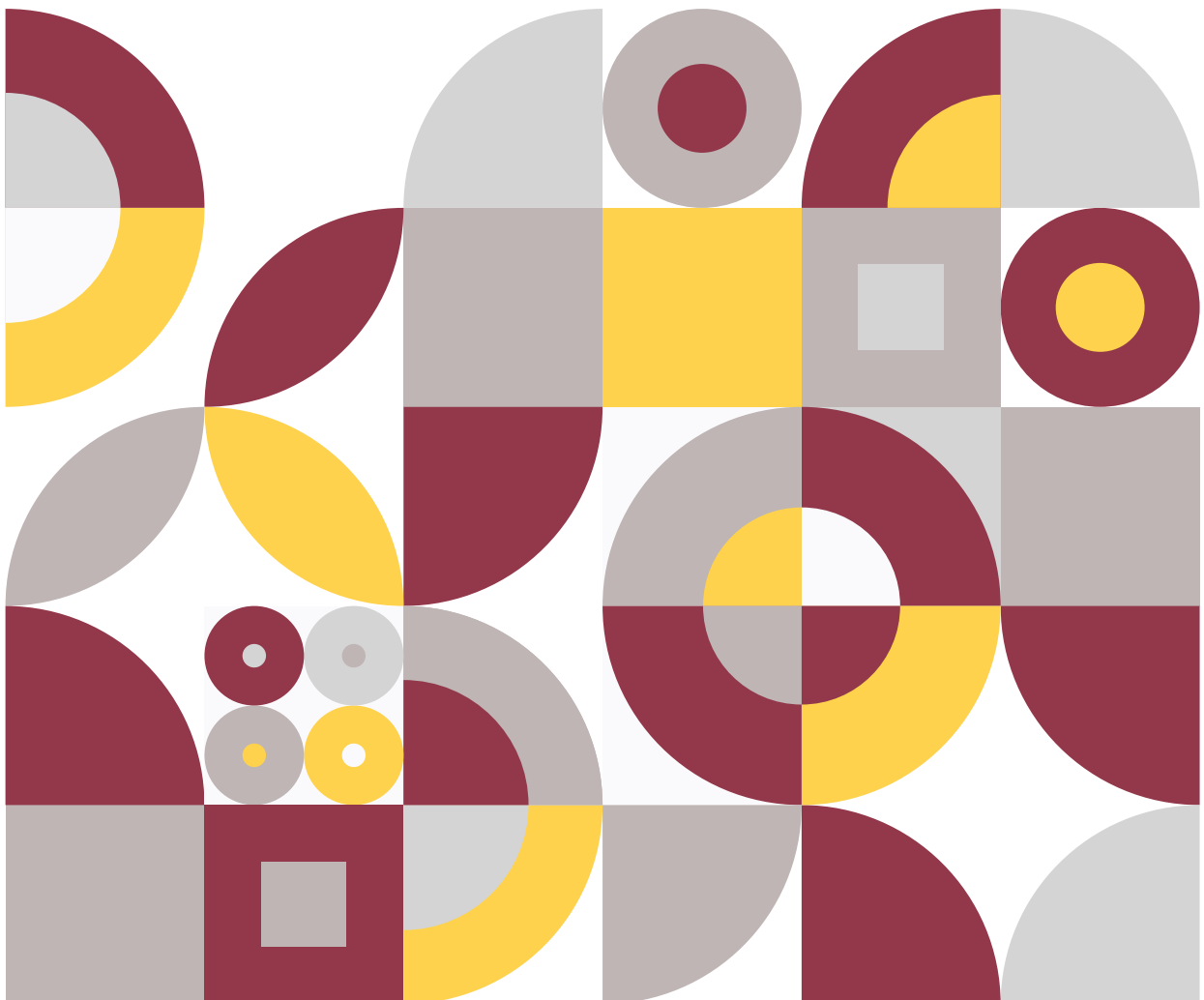




**INNOVACIÓN Y TRADICIONES**  
**Psicología del trabajo y de las**  
**organizaciones en Iberoamérica**

Andrea Pujol - Inés Gutiérrez  
(Compiladoras)



## **INNOVACIÓN Y TRADICIONES**

### **Psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica**

Compilación: Andrea Pujol - María Inés Gutiérrez

Corrección: Grupo TAS

Edición gráfica: Ivana Myszkoroski

Pujol, Andrea,

Innovación y tradiciones: psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica / Pujol, Andrea ; María Inés Gutiérrez ; Compilación de Andrea Pujol ; María Inés Gutiérrez. - 1a ed. - Córdoba : CP Editores, 2023.

Libro digital, PDF - EPUB

Archivo Digital: [descarga](#)

ISBN 978-987-29270-6-6

1. Psicología del Trabajo. 2. Organizaciones. 3. Salud Laboral. I. Gutiérrez, María Inés II. Pujol, Andrea, comp. III. Gutiérrez, María Inés, comp. IV. Título.  
CDD 150

Innovación y tradiciones: psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

# REFLEXIONES EN TORNO AL ENVEJECIMIENTO, LA JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

**Paula Daniela Hermida**

paulahermida@conicet.gov.ar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)  
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires (UBA); Argentina

**Angélica María Londoño Moreno**

londono.angelica@correounivalle.edu.co

Facultad de Psicología de la Universidad del Valle; Colombia

**Nora Gray Gariazzo**

nora.gray@uvm.cl

Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad  
Viña del Mar; Chile

## 1. Introducción

Desde los años ochenta del siglo XX, las personas mayores han ido adquiriendo una especial relevancia y un mayor protagonismo en el contexto actual, debido al incremento de esta población a nivel mundial. Bajo estos parámetros las personas vivirán por más años y algunos de ellos con una mejor salud (De Souza *et al.*, 2019). Sin embargo, esto tiene implicaciones para la sociedad, el mundo de los negocios, los mercados de trabajo, los sistemas de pensiones y en la cotidianidad de las mismas personas.

Particularmente, en nuestra región, datos actuales revelan que el envejecimiento poblacional es uno de los principales fenómenos demográficos (CEPAL, 2022). Al respecto, en la actualidad, el 13,4% de la población total de América Latina y el Caribe se encuentra conformada por personas mayores de 60 años. Asimismo, se estima que por el rápido proceso de envejecimiento que experimenta la región, en el año 2050 este porcentaje ascenderá al 25,1% de la población total. Este cambio sociodemográfico veloz genera la necesidad de analizar las oportunidades reales de participación social y laboral que las personas mayores encuentran en la actualidad, con el fin de generar estrategias que permitan dar lugar a los cambios necesarios para su desarrollo pleno como sujetos.

Considerando estas particularidades, el objetivo del presente trabajo consiste en generar reflexiones posibles acerca del escenario del mundo laboral y el envejecimiento. Para esto, se tomarán en cuenta diversos caminos posibles vinculados tanto con la participación laboral en la vejez, así como los procesos de orientación y desarrollo que pueden implementarse para el acompañamiento durante esta etapa de transición.

## **2. Vidas de trabajo de las personas mayores: sus contextos y formas de trabajar**

Los cambios sociales, económicos y del trabajo de las últimas décadas ponen de manifiesto una coexistencia de realidades, una sociedad líquida (Bauman, 2005) pero con los vestigios de una sociedad estable, en donde las relaciones de trabajo se ven caracterizadas por múltiples modalidades, contextos y economías. En otras palabras, cada vez más se hace notoria la precarización y fragmentación de las condiciones de trabajo (Antunes, 2000; Rentería, 2019), que afectan, por un lado, a las organizaciones, ya que deben buscar adaptarse a los cambios constantes y rápidos que son cada vez más complejos, ambiguos e inciertos, y por el otro, a las personas, en las significaciones y concepciones que se construyen bajo presupuestos de inestabilidad y en la forma en que movilizan sus recursos y se posicionan en su vida cotidiana.

A partir de lo anterior, las relaciones de las personas mayores y el trabajo han tomado relevancia en los últimos 40 años. Esto puede verse reflejado en la cantidad de investigaciones desde diversas perspectivas, que buscan formas de medir, comprender y analizar esta relación, a través de fenómenos como la jubilación y el *bridge employment*, este último, definido como el trabajo remunerado después de recibir una pensión por vejez, o en otros contextos la jubilación reglamentaria (Dingemans & Henkens, 2019; Alcover et al., 2014), convirtiéndose en hitos y lecturas frente a las relaciones de las personas mayores y el trabajo, especialmente cuando se enfocan en la continuidad, el mantenimiento y/o la prolongación de la vida de trabajo. Sin embargo, estas formas de comprensión sólo representan un recorte, y, por lo tanto, una lectura de personas mayores que cuentan con un beneficio particular y “privilegiado”. En el caso de América Latina y el Caribe, y en particular en Colombia, se debe reconocer que no todos los trabajadores mayores están pensionados o se van a pensionar, sino que trabajan (porque quieren, tienen o deben) y tienen que continuar trabajando en realidades, contextos y condiciones diferentes a las del empleo como modalidad de trabajo (Rentería, 2019).

El *Bridge employment* está asociado al trabajo después de la jubilación, pero también ha sido definido como una transición de la carrera al retiro definitivo del mundo del trabajo (Dendinger et al., 2005; Wang et al., 2008). Diversas investigaciones, entre las que se encuentran las de Feldman (1994) y Shultz (2003), plantean dos tipos de modalidades: el trabajo puente profesional, es decir, aquellos que se encuentran en la misma industria o área en la que venía trabajando la persona mayor, tanto como dentro de la misma

organización, profesión u ocupación. Y el trabajo puente en un campo, ocupación o profesión diferente (Gobeski & Beehr, 2009; Wang *et al.*, 2008; Revtiuk & Erdeli-Klyap, 2019). No obstante, esta además es heterogénea y puede darse de diferentes formas según las condiciones y contextos de las personas; puede ser voluntaria o involuntaria; formal o informal; en tiempo completo; parcial o temporal (Zitikté, 2019; Mulvaney, 2019); en forma asalariada, trabajo autónomo (Fasbender *et al.*, 2014, Mulvaney, 2019) o por cuenta propia (Cahill & Quinn, 2014), emprendimiento (Topa *et al.*, 2014), por prestación de servicio o trabajo informal (Cintra *et al.*, 2010; Londoño-Moreno & Díaz-Bambula, 2019), presencial, semipresencial o virtual (visibilizados aún más con la pandemia del COVID-19), inclusive continua o discontinua; esto último desde una mirada de las lógicas de estabilidad y linealidad por un lado, o de lo dinámico y cambiante por el otro.

Plantear estos tipos de trabajos puente, en donde la jubilación es un momento crucial en las trayectorias de vida de trabajo, presenta una dificultad. Como se ha mencionado anteriormente, no todos los trabajadores mayores pasan por una jubilación –asociada a la pensión por vejez–, por lo que no se encuentran dentro de las lógicas del “puente” que permite una transición hacia el retiro del trabajo. Por el contrario, hay trabajadores mayores que deben o tienen que trabajar, principalmente por cuestiones económicas; es decir, se caracterizan más por trabajos sin puente, de supervivencia o por obligación. En estos casos, en una mayoría es el estado de salud o la falta de ofertas de trabajo, entre otras, lo que marca una “posible” transición hacia el retiro. No obstante, existen casos en donde ni esto es una posibilidad, su única opción es “trabajar o morir”.

A partir de lo anterior, y a manera de conclusión, las vidas de trabajo de las personas mayores (sean en trabajos con o sin puente) son diversas, complejas, dinámicas, multidimensionales y situacionales; dependen de recursos individuales, así como también de condiciones organizacionales y contextuales; lo cual implica un análisis y una reflexión de las interfases, las condiciones, los posicionamientos y las relaciones que pueden coexistir, tomando como referencia tanto los aspectos contextuales y las economías en las que se trabaja, como los aspectos y las características individuales.

### **3. Gestión del envejecimiento en las organizaciones: aportes y desafíos desde la salud y seguridad en el trabajo**

La extensión de la vida laboral en la sociedad moderna más allá de la edad de jubilación representa un desafío real y urgente para las políticas públicas en nuestros países. Para quienes deben (y deberán) trabajar hasta edad avanzada, es necesario asegurar que el trabajo represente un espacio lo más saludable y seguro posible.

El envejecimiento tiene efectos tanto negativos como positivos en la vida de las personas. Tal como señalan algunos autores, se requiere cambiar las percepciones sobre la edad y el envejecimiento en el trabajo: hablamos de un proceso multidimensional que

refleja cambios (que pueden ser tanto positivos como negativos) en el funcionamiento de las personas en todos los ámbitos, sin ser un proceso uniforme. Sus consecuencias físicas, cognitivas, emocionales y sociales presentan una gran variabilidad (Alcover, 2021). Se pueden observar diversos cambios a medida que las personas envejecen, que son parte de un proceso biológico normal, y que suelen asociarse a la idea de déficit y declive de la capacidad funcional (disminución de la agudeza sensorial, enlentecimiento de las funciones, etc.). Sin embargo, también hay aspectos relacionados con una dimensión positiva del envejecimiento: el potencial de aprendizaje y el aumento de la sabiduría que ocurre con el paso de los años (Gray-Gariazzo et al., 2019).

Envejecer no es sinónimo de estar obsoleto, de ninguna manera. La gran mayoría de las personas mayores en Chile no presentan dependencias importantes: de acuerdo con la última Encuesta CASEN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional), solamente un 14.1% de las personas mayores presentan algún grado de dependencia, y de ellos, solo un 4.3% tiene dependencia severa (Observatorio del Envejecimiento UC, 2021a). Si bien las personas mayores pueden ver disminuidas sus capacidades físicas, la experiencia y la ayuda de la *inteligencia cristalizada* (grado de desarrollo cognitivo logrado mediante la historia de aprendizaje de una persona) pueden ser los mejores aliados al momento de enfrentar aquellas deficiencias (Truxillo et al., 2015). Además, las personas mayores pueden ser tan productivas como las jóvenes (Viviani et al, 2021).

Con respecto a la edad a partir de la cual se establece el criterio de “ser trabajador/a mayor”, no existe consenso. La literatura internacional en el área, así como autores especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, han optado por ubicar ese límite sobre los 45 años (Mutual de Seguridad CChC & Universidad de Valparaíso, 2020). Sin embargo, mucha de la información estadística disponible en torno a datos laborales y sociales en las personas mayores establece como punto de corte los 60 años.

En Chile, las personas mayores representan un aporte relevante a la actividad económica del país. La tasa de participación laboral para las personas entre 55 y 64 años, con base en datos de la CASEN 2020, es de 59.4%; y de 17.6% para los mayores de 65 años (Ministerio de Desarrollo Social, 2020). Las personas mayores trabajan en diversos sectores, en circunstancias variadas, con exposición a riesgos múltiples. Podemos encontrar trabajadores y trabajadoras mayores en el sector formal o informal de la economía, realizando su actividad en oficinas, en reparticiones públicas o en el servicio doméstico. Esta realidad compleja requiere un abordaje integral y multidisciplinario.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2016) sugiere que para realizar una evaluación de riesgo considerando la perspectiva de la edad, es necesario identificar qué tipo de riesgos son “críticos”, es decir, pueden afectar con mayor probabilidad la salud de las personas trabajadoras a causa de su envejecimiento. Con el objeto de aportar al diseño de políticas públicas que favorezcan la protección de la salud y seguridad en el trabajo de personas mayores y basados en lo que indica la

EU-OSHA, se construyó la Guía *Trabajo seguro y saludable para el trabajador que envejece*, desarrollada en el contexto de un proyecto de investigación que contó con financiamiento gubernamental de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSESO).

La Guía resume propuestas y recomendaciones a algunos riesgos considerados como “críticos para las personas mayores”, que apuntan a dimensiones clave que pueden tener consecuencias más graves en la salud y la seguridad si no son controlados:

- Riesgos biomecánicos: movimientos repetitivos, la manipulación manual de carga y las posturas forzadas o estáticas.
- Riesgos derivados del trabajo en sistema de turnos.
- Riesgos físicos: temperaturas extremas (frío y calor), ruido, vibraciones, exposición a hipobaría por gran altitud geográfica.
- Riesgos psicosociales: habilidades obsoletas, falta de formación, discriminación por razón de edad.

Para cada uno de estos riesgos se presentan dos apartados:

- En qué consiste el riesgo: Definición técnica que dan diferentes organismos especializados tanto a nivel nacional o internacional, para cada tipo de riesgo crítico abordado en esta guía. Además, en este mismo apartado se integran ejemplos para facilitar la identificación de este riesgo.
- Propuestas y recomendaciones para la población laboral que envejece, en relación al riesgo: Síntesis de lo que señala la evidencia científica, las directivas que se han dado a conocer en guías internacionales e información recolectada durante el desarrollo del estudio que dio origen a esta guía, tanto en el ámbito de las personas empleadoras como para trabajadores y trabajadoras.

En la Guía además se incorpora un apartado especial en que se engloban otros aspectos generales que deberían ser considerados en personas mayores de 50 años:

- Recomendaciones de promoción de la salud para personas que están en esta etapa de la vida
- Responsabilidades de cuidados
- El envejecimiento es un proceso humano normal: las personas pueden en el mundo actual seguir trabajando a edades avanzadas si lo desean y para no deteriorar su salud es preciso que sus condiciones de vida previas les hayan permitido cumplir

años sin deteriorarse en el intento. Por ello es importante estimular al mundo laboral a tomar en cuenta las características y necesidades que esta etapa de la vida requiere. El aumento de personas mayores en la fuerza laboral puede ser visto como una oportunidad de sumar un capital humano de gran valor en las organizaciones, siempre y cuando se proteja y respete a este grupo como corresponde.

El propósito de esta guía ha sido realizar un aporte en un campo de desarrollo incipiente hasta ahora, como es el de las relaciones entre envejecimiento, salud y seguridad en el trabajo. Es necesario proteger y cuidar a trabajadores y trabajadoras a medida que envejecen, de manera que puedan seguir haciendo su importante contribución a la economía del país sin comprometer su salud ni su seguridad laboral.

#### **4. Construcción de nuevos proyectos para la etapa jubilatoria**

El trabajo es una actividad socialmente valorada. Tal como señalan Dubet y Martuccelli (2000), los sujetos definen su identidad social, principalmente, en relación a las categorías socio-profesionales que ocupan. Sumado a esto, existe un vínculo entre la participación en el mundo laboral y los ciclos vitales. Así, se suele considerar que una persona ingresa a la adultez, entre otros factores, al comenzar su vida laboral. Como contracara, el dejar de trabajar por la jubilación suele representar el ingreso a la vejez (Pérez Ortiz, 2006).

Al respecto, García (2000) señala que históricamente la imagen social acerca de la vejez se puede resumir en tres grandes visiones. La primera de ellas asocia a este ciclo vital con el deterioro. A partir de este enfoque surgen diversas investigaciones que consideran que la edad cronológica es determinante de un conjunto de cambios en la salud de las personas. La segunda perspectiva asocia a la vejez con las rupturas sociales, colocando a las personas mayores en un lugar marginal y de poca utilidad. Finalmente, la tercera visión concibe a la vejez como una carga social.

En oposición a estos enfoques, surgen miradas más actuales que demuestran que, tal como otros ciclos vitales, la vejez no puede ser pensada de forma homogénea. Las personas envejecen de diferentes formas. Sin embargo, a pesar de estos avances, se observa la existencia de diversas manifestaciones de edadismo que siguen sosteniendo estereotipos y prejuicios hacia las personas mayores (Bravo-Segal, 2018). Al respecto, en un relevamiento realizado en 57 países (Officer et.al., 2020) se observó que uno de cada dos participantes presentaba actitudes moderada o altamente edadistas. Esto constituye un grave peligro, ya que estas actitudes negativas generan comportamientos que discriminan y refuerzan los estereotipos asociados a la vejez.

La jubilación conlleva un conjunto de cambios en la vida de las personas. Por un lado, permite dejar de lado aquellos aspectos que resultaban incómodos del trabajo, así como



también el disponer de más tiempo para hacer lo que se desea (Forteza, 1990). Como contracara, generalmente conlleva la necesidad de reestructurar una rutina que previamente se encontraba atravesada por la actividad laboral, modificaciones en los ingresos económicos y la construcción de nuevos roles sociales (Téllez Rivera & Reyes Montoya, 2004). El concepto de adaptación a la jubilación refiere al proceso por medio del cual las personas mayores afrontan estos cambios. Cabe destacar, sin embargo, que la adaptación a la jubilación no se da de igual forma para todas las personas. Tal como señalan Aymerich Andreu, Planes Pedra y Gras Pérez (2010), existen distintos aspectos que intervienen en la forma en que las personas logran adaptarse a la jubilación. Al igual que la vejez como ciclo vital, la jubilación tampoco es vivenciada de forma equivalente por todas las personas mayores. Al respecto, diversos estudios encontraron resultados que dieron cuenta de que en este proceso de vivencia subjetiva intervienen múltiples variables, tales como el entorno social, los estilos de afrontamiento, los rasgos de personalidad, el género, las actitudes y significados hacia la jubilación y las redes de apoyo social (Robinson, Demetre & Corney, 2010; Hermida, Tartaglini, Feldberg, Stefani, 2017; Topa & Pra, 2018; Haslam et.al, 2019). Asimismo, Henning et al. (2019) observaron que quienes presentaban una menor identificación e involucramiento con su último trabajo, lograban una mejor adaptación a los cambios asociados a la jubilación.

Adaptarse a la jubilación implica, entre otras cuestiones, la posibilidad de desarrollar nuevas actividades que les resulten significativas y favorezcan su participación social y la construcción de hábitos saludables. Paradójicamente, a pesar de que la jubilación sea uno de los sucesos vitales que más cambios puede generar en la vida de las personas, su proceso de adaptación suele ser invisibilizado (Sir Retamales, 2018). Mientras que otros eventos vitales suelen ser vistos como un comienzo, la jubilación socialmente suele ser concebida como el cierre de la etapa laboral. Sumado a esto, las creencias estereotipadas acerca de la vejez, sostenidas socialmente, condicionan el comportamiento y la proyección de las personas mayores para esta nueva etapa vital (Gómez Carroza & León del Barco, 2010).

Como consecuencia de esto, generalmente las personas llegan al momento de jubilarse sin haber planificado. Generar un proceso de preparación para la jubilación permite construir herramientas que faciliten la adaptación frente a los cambios que esta etapa conlleva y favorezcan la construcción de nuevos proyectos (Lowis, Edwards & Burton, 2009). D'Angelo Hernández (2003) define a los proyectos de vida como estructuras psicológicas que expresan las direcciones esenciales de la persona en un contexto social. Para el autor, las características de este proyecto determinan la apertura de la persona hacia el futuro. No se trata de un proyecto cristalizado, sino que se resignifica con los diversos cambios que se van dando a lo largo de la vida, motivo por el cual implica reajustes de forma constante. A su vez, este proyecto vital y los cambios que se van dando, se traducen en el uso del tiempo. Al respecto, se debe considerar que las elecciones de actividades tendrán que ver con los intereses, necesidades y también con aquello que es valorado en el contexto social en el que se desenvuelve ese sujeto. Es allí, justamente,

donde la jubilación constituye un desafío. Genera la necesidad de dar lugar a un nuevo uso del tiempo más allá del trabajo, actividad socialmente valorada. Esta tarea no resulta sencilla, en la medida en que se deben atravesar diversos interrogantes tales como el significado de la productividad, la utilidad del tiempo y los matices entre la cantidad y la calidad de las actividades que se desean y pueden realizar.

El Modelo teórico operativo en orientación (Gavilán, 2006), considera que la orientación es un proceso que se puede dar a lo largo de toda la vida favoreciendo, a través de diversas intervenciones desde la psicología, el acompañamiento en las transiciones o cambios para que los sujetos puedan elaborar proyectos. Sobre este marco teórico, en la investigación realizada por Ciano y Gavilán (2010) se observó que las personas mayores participantes del estudio ponderaban la necesidad de seguir generando proyectos para esta nueva etapa vital. Frente a este camino, los programas de acompañamiento y preparación para la jubilación pueden resultar un espacio de ayuda para que los jubilados puedan repensarse y construir nuevos proyectos, acordes a las posibilidades e intereses de los participantes (Limón Mendizabal, 1993).

## **5. Reflexiones finales**

El envejecimiento de la población plantea importantes implicaciones para la sociedad, los negocios, los mercados laborales y los sistemas de pensiones. Comprender y abordar adecuadamente estos desafíos es esencial para promover una participación social y laboral activa y saludable de las personas mayores en la sociedad. Debido a la complejidad del fenómeno y la heterogeneidad de las personas mayores, las vivencias y experiencias son diversas y multidimensionales. Por ello, se destaca la necesidad de generar perspectivas que no reduzcan a los individuos a su edad biológica, sino a sus posibilidades, voluntades y deseos. No existe un camino único frente al envejecimiento y el trabajo, este se encontrará atravesado por múltiples variables que deben ser consideradas.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que en la actualidad no siempre se encuentra un correlato social a las diversas necesidades de este sector etario. Es por ello que se debe dar lugar a una mayor visibilización sobre la temática, que se traduzca también en prácticas concretas. En el ámbito organizacional, se vuelve necesaria la inclusión de la gestión del envejecimiento, contemplando las dimensiones vinculadas a la salud y la seguridad en el trabajo. A nivel social, resulta fundamental trabajar en relación a la mitigación de la discriminación por la edad, y también en la construcción y desarrollo de políticas y estrategias que favorezcan la participación social y laboral de la población, así como su bienestar y calidad de vida.

Finalmente, se destaca la necesidad de seguir generando espacios de debate que favorezcan la construcción de reflexiones acerca de un fenómeno que resulta dinámico, tanto por los cambios propios del contexto, como del propio grupo etario.

## REFERENCIAS

- Alcover, C. M. (2021). Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. *Praxis Psy*, 22(35), 109-126. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.163>
- Alcover, C., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., Depolo, M. (2014). Bridge employment: An introduction and overview of the handbook. En C, Alcover, G. Topa, E. Parry, F. Fraccaroli & M. Depolo (Eds.) *Bridge Employment: A research handbook* (pp. 3 - 24). New York: Routledge.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de población*, 25, 83-96. [https://www.researchgate.net/publication/26420926\\_La\\_centralidad\\_del\\_trabajo\\_hoy](https://www.researchgate.net/publication/26420926_La_centralidad_del_trabajo_hoy)
- Aymerich Andreu, M., Planes Pedra, M & Gras Pérez, M.E. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Anales de Psicología*, 26(1), 80-88.
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Bravo-Segal, S. (2018). Edadismo en medios masivos de comunicación: una forma de maltrato discursivo hacia las personas mayores. *Discurso & Sociedad*, 12(1), 1-28.
- Cahill, K., & Quinn, J. (2014). A Balanced Look at Self-Employment Transitions Later in Life. *Public Policy & Aging Report*, 24, 134-140. <https://doi.org/10.1093/ppar/pru040>
- Ciano, N. & Gavilan, M. (2010). Elaboración de proyectos en adultos mayores: aportes de la orientación. *Orientación y Sociedad*, 10, 1-20.
- Cintra, T., Ribeiro, D., & Andrade, A. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 277-287. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i2p277-287>
- CEPAL -Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (2022). *Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores* (LC/CRE.5/3), Santiago.
- D'Angelo Hernández, O. (2003). *Proyecto de vida y desarrollo integral humano*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), 1-31.

- De Souza, L., Queiroz, B., & Skirbekk, V. (2019). Trends in health and retirement in Latin America: Are older workers healthy enough to extend their working lives? *The Journal of the Economics of Ageing*, 13, 72-83. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2018.03.008>
- Dendinger, V., Adams, G., & Jacobson, J. (2005). Reason for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self - efficacy of bridge employees. *International Journal of Aging & Human Development*, 61(1) 21-35. <https://doi.org/10.2190/K8KU-46LH-DTW5-44TU>
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2019). Job strain in working retirees in Europe: a latent class analysis. *Ageing & Society*, 40(9). 2040-2060. <https://doi.org/10.1017/S0144686X19000473>
- Dubet F., & Martuccelli, D. (2000). *¿En qué sociedad vivimos?* Buenos Aires: Losada.
- European Agency for Safety and Health at Work, (EU-OSHA). (2016). *Safer and healthier work at any age. Final overall analysis report.* <http://dx.doi.org/10.2802/478560>
- Fasbender, U., Deller, J. Wang, M., & Wiernik, B. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3). 215-224. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>
- Feldman, D. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311. <https://doi.org/10.2307/258706>
- Forteza, J.A. (1990). La preparación para el retiro. *Anales de Psicología*, 6 (2), 101-114.
- Gavilán, M. (2006). *La transformación de la Orientación Vocacional. Hacia un nuevo paradigma.* Rosario: HomoSapiens.
- García, A.V.M. (2000). Diez visiones sobre la vejez: del enfoque deficitario y de deterioro al enfoque positivo. *Revista de educación*, 323, 161-182.
- Gobeski, K., & Beehr, T. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401-425. <https://doi.org/10.1002/job.547>
- Gómez Carroza, T. y León Del Barco, B. (2010). Estereotipos de los ancianos: percepción de los ancianos sobre sí mismos y sobre su grupo. *Apuntes de Psicología*, 28 (1), 5-18.
- Gray-Gariazzo, Nora, Sisto-Campos, Vicente, Basualto-Cárcamo, Cynthia, & Rivera-Tovar, María Alejandra. (2019). Extension of working life and implications for occupational

health in Chile. *Revista de la Facultad de Medicina*, 67(4), 691-695. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.72898>

Haslam, C., Steffens, N.K., Branscombe, N.R., Haslam, A.S. Cruwys, T. Lam et.al. (2019). The importance of social groups for retirement adjustment: evidence, application, and policy implications of the social identity model of identity change. *Social Issues and Policy Review*, 13(1), 93-124.

Henning, G., Stenling, A., Tafvelin, S., Hansson, I., Kivi, M., Johansson, B. et. Al (2019). Pre retirement Work Motivation and Subsequent Retirement Adjustment: A Self-Determination Theory Perspective. *Work, Aging and Retirement*. 20(20), 1-15.

Hermida, P.D., Tartaglini, M.F., Feldberg, C. & Stefani, D. (2017). El papel de las redes de apoyo social frente al desarrollo de trastornos psicofisiológicos asociados a la jubilación. *Revista Argentina de Geriátria y Gerontología*, 31(2), 35-41.

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

Londoño-Moreno, A. M., & Díaz-Bambula, F. (2019). Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas*, 18(2). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508>

Lowis, M. J., Edwards, A. C., & Burton, M. (2009). Coping with retirement: Wellbeing, health and religion. *Journal of Psychology*, 143(4), 427-448.

Ministerio de Desarrollo Social (2020). *Encuesta Casen 2020 en Pandemia*. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>

Mulvaney, M. (2019). Career and Non-Career Bridge Employment Intentions of Local Government Professionals. *Public Organization Review*, 20, 477 - 493. <https://doi.org/10.1007/s11115-019-00454-4>

Mutual de Seguridad CChC & Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos, Universidad de Valparaíso. (2020). *Guía para la gestión del envejecimiento de la fuerza laboral desde la perspectiva de la ergonomía, seguridad y salud ocupacional*. Proyecto de Investigación Superintendencia de Seguridad Social (SUSES0). Santiago, Chile. ISBN: 978-956-7118-17-5.

Observatorio del Envejecimiento (2021a). *Envejecimiento, enfermedades crónicas y factores de riesgo: una mirada en el tiempo*. <https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2021/06/Reporte-Envejecimiento-enfermedades-cro%CC%81nicas-y-factores-de-riesgo.pdf>

- Officer, A., Thiagarajan, J.A., Schneiders, M.L., Nash, P. & de la Fuente-Núñez, V. (2020). Ageism, healthy life expectancy and population ageing: how are they related? *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(9), 3159.
- Pérez Ortiz, L. (2006). Jubilación, género y envejecimiento. En J. Giró Miranda (Coord.) *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo* (pp.89-112). España: Breogán.
- Rentería, E. (2019). *Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. <https://libros.univalle.edu.co/index.php/programaeditorial/catalog/view/458/184/1789-1>
- Revtiuk, Y. & Erdeli-Klyap, O. (2019). On the factors associated with bridge employment in Ukraine. *Journal of Insurance, Financial Markets and Consumer Protection*, 33(3), 95-108 <http://dx.doi.org/10.32078/JOIN.33.07>
- Robinson, O. C., Demetre, J. D., & Corney, R. (2010). *Personality and retirement: Exploring the links between the big five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. Personality and Individual Differences*, 48, 792-797.
- Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. En G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.). *Retirement: Reasons, Processes, and Results*. (pp. 215-241). New York: Springer.
- Sir Retamales, H.N. (2018). ¿Hay algún afuera del trabajo? Biomedicina, trabajo y vejez en Chile. *Sociológica*, 33(94), 203-234.
- Téllez Rivera, V. & Reyes Montoya, D. (2004). Jubilación, envejecimiento y espacios alternativos de participación social. *Rev. Santiago*, 104, 102-105.
- Topa, G. & Pra, I. (2018). Retirement adjustment quality: optimism and self-efficacy as antecedents of resource accumulation. *Applied Research in Quality of Life*, 13(4), 1015-1035.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 351-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>
- Viviani, C. A., Bravo, G., Lavallière, M., Arezes, P. M., Martínez, M., Dianat, I., Bragança, S., & Castellucci, H. I. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work (Reading, Mass.)*, 68(3), 577-618. <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>

Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology*, 93(4), 8-18. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>

Zitikytė, K. (2019). To Work or not to Work: Factors Affecting Bridge Employment beyond retirement, Case of Lithuania. *Ekonomika*, 98(2), 33-54. <https://doi.org/10.15388/Ekon.2019.2.3>