

Carlos María Alcover • Angélica María Londoño Moreno
Editores

Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores

Investigación y práctica en Iberoamérica



Programa  Editorial

El envejecimiento de la fuerza de trabajo debido a los cambios sociodemográficos globales plantea un conjunto de retos y de oportunidades cuya gestión es compleja y cuyos resultados pueden traer consigo consecuencias muy diversas para las personas y para las organizaciones. En los últimos años se ha promovido una serie variada de políticas y prácticas de recursos humanos orientada a la gestión de la diversidad de edades, y en particular, a facilitar y promover el envejecimiento activo en el trabajo, que conlleve a la permanencia de los trabajadores mayores en los mercados de trabajo y a la prolongación de la actividad laboral más allá incluso de las edades legales o habituales de retiro.

Con esta monografía internacional se pretende presentar un amplio y variado panorama sobre los resultados de investigación y las propuestas de intervención en el ámbito de la gestión de la edad, el trabajo y el envejecimiento, de investigadoras e investigadores de seis países de Iberoamérica; en un esfuerzo por visibilizar la complejidad y la actualidad de los trabajadores mayores en los mercados de trabajo Iberoamericanos en torno a la salud, el bienestar, la calidad de vida y la preparación para la jubilación. A espera no solo de transmitir y compartir el trabajo realizado hasta el momento, sino también despertar el interés de otros investigadores por este ámbito, uno de los más relevantes actualmente y en las próximas décadas debido a las estimaciones sobre envejecimiento y los cambios sociodemográficos asociados.



Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores

Investigación y práctica en Iberoamérica



Colección Psicología
Psicología del trabajo

Alcover, Carlos María

Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores: investigación y práctica en Iberoamérica / Carlos María Alcover, Angélica María Londoño Moreno, Editores.

Cali : Universidad del Valle - Programa Editorial, 2023.

416 páginas; 17 * 24 cm. -- (Colección: Psicología - Psicología del trabajo)

1. Jubilación -- 2. Calidad de vida -- 3. Aspectos psicosociales -- 4. Adultos mayores -- 5. Iberoamérica

155.672 CDD. 22 ed.

A355

Universidad del Valle - Biblioteca Mario Carvajal

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores: Investigación y práctica en Iberoamérica

Editores: Carlos-María Alcover, Angélica María Londoño Moreno

ISBN: 978-958-507-105-6

ISBN-Pdf: 978-958-507-106-3

ISBN-Epub: 978-958-507-107-0

DOI: 10.25100/peu.5071056

Colección: Psicología-Psicología del Trabajo

Primera edición

© Universidad del Valle

© Editores

Diseño de carátula: Ingrid Vanessa Donneys Embus

Diagramación: Hugo H. Ordóñez Nievas

Corrección de estilo: Daniel Hurtado Huaca

Esta publicación fue sometida al proceso de evaluación de pares externos para garantizar altos estándares académicos.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Prohibida la reproducción total o parcial en cualquier forma, o por cualquier medio, sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

Cali, Colombia, enero de 2024

Carlos María Alcover ▪ Angélica María Londoño Moreno
Editores

**Bienestar, salud, calidad de vida
y preparación para el retiro de
los trabajadores mayores**

Investigación y práctica en Iberoamérica



Colección Psicología
Psicología del trabajo

PREFACIO

SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA RELACIÓN TRABAJO, EDAD Y RETIRO EN LA ACTUALIDAD

Erico Rentería-Pérez

Universidad del Valle, Colombia. Universidad Federal de Bahía, Brasil.
erico.renteria@correounivalle.edu.co

Escribir el prefacio del libro *Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de trabajadores mayores: investigación y práctica en Iberoamérica*, primero en su género para el caso iberoamericano como producción colectiva y primero de la Red Iberoamericana de Estudios sobre Jubilación, Trabajo y Envejecimiento, creada en el marco de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RI-POT), es un honor, pero sobre todo por tratarse de un momento clave por las implicaciones que este campo-tema (Spink, 2007) tiene actualmente. Los editores y coautores nos ponen al frente un libro pluralista, con repertorios amplios, resultado de investigaciones y de reflexiones conceptuales derivadas de las prácticas de quienes están inmersos en los problemas y fenómenos implicados. A todo esto, se suma el Programa Editorial de la Universidad del Valle, que como parte de la colección “Psicología Organizacional y del Trabajo” viene apoyando estas formas de producción de conocimiento, divulgación y apropiación del mismo, como aporte social no solo regional, sino nacional e internacional. Sea entonces el momento para presentar algunas ideas de la relevancia y pertinencia de esta obra.

El mundo del trabajo, en singular o en plural (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018), se mantiene, en el modelo socioeconómico de producción y productividad actual, desde hace más de dos siglos, como uno de los fundantes ontológicos y organizadores de vida en los planos individuales o sociales, del cual generamos no solo referenciales de identidad, inclusión, exclusión y ubicación social, sino otros elementos claves de los cuales derivamos insumos para nuestro bienestar y calidad de vida. En este marco socioeconómico y cultural, existe —con diversas denominaciones o acepciones— la “edad económicamente activa o productiva” a la que corresponde una época de producción y de inserción en el mundo del trabajo para quienes deban asumir, de manera voluntaria u obligatoria, esta dimensión de la vida por motivos como haber terminado procesos de educación “formal” conducentes a alguna forma de certificación académica, así como para otros que, no habiendo terminado o por falta de acceso, deben igualmente asumir su propio sostenimiento económico. A estos grupos se suman, cada vez más, otros que a pesar de la edad deben continuar trabajando por falta de garantías o protección social, como la jubilación o la pensión. En cualquiera de los casos la denominada “edad económicamente activa” se circunscribe generalmente en un rango entre el inicio de la mayoría de edad y el inicio de la vejez, en un marco referencial ligado al mundo del empleo tradicional, contexto normativo que no aplica para todas las personas de la misma manera, por sus rangos de edad, por sus opciones concretas, o por los tipos de economía donde se trabaja. Lo anterior implica necesariamente la dimensión del orden de lo económico-político-social establecido principalmente desde modelos de bio y geopolítica, como en el caso generado por la denominada pandemia por COVID-19 (Rentería-Pérez y Díaz-Bambula, 2020).

El referido mundo del trabajo se caracteriza actualmente por tendencias y formas de reinstitucionalización como la fragmentación, deslaboralización, precarización y vulnerabilidad o desprotección en las condiciones de contratación, lo que necesariamente afecta la empleabilidad y la inserción social en y por el trabajo; así como el acceso a circuitos de producción y consumo (Castel, 2000, 2009, 2010; Rentería, 2019). Cabe preguntarse, entonces, por algunos problemas derivados como empleo-desempleo-ocupación, inserción-movilidad-reingreso-retiro, salario-ingresos-pensiones, empleabilidad y carrera, sectores de

ocupación-modalidades de trabajo-contratación, dualidad del mundo del trabajo-problemas estructurales por grupos etarios, cualificación-competencias-obsolescencias, seguridad social-protección-desprotección, economías formal-informal-ilegal-mixta y formas de interacción presencialidad-no presencialidad-virtualidad-trabajo remoto, entre otros.

El panorama anterior afecta a todos los grupos sociales que hacen parte del mundo del trabajo y de la llamada “edad económicamente activa o productiva”, de formas diferentes. Algunos encuentran y mantienen la condición de inclusión y otros son marginados por criterios diversos. Uno de estos es la edad, que es usada como referente para presentar explicaciones o justificaciones dirigidas específicamente a grupos tales como “jóvenes”, “adultos”, “adultos mayores”. Otros criterios implican otras formas de categorización social como “mujeres”, “discapacitados”, “bachilleres”, “profesionales”, “informales”, “empleados”, entre otros. En cualquier caso, se trata de cuasigrupos (Mayer, 1987) clasificatorios, o formas de designación externa que generalmente fuerzan el aglutinamiento de personas sin que necesariamente se cualifique en qué grado o qué tanto las afirmaciones son válidas para todos o en cuales casos sí son, o no, adecuadas.

Algunos elementos adicionales en este panorama sobre el mundo del trabajo corresponden al incremento exponencial de las tecnologías de telecomunicaciones, que a su vez facilitan la intensificación del procesamiento y distribución de información. Esto en el marco de la denominada revolución 4.0 (Alcover, 2020), así como de la denominada *New Public Management* (NPG) (Blanch, 2014), que como modelo de gestión implica la aplicación de indicadores de gestión similares para todos los campos de actividad de las organizaciones y relaciones sociales de trabajo.

Las tendencias y el contexto referidos hasta ahora, dan un lugar especial al libro que se presenta y que centra su atención en un grupo etario específico a manera de cuasigrupo clasificatorio que son los(as) trabajadores(as) mayores. Personas que por su rango de edad son reconocidas a través de diversas categorías sociales como “viejas”, “veteranas”, “antiguos”, “jubilados” o “jubilables”, pero que, en cualquier caso y dependiendo de las taxonomías sociales y jurídicas de cada país y en función de las relaciones y condiciones de trabajo, se enmarcan en rangos de edad muy amplios. En este orden de ideas, una de las primeras cuestiones

que nos muestra este campo-tema es: ¿a qué denominamos trabajador mayor? Las respuestas podrían darse en función de la edad, de etapas de relaciones de trabajo como actividad, retiro o jubilación, o de vejez. Parte de las lecturas posibles para ampliar nuestra comprensión del fenómeno y del problema se encuentra en los capítulos del libro que presentan investigaciones, reflexiones e intervenciones desde diferentes campos y con diversos rangos de edad. De esta forma, el problema de la discriminación por edad o *ageismo* (da Silva y Helal, 2019¹) pasa a un lugar diferente al mostrar reflexiones específicas sobre: competencias o habilidades blandas o duras por rangos de edad; actualización o vigencia de las personas en segmentos específicos de mercados de trabajo; *parking*² u obsolescencia; formas de convivencia intergeneracional; desafíos sociodemográficos del envejecimiento; edad subjetiva, social; capacidad de trabajo percibida o real, dependiendo de las condiciones concretas de las opciones de trabajo; así como la tendencia mundial en las últimas cinco décadas al incremento de la longevidad y el envejecimiento, aunque no necesariamente estén acompañados de calidad de vida similar para todos.

Otra de las grandes discusiones aportes del libro en este campo-tema, es la discusión sobre jubilación o retiro, cualificada por preguntas como si es posible optar de manera voluntaria o involuntaria y también de qué sucede con quiénes, por las condiciones de trabajo a lo largo de su vida en la llamada “edad económicamente activa o productiva”, no tuvieron o no contaron con condiciones para asegurar pensiones de jubilación o de vejez en contextos de estados sociales de protección cuyo modelo ha sido el empleo tradicional. Es decir, se trata de un problema de condiciones legales y económicas de protección social, que, si bien cambian por edad y montos entre países, marcan de alguna manera los rangos de edad en los cuales se establecen categorías como trabajadores mayores, viejos o jubilables, en marcos de la economía formal, principalmente. En ese sentido, nociones como retiro temprano o tardío, o jubilación por vejez pasan a ser cuestionadas por condiciones concretas de trayectorias, de carreras y de empleabilidad en contextos de economías formales, informales, ile-

¹ Ver, además, el capítulo 4 de este libro.

² Noción utilizada por el profesor Sigmar Malvezzi, de la Universidad de São Paulo, Brasil, para referir la condición de estar parado hasta que alguien decida activar el vehículo de nuevo (comunicación personal, 2010).

gales o mixtas y al mismo tiempo implican el cuestionamiento sobre qué tanto categorías como jubilación aplican para personas cuyas actividades ocupacionales o de trabajo estuvieron en la dimensión de la informalidad, o marcadas por formas de fragmentación y deslaboralización que afectan la denominada protección social en proyección de jubilación en el modelo económico actual.

El impacto sobre la calidad de vida y múltiples dimensiones y esferas sociales y personales, es diferente por grupos y sectores sociales y al mismo tiempo llama la atención sobre la vigencia y pertinencia de las categorías que se usan para dar cuenta de esta etapa de la vida, implicando a su vez la revisión de conceptos o categorías como poscarrera o posjubilación para personas mayores que no han tenido o no tendrán acceso a esas condiciones de protección social ligadas a la edad, debido a sus condiciones previas de trabajo, o a largo de sus vidas laborales.

Más allá de la dimensión económica y de protección en salud —que no pierden su importancia—, derivadas del mundo del trabajo y particularmente en diversas edades, las implicaciones son de diversos órdenes como la salud mental y física, el bienestar general, la calidad de vida, la dignidad, las condiciones físicas o de competencias reales para poder atender demandas y requerimientos actuales o futuros, la certidumbre-seguridad-inseguridad sobre el presente y el futuro, aspectos estos que configuran una complejidad psicosocial amplia y al mismo tiempo representan paradojas para quienes hacen parte de los diversos cuasigrupos relacionados con la edad, el envejecimiento y el retiro.

El libro pone ante el lector reflexiones que tocan muchas de estas cuestiones en los planos conceptuales, de investigación aplicada e intervención, lo que le da al lector interesado en el campo-tema la posibilidad de aproximarse a un fenómeno cada vez más relevante y problemático históricamente y a nivel económico, social y de calidad de vida.

Finalmente, la referencia del título a “investigación y práctica en Iberoamérica” es una invitación a reconocer el panorama y avances presentados desde seis países por 24 autores(as) que abordan específicamente temáticas específicas y amplias sobre: bienestar, satisfacción, salud, calidad de vida, retiro, afrontamiento, jubilación, investigación, prácticas e intervención, seguridad laboral, actitudes y percepción, carrera, competencias blandas o duras, rangos de edad, empleo-trabajo-ocupación,

trabajo informal, ingresos, empleadores, sectores de ocupación, condiciones de trabajo, tecnología y COVID-19. Sea una oportunidad y una invitación para que los lectores y lectoras amplíen sus repertorios de comprensión y de actuación sobre el campo y los fenómenos y problemáticas implicadas.

REFERENCIAS

- Alcover, C.-M. (2020). *Empleo sostenible: Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Díaz de Santos.
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>
- Castel, R. (2000). As transformações da questão social. En R. Castel, L. Wanderley, S. Paugam y M. Belfiore-Wanderley, *Desigualdade e a questão social* (pp. 235-264). EDUC.
- Castel, R. (2009). *Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Mayer, A. (1987). A importância dos “quase-grupos” no estudo das sociedades complexas. En B. Feldman-Bianco (org.), *Antropologia das sociedades contemporâneas* (pp. 127-158). Global Editora.
- 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*. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://libros.univalle.edu.co/index.php/programaeditorial/catalog/view/458/184/5049>
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, Número especial, 129-147. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11756>
- Rentería-Pérez, E. y Díaz-Bambula, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación: reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia. En N. Molina (ed.), *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos poscuarentena en*

Colombia (pp. 51-63). Ascofapsi. [https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Psicologia-contextos-COVID-19_web\(1\).pdf](https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Psicologia-contextos-COVID-19_web(1).pdf)

da Silva, R. y Helal, D. (2019). Ageismo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, 9(1), 187-197. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>

Spink, P. (2007). Replanteando la investigación de campo: relatos y lugares. *Fermentum*, 17(50), 561-574. <https://www.redalyc.org/pdf/705/70505006.pdf>

CONTENIDO

PARTE I INTRODUCCIÓN 19

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 1 Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores: situación actual e introducción a la práctica y la investigación en Iberoamérica <i>Angélica María Londoño Moreno, Carlos-María Alcover</i> | 21 |
|--|-----------|

PARTE II EMPLEO SOSTENIBLE Y BIENESTAR Y SALUD 55

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 2 Impacto de la seguridad laboral en las actitudes hacia la carrera laboral tardía en trabajadores(as) chilenos(as) mayores de 45 años <i>Mariana Bargsted, Jesús Yeves</i> | 57 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 3 La percepción de los gerentes brasileños sobre las competencias duras y blandas: un análisis comparativo en función del rango de edad <i>Lucia Helena de Freitas Pinho França, Silvia Miranda Amorim</i> | 97 |
|---|-----------|

CAPÍTULO 4

Análisis prospectivo del impacto de la inteligencia artificial,
la robótica y la automatización en el trabajo, el empleo y la
jubilación involuntaria de las personas mayores de 50 años en España

Carlos-María Alcover 121

PARTE III
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN
TRABAJADORES MAYORES

165

CAPÍTULO 5

Factores asociados a la percepción de salud de trabajadores
informales mayores que laboran en la periferia de Medellín, Colombia

Carlos Robledo Marín, Doris Cardona Arango 167

CAPÍTULO 6

Condiciones de trabajo y bienestar laboral en profesores(as)
menores y mayores de 50 años de una universidad pública colombiana

*Angélica María Londoño-Moreno, Fátima Díaz-Bambula, Erico
Rentería-Pérez, Efraín García-Sánchez* 195

CAPÍTULO 7

El impacto del COVID-19 en los trabajadores mayores
brasileños: una encuesta de la empresa Maturi

Juliana Seidl 221

CAPÍTULO 8

Situación laboral y calidad de vida en adultos mayores: más
allá del desempeño de una actividad laboral remunerada en
el contexto mexicano

*Nancy P. Castro Zazueta, Ezequiel Ramírez Lira, Rosa M. Meda
Lara, Ramona Romero Segovia* 247

PARTE IV
PREPARACIÓN PARA EL RETIRO Y BIENESTAR
279

CAPÍTULO 9
Estrategias de afrontamiento psicológico utilizadas por
servidores públicos jubilados, en el contexto brasileño
Marcos Henrique Antunes, Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré 281

CAPÍTULO 10
La importancia del programa de preparación para el retiro
en el contexto de la vida académica: la experiencia de UFF y UFSCar
Wilson José Alves Pedro, Janes Santos Herdy 311

CAPÍTULO 11
Significados acerca de la jubilación y el bienestar psicológico
en adultos mayores argentinos
Paula Daniela Hermida, Silvia Deborah Ofman. 337

CAPÍTULO 12
Propuesta de intervención para la mejora del bienestar y de
la satisfacción de vida en la jubilación
Samantha de Toledo Martins Boehs, Silvia Miranda Amorim 355

PARTE V
CONCLUSIONES
381

CAPÍTULO 13
Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro
de los trabajadores mayores: balance y perspectivas de
futuro para la práctica y la investigación en Iberoamérica
Carlos-María Alcover, Angélica María Londoño Moreno 383

Parte I

Introducción

CAPÍTULO 1

BIENESTAR, SALUD, CALIDAD DE VIDA Y PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES MAYORES: SITUACIÓN ACTUAL E INTRODUCCIÓN A LA PRÁCTICA Y LA INVESTIGACIÓN EN IBEROAMÉRICA

Angélica María Londoño Moreno, Ph. D. (c)

Universidad del Valle, Colombia
londono.angelica@correounivalle.edu.co

Carlos-María Alcover, Ph. D.

Universidad Rey Juan Carlos, España; M-NEW, Chile³
carlosmaria.alcover@urjc.es

INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población a nivel mundial se enmarca en el contexto de una transición demográfica que, aunque presenta variaciones a través de los diferentes continentes y regiones, tiene un efecto directo en la configuración de las sociedades. En términos globales, continúa incrementándose la población mundial (aunque a un ritmo inferior al de años anteriores), la fertilidad en general se estabiliza (con aumentos en diferentes zonas del mundo y disminuciones en los países más desarrollados), se incrementa la longevidad debido a la mayor esperanza de

³ Investigador Senior del Núcleo Milenio sobre la Evolución del Trabajo (M-NEW), Chile.

vida y como consecuencia de todo ello, la población envejece (United Nations, 2019).

Alcover (2021b) ha mencionado que, en términos globales, de los 7713 millones de personas que vivían en el mundo en 2019, se estima que se alcanzarán los 8548 millones en 2030 y los 9735 en 2050. En lo que respecta a América Latina y el Caribe, la progresión estimada será de 648 en 2019 a 706 y 762 millones en esos mismos años. En cuanto al porcentaje de población de más de 65 años, las estimaciones también son crecientes. En el mundo, en 2019, un 9,1 % ya formaba parte de ese grupo de edad y se estima que en 2030 será de 11,7 % y en 2050, 15,9 %. En América Latina y el Caribe, en 2019 la población mayor de 65 años representaba un 8,7 %, en 2030 se espera que alcance el 12 % y en 2050 llegará al 19 % (United Nations, 2019). Como puede comprobarse, se doblará en solo 30 años el número de personas del grupo de más edad y el incremento en esta región será mucho mayor que en el global del mundo, superándolo en más de 3 puntos porcentuales.

En cuanto a las estimaciones sobre la esperanza de vida, los datos también indican la tendencia a una mayor longevidad. En la Tabla 1 se muestra esta tendencia.

Tabla 1. Esperanza de vida al nacer (años) en 2019 y 2050.

En conjunto, estos datos muestran que en apenas 30 años la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe pasarán de tener menos de un 5 % de su población total de personas mayores de 65 años a estar por encima del 15 % en promedio (United Nations, 2019). Ante este escenario demográfico, resulta inevitable identificar y analizar los factores que pueden incidir en el bienestar, la salud y la seguridad de una fuerza de trabajo envejecida (Crawford *et al.*, 2010; Poscia *et al.*, 2016), así como

| | 2019 | | | 2050 | | |
|----------------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Mundo | 70,2 | 75,0 | 72,6 | 74,8 | 79,4 | 77,1 |
| América Latina y el Caribe | 72,3 | 78,7 | 75,5 | 78,5 | 83,2 | 80,9 |
| Europa y América del Norte | 75,7 | 81,7 | 78,7 | 80,9 | 85,5 | 83,2 |

Fuente: United Nations (2019).

abordar las estrategias que pueden facilitar y potenciar un envejecimiento activo en el trabajo (Zacher *et al.*, 2018) y preparar para la jubilación (Alcover, 2020a).

En el contexto internacional de los países donde el envejecimiento comenzó a ser un problema hace dos o tres décadas, las políticas y prácticas implementadas han tendido a cambiar desde una perspectiva que privilegiaba el retiro laboral temprano a otra que promoviera la permanencia de los trabajadores mayores en los mercados de trabajo, el progresivo retraso de las edades de jubilación y la prolongación de la actividad laboral más allá incluso de las edades legales o habituales de retiro (Alcover *et al.*, 2014a; Wang y Shultz, 2010). De acuerdo con Alcover *et al.* (2014b) la tendencia a prolongar la vida de trabajo a través de modalidades alternativas de empleo, tales como el trabajo autónomo, el emprendimiento o el empleo puente, tiene como una de sus principales consecuencias el cambio del concepto de trayectoria por el de transiciones para definir el ciclo vital de trabajo de las personas (Elder y Johnson, 2003; Lindwall *et al.*, 2017). Esto significa que las tradicionales etapas de la carrera profesional, bien definidas por la edad y cerradas en sus límites, y la línea que tradicionalmente dividía la vida de las personas asalariadas entre el tiempo de la vida laboral-profesional y el tiempo de la jubilación, tienden a borrarse (Alcover, 2020b). Pero, al mismo tiempo, esta tendencia también deriva en una fuerza de trabajo más envejecida, que tiene que contar con las condiciones de trabajo adecuadas para su correcto desempeño y el mantenimiento de su bienestar y salud a lo largo de las etapas medias y finales de la carrera, así como con mecanismos de apoyo y de prevención de riesgos laborales adaptados a sus necesidades específicas (Calzavara *et al.*, 2020; Strasser, 2017). Como consecuencia de todo ello, en la última década ha cobrado protagonismo en las organizaciones la implementación de un conjunto muy variado de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos orientadas a la diversidad de edad (Boehm *et al.*, 2021) y en particular, a facilitar y promover el envejecimiento activo en el trabajo (Zacher, 2015; Zacher *et al.*, 2018), cuyas principales características se resumen a continuación.

Estas políticas y prácticas orientadas hacia el envejecimiento activo en el trabajo constituyen una prioridad en la búsqueda del mejor ajuste persona-entorno de los trabajadores mayores y lograrlo es una respon-

sabilidad de los gobiernos, las organizaciones y los individuos (Kooij *et al.*, 2020). El envejecimiento activo en el trabajo depende de múltiples factores que pueden agruparse en cinco categorías (Zacher *et al.*, 2018): (a) individuales; (b) laborales; (c) grupales; (d) organizacionales; y (e) sociales o no relacionados con el trabajo. Este enfoque pone de manifiesto que el envejecimiento es un fenómeno multidimensional y multicausal y no se trata de un proceso exclusivamente biológico, ni siquiera únicamente individual, sino un proceso psicosocial en el que los contextos interpersonales, organizacionales, culturales y sociales más amplios desempeñan un papel fundamental en el modo en que una persona envejece (Alcover, 2020a). Las múltiples estrategias de intervención destinadas al envejecimiento activo en el trabajo incluyen aquellas que tratan de mejorar las condiciones de trabajo, los factores ergonómicos, las prácticas de gestión de recursos humanos, o las oportunidades de formación y recualificación, entre otras (puede verse un análisis más detallado en Alcover y Londoño, 2021). No obstante, las políticas y prácticas de envejecimiento activo deberán adaptarse a las características socioeconómicas, culturales y laborales de cada contexto (véase, p. ej., Fernández *et al.*, 2018) ya que las diferencias entre países obligan a esta contextualización y a adoptar enfoques contingentes. Sin duda, este enfoque contará con una relevancia en la investigación y la práctica en los próximos años (Zacher y Rudolph, 2017), dada la tendencia a aumentar las edades de jubilación y prolongar la vida laboral, propuestas que también tienen su protagonismo en debates planteados en diversos países del contexto iberoamericano, como ocurre, por ejemplo, en Chile (Madero-Cabib *et al.*, 2019) y que afecta en realidad a todo el continente (de Souza *et al.*, 2019).

En el contexto del envejecimiento activo en el trabajo se pueden identificar diferentes enfoques y planteamientos que tratan de dar respuestas eficaces para los trabajadores y las organizaciones ante los desafíos que plantea el envejecimiento de la fuerza de trabajo a corto y mediano plazo. El objetivo de este escrito es ofrecer un panorama amplio de la investigación y la práctica relacionadas con el bienestar, la salud, la calidad de vida y la preparación para el retiro de los trabajadores mayores llevadas a cabo en países de Iberoamérica. Y antes de presentar los contenidos se analizan brevemente las principales características de los tres ámbitos más representativos, articulados en torno al empleo sostenible y el

bienestar y la salud en trabajadores mayores, su calidad de vida laboral y la preparación para el retiro, en donde se resume también el estado de la investigación y la práctica en Iberoamérica a través de las publicaciones más representativas. En ningún caso esta revisión pretende ser exhaustiva; su objetivo es ofrecer una muestra de la diversidad de temas de investigación en este ámbito, realizada en los diferentes países por las y los investigadores más relevantes.

EMPLEO SOSTENIBLE Y BIENESTAR Y SALUD EN TRABAJADORES MAYORES

Según Kira *et al.* (2010), los recursos personales constituyen el núcleo del trabajo sostenible, puesto que el desarrollo de dichos recursos a través del aprendizaje promueve la capacidad de trabajo de las personas, al mismo tiempo que les permite adaptarse a los cambios y demandas de las tareas y de los entornos de trabajo. Así, el trabajo sostenible facilita también a las personas trasladar y combinar sus recursos personales de modo que puedan desarrollar nuevos medios para realizar contribuciones significativas en beneficio de sí mismas, las organizaciones, las comunidades y los entornos sociales más amplios (Kira y van Eijnatten, 2008).

A partir del enfoque del trabajo sostenible, el concepto relacionado de empleo sostenible es definido por tres aspectos: la empleabilidad, la capacidad de trabajo (*work ability*) y la vitalidad (Leppink *et al.*, 2016; van Vuuren *et al.*, 2011). El empleo sostenible significa que, a lo largo de su vida laboral, los trabajadores disponen de forma continua de condiciones posibles para realizar (y seguir realizando) su trabajo actual y futuro sin alterar su salud y bienestar (van der Klink *et al.*, 2010; van der Klink *et al.*, 2016). Esto implica contextos en donde se pueda hacer el trabajo en las condiciones óptimas, así como contar con la actitud y la motivación requeridas para hacer uso de forma realista de estas posibilidades brindadas por el contexto (van de Ven *et al.*, 2014). Este enfoque, al enfatizar la calidad de las condiciones de trabajo, pone de manifiesto el rol que desempeñan las organizaciones en el diseño de sistemas de trabajo sostenibles (Zink, 2014); en otras palabras, la necesidad de que los diseños de trabajo, desde una perspectiva sistémica, pongan en

consideración el ajuste de las condiciones de trabajo a las capacidades y características de los trabajadores, tomando como base sus competencias y capacidades, de acuerdo con los cambios en el transcurso del tiempo (Alcover, 2021c; Alcover, 2020b). Con base en estos planteamientos, Alcover (2016) propuso el constructo *capacidad de trabajo sostenible* para referirse a la percepción del trabajador mayor acerca de los recursos (personales, organizacionales, familiares y sociales) disponibles, del grado en que el contexto le facilita dicho trabajo; es decir, el desenvolvimiento de recursos personales en el trabajo por medio del aprendizaje, el desarrollo y el apoyo social, de la identidad laboral y los metaestereotipos de edad, combinación que influirá en sus niveles de autoeficacia personal y laboral percibidas. A su vez, la *capacidad de trabajo sostenible* tendrá efectos sobre cuatro variables de resultado: (a) actitudes laborales —como satisfacción, confianza, compromiso o intención de abandono—; (b) resultados y logros —es decir, rendimiento percibido, observado y objetivo, o logro de objetivos personales—; (c) bienestar y salud psicosocial —donde se incluyen bienestar psicológico, salud percibida, nivel de estrés, absentismo, etc.—; y (d) decisiones de carrera —cambiar de empleo o de organización, retiro temprano, empleo puente, jubilación, etc.— (para un desarrollo en detalle de este modelo, puede consultarse Alcover, 2020b).

Más recientemente, Fleuren *et al.* (2018, 2020) definen la empleabilidad sostenible como la capacidad del individuo para mantener, e incluso incrementar, su funcionamiento y su empleo a lo largo de su carrera laboral. Según Alcover (2021b), esta capacidad puede medirse mediante la combinación de nueve indicadores (el estado de salud percibido, la capacidad de trabajo [*work ability*], la necesidad de recuperación, la fatiga, la satisfacción laboral, la motivación para trabajar, la empleabilidad percibida, la brecha de habilidades y el desempeño laboral). Por medio de estos indicadores la empleabilidad sostenible muestra “lo bien que un individuo puede estar empleado en diferentes momentos de su vida laboral” (Fleuren *et al.*, 2020, p. 15). Para una revisión de la investigación sobre la empleabilidad sostenible y una propuesta de modelo integrador de este constructo, puede consultarse el reciente artículo de Alcover *et al.* (2021), así como la propuesta de intervenciones para potenciar la empleabilidad sostenible de los trabajadores mayores (Alcover, 2021a).

La investigación y la práctica sobre empleo sostenible y bienestar y salud en trabajadores mayores llevada a cabo en países de Iberoamérica se ha centrado fundamentalmente, en primer lugar, en el análisis de los factores que facilitan la permanencia en el empleo y que contribuyen a la satisfacción y el bienestar laboral. Así, por ejemplo, el estudio de Freitas y Gil (2020) identificó los factores intrínsecos y generativos del trabajo en el caso del profesorado universitario, mientras que el trabajo de Macêdo *et al.* (2019) se ocupó de analizar la incidencia de los factores propios del trabajo con la finalidad de continuar trabajando más allá del periodo legal (edad y tiempo) de la pensión en empleados públicos, ambos estudios realizados con muestras brasileñas. En el mismo sentido, Cabral *et al.* (2018) analizaron los motivos intrínsecos implicados en la continuidad de la vida laboral más allá de la jubilación en profesorado universitario en Portugal, y Giordiani *et al.* (2018) identificaron los factores que pueden contribuir al envejecimiento activo y la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores mayores en Brasil. Por su parte, Londoño-Moreno y Díaz-Bambula (2019) analizaron el papel desempeñado por los empleos puente o poscarrera en la facilitación de una identidad puente entre el empleo de carrera y la jubilación definitiva en Colombia, mientras que Gray-Gariazzo *et al.* (2019) se centraron en el análisis de las implicaciones para la salud ocupacional de la extensión de la vida laboral más allá de las edades habituales de jubilación en Chile. El estudio de Rodrigues *et al.* (2019) clasificó los tipos de accidentes laborales en trabajadores mayores de Brasil, mientras que el trabajo de Robledo-Marín *et al.* (2019) permitió identificar los factores relacionados con la capacidad laboral de excombatientes mayores de 50 años, de grupos al margen de la ley y que están inscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización de Colombia, y el estudio de López *et al.* (2019) analizó la capacidad de trabajo percibida y su relación con los factores individuales y laborales en trabajadores mayores en Cuba. Por su parte, el trabajo de Yeves *et al.* (2019) se ocupó de investigar los papeles moderadores de la empleabilidad percibida y la edad en la relación entre la inseguridad laboral y la satisfacción laboral de trabajadores mayores en Chile.

Un segundo grupo de estudios se ha centrado en el análisis del papel desempeñado por los estereotipos y prejuicios asociados a la edad en el empleo sostenible. Así, el trabajo de da Silva y Helal (2019) se ocupó de

la discriminación laboral por edad en las organizaciones y sus efectos sobre los trabajadores mayores, mientras que Linhares y Aguiar (2019) quisieron identificar la representación social de los profesionales de recursos humanos acerca de las personas mayores en el mercado laboral, así como los retos identificados por estos profesionales para contratar a personas mayores, ambos en Brasil. Por su parte, también en este país, França *et al.* (2018) elaboraron la escala de discriminación por edad en el contexto organizacional (EACO), buscando evidencias de la validez de su estructura e investigando posibles diferencias en los prejuicios contra los trabajadores mayores percibidos por ellos mismos. Por su parte, el estudio de Nazar y Figueroa (2015) buscó conocer las creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de los trabajadores mayores de 55 años en Chile. Los resultados indicaron que los trabajadores mayores perciben que son sujeto de creencias en general desfavorables y en particular son caracterizados por supervisores y compañeros en términos físico-mentales de manera negativa, mientras que en términos sociales-emocionales son percibidos de modo positivo. A partir de estos resultados, las autoras plantean propuestas explicativas e implicaciones para la teoría y la práctica. Finalmente, el estudio de Oliveira y Cabral-Cardoso (2017) realizado en Portugal, examina desde la perspectiva de identidad social cómo los metaestereotipos negativos basados en la edad median en la relación entre la representación de los trabajadores mayores y dos formas de amenaza de estereotipos en el lugar de trabajo: la reputación propia y la reputación del grupo. Además, encontraron que las creencias de diversidad de edad mediaban parcialmente y moderaban la relación entre los metaestereotipos negativos basados en la edad y la amenaza de reputación propia. En un estudio posterior (Oliveira y Cabral-Cardoso, 2018) encontraron que la amenaza de los estereotipos basados en la edad mediaba parcialmente la relación entre los metaestereotipos negativos basados en la edad y las actitudes laborales negativas (como la pérdida de identificación con la organización y el distanciamiento y desvinculación emocional con ella) y también que los trabajadores de más edad respondían a esos metaestereotipos negativos mediante reacciones de amenaza y actitudes laborales indeseables hacia la organización y hacia su trabajo.

Por último, los resultados de un reciente estudio de da Silva *et al.* (2021) acerca de la calidad de la dieta de jubilados que no trabajaban y

quienes sí continuaban haciéndolo, muestran una mejor calidad de la dieta entre los jubilados masculinos que ya no trabajaban y que en general la dieta de los hombres en cualquiera de las condiciones es peor que la de las mujeres. Teniendo en cuenta que la calidad de la dieta es importante en relación con la vulnerabilidad a otras enfermedades y la calidad de vida general, los autores recomiendan que los hombres no deberían continuar trabajando tras la jubilación, con el objetivo de mejorar la calidad de su dieta.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES MAYORES

El concepto de calidad de vida laboral (CVL) en trabajadores mayores utiliza como principales indicadores su bienestar subjetivo, su satisfacción con la vida y su nivel de felicidad, la calidad de sus empleos y la calidad de sus relaciones sociales, la cual se relaciona a su vez con los niveles de su integración y su bienestar social (Steiber, 2014). Las características de los empleos y las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores en ocasiones pueden conllevar una baja CVL y ser un obstáculo para mantenerse en el mercado laboral y para prolongar su vida profesional, en especial cuando las cargas de trabajo son muy altas y cuando la percepción de control sobre el trabajo y el apoyo percibido son bajos (Nivalainen, 2020; Smeaton y White, 2016). Los estudios longitudinales muestran que la insatisfacción con condiciones de trabajo adversas se relaciona significativamente con las intenciones de jubilación y con la edad real a las que se retiran las personas (Böckerman y Ilmakunnas, 2020). En síntesis, los resultados de una revisión sistemática (Browne *et al.*, 2019) muestran relaciones consistentes entre la calidad de las condiciones psicosociales de trabajo y las intenciones de retrasar las edades de retiro y la CVL puede mejorarse significativamente con el incremento de los recursos laborales, especialmente el control sobre el trabajo.

La investigación y la práctica sobre calidad de vida en trabajadores mayores llevada a cabo en países de Iberoamérica se ha centrado en diferentes aspectos de las condiciones de trabajo de las personas mayores y destaca un conjunto de investigaciones en el sector informal, cuyos trabajadores presentan unas características diferenciadas.

El estudio de Vasconcelos (2015) con trabajadores mayores en Brasil identificó dos perfiles básicos; por un lado, quienes pueden continuar en su vida laboral con una aceptable CVL, aunque realizando tareas y desempeñando funciones más humildes; y, por otro, quienes simplemente luchan por mantenerse en el mercado laboral para complementar sus reducidas y precarias pensiones. Similares conclusiones obtuvieron Cintra *et al.* (2010), puesto que, aunque el principal motivo de continuar trabajando tras la jubilación era obtener ingresos complementarios, también era importante para los trabajadores mayores que la actividad laboral les hacía sentirse útiles y esto contribuía a mejorar la percepción social de las personas mayores. El estudio de Boehs *et al.* (2019) encontró que a mejor percepción sobre la calidad de vida durante la carrera, mayor es el nivel de satisfacción en la jubilación y el deseo de no retirarse del trabajo al llegar el momento de jubilarse. Por su parte, Guerson *et al.* (2018) hallaron que el trabajo percibido, la satisfacción financiera y los factores intrínsecos (como el sentimiento de utilidad) relacionados con las tareas, influyeron en la satisfacción vital de los jubilados que volvieron a trabajar tras el retiro. En el caso de los trabajadores españoles de más de 55 años, el estudio de Ordaz-Castillo y Ronda-Pérez (2015) encontró que el principal límite de los trabajadores a la hora de hacer su trabajo era el deterioro físico y mental, pero menor queja respecto a sus condiciones de trabajo e incluso se sentían con mayor autonomía y motivación. Por su parte, el estudio de Alcover y Topa (2018), con trabajadores españoles en sus etapas media (45-55 años) y final (más de 56 años) de su carrera laboral, mostró que la calidad de las características del trabajo, en particular las características de la tarea y las del conocimiento estaban relacionadas positivamente con sus percepciones de capacidad psicológica de trabajo y de intenciones de movilidad laboral en esas etapas de la carrera. En cuanto a la situación en Chile, Ferrada-Bórquez y Ferrada Bórquez (2018) hallaron una relación directa entre la calidad del empleo de los trabajadores mayores y el envejecimiento activo y, en consecuencia, con la calidad de vida general, en un contexto de creciente envejecimiento en el país andino.

En una población menos estudiada, como es la de los trabajadores informales, Pontes y Nogueira (2018) encontraron que la importancia que concedían al trabajo estaba relacionada con el mantenimiento de su papel de proveedor para la familia, el espacio de socialización