

EL INICIO DEL FIN DE UNA ETAPA: LA JUBILACIÓN

*THE BEGINNING OF THE END OF A STAGE: RETIREMENT***Clara Selva Olid***; **Maite Martínez-González****;
Maria Naqui Esteve***** Universitat Oberta de Catalunya; ** Universitat Autònoma de Barcelona;**
cselvao@uoc.edu; carmen.martinez.gonzalez@uab.cat;
naquiesteve.maria@gmail.com**Historia editorial**

Recibido: 05-08-2019

Primera revisión: 30-09-2020

Segunda revisión: 27-01-2021

Aceptado: 17-04-2021

Publicado: 16-06-2021

Palabras claveJubilación; Actitudes; Toma
de decisiones; Ajuste;
Satisfacción**Resumen**

En este ensayo hemos realizado un recorrido crítico sobre la situación actual de la población que se aproxima a la jubilación atendiendo a los principales actores de este proceso: individuos, organización y gobierno. Para cada uno, se han analizado los aspectos que se establecen como más influyentes en el tránsito hacia esta nueva etapa en relación a las medidas existentes en el proceso de jubilación. Si bien la literatura existente respecto a este fenómeno ha permitido dar luz a algunas cuestiones, es necesario que individuos, organizaciones y gobierno tengan una mayor implicación en el tránsito hacia la jubilación. Por el momento, tanto iniciativas empresariales, como administrativas y/o estudios académicos, quedan alejados de las demandas (prácticas) que requiere la última etapa de la vida laboral activa. Las reflexiones derivadas de este ensayo permiten plantear futuras líneas de investigación que mejoren el tránsito hacia la jubilación.

Abstract

In this essay we have carried out a critical tour on the current situation of the population that is approaching retirement, attending to the main actors in this process: individuals, organization and government. For each one, the aspects that are established as most influential in the transition to this new stage in relation to the existing measures in the retirement process have been analyzed. While the existing literature on this phenomenon has shed light on some issues, there is a need for greater involvement of individuals, organisations and government in the transition to retirement. For the moment, both business initiatives, administrative and/or academic studies, are far from the demands (practices) required by the last stage of active working life. The reflections derived from this essay allow us to propose future lines of research that improve the transition to retirement.

KeywordsRetirement; Attitudes;
Decision Making;
Adjustment; Satisfaction

Selva Olid, Clara; Martínez-González, Maite & Naqui Esteve, Maria (2021). El inicio del fin de una etapa: la jubilación. *Athenea Digital*, 21(2), e2756. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2756>

Introducción

A lo largo de nuestro ciclo vital hay diferentes etapas por las que, poco a poco, vamos transitando: somos niños, adolescentes, jóvenes, adultos y, finalmente, entramos en la vejez. De forma tradicional, estas etapas han ido configurado una estructura social que, en las últimas décadas, empieza a estar en desequilibrio. Algunos factores que han incidido en ello son: el aumento de la esperanza de vida, el descenso de la natalidad, el retorno de los inmigrantes, una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y el alargamiento de la juventud, por el que cada vez los jóvenes se incorporan de forma más tardía al mercado laboral (Horner, 2014; Nascimento y Álvaro, 2014). Ya en el

2006, Rocío Fernández-Ballesteros atisbaba un acusado envejecimiento de la población, que no ha hecho más que acentuarse en los últimos años, donde el número de personas jubiladas, o cerca de la edad de jubilación, no ha cesado su tendencia *in crescendo*. Este hecho sitúa Europa, y España, como uno de los continentes y países, respectivamente, con una de las medias de edad más altas de la tierra.

Para aquellas personas que han tenido una vida profesional activa, la llegada de la madurez va asociada al retiro. La jubilación, tal y como la conocemos hoy, tiene sus inicios a finales del siglo XIX, pero no es hasta después de la Segunda Guerra Mundial que cobra importancia. El modelo de pensiones de los militares resultó ser un ejemplo para idear el sistema actual, el cual otorgaba una compensación económica una vez finalizaba la etapa laboral activa. En un primer momento ésta se focalizaba, únicamente, en los ciudadanos que disfrutaban de posiciones sociales privilegiadas, con el fin de que pudieran mantener su estilo de vida en esta nueva etapa. Sin embargo, la situación cambió al hacerse evidente la pobreza de la clase trabajadora al llegar a la vejez, hecho que desencadenó la extensión de las pensiones a toda la población, evitando así la pobreza y garantizando el bienestar social. Así pues, en el siglo XX, las pensiones pasaron a ser un subsidio basado en los años de servicio y el salario, disponibles a partir de una edad preestablecida en función de la actividad profesional realizada (Sargent et al., 2013).

Actualmente, y debido a la situación económica de España, el sistema de pensiones del gobierno se enfrenta a un déficit anual del 1,5 % del PIB. Con ello, se plantea una primera cuestión que genera cierta controversia social; *¿será sostenible este sistema en un futuro?* Por el momento en España, y desde 2011, se ha incrementado la edad de jubilación, pasando de los 65 a los 67 años, y es necesario acreditar 37 años cotizados para alcanzar el 100 % de la pensión. Estas medidas se han implantado con el objetivo de evitar que el sistema de pensiones desaparezca. Sin embargo, parece claro que, mientras la balanza de la pirámide poblacional siga en desequilibrio, el sistema de pensiones será insostenible o, por lo menos, tal y como lo conocemos a día de hoy. Otros países como Holanda o Alemania, asolados por los mismos problemas demográficos que España, se plantean también equiparar la edad de jubilación a la española o, incluso, incrementarla hasta los 68 años, como es el caso de Reino Unido (Alfageme, 2019).

En nuestra sociedad la jubilación se asocia a una suerte de conciencia de clase, o de oficio, que conlleva diferencias significativas en las personas una vez llegadas a dicho hito vital (Hernández, 2009). En otras palabras, el adulto que llega a la jubilación pasa a formar parte, de facto, de otro grupo social en el que ocupa una posición claramente diferenciada y definida por su separación de la población “activa”, por su falta de rentabilidad y su inclusión en una normativa especial concreta: la de jubilado o

miembro de las “clases pasivas”. A este nuevo grupo social se le suman una serie de atribuciones que, a pesar de no ser coincidentes con la realidad, configuran una representación social estereotipada de los jubilados (Bazo et al., 2006; Hernández, 2009). Entre las diferentes atribuciones destacan: la carga económica y social que se asocia a este colectivo, su improductividad o su inclusión, por decreto, a la ancianidad (Hernández, 2009). Debe sumarse, además, la pérdida del valor que representa la experticia en nuestra sociedad actual o el desinterés manifiesto respecto a las necesidades identitarias y de desarrollo profesional de este colectivo (Martínez y Monreal, 2013). Todo ello, en resultas, puede conllevar a que personas jubiladas o próximas a la jubilación vivan este hito vital, y la etapa subsiguiente, sin un sentido pleno.

En la literatura, la jubilación es conceptualizada como una interrupción, generalmente brusca, de la actividad laboral remunerada que se ha llevado a cabo durante gran parte de la vida, y que al llegar a su fin aporta el cobro de la pensión o equivalente (Barrera et al., 2007). El retiro de la etapa laboral configura un cambio en el día a día de aquellas personas que la experimentan, hecho por el cual diferentes autores señalan que la jubilación acontece un hito que representa el fin de una parte de nuestras vidas (e. g., Galvanovskis y Villar, 2000). Y es que el trabajo, por lo general, conforma uno de los roles centrales de la adultez hasta que se produce la jubilación, o lo que es lo mismo, la desvinculación natural de la actividad profesional (Monreal-Bosch et al., 2017; Sahagún et al., 2014). Llegados a este punto, deberemos llevar a cabo un proceso de adaptación basado en la superación de diferentes etapas que nos permitirá desvincularnos del entorno laboral y ajustarnos al nuevo rol de jubilado (Atchley, 1975; Hewitt et al., 2010).

Otro hecho destacable, y del que la literatura poco se ha preocupado, a pesar de representar un colectivo numeroso en España y de acontecer una de las mayores fuentes de ansiedad psicosocial entre los trabajadores (Alonso et al., 2011; Cerezo y Topa 2008; Suso y Zubero 2002), es la prejubilación o jubilación anticipada. En su mayoría, ésta queda representada por un colectivo de personas de entre 50 y 60 años de edad, que proviene de grandes empresas de servicios que se han visto afectadas por recortes de plantilla o que, por estereotipos y prejuicios, cuestionan la utilidad de este colectivo ante el futuro tecnológico de la industria (Alonso et al., 2011). Del mismo modo, las prejubilaciones responden a decisiones organizacionales que, sin tener en cuenta la perspectiva individual, ya que suele tratarse de personas en plenitud de condiciones intelectuales y físicas, permiten sanear las estructuras organizativas y reducir costos.

Pero, más allá de la teoría, *¿qué ocurre cuando llegamos a la jubilación?; ¿cómo la vivimos?; ¿es posible adaptarnos y aceptar esta nueva etapa?* Y, en este sentido, *¿qué hacen las organizaciones para ello?; ¿saben cómo proceder?* De acuerdo con la investiga-

ción realizada por Aegon (2016), donde se analizan datos de quince países a nivel mundial, España ocupa el penúltimo lugar en el rango de preparación a la jubilación, hecho que hace pensar que la sociedad española no dispone de los recursos necesarios para afrontar esta etapa.

Una simple búsqueda por los principales motores académicos demuestra que existen múltiples estudios que relacionan organizaciones y jubilación, y que se interesan, principalmente, por sus efectos y consecuencias; sin embargo, una búsqueda más aplicada en el mundo de las organizaciones a través de webs profesionales, corporativas, y páginas de consultoras, nos lleva a afirmar que la mayoría de las organizaciones no lleva a cabo ningún plan de preparación para la jubilación de sus empleados. Aunando ambas líneas argumentativas, pues, pareciera que los avances teóricos realizados hasta día de hoy deberían permitirnos disponer de las herramientas necesarias para que las organizaciones pudieran ayudar a sus trabajadores, así como a ellas mismas, en el tránsito de sus empleados hacia esta nueva etapa vital, pero la realidad demuestra que esto no ocurre. Por todo ello, con este ensayo queremos plantear un recorrido crítico sobre la situación actual de la población que se aproxima a la jubilación, buscando respuestas a cuestiones como: *¿qué aspectos son los que más afectan a las personas que se jubilan?, ¿cómo viven éstas la jubilación?, o ¿cómo gestionan las organizaciones esta transición vital?, ¿qué hacen para ello?*

Como hilo conductor tomaremos los aspectos que la literatura señala como más influyentes en el tránsito hacia esta nueva etapa para cada uno de los actores que intervienen en el proceso de jubilación. Atendiendo, además, a sus efectos sobre las categorías elaboradas por Julia Rafalski et al., (2017), en su estudio sobre las medidas existentes en el proceso de jubilación. Los motivos que justifican atender también a estas categorías (actitudes, planificación, toma de decisiones, ajuste y satisfacción) son su actualidad y pertinencia, puesto que permiten entender de forma holística la jubilación.

Individuos

Cada uno de nosotros somos los principales afectados cuando se produce el fin de nuestra actividad profesional, dado que la jubilación modifica por completo las rutinas, hábitos adquiridos y el día a día. Es por ello que cobra sentido abordar el individuo como primer agente del proceso de jubilación. En este caso, los aspectos que se determinan como más influyentes en el tránsito hacia esta nueva etapa se han agrupado en las siguientes categorías: *Estado de salud, Género, Situación personal y social y Situación*

laboral y económica (e.g., Amorim y França, 2019; Principi et al., 2020; Tam, 2018; Tejedor y Zorzo, 2011).

Estado de salud

El estado de salud es una de las variables esenciales que determinará la actitud que tengamos frente al proceso de desvinculación del mundo laboral, así como la satisfacción que sentiremos al hacerlo. A su vez, este factor también guarda una estrecha relación con la toma de decisión para dar paso a la jubilación.

De este modo, aquellas personas que cuenten con mejores estados de salud pueden tender a actitudes más favorables hacia la jubilación, permitiéndoles así preservar su salud y disfrutar mayormente de esta nueva etapa vital o a optar por una salida más tardía del mundo laboral, que les permita seguir vinculados al ámbito profesional. En caso contrario, y ante estados de salud más débiles, se tenderá a cerrar antes la etapa laboral, e iniciar la del retiro, para disponer de más tiempo para cuidarnos o ser cuidados. Sea como fuere, esto nos lleva a pensar que si no nos encontramos bien de salud tampoco estaremos bien con el resto de aspectos de nuestra vida, con lo cual, es probable que sintamos una satisfacción más bien baja en esta nueva etapa vital (e.g., Wang y Schultz, 2010).

Género

El género puede determinar la actitud frente a la jubilación y es un claro condicionante de la toma de decisión para jubilarse.

En occidente las mujeres suelen desarrollar dos roles: el productivo (ámbito público) y el reproductivo o de cuidados (ámbito privado o familiar) (Hermida et al., 2014). A pesar de que la situación empieza a equilibrarse, son muchas las mujeres que, llegada la jubilación, y con la pérdida del rol laboral, siguen desarrollando el rol de cuidadoras; el cual facilita el cultivo de vínculos familiares más intensos que suelen traducirse en un mayor apoyo familiar y/o social ante la jubilación (Debert, 2013). No perder todos los roles, pues, contribuye a tener actitudes más positivas frente a este momento vital (Debert, 2013; Rodríguez, 2007) y hace más fácil la toma de decisión, siempre y cuando el rol de cuidadoras permita suplir las inquietudes personales, profesionales e intelectuales que se tengan. En caso de no ser así, esta decisión será más complicada de tomar, ya que abandonar el rol laboral implicará la pérdida del rol central y, en buena parte, identitario. Con todo ello, la visión de género en los estudios sobre jubilación debe ser interpretada desde un enfoque crítico, ya que, en función de la situa-

ción personal de cada individuo, desarrollar un rol de cuidador(a) puede ser una ventaja o una desventaja para hacer frente a la jubilación.

Por otro lado, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la brecha salarial de género se estima en un 11,5 %, siendo ésta una de las razones por las que las mujeres se jubilan, de media, dos años más tarde que los hombres, debido a incorporaciones más tardías al mercado laboral, interrupciones de la vida laboral por bajas maternales y/o por el cuidado de familiares, o por reducciones de jornada (Andrade y Torres, 2020; Radl, 2013). De aquí que, en España, el empleo a tiempo parcial, que supone una base de cotización inferior sea, por sus cifras (74 %), “cosa de mujeres” (Instituto Nacional de Estadística, 2021). A ese menor tiempo cotizado y menor salario, que impactan claramente en sus pensiones, debe de sumarse la mayor esperanza de vida de las mujeres, lo que agrava aún más el problema y acrecienta el reto para el sistema de pensiones español.

Situación personal y social

Los factores de personalidad, la gestión del tiempo o la agencia en la toma de decisión correlacionan significativamente con la calidad de la jubilación (Serrat et al., 2018). En relación a los factores de personalidad, se ha observado que las personas extrovertidas, optimistas y con percepciones de auto-eficacia presentan un mayor bienestar psicológico y una mayor satisfacción hacia la etapa de jubilación respecto a las que no (Topa et al., 2017). Cabe señalar que, además, los niveles bajos de auto-eficacia correlacionan con ansiedad, posiblemente porque planifican menos el retiro y sus consecuencias (Valero et al., 2015).

En relación a la agencia, la jubilación es, o debería ser, otro proceso de toma de decisión: nos retiramos, nos retiramos parcialmente o no nos retiramos (Ekerdt et al., 1996). Sin embargo, la opción de jubilarse no siempre proviene de una elección propia, a menudo es una norma impuesta y, de la misma forma que sucede en otras situaciones de nuestro día a día, los efectos varían considerablemente cuando las decisiones son propias o no lo son (Monreal-Bosch et al., 2017). Por ello, un locus de control interno en la decisión de jubilarnos hará que nos sintamos más satisfechos con esta nueva etapa (Alcover y Crego, 2008; Gall et al., 1997). Por el contrario, una jubilación involuntaria normalmente se asocia a una caída de los ingresos indeseada que, a su vez, se asocia a una menor satisfacción con la jubilación (Bonsang y Klein, 2012). En 1986 Bruce Abel y Bert Hayslip apuntaron la relación que existe entre el locus de control interno y los niveles de compromiso en el trabajo; señalando que las personas más comprometidas con su trabajo se veían a sí mismas más capaces de afrontar los cambios asociados a la jubilación y, en consecuencia, podían hacer frente a esta transición

desde una actitud más positiva que aquellas con locus de control externo. En sintonía con esta afirmación, recientemente Gabriela Topa e Inmaculada Pra (2017) han señalado que las personas con altos niveles de auto-eficacia se adaptan mejor a esta etapa, debido a que organizan mejor esta transición, tienen mayor capacidad para dejar el trabajo y presentan niveles más bajos de ansiedad ante el cambio que supone la jubilación.

Finalmente, en relación a la gestión del tiempo, la jubilación se asocia a un momento de liberación, en el que se puede disfrutar de mucho más tiempo libre y de la oportunidad de hacer todo aquello que siempre se ha deseado. Pero, *¿sabemos realmente lo que siempre hemos deseado hacer?* Parece claro que contar con una educación para el ocio, que nos prepare para asumir y gestionar esta cantidad de tiempo libre, será importante para garantizar una jubilación más satisfactoria (Kleiber et al., 2012).

Entrando en la situación social, las relaciones personales y el apoyo son decisivos para afrontar el momento de la jubilación. De este modo, la ansiedad por jubilación puede influir en la toma de decisión respecto a este hito vital. Es por ello que, si solo percibimos apoyo social por parte de nuestra organización, es probable que no queramos jubilarnos, ya que sentiremos que si dejamos de ser miembros activos de la misma perderemos nuestro rol productivo. Por el contrario, si percibimos apoyo social y familiar, nos sentiremos más respaldados y nuestras necesidades sociales seguirán intactas, con lo cual nos será menos costoso tomar la decisión de jubilarnos (Alcover y Crego, 2008; Lam et al., 2018).

Queda claro que tener grupos de apoyo social favorece el ajuste a la jubilación (e.g., Taylor y Cook, 1995) y, también, que un círculo social no se constituye en dos días. Es por ello que, si queremos tener una jubilación más positiva, debemos prepararnos para afrontarla correctamente. Paralelamente, algunos estudios (e.g., Legendre et al., 2018) demuestran que es más probable que decidamos jubilarnos cuando nuestra(o) cónyuge ya está jubilado(a); hecho que nos empujará hacia esta nueva etapa. Sin embargo, estos resultados parecen sesgados cuando apuntan únicamente a parejas que presentan una buena relación marital por ambas partes.

Cabe destacar que los factores que influyen en la jubilación, a su vez, interfieren en el ajuste que tenemos respecto a esta nueva etapa del ciclo vital. Pero, *¿cómo facilitarlo?* Atendiendo a la Teoría de la continuidad del rol (Atchley, 1989), si el trabajo ha configurado el rol central de nuestra vida adulta tendremos un menor ajuste a la jubilación (Kim y Moen, 2002; Topa et al., 2009). Es por ello que las personas próximas a esta etapa deberían mantener patrones de vida similares a cuando estaban en activo, procurando mantener su autoestima y valores (Kim y Moen, 2002). En esta misma lí-

nea, es importante tener previstas las actividades sociales que se realizarán en la jubilación y empezar a despertar y desarrollar (si no se ha hecho ya) diferentes aficiones independientes al trabajo (Hernández, 2009). Por ejemplo, realizar actividades de voluntariado, donde se podrían ocupar posiciones de responsabilidad, sería una forma de planificar la jubilación encontrando en otras tareas (tal vez) un rol similar al que teníamos en nuestra vida laboral. Este tipo de actividades puede permitirnos sentirnos útiles e importantes, y establecer nuevas y fuertes relaciones sociales.

Situación laboral y económica

La situación laboral y económica de cada individuo, en el momento previo a la jubilación, adquiere una gran importancia y determina significativamente su respuesta frente a la nueva etapa.

Como punto de partida, tomando en consideración el nivel educativo, Nélica Rodríguez (2007) señala que las personas con estudios secundarios y niveles ocupacionales medios (y que ocupan cargos gerenciales o de responsabilidad) suelen presentar actitudes desfavorables hacia la jubilación, ya que la asocian a una pérdida de estatus. Por el contrario, las personas con estudios primarios y niveles ocupacionales bajos (y que realizan jornadas extensas o trabajos físicos exigentes) tienden a tener actitudes más favorables, ya que este cambio en la rutina puede permitirles aumentar su calidad de vida.

Sin embargo, considerando únicamente el tipo de trabajo y/o ocupación desempeñada, otros estudios (e.g., Gall et al., 1997) muestran que las personas que han llevado a cabo trabajos *white-collar* (trabajos de oficina, con altos niveles de estrés y demanda), tienen un mayor ajuste y, en consecuencia, una mayor satisfacción que aquellos que han tenido trabajos de *blue-collar* (trabajos manuales). Posiblemente este hecho es debido a que, a pesar de la pérdida de rol que conlleva la jubilación y que afecta principalmente a los trabajadores *white-collar*, una vez jubilados, éstos disponen de más recursos para hacer frente a la jubilación en relación a los trabajadores *blue-collar* (Hernández, 2009; Streib, 1976).

En la investigación de Enrique Tejedor y María Zorzo (2011) se subraya la necesidad e importancia de que exista una preparación para esta nueva etapa y un período de prejubilación que permita afrontar con una actitud más positiva la desvinculación laboral. Ésta es una de las mejores herramientas para aumentar la satisfacción en esta etapa vital y reducir el impacto en nuestra calidad de vida (Luján y González, 2013; Topa y Pra 2017). La base de la preparación, para muchas personas, radica en tener y mantener el nivel económico, posiblemente porque la disminución de los ingresos es

uno de los cambios más notorios que supone la jubilación. Los jubilados, a menudo, realizan un ajuste en los patrones de gasto respecto a cuando estaban en activo (Phua y McNally, 2008), lo que, por otro lado, conlleva una privación relativa que explica la relación inversamente proporcional entre satisfacción y jubilación. De este modo, el nivel económico tiene un fuerte impacto si se quiere seguir con el estilo de vida que se ha mantenido mientras se ha estado en activo.

La situación de pobreza económica asociada a la vejez puede condicionar las actitudes que se desarrollan ante esta nueva situación (Requena, 2006). Por ello, parece lógico pensar que, si la jubilación se asocia a un período de menos recursos y a un cambio en el estilo de vida, se acompañe de actitudes más negativas (Rodríguez, 2007). Así pues, tener una actitud positiva (o no) puede depender de si las necesidades básicas se encuentran cubiertas y, en la mayoría de los casos, esto se relacionará con un buen nivel económico. Además, disponer de toda la información relacionada con la preparación a la jubilación, más allá de los planes de pensiones, es vital para tomar decisiones y garantizar la adaptación a esta nueva etapa. El principal impedimento es que estos conocimientos, a menudo, no están a la mano de las personas que se encuentran cerca de la edad de jubilación (Mayores UDP, 2015).

Organizaciones y gobierno

La percepción de las organizaciones respecto a la jubilación tiene consecuencias en las actitudes que adoptaremos ante el retiro de nuestros puestos de trabajo. Tal y como se describe en el estudio de Donatienne Desmette y Mathieu Gaillard (2008), si la organización percibe a las personas próximas a esta etapa como trabajadores viejos o desfasados, es fácil que éstas desarrollen una actitud negativa hacia la jubilación. Es por ello que está en manos de investigadoras, equipos de RRHH y responsables de departamentos y unidades (entre otras), revertir la lectura que, a menudo, se hace de este colectivo desde el entorno laboral, devolviendo el valor que merece la experiencia y el *know-how* organizativo de este colectivo. Y no solo en el ámbito profesional, sino de forma global y a todos los niveles, ya que, a pesar de ser el colectivo con la máxima experticia y conocimientos, y de ser la base actual de nuestra pirámide poblacional, la falta de consideración a nivel social de las personas próximas a la jubilación es una constante (Arese, 2020).

Desde el ámbito de la investigación, se han planteado algunas medidas que pueden favorecer esta transición, como la jubilación gradual, conocida también como progresiva o suavizada, o la jubilación por cambio de actividad (e.g., Barrera et al., 2007; Manzanares y Naqui, 2016); sin embargo, sin un adecuado eco de estas medidas en las

organizaciones, es como si éstas no existieran. Siguiendo a Insua (2015), España configura un buen ejemplo de la falta de interés que sigue despertando este tema, cuando son solo las grandes empresas las que, mayoritariamente, llevan a cabo una preparación para la jubilación de sus trabajadores.

A través del estudio realizado por Aegon (2016), y de los datos ofrecidos por la Seguridad Social en 2019, queda claro que, en España, ni el Estado ni las organizaciones ofrecen los recursos necesarios para afrontar la etapa de la jubilación. El principal problema es que no existen unos preparativos y protocolos claros que ayuden a prepararla. Esto se debe, principalmente, a que se entiende este proceso como individual y a que la difusión sobre los beneficios que comporta la preparación para esta nueva etapa es, aún, deficiente; hecho que, consideramos, no estimula de forma suficiente la realización de estudios profundos sobre la jubilación que permitan elaborar planes de acción más aplicables a las organizaciones. Sin embargo, desde este ensayo, nos permitimos afirmar que la sociedad demanda un cambio en el posicionamiento del gobierno respecto a la jubilación, con el fin de que se adapte a la sociedad actual y a las necesidades de los diferentes colectivos. Queda claro que el tiempo para quedar al margen de la jubilación ha finalizado, y que los gobiernos deben empezar a ser actores principales de este proceso, permitiendo desvinculaciones más graduales y menos traumáticas que mejoren la satisfacción en esta etapa vital.

Dentro de organizaciones y gobierno, los aspectos que se determinan como más influyentes en el tránsito hacia la jubilación se han agrupado en las siguientes categorías: *Situación económica*, *Plan de preparación* y *Política laboral* (e.g., Rodríguez, 2007; Taylor y Cook, 1995; Van Dongen y Loos, 2018).

Situación económica

La situación económica de un país determina, en parte, las gestiones que éste puede realizar. En este sentido, las actitudes y el nivel económico se relacionan negativamente; es decir, a peor situación económica del país, peor actitud del ciudadano frente a la jubilación (Rodríguez, 2007). En España la situación económica es preocupante; si atendemos a las cifras, actualmente se sitúa como la decimosegunda potencia económica mundial, además de haber contado con tasas de paro altísimas en los últimos años (16,5 % en septiembre del 2020). Esta situación económica afecta a los niveles de empleo y a las pensiones por jubilación y, en consecuencia, a la sociedad, empeorando la actitud de los trabajadores frente a este hito vital.

El gobierno ha sido, desde el inicio del sistema de pensiones, el responsable de garantizar los ingresos de los trabajadores en esta nueva etapa (Sargent et al., 2013). El

problema es que, debido al aumento de la esperanza de vida de nuestra sociedad y a la inversión de la pirámide poblacional (Ekerdt, 2010), no sabemos si este sistema podrá ser sostenible mucho tiempo más; no pareciendo ser así cuando la edad de jubilación ya ha aumentado. La participación del gobierno y los organismos públicos en el proceso de transición a la jubilación es vital, puesto que para la mayoría de la ciudadanía los sistemas de pensiones son su planificación económica. En este escenario, y como alternativa y/o complemento a los planes de pensión públicos, algunas organizaciones facilitan el acceso a planes de pensiones privados que facilitan actitudes más positivas ante la jubilación (Van Dongen y Loos, 2018). Sin embargo, éstos, en la actualidad, se presentan como una opción insuficiente para la mayoría de la población, implicando, además, un mayor desembolso económico para la ciudadanía (Rey-Ares et al., 2018).

Como puede verse, las políticas que a día de hoy se están implementando desde Europa son de “talla única”, es decir, pretenden fomentar el ahorro privado y alargar la edad de jubilación sin atender a la heterogeneidad de la población. Si es este el modelo a seguir, como mínimo, las políticas sociales y económicas deberían considerar las necesidades de los diferentes grupos etarios de nuestra sociedad. Para ello, se recomienda fomentar programas educativos, especialmente dirigidos a las personas de mayor edad y con más problemas económicos, con el fin de reducir el rechazo a la actual forma de pensiones económicas.

En este punto, cabe recordar y destacar que las diferencias retributivas asociadas al género deben ser un aspecto principal de cambio (Carrasco, 1997; Foster y Heneghan, 2018). Si bien la literatura no llega a acuerdos respecto a la proporción de diferencia salarial debida a discriminación, la evidencia estadística señala que ésta es claramente un lastre en el mercado de trabajo (Pérez, 2018). De este modo, tanto organizaciones como gobierno tienen en su mano la posibilidad de cambiar la situación e igualar los grupos salariales de hombres y mujeres por un mismo trabajo realizado; como consecuencia, la pensión económica mejorará para las mujeres que afrontan la jubilación y, por tanto, muy probablemente también su actitud frente a ésta.

Con todo ello, cabe destacar que la planificación de la jubilación debería ir un paso más allá del mero aspecto financiero, incluyendo otras variables como el bienestar psicológico o el estilo de vida (Rafalski et al., 2017).

Plan de preparación

Para la mayoría de las personas las organizaciones juegan un papel protagonista en su vida adulta. A pesar de ello, éstas a menudo olvidan el rol que desempeñan en el tránsito de sus trabajadores hacia la jubilación. Sin ir más lejos, en España, solo uno de

cada cinco españoles considera que su organización aporta información y ayuda en la planificación de la jubilación (Aegon, 2016). En la actualidad, se abre una oportunidad de mejora con el aumento de la edad de jubilación, que hará que las organizaciones deban actualizar sus programas para abordar las habilidades de los trabajadores de más de 65 años (garantizando así su productividad), y faciliten la transmisión de conocimiento hacia los empleados más jóvenes (Van Dongen y Loos, 2018).

Ante esta situación, las organizaciones y sus responsables deben desarrollar prácticas flexibles (Selva y Tresserra, 2014) que respondan a las necesidades de retiro de sus trabajadores (Davies et al., 2018). En la literatura se pueden hallar diferentes hipótesis respecto al motivo por el cual no se llevan a cabo prácticas de RRHH que faciliten la salida de los trabajadores del mundo laboral, siendo recurrentes las que señalan que el envejecimiento de la fuerza de trabajo acontece una carga para las organizaciones (Shultz y Henkens, 2010) o que la jubilación es un asunto individual y que, por ende, queda fuera de la potestad de la organización (Monreal-Bosch et al., 2017). Estos motivos pueden contribuir a que las organizaciones sientan que no tienen ninguna responsabilidad sobre este colectivo. Pero, *¿es ético que haya organizaciones que piensen que no tienen responsabilidad hacia los trabajadores llegados a este punto vital?*

En aras de favorecer o disminuir los efectos de la pérdida del rol asociada a la jubilación: *¿por qué no establecer planes de mentoring (para quien lo desee), donde las personas jubiladas ayuden en la integración de los nuevos miembros de la organización?* Posiblemente por que la jubilación aún no ha despertado el interés necesario en el mundo organizativo, pero claro está que este tipo de medidas ayudarían en el ajuste de las nuevas incorporaciones y en las salidas laborales de los más veteranos.

El empleo puente puede ser una alternativa que mejore la satisfacción del trabajador y su calidad de vida en esta nueva etapa (Topa et al., 2009), ya que garantiza una adaptación progresiva y, por ende, mejora la satisfacción en el retiro. En la actualidad, aunque el empleo puente es una iniciativa que va ganando fuerza, aún queda un largo recorrido por realizar, al tratarse de una modalidad que, principalmente, se ofrece a los trabajadores con mayor nivel formativo (para los que la organización procura una mayor atención).

Tal y como hemos visto, la preparación para la jubilación a través de los planes de desvinculación laboral por retiro es un tema de interés en el presente y en el futuro más próximo. En este sentido, diferentes autores (e.g., Aymerich et al., 2010) han investigado este tipo de planes definiendo algunos parámetros como cuándo deberían iniciarse, pareciendo que el ideal es entre dos y cinco años antes de la jubilación, o cuánto deberían durar, para lo que se estipulan unos seis-doce meses después de la ju-

bilación. Atendiendo a las recomendaciones de M^a Rosario Limón (1993), estos programas deben contener desde los aspectos teóricos a los más prácticos en relación a: hábitos de salud, ejercicio físico, nutrición, vida afectiva, potenciación de intereses vitales o fortalecimiento de la personalidad. Una vez concluido el programa, debería realizarse un seguimiento que permitiese tener constancia de los puntos fuertes y débiles del proceso y de la forma cómo las personas lo han vivido (Bermejo, 2006). El principal problema que surge ante los planes de jubilación es que, en caso de querer acceder a uno, seguramente no sabremos donde encontrarlos (a no ser que sea un plan de pensiones, que permita planificar económicamente esta etapa y que, en este caso, probablemente el banco ya nos lo habrá facilitado). Es por ello que sería interesante que, desde las administraciones públicas, así como desde los gobiernos, se hiciera difusión de ello, con el objetivo de facilitar y mejorar la vivencia de esta etapa.

Política laboral

Si durante nuestra etapa activa hemos estado en organizaciones con políticas laborales que incentivan la capacidad de decisión de los individuos, nuestro ajuste a la jubilación será mejor (Taylor y Cook, 1995). Por ende, las organizaciones deberían, en la medida de lo posible, favorecer la participación de los trabajadores en el desarrollo y mejora de la organización. Así, empoderando a los colaboradores se pueden mejorar: a) los resultados de la organización, b) la etapa en activo de los trabajadores y, c) facilitar, al mismo tiempo, su adaptación llegado el momento de la jubilación. Como puede verse, las políticas de RRHH y la forma de gestión de las plantillas de trabajadores tienen consecuencias mucho más relevantes en la vida de los individuos de lo que nos imaginamos cuando las implantamos. Es por ello que estimular la autonomía y la toma de decisiones de nuestros trabajadores enriquecerá tanto a la organización como facilitará un mejor ajuste en los trabajadores en el momento de la jubilación.

Del mismo modo, las organizaciones deberían favorecer que la toma de decisiones respecto a la jubilación provenga del trabajador, ya que, si éste elige voluntariamente seguir trabajando, posiblemente estará más motivado e identificado con la organización. Asimismo, el compromiso de cada persona con la propia carrera profesional y el logro de metas ocupacionales también serán importantes en la toma de decisión. En este sentido, las oportunidades de desarrollo que brinda la organización pueden ser decisivas en la elección del retiro, actuando como facilitadores o inhibidores.

Cabe destacar que, en este proceso de toma de decisión, los gobiernos influyen con políticas que establecen edades de jubilación igualitarias para todos, eliminando así la posibilidad de elección de la sociedad. Como se comentó anteriormente, por el momento, en España, la capacidad de decisión respecto a la jubilación está determina-

da por el gobierno y la libertad de decisión de cada persona queda limitada; hecho que se relaciona con niveles más bajos de adaptación. En sintonía con estos hallazgos, proponemos medidas de jubilación no unánimes, que den cabida a la diversidad y a las necesidades y voluntades diferenciadas de la sociedad actual. En este sentido, los gobiernos pueden ser los máximos impulsores de este cambio de paradigma, realizando acciones de concienciación dirigidas a organizaciones y a particulares que favorezcan el ajuste a esta nueva etapa.

Con el fin de garantizar la satisfacción en este momento vital, se debería fomentar el apoyo social y la pertinencia grupal de los trabajadores más allá de los espacios laborales, facilitando la eliminación de las connotaciones negativas asociadas a esta etapa (Cadenas et al., 2009). Para ello, los gobiernos pueden poner a disposición de las personas próximas a la jubilación grupos de apoyo o espacios públicos que permitan aflorar sentimientos de identidad y de pertinencia grupal, similares a los que proporcionaba el ámbito laboral (Lam et al., 2018).

Conclusiones

Las investigaciones realizadas hasta la fecha suelen abordar la jubilación desde un plano meramente teórico que no permite traducir en aplicaciones prácticas los hallazgos encontrados. Si bien es cierto que este corpus de conocimiento configura el primer paso para entender la jubilación y prepararnos para ella, aún queda mucho trabajo por realizar. Si realmente la jubilación nos preocupa e interesa, debemos compartir nuestros hallazgos y encontrar la forma de que éstos puedan aplicarse a personas, organizaciones y gobiernos.

Asimismo, para la óptima adaptación de la que tanto hincapié hacen los estudios, es necesario que se genere conciencia y se haga difusión (desde ámbitos públicos y privados) de las necesidades que conlleva esta etapa, de los preparativos que requiere y de todas las acciones que pueden hacer los diferentes agentes implicados para ayudar en este tránsito. Si como personas particulares no sabemos los elementos que influyen en la jubilación y desconocemos los recursos necesarios para afrontarla, seguramente no realizaremos una toma de decisiones acertada. Además, es importante hacer eco a trabajadores y organizaciones de que la jubilación impuesta repercute en un peor ajuste en esta etapa vital.

Si bien al inicio de este ensayo nos preguntábamos: *¿qué ocurre cuando llegamos a la jubilación?* la revisión realizada señala una serie de indicadores personales y sociales a los que debemos enfrentarnos llegado este hito vital. Entre ellos, la salud o el cuidado que hemos tenido de ella, la situación económica que hemos mantenido y que, sal-

vo que la hayamos planificado, no será la misma que cuando estábamos en activo o la situación personal o familiar que, muy a menudo, escapa de nuestras manos. Es por ello que, en relación a nosotros mismos, como personas particulares, no podemos actuar como si esta etapa del ciclo vital nos viniera dada, sino que debemos ser miembros activos de ella e intervenir. La jubilación ya no se trata solo del cobro de la pensión, sino de un cambio en nuestro día a día que requiere de una adaptación. Conocedores de esta realidad, debemos, como sociedad, reflexionar sobre: nosotros mismos, los estigmas y prejuicios que tenemos asociados a esta etapa y el valor que la misma merece.

Las relaciones personales y sociales, los contextos por los que hemos transitado y las posibilidades que la sociedad ofrece para seguir activos también nos ayudan a prepararnos para la jubilación y a vivirla de una forma más natural y satisfactoria. Un aspecto que cobra especial importancia en este punto es la satisfacción asociada al trabajo que experimentamos antes del retiro: *¿estábamos satisfechos?, ¿era interesante y nos aportaba valor?, ¿se nos valoraba por su realización?*

Al inicio de este ensayo nos preguntábamos también si las organizaciones ayudan a afrontar esta nueva etapa con las siguientes cuestiones: *¿nos preparan para la jubilación?, ¿saben cómo proceder?* La respuesta es clara: poco, o nada, puesto que el esfuerzo en atraer y seleccionar talento que enriquezca a la organización se difumina e ignora llegada la hora del retiro. En este sentido, es urgente que las organizaciones se responsabilicen del importante papel que juegan en la jubilación de sus trabajadores y que, de forma consonante, pongan en marcha acciones e iniciativas personalizadas que faciliten y ayuden a sus trabajadores, en la medida de lo posible, en su transición a la jubilación. En este punto cabría preguntarse: *¿se reconocen y atienden las expectativas de los trabajadores y, en consecuencia, se negocian alternativas antes de perder el talento por jubilación?* Atender de forma holística a las necesidades de los trabajadores, más allá del puro reconocimiento económico, y gestionar sus expectativas y talento es, sin duda, otra acción organizativa urgente. Así como también lo es el cambio de percepción que deben realizar frente a este colectivo, ya que las connotaciones negativas asociadas a éste tienen consecuencias poco deseables en las personas. Con todo, queda claro que el papel secundario que han estado desarrollando las organizaciones respecto a la jubilación debe llegar pronto a su fin.

Atendiendo a aspectos individuales y organizativos, es necesario vincular las expectativas personales con la gestión del talento organizativo. Para ello, se debería aunar una lectura personal, de autoconocimiento, respecto a qué queremos llegada la etapa de jubilación, con una lectura organizativa, alejada de estigmas y prejuicios y que atienda a las acciones que pueden hacerse. Puesto que la pérdida de trabajadores

debido a la jubilación puede conllevar una pérdida de talento irremplazable para la organización. Ser conscientes de ello puede ayudar a realizar acciones que permitan retrasar la jubilación mediante, por ejemplo, cambios estructurales que den cabida a personas que aportan valor o que reconozcan y visibilicen a quienes, durante años, han formado parte de la organización.

Finalmente, es importante que gobiernos y administraciones se hagan responsables del proceso y propongan acciones y medidas de adaptación, más allá de las económicas, que favorezcan el tránsito a la jubilación. Conocedores de los indicadores que condicionan la insatisfacción ante la jubilación, de la importancia de la motivación y resiliencia y de los efectos de una perspectiva más optimista para adaptarse a esta nueva etapa, estos organismos deberían diseñar programas de preparación para la jubilación que, atendiendo a los objetivos y metas significativas que las personas desean alcanzar (relacionadas con actividades, roles o relaciones y orientados a sí mismos, como estar físicamente activos o socialmente comprometidos con metas, o a los otros, como la familia, los amigos o el matrimonio), conseguirían incrementar la toma de decisión de jubilaciones anticipadas. Estos programas se deberían llevar a cabo, no solo porque las personas podrían verse beneficiadas de unas determinadas condiciones sino, también, porque les permitiría reorientar sus vidas hacia otras actividades (tal vez) más atractivas. Finalmente, en su papel público, gobiernos y administraciones deberían favorecer la difusión de ciertas herramientas que permitan entender la complejidad del proceso de jubilación y facilitar su adaptación. Por todo ello, una futura línea de investigación debería atender a cómo transmitir, desde el ámbito público, la importancia social de la jubilación, de forma que pueda mejorarse su transición.

Fuera de este núcleo de actores principales, pero sin relevarnos responsabilidades, desde el ámbito académico debemos velar por realizar estudios tangibles que permitan patrones de intervención situados y generalizables y que den respuesta práctica a los problemas o desajustes que acontecen con la jubilación. Además, debemos ser conscientes de que si estas investigaciones se realizan deben encontrar espacios de difusión académicos, divulgativos y profesionales que permitan a las organizaciones enriquecerse de sus hallazgos y propuestas e incorporarlas en su día a día. Respecto al binomio género-jubilación, y presuponiendo cambios sociales venideros, será interesante seguir de cerca la evolución social y demográfica que, esperamos, transforme la distribución de roles, productivos y de cuidados, asociados actualmente al género. Por todo ello, en futuras líneas de investigación será necesario analizar con profundidad las variables que caracterizan e influyen en la jubilación desde un plano organizativo, en aras de conseguir mayor bienestar y satisfacción de los trabajadores ante esta etapa vital.

Agradecimientos

A Noa, por ser luz e inspiración.

Referencias

- Abel, Bruce & Hayslip, Bert (1986). Locus of control and attitudes toward work and retirement. *The Journal of Psychology*, 120(5), 479-487.
<http://dx.doi.org/1080/00223980.1986.9915480>
- Aegon (2016). *Estudio de la Preparación para la Jubilación 2016: España*.
https://www.aegonsegueros.es/siteassets/media/estudiosypublicaciones/estudio_preparacin_jubilacion_2016.pdf
- Alcover, Carlos María & Crego, Antonio (2008). Modalidades de retiro laboral en Europa: bienestar psicológico y factores psicosociales asociados: Introducción al número especial de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 277-282. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622008000300001>
- Alfageme, Alfredo (2009). El retiro temporal a lo largo del curso vital: contexto, regulación y consecuencias. *RECERCA. Revista de Pensament i Anàlisi*, 9, 41-58.
- Alonso, Luis Enrique; Fernández, Carlos & Ibáñez, Rafael (2011). ¿Viviendo como unos reyes? El discurso de los trabajadores prejubilados del sector servicios en España. *Arxius de sociologia*, 24, 7-20.
- Amorim, Silvia & França, Lucia (2019). Reasons for Retirement and Retirement Satisfaction. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35.
<https://doi.org/10.1590/0102.3772e3558>
- Andrade, Laura & Torres, Cláudio (2020). Retirement and Meaning Attribution: A Study with Active Workers in Brazil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e3652.
<https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>
- Atchley, Robert (1975). Adjustment to loss of job at retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 6(1), 17-27.
<https://doi.org/10.2190/EHU3-VCRV-VCRJ-04NU>
- Atchley, Robert (1989). A continuity theory of normal aging. *The gerontologist*, 29(2), 183-190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Arese, César (2020). El “edadismo” laboral y previsional. Labour and pension ageism. *Revista Derecho de las Minorías*, 3, 138-163.
- Aymerich, María; Planes, Montserrat & Gras, María Eugenia (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.
- Barrera, Evaristo; Malagón, Jose Luís & Sarasola, José Luís (2007). Evolución de la preparación a la jubilación en la empresa. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 35, 1-36.

- Bazo, María Teresa; García, Benjamín; Hernández, Gerardo; Leira, José; López, María José; Millán, José Carlos & Taboadela, Obdulia (2006). Sociología de la Vejez. En Robert L. Kane, Joseph G. Ouslander, Barbara Resnick & Michael L. Malone (Coord.), *Principios de Geriatría y Gerontología* (pp. 43-112). McGraw Hill.
- Bermejo, Lourdes (2006). Promoción del envejecimiento activo. Programas de preparación a la jubilación. En Joaquín Giró Miranda (Coord.), *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo* (pp. 65-88). Universidad de La Rioja.
- Bonsang, Eric & Klein, Tobias (2012). Retirement and subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(3), 311-329.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.06.002>
- Cadenas, Rosalía; Villarreal, Enrique; Vargas, Emma Rosa; Martínez, Lidia & Galicia-Rodríguez, Lilliana (2009). Relación entre apoyo social funcional y satisfacción vital del adulto mayor jubilado. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(3), 311-314.
- Carrasco, Cristina (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español* (51). Instituto de la Mujer.
- Cerezo, Enrique & Topa, Gabriela (2008). La prejubilación en los miembros de alta dirección de las organizaciones: un análisis cualitativo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 389-416.
- Davies, Eleanor; Van Der Heijden, Beatrice & Stephenson, John (2018). Are managers open to involvement in employee retirement? The influence of manager psycho-social characteristics, decision-making environment and older employee situational factors. *Ageing and Society*, 38(06), 1279-1301.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X17000022>
- Debert, Guita Grin (2013). Feminismo e velhice. *Sinais Sociais*, 8(22), 15- 38.
- Desmette, Donatienne & Gaillard, Mathieu (2008). When a “worker” becomes an “older worker”: The effects of age related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168-185.
<https://doi.org/10.1108/13620430810860567>
- Ekerdt, David J. (2010). Frontiers of Research on Work and Retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65B(1), 69-80.
<https://doi.org/10.1093/geronb/gbp109>
- Ekerdt, David J.; De Viney, Stanley & Kosloski, Karl (1996). Profiling plans for retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 51(3), S140-S149. <https://doi.org/10.1093/geronb/51B.3.S140>
- Fernández-Ballesteros, Rocío (2006). *Gero Psychology*. *European Psychologist*, 11(4), 312-323. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.4.312>
- Foster, Liam & Heneghan, Martin (2018). Pensions planning in the UK: A gendered challenge. *Critical Social Policy*, 38(2), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0261018317726639>
- Gall, Terry; Evans, David & Howard, John (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *The Journals of*

- Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(3), P110–P117. <https://doi.org/10.1093/geronb/52B.3.P110>
- Galvanovskis, Agris & Villar, Enrique (2000). Revisión de vida y su relación con el autoconcepto y la depresión en el periodo de jubilación. *Geriátrika: Revista Iberoamericana de Geriatría y Gerontología*, 16(10), 40-47.
- Hernández, Gerardo (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de relaciones laborales*, 27(2), 63-81.
- Hermida, Paula Daniela; Tartaglini, María Florencia; Ofman, Silvia Deborah & Stefani, Dorina (2014). Gender Effect on Retirement Meanings in Seniors. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 6(2). <https://doi.org/10.5872/psiencia/6.2.23>
- Hewitt, Alex, Howie, Linsey & Feldman, Susan (2010). Retirement: What will you do? A narrative inquiry of occupation-based planning for retirement: Implications for practice. *Australian Occupational Therapy*, 87, 8-16. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2009.00820.x>
- Horner, Elizabeth (2014). Subjective Well-Being and Retirement: Analysis and Policy Recommendations. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 125-144. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9399-2>
- Instituto Nacional de Estadística (2021). *Encuesta de Población Activa (EPA) Cuarto trimestre de 2020*. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>
- Insua, Isabel (2015). *Preparación para la jubilación: Un reto de futuro*. Universidade da Coruña. <https://core.ac.uk/download/pdf/61914819.pdf>
- Kim, Jungmeen & Moen, Phyllis (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), P212–P222. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.P212>
- Kleiber, Douglas; Bayón, Fernando & Cuenca, Jaime (2012). La educación para el ocio como preparación para la jubilación en Estados Unidos y España. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 20, 137-176. https://doi.org/10.7179/psri_2012.20.04
- Lam, Ben; Haslam, Catherine; Haslam, Alexander; Steffens, Niklas; Cruwys, Tegan; Jetten, Jolanda & Yang, Jie (2018). Multiple social groups support adjustment to retirement across cultures. *Social Science & Medicine*, 208, 200-208. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.05.049>
- Legendre, Berangere; Pedrant, Annaig-C. & Sabatier, Mareva (2018). Should I stay or should I go? An econometric analysis of retirement decisions by couples. *Applied Economics*, 50(53), 5814-5829. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1488067>
- Limón, María Rosario (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación*, 4(1), 53-67.
- Luján, Isabel & González, Estefanía (2013). Apoyo de la familia en el tránsito a la jubilación. *Psicología positiva: desarrollo y educación*, 1(2), 287- 296.

- Manzanares, Noelia & Naqui, Maria (2016). Trayectorias hacia la jubilación: condicionantes y consecuencias. *Quaderns de Psicologia*, 18(1), 7-20. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1296>
- Martínez-González, Maite & Monreal-Bosch, Pilar (2013). Las desvinculaciones no traumáticas. En Leonor Cantera, Susana Pallarès y Clara Selva (Coords.), *Del malestar al bienestar laboral* (pp. 181-213). Amentia.
- Mayores UDP (2015). *Preparar la jubilación, prioritario para el 46% de empresas*. <https://www.mayoresudp.org/preparar-la-jubilacion-prioritario-para-el-46-de-empresas/>
- Monreal-Bosch, Pilar; Perera, Santiago; Martínez-González, Maite & Selva, Clara (2017). La percepción del colectivo médico sobre la gestión del proceso de desvinculación. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(8), e00041915. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00041915>
- Nascimento Coelho, Raquel & Álvaro Estramiana, José Luis (2014). Alargamiento de la juventud e identidad: un estudio de los procesos de transición a la vida adulta de jóvenes en Brasil y España. *Athenea Digital*, 14(2), 21-37. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1206>
- Pérez, Malia (2018). *Brecha salarial por razón de género en España: una aproximación a su análisis y a la explicación de sus causas*. Trabajo Fin de Grado Inédito. Universidad de Sevilla, Sevilla.
- Phua, Voon & McNally, James W. (2008). Men Planning for Retirement: Changing Meanings of Preretirement Planning. *Journal of Applied Gerontology*, 27(5), 588-608. <https://doi.org/10.1177/0733464808321885>
- Principi, Andrea; Smeaton, Deborah; Cahill, Kevin; Santini, Sara; Barnes, Helen & Soggi, Marco (2020). What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction? *The International Journal of Aging and Human Development*, 90(2) 152-175.
- Radl, Jonas (2013). ¿Por qué las mujeres en España se jubilan más tarde que los hombres? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142, 109-122. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.142.109>
- Rafalski, Julia C.; Noone, Jack H.; O'Loughlin, Kate & de Andrade, Alexsandro L. (2017). Assessing the Process of Retirement: a Cross-Cultural Review of Available Measures. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 32(2), 255-279. <https://doi.org/10.1007/s10823-017-9316-6>
- Requena, Antonio (2006). Estrategias sociales y económicas de los nuevos jubilados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 115(1), 135-163. <https://doi.org/10.2307/40184769>
- Rey-Ares, Lucía; Fernández, Sara & Vivel, Milagros (2018). The Influence of Social Models on Retirement Savings: Evidence for European Countries. *Social Indicators Research*, 136(1), 247-268. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1533-9>
- Rodríguez, Nélida (2007). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24(1), 5-42.
- Sahagún, Miguel Angel, Hermosillo, Alicia Edith & Selva, Clara (2014). La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes. *Quaderns de Psicologia*, 16, 27-41. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1184>

- Sargent, Leisa D.; Lee, Mary D.; Martin, Bill & Zikic, Jelena (2013). Reinventing retirement: New pathways, new arrangements, new meanings. *Human Relations*, 66(1), 3-21. <https://doi-org.are.uab.cat/10.1177/0018726712465658>
- Seguridad Social (2019). *Prestaciones/Pensiones de Trabajadores*. Consultado el 4 de Enero de 2019 en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472>
- Selva, Clara & Tresserra, Oscar (2014). Flexibilidad global, sinécdoque de progreso. *Athenea Digital*, 14(2), 197-202. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1226>
- Serrat, Rodrigo; Villar, Feliciano; Pratt, Michael & Stukas, Arthur (2018). On the quality of adjustment to retirement: The longitudinal role of personality traits and generativity. *Journal of personality*, 86(3), 435-449. <https://doi.org/10.1111/jopy.12326>
- Shultz, Kenneth & Henkens, Kène (2010). Introduction to the changing nature of retirement: an international perspective. *International Journal of Manpower*, 31(3), 265-270. <https://doi.org/10.1108/01437721011050567>
- Streib, Gordon (1976). *Social stratification and aging. Handbook of aging and the social sciences*. Van Nostrand Reinhold.
- Suso, Anabel & Zubero, Inmanol (2002). Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores. *Sociología del Trabajo*, 46, 19-44.
- Tam, Maureen (2018). Retirement and learning: A longitudinal qualitative approach. *Educational Gerontology*, 44(1), 54-63. <https://doi.org/10.1080/03601277.2017.1389486>
- Taylor, Mary Anne & Cook, Kelli (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 67-82. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00530.x>
- Tejedor, Enrique & Zorzo, Maria (2011). Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 85-90.
- Topa, Gabriela; Depolo, Marco; Moriano, Juan Antonio & Morales, Francisco (2009). Bridge employment and retirees' personal well-being. A structural equation model with a European probabilistic sample. *Psicothema*, 21(2), 280-287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.002>
- Topa, Gabriela & Pra, Inmaculada (2017). Retirement Adjustment Quality: Optimism and Self-Efficacy as Antecedents of Resource Accumulation. *Applied Research in Quality of Life*, 13(5). <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9571-2>
- Valero, Encarna; Segura, Adrián & Topa, Gabriela. (2015). Autoeficacia específica para la Jubilación, Intenciones de retiro y Satisfacción vital en trabajadores mayores de 40 años. *Acción Psicológica*, 12(1), 35. <https://doi.org/10.5944/ap.12.1.14897>
- Van Dongen, Mark & Loos, Jana C. (2018). Think Tank-Addressing the business challenges of an aging workforce. *Global Business and Organizational Excellence*, 37(4), 58-65. <https://doi.org/10.1002/joe.21864>

Wang, Mo & Shultz, Kenneth. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](#).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)