



Factores determinantes en la contratación de personas adultas mayores, en un ámbito laboral empresarial, que influyen de manera psicofisiológica

Determining factors in the contracting of old age people, in a business labor amount, wich influde in a psychofisiological way

Azalea Monzerrat Castillo Suárez, Yolanda de Jesús Hernández Delgado

Universidad de Guadalajara. Jalisco, México

Alba Leonilde Suárez Arias

Universidad del Quindío, Colombia

Open Access

Editor

Nadia León

Corporación Universitaria Latinoamericana

Correspondencia

Azalea Monzerrat Castillo Suárez
azaleacastillo@hotmail.com

Yolanda de Jesús Hernández Delgado
yolandageronto@gmail.com

Alba Leonilde Suárez Arias
alsuarez@uniquindio.edu.co

Recibido: 20 de agosto de 2018

Aceptado: 2 de noviembre de 2018

Publicado: 2 enero de 2019

DOI: <https://doi.org/10.32012/26195399/rel21201955>

Distribuido por:

Creative Commons CC-
BY 4.0



© Copyright
2019 Enfoque Latinoamericano

Resumen

El presente artículo de revisión analiza los factores que determinan la contratación o no de personas adultas mayores en el ámbito empresarial, y cómo esto tiene repercusiones psicofisiológicas. Los resultados determinaron tres subtemas: determinantes de contratación, dónde se identifican factores que influyen para la contratación de adultos mayores, como lo son la edad, los prejuicios, nivel académico y lo interesante su nivel de competitividad y su comportamiento; el segundo subtema yace en la relación del significado de trabajo y la contratación, en el cual se ha encontrado que el trabajo es de gran importancia para los adultos mayores puesto que contribuye en su desarrollo personal y social. Esto demuestra la importancia de investigar sobre el tema, ya que el cese de actividades laborales trae consigo un cúmulo de consecuencias y es necesario proyectar cuál será el futuro de cada mexicano en su etapa de vejez, tanto de manera psicofisiológica como económica.

Palabras clave: Discriminación laboral, Contratación en la vejez, Significado de trabajo.

Abstract

This review article analyzes the factors that determine the hiring or not of older adults in the business field, and how this has psychophysiological repercussions. The results determined three sub-themes: hiring determinants, where factors that influence the hiring of older adults are identified, such as age, prejudice, academic level and how interesting their level of competitiveness and behavior; The second sub-theme lies in the relation of the meaning of work and hiring, in which it has been found that work is of great importance for older adults since it contributes to their personal and social development. This demonstrates the importance of research on the subject, since the cessation of work activities brings with it a cluster of consequences and it is necessary to project what the future of each Mexican will be in their old age, both psychophysiological and economically.

Keywords: Employee, old age, job interviews in old age.

Como citar este artículo (APA): Castillo Suárez, A., Hernández Delgado, Y., y Suárez Arias, A. (2019). Factores determinantes en la contratación de personas adultas mayores, en un ámbito laboral empresarial, que influyen de manera psicofisiológica. *Enfoque Latinoamericano*, 2(1), 85-98. DOI: <https://doi.org/10.32012/26195399/rel21201955>

Introducción

El proceso de envejecimiento demográfico que a nivel mundial se está experimentando, en algunos países más rápido que en otros, trae consigo diversos cambios en el espacio social; por un lado, la creciente demanda de servicios especializados tanto médicos como educativos, la tensión económica de las pensiones contributivas, la modificación del perfil epidemiológico predominando las enfermedades crónico-degenerativas, y por otra parte, el alargamiento de la vida y las mejoras en las condiciones de salud de la población envejecida también ha impactado en la demanda laboral, sin embargo, el acceso al mercado laboral ha sido un espacio de exclusión permanente para la población adulta mayor.

La discriminación laboral por razón de edad es un problema que impacta en la vida de hombres y mujeres de más de 60 años, en México existe un programa de inclusión laboral que es llevado a cabo por el Instituto Nacional de las Personas Mayores y la Secretaría de Trabajo, a través de capacitación, estímulos fiscales y vinculación, sin embargo, la contratación de personas adultas mayores sigue representando un reto. Pero, ¿Por qué no contratan adultos mayores las empresas? Responder a esa interrogante podría ayudar a identificar cuáles son los factores que obstaculizan la contratación laboral de este sector de la población, y así evaluar si los proyectos de inclusión laboral están correctamente orientados o dar líneas de acción para fortalecerlos.

El trabajo durante la etapa de la vejez sigue siendo una preocupación central, pues no sólo una de las fuentes de ingresos de la población mayor, también trae consigo seguridad, independencia y autoestima. Recordemos que el trabajo es considerado como un elemento esencial dentro de una estructura social capitalista, y como seres humanos aporta para el reconocimiento de nuestras capacidades lo que favorece en el nivel de capacidad para realizar actividades económicamente retribuidas (Ferrada Mundaca y Zavala Gutiérrez, 2014),

Por otro lado, se ha documentado que las personas adultas mayores presentan afectaciones psicofisiológicas por la discriminación en el ámbito laboral (Hermida, P. D., Tartaglini, M. F., Feldberg, C., & Stefani, D., 2017), lo que repercute en su estado de salud física y mental.

Es por lo expuesto con anterioridad que se considera necesario identificar los factores que están determinando la contratación o no de las personas adultas mayores en el ámbito laboral empresarial.

Metodología

Se llevó a cabo una búsqueda biográfica de estudios sobre factores de contratación de población adulta mayor, sin embargo, ese primer criterio no arrojó los resultados esperados por lo que la búsqueda se amplió a criterios como: trabajo en la vejez. Las bases de datos utilizadas fueron: Redalyc, Scielo, Springer Science, Taylor & Francis Group y Cambridge. Las palabras clave: “Employeeed and old age”, “trabajo en la vejez”, “Entrevistas de trabajo en la vejez”, “Contratación y vejez”, “Empleo para adultos mayores”, “job interviews in old age”. De un total de 100 artículos encontrados, los cuales fueron revisados, solamente se eligieron 7 que cumplieran con el eje central que fue trabajo en la vejez, desprendiéndose las temáticas de determinante para la contratación en la vejez, el significado de trabajo, competitividad y finalmente, la repercusión psicofisiológica por discriminación laboral. La información fue sistematizada en cuadros de condensación que permitió organizar y analizar los datos encontrados.

A continuación, se presentan los cuadros de condensación, los datos seleccionados son: objetivo, instrumento, característica de la población, tipo de estudio y principales resultados.

Tabla 1. Discriminación por edad en el empleo

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS	UTILIDAD PARA LA TESIS (1-10)
Identificar artículos de revistas publicadas que discutieron la cuestión de edad o experiencia laboral y sus influencias en clasificaciones o juicios de entrevistas y a su vez la inclusión laboral.	Revisión de entrevistas laborales, así mismo la aplicación de estudios. Análisis de artículos empíricos.	En su mayoría seleccionaron una muestra grande de jóvenes estudiantes y adultos y/o adultos mayores con experiencia laboral.	Laboratorista, Metanálisis, de campo.	Durante las entrevistas fueron elegidos a los más jóvenes porque fueron vistos con “potencial”, mientras que a los A.M. no pudieron establecer un diálogo. Al brindar el currículum sin caer en tanto detalle del solicitante, los empleadores se vieron más competentes por la experiencia de los más viejos.	Demuestra que los estereotipos influyen cuando tienen mayor información del solicitante, dejándonos llevar por los prejuicios

Fuente: elaboración propia a partir del texto Morgeson, F. P.; Reider, M. H.; Campion M. A. y Bull R. A. (2008)

Tabla 2. Jubilación y trastornos psicofisiológicos

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS	UTILIDAD PARA LA TESIS (1-10)
Describir la relación entre trastornos psicofisiológicos y bienestar psicológico en la jubilación, en un grupo de adultos mayores argentinos.	Estrategia: Bola de nieve. Herramientas: Entrevistas.	La muestra estuvo conformada por 150 adultos mayores que se valen por sí mismos, de diferente género, mayores de 60 años, de nivel socioeconómico medio, residentes en un gran centro urbano (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y conurbano, República Argentina) y que poseían un vínculo laboral estable y formal antes de jubilarse.	No probabilístico.	Los trastornos fisiológicos, es decir, aparición de enfermedades fueron en el primer año de ser jubilados y no tenían carga genética a su favor, demostrando que el cambio de roles es muy difícil si no se tiene planes de vida.	La descripción del fenómeno recalca la importancia de que en la etapa de la vejez se siga laborando por sentimiento de productividad.

Fuente: elaboración propia a partir del texto Hermida, Paula Daniela, Tartaglini, María Florencia, Feldberg, Carolina, & Stefani, Dorina. (2017)

Tabla 3. Instrumentos de selección y discriminación laboral

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS	UTILIDAD PARA LA TESIS (1-10)
En este artículo se analiza si el uso de la entrevista de descripción de la conducta (EDC) puede implicar discriminación indirecta.	Entrevista de descripción de la conducta. Prueba T Students. Técnica Incidentes críticos.	Seis hombres y seis mujeres fueron evaluados mediante una entrevista de BDI desarrollada para reclutar camareros y camareras. En cada grupo, la mitad de los miembros tenían experiencia laboral previa y la otra mitad no tenía ninguno. Sus edades variaban de 21 a 43 años. Ocho de ellos eran españoles y cuatro venían de otros países (dos eran miembros del grupo experimentado y los dos restantes eran inexpertos). Los entrevistados no estaban participando en un proceso de selección real, ya que esta muestra se creó solo para este estudio, y todos los entrevistados con experiencia ya estaban empleados como material de espera.	Muestreo probabilístico.	La hipótesis que excluye la experiencia laboral para la reinserción laboral, no propiamente es denegada, sin embargo es de gran consideración.	La discriminación indirecta se prejuicia mediante el comportamiento, es decir desde el lenguaje corporal. Por tanto, en esencial mostrar seguridad pese a que no cuente con experiencia laboral. "Los hallazgos de este estudio también tienen implicaciones para la práctica de la elección de personal, ya que brindan a los profesionales un fuerte apoyo para usar este tipo de entrevista en la práctica profesional."

Fuente: elaboración propia a partir del documento Chorag-wicka, Beata. (2009).

Tabla 4. Significado del trabajo para adultos mayores

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS	UTILIDAD PARA LA TESIS (1-10)
Cuál es el significado de la actividad laboral que le asignan personas adultas mayores de Guadalajara, Jalisco.	Enfoque fenomenológico. Entrevistas a profundidad y semiestructuradas.	Criterios: Tener 60 años o más, ser laboralmente activo, vivir dentro de Guadalajara y participar voluntariamente.	Cualitativo, análisis de contenido.	La concepción del cese laboral depende de factores como la historia personal y su historia laboral.	El conocer la perspectiva y el significado que los adultos mayores al ámbito laboral, ya que esto proporciona datos sobre la autopercepción y su influencia por trascender en su trayectoria económica.

Fuente: elaboración propia a partir del texto Medina Román, Chávez Rodríguez, Marín Muñoz, Córdoba Ramírez, Hernández Solano, Mireles Hernández y García Ramos. (2016).

Tabla 5. Calidad de vida en adultos mayores trabajadores

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS	UTILIDAD PARA LA TESIS (1-10)
Describir la calidad de vida en personas mayores trabajadoras informales en una ciudad intermedia colombiana.	Uno de variables sociodemográficas y el formulario de calidad de vida WHOQOL-BREF.	Mayores de 50 años, bajo nivel académico, no cuentan con afiliación a la seguridad social médica.	Se realizaron análisis univariado y bi-variado utilizando distribuciones de frecuencias y el estadístico chi-cuadrado para evidenciar asociación entre variables.	69,9% fueron hombres, la edad promedio fue 59,4 (+7,2) años; 62,0% no tienen estudios o son primarios, 52,0% pertenecen a estratos 1 y 2; 6,5% no poseen afiliación a la seguridad social en salud. La calidad de vida en sus diferentes dimensiones fue bien percibida, al igual que su salud, en porcentajes superiores al 50,0% son autónomos, tienen una buena red social y familiar, no han experimentado sentimientos negativos y le encuentran sentido a la vida.	Para analizar cómo las personas que se acostumbran a vivir en situación precaria logra ser positivos y evidentemente quién gasta menos, menos necesita. Por lo que la evaluación mediante WHOQOLBREF aporta la perspectiva de cada participante en estado "vulnerable".

Fuente: elaboración propia a partir del documento Álvarez, Consuelo Vélez, Potes, María del Pilar Escobar, & Merchán, María Eugenia Pico. (2016).

Tabla 6. El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS	UTILIDAD PARA LA TESIS (1-10)
Analizar la repercusión de las características actitudinales de los desempleados mayores de 45 años en sus probabilidades de encontrar empleo. Además de las condiciones del mercado laboral y las preferencias de los empleadores por determinados grupos de la población, el problema de investigación se podría sintetizar en la siguiente pregunta: ¿Determinan las actitudes la inserción laboral de los desempleados 45 años?	-Entrevista. -Escala de actitudes. -Prueba de esfericidad de Bartlett	Formar parte de la base de datos informatizada de las oficinas de empleo, previa autorización de la dirección del Servicio Público de Empleo Estatal. Ser mayor de 45 años.	Diseño de corte cualitativo, concretamente el método fenomenológico	Los sujetos entrevistados han señalado como cualidad principal la capacidad de ejercer algún tipo de trabajo relacionado con su profesión al ofrecer, en muchos casos, experiencia. Además, les gustaría ejercer una ocupación acorde a su preparación e interés profesional, siendo mejor aquella que han desempeñado con anterioridad. Están dispuestos a adaptarse a la mayoría de los requerimientos del puesto de trabajo, siempre y cuando se trate de un trabajo digno y que esté remunerado conforme a la legislación vigente.	El hecho de obtener resultados empíricos y fenomenológicos aportan al hecho de resaltar la importancia de la reinserción laboral de las personas adultas, ya que no sólo beneficia a la empresa (por la experiencia) sino que las personas que pretenden conseguir trabajos para crecer son flexibles y luchan por adaptarse a las circunstancias.

Fuente: elaboración propia a partir del documento Izquierdo Rus, T., & López Martínez, O. (2013).

Resultados

A continuación, se presentan los resultados del análisis de la información condensada a partir de tres ejes construidos: determinantes de contratación, relación del significado de trabajo y la contratación, y finalmente, afectaciones psicofisiológicas por discriminación laboral en la vejez.

Determinantes de contratación

Respecto a los determinantes de la contratación de personas adultas mayores, se identifica como parte importante la competitividad que ellos han desarrollado y ésta se va a establecer según las responsabilidades que tuvieron en su último trabajo. Por otra parte, un alto nivel académico también resulta central en la contratación de las personas mayores, de la misma manera la experiencia laboral también se ha identificado como punto clave en la contratación de este sector de la población (Izquierdo y López, 2012).

En relación a los determinantes de la no contratación de las personas adultas mayores, se identificó que los estereotipos sobre este grupo de población tienen una gran influencia en los evaluadores o empleadores cuando buscan personal, especialmente cuando no tienen información suficiente para confiar; respecto a esto, los estudios de Chorag-wicka, (2009); Izquierdo y López, (2012) coinciden en que el comportamiento de los adultos mayores ante las entrevistas de trabajo, forman parte de su competitividad. Gazzotti (2002) encuentra el sentimiento de soledad como un factor importante para que las habilidades sociales de la población mayor disminuyan y repercutan en su comportamiento, así mismo la impresión que el adulto mayor en estado de soledad proyecta es negativa y les resta poder, lo que contribuye a la carencia de confiabilidad de la información que brinda, lo que repercute durante la entrevista y múltiples evaluaciones en recursos humanos y desfavorece las probabilidades de contratación.

Respecto a los prejuicios, otro determinante para la contratación, altera la visión objetiva sobre las habilidades laborales de cada individuo, Medina (2016) identificó específicamente que: “en esta etapa incrementa el nivel de complejidad de las actividades cotidianas, por lo cual, podríamos pensar que tiene implicaciones en la realización del trabajo”, por tanto, se debe luchar de forma activa a través de la integración del adulto mayor en la actividad económica. Es decir, reubicarlos en áreas donde ofrezcan soluciones en donde se reflexionen y demanden circunstancias sociales.

Para los adultos mayores uno de los determinantes en su ingreso laboral es el uso de la tecnología, al respecto se observa que mientras que los trabajadores de más edad se promueven y se consideran más competentes para un trabajo “no tan joven”, por ejemplo el de carpintería, que para los trabajos que dependen altamente de la tecnología o llamado como trabajo joven (Morgeson, Reider, Campion y Bull, 2008).

En torno a las motivaciones o justificaciones de la contratación de adultos mayores Chorag-Wicka (2009); Maldonado Briegas, J., & Fajardo Caldera, M., & Castro, F., & González Ballester, S. (2016) & Torben S. y Martín A. (2014) han identificado la edad como punto clave, definiendo los beneficios de contratar a las personas adultas mayores. Por su parte Torben S. y Martín A. (2014) encuentran que el adulto mayor también logra ser competitivo en el ámbito laboral empresarial y sería un gran beneficio de contratarlos, ya que logran un óptimo rendimiento en la producción.

La relación del significado de trabajo y la contratación

El empleo juega un papel importante en la vida de las personas, mediante testimonios, Gazzoti (2002) encontró que la creencia del adulto mayor es que al llegar a ser viejos es igual a quedarse “afuera” de las posibilidades de tener un buen empleo. Esta exclusión trae consigo sentimientos de inutilidad y pérdida de sentido de vida.

Medina Román, Chávez Rodríguez, Marín Muñoz, Córdova Ramírez, Hernández Solano, Mireles Hernández y García Ramos (2016); Gazzoti (2002); Izquierdo y López (2012); Hermida et al. (2017) coinciden en que

cada etapa de la vida se le otorga un significado al trabajo, por lo que en la vejez es aún más importante, ya que es la población indicada para no perder la esperanza de que en un futuro además de ver el trabajo como una fuente de ocupación sea más de oportunidad para el desarrollo social.

Al respecto, Marfán (2007) indaga en lo cuantitativo con un estudio innovador sobre la presencia laboral de manera comparativa, entre la importancia del trabajar y el género, a lo que encuentra que la participación laboral de los hombres adultos mayores en la zona rural es mayor pese a que su paga sea inferior al salario mínimo. Mientras que en el área urbana predomina el sexo femenino (se duplica la cifra comparando con las mujeres activa económicamente en zonas rurales). Otorgando un significado diferente al trabajo según sus necesidades y conforme a su cultura.

Los resultados más significativos son la correlación que existe entre salud-funcionalidad-autoestima-capacidad de realizar labores. Este último factor se condiciona con la educación, es decir, conforme a tu nivel educativo y perspectiva de vida, el significado de trabajar se convierte muy específico creando una mayor expectativa a ser empleado por empresas (Medina Román et al, 2016).

Es importante destacar que ser empleado y/o ser activo económicamente, en el marco social, es parte de las expectativas de vida, proporcionando mayor bienestar psicológico y aspirar a mejores condiciones (Izquierdo y López, 2012 & Medina Román et al, 2016, p. 187).

Los estudios de López Estrada, R. & Bruno, F. (2011) muestran que las personas adultas mayores, activos laboralmente, son capaces de formar parte del sistema capitalista y aportarían demasiado a la sociedad en sus distintos ámbitos. Así mismo se considera una gran opción para satisfacción vital del individuo, siendo una aportación a las ganancias en la vejez.

Afectaciones psicofisiológicas por discriminación laboral en la vejez

En torno a la relación entre las afectaciones psicofisiológicas y la discriminación laboral o la continuidad laboral de Mier Sosa, F. (2016) y Marfán (2007) encuentran en un primer momento que los “avances científicos” han contrarrestado la asociación directa de la vejez con el detrimento en la salud, el aislamiento, así como la disminución y o pérdida de habilidades sociales, proponiendo que aún existe posibilidad de una calidad de vida y seguir diseñando metas en esta etapa del ciclo vital y por ende, la posibilidad de seguir trabajando.

El continuar realizando un trabajo, aun el oficio que se observa en segundo plano por aspectos socioculturales, aporta en el diseño de la autopercepción de las personas, aún más en las personas adultas mayores, ya que el sentirse útil permite la apertura a nuevas experiencias o, por el contrario, conlleva a afectaciones médicas o psicológicas por discriminación. Así coinciden Hermida et al. (2017); Medina Román et al. (2016); Gazzotti (2002). Del mismo modo sentirse y ser altamente competitivos es necesario para el mercado.

Por otro lado, el estudio de Carmona Portocarrero, C., & Cely, J., & Nemequén, R., & Sanabria, W. (2018) indica que entre los adultos mayores la inactividad laboral repercute en el propio sentimiento de incompetencia, inconformidad en la vida, experimentan emociones ambiguas y desarrollan irritabilidad, también limita la identificación de oportunidades laborales, así como el comenzar a abandonar sus metas y carecer de expectativas para diseñar un plan de vida durante la vejez.

Finalmente, Ferrada Mundaca y Zavala Gutiérrez (2014) encontraron que un voluntariado tiende a beneficiar en su estado de salud. Hoy en día el área de voluntariado se ha vuelto una opción ante la discriminación empresarial que viven los adultos mayores, y ha reportado bienestar psicológico en dicha población.

En términos generales, se puede observar que a partir de la revisión sistemática realizada, la contratación de personas adultas mayores se ve altamente determinada por los prejuicios culturales respecto a la vejez y

envejecimiento, sin embargo hay estudios que permiten cuestionar y reconocer la competitividad de las personas mayores de 60 años.

Conclusión

A partir de la revisión sistemática realizada sobre los factores determinantes a la contratación de adultos mayores en el ámbito empresarial, se puede indicar que más allá de su nivel académico, la edad y experiencia, la contratación de este sector de la población se relaciona a su comportamiento y nivel de competitividad, que tiene que ver más con su trayectoria laboral, su personalidad y el compromiso con su trabajo.

Así mismo, la relación entre significado de trabajo y afecciones psicofisiológicas se entienden al enmarcarse en la importancia que la productividad tiene en la sociedad occidental, son reflejo de la cultura contemporánea. Pero ante la importancia otorgada al trabajo, por un lado, los adultos mayores se enfrentan a una restrictiva oportunidad laboral producto de los prejuicios negativos de competitividad de este sector de la población, de igual manera los nuevos perfiles laborales dejan fuera la experiencia laboral que puedan tener, o el conocimiento práctico que han desarrollado. Sin embargo, es necesario recordar que existen ventajas competitivas que benefician a las empresas sobre la contratación de personas adultas mayores, son la posibilidad de contar con trabajadores/as reflexivos/as, con valores definidos, con experiencia y sabiduría natural de la vida (Secretaría del trabajo y previsión Social, 2012).

Referencias bibliográficas

- Carmona Portocarrero, C., & Cely, J., & Nemeguen, R., & Sanabria, W. (2018). Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de pre-jubilación del DANE. *Umbral Científico*, (12). P. 101-116.
- Chorag-wicka, Beata. (2009). Effects of Interviewee's Job Experience and Gender on Ratings and Reliability in a Behavioral Interview. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 39-45. Recuperado en 12 de septiembre de 2018, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100005&lng=es&tlng=en.
- Ferrada Mundaca, L. y Zavala Gutiérrez, M. (2014). Psychological well-being: active elderly through volunteering. *Ciencia y Enfermería XX*. (1). P.123-130
- Gazzotti, H. (2002). La marginalidad de la vejez. Un recorte de la marginalidad urbana contemporánea. *Gaceta Laboral*, 08 (3), 373-389.
- Hermida, P. D., Tartaglini, M. F., Feldberg, C., & Stefani, D. (2017). Jubilación, trastornos psicofisiológicos y bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores argentinos. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 213-221. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1498>
- Iguaran V., y Campo L. (2017). Eficiencia en la productividad desde la perspectiva del cliente interno y externo en las empresas recicladoras del plástico en el departamento de la Guajira-Colombia. *Revista Investigación e Innovación en Ingenierías*, vol. 5, n°. 1, pp. 72-9, 2017. DOI: <https://doi.org/10.17081/invinno.5.1.2617>
- Izquierdo Rus, T., & López Martínez, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12 (3), 911-922.
- Jiménez Coronado, A. M. (2016). Estrategia de competitividad y emprendimiento, una revisión de la literatura. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 4(2), 72-118. DOI: <https://doi.org/10.17081/invinno.4.2.2492>

- López Estrada, R. & Bruno, F. (2011). Una aproximación comparativa de la participación económica de los adultos mayores: el caso de la ciudad de Monterrey y el estado de México. *Revista Kairós Gerontología*, 14(2). P. 05-29.
- Maldonado Briegas, J., & Fajardo Caldera, M., & Castro, F., & González Ballester, S. (2016). Adulto mayor y envejecimiento activo: caso de éxito de una iniciativa emprendedora. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (2), 57-62.
- Marfán, J., 2007, Adultos mayores en la fuerza del trabajo: inserción en el mercado laboral y determinantes de la participación, *Universidad de Chile, Santiago de Chile*.
- Medina Román, Chávez Rodríguez, Marín Muñoz, Córdova Ramírez, Hernández Solano, Mireles Hernández y García Ramos. (2016). Trabajo y vejez: significado del trabajo para los adultos mayores de Guadalajara. *Investigación y práctica en psicología del desarrollo*. Pp. 186-200
- Mier Sosa, F. (2016). Social Violence towards Olders adults in Hypermodernity. Approach from clinical Sociology. *Psicología, Conocimiento y Sociedad* 6 (2). P. 188-208
- Morgeson, F. P.; Reider, M. H.; Champion M. A. y Bull R. A. (2008). Revisión de la investigación sobre la discriminación por edad en el empleo. *J Bus Psychol* 22, 223-232 DOI 10.1007/s10869-008-9066-0
- Niebles, L. (2018). Capacidad asociativa como elemento impulsor de la gerencia exitosa. : Caso: MIPYMES Agrícolas en el Departamento del Atlántico, Colombia. Editorial Corporación Universitaria Latinoamericana. Colombia
- Secretaría del trabajo y previsión Social (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012*. México, D.F.: Subsecretaría de Inclusión Laboral, p.25.
- Torben S. y Martín A. (2014). Old is gold? The effects of employee age on innovation an the omderating effects of employment turnover. *Economics of innovation and New Technology*.24: 1-2. P. 95-113.

Vélez Álvarez, C., Escobar Potes, M. P., Pico Merchán, M. E. (2016). Quality of life and informal labor among elderly persons in an intermediate Colombian city, 2012-2013. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*19 (3), 415-427.

Viloria A. & Quintero W. (2016). Gestión SAT río manzanares. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, vol. 4, no. 2, pp. 128-135. DOI: <https://doi.org/10.17081/invinno.4.2.2493>