


Quaderns de Psicologia | 2016, Vol. 18, No 1, 7-20

ISSN: 0211-3481

 <http://dx.doi.org/10.5565/rev/psicologia.1296>

Trayectoria hacia la jubilación: condicionantes y consecuencias

Trajectory to retirement: conditions and consequences

Maria Naqui Esteve

Randstad

Noelia Manzanares Muñoz

Gemalto

Resumen

La etapa de la vida laboral es una de las más importantes y significativas, ya que es la que más nos autorrealiza. El objetivo de esta investigación es analizar la percepción de la jubilación en las diferentes etapas de la vida laboral. La metodología establecida se basa en un análisis cualitativo. Los resultados del presente estudio se analizan en función de los diferentes grupos: de 50-55 años, de 55-60 años y de 60-65 años. Hallamos diversidad de percepciones de la jubilación en función de la trayectoria personal, aún así todas con un denominador común: la importancia del apoyo social y folclórico de esta etapa. Así pues, un programa de preparación a la jubilación debe ser enfocado de forma individual e incluir una parte teórica y otra más práctica dirigida a cada individuo.

Palabras clave: **Trayectoria; Jubilación; Organización; Vida laboral**

Abstract

The stage about working life is the most important and significant stage because is the activity which is more realizing. Because of that, when the stage of retirement arrives, various options are open and most of them with some doubts. The main objective of this investigation is to analyze what is the vision of the workers in this stage. The established methodology is based on a qualitative analysis. The results of this study are discussed in terms of different groups: 50-55 years, 55-60 years and 60-65 years. We find diversity of perceptions of retirement based on personal experience, yet all with a common denominator: the importance of social and folkloric support. Thus a program of preparation for retirement should be approached individually and should include a theoretical part and another practice part focused on each person.

Keywords: **Trajectory; Retirement; Company; Working Life**

Introducción

La forma en que las personas se enfrentan a la etapa de la jubilación ha ido cambiando con el transcurso de los años. Anteriormente las personas se jubilaban para descansar y re-

posar, mientras que actualmente buscan un punto de diversión y entretenimiento con actividades de ocio (Escarbajal y Martínez, 2012). Lo cierto es que, el concepto de jubilación ha cambiado a lo largo de los años en cuanto a definiciones se refiere. Algunas de

ellas más enfocadas a esta visión un poco más arcaica de descanso y otras enfocadas a esta visión más reciente sobre las actividades que las personas pueden desempeñar una vez llegados a la etapa de la jubilación.

Autores como Belén Bueno y José Buz (2006), encuentran que la jubilación puede vivirse con diferentes actitudes: de rechazo, de aceptación, de liberación, de oportunidad o de ambivalencia. El vivir la jubilación de un modo u otro depende del momento por el que las personas estén pasando (salud, ingresos económicos, categoría laboral, etc.) (Madrid y Garcés, 2000). A parte de estas características, encontramos en otras revisiones que el apoyo social es un elemento muy importante para que se dé un buen ajuste en la nueva etapa de la jubilación (Sáez, Aleixandre y Meléndez, 1995). Pero no solo ellos, Isabel Luján y Estefanía González (2013) también coinciden en afirmar que, el apoyo familiar representa un pilar fundamental en este proceso, tanto a nivel económico como emocional.

Si profundizamos un poco más en la literatura especializada, vemos que existen alternativas a la jubilación para aquellas personas que tienen ganas de seguir trabajando y quieren continuar desempeñando los roles más salientes de su vida anterior. Es en este contexto en el que se habla del empleo puente como opción de desvinculación progresiva de la vida laboral y que permite no hacer un cambio tan abrupto en los estilos de vida (Topa, Depolo, Moriano y Morales, 2009).

Es por esta diversidad de situaciones frente a la jubilación que las organizaciones deben empezar a preocuparse sobre las medidas que pueden implementar para ayudar a sus trabajadores, ya que es común transitar hacia la jubilación sin conocer qué alternativas pueden haber (Sahagún, Hermosillo y Selva, 2014). Y aunque vemos que es algo importante, en España las organizaciones en general no se preocupan de preparar a sus trabajadores en este nuevo paso que deben dar. En los resultados de uno de los estudios consultados (Aegon, 2014) observamos que España ocupa el decimotercer lugar en el ranking de preparación a la jubilación. Además, dos tercios de las empresas españolas no ofrecen servicios de jubilación. Por lo tanto, es una situación que atañe a las personas de nuestra sociedad, sin embargo, no se les presta ni la ayuda, ni las alternativas suficientes para que no vean

la jubilación como algo negativo. Con este hecho remarcamos mucho más la importancia de acompañar a las personas implicadas con el fin de que se vayan adaptando gradualmente al proceso de jubilación (Alpizar, 2011). Una de las formas que tienen las organizaciones de ayudar a sus trabajadores es con programas específicos y adaptados a esta situación. Según explicita M^a Rosario Limón (1993), existen programas que abarcan temas como ingresos, finanzas y pensiones, salud, educación, cultura y ocio. Estos programas deben contar con una parte de transmisión de conocimientos y otra de interiorización y adaptación de la información. Por ende, deben contener aspectos como hábitos de salud, ejercicio físico suficiente, nutrición equilibrada, vida afectiva satisfactoria, potenciación de intereses vitales y fortalecimiento de la personalidad. En cuanto a tiempo, Limón (1993) cree que deben iniciarse entre dos y cinco años antes de la jubilación y, además, María Aymerich, Montserrat Planes y María Eugenia Gras (2010) añaden que la duración del programa debe ser de entre seis meses al año y medio ya que es el periodo en el que la afectación al bienestar es menor. Una vez pasa este periodo y las acciones del programa han concluido, debe hacerse un seguimiento para tener constancia de los puntos fuertes y débiles del proceso y de la manera cómo las personas lo están viviendo (Bermejo, 2006).

A pesar de que la tendencia española es no propiciar estos programas de ayuda a las personas que se jubilan, en algunos puntos sí que se ha intentado realizar alguna acción como medida preventiva dentro del sector público. Raúl Álvarez (2006) muestra que en Andalucía, por ejemplo, se han hecho talleres a futuros jubilados donde se trabaja información teórica, conocimiento práctico, participación y toma de conciencia. Utilizando técnicas vivenciales para provocar una toma de conciencia y una interiorización más profunda consiguieron positivamente su objetivo: que las indicaciones prácticas fueran un buen afrontamiento a la jubilación (Álvarez, 2006). Personas que presencian algún tipo de ayuda, en general, lo prefieren y viven la jubilación de manera más positiva que las que no reciben ningún tipo de apoyo. Una vez adaptados a la jubilación, los niveles de satisfacción son similares a los que tenían en la etapa laboral activa (Aymerich et al., 2010).

Objetivo

El propósito de este estudio es conocer cómo es percibida la jubilación en distintos momentos de la vida laboral de los trabajadores.

Por ello, se analiza cómo viven las personas el proceso de desvinculación del mundo laboral. También se trata de conocer si las organizaciones de los entrevistados llevan a cabo políticas de desvinculación para los trabajadores. En caso de existir tales políticas, queremos conocer cuáles son, cómo se ponen en práctica y cómo son percibidas. Así, podremos indagar las necesidades de acompañamiento o no de los trabajadores en esta nueva etapa y, sugerir propuestas de acción que permitan establecer planes de desvinculación del mundo laboral más satisfactorios y que faciliten la adaptación de los trabajadores a esta nueva etapa del ciclo vital.

Método

El procedimiento para la obtención de la información se basa en entrevistas a diferentes sujetos, entrevistas basadas en un guión previamente elaborado según los tópicos de interés para la investigación. Con el fin de procesar y analizar los relatos de los sujetos entre-

vistados, se estableció una metodología de análisis cualitativa. Aseguramos la protección de datos de los sujetos analizados, administrando previamente un consentimiento informado que garantiza el anonimato de los sujetos y asegura que el único fin es la propia investigación.

Participantes

Para el estudio se eligieron quince participantes al azar de diferente género, sin ninguna relación entre ellos, de diferentes edades y de varias organizaciones. Las funciones que desempeñan en la organización oscilan desde cargos docentes, de sanidad, limpieza a artes gráficas, etc. Los participantes se dividen en tres grupos de edad, un primero de los 50 a 55 años; un segundo de los 55 a 60 años y un tercero de 60 a 67 años (edad de jubilación). Esta clasificación nos permite ver las diferentes opiniones en un grupo tan heterogéneo, así como caracterizar el fenómeno con visiones retrospectivas y prospectivas. A pesar de que no se trata de una muestra representativa, sí que es orientativa de la situación actual que tanto trabajadores como organizaciones viven. En la Tabla 1 se pueden observar las quince personas entrevistadas según la edad,

Características de los participantes						
Participantes	Edad	Género	Sector de Organización	Nº Trabajadores	Jubilado/a	Tipo organización
Entrevistado 1	50	Hombre	Artes gráficas	4	No	Privada
Entrevistada 2	51	Mujer	Educación	50	No	Privada
Entrevistada 3	51	Mujer	Sanidad	38.000	No	Pública
Entrevistado 4	52	Hombre	Adm. pública	211.000	No	Pública
Entrevistada 5	51	Mujer	Artes gráficas	4	No	Privada
Entrevistado 6	56	Hombre	Metalurgia	1	No	Privada
Entrevistada 7	55	Mujer	Comercio	50	No	Privada
Entrevistada 8	55	Mujer	Industria farmacéutica	50	No	Privada
Entrevistado 9	55	Hombre	Docencia	140	No	Pública
Entrevistada 10	59	Mujer	Seguros	142	No	Privada
Entrevistada 11	66	Mujer	Limpieza	70	Sí	Privada
Entrevistada 12	67	Mujer	Alimentación	10	Sí	Privada
Entrevistado 13	65	Hombre	Docencia	140	Sí	Pública
Entrevistada 14	63	Mujer	Docencia	104	No	Pública
Entrevistada 15	60	Hombre	Distribución de productos químicos	120	No	Privada

Tabla 1. Características de los participantes

el género y el tipo y sector de organización en la que trabajan o han trabajado.

Técnicas

Para la obtención de los datos, se realizaron entrevistas semiestructuradas, instrumento de recolección de datos que nos permite recoger los relatos, vivencias, sentimientos y experiencias de los protagonistas. Al mismo tiempo, permite mantener un hilo conductor con el fin de no perder el rumbo de la entrevista y poder recopilar el máximo de información posible. El guion de entrevista fue diferente para los tres grupos de edad, ya que las preguntas se focalizaban a ahondar la jubilación en relación al momento vital. Así, para las personas del primer grupo (de 50 a 55 años) las preguntas estaban más orientadas a la visión futura que estas personas tienen de la jubilación; para la segunda etapa (de 55 a 60 años) un poco más cercana; y para el último grupo (de 60 a 67 años) se realizaron dos tipos de entrevistas: una dirigida a las personas que ya se han jubilado, y otra a aquellas que aún no se han jubilado pero que tienen la jubilación más cercana.

Procedimiento de análisis

Se ha realizado un análisis de contenido de los datos, centrándonos específicamente en lo que las personas entrevistadas relatan para cada cuestión de la entrevista. Para ello, grabamos las entrevistas con una grabadora de voz (con el previo consentimiento de los participantes), y posteriormente transcritas con el programa Soundscribe. Como puede verse, cada entrevista recoge los datos sociodemográficos de los participantes. Primero, se dividen las preguntas en función de los tópicos que se tratan, estableciendo así las distintas categorías. Estas categorías se corresponden con los grandes bloques de información que queremos analizar y son: condiciones del trabajo actual, visión de la jubilación y acciones de las organizaciones frente a la jubilación. Para las personas jubiladas varían un poco ya que se adaptan a la visión retrospectiva que aportan, quedando las siguientes categorías: condiciones del trabajo y momento de jubilación y acciones de las organizaciones frente a la jubilación (ya que no tiene sentido hablar de condiciones del trabajo actual si ya han pasado esta etapa).

Segundo, comparamos las aportaciones de cada participante para cada pregunta dentro de

su categoría, y, tercero, creamos una tabla comparativa con la información sintetizada de las quince personas según categoría y grupo de edad (ver Tabla 2).

Cuarto, recogemos las preguntas que pueden ser de utilidad a la hora de querer diseñar un programa de preparación a la desvinculación. Nos centramos en la edad de aplicación del programa, los temas en los que se debería incidir y los condicionantes de la jubilación. En este caso, dividimos los temas en opciones de respuesta para ver cuántas personas opinan una u otra cosa.

En resumen, obtenemos información sobre cuál es el efecto de la etapa de la jubilación en las personas a partir de los 50 años, qué diferencias existen entre grupos más jóvenes y más mayores o entre grupos de mujeres y hombres de diferentes edades, a qué se atribuye mayor importancia, el tipo de organizaciones que diseñan planes de jubilación y la metodología que utiliza para ello (si la hay).

Resultados

Los resultados los explicamos en función de los diferentes grupos de edad caracterizados para el estudio.

Así, si miramos el grupo de 50 a 55 años de edad vemos que, en la categoría de condiciones del trabajo actual, los trabajadores se dedican a diversos sectores: educación, sanidad, administración pública y artes gráficas. Los cinco trabajadores entrevistados afirman sentirse muy a gusto con su trabajo. A pesar de ello, dos de los trabajadores afirman que cambiarían alguna cosa, como tener menos estrés (entrevistada N° 3, entrevista personal, 7 de Marzo de 2015) o el sistema educativo en general (entrevistado N° 1, entrevista personal, 8 de Marzo de 2015).

En relación a la visión de la jubilación, en general, las personas entrevistadas afirman que es un tema lejano, al que no prestan mucha atención por el momento. El entrevistado N° 1 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015) afirma que ve esa etapa como “una nube e incierto”. En cambio la entrevistada N° 3 (entrevista personal, 7 de Marzo de 2015) cree que estará “contenta por cómo ve a las personas de su organización”.

Preguntando a los entrevistados el planteamiento que se hacían en relación a la jubilación, vemos que la perciben como una etapa

	Grupo de 50-55 años	Grupo de 55-60 años	Grupo de 60-63/67 años Trabajando
Condiciones del trabajo actual	Las personas entrevistadas se dedican a sectores diversos, a pesar de ello se observa de forma general satisfacción en el lugar de trabajo.	Cuatro de las cinco personas entrevistadas se sienten a gusto en su trabajo, a pesar de ello si fuera posible cambiarían alguna cosa.	Las dos personas afirman sentirse muy a gusto en su trabajo, sólo una de ellas cambiaría cuestiones burocráticas.
Visión de la jubilación	La jubilación es percibida como algo lejano, acompañada de cierta incertidumbre, en la que los entrevistados creen que dedicarán su tiempo libre a diferentes <i>hobbies</i> .	La jubilación ya no es percibida como algo muy lejano, se acompaña de ciertos pensamientos de carencia negativa y se percibe una planificación del tiempo más elaborada que en la etapa anterior.	La jubilación es percibida como un período próximo y se valora la importancia de una buena preparación, para conseguir una mejor adaptación.
Acciones de las organizaciones frente a la jubilación	Se desconocen las posibles acciones que una organización pueda realizar para facilitar la transición a la jubilación.	Existe contradicción en las respuestas, ya que destacan la importancia que puede tener un programa de transición a la jubilación, pero desconocen en que elementos debería incidir. Además de existir un total desconocimiento de posibles programas similares en el resto de España.	En este punto resulta importante destacar, que se desconoce si existen programas de desvinculación, pero se afirma que una posible forma de hacer frente a la jubilación sería por medio de actividades de apoyo social.
Grupo de 63/67 años			
Jubilados			
Condiciones del trabajo y momento de la jubilación	Las personas entrevistadas se jubilaron a los 65 años, y han experimentado sentimientos diversos, no hay un consenso. Dos de las entrevistadas hubieran seguido trabajando, en cambio la otra persona no.		
Acciones de las organizaciones frente a la jubilación	En las organizaciones donde trabajaban los entrevistados no se realiza ningún programa de desvinculación, y desconocen si se realiza en el resto de España. Dos de las entrevistadas consideran que sería importante que existieran, en cambio uno de los entrevistados cree que es una cuestión individual.		

Tabla 2. Síntesis de las categorías y grupos analizados

de impotencia por el tema económico, como una oportunidad para hacer otras cosas y encontrar hobbies y como una etapa de comodidad respecto a la vida laboral actual. A pesar de ello, la mayoría de los entrevistados piensan que van a seguir activos.

Otra de las cuestiones realizadas a los entrevistados hace referencia a la edad de jubilación. Observamos consenso en la respuesta, ya que todos coinciden en afirmar que se trata de una edad excesiva. Dos de las personas entrevistadas puntualizan que es excesiva para aquellos oficios que conllevan carga física: “bueno cada vez nos quieren hacer trabajar más años, y cada vez estamos más mal” (en-

tervistado N° 4, entrevista personal, 8 de Marzo de 2015).

Por otro lado, también encontramos acuerdo en la afectación que puede tener la jubilación en la vida de una persona “Sí, sí que puede afectar. Hay gente que está acostumbrada a trabajar toda la vida y a la hora de la jubilación. Es como si una parte de ella se hubiera acabado” (entrevistada N° 3, entrevista personal, 7 de Marzo de 2015). Finalmente, cuatro de los cinco entrevistados se jubilarían anticipadamente si las condiciones económicas fueran favorables.

En las preguntas referentes a la categoría de acciones de la organización frente a la jubilación, los cinco entrevistados afirman que en

su organización no se realiza ningún programa que dé apoyo a las personas en su transición a la jubilación. Aun así, destacamos la experiencia del entrevistado N° 1 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015): “antes sí que había incluso, pues bueno, que nos pagaban hasta una parte de un plan de pensiones”. Por otro lado, tres de las cinco personas entrevistadas consideran que sería importante que las organizaciones preparasen a las personas para esta nueva etapa con tal de recibir orientación y ayuda en el proceso. Otra de las personas entrevistadas considera que estaría bien que las empresas aconsejasen y dieran ayudas, pero sitúa en la propia persona la preparación principal de este momento. Finalmente, uno de los entrevistados considera que las empresas no van a dedicarse a preparar a las personas para la jubilación, debido a que ahora mismo se tienen otros intereses.

Según las personas entrevistadas, las actividades que un programa de preparación a la jubilación deberían incluir son: “talleres, actividades de introducción para que la gente pueda probarlo, porque a lo mejor, hay personas que nunca han bailado, o nunca han pintado” (entrevistado N° 1 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015), o “la hora de reorientarte tu nueva vida y después que sean conscientes de la importancia de mantener la actividad física y psíquica” (entrevistada N° 3, entrevista personal, 7 de Marzo de 2015). En relación a estos programas de desvinculación, se consultó a los entrevistados si creían que en España se realizaban, la opinión general fue que no.

Respecto al momento en que deberían implantarse estos programas encontramos diversas opiniones, dos de los entrevistados coinciden con la opinión de la entrevistada N° 3 (entrevista personal, 7 de Marzo de 2015) “yo diría que 6 meses antes, máximo 1 año de la fecha de jubilación.”. Otro de los entrevistados afirma que se deberían implementar dos años antes de la jubilación. En último lugar, otro de los participantes considera que debería ser un tema condicionado a las características personales de cada uno.

Finalmente, en esta franja de edad se considera que el estado civil, el nivel económico, el apoyo social y la salud pueden condicionar el momento de la jubilación.

En la franja de 55 a 60 años observamos que en la categoría de condiciones de trabajo actual, las personas entrevistadas se dedican a los siguientes sectores: farmacéutico, docencia, comercio, seguros y metalurgia. Cuatro de las cinco personas entrevistadas se sienten a gusto en su trabajo y si pudieran cambiar alguna cosa sería: horario, temario, disponer de más recursos y control de la situación económica. La persona que no se siente a gusto en su lugar de trabajo es debido a cuestiones económicas.

En cuanto a visión de la jubilación, encontramos el siguiente enfoque: “No es una cosa que me preocupe excesivamente, la tengo presente. Y voy pensando qué podré hacer cuando tenga tanto tiempo, y realizarme un poco” (entrevistada N° 10, entrevista personal, 17 de Marzo de 2015). Aun así, despierta sentimientos. Dos de las personas entrevistadas afirman que se sentirán un poco tristes ya que lo relacionan con el hecho de hacerse mayores. El resto de los entrevistados cuando se plantean la jubilación piensan más en cómo van a emplear su tiempo libre. Cuatro de las cinco personas lo tienen claro, por ejemplo, el entrevistado N° 9, entrevista personal, 8 de Marzo de 2015, hará actividades como “arreglar coches, diseñar muebles, etc.”. La otra persona no ha dedicado tiempo a pensar qué hará, pero supone que hará más deporte y leerá más.

Respecto a la edad de jubilación, encontramos matices sobre el grado de acuerdo de los entrevistados. “Depende del trabajo que realices si es más físico o no, pero bien” (entrevistado N° 6, entrevista personal, 14 de Marzo de 2015). En cambio, los entrevistados N° 8 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015) y N° 10 (entrevista personal, 17 de Marzo de 2015), opinan que 65 años está bien pero que si siguen subiendo la edad, no.

En relación a la afectación que puede tener la jubilación a la vida personal, todos los entrevistados afirman que ésta existe y es causada por diferentes razones: “cambia el ritmo de trabajo” (entrevistado N° 6, entrevista personal, 14 de Marzo de 2015), o porque “dejas de hacer todo lo que habías hecho hasta ahora” (entrevistada N° 8, entrevista personal, 8 de Marzo de 2015). A pesar de ello, una de las personas entrevistadas considera que esta afectación sólo debe producirse los primeros

meses, luego ya la persona debe acostumbrarse a la nueva situación.

Cuando se pregunta si han pensado en jubilarse anticipadamente, encontramos que hay dos personas que coinciden con la opinión del entrevistado N° 9 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015): tienen previsto jubilarse a los 63 años. El resto de los entrevistados, no. No se observan diferencias entre hombres y mujeres, en relación a esta cuestión.

En la categoría de acciones de la organización frente la jubilación, la mayoría de los entrevistados afirma que en su organización no se realiza ningún programa que favorezca la transición hacia la jubilación, a excepción del entrevistado N° 9 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015): “Se nos reduce la jornada, las horas de pertenecía en el centro son las mismas, pero te cambian horas de estar con los alumnos”.

En esta categoría se les pregunta a los entrevistados si cambiarían alguna cosa si pudieran volver hacia atrás, los cinco a excepción de uno, afirman que si pudieran sí cambiarían alguna cosa. En la mayoría de los casos las cosas que se cambiarían hacen referencia al mundo laboral.

Tres de las personas entrevistadas afirman que sería de gran utilidad si las organizaciones hicieran programas de preparación para la jubilación. De todos modos, la entrevistada N° 10 (entrevista personal, 17 de Marzo de 2015) declara: “Estaría bien, pero hoy en día esto es utopía.” Otro de los entrevistados considera que esta cuestión debería depender más de la organización pública, y otro de los entrevistados afirma que actualmente es muy complicado implementar estos planes en las empresas pequeñas. A pesar de que hay una mayoría que valoraría que existieran planes de desvinculación encontramos que tres de los entrevistados no sabrían qué incluir en estos programas. Las otras dos personas entrevistadas afirman que podrían favorecer la colaboración con la empresa como asesores o dejarles más tiempo libre aun y seguir trabajando.

Los entrevistados desconocen la existencia de estos programas en España, “Yo diría que no, no lo he escuchado” (entrevistada N° 10, entrevista personal, 17 de Marzo de 2015).

En relación a la edad de implantación de los programas de desvinculación el entrevistado

N° 9, entrevista personal, 8 de Marzo de 2015 afirma: “si existen a partir de los 60 años...”, opinión que coincide con la de la entrevistada N° 7 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) y la entrevistada N° 8 (entrevista personal, 8 de Marzo de 2015). En cambio la entrevistada N° 10 (entrevista personal, 17 de Marzo de 2015) afirma que debería ser a los 63 años, y el entrevistado N° 9, entrevista personal, 8 de Marzo de 2015 dice que debería realizarse 10 años antes de la jubilación.

Como condicionantes de la jubilación, en esta franja de edad se remarca especialmente: la salud, el estado civil, el apoyo social y el nivel económico. En cuanto al estado civil, no se aprecian diferencias entre hombres y mujeres.

Cuando nos adentramos en el grupo de 60 a 67 años de edad, debemos diferenciar entre las personas que están trabajando actualmente y las que no.

Empezando por las personas que actualmente trabajan y en referencia a la categoría de condiciones de trabajo actual, se observa que a ambas personas entrevistadas les gusta mucho su trabajo. Aun así, una de ellas si pudiera sí que cambiaría alguna cosa, en este caso temas burocráticos.

En la visión de la jubilación, encontramos que los dos entrevistados coinciden con la opinión de la entrevistada N° 14, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015 “Bueno... si pienso que ya se me acerca” y ya piensan que dedicarán su tiempo libre a actividades que van ligadas a los hobbies que cada uno tiene.

En referencia a la edad de jubilación, los entrevistados comparten opinión, entrevistado N° 15 (entrevista personal, 17 de Marzo de 2015) “Depende del trabajo que se realice. No es como un minero que se tiene que jubilar mucho antes...”.

La entrevistada N° 14 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) recoge la opinión del entrevistado N° 15, entrevista personal, 17 de Marzo de 2015 en referencia a la cuestión de si la jubilación puede afectar a la vida de una persona; “Hombre... si se ha preparado... la gente de joven ya se tiene que ir preparando en el tiempo para la jubilación. Encontrar cosas para hacer a parte del trabajo.”

Finalmente en la categoría de acciones de las organizaciones frente a la jubilación, encon-

tramos dos personas que aseguran que en su empresa a los 63 años se les propone una jubilación parcial y un contrato de relevo, y por el otro lado. Ambas personas entrevistadas alegan que es importante que las organizaciones preparen a las personas. Sin embargo, respecto a las actividades que se deberían incluir en un programa de desvinculación, una de las personas entrevistadas no sabe qué se debería incluir; en cambio, la otra entrevistada considera que “se deberían hacer actividades en la empresa o a nivel social” (entrevistado N° 15, entrevista personal, 17 de Marzo de 2015).

En relación a si en España se realizan este tipo de programas encontramos un completo desconocimiento por parte de los dos entrevistados. Respecto a la edad en que deberían implantarse estos programas, la entrevistada N° 14 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) afirma que depende de la situación personal de cada uno, y el entrevistado N° 15 (entrevista personal, 17 de Marzo de 2015) afirma que diez años antes de jubilarse es un buen momento.

El entrevistado N° 15 (entrevista personal, 17 de Marzo de 2015) indica que hay ciertos elementos que afectan a la jubilación: “Si estás bien de salud o no, esto te condicionará. Si tienes garantizados unos ingresos que te permitan seguir con la vida que estás acostumbrado, pues ayudará. El apoyo laboral también influye si te sientas apoyado, será distinto”, y la entrevistada N° 14 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) añade la familia.

Y en cuanto a las personas ya jubiladas, y entrando en la categoría de condiciones de trabajo y momento de la jubilación; todas las personas entrevistadas están de acuerdo con la edad actual de jubilación. No obstante, una de las entrevistadas afirma que depende de los trabajos y, otro de los entrevistados considera que depende de la situación personal de cada uno. Los trabajos que llevaban a cabo son muy dispersos entre ellos: vendedora, limpiadora y arquitecto, aun así las tres personas entrevistadas afirman que se sentían muy a gusto con su trabajo. Dos de ellas declaran hubieran continuado porque el trabajo era su vida. En cambio, el arquitecto declara que no, aunque ha disfrutado del tiempo de trabajo.

Encontramos los siguientes sentimientos causados por el hecho de jubilarse: “un poco de añoranza” (entrevistada N° 12, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015), “Bueno... son solo 6 o 7 meses, aún no tengo la experiencia suficiente para decirte cómo me siento. El único sentimiento es no tener prisa” (entrevistado N° 13, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) y “Pues nada, pues yo estoy la mar de a gusto” (entrevistada N° 11, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015).

Cuando se pregunta a los entrevistados si hubieran seguido participando en actividades relacionadas con la organización encontramos dos posiciones: “Bueno es que, verás, las fuerzas se pierden ¿entiendes? Pero... sí me gustaría” (entrevistada N° 12, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) y la entrevistada N° 11 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) “No yo ya allí no pinto nada.” opinión que comparte el entrevistado N° 13, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015.

Respecto a las actividades que se realizan en esta nueva etapa, observamos diferencias entre el hombre entrevistado y las dos mujeres: “Actualmente me dedico a contar mariposas para el museo de aquí Granollers” (entrevistado N° 13, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) y las dos mujeres que realizan actividades similares “Pues mira hago el baile de línea, hago bailes de salón, hago sevillanas, hago gimnasia, y hago todo lo que se presente por ahí” (entrevistada N° 11, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015).

En referencia a los factores que pueden influenciar a la jubilación se destaca el nivel económico, la salud y la situación conyugal. Destacar que las tres personas entrevistadas afirman que, en relación a las acciones de las organizaciones frente a la jubilación, su empresa no realizó ningún tipo de ayuda. Dos de las personas entrevistadas creen que la empresa debería haber ayudado más a las personas. En cambio, el entrevistado N° 13 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) deja intuir que considera que la jubilación es algo personal, y que cada uno debe prepararse para ello individualmente. Así pues, cuando se les cuestiona si sería importante que se dieran programas de ayuda a la transición a la jubilación, las dos personas que afirman que les hubiera gustado que el proceso hubiera sido distinto, también creen que sería importante que las empresas realizaran este tipo de

programas, excepto para el entrevistado N° 13 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) que considera que en su caso no habría sido conveniente.

Respecto a qué se incluiría en un programa así, se observa la misma tendencia que en las preguntas anteriores. Encontramos consenso entre las dos mujeres entrevistadas quienes incluirían actividades o viajes.

En cambio el hombre entrevistado cree que depende de cada uno, él por ejemplo, no lo ha preparado. No hay consenso sobre la edad en que deberían empezar a implementarse estos programas (a los 60, dos años antes...).

Una vez más, las personas entrevistadas desconocen si en España se realiza algún programa de transición a la jubilación.

En relación a la cuestión de si sienten que tienen el apoyo necesario, dos de las personas entrevistadas coinciden en afirmar que se sienten apoyadas por amigos, familiares y entorno más cercano.

Recogidos estos datos observamos que en los diferentes grupos de edad se han realizado preguntas que pueden ser de gran utilidad en futuras ocasiones, en caso de querer diseñar un programa de preparación a la desvinculación. En primer lugar, sería interesante conocer la edad óptima para aplicar estos cursos (Tabla 3). Según la opinión de las personas entrevistadas la edad ideal para implementar este tipo de programas por mayoría es a partir de los 63 años, suponiendo que la jubilación sea a los 65 años. Otro elemento que es importante destacar, son los temas en los que estos cursos deberán incidir (Tabla 4). En este caso, la mayoría de entrevistados desconoce qué tipo de actividades podría realizar, pero se plantean diversas propuestas como, por ejemplo, participar en la empresa como asesores.

Finalmente se observan cuáles son los factores que las personas entrevistadas consideran más importantes como condicionantes del

Personas	Edad para aplicar el curso de formación				
	Depende de la persona	A partir de los 55 años	A los 60 años	A los 63 años	Entre 1 año antes o 6 meses
50-55 años		1		2	2
55-60 años		1	3	1	
60-63/67 años	2	1	1	1	
TOTAL	2	3	4	5	2

Tabla 3. Edad de aplicación de los programas de desvinculación.

PERSONAS	TEMAS				
	No lo saben	Actividades lúdicas	Actividades de orientación	Actividades de nivel social	Actividades dentro de la empresa
50-55 años		2	2		
55-60 años	3	1			1
60-63/67 años	2	1	1	1	
TOTAL	5	3	3	1	1

Tabla 4. Temas en los que un programa de desvinculación debería incidir

proceso de jubilación (Tabla 5). Nuestro estudio cualitativo revela que, de las 15 personas entrevistadas, el factor que más influye en la jubilación es el nivel económico, seguido de la salud, el estado civil, el apoyo social y finalmente la categoría laboral. También es importante destacar que algunos de los entrevistados no diferencian entre los distintos factores, y afirman que todos son importantes.

Discusión

Respecto al primer grupo analizado (50-55 años), observamos que aún ven la jubilación como un tema lejano. Aun así, también se ve

Factores que pueden condicionar la jubilación						
PERSO- NAS	Estado civil	Catego- ría labo- ral	Ingresos Econó- micos	Apoyo Social	Salud	Todos
50-55 años	2	1	3		3	
55-60 años	1		1	1	1	2
60- 63/67 años	1		2	1	1	3
TOTAL	4	1	6	2	5	5

Tabla 5. Condicionantes de la jubilación

la jubilación como una etapa llena de oportunidades, tal y como apuntaban los autores Escarbajal y Martínez (2012).

En la valoración de la edad de la jubilación, todas las personas entrevistadas, coinciden en afirmar que es excesiva. Probablemente esta valoración es debido a que todos los entrevistados realizan trabajos que conllevan carga física. Así pues, en este punto deberíamos tener en cuenta que cada persona en función del tipo de trabajo que realice tendrá una percepción de la edad de jubilación u otra. Estos resultados concuerdan con los resultados encontrados por Bueno y Buz (2006), que afirman que la categoría laboral puede influir a la percepción de la jubilación. En este caso, las personas entrevistadas no ocupan cargos con una alta categoría laboral y posiblemente esto les implica ver la edad de la jubilación como excesiva, podría ser que la percepción cambiara si los cargos que ocuparan fueran más elevados.

Por otro lado, Agris Galvanovskis y Enrique Villar (2000) afirman que las personas son conscientes del cambio que supone la jubilación, resultados que casan con los encontrados en este estudio ya que muchas de las afirmaciones de las personas entrevistadas hacen referencia a la finalización del trabajo como si se acabara una de las partes de sus vidas.

En referencia a las acciones que realiza la organización frente a la jubilación, los resultados corroboran con los de otras investigaciones (Aegon, 2014), ya que ninguna de las organizaciones donde trabajan los entrevistados realiza un programa de transición a la jubilación. Solo hay un caso en el que se resalta lo que anteriormente la organización hacía,

aunque se trataba de un programa que incidía únicamente en aspectos económicos.

Las personas entrevistadas son conscientes tanto de la importancia de prepararse para hacer frente a la jubilación, como de que los programas de preparación deberían incidir en aspectos diversos. Algunos de estos aspectos se ajustan con los mencionados por Limón (1993), como el de la dimensión educativa y el ocio. Respecto al momento en que deberían implantarse este tipo de programas,

encontramos opiniones que concuerdan con Aymerich et al. (2010) y afirman que se deberían implementar entre seis meses y un año antes de la jubilación.

Antonio José Madrid y Enrique J. Garcés (2000), afirman que factores como el estado civil, la categoría laboral, los ingresos económicos y la salud condicionan la jubilación. Resultados que concuerdan con los presentados en este estudio, donde las personas entrevistadas valoran todas estas cuestiones como variables que determinan las posteriores condiciones a la jubilación.

Las personas que están entre los 55 y 60 años empiezan a plantearse la jubilación y la acompañan a diferentes actitudes, cosa que ya cambia respecto al grupo anterior. Estos resultados corroboran los encontrados por Bueno y Buz (2006), los cuales afirman que las actitudes frente a la jubilación pueden ser de rechazo, aceptación, de liberación, de oportunidad o de ambivalencia.

Evaristo Barrera, José Luís Malagón y José Luís Sarsola (2007), demuestran en su estudio que a mayor edad de la persona más consciente se es de la importancia que tiene la preparación hacia la jubilación, estos resultados coinciden con los aportados por los entrevistados de 55-60 años. Muchas de las personas entrevistadas ya tienen claro en qué van a emplear su tiempo libre.

En referencia a la edad de la jubilación, las opiniones de los entrevistados no son tan claras como el grupo anterior, ya que no hay una opinión unánime sobre la edad ideal de jubilación. Estos resultados nos aproximan a la visión de Madrid y Garcés (2000) que hace refe-

rencia a los distintos aspectos que pueden afectar a la jubilación, cada persona es distinta y en función de su bagaje concebirá la edad idónea de la jubilación de una forma u otra.

Miguel Ángel Sahagún et al. (2014) afirman que las personas desconocen las alternativas que implica la jubilación, resultados que coinciden con los encontrados en este estudio. Las personas entrevistadas son plenamente conscientes de la afectación que tiene la jubilación y valoran la importancia de los programas de preparación, pero al mismo tiempo desconocen los aspectos que estos deberían incluir. Por otro lado, se desconoce si las empresas españolas realizan este tipo de programas de preparación hacia la jubilación, este hecho es probablemente una consecuencia de que en España la mayoría de organizaciones no realizan ningún tipo de programa de estas características (Aegon, 2014).

En relación a la edad en que se deberían aplicar este tipo de programas encontramos un mayor consenso con la opinión de Limón (1993), es decir, que los programas de preparación a la jubilación deberían iniciarse entre 2 y 5 años antes de la jubilación. En comparación con el grupo analizado anteriormente, parece ser que las personas en la medida que se va acercando la jubilación son más conscientes de las necesidades que esta nueva etapa requiere.

Finalmente, respecto a aquellos aspectos que más pueden afectar a la jubilación, encontramos diferencias en relación a otras edades, debido a que en esta franja de edad se valora más el apoyo social que la categoría laboral. A pesar de ello, el estado civil, los ingresos económicos y la salud se siguen valorando como elementos que influirán en esta nueva etapa.

Al adentrarnos en el tercer grupo entrevistado (60-67 años), ya se puede percibir un gran cambio con los anteriores. De hecho, la manera de pensar cambia totalmente dado que la jubilación ya se espera con cierta inmediatez y ya tienen los recursos y la planificación sobre cómo será esta nueva etapa a la que se enfrentan.

En general, se ve que para las personas de 60-65 años que siguen trabajando, valoran la importancia de estar preparados para hacer frente a la jubilación. Como comentaban Ma-

drid y Garcés (2000), las personas que se preparan la jubilación, tienen un ajuste más positivo. A pesar de ello, las empresas españolas no preparan a sus trabajadores (Aegon, 2014).

Los resultados de nuestro estudio indican que la preparación no sería tanto a nivel laboral sino a nivel social; es decir, las personas deberían prepararse para afrontar esta nueva etapa desde el trabajo social. Estos resultados se asemejan a la investigación de Ester Bódalo y Carmen Caravaca (2012), donde se destaca la importancia del trabajo social en la preparación de la jubilación como elemento de prevención de diversos problemas y/o patologías.

Finalmente nos adentramos en el grupo de las personas que ya están jubiladas, las cuales valoran la edad de jubilación idónea en función de la situación personal y el tipo de trabajo que se realice. Las diferencias en relación a la edad de jubilación son probablemente debidas a las responsabilidades asociadas a cada lugar de trabajo, ya que no es lo mismo realizar un trabajo físico hasta los 65 que hasta los 60.

En este grupo vemos que aflora otro elemento, los sentimientos. Aparece un sentimiento de añoranza que se encuentra relacionado con algunos de los sentimientos que genera la jubilación en la franja de edad de 55-60 años. En esta nueva etapa de la vida, la sensación de añoranza y tristeza es habitual, además de sentimientos de aceptación, una vez la persona ha conseguido adaptarse y sentirse a gusto en su nueva etapa, tal y como indican Bueno y Buz (2006).

En este punto, resulta importante destacar que todas las personas entrevistadas son personas activas, realizan actividades muy diversas que se relacionan con los hobbies que tienen. Los resultados de nuestro estudio parecen indicar que las personas que han sido activas toda su vida, buscan seguir siendo activas por medio de diferentes actividades de ocio.

En cambio, percibimos que las personas no tienen claro el papel que debe jugar la organización en la transición hacia la jubilación. Al igual que en otros grupos de edad, esto puede ser debido a que en España de por sí no se da esta preocupación por realizar programas de desvinculación (Aegon, 2014).

Limón (1993) exponía que los programas de transición a la jubilación deben tener una parte de transmisión de conocimientos y otra de interiorización, es decir que tanto organización como trabajador deben ser activos en este proceso. Las personas deben interiorizar la información, procesarla y adaptarla a sus vidas y a sus intereses. Los resultados obtenidos concuerdan con los comentados anteriormente por este autor: “lo van a pasar la mar de bien si ellas mismas se mentalizan, ¿sabes?” (entrevistada N° 11, entrevista personal, 10 de Marzo de 2015), debemos resaltar la opinión del entrevistado N° 13 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015): “Creo que depende mucho de lo que ha pasado en tu existencia, pero lo considero muy personal”. Las diferencias individuales que se encuentran en este punto del estudio en relación a los programas de transición a la jubilación concuerdan con Madrid y Garcés (2000); cada persona tiene una trayectoria diferente y hay distintos aspectos que pueden afectar a su percepción de la jubilación y a la manera de afrontarla.

En esta franja de edad se observa el mismo desconcierto en relación a la edad en que deberían implementarse los programas de transición a la jubilación, hay opiniones (entrevistados 13-15) que coinciden con Limón (1993) y finalmente el entrevistado N° 13 (entrevista personal, 10 de Marzo de 2015) opina que se trata de un tema personal y que dependerá de cada persona. Estos resultados son similares a los encontrados en las etapas anteriores, es decir, la experiencia no resulta ser un elemento determinante para tomar una decisión sobre la mejor edad para implementar los cursos, con lo cual hay que tener en cuenta más elementos.

Una vez más se observa la incertidumbre, en relación a la existencia de programas de desvinculación, posiblemente consecuencia, de la situación de las empresas de España (Aegon, 2014).

Destacamos la importancia del apoyo social, presente en los diálogos de las personas entrevistadas. En todas las edades resulta imprescindible tener una red de contactos.

Por último, comentar que el hecho de que la organización sea pública o privada no afecta a los resultados ya que tanto las organizaciones públicas como las privadas olvidan la impor-

tancia de cuidar a sus trabajadores en el cambio que experimentan.

Conclusiones

Las conclusiones de este estudio han resultado ser inesperadas en diversos aspectos. Lo que más valoran los diferentes perfiles, a pesar de ser de diferentes sectores, es la parte social y folclórica de la jubilación. No destacan acciones concretas a realizar por las organizaciones, sino que les preocupa el tipo de actividades que podrán hacer una vez se jubilen. Además, en general no percibimos un sentimiento negativo frente a la etapa de la jubilación. Las personas solo se sienten un poco diferentes al principio de todo el proceso, pero conforme van pasando los días cambian su visión. Esto puede ser debido a que nos encontramos frente a personas que tienen establecido un buen vínculo con sus amigos y familiares. Tienen redes sociales sólidas que les apoyan y con los que comparten actividades de ocio. Creemos que quizá si hubiéramos entrevistado a personas con una red social más débil, los resultados conducirían a una visión de la jubilación más traumática.

Mayoritariamente, todas las personas ven este proceso como una toma de decisión individual. Prefieren desvincularse de la empresa y descubrir otras oportunidades lejos de la organización. Al ser una desvinculación no traumática, no se plantean el hecho de que las cosas puedan salir mal. Creen que la empresa tiene poco que decir, es más, tienen bastante integrado y lo ven como natural que las empresas no hagan nada por sus trabajadores. En relación a esto, consideramos que las organizaciones sí tienen mucho que decir en este tema, como realizar programas para ayudar a las personas en su transición a la jubilación. Lo ideal es empezar estos programas unos cinco años antes de la edad de jubilación ya que cuando va acercándose esta edad, las personas empiezan a preocuparse, por lo que el saber que su empresa emprende acciones para ayudarles es algo que les hace sentir mejor y más motivadas.

Vemos también que un factor que inquieta a las personas entrevistadas es el económico. Les preocupa saber cómo será su economía una vez se jubilen (sobre todo a las personas de 50-55 años). La actual crisis económica, podría ser la causa de esta inquietud, debido a que genera incertidumbre respecto la situa-

ción financiera del futuro. Son personas activas, que quieren hacer actividades y quieren asegurarse de tener la suficiente solvencia económica para poder realizar aquello que tengan planeado hacer.

Para finalizar, hemos detectado mediante las entrevistas algunos aspectos que deberíamos incluir en un programa de preparación a la jubilación. En primer lugar, explicar de forma teórica las implicaciones del concepto de la jubilación, y las consecuencias que causa. Esta parte debería hacerse desde una perspectiva más individual, ya que cada persona tendrá unas condiciones diferentes dentro de la empresa. A continuación, debería realizarse una parte más práctica, proponiendo diferentes actividades y lugares donde pueden hacer estas actividades para que vean cuáles son aquellas que puedan aportarles más y en las que pueden dedicar más tiempo.

Aun así, detectamos una serie de limitaciones en este trabajo. Consideramos que hay mucha información al respecto y que seleccionar la mejor para el artículo ha sido complicado. Además, creemos que es un proyecto que podría seguir avanzando. Con esta base se podría incluso pensar programas y acciones a realizar en las organizaciones en las que trabajamos poniendo en práctica todos los conceptos trabajados en el artículo.

Acabar señalando que al tratar con datos confidenciales de las personas participantes, pasamos un consentimiento informado para garantizar su anonimato y para que sean conscientes de que los datos recogidos se hacen servir únicamente para tareas propias de la investigación y no para cualquier otro fin.

Referencias

- AEGON (2014). *La cara cambiante de la jubilación: Índice de preparación para la jubilación de Aegon*. Recuperado de: <http://www.aegonsegueros.es/Documents/aegon-es/EstudiosyPublicaciones/RESUMEN%20-%20Los%20jóvenes.%20pragmáticos%20y%20sin%20recursos%20economicos.pdf>
- Alpízar, Idalia (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *Revista ABRA*, 31(42), 15-26. Recuperado de: <http://revistas.una.ac.cr/index.php/abra/articloe/view/3987/3829>
- Álvarez, Raúl (2006). Aportes del trabajo social en los "cursos de preparación a la jubilación": una experiencia en Andalucía. *Acciones e investigaciones sociales*, 1. (sin páginas).
- 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, José Luís & Sarasola, José Luís (2007). Evolución de la preparación a la jubilación en la empresa. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, 35. Recuperado de: <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ebarrera.pdf>
- Bermejo, Lourdes (2006). Promoción del envejecimiento activo. Programas de preparación a la jubilación. In Joaquín Giró Miranda (Coord.), *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo* (pp. 65-88). La Rioja: Universidad de La Rioja.
- Bueno, Belén & Buz, José. (2006). Jubilación y tiempo libre en la vejez. *Madrid, Portal Mayores, Informes Portal Mayores*, 65. Recuperado de: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilacion-01.pdf>
- Escarbajal, Andrés, & Martínez, Silvia (2012). Jubilación, educación y calidad de vida. *Revista interuniversitaria de pedagogía social*, 20, 245-272. http://dx.doi.org/10.7179/psri_2012.20.8
- Galvanovskis, Agris & Villar, Enrique (2000). Revisión de vida y su relación con el autoconcepto y la depresión en el periodo de jubilación. *Geriatrics*, 16, 40-47.
- Bódalo, Ester & Caravaca, Carmen (2012). La intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 51, 354-369.
- 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.
- Madrid, Antonio José & Garcés, Enrique José (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16, 87-99.
- Sáez, Narciso; Aleixandre, Manuel & Meléndez, Juan Carlos (1995). Las personas mayores dependientes y el apoyo informal. En José Carlos Baura, R. Rubio, P. Rodríguez, N. Sáez y J. Muñoz

(Coords.), *Apoyo informal y percepción de la jubilación* (pp. 269-296). Jaén: Universidad internacional de Andalucía.

Sahagún, Miguel Ángel; Hermosillo, Alicia Edith & Selva, Clara (2014). La jubilación, hito de la vez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes. *Quaderns de Psicologia*, 16(2), 27-41. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1184>

Topa, Gabriela; Depolo, Marco; Moriano, Juan Antonio & Morales, José Francisco (2009). Empleo puente y bienestar personal de los jubilados. Un modelo de ecuaciones estructurales con una muestra europea probabilística. *Psicothema*, 21(2), 280-287.



MARIA NAQUI ESTEVE

Graduada en Psicología y Máster en Gestión de los RRHH en las organizaciones, actualmente trabajando como consultora de RRHH en la empresa Randstad, ofreciendo servicios de ETT, selección y formación a diferentes clientes.

NOELIA MANZANARES MUÑOZ

Graduada en Psicología y con un Máster en Gestión de los RRHH en las organizaciones. Actualmente, trabajando en Gemalto como técnica de RRHH Generalista en la realización de funciones dentro del ámbito laboral, organizativo y de relaciones humanas y desarrollo de los trabajadores.

DIRECCIÓN DE CONTACTO

nmanzanares2@gmail.com

FORMATO DE CITACIÓN

Naqui Esteve, Maria & Manzanares Muñoz, Noelia (2016). Trayectoria hacia la jubilación: condicionantes y consecuencias. *Quaderns de Psicologia*, 18(1), 7-20. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1296>

HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 18/06/2015
1ª Revisión: 20/10/2015
Aceptado: 27/03/2016