

Percepciones individuales y sociales en la postergación del retiro laboral

Ignacio Gallardo¹ y Lisette Leiva²

Fecha de recepción: 26 de octubre de 2016
Fecha de aceptación: 13 de diciembre de 2016

Resumen³

La existencia de personas que continúan trabajando a pesar de alcanzar la edad legal de retiro laboral no ha sido un tema de mayor relevancia, pues ha sido asociado a necesidades básicas que demandan el mantenerse vigente en actividades que generen ingresos económicos. Dentro de este grupo existen personas que, a pesar de no tener necesidad, deciden voluntariamente el posponer su retiro. Estas personas han sido nombradas como la Generación U del inglés “unretired” o “no retirado”, y cuyas motivaciones abarcan factores individuales y compartidos, donde el trabajo adquiere una significación propia asociada tanto a la necesidad de crecimiento personal como a la de otorgar un sentido a su existencia, y que encuentra su contraparte a través de la percepción social positiva y negativa asociada al retiro. Dentro de estas significaciones, la decisión de retirarse adquiere un sentido vital para una persona, pues implica un antes y un después en su ciclo de vida, y cuya percepción individual y social podrá ser la base para el desarrollo de un escenario de crecimiento o de restricción vital.

Palabras clave: Retiro laboral, posponer jubilación, representación social, generación U, trabajadores no jubilados.

Individual and social perceptions on the postponement of labor retirement

Abstract

The existence of people who keep working although they have reached the legal age to retire, have been an underrated issue through history due to it has been related to basic needs that demands to keep working on activities that results on financial incomes. Within this group there are people whose lives needs are not connected to economic factors but have decided to keep working. They have been named as the U Generation (for “unretired”), whose motivations are related to individual and shared factors where work acquires its own significance associated to personal growth and giving a sense of existence, and that also finds its counterpart through the positive and negative social perception related to the retirement.

¹ Ignacio Gallardo. Doctor en Psicología U de Chile. Académico Facultad de Educación Universidad SEK. Santiago, Chile. Correo electrónico: ignacio.gallardo@usek.cl igallardo@ug.uchile.cl

² Lisette Leiva. Psicóloga. Universidad UCINF. Santiago, Chile. Correo electrónico: lisetteleiva@gmail.com

³ Artículo elaborado en base al seminario titulado “Representaciones Sociales en la Retirada del Ciclo Vital Profesional y el alejamiento del Mundo Laboral: El Fenómeno de los Trabajadores Eternos”, realizado por Lisette Leiva, Antonia Orellana, Paulina Bahamondez, y Gema Cruz, Enero 2014.

Among these significances, the retirement decision acquires a vital sense as it implies a before and a after of a person´s life cycle and which individual and social perception could be the pillar for the development of a growth or restricted scenario.

Keywords: Labor retirement, postponing retirement, social representation, U generation, unretired workers.

1.1. Introducción

La palabra jubilar tiene tres acepciones generales; la primera refiere a que una persona cesa el ejercicio de su carrera por motivos de vejez o imposibilidad. La segunda atañe al hecho de eximir a alguien de sus obligaciones debido a su avanzada edad; y la tercera alude directamente a desechar algo por inutilidad. Sin embargo, existe una cuarta definición que rara vez es asociada a la jubilación, y que refiere al júbilo que esta etapa supondría para una persona cuya vida laboral cesa al alcanzar los 60 o 65 años de edad, implicando innegables cambios en los distintos planos de su existencia. No obstante, a nivel mundial se ha consolidado una tendencia a postergar el retiro laboral dentro de este grupo etario, dando origen a la "Generación U" (del inglés "unretired" o "no retirado"), término propuesto por la experta organizacional estadounidense Lynn Taylor, y que agrupa a quienes a pesar de no tener necesidades materiales o económicas asociadas a la mantención de la actividad laboral remunerada, deciden libremente posponer su retiro, o bien deciden volver a trabajar después de permanecer un período fuera del ámbito productivo oficial (Taylor, 2009). Para estas personas, el mantenerse laboralmente activas no supone sólo el beneficio económico asociado, sino la búsqueda

de satisfacción de necesidades superiores que atañen al desarrollo y crecimiento como persona (Leiva et al, 2013). Si bien este fenómeno también tiene su incidencia en Chile, es circunscrito a un nivel que no ha sido observado en forma independiente, pues el enfoque global se mantiene en la decisión de posponer la jubilación supeditada a la necesidad de aumentar el monto de pensión recibida, para así satisfacer las crecientes necesidades económicas que supone el alcanzar una edad avanzada. Sin embargo, de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, durante los últimos diez años la presencia de personas mayores de 65 años que se mantienen en el mundo laboral ha aumentado notoriamente, teniendo su explicación funcional en la mejora de las condiciones de salud, el aumento de la esperanza de vida y la necesidad de desenvolverse en un mercado laboral dinámico cuya legislación no obliga a la persona a retirarse una vez alcanzada la edad legal, permitiéndole recibir remuneración y pensión por retiro en forma paralela (Vivanco, 2013).

Pero, ¿cuáles son las implicancias de este escenario? En una sociedad basada en el conocimiento, el contar con personas mayores que desean mantenerse activas laboralmente supondría erróneamente un detrimento corporativo, pues su permanencia podría ser asociada a un rechazo al cambio, a la imposibilidad de otorgar oportunidades a generaciones jóvenes y a un estancamiento en la gestión productiva de una compañía. No obstante, la experiencia en países desarrollados indica que es posible otorgar una visión positiva a este fenómeno, apreciando a las personas mayores en su contexto de experiencia, compromiso y lealtad; cualidades clave para la formación de las nuevas generaciones (Taylor, 2010).

Sin embargo, esta visión dista aún de la realidad corporativa actual, pues las organizaciones mantienen su enfoque en la búsqueda de talentos jóvenes, visión que se volverá insostenible considerando los antecedentes de descenso de la natalidad y aumento de la expectativa de vida, pues la tasa de recambio estará cada vez más limitada tanto en número como en el nivel de expertise necesario para desempeñar cargos de alta responsabilidad. Es por ello que actualmente algunas empresas han comenzado a desarrollar planes para apoyar a sus colaboradores que se encuentran en las etapas previas a alcanzar la edad de jubilación, para así guiarles en el proceso y también para detectar a aquellos talentos cuyo nivel de experiencia y compromiso los vuelven candidatos esenciales para mantener la estructura de trabajo necesaria para la formación de las generaciones siguientes (Paleo, 2012).

El pronto reconocimiento de la situación real que vive Chile es inminente en virtud de los últimos datos revelados por el Instituto Nacional de Estadísticas (2014), asociados al análisis del Censo realizado durante el año 2012 que entregó una alerta en relación al aumento en más de un 50% de la población adulta mayor en comparación al Censo anterior efectuado en 2002, situación que es proyectada a más del doble para el año 2020, demostrando irrefutablemente que el país se encuentra en un proceso de envejecimiento que amerita el replanteamiento del concepto de jubilación y sus componentes asociados, y es por ello que este artículo procura analizar la progresiva importancia de este escenario, enfocándose en los motivos que sustentan la decisión de trabajadores para posponer su retiro laboral, en conjunto con alcances que puedan facilitar su comprensión y abordaje.

2.1. Metodología

El presente artículo tiene su base en la investigación cualitativa exploratoria cuyo objetivo se basó en comprender las representaciones y/o significados que sustentan la decisión de trabajadores que postergan su retiro del mundo laboral, e involucró a 15 participantes voluntarios de/más de 60 años (mujeres) y de/más de 65 años (hombres) pertenecientes a seis compañías privadas de la comuna de Santiago de Chile, cuyas condiciones vitales, familiares y económicas les permitían el acogerse a jubilación, pero que decidieron postergarla por un período indeterminado de tiempo. En adición al objetivo principal, la investigación también se centró en conocer los alcances relacionados con las percepciones y cogniciones de los trabajadores que posponen su retiro laboral, su significación del trabajo, los tipos de necesidades e intereses que pudiesen promover esta determinación y las eventuales implicancias de este escenario.

La definición de la muestra de estudio fue de tipo no probabilístico y correspondió a una selección por conveniencia teóricamente guiada que consideró un muestreo de tipo "bola de nieve", cuyo rango de edad tuvo su justificación en la legislación de pensiones chilena que indica como edad legal para el retiro laboral 60 años para mujeres y 65 años para hombres (Superintendencia Pensiones, 2012). La técnica de recolección de datos se basó en el diseño de una pauta de entrevista semi-estructurada abierta, compuesta por 20 preguntas con orden y redacción estipulados de la misma forma para todos los participantes y que consideró un análisis narrativo de sus vivencias mediante un criterio de saturación

de datos metodológicamente guiado.

3.1. Resultados

El análisis de las entrevistas permitió la identificación de patrones de significación organizados en categorías y subcategorías asociadas a las posturas humanista y socio cognitiva, como se detalla a continuación:

3.1.1. Autorrealización

a) Trabajo como satisfacción

Para los entrevistados, el trabajo adquiere una significación asociada a la motivación y satisfacción que comprende el cumplir con el rol de persona activa ante la sociedad, lo que gratifica la necesidad interna de cumplir con el deber y que conlleva una percepción de prestigio y sabiduría ante el entorno. Por otro lado, el trabajo se descubre como una circunstancia que permite el desarrollo y crecimiento personal de una persona, percibiéndose a través de la satisfacción por la responsabilidad cumplida que es llevada a cabo con afecto y dedicación.

b) Trabajo como bienestar

El trabajo se aprecia como un concepto beneficioso al otorgar a los entrevistados la oportunidad de mantenerse activos, elemento clave para su salud y calidad de vida. Además, el cumplimiento de las labores asociadas al trabajo no tiene implicancias unidas al agotamiento o hastío, pues es percibido y significado como un proceso placentero de dedicación que implica alegría y tranquilidad al cumplir e incluso exceder las expectativas laborales propias y de los demás, contexto esencial para estar y sentirse pleno.

c) Trabajo para cumplir rol social

La búsqueda de convertirse en una guía para su entorno y para las generaciones futuras es consensuada entre los entrevistados y es significada como una necesidad, pues el compartir la experiencia de vida se percibe con una acepción vital inherente al rol de persona mayor. Además, la dedicación que implica el emplearse en una actividad que es considerada útil tanto para los entrevistados como para su entorno, contiene una evaluación positiva intrínseca que conlleva una percepción social de reconocimiento y respeto a la experiencia y calidad humana del trabajador mayor, produciendo en éstos un sentido de tranquilidad, tanto por la correspondencia con el rol social esperado, como también por el simbolizar la oportunidad de desarrollar relaciones afectivas positivas con las generaciones posteriores.

3.1.2. Actualización

a) Conciencia del aquí y del ahora

La noción del tiempo vital y de la existencia limitada es innegable al percibir el avance inexorable del deterioro corporal, lo que motiva un sentido de aprovechamiento de la vitalidad presente que tiene su oportunidad de realización a través del trabajo, el que es percibido como una oportunidad para mantener la vitalidad y para hacer uso de las capacidades y habilidades adquiridas durante la experiencia de vida, proceso que demanda un grado de conciencia y reflexión sobre la labor realizada, además de la noción concreta de la existencia de un yo trabajador/yo social, y de la necesidad de un equilibrio entre ambos.

b) Responsabilidad con si mismo

Para los entrevistados, las decisiones vitales tomadas conllevan una propia noción de libertad y responsabilidad, afirmando que éstas sólo pudieron verse supeditadas a las circunstancias del momento, lo que no excluye a las decisiones asociadas al trabajo, las que por lo general producen una sensación de agrado. Además, se comparte el sentido de que el tiempo de vida restante debe ser aprovechado y potenciado mediante la búsqueda de actividades que complementen la vida laboral, y que privilegien el autocuidado a través del uso racional del tiempo y de las capacidades disponibles.

c) Vitalidad y existencia finitas

En los entrevistados existe un consenso acerca de las limitaciones del tiempo vital, sin embargo también prevalece una noción de funcionalidad corporal asociada al trabajo y al contacto con generaciones jóvenes que pareciera responder a la voluntad del individuo, sin mediar el ciclo vital presente.

3.1.3. Sentido existencial

a) El trabajo es existencia

El trabajo significa un propósito de vida reconfortante y es la oportunidad para mantenerse activo y útil, además de socialmente vigente. Su contraparte es la inactividad que implica la pérdida total del sentido para seguir viviendo, traducándose en vacío, tristeza, enfermedad y muerte.

b) Enfoque vital monotemático

La existencia de un enfoque vital orientado exclusivamente al trabajo podría

tener su origen en la habituación y necesidad de una rutina, además de la incapacidad de realizar actividades distintas al ámbito laboral, escenario que veladamente albergaría el temor a la soledad y al tiempo inestructurado.

c) Pérdida de rol en la inactividad

La inactividad laboral es resultante de la pérdida del rol ante la sociedad, lo que para un trabajador mayor implica una falta de reconocimiento por su experiencia de vida, lo que da origen al desamparo y olvido social.

3.1.4. Representaciones Sociales

a) Trabajo

El trabajo implica una obligación vital y social; es una norma de existencia que cumple a cabalidad con el sentido de ser útil, pues conlleva el destinar el tiempo y recursos vitales en una actividad valiosa para el desarrollo personal que permite el considerarse y ser considerado como un real aporte a la sociedad. No obstante, también es percibido con un sentido funcional de servicio social que puede adquirir una significación positiva en ausencia de dependencia económica, o asumir una acepción negativa al estar sujeta a condicionamientos económicos para satisfacer las necesidades básicas. Independiente de su significación, el trabajo puede y debe ser considerado como una oportunidad a aprovechar que implica aprendizaje, la obtención de logros personales y sociales, y la generación de actividad que permite la persona el mantenerse vital y vigente.

b) Jubilación

La jubilación es pospuesta en acatamien-

to al estado vital de una persona, y es asumida con un sentido de resignación y como una realidad inevitable que puede ser apreciada como júbilo o tragedia dependiendo de las capacidades de significación individual. Paralelamente, su percepción social contiene una acepción prejuiciosa al ser asociada al término del ciclo vital de una persona, lo que inherentemente guía a una pérdida de reconocimiento de su trayectoria y de su experiencia de vida.

Sin embargo, el concepto individual (y social) de la jubilación podría ser resignificado, al planificar oportunamente este acontecimiento para evitar situaciones desfavorables relacionadas con factores económicos y de salud generados por el trauma del cambio y la inactividad, y también al ser considerado como una oportunidad para aprovechar el tiempo vital remanente, emprendiendo nuevas actividades que demanden experiencia, conocimientos y valores que puedan ser compartidos con las nuevas generaciones. Por otra parte, existe un consenso en los entrevistados respecto a la necesidad de generar en las empresas la búsqueda de creación de planes de apoyo e información, enfocados en proveer a las personas con herramientas de desarrollo personal que puedan ampliar sus posibilidades laborales y personales a futuro, y que no involucren sólo a aquellas que se encuentran en edad de jubilar.

c) Ciclo Vital

La noción de corporalidad es asumida por los entrevistados como una percepción interna disociada de su parte externa y que tiende a cierto grado de resentimiento frente a las generaciones jóvenes

que son considerados antagonistas sólo en relación a cargos o actividades que requieran fortaleza física, rapidez o manejo de nuevas tecnologías. Sin embargo, existe un consenso en afirmar que frente al escenario de una corporalidad en detrimento irrefutable, se debe proceder al retiro laboral, con el objetivo de preservar la autoimagen, las relaciones sociales y la dignidad. Además, existe un consenso en afirmar que la experiencia de vida de los trabajadores mayores debiese ser valorada y aprovechada como riqueza existencial, patrimonio social y sabiduría valórica, lo que en la actualidad carece de parámetros comparativos con las generaciones jóvenes.

d) Servicio Social

Para los entrevistados, el servicio social podría ser asumido como la búsqueda de una solución a la representación de inactividad/enfermedad asociada a la jubilación, pues el servir a la sociedad implica un grado de satisfacción y de preocupación por sí mismos al mantenerse activos y sentir que son útiles en su entorno, además de simbolizar la ayuda al prójimo con la percepción de que se debe devolver a la sociedad todo lo positivo que se ha vivido.

4.1. Discusión y Conclusiones

El alcance de las percepciones y cogniciones de los entrevistados involucra una sensación velada de desamparo frente a la jubilación, que si bien es percibida como un proceso vital inevitable, no es comprendida ni aceptada como tal. En gran medida el origen de este escenario está relacionado con la representación social que conlleva

la jubilación, cuya acepción negativa actual incide directamente en las personas y en su búsqueda de mantenerse activos y vigentes, lo que se lograría a través de la postergación consciente y voluntaria del retiro laboral. El escenario prejuicioso negativo que representa el retiro laboral en la sociedad, envuelve un sentido de término del ciclo vital de una persona, implicando una anulación corporal y social que conduce a una falta de reconocimiento de la trayectoria y experiencia de vida, significando una indiferencia y abandono social que, dependiendo de la internalización que la persona haga al respecto y de sus recursos personales, puede ser asumida como una afrenta vital de la cual debe defenderse a todo evento, o bien desde la pasividad de la resignación, conduciéndola a un contexto de abatimiento existencial que puede ser incluso la antesala a la muerte misma.

Para los entrevistados, el retiro laboral implica temor al cambio, a lo desconocido, a la pérdida de su rol en la sociedad; y es por ello que la búsqueda generalizada de mantener la salud mental y corporal mediante la búsqueda de mantenerse activos a través de la actividad, y que no necesariamente debe ser remunerada, se vuelve imperativa con el fin de demostrar, tanto a la sociedad como a sí mismos, que la capacidad de contribución y adaptación aún es posible, y que si bien el aspecto corporal tiene una injerencia importante, no significa en modo alguno que deban “retirarse” del mundo. Es por ello que los entrevistados concluyen en unanimidad que el proceso de jubilación debe considerar una planificación y preparación individual y social paulatina, con el objetivo de proveer a las personas con apoyo y guía para el desarrollo de herramientas de índole personal que les permitan afron-

tar positivamente esta etapa, proceso que debería comenzar desde el momento mismo en que la persona inicia su vida laboral o bien cuando se encuentra en plena etapa productiva y vital. La responsabilidad de estos procesos, a juicio de los entrevistados, atañe a las empresas cuyos planes de desarrollo organizacional deberían considerar el cambio que esta etapa representa para sus trabajadores y los prejuicios asociados a la misma, con el propósito de entregar una preparación previa tanto para quienes se encuentran en edad de jubilar como para aquellos que prontamente vivirán este escenario. Por otro lado, un compromiso activo social y empresarial podría ser el escenario propicio para una resignificación del concepto de jubilación, asociándolo a la oportunidad de aprovechar el tiempo de vida del trabajador mayor mediante el emprendimiento de actividades que requieran de su experiencia de vida para la formación de nuevas generaciones.

Para las personas que posponen el retiro laboral, el trabajo significa la oportunidad de mantenerse activos y vigentes tanto a nivel corporal como social, e implica inherentemente el apreciar a una persona como un miembro útil de la sociedad. Para los entrevistados, el trabajar es una norma vital y un propósito de vida reconfortante que les permite la obtención de logros materiales, desarrollo personal y reconocimiento social, concepto cuyo alcance abarca el ser y sentirse considerados como un aporte por sus pares y nuevas generaciones debido a su conocimiento y experiencia, lo que satisface sus afectos, estima y necesidades espirituales, entregándoles una percepción asociada a tranquilidad, felicidad y paz por la labor realizada. Además, la postergación del retiro laboral implicaría para los traba-

jadores mayores la obtención de beneficios como vitalidad y salud al mantener un ritmo de exigencia corporal y mental constante, además de tranquilidad económica.

Para los trabajadores mayores que deciden posponer su jubilación, el mantenerse activos laboralmente les provee de motivación para enfrentar el cambio vital que les acompaña, pues el trabajar y el continuar vigentes en la sociedad les entrega un propósito de valor a su existencia. Para ellos, el retiro laboral significa la pérdida de su calidad de personas, relegándolos a un escenario donde la resignación es sólo la búsqueda de justificación para las acciones de una sociedad que no se encuentra preparada para la valoración del trabajador mayor, y que aún hoy les asigna un lugar privilegiado dentro de la cultura de lo desechable. Esta realidad les conduce a un camino donde las enfermedades, la pérdida de un motivo para continuar viviendo y la espera ansiosa de la muerte se vuelven sus compañeros de ruta.

Es por ello que la responsabilidad de las generaciones actuales es la de asimilar la situación actual que vive Chile y el mundo, donde los adultos mayores superan ya la tasa de generaciones jóvenes inclusive en proyecciones futuras, y donde la tasa de recambio prontamente alcanzará un nivel donde la búsqueda de talentos no podrá remitirse únicamente a aquellos trabajadores que no superen los cincuenta años. La realidad indica un inminente escenario reactivo, donde únicamente las empresas que asuman hoy el desafío de prepararse para este cambio generacional podrán sortear exitosamente este proceso de evolución social.

Las conclusiones del INE en relación al último Censo realizado en Chile el año 2012 hacen referencia directa a que el país se en-

cuentra en pleno proceso de envejecimiento: “este incremento de los adultos mayores está asociado a la baja sostenida de la mortalidad y al aumento de la longevidad, entendida como la capacidad de sobrevivir de un año a otro, gracias a los progresos en medicina preventiva y curativa, al descubrimiento y mejora de medicamentos y vacunas, a la adopción de medidas sanitarias, entre otras”. (INE, 2014).

Este escenario, si bien correspondía a una realidad innegable, no había sido confirmado abiertamente al asociarlo radicalmente a la situación mundial donde el incremento de la población de 60 años y el declive de la presencia de menores de 15 años es irrefutable. Y es justamente en este contexto donde el concepto de “trabajadores eternos” adquiere relevancia como un fenómeno mundial que paulatinamente adquiere presencia en Chile y que tiene como catalizador funcional las condiciones sociales mencionadas con anterioridad, además de la normativa legal de pensiones que no obliga a jubilarse al trabajador que ha alcanzado la edad de retiro. Sin embargo, las condiciones sociales no justifican totalmente la decisión de un trabajador de posponer su retiro laboral, pues también existen elementos psicológicos individuales y compartidos que subyacen y significan las motivaciones de esta determinación.

Dentro de estos factores es posible inferir que, a través del trabajo, los trabajadores “no retirados” obtienen un sentido de vida, una motivación para contrarrestar conscientemente el declive vital, y un deseo por continuar viviendo, donde su existencia tiene un valor real tanto a nivel personal como a nivel social, pues también implica gratificación además de desarrollo y creci-

miento personal, lo que promueve en ellos el trascender su corporalidad a través de la autorrealización, que es percibida como la obtención de satisfacción, desarrollo y crecimiento mediante la realización de una actividad laboral placentera que provea la oportunidad de ayudar y de desarrollar relaciones afectivas positivas tanto con pares como con generaciones jóvenes, lo que les otorga de un sentido de utilidad que puede ser compartido y aprovechado para la guía de nuevas generaciones, escenario que estaría reservado sólo para ellos al contar con una real conciencia de su experiencia de vida, además de la sabiduría y valores que les permiten transformarse en formadores de jóvenes, actividad que llevan a cabo libremente y con plenitud, escenario que corresponde a los motivadores planteados por Herzberg (Manso, 2002) respecto al crecimiento, desarrollo personal y reconocimiento, donde los factores intrínsecos relacionados con la estructuración del modelo de trabajo (higiénicos), si bien no son desestimados, son asumidos en un segundo plano que no tiene injerencia en la búsqueda de la autorrealización y el empoderamiento del rol de presciencia que otorga sentido a la existencia.

En el polo opuesto, la inactividad que conlleva el concepto de retiro laboral actual es significado por un trabajador “no retirado” como un vacío existencial atribuido a la privación de su expresión de persona funcional, donde la depresión es sinónimo de la decadencia que implica la jubilación cuya acepción negativa compartida a nivel social afecta la autoimagen del trabajador mayor, su proyección hacia la sociedad, y el rol que cumple en ella. Esta representación negativa es referida por éstos mediante un lenguaje donde los conceptos de

resignación, desmotivación, ocio, muerte, y enfermedad (física y mental), adquieren una carga emotiva que acompañan al trabajador que alcanza la edad legal de retiro y que no necesariamente deben estar asociados a una vivencia propia, pues al tratarse de una representación social, tienen sus orígenes en los pilares de la sociedad y se mantienen vigentes en virtud de las propias experiencias de individuos cuya base no radica sólo en una apreciación ya presente en su conocimiento, sino que es corroborada por situaciones de menoscabo que la sociedad históricamente ocasiona a las personas jubiladas.

Sin embargo, en la actualidad la significación asociada a la jubilación está cambiando, proceso relacionado con el cambio que acompaña a los trabajadores mayores y que refiere a que su momento vital no se encuentra en un nivel de declive que les impida continuar con sus actividades, pues gracias a los avances de la medicina y al autocuidado, se perciben y son percibidos como miembros vigorosos y vigentes a nivel mental y corporal, escenario que dista drásticamente con las generaciones que les precedieron y que al alcanzar la edad legal de retiro se encontraban en un escenario de total pérdida de sus facultades mentales y físicas. Esta concepción del “nuevo viejo” poco a poco está siendo considerada como verdadera por la sociedad, transformándose en un apetecido nicho de negocios dado el incremento sostenido de la población mayor en Chile y el mundo. Sin embargo, la percepción real del trabajador mayor como un ser funcional que puede continuar aportando tanto en el ámbito laboral como relacional es aún una tarea pendiente; se hace necesaria una “re-educación” de las personas mayores y de la sociedad en gene-

ral para alcanzar este nivel de evolución en forma paulatina, pero el escenario actual no acusa recibo y no se prepara aún para este cambio generacional que es inminente y que implicará estrategias y acciones de acomodación tanto a nivel social como empresarial, pues la sociedad deberá otorgar la importancia que la experiencia de vida demanda, y las empresas deberán adecuarse en la búsqueda de talentos y fuerza de trabajo en general, pues no podrán arriesgarse a la pérdida de personas que cuentan con la experiencia, sabiduría, valores y capacidad de formar a las nuevas generaciones; todas características presentes en los trabajadores de la Generación U, y que están abiertas a ser descubiertas y aprovechadas para una evolución social que otorgue una acepción positiva a la vejez aprovechando las oportunidades de desarrollo que ésta ofrece, y también para comprender que la jubilación no representa el término anticipado de la vida y que los trabajadores mayores son miembros irremplazables de la sociedad, y que por sobre todo, siguen siendo personas.

5.1. Referencias Bibliográficas

- Diccionario de la Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Consultado de: <http://lema.rae.es/drae/?val=jubilar> (08/03/2014)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2014). *Cifras de Envejecimiento y Migración muestran un Chile distinto al de hace un decenio*. Recuperado de: http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/noticia.php?opc=news&id=615&from=filenews&lang=esp (04/10/2014).
- Jaccoud, L. (2010). Envejecimiento, dependencia y oferta de servicios asistenciales: un nuevo desafío para los sistemas de protección social. En Prado, A. y Sojo, A. (Eds), *Envejecimiento en América Latina. Sistemas de pensiones y protección social integral* (pp. 231-254). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Leiva, L., Orellana, A., Bahamondez, P., & Cruz, G. (2013). Representaciones Sociales en la Retirada del Ciclo Vital Profesional y el alejamiento del Mundo Laboral: El Fenómeno de los Trabajadores Eternos. Tesis de grado, no publicada, Chile, Universidad UCINF.
- Manso, J (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, Vol. 38(128) 79-87.
- Meibner, M. (2010). La protección social en la vejez: su importancia en el marco de la cooperación para el desarrollo. En Prado, A. y Sojo, A. (Eds), *Envejecimiento en América Latina. Sistemas de pensiones y protección social integral* (pp. 105-115). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Paleo, D. (2012, Diciembre, 01). Las iniciativas de cinco empresas para incluir a seniors en el área laboral y social. *El Mercurio*, p. 15. Recuperado de: <http://impresa.elmercurio.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2012-12-01&dtB=18-09-2014%200:00:00&PaginaId=15&bodyid=2> (07/10/2014).

Superintendencia de Pensiones de Chile. (2012). *Legislación del Sistema de AFP y pilar solidario*. Recuperado de: http://www.spensiones.cl/portal/regulacion/582/articles-3832_dl3500.pdf (12/10/2014).

Taylor, L. (2009, Noviembre 17). How to manage Gen U: Generation unretired. *BloombergBusinessWeek*. Recuperado de: <http://www.businessweek.com/stories/2009-11-17/how-to-manage-gen-u-generation-unretiredbusinessweek-business-news-stock-market-and-financial-advice>

Taylor, L. (2010, 26 de Julio). The unretired mark new demographic shift in workplace. *Accountingweb*. Recuperado de: <http://www.accountingweb.com/topic/human-resources/unretired-mark-new-demographic-shift-workplace> (8/10/2014).

Vivanco, J. (2013, Octubre, 09). Personas en edad de jubilar que siguen trabajando crecen 65% en la última década. *La Tercera*. Recuperado de: <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2013/10/655-546174-9-personas-en-edad-de-jubilar-que-siguen-trabajando-crecen-65-en-la-ultima-decada.shtml> (09/09/2014).