

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

**VIVENCIAS DE UN GRUPO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES  
JUBILADAS DEL GRAN ÁREA METROPOLITANA AL REINGRESAR AL  
CAMPO LABORAL FORMAL EN 2025.**

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Posgrado en Gerontología para optar al grado y título de Maestría Académica en Gerontología

JOSÉ ABRAHAM BONILLA SOMARRIBAS

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2025

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a:

- A Mami Nelly, por ser esa persona que siempre me amó y cuidó de mí y me hizo respetar a la población adulta mayor.
- A mi mamá, por su apoyo y fortaleza, por ser tan increíble como mujer y como mamá, por ser esa parte incondicional y hacer de mí, lo que soy hasta ahora, por enseñarme a luchar, por inculcarme el estudio, el esfuerzo, es un nuevo gane para ambos.
- A mi hermano y hermana, Ana y César los amo.
- A mi papá por su apoyo. (q.d.D.g.)
- A mis abuelos Roque (q.d.D.g.) y César (q.d.D.g.) y mi abuela Anita (q.d.D.g.) que me ven desde el cielo.
- A Doña Vilma Loría Tenorio (q.d.D.g.), una mujer adulta mayor luchadora incansable, sé que siempre quiso graduarse de la maestría y que ahora sé estaría muy feliz de vernos graduarnos a todas las personas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por siempre darme fortaleza y salud para continuar.

A mami por la ayuda constante y las noches que me hizo compañía.

A mis amigas y compañeras de la maestría (Joha, Adri y Sofi), gracias por la amistad que me han brindado, de lo mejor conocerlas.

A mis mejores amigas Pri y Mila por escucharme en todo momento.

A papi, por ser tan paciente conmigo, por tratar de hacer lo posible por ayudar, muchas gracias. (q.d.D.g.)

A mis tías, Anabelle y Carmen María, por siempre estar y escuchar, son una parte fundamental de cada logro.

A mi cuerpo asesor de tesis las profesoras MSc. Fanny Arce Hernández, MSc Tatiana Quiroz Ortega y a la Mag. Isela Corrales Mejías por la paciencia y ayuda constante.

A todos los profesores y profesoras del posgrado por compartir su conocimiento, experiencia y apoyo durante la formación. Y a la maestría por brindar a Costa Rica profesionales en esta materia.

A la Dra. Flor Isabel Jiménez, que con paciencia nos orientó y sugirió en el diseño de esta investigación.

Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Posgrado en Gerontología de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica en Gerontología.

---

Dra. Jackeline García Fallas  
Decano o Representante de la Decana  
Sistema de Estudios del Posgrado

---

MSc. Fanny Arce Hernández  
Directora de Tesis

---

MSc. Tatiana Quiroz Ortega  
Asesora

---

Mag. Isela Corrales Mejías  
Asesora

---

Dr. Derby Muñoz  
Representante  
Programa de Posgrado en Gerontología

---

José Abraham Bonilla Somarribas  
Sustentante

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>TABLA DE CONTENIDOS</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	ix
<b>LISTA DE FIGURA</b> .....	x
<b>LISTA DE ABREVIATURAS</b> .....	xi
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1.1. Justificación</b> .....	4
<b>1.2. Estado de la cuestión</b> .....	9
<b>1.2.1. Antecedentes en el ámbito internacional</b> .....	9
<b>1.2.2. Antecedentes en el ámbito nacional</b> .....	20
<b>1.3. Aportes de los antecedentes a la investigación</b> .....	23
<b>1.4. Planteamiento del problema</b> .....	27
<b>1.5. Objetivos</b> .....	27
<b>1.5.1. Objetivo general</b> .....	27
<b>1.5.2. Objetivos específicos</b> .....	27
<b>CAPÍTULO II</b> .....	28
<b>MARCO REFERENCIAL</b> .....	28
<b>2.1. Gerontología</b> .....	28
<b>2.2. Envejecimiento</b> .....	33
<b>2.2.2. Envejecimiento costarricense</b> .....	37
<b>2.2.3 Envejecimiento exitoso</b> .....	39
<b>2.3. Vejez</b> .....	42
<b>2.4. Persona adulta mayor en Costa Rica</b> .....	44
<b>2.5. Principales teorías del envejecimiento que sustentan este estudio</b> .....	46
<b>2.5.1. Teoría de la actividad</b> .....	46
<b>2.5.2. Teoría de la desvinculación</b> .....	47
<b>2.6. Teoría del ciclo vital</b> .....	48
<b>2.7. Campo Laboral de las personas adultas mayores</b> .....	49
<b>2.7.1. Sector formal e informal del campo laboral</b> .....	53
<b>2.8. Seguridad económica en la vejez</b> .....	55
<b>2.9 Reingreso laboral</b> .....	64

<b>2.10. Vivencias .....</b>	<b>69</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>72</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>72</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>88</b>
<b>ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>88</b>
<b>Capítulo V .....</b>	<b>120</b>
<b>Conclusiones, recomendaciones y limitaciones. ....</b>	<b>120</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>124</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>147</b>

## RESUMEN

**Antecedentes:** Del análisis de antecedentes se encuentran ocho investigaciones cualitativas, trece investigaciones cuantitativas, y tres en mixto, cinco investigaciones del año 2012, cuatro del 2014 y 2015, tres en 2010, dos en 2013 y 2019 y una en 2016, 2018 y 2021. De los instrumentos utilizados se encuentra: entrevistas, grupos focales y encuesta, entre las ideas más relevantes de las investigaciones se puede nombrar necesidad de oportunidades laborales para personas trabajadoras de edad, laborar nuevamente los hace sentirse personas activas y con mejor calidad de vida, ayuda también a mejorar salud mental, sin embargo, si pueden sentir discriminación y trato diferencial con trabajadores más jóvenes, empleadores buscan juventud, belleza y experiencia, esto puede llegar a ocasionar que se impongan limitaciones, el reingreso laboral de las personas de edad será conocido en un futuro como la regla y no la excepción, por la mejoría en salud por ende en el proceso de envejecimiento, algunos motivos para ese reingreso son contribuir con las necesidades, aumentar los ingresos y que se complementen con las pensiones, poder costearse las citas para mejora de la salud y permanecer activos mental y físicamente; el mercado de trabajo del Siglo XXI es necesario es cambiante, y cualquier persona trabajadora debe de estar actualizándose.

**Objetivo:** Analizar las vivencias manifestadas por un grupo de personas adultas mayores jubiladas que han reingresado al campo laboral formal. **Metodología:** Investigación cualitativa, enfoque narrativo, instrumento de entrevista a profundidad, triangulación teórica. **Hallazgos:** Las personas mayores entrevistadas muestran trayectorias distintas de reingreso tras la jubilación, el reingreso estuvo motivado por distintas razones económicas, vocacionales, espirituales o personales, se identificaron factores facilitadores del reingreso como alta escolaridad, planificación financiera y redes de apoyo, también obstáculos como burocracia excesiva, informalidad, edadismo e irrespeto a derechos laborales. El reingreso se puede ver como estrategia de continuidad del rol productivo, fortalece la autoestima y calidad de vida. **Palabras clave:** mayor, jubilación y reingreso.

## ABSTRACT

**Background:** From the background analysis, there are eight qualitative investigations, thirteen quantitative investigations, and three mixed, five investigations from 2012, four from 2014 and 2015, three in 2010, two in 2013 and 2019 and one in 2016, 2018 and 2021. Of the instruments used are: interviews, focus groups and survey, among the most relevant ideas of the research can be named the need for job opportunities for older workers, working again makes them feel active and with a better quality of life, also help to improve mental health, however, they can feel discrimination and differential treatment with younger workers, employers seek youth, beauty and experience, this can lead to limitations being imposed, the re-entry of the elderly to work will be known in the future, as the rule and not the exception, due to the improvement in health and therefore in the aging process, some reasons for this re-entry are to contribute to the needs, increase income and be supplemented with pensions, to be able to pay for appointments to improve health and stay mentally and physically active; the job market of the XXI century is necessary is changing, and any working person must be updating. **Objective:** To analyze the experiences manifested by a group of retired elderly people who have re-entered the formal labor field. **Methodology:** Qualitative research, phenomenological-descriptive approach, in-depth interview instruments and focus group, theoretical triangulation. **Findings:** The older adults interviewed showed diverse pathways of reentry into the workforce after retirement. Their return to work was driven by various economic, vocational, spiritual, or personal reasons. Facilitating factors included higher education levels, financial planning, and support networks. However, barriers such as excessive bureaucracy, informality, ageism, and violations of labor rights were also identified. Workforce reentry can be seen as a strategy for maintaining a productive role, strengthening self-esteem, and enhancing quality of life. **Key words:** older, retirement and reentry.

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Fuentes de seguridad económica en la vejez.	56
Tabla 2: Regímenes del Sistema de Pensiones en Costa Rica	60
Tabla 3: Datos de algunos de los principales regímenes de pensiones en Costa Rica	61
Tabla 4: Matriz de codificación de información	84
Tabla 5: Datos sociodemográficos 1	88
Tabla 6: Datos sociodemográficos 2	90
Tabla 7: Tópico jubilación	92
Tabla 8: Tópico Reingreso laboral	96
Tabla 9: Tópico Seguridad económica	101
Tabla 10: Tópico: Búsqueda de reingreso	104
Tabla 11: Tópico: Campo Laboral	107
Tabla 12: Tópico: Mitos y estereotipos	111
Tabla 13: Tópico: Derechos Laborales	115

## LISTA DE FIGURA

Figura 1: Pirámide poblacional Costa Rica 2016 comparación con Pirámide poblacional Costa Rica 2025.....	39
Figura 2: Población adulta mayor fuera y dentro del campo laboral 2018.....	50
Figura 3: Población adulta mayor fuera y dentro del campo laboral 2021.....	52
Figura 4: Personas Adultas mayores sectores del campo laboral.....	54



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

**SEP** Sistema de  
Estudios de Posgrado

**Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.**

Yo, \_\_\_\_\_, con cédula de identidad \_\_\_\_\_, en mi condición de autor del TFG titulado \_\_\_\_\_

Autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado. **SI**  **NO** \*

\*En caso de la negativa favor indicar el tiempo de restricción: \_\_\_\_\_ año (s).

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Director (a) de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

**FIRMA ESTUDIANTE**

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no sólo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ACS	American Community Surveys
CCP	Centro Centroamericano de Población
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGR	Contraloría General de la República
CONAPAM	Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
CPS	Current Population Survey
CRELES	Costa Rican Longevity and Healthy Aging Study (Costa Rica Estudio de Longevidad y Envejecimiento Saludable).
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica
JUPEMA	Junta de Pensiones del Magisterio
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas
RIVM	Régimen de Invalidez; Vejez y Muerte
SENAMA	Servicio Nacional del Adulto Mayor de Chile.
SUPEN	Superintendencia de Pensiones
UCR	Universidad de Costa Rica

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se realiza el abordaje de vivencias de un grupo de personas adultas mayores en Costa Rica, que deciden reingresar a la fuerza laboral luego de haber estado al menos seis meses fuera del mercado de trabajo. El objetivo principal planteado es “Analizar las vivencias manifestadas de un grupo personas adultas mayores jubiladas que han reingresado al campo laboral”.

Por medio de este análisis se busca responder una serie de interrogantes: ¿Qué situaciones han vivido las personas adultas mayores para reingresar al mercado laboral luego de su jubilación?, ¿Cómo es la experiencia de reingresar al mercado laboral luego de estar ausente un tiempo del mismo?, ¿Sintieron algún tipo de discriminación al buscar empleo?, ¿El trato que reciben en su trabajo es digno?, entendiendo el trato como “Forma o manera como se relaciona una persona con otras” (Oxford Diccionario) y ¿Se cumple cabalmente la Ley Integral para la Persona adulta mayor y el Código de Trabajo, en cuanto al pago de los derechos laborales?

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de nuestro país ha reconocido a las personas adultas mayores el derecho a su jubilación, la posibilidad de disfrutar de un descanso luego de prestar sus servicios por un lapso determinado, las únicas limitaciones a este derecho deben ser el número de cuotas y la edad, en igualdad de condiciones. (Briones Briones, 2008)

Lo anterior se relaciona con la conceptualización que realiza la sociedad sobre cómo debe vivir y enfrentar sus etapas de vida el ser humano, la infancia para educarse y ser dependiente de la familia, adultez para el ingreso al mundo del trabajo y la vejez es el periodo para descansar después de una vida de dedicarse al trabajo, tanto es así que hay autores como Pedraza (2006, citado en Gómez Muñoz, 2015), que se han preguntado si puede hablarse de vejez o no al haber ausencia de jubilación. (Gómez Muñoz, 2015)

Sin embargo, las personas adultas mayores no pueden ser obligadas a jubilarse, la Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (2016) indica: “La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad...” (art. 18).

Se debe, entonces, reconocer la posibilidad de mantenerse laborando o de reingresar. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, indica que el tema laboral de la persona mayor cobra relevancia en la discusión de dos perspectivas; una, por enfoque de derechos que llevó al Consejo de Derechos Humanos de la ONU a nombrar experta independiente para analizar temas de derechos humanos de las personas de edad, entre esos el acceso laboral y seguridad social y la segunda, desde los acelerados procesos de envejecimiento en los países y cómo impactan en los mercados de trabajo y de seguridad social. (Weller, 2018)

En Costa Rica el derecho al trabajo de la persona de edad también es reconocido desde el año 1999, por medio de la entrada en vigor de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley número 7935, que consagra en su artículo 31, la posibilidad de que todas las personas adultas mayores tengan la oportunidad de realizar actividades que les generen recursos financieros.

La forma en que la ley indica que debe lograrse es por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se le asignan como funciones, propiciar la organización de personas mayores en grupos productivos de distinto orden, fomentar los programas de capacitación para que adquieran conocimientos y destrezas, asesorar a este grupo etario para que tenga acceso a fuentes de financiamiento, organizar bolsa de empleo donde se identifiquen actividades que pueden ser realizadas por las personas de edad y orientar para que presenten ofertas de empleo e impulsar programas que ayuden a preparar para la jubilación. (Ley número 7935, 1999)

Como cualquier ser humano, las personas de edad merecen tener una vida digna, que se les respete y se les brinde el ejercicio de su capacidad de tomar decisiones, entre esas, darles la posibilidad de elección sobre cómo quieren trascender, si es por medio de su experiencia y su conocimiento o si lo desean el poder aportar económicamente a su familia

por medio de un trabajo remunerado donde se le valgan los derechos como trabajadores en igualdad de condiciones y con un pago justo. (Ureña y Hernández, 2011)

El II Informe de la situación de la persona adulta mayor en Costa Rica (2020), muestra que muchos hogares costarricenses dependen de personas adultas mayores para ajustar sus ingresos y esto les permita no caer en situación de pobreza. Además, existe un 44% de la totalidad de los hogares con personas de edad que aportan por completo el ingreso; significa que la única fuente de ingreso, son las ganancias que percibe esa persona adulta mayor. (Brenes, Masís y Rapso, 2020).

Sobre el aumento de la participación de las personas mayores en la actividad , Paz (2010), menciona que se puede considerar como algo no deseable pero que al menos existen dos argumentos que pueden ser positivos, el primero a la realización personal de la persona adulta mayor y al aporte a la riqueza social y el segundo es que al existir mayor esperanza de vida, pueden surgir para las personas en etapa de vejez problemas financieros, por lo que si existen políticas públicas adecuadas para una participación económica efectiva de las personas senescentes, esas dificultades se podrían solventar, pero para eso deben existir dispositivos efectivos de inserción al mercado de trabajo y no informalidad o formas precarias de empleo. (p.7)

Robles (2019) sostiene que Costa Rica tiene un desafío inmenso en el tema de pensiones, puesto que tiene “...uno los procesos de envejecimiento más acelerados de América Latina, como resultado de una caída abrupta en la tasa de fecundidad y un aumento en la expectativa de vida de la población. Por otro lado, el envejecimiento de la población se combina con regímenes de pensiones públicos generosos, deficitarios y desfinanciados, con un alto impacto sobre las finanzas públicas.” (p.8) Asimismo, presenta el dato de que más de la mitad de las personas mayores a 65 años no recibe una pensión.

De los autores anteriores se puede inferir que las personas adultas mayores sí se mantienen laborando o reingresan, esto unido a las situaciones de envejecimiento poblacional y al desfinanciamiento de los sistemas de pensiones, que se prevén se agudizará en las próximas décadas, respaldan la relevancia de que se plantee esta investigación, la que se divide en cinco capítulos.

En el primer capítulo se expone la justificación, donde se indica la relevancia que tiene este tema, el aporte que realizará a la gerontología y las razones del porqué se estudió esta especialidad, luego un estado de la cuestión que se indicará los antecedentes internacionales y nacionales encontrados sobre la temática propuesta y sus aportes a la investigación.

Un segundo capítulo con los conceptos más relevantes para el investigador y que se considera deben guiar el desarrollo de esta tesis, se abordarán temas como vejez, vivencias, envejecimiento, gerontología, persona adulta mayor y la jubilación.

Posterior al capítulo dos de conceptos, se realiza el marco metodológico que explica a detalle el paradigma, enfoque escogido, el tipo de estudio seleccionado, los instrumentos elegidos y cómo se realiza el tratamiento de la información.

Luego un capítulo sobre el análisis de la información obtenida en los instrumentos, para analizar las vivencias y poder extraer lo necesario para dar respuesta a las incógnitas planteadas.

A continuación, un capítulo con conclusiones y recomendaciones, producto de la información analizada y de lo aprendido por el investigador por medio de los instrumentos y técnicas aplicadas.

Para finalizar, las referencias bibliográficas que han sustentado la investigación y los anexos con los instrumentos utilizados.

## **1.1. Justificación**

La gerontología estudia los procesos y problemas del envejecimiento desde todos los ámbitos, biológico, clínico, psicológico, sociológico, legal, económico y político, estudia el envejecimiento desde todos los ángulos y ve a la persona de edad, como lo que es, un ser humano que merece ser tratado como tal y que se le valgan todos sus derechos y sus opiniones. (Metchnikoff, 1905; citado por Universidad Internacional de Valencia, 2018).

El tema del reingreso al trabajo luego de la jubilación o el mantenerse en la vida laboral de las personas adultas mayores se ha investigado en distintas publicaciones en el ámbito internacional. Como lo son los casos de Perú, Chile, Colombia, según lo

demuestran, Esquivel, Icart y Sgorbini (2006); también, Giandrea, Cahill y Quinn (2010); Casey (2010) en su ensayo. por nombrar algunos de los antecedentes encontrados.

En nuestro país el tema de reingreso a la vida laboral después de la jubilación es un tema, poco investigado, la única investigación existente que efectúa un abordaje de la posibilidad de empleo en la etapa de vejez es la de los autores Ureña y Hernández del 2011, quienes realizan una recopilación de la normativa nacional e internacional que menciona la posibilidad de empleo en las personas mayores de 65 años y no mencionan las vivencias de esta población, pero sí el incumplimiento normativo.

Lo anterior, a pesar de ser un derecho contenido en la normativa nacional como lo indica el artículo 31 de la Ley Integral de la persona adulta mayor (Ley 7935 de 1999), o sobre el tema de no discriminación en el ámbito laboral, incluida la edad, artículos 404 a 410 del Código de trabajo (Ley 2 de 1943), específicamente sobre este tipo de discriminación artículo 407, según datos del INEC (Instituto Nacional de Estadística y censos en Costa Rica), del total de personas mayores a los 60 años que son 925 131, en el IV Trimestre del 2021, aun en tiempo de pandemia 218 551 de los cuales 156469 se encuentran laborando en empleos informales y 62082 en empleos formales. (INEC, 2021), lo que evidencia que la población mayor si reingresa al mercado de trabajo.

Es por la razón nombrada con anterioridad, que el presente trabajo pretende brindar un acercamiento inicial a las vivencias que conlleva la reinscripción a la vida laboral luego de jubilarse, en consecuencia, esta investigación es un aporte relevante para la gerontología, ofrece un nuevo abordaje de la vida de quehacer de las personas de edad, viendo a la persona mayor como un sujeto de derechos y sea tratado en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador.

Esta interrogante de las vivencias surge a raíz del acelerado aumento de la esperanza de vida, de manera que se ha tenido que dar una mayor importancia a las personas en etapa de vejez. En Costa Rica, la esperanza de vida prácticamente se ha duplicado en las últimas ocho décadas, y pasó de los 42,23 años registrados en 1930 a los 79,04 en 2010 (Centro Centroamericano de Población, citado por Peláez, 2012).

Para el año 2020 la información más actualizada del Instituto Nacional de Estadística y Censos, hasta el momento, indica que en el caso de los hombres la esperanza de vida es de 78,1 años y para las mujeres de 83,2. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020)

El concepto de reemplazo generacional es de gran importancia, hace referencia al promedio de hijos suficientes para reemplazar exactamente a ambos padres en la población, ante lo cual el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC, 2017) indica que “Si se hace la relación con la cantidad de habitantes, para el 2017 hubo 13,91 nacimientos por cada mil personas residentes en Costa Rica, siendo la tasa bruta de natalidad más baja de las últimas dos décadas. Desde el 2004, Costa Rica tiene tasas de fecundidad por debajo del nivel de reemplazo generacional, esto quiere decir que no nacen suficientes niños y niñas para reemplazar, en la estructura poblacional, a su madre y a su padre”. (s.p)

Hay que mencionar, además, que el aumento en el porcentaje de personas adultas mayores en la población total, se ha dado por la disminución en la mortalidad, aparejado al descenso de la natalidad, se ha visto un cambio en lo que se conoce como pirámide poblacional, donde la base representa los nacimientos y la punta de la pirámide las personas en etapa de vejez. Además, existe una reducción del primer bloque poblacional y el aumento de la población envejecida, lo que provoca que la fuerza laboral en el futuro experimente una reducción fuerte, por lo que para solventar el problema de plazas laborales vacantes tendrá que recurrirse a las personas adultas mayores, que en muchos casos se encontrarán ya en etapa de jubilación (Cartín, 2005).

Además del aumento de la población en etapa de vejez, otra razón que podría acarrear un reingreso laboral de las personas mayores es una no adaptación a la vida de jubilado, está es una transición complicada que afecta a la persona en todas las situaciones de su vida, de manera económica, psicológica, social y familiar; podría ser vista como el cierre de un ciclo e inicio de otro o como una situación de incertidumbre, angustia y tristeza, esto como consecuencia de la no implementación de programas que brinden asistencia para dicha transición. (Guevara Estacio, 2013)

Otro tema relevante es la seguridad económica en la vejez, que le permite a la persona adulta mayor disponer de los bienes económicos a su antojo y que le brinde calidad de vida, lo que significa que puede subsistir y que no posee privaciones de ningún tipo, lo que indica

que esos recursos sean suficientes, estos pueden venir de tres fuentes familia, mercado y Estado, (Madrigal - Martínez, 2010). En consecuencia, si la persona no posee alguno de esos recursos deberá buscar una forma distinta de obtención económica y el reingreso podría ser una alternativa o la única.

Referente a que la persona adulta mayor puede tomar sus propias decisiones, incluso el volver a laborar luego de su jubilación, sin que existan causas externas que lo obliguen, Artavia y Fallas (2012), aluden a que es parte de la calidad de vida para un desarrollo psicobiológico y social y que debe verse en función de la satisfacción de sus necesidades básicas, como bienestar físico, mental, las relaciones con los demás, enfrentamiento de problemas y toma de sus propias decisiones.

Para esta investigación también debe incluirse como parte de sus derechos, como el derecho al trabajo y ocupación consagrado en los Principios de las Naciones Unidas, Principio 2 y el Plan de Acción Internacional de Viena sobre envejecimiento en su párrafo 37 y su derecho a poder decidir por sus propios medios consagrado en la Convención de personas de discapacidad artículos 12.2 y 4, aplicable a las personas de edad. (Huenchuan & Rodríguez- Piñero, 2010)

Por lo tanto, de estas vivencias será necesario evidenciar que ha vivido la persona mayor al jubilarse y luego reingresar a la fuerza laboral. En algunos casos esas vivencias pueden ser positivas, pero también negativas, ya que el problema de la etapa de vejez es que en el ámbito social se le ha estereotipado como aquellos individuos que al llegar a cierta edad no pueden contribuir como solían hacerlo en su etapa de adultez. (Duque & Echanogorria, 2008)

A este cambio drástico de concepción de la persona adulta mayor se le llama “viejismo” y es aquella imagen errada que se tiene de la persona adulta mayor, ya que socialmente se les ve como personas que no pueden tomar decisiones (infantilización), desfasadas (estereotipo cronológico), con un temperamento amargo y poco activas. Esta imagen negativa no es extraña en Costa Rica, ya que se ha comprobado que la población costarricense tiene percepciones erróneas de las personas en etapa de vejez (CONAPAM, 2013).

En esta es donde más arraigados se encuentran los estereotipos sociales, creados por todas las personas y empoderados por lo conocido como “sociedad del espectáculo”, de manera que los programas de televisión dan una imagen errónea de lo que es una persona en etapa de vejez, la imagen que brinda son personas adultas mayores que sirven solamente para dar consejos, cuidar nietos, de carácter poco amistoso o aquellas personas de edad que, solo pueden ser consideradas como “abuelas”, dedicadas a cocinar galletas, que dan de comer a cualquier visita al llegar a sus casas y brindan una cantidad risible de dinero a su nieto, por lo desfasado de su época, y su desconocimiento de la economía actual (Águila, 2004).

En concordancia con lo anterior, esos estereotipos negativos alcanzan la materia de trabajo e impone en los gerentes o patronos una idea errada del persona trabajadora en etapa de vejez, donde el puesto de trabajo requiere personas “activas” y con deseos de superación, no se cuenta con que las personas adultas mayores tienen suficiente conocimiento y experiencia, lo que produce que en muchas ocasiones se trate de despedir, o de no contratar, por el hecho de ser persona adulta mayor (Araico, 2006).

Si bien es cierto que la persona mayor puede jubilarse, también el país por medio de políticas públicas y normativa podría brindar la opción de realmente decidir, y es donde radica la importancia de la investigación en demostrar que las personas adultas mayores pueden desear, necesitar o recurrir al reingreso laboral.

Para Brown (2010 citado por Armstrong-Stassen y Staats 2012), el reingreso laboral de las personas mayores a pesar de los estereotipos, los mitos y la imagen social errónea, en un futuro no muy lejano se conocerá como lo “nuevo normal”, es decir, que las personas trabajadoras mayores luego de la jubilación decidan no alejarse del campo laboral o descansar un tiempo y luego ingresar nuevamente esto en concordancia con distintas causas o necesidades, económicos, sociales, culturales o de otra índole .

Por lo tanto, el presente trabajo pretende ofrecer un acercamiento a esas vivencias de las personas adultas mayores que desean laborar nuevamente, debido a que es una tesis que no se ha investigado en el país y que brinda un primer aporte sobre el tema de vivencias en el ámbito laboral con paradigma cualitativo de un grupo de personas adultas mayores costarricenses.

## **1.2. Estado de la cuestión**

### **1.2.1. Antecedentes en el ámbito internacional**

La exploración de antecedentes internacionales se realiza mediante una búsqueda en repositorios de la Universidad de Costa Rica y Google Académico, se indagan investigaciones o tesis de distintos autores que trataron sobre la jubilación, reinserción, continuidad laboral y personas adultas mayores.

Se agregan algunas investigaciones que tienen más de diez años de antigüedad debido a que se consideran relevantes para la investigación.

El orden para presentarlas es cronológico, por el año de publicación, iniciando de las más antiguas a las actuales.

Sobre el reingreso laboral de las personas mayores, Esquivel, Icart y Sgorbini (2006), haciendo uso de un paradigma mixto, y un tipo de investigación descriptiva, y con métodos de cuestionario y entrevista a profundidad, plantearon describir los factores socioeconómicos, culturales y psicosociales que motivan a la persona adulta mayor jubilado a reinsertarse en el ámbito laboral y también describir el tipo de trabajo y las condiciones laborales en las cuales se reinserta o continúa trabajando, la persona mayor en la región Metropolitana.

Los resultados más relevantes de dicho documento son que las personas entrevistadas se encuentran entre los 70 y 79 años, se consideran personas adultas mayores, y el 85% cumplen el rol de sostenedor económico familiar.

Además, anhelan seguir siendo personas activas, pero mencionan que en el inconsciente colectivo de la sociedad tienen una imagen errada de sus capacidades, se les ve como sujetos pasivos, que lo único que pueden realizar en la etapa de vejez es una vida hogareña.

Las personas mayores entrevistadas revelan que requieren y necesitan mayores oportunidades de trabajo, por tener sus capacidades intelectuales intactas y que les frustra y sienten que la sociedad los excluye por tener más edad. A pesar de la imagen negativa que se tiene del envejecimiento, las personas entrevistadas tienen una alta autoestima, debido a

tener la posibilidad de continuar laborando o reinsertarse, lo que provoca sentimientos de seguridad y valoración hacia sus capacidades.

Según los autores el hallazgo más relevante es el gran interés en continuar trabajando que presentan, esto les permite una mejoría en su calidad de vida, un sentimiento de vitalidad, de energía y dinamismo. Se considera relevante esta investigación, a pesar de su antigüedad, por la similitud con lo que se busca realizar en la tesis y los resultados podrían ser comparados al finalizar la investigación.

Sobre el reingreso a la vida laboral, Giandrea, Cahill y Quinn (2010), examinaron la extensión con la que los adultos mayores americanos con trabajo que provienen de una carrera universitaria y reingresan a la fuerza laboral, por medio del paradigma cuantitativo, por medio de la metodología de análisis de datos de un estudio de salud y retiro, que inició en 1992 (Health and Retirement Study, HRS).

Como resultados se encuentra que aproximadamente el 15 % de personas mayores americanas con trabajos de carrera retornaron a la fuerza laboral después de haber iniciado su retiro, los que respondieron tenían más tendencia a reingresar si eran más jóvenes, si estaban en mejor condición de salud o tenían una pensión de régimen contributivo.

Un tema trascendental para el presente trabajo son las percepciones que se tienen de los trabajadores en etapa de vejez, los autores Van Dalen, Henkens y Schippers (2010), propusieron el objetivo de determinar la productividad percibida del trabajador de más edad y cómo se compara esta con la percepción de la productividad del trabajador más joven, utilizando el paradigma cuantitativo, con método por medio de cuestionario a una muestra de empresas y organizaciones realizada de manera aleatoria.

Los resultados obtenidos son que los empleadores y los empleados, valoran la productividad, esto sugiere que la recesión económica podría haber puesto a algunos trabajadores envejecidos en desventaja, ya que, los empleadores se inclinan en retener a los empleados que perciben como más productivos, que en este caso serían los trabajadores más jóvenes (Henkens, Van Solinge y Cozijnsen 2009; Munnell, Muldoon y Sass, 2009).

También revelan que los estereotipos sobre cualidades duras y suaves de los trabajadores subyacen a las percepciones de productividad. Las cualidades duras incluyen la

flexibilidad física y mental, capacidad y la voluntad de aprender nuevas habilidades tecnológicas y las cualidades blandas incluyen compromiso con la organización, confiabilidad y habilidades sociales.

En cuanto a la contratación de trabajadores adultos mayores, Casey (2010), plantea como objetivo demostrar cómo irá cambiando la fuerza laboral en muchos países por el envejecimiento y las bajas cifras de natalidad, utiliza un paradigma cuantitativo, con una metodología de análisis de cifras, los resultados señalan que, desde la década del 2010, habrá fuertes cambios en los próximos veinte años en el personal de los Estados Unidos y muchos otros países, pues inicia el período de retiro, de los niños nacidos en la posguerra, que llegan a la etapa de vejez y comienzan a jubilarse, quienes representan una parte cuantiosa del personal.

La disminución en la cantidad de personas trabajadoras jóvenes que pueden sustituir personal y las jubilaciones mencionadas con anterioridad, indica Casey que causarán brechas de recursos humanos, conocimientos y experiencia en la mayoría de las áreas de empleo. Incluso aquellos sectores que eran dominados por personas jóvenes, como firmas de alta tecnología. Por ejemplo, en Silicon Valley están empezando a acudir a trabajadores mayores para llenar brechas de conocimientos. (Casey, 2010 citando a Dvorak, 2006, p.31)

Asimismo, con el tema de reclutamiento de personas con retiro anticipado, Karpinska, Henkens, y Zippers (2011), se plantearon el identificar el individuo y las características organizativas que influyen en las decisiones de contratación de los gerentes, por medio de un paradigma cualitativo y como método se llevó a cabo un estudio de viñeta entre los gerentes holandeses y estudiantes de negocios.

Como resultado se muestra que la contratación de jubilados anticipados entre los gerentes y estudiantes encuestados fue baja y depende en gran medida de factores organizativos (como la escasez de personal) y la edad del jubilado, también se dedujo que, pese a las políticas de igualdad de oportunidades, sigue existiendo discriminación en el mercado laboral y que, en general, los administradores obstaculizan la reasignación de trabajadores que se acercan a la edad de jubilación.

Acerca del tema de retiro y seguridad social, Coile y Levine (2011) examinan cómo el mercado laboral fluctúa y esto afecta el retiro, los reclamos y la seguridad social de las personas adultas mayores, hacen uso de paradigma cuantitativo, y como método el análisis de datos de 30 años del March Current Population Survey (CPS), datos del censo del 2000, 2001, 2002 y 2006–2009 del American Community Surveys (ACS).

Como consecuencia se encuentra que los trabajadores prefieren dejar la fuerza laboral y recaudar de manera anticipada su seguro social, este impacto es mayor en los que poseen grado académico menor, por ser más propensos a perder su trabajo y confiar más fuertemente en la seguridad social como soporte después de su retiro, para otros el desempleo les obligó a “retirarse” con antelación como respuesta a la pérdida de su oficio o su imposibilidad de encontrar ocupación, el aumento del desempleo tiene el potencial significativo de alterar los ingresos de los trabajadores en etapa de vejez, ya que tendrían mayores dificultades de encontrar un trabajo que una persona más joven.

Danson, y Gilmore (2012), con el tema del retiro, analizan el comportamiento luego de la reforma introducida por el reglamento sobre la igualdad en el empleo, usando un paradigma cuantitativo y una metodología de revisión del Reglamento sobre la igualdad en el empleo 2011. En los resultados se constata que los cambios, como la variación de la edad de jubilación, el derecho a una pensión, cobertura y contribuciones, que empezaron a regir en 2011 se van a sentir de manera escalonada a largo plazo, para muchos académicos las preocupaciones inmediatas por los impactos de los recortes en el gasto público, cambios anteriormente citados y amenazas a los empleos, significa que la decisión de jubilación se debe aplazar hasta la fecha tradicional de salida.

También, con el tema de retiro, Kautonen, Hytti, Bögenhold y Heinonen (2012), plantearon el objetivo de analizar el efecto de la satisfacción en el trabajo sobre la edad de jubilación de los profesionales independientes y organizados, aplicando un paradigma cualitativo. La metodología empleada fue el análisis de datos de encuestas primarias que comprenden 1.262 profesionales finlandeses de cuello blanco. Al concluir sugieren que la satisfacción laboral es un determinante en la intención de jubilarse con posterioridad y así prolongar una carrera.

El análisis no encuentra una diferencia en el efecto de la satisfacción laboral entre los asalariados y los trabajadores autónomos. Sobre el desarrollo de medidas plantea que para mejorar el trabajo de los trabajadores de mayor edad (altamente educados) es necesario el aumento de la edad legal de jubilación como una alternativa a la prolongación de las carreras profesionales.

Así pues, de las diferencias por género Armstrong-Stassen y Staats (2012, propusieron como objetivo percibir los factores que influyen la desocupación y las diferencias de estos por género, utilizaron paradigma cuantitativo, con método comparativo de cifras.

Al término es primordial rescatar lo mencionado por Brown, (2010) citado por Armstrong-Stassen y Staats (2012) donde se aborda un aspecto relevante del envejecimiento: el regresar al empleo remunerado después de la jubilación, que indican sería conocido como “lo nuevo normal”, por ser algo que ya está ocurriendo internacionalmente, además, sugiere que los hombres son más propensos a no retirarse o reingresar que las mujeres, no solo se encontraron diferencias significativas en la forma en que las mujeres y los hombres jubilados perciben las razones para no retirarse, sino las prácticas amigables para las personas de edad y las barreras de reingreso, pero también se encuentra que las diferencias de género no eran uniformes entre las categorías ocupacionales, donde las mujeres que se habían retirado de una carrera profesional parecen ser un grupo único.

En cuanto a la temática de jubilación y educación, Escarbajal de Haro y Martínez de Miguel (2012) formularon en su investigación para analizar la jubilación contrastando la perspectiva negativa tradicional con visiones mucho más positivas, que ponen el acento en las posibilidades del trabajo educativo para conseguir una jubilación de calidad que pueda extrapolarse más allá del ámbito personal, proyectándose al ámbito comunitario, por medio de la utilización de un paradigma cualitativo y una metodología participativa con procesos comunicativos grupales.

Como ideas finales, se obtiene que las personas que se jubilan son cada día más sanas, están intelectualmente mejor preparadas, son más activas y tienen más ganas de continuar viviendo, además, la respuesta de la sociedad no debe ser la de las políticas pasivas asistencialistas, haciendo que se sientan viejos quienes todavía quieren y pueden aportar

mucho a la sociedad, la sociedad debe abrir espacios para la participación de los jubilados, porque en esto va el bienestar de todos.

En el tema de obstáculos y oportunidades de las trabajadoras adultas mayores, Radovic-Markovic (2013) realizaron una investigación y señalaron como objetivo principal proyectar alguna luz sobre el envejecimiento de la mano de obra y los ancianos y la oportunidad de la población para hacer valer su derecho al trabajo y recibir el mismo trato que los grupos de edad, jóvenes, bajo un paradigma de investigación mixto, el método fue el análisis bibliográfico y de índices.

Sus resultados arrojan que el mercado de trabajo está cada vez más compuesto de trabajadores mayores. El envejecimiento es un proceso natural y las personas mayores sanas son un recurso para sus familias, para sus comunidades, así como para las economías de sus países.

Asimismo, los autores mencionan que la falta de políticas que regulan esta temática obliga a las personas mayores a vivir en la pobreza, en lugar de reconocer su contribución económica y social activa, afirman que el objetivo de cualquier sociedad debe ser brindar oportunidad de laborar y ser productivos mientras se desee, sin embargo, esto resulta complicado por el desempleo, en las personas mayores de 50 años, ya que sienten que es difícil conseguir un empleo, después de esa edad.

Karpinska, Henkens, y Schippers (2013) desarrollan artículo, con el objetivo de investigar el rol de los gerentes en la recontractación de prejubilados y sus decisiones de contratar dependiendo de la edad sus normas y estereotipos, bajo un paradigma cualitativo y un método de encuestas y método factorial. Entre lo deducido se indicaba que los estereotipos no influyen en las decisiones de los gerentes y que las posibilidades de reintegro de los jubilados anticipados también se relacionan con sus propias circunstancias (apariencia física y experiencia relevante) y fuerzas organizacionales, ya que son contratadas cuando las organizaciones enfrentan escasez de mano de obra.

Los autores, Lo y Chan (2014) realizan un estudio sobre el retiro planteando como objetivo el examinar la previsibilidad de los factores relacionados con el empleo, personales y familiares relacionados con la vida y la demografía de las intenciones de jubilación en

términos de jubilación completa. A modo de ejemplo, las perspectivas de empleo de los trabajadores mayores en Hong Kong emplearon un paradigma cuantitativo, la metodología utilizada fue por medio de entrevista.

Entre las ideas finales se puede destacar que los encuestados que percibían que poseían más riqueza tenían una mayor intención de jubilarse completamente, excepto el grupo de 55-59 años y los casados, aquellos quienes percibían mayor satisfacción laboral o una actitud negativa hacia la jubilación tenían menor intención de jubilarse completamente y tenían la intención de comprometerse en puestos de trabajo que sirvieran de puente de carrera o no de carrera, sobre el recién explorado significado en el factor de la vida no era un predictor significativo.

Para el tema del cambio de la jubilación por un retiro temporal, Alfageme, Pastor, Begoña y Viñado (2014) realizaron la investigación, el paradigma utilizado fue cuantitativo y el método fue una variante del método Delphi. Entre los resultados se sacan 4 ejes centrales, la jubilación es un instrumento poco flexible, androcéntrico y desvirtuado, es conveniente valorar las fortalezas y las debilidades relativas de unas y otras propuestas del retiro temporal y la necesidad de discutir la viabilidad económica de la propuesta, por lo cual es necesario considerar el grado en que se verían afectadas las políticas de jubilación tradicionales y el tener en cuenta la posibilidad de que las personas puedan seguir trabajando hasta edades relativamente avanzadas, en beneficio de ellas mismas a lo largo de su propia vida y en beneficio también de la sociedad.

Sobre la retención del personal más antiguo y adulto, Moon, Beck, y Laudicina, (2014) proponen como objetivo principal identificar si los incentivos son suficientes para la retención del personal envejecido y los pensamientos que se tienen de los empleados de más edad en un laboratorio clínico, por medio de un paradigma cualitativo, y un método de encuesta a 1049 trabajadores del laboratorio en mayo 2012.

Puede decirse de lo indagado, que existe gran importancia de los trabajadores envejecidos por la experiencia que poseen, pero que no existen los mecanismos suficientes para la retención de estos en el empleo y no existen esfuerzos de conservar a estos empleados valiosos. Se habla de que es un desafío reemplazar al trabajador, ya que tiene costes organizativos altos y sería más factible diseñar políticas para aumentar la productividad de

trabajadores más viejos. Los esfuerzos estratégicos deben tratar de mantener al trabajador persona adulta mayor más tiempo y reclutar a jubilados para reingresar a laborar. Los administradores del laboratorio deben concentrarse en los cambios ergonómicos en el ambiente físico tanto como las mejoras en beneficios a personas empleadas para respaldar lo que es valorado y deseado por el trabajador envejecido y experimentado.

Los autores Virtanen, Oksanen, Ala-Mursula, Salo, Elovainio, Pentti<sup>1</sup>, Lyback, Vahtera y Kivimaki (2014), analizaron la posibilidad de extender la edad de retiro, no indican el paradigma ni el tipo de investigación, entre los métodos utilizados nombran encuestas a un total de 4,677 empleados quienes llegaron a su edad de jubilación entre 2005 y 2011 (59.8 años en 2005, 73% mujeres), resultando en un estudio de cohortes.

El objetivo planteado fue el conocer las razones de la extensión de la edad para pensionarse; entre las conclusiones principales del estudio es necesario nombrar que la buena salud mental combinada con la oportunidad de ejercer control del tiempo de trabajo fueron los factores claves para extender el trabajo en la vejez y el alto control del tiempo de trabajo promueve la continuidad laboral sin importar las enfermedades somáticas que tengan los trabajadores mayores.

En Argentina respecto del tema del reingreso laboral, los autores Estrada, Figueroa y Alianow, (2015) efectúan investigación, haciendo uso de un paradigma cualitativo, con un tipo de investigación descriptiva y utilización de métodos como entrevista y análisis documental. Además, se planteó como objetivo el analizar la problemática que sufre la población desempleada mayor de 45 años para reinsertarse en el mercado de trabajo, ya sea porque quedaron desempleados repentinamente o porque desean volver a participar en él.

En este trabajo, las deducciones de mayor relevancia son que el desempleo causa efectos psicológicos en las personas, se sienten desmotivados, nerviosos, con culpa, baja autoestima y lo viven como un fracaso; las experiencias personales sobre cómo el desempleo tiene grandes efectos en la parte económica y a medida que esta situación se prolonga en el tiempo termina teniendo también efectos en la propia familia: vergüenza ante los hijos, cambio de roles y también situaciones de divorcio.

Sobre el retiro, Marmora y Ritter (2015) se plantearon como objetivo: el examinar cómo el desempleo tardío en las carreras de los trabajadores afecta el tiempo de retiro. Haciendo uso de un paradigma cuantitativo, y el método de encuesta; los principales resultados fueron que aquellos trabajadores que se consideran como desocupados o sin trabajo en edades muy tempranas son el mayor índice de personas que no desean reingresar a laborar y prefieren retirarse, mientras que los que permanecen en la clase asalariada por más tiempo se retiran en mayor tiempo y desean mantenerse laborando, esto se agudiza si se ven beneficiados por algún programa de seguridad social.

En cuanto al tema de las condiciones psicosociales de los trabajadores adultos mayores Kalousova y Mendes de León (2015) se propusieron como objetivo el examinar las asociaciones que existen entre la disminución de la vida, así como la fragilidad, condiciones psicosociales negativas de trabajo y cómo estos afectan en la consideración del rol del trabajador de retirarse, bajo la utilización de un paradigma cuantitativo y como método de revisión de estudio entre hombres y mujeres y sus condiciones de trabajo.

De los resultados del artículo se puede nombrar los siguientes, se comprueba que las condiciones psicosociales negativas hacen que se vea afectación de la fragilidad y las condiciones de salud de las personas al llegar a la vejez, que en particular se puede evidenciar el gran esfuerzo y las bajas recompensas por ese esfuerzo podría tener un rol relevante en la edad psicológica de ciertos individuos y aquellos trabajadores con poco reconocimiento ven la jubilación como una ayuda para disminuir las consecuencias negativas en la salud mental.

En Chile sobre la reinserción de personas mayores al mercado laboral, Márquez (2015) se propone como objetivos a dar cuenta de la relación de los adultos mayores con el mercado de trabajo, así como también, identificar los sectores productivos en los cuales éstos logran introducirse, y reconocer la consideración sobre las herramientas de capacitación laboral que poseen los distintos actores como: equipo SENAMA, municipios y adultos mayores.

Haciendo uso del paradigma cualitativo, tipo de investigación fenomenológica y como instrumentos utilizados entrevista y grupo focal, llega a las siguientes conclusiones, según las opiniones de los entrevistados, este sector tiene pensiones e ingresos muy bajos que rodean desde los 70.000 a los 155.000 en promedio. Así mismo, los segmentos de adultos

estudiados presentan un nivel de escolaridad bajo en general, desde no poseer educación formal hasta el nivel técnico de formación. Además, según los actores institucionales, se señaló que la empleabilidad en este sector es baja.

Indica que tres motivos que van de la mano con las necesidades son los principales:

1) aumentar o generar un mayor nivel de ingresos y complementarlo con las pensiones, 2) el hecho de costearse la salud potencia la necesidad de generar mayores ingresos, puesto que el Estado no se hace cargo de todas estas necesidades; y 3) mantenerse activos mental y físicamente, en el sentido de estar incluidos socialmente y sentirse útiles en cuanto a sus capacidades y su rol con la sociedad. (p. 67)

Las personas mayores optan por cargos relacionados con actividades donde no tengan que realizar mucho esfuerzo físico, lo cual es positivo ya que refleja en cierto modo el entendimiento por el desgaste físico; pero por otro lado es negativo, puesto que estos trabajos, relacionados con actividades menores, como retail, centro de atención telefónica y servicio al cliente tiene como factor común el ser empleos de baja remuneración, que permite una inserción precaria en el mercado laboral.

Monroy (2018) utiliza un paradigma mixto, tipo de investigación exploratoria y busca como objetivo principal, diagnosticar las condiciones laborales de dichos adultos mayores. Como ideas finales indica, el estudio consistió en un porcentaje de 49 % mujeres y 51 % hombres. El ingreso promedio de esta población fue de \$570,000, unos 96000 colones costarricenses, trabajando en promedio 10 horas al día y 6 días a la semana.

Aunque la mayoría de la población no tiene responsabilidades económicas con otras personas, el 55 % debe pagar alquiler de vivienda, mientras solo el 31 % paga el régimen contributivo para poder tener cobertura en salud, se confirma que esta población activa laboralmente en Bucaramanga no tiene una jornada laboral legal según la normatividad actual, puesto que devengan menos del salario mínimo legal.

Además indica que los factores de riesgo más frecuentes de esta comunidad coinciden con los reportados de mayor relevancia por el sector del trabajo formal, como cansancio físico, dolores de espalda/cintura y dolores de cabeza asociados a malas posturas, esfuerzos

físicos intensos y/o permanencia en pie por largos periodos de tiempo, sin embargo, en contraposición ellos están expuestos frecuentemente a la contaminación, a cambios climáticos bruscos e incomodidades al trabajar en ambientes externos, esto sumado a su avanzada edad mostró una accidentalidad del 36,7 % y episodios de violencia en el 37,7 % de los entrevistados, cifras altas, considerando que el 32 % tienen un estado de salud regular y el 23 % de ellos no posee cobertura en algún sistema de seguridad social en salud.

Tavera y Hernández (2019) desarrollaron una investigación descriptiva, un análisis cuantitativo en términos monetarios y de naturaleza práctica, de las disposiciones fiscales vigentes, su objetivo es verificar cuantitativamente el beneficio económico que estas disposiciones traerán para la empresa que contrate personas de la tercera edad como trabajadores formales.

Sus resultados arrojaron que existen dos beneficios fiscales al contratar trabajadores adultos mayores, estos son, el primero representa un ahorro de entre un 13% y un 26% sobre las cuotas obrero-patronales que correspondería pagar si el trabajador no estuviera pensionado y el segundo les permite generar una deducción adicional del 25% sobre el monto de los salarios, lo que representa una disminución en el Impuesto sobre la Renta a cargo del patrón del 7.5% sobre los salarios gravados pagados.

En el mismo año Boggiano y Ordoñez (2019) por medio de un paradigma cuantitativo, tipo descriptiva y explicativa método de entrevistas, buscan, conocer las competencias necesarias demandadas por el mercado laboral actual para la reinserción de los adultos mayores de 45 años.

Como conclusiones mencionan, que el mercado de trabajo del Siglo XXI es tan cambiante que debe estar el trabajador en constante aprendizaje y actualización, incluidos los trabajadores mayores de 45 años, también, que es fundamental la capacidad de adaptación a los cambios, flexibilidad e inteligencia emocional para poder obtener ventajas competitivas a través de la convivencia intergeneracional, y, por ende, de la diversidad etaria.

Destacan que existen sesgos vinculados a la edad dentro del mercado de trabajo, según lo desarrollado en el marco teórico y el trabajo de campo realizado, observaron prejuicios sobre la edad no solamente de algunas organizaciones, sino que las personas que

forman parte de la creación de esas barreras. Como consecuencia, los adultos se autoimponen límites que generan un obstáculo a nivel psicológico y que afecta directamente al proceso de reinserción.

Los autores Sánchez y Mayor (2021) utilizó el paradigma mixto, investigación exploratoria. El método que se eligió fue por medio de entrevistas semiestructuradas, a 21 personas académicas de entre 55 y 76 años pertenecientes a nueve universidades del país tanto públicas como privadas y que trabajan en nueve carreras diferentes.

Entre las principales conclusiones se encuentra, que para comprender los procesos laborales de profesores en edad de jubilar implica detenerse en momentos específicos de su carrera, el trabajo resulta ser siempre un factor central en la vida de las personas, la jubilación aparece como un momento o evento en la vida de las personas de gran incertidumbre y preocupación, sobre las interrogantes que se plantean a cada profesional se encuentran el bienestar, la salud física y psicológica, así como las posibilidades de seguir aportando a la sociedad, las personas académicas en Chile están sistemáticamente retrasando el proceso de jubilación y la decisión de jubilarse es un proceso individual que se encuentra mediado por múltiples elementos, sean personales, existenciales, laborales y económicos.

### **1.2.2. Antecedentes en el ámbito nacional**

Para los antecedentes nacionales, se siguió el mismo procedimiento de búsqueda en repositorios de la Universidad de Costa Rica de artículos investigativos de revistas científicas y tesis y también en Google Académico, no se encontraron investigaciones referentes al reintegro laboral en población adulta mayor, pero sí en personas privadas de libertad. También un trabajo centrado en la jubilación de los trabajadores.

Por lo tanto, se realiza un análisis de los trabajos que se encuentran sobre el tema de la reinserción en otros grupos poblacionales y jubilación, para hacer comparación con la tesis planteada.

Sobre los derechos laborales de las personas en etapa de vejez, los Licenciados Ureña y Hernández (2011) trazan como objetivo el concientizar a la sociedad sobre el envejecimiento y longevidad de la población costarricense, lo cual obliga, por diversas

razones, a muchas personas mayores de sesenta y cinco años, a incorporarse al mercado laboral, encontrando obstáculos y limitaciones que hacen ilusorios, los preceptos sobre el derecho al trabajo, de la persona adulta mayor.

Para realizar la investigación, utilizaron un paradigma cualitativo, tipo de investigación tipo descriptiva, explicativa y comparativa, con métodos de análisis de leyes, convenios y resoluciones internacionales y uso de derecho comparado.

Sus principales conclusiones son, debido al envejecimiento poblacional, como fenómeno mundial, los organismos Internacionales correspondientes están desarrollando una serie de políticas, proyectos, convenios, resoluciones, planes de trabajo y acciones, en pro de los derechos de la población adulta mayor y la promulgación de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, ha sido un acierto como respuesta a la situación del envejecimiento poblacional del país, pero no ha sido capaz de solucionar toda la problemática, que enfrenta la persona adulta mayor en el campo laboral.

En el tema de reingreso laboral, la estudiante Delgado (2014) desarrolla la investigación por medio de enfoque mixto, estudio fenomenológico, por medio de la técnicas de cuestionario usando escala de personas privadas de libertad estructurada por la autora, grupos de discusión y técnica de foto palabra. Su objetivo principal es: explorar las percepciones que tienen las personas con experiencia de privación de libertad acerca del proceso de inserción laboral y los programas de inserción propuestos por el sistema penitenciario costarricense (p.6).

Como ideas finales del trabajo de investigación se encuentran, la totalidad de la población con experiencia carcelaria indica que la hoja de delincuencia es el máximo instrumento de criminalización y estigmatización social, la experiencia de institucionalización se convierte en el eje central que define sus vidas en adelante, generando auto etiquetamientos y sentimientos de resignación sobre su condición jurídica, indican que enfrentan un marcado prejuicio social contra los privados de libertad, vistos como delincuentes eternos y cerrando oportunidades de acceso laboral. Costa Rica tiene muy poco avance en criminología crítica, interaccionismo simbólico o derechos humanos de los privados de libertad. Por ejemplo, existen diferencias por género en cuanto a la vivencia de

la experiencia carcelaria, los hombres lo toman como una experiencia más impactante que las mujeres, a ellas el mundo exterior le suele limitar más las posibilidades laborales.

A pesar de la riqueza de información contenida en la tesis, el tema difiere en el análisis poblacional que se quiere realizar, pero la vulnerabilidad de las poblaciones que se encuentran en el estudio podría traer coincidencia en algunas de las vivencias obtenidas. Algo en lo que podría indicarse que ambas investigaciones coinciden es en el tema de violencia, debido a que, el negarle a una persona adulta mayor acceder por decisión propia a un trabajo remunerado nuevamente, esto podría ser visto como un tipo de violencia psicológica en contra de este grupo poblacional.

Sobre el tema de jubilación, el autor Brenes (2018) utilizó el uso de un paradigma cuantitativo y método de encuesta longitudinal de adultos mayores con dos cohortes, datos de CRELES; como objetivo se planteó el analizar las características familiares que predicen las decisiones de dejar el mercado laboral con pensión o sin ella.

Entre las conclusiones se encuentran que las personas de 55 años y más que estaban trabajando en la línea base, el 25% dejaron el trabajo; y el 9% empezaron a recibir pensión, aun cuando algunas de ellas se mantuvieron trabajando, en el caso de las personas que hacían transferencias monetarias informales a familiares tienen una mayor probabilidad de jubilarse, sobre todo en forma temprana.

El artículo brinda un análisis de cómo se toman las decisiones por parte de las personas mayores para acceder o no a la jubilación, lo que podría coincidir en que esas decisiones vayan a ser parte de las vivencias que mencionen la población en estudio en esta investigación.

Nuevamente sobre el tema del reingreso a la fuerza laboral, Chacón, Flores y Frías (2018), utilizan el enfoque de investigación que se utiliza el cualitativo y método de estudio fenomenológico, como técnicas de investigación eligen la entrevista a profundidad para las mujeres privadas de libertad y para la persona profesional en Orientación una entrevista focalizada, se traza como objetivo el analizar las experiencias de inserción laboral de un grupo de mujeres privadas de libertad del Centro de Atención Semi Institucional La Mujer.

Algunas de las conclusiones del trabajo de investigación son que la experiencia de las mujeres en la inserción laboral ha sido una oportunidad para recuperar parte de su libertad, volver a poseer un vínculo con sus personas allegadas y reconocerse a sí mismas como mujeres fuertes e independientes, significó revalorar el trabajo, ya no solo es el medio de obtención de dinero, sino oportunidad de descubrir sus potencialidades y cualidades como persona, así como sentirse realizadas, comprometidas y con capacidad de participar y aportar productivamente a la sociedad, de forma libre y responsable.

Esta investigación dista de la planteada en este trabajo por ser un grupo de mujeres privadas de libertad y no personas adultas mayores, pero enriquece la presente investigación al tratarse de la misma temática de reinserción. También por ser parte de la temática de interés se adhiere a la autora Fanny Arce Hernández (2015), quien en su tesis tuvo como objetivo general el “Analizar, desde la perspectiva gerontológica, la normativa que Instituciones públicas aplican en la atención de agresiones contra las personas adultas mayores” (p.14).

Haciendo uso de un paradigma naturalista, con enfoque cualitativo y método fenomenológico, y con las técnicas de recolección de información: entrevista a profundidad, revisión de registros como expedientes y normativa y grupo focal interdisciplinario se concluye que las personas adultas mayores como participantes de la investigación mencionan que las Instituciones a las que pueden recurrir para hacer valer sus derechos no se les brinda trato preferencial y no ven resuelto la problemática que plantean como agresión.

Otra de las conclusiones que se considera más relevante, al ser una tesis en gerontología, es aquella que indica que las Instituciones como la Defensoría de los Habitantes y el Ministerio de Salud cuentan con normativa existente para la atención de denuncias, pero no están basadas en un enfoque gerontológico y en el caso del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, no se cuenta con normativa que permita resolver de forma inmediata la atención de denuncias.

### **1.3. Aportes de los antecedentes a la investigación**

Del análisis realizado, a los antecedentes se encontraron ocho investigaciones cualitativas, trece investigaciones bajo el paradigma cuantitativo, y tres en mixto. Las investigaciones encontradas en su mayoría son del año 2012, más específico cinco trabajos

escritos, luego cuatro del 2014 y 2015, tres en 2010, dos investigaciones en 2013 y 2019 y una sola investigación en 2016, 2018 y 2021.

De los escritos con más de diez años de haber sido desarrolladas fueron tomadas en consideración por la similitud de la temática, lo que puede enriquecer esta tesis y permite comparar los resultados. Al mencionar los paradigmas se está refiriendo a el conjunto de interpretaciones y nociones científicas básicas que guían la acción en el proceso de investigación en una comunidad científica (Khun, 1971, citado por catalán-Vásquez & Jarillo-Soto, 2010)

Significa y se toma por parte del autor como el proceso que se va a seguir; la indagación para dar respuesta a las interrogantes planteadas como problema de investigación y cumplir con los objetivos planteados. El paradigma cualitativo es llamado también humanístico-interpretativo, crítico y naturalista, se sustenta en el idealismo subjetivo, la naturaleza del enfoque cualitativo radica en los métodos que son utilizados; pueden tener un carácter exploratorio, para luego si se desea aplicar el paradigma cuantitativo, al unir ambos métodos se estaría en presencia del paradigma mixto. (Coello, Blanco & Reyes, 2012)

Por su parte, el cuantitativo trata de determinar la fuerza de las asociaciones o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para ser inferencia en una población. (Fernández 2002, citado por Cadena- Iñiguez et al., 2017)

Los métodos de investigación se refieren a la forma en que se va a realizar la recopilación de información, como se debe procesar y luego como se va a analizar; lo trascendental es obtener una cantidad de información suficiente para poder trabajar, luego los datos deben ser organizados y procesados; por último, se procede a analizarla, para extraer de ella alguna información. (Campos, 2017)

Las investigaciones encontradas y expuestas en los antecedentes hacen uso de las técnicas de análisis, entrevistas, grupos focales y encuesta, por lo que puede concluirse que los métodos que se proponen en el marco metodológico de esta investigación son fiables y pueden solventar las interrogantes planteadas.

De las temáticas y conceptos más relevantes de las investigaciones encontradas se pueden nombrar, que las personas adultas mayores necesitan mayores oportunidades laborales. Además, al estar laborando les permite sentirse personas activas y con mejor calidad de vida, esto a pesar de que la concepción social de las personas en etapa de vejez es que deben descansar y dedicarse a permanecer en sus hogares (Esquivel, Icart y Sgorbini, 2006).

Otra idea relevante es que las personas mayores sí están conscientes de la existencia de discriminación y de una mentalidad negativa hacia la etapa de vejez y el acceso al trabajo, estos sesgos vinculados a la edad dentro del mercado de trabajo y los prejuicios de algunas organizaciones provocan que, las personas mayores lleguen a sentir un trato diferencial y se autoimponen límites, afectando el proceso de reinserción. (Karpinska, Henkens, y Shippers 2011, 2013; Boggiano y Ordoñez 2019)

Sobre las personas que reingresan a laborar luego de la jubilación, es necesario resaltar que las personas con mayor grado de escolaridad son las que desean reingresar luego de encontrarse en una época de descanso, como resultado de que los de menor escolaridad prefieren confiar en los sistemas de seguridad social. También, otro punto que realiza diferencias importantes es el sexo, pues es más complicado para las mujeres adultas mayores conseguir nuevamente un empleo situación contraria de los hombres adultos mayores. Sin embargo, se menciona que el reingreso laboral de las personas adultas mayores será conocido como “la nueva normalidad” (Coile y Levine, 2011; Giandrea, Cahill y Quinn, 2010 y Armstrong-Stassen y Staats, 2012)

Otro tópico de importancia es el mercado de trabajo, que se indica está cada vez más compuesto de trabajadores mayores. Esto puede ser debido a que las personas adultas mayores actuales quienes se están jubilando y han tenido un mejor envejecimiento (son más sanas, intelectualmente mejor preparadas, más activas y con más ganas de continuar viviendo, estos son un recurso para sus familias, sus comunidades, y las economías de sus países), por lo tanto, la respuesta de los países no debe ser con políticas pasivas asistencialistas, sino con espacios que promuevan su participación, pensando en el bienestar. (Haro & López, 2012; Radovic-Markovic, 2013)

Lo y Chan (2014), hacen alusión al concepto de empleo puente, definido como:

una actividad laboral remunerada después de la jubilación o después del momento en el que el trabajador comienza a recibir la pensión. Este es una etapa de transición entre la jubilación como acto administrativo y la jubilación total como estilo de vida y para una salida progresiva del mundo del trabajo. (Alcover, Topa, Parry, Fraccaroli, y Depolo, 2014; Topa, Depolo, Moriano León, & Morales Domínguez, 2009; Shultz, 2003; Ruhm, 1990) citados por (Londoño y Díaz, 2019; p.3)

Para Alfageme, Pastor, Begoña y Viñado (2014), la problemática de la jubilación es ser poco flexible, androcéntrica y desvirtuada, como resultado proponen realizar propuestas al retiro temporal y discutir la viabilidad económica, la afectación de las políticas de jubilación tradicionales y el tener en cuenta la posibilidad de que las personas puedan seguir trabajando hasta edades avanzadas, en beneficio de ellas y como beneficio social.

Entre las razones encontradas en los antecedentes, para que la persona mayor desee reingresar o mantenerse en la vida laboral, se nombran la buena salud mental combinada y la posibilidad de ejercer un control del tiempo de trabajo, esto sin importar las enfermedades somáticas que tengan los trabajadores mayores. Virtanen, Oksanen, Ala-Mursula, Salo, Elovainio, Penttil, Lyback, Vahtera y Kivimaki (2014)

El desempleo causa efectos psicológicos en las personas, se sienten desmotivados, nerviosos, con culpa, baja autoestima y lo viven como un fracaso Estrada, Figueroa y Alianow, (2015)

En Chile sobre la reinserción de personas mayores al mercado laboral, Márquez (2015), expone tres motivos que pueden contribuir con las necesidades, aumentar los ingresos y que se complementen con las pensiones, poder costearse las citas para mejora de la salud y permanecer activos mental y físicamente.

Del mercado de trabajo del Siglo XXI es necesario enfatizar que es cambiante, por esa razón cualquier trabajador, incluidos los trabajadores mayores, debe estar en constante aprendizaje y actualización. Es por lo tanto, necesaria la capacidad de adaptación a cambios, flexibilidad e inteligencia emocional para tener ventajas competitivas a través de la convivencia intergeneracional, y, por ende, de la diversidad etaria.

Todo lo anterior será tomado en consideración en los instrumentos de investigación y en la indagación del tema expuesto.

#### **1.4. Planteamiento del problema**

¿Cómo son las vivencias externadas por un grupo de personas adultas mayores jubiladas que reingresan al campo laboral formal?

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo general**

Analizar las vivencias del reingreso al campo laboral formal, externadas por un grupo de personas adultas mayores jubiladas del Gran Área Metropolitana.

##### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar por medio de las vivencias de reingreso al campo laboral formal externadas por un grupo de personas adultas jubiladas, las características sociodemográficas de ese grupo.
- Identificar las vivencias del reingreso al campo laboral formal, externadas por un grupo de personas adultas mayores jubiladas del Gran Área Metropolitana.
- Reconocer por medio de las vivencias de reingreso al campo laboral formal externadas por un grupo de personas adultas mayores de la Gran área Metropolitana si se les brinda el acceso a los derechos de la normativa vigente.

## CAPÍTULO II

### MARCO REFERENCIAL

Este apartado abarca los tópicos principales del estudio, y se hace un acercamiento a las teorías en las que se va a fundar y otras que poseen relevancia para dar respuesta al problema y a los objetivos planteados.

Se presentan los conceptos que se consideran más relevantes para la investigación, entre estos: gerontología, envejecimiento, así como envejecimiento normal y exitoso, vejez, persona adulta mayor. Todas estas teorías sustentan este estudio, así como campo laboral, la seguridad económica en la vejez y sus fuentes, donde se incluyen los conceptos de jubilación, reingreso, y vivencias (algunos de estos presentan estadísticas y cifras para mayor comprensión del concepto y situación actual).

#### **2.1. Gerontología**

Las raíces etimológicas de la palabra gerontología son *geron* y *logos*, que significan viejo y estudio, quien propuso su creación fue el ruso Eli Mitchnikoff, en 1903, quien por medio de sus estudios determina la necesidad de crear una rama especializada de la ciencia que estudiara el proceso de envejecimiento. (Gericare, 2020; Hidalgo, 1993)

Entre las definiciones que se brindan de la gerontología se pueden nombrar las de Albuquerque y Cachioni (2013) quienes la definen como “el conocimiento científico interdisciplinario comprendido por medio de subsidios psicológicos, biológicos y socioculturales” (p.142). Asimismo, Prieto (1999) la define como “la ciencia que estudia el envejecimiento en todos sus aspectos, e incluye las ciencias biológicas y médicas, psicológicas y sociológicas; además, de la aplicación del conocimiento científico en beneficio del envejecimiento y de los adultos mayores” (p.51).

De los aspectos más significativos de ambos conceptos, se encuentra el que la gerontología es un saber científico interdisciplinario; esto quiere decir, que necesita de la unión de distintas disciplinas para su comprensión y desarrollo, pero, a pesar de esas uniones no quiere decir que la gerontología no sea una disciplina, sino que se encuentra en búsqueda de ser reconocida como una.

Sobre la interdisciplinariedad y la multidisciplinariedad de la gerontología existen divergencias en cuanto a saber si se trata de una u otra, ya que los conceptos se utilizan sin ninguna distinción. Sin embargo, esa diferencia sí existe al hablar de multidisciplinariedad se trata de distintas disciplinas respetando los límites de cada una de estas, mientras que en la interdisciplinariedad los límites se borran y las conclusiones se llegan en una unión de disciplinas (Wilmouth y Ferraro, 2014).

Lo anterior puede ser visto desde el Postgrado en Gerontología de la Universidad de Costa Rica (UCR), donde en el aula existen profesionales en distintas áreas como enfermería, psicología, odontología, terapia física, terapia ocupacional, educación física y derecho, entre otras ciencias, provocando que se unan varias disciplinas para el estudio de la gerontología y se muestra de manera acertada que el quehacer gerontológico va más allá de la disciplina base de cada uno de los estudiantes.

Con respecto a lo anterior, Granados y Elizondo (2019) sobre el postgrado en Gerontología de la UCR mencionan:

“la misión de este Posgrado es formar profesionales con excelencia académica, desde una perspectiva interdisciplinaria y humanista, lo anterior para contribuir al fortalecimiento de la gestión, la investigación y de las intervenciones gerontológicas en diferentes áreas en las que profesionales de esta disciplina se pueden desempeñar, con base en las necesidades y los desafíos emergentes a causa del envejecimiento poblacional en Costa Rica y en la región”. (p.160)

Sin importar si la gerontología es interdisciplinaria o multidisciplinaria, lo significativo es rescatar que existen distintas disciplinas que conforman este campo, que gracias a esas disciplinas se enriquece por los distintos conocimientos. Esto lo puede aportar cada profesional. Sobre la importancia de la cantidad de disciplinas que conforman la gerontología, Curcio (2010) plantea que la supervivencia de la gerontología se debe al carácter interdisciplinar y las teorías gerontológicas se han desarrollado tanto de manera unidisciplinar como intradisciplinar.

Se realiza el planteamiento de una problemática en los programas de gerontología, ya que estos responden a departamentos particulares y suelen ofrecer especializaciones, concentraciones menores o certificados en lugar de una noción total de la gerontología, aunque, el objetivo de estos programas es integrar información de diversas disciplinas, el

nivel de integración proporcionada a los estudiantes a través del contenido del curso y esto según la institución en donde se imparte. Por tanto, se ve una influencia de las estructuras de la universidad a la que pertenezcan y se ha optado por no abordar la gerontología *per se*, sino una perspectiva disciplinar específica, lo cual favorece el desarrollo intradisciplinar y no el desarrollo interdisciplinar (Bass, 2009 citado por Curcio, 2010; Wilmouth y Ferraro, 2014; Bass y Ferraro, 2000).

Tal como se ha evidenciado, resulta incorrecto cuando se menciona la intradisciplina, Mosquera (2006) afirma que, “es de carácter exclusivo de la misma, en esta solo dialogan los representantes de la disciplina o la ciencia, tratando de no involucrar en primera instancia a las demás” (p.353), lo que provoca un problema enfocado desde la perspectiva interdisciplinar que debería tener la gerontología.

Sobre si la gerontología debe ser inter, intra o multidisciplinar, lo que debe entenderse es que convergen muchas disciplinas, que todas ellas aportan a la gerontología, lo que produce distintas conclusiones y trata de analizarse su objeto desde distintas ópticas, aunque también el tratar de abarcar el objeto desde distintas ópticas provoca que dicho concepto se confunda.

Entonces, la confusión puede darse en su objeto de estudio, pues conlleva a otra gran crítica a la gerontología por su carácter interdisciplinar, y es el hecho de si puede llamarse disciplina, ya que al intentar tener un estatus disciplinar, se pone en contra de su naturaleza interdisciplinaria y es que los gerontólogos tienden a centrarse en enfoques disciplinares por lo que se encuentra literatura con enfoques psicológico, sociológico o económico y los investigadores trabajan solo en sus enfoques disciplinares sin salirse de estos, lo que no contribuye a la construcción de una base teórica en gerontología (Bass, 2009; Johnson, 2001 citados por Curcio, 2010).

Toda la confusión anterior, se trata de resolver creando gerontólogos que piensen más allá de su propia disciplina, de esta manera el gerontólogo tendrá la posibilidad de ver al individuo a quien interviene como un todo integral y holístico. La gerontología inicia como una búsqueda de respuestas a la transición demográfica que se vive en la actualidad, las altas tasas de longevidad que alcanzan los ciudadanos en los países provocan el envejecimiento poblacional y, por ende, gran cantidad de retos para los países, tanto para aquellos que inician

la transición, como los países desarrollados que tienen años con un alto porcentaje de población envejecida.

Se menciona un surgimiento en medio del estructural-funcionalismo del mundo occidental. Enfoque que propone que cada elemento de la estructura social es interdependiente entre sí, de modo que cualquier cambio por mínimo que sea en alguno de los elementos va a repercutir en los demás. Se ve a la sociedad como un organismo biológico con todas sus partes, (educación/familia/ religión/gobierno), trabajando de forma integrada por lo que cualquier cambio en su estructura trae cambios en el funcionamiento de la sociedad. (Curcio, 2010 citando a Powell y Birren 2001, 1988). De este modo, por medio de los cambios demográficos, se varía el funcionamiento de la sociedad, y es por lo que nace la gerontología en respuesta a los cambios como el envejecimiento poblacional y al aumento de la longevidad de los individuos.

Otro elemento de gran relevancia, es que la gerontología busca nuevas formas de dar respuestas a las demandas del número creciente de personas adultas mayores, y Pulido (2011) menciona que la población se está “gerontizando” y por esto todas las profesiones deben conocer las dimensiones básicas del envejecer, ya que no debe ser asunto de unos cuantos profesionales, sino de cualquier persona relacionada con personas mayores (en su propia familia, en su profesión o comprobando su propio envejecimiento).

En cuanto a una construcción de la gerontología como disciplina, es necesario que deje de verse como una unión de distintas disciplinas y se piense en esta como un todo, unificando el saber de las distintas disciplinas y siguiendo realmente con su carácter interdisciplinar, borrando las barreras de cada disciplina y llegando a conclusiones más a nivel general con la unión de todas las disciplinas.

Con base en la falta de unión de esas disciplinas que no dejan construir a la gerontología como una ciencia con carácter disciplinar se encuentra el hecho de ser desarrollada por medio de evidencia empírica, a base de problemas sociales, lo que provoca que la gerontología deje de lado la teorización, ya que se le ha dado prioridad a los modelos y generalizaciones empíricas sobre las teorías y coloca como crítica que es rica en datos, pero pobre en teoría, esto por el hecho de no integrar los conocimientos de las distintas disciplinas. Se focaliza en pequeños grupos de estudio y no en contextos sociales más amplios, dificultad

de cruzar fronteras disciplinarias y crear explicaciones e interpretaciones interdisciplinarias (Bengtson, Putney, Johnson, 2005; citados por Curcio, 2010).

Pese a las críticas, la gerontología continúa en constante evolución y su carácter interdisciplinar provoca que sea un área rica en generación de nuevos conocimientos. Es valioso plantear que actualmente la gerontología ha intentado de variar la recopilación de datos y tratado de iniciar con teoría, entre estos avances se nombra el hecho del reconocimiento que el envejecimiento incluye procesos internos y externos en interacción, ha enriquecido las teorías y ha estimulado el uso de enfoques multi-nivel (Curcio, 2010).

La gerontología interdisciplinaria comprende distintas “ramas”, dividiéndose en tres de acuerdo con los aspectos que recoge: la gerontología social, gerontología experimental y gerontología clínica. La gerontología experimental trata los aspectos de investigación que permiten avanzar en nuevos conocimientos del envejecimiento. La gerontología clínica hace referencia a la enfermedad, prevención, diagnóstico y la intervención terapéutica (Millán, 2011).

En cuanto a la gerontología social, es la rama en la que se fundamenta la presente investigación, DeLiema y Bengtson (2016) la definen como el “campo multidisciplinario que fue originado por sociólogos, psicólogos, trabajadores sociales y defensores de las políticas públicas interesados en el envejecimiento, luego ampliado por demógrafos, economistas y eruditos en humanidades” (s. p.).

El objetivo del estudio de la gerontología social son los aspectos socioeconómicos y culturales que influyen en el envejecimiento, para comprender y mejorar las vidas de los adultos mayores a través de investigaciones, las cuales pueden conducir a intervenciones. Los gerontólogos sociales se han dirigido a una amplia variedad de temas, como las disparidades entre las personas mayores en el bienestar y cómo la diversidad de experiencias afecta la ubicación en las estructuras sociales (Millán, 2011; Bengtson y DeLiema 2016).

Asimismo, algunos autores agregan también como rama de la gerontología la psicogerontología, que realiza el estudio de las aspectos psicológicos y psiquiátricos de la persona adulta mayor, aquí destaca el estudio de las demencias, depresiones y otras patologías. (Arros, Charcana & Vergara, 2016). También, Bengtson y Cols (2005 citados por Arros, Charcana & Vergara, 2016) mencionan que la gerontología intenta resolver distintos tipos de conflictos, indican primeramente la persona adulta mayor y problemas del proceso

de envejecimiento que podría repercutir en problemas de funcionalidad, discapacidad y dependencia; como segundo punto la etapa de vejez y por último los “ diversos fenómenos ligados al proceso de envejecimiento desde sus relaciones con las instituciones sociales, tales como el mercado laboral, la jubilación, la familia y los sistema de seguridad social y de pensiones”. (p.9)

La presente investigación como ya se mencionó se sustenta en la gerontología social y busca indagar las vivencias de un grupo de personas adultas mayores al reingresar al mercado de trabajo luego de su jubilación. Para poder realizar un mejor análisis es necesario definir qué se va a entender por envejecimiento, que se explica seguidamente.

## **2.2. Envejecimiento**

La gerontología tiene como objeto de estudio el envejecimiento, pues se define como “la ciencia que estudia el envejecimiento en todos sus aspectos” (Prieto, 1999, p.51). El envejecimiento se aborda desde diferentes áreas de estudio y se ha conceptualizado por diversos autores, entre estos Alvarado y Salazar (2014), Landinez, Contreras y Castro (2012), Rodríguez (2011), Barraza y Castillo (2006), Dulcey y Uribe (2002).

Desde la antigüedad se ha tratado de explicar el porqué envejecemos y por qué morimos, por lo cual se han buscado las causas biológicas y contexto histórico-social de la degeneración que se produce en el cuerpo de las personas cuando se envejece, a estas diversas explicaciones se les llama teorías del envejecimiento (González, 2010), algunos autores han definido el concepto y determinado sus características.

El envejecimiento es el conjunto de cambios morfológicos, funcionales y psicológicos, que el paso del tiempo ocasiona de forma irreversible en los organismos vivos (Marín, 2003).

La conceptualización biológica del envejecimiento afirma que inicia desde la concepción y finaliza con la muerte, es por esto por lo que el biólogo Nathan Shock (s. f. citado por Dulcey y Uribe, 2002, p.22) menciona que “Vivir es envejecer”. Sin embargo, no todas las personas envejecen de igual forma, depende de las acciones que realice cada persona durante su vida, Pedersen (2000) afirma que “las personas se vuelven más diferentes con la edad, debido a razones genéticas y del ambiente” (citado por Dulcey y Uribe, 2002, p. 20).

El envejecimiento, además de ser un proceso gradual que inicia desde la concepción y termina con la finalización de la vida de la persona, es también un proceso distinto para cada individuo, no solamente por el entorno en que se desenvuelve, sino por razones de genética, las cuales podría involucrar enfermedades que afectan la manera de envejecer de la persona.

El proceso de envejecimiento puede llegar a limitar la capacidad de adaptación de la persona, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2009) afirma sobre el envejecimiento lo siguiente:

“Proceso fisiológico que comienza en la concepción y ocasiona cambios en las características de las especies durante todo el ciclo de la vida; esos cambios producen una limitación de la adaptabilidad del organismo en relación con el medio. Los ritmos a que estos cambios se producen en los diversos órganos de un mismo individuo o en distintos individuos no son iguales” (citado en Alvarado y Salazar, 2014, p. 58).

Landínez, Contreras y Castro (2012) lo definen como un proceso fisiológico que da inicio desde el momento de la concepción y va ocasionando cambios característicos de la especie durante todo el ciclo de la vida, esos cambios producen una limitación a la adaptabilidad del organismo en relación con el medio, lo anterior refuerza la tesis de la OMS.

Los diversos intentos de conceptualización coinciden en que se trata de un proceso, con distintas características como el ser universal, ser propio de todos los seres vivos, progresivo por ser acumulativo, dinámico por estar en constante cambio y evolución, irreversible ya que no se puede detener, ni revertir, los cambios que sucedan son definitivos y declinantes en el sentido de que las funciones del organismo se deterioran en forma gradual hasta conducir a la muerte (Barraza y Castillo, 2006).

Las personas, en su vida cotidiana, al utilizar la expresión “envejecimiento” de manera subjetiva tienden a pensar en los individuos con más años o más veteranos, se hace una imagen mental de que el envejecimiento se relaciona con aquellas personas que son abuelos, abuelas que tienen problemas para recordar, son decrepitos, pero el envejecimiento es un fenómeno que viene con la vida misma, es afín (Hidalgo, 2001)

Por lo que podría resumirse que el envejecimiento socialmente se percibe de manera errónea, ya que no solo las personas ya envejecidas son parte de este, el envejecimiento es

inherente a todo ser humano, el niño que cumple dos años tiene el doble de edad que un niño de un año, se puede decir que es doblemente viejo (Hidalgo, 2001)

Los autores anteriores hacen alusión a que el envejecimiento es un proceso donde deben pasar todos los seres humanos. Este proceso es irreversible, por lo que no es posible detenerlo, todos los días se envejece y en algún momento todo ser humano que logre adaptarse a los cambios ocurridos en su ambiente y a su medio llegará a la etapa de vejez.

El arribar a la etapa de vejez se percibe como un éxito, pues sólo los individuos que tengan la capacidad de adaptarse al medio que los rodea y enfrentar todo el proceso de envejecimiento, podrán tener la posibilidad de llegar a la última etapa de ese proceso, la vejez. (Martínez, et al., 2018)

Se conoce que hay características inherentes al envejecimiento que refiere a un proceso gradual y mientras avanza acarrea el deterioro de los individuos, lo que siempre va a conllevar los signos peculiares de vejez como arrugas, canas, dificultades de vista siempre, sin importar el estilo de vida que lleve la persona, su nutrición, si realiza actividad física, pero estos son externos, los cambios internos por otra parte, dependen en gran medida del estilo de vida de la persona, de las condiciones de salud pre-existentes y de su interacción con el entorno. (Quintero, 2011)

Con relación a lo anterior, la OMS (2018) aclara que los cambios asociados al envejecimiento no son lineales ni uniformes, y su vinculación con la edad de una persona cronológica es más bien relativa.

Los autores Landínez, Contreras y Castro, la Organización Mundial de la Salud, al igual que Alvarado y Salazar (2014) llegan a una conclusión idéntica, que sobre que el proceso de envejecimiento puede provocar que la persona pierda ciertas facultades y se limite su adaptabilidad. Pero no es el envejecimiento en sí mismo lo que provoca esa limitante, sino que los cambios se relacionan a la influencia del entorno en el que se desenvuelve la persona, a su estilo de vida, a las enfermedades que padezca durante todo su ciclo de vida, por lo que si existen consecuencias clínicas negativas es por la manera que ha vivido la persona.

La síntesis de las ideas anteriores es que cada persona tiene su propia forma de envejecer y que este envejecimiento al ser un proceso se ve intervenido por distintos factores como el estilo de vida de la persona, su entorno y factores hereditarios. Como menciona

González (2010) “el envejecimiento es una especie de reacción en cadena en la que un cambio adverso provoca otro” (p. 43).

Entonces, la respuesta a estas diferencias que se presentan en el proceso de envejecimiento ha hecho que, desde la gerontología se ha empezado a hablar de envejecimientos en plural para denotar la complejidad y heterogeneidad que caracteriza al último ciclo vital de una persona (Dabove, 2015 citada por Dabove & Arrubia, 2018).

### **2.2.1. Envejecimiento poblacional**

El fenómeno del envejecimiento poblacional o también conocido como transición demográfica hace alusión a la disminución en la natalidad y el progresivo aumento de la esperanza de vida de las personas, por ende, se da un acrecentamiento de la población adulta mayor. Se produce el llamado envejecimiento demográfico, que se define como “el proceso de cambio en la composición estructural de una población por el cual el peso relativo de los grupos etarios mayores de 64 años supera el 7 % de la población total en detrimento de los otros grupos” (Carbonetti, Peretti y Tarabella, 2011, p.2).

Se habla de un detrimento de los otros grupos, ya que los países no están preparados para una población envejecida, por lo que deben hacer grandes variaciones económicas, sociales y de salud para afrontar las necesidades surgidas del acelerado crecimiento de la población adulta mayor.

Y el impacto de las transiciones demográficas se debe a varios factores. En primer lugar, la mejora de la calidad de vida de las personas; y como segundo factor, el aumento de la esperanza de vida, y por supuesto, el descenso en la cantidad de personas que toman la decisión de tener hijos, lo que lleva a las bajas tasas de natalidad y la población que está en aumento es la quien llega a la etapa de vejez el proceso de cambio en la composición estructural de una población, por el cual el peso relativo de los grupos.

Las Naciones Unidas (2017) menciona que, en los próximos años, a pesar de las bajas tasas de natalidad, la población mundial va a tender al alza por el aumento de la esperanza de vida a nivel mundial. De la población mundial actual de 7,6 mil millones, se espera alcance los 8,6 mil millones en 2030, 9,8 mil millones en 2050 y 11,2 mil millones en 2100. Estas cifras lo que muestran es que, a pesar de no seguir existiendo los mismos nacimientos, las

personas con una mejor esperanza de vida van a llegar a la vejez y van a engrosar no solo la población mundial en general, sino la población adulta mayor.

Según Naciones Unidas, en datos de informe especial “Perspectivas de la población mundial 2019”, en 2050 una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años (16%), más que la proporción de 2019 (9%); además, estiman que las personas mayores de 80 años se triplicará, de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050; e indican un hecho que ocurre por primera vez en la historia se dio en el año 2018, cuando las personas de 65 años o más superan en número a los niños menores de cinco años en todo el mundo. (Organización de Naciones Unidas, 2019)

A pesar de lo anterior, no todos los países no se encuentran en el mismo grado de evolución de envejecimiento demográfico, hay países, como los desarrollados que presentan una población ya envejecida, otros países se encuentran en plena transición y, por último, hay países que se encuentran en etapa inicial de esa transición, como resultado se desarrolla un envejecimiento de la población heterogéneo. (Huenchuan, 2009).

En una clasificación por medio de cuatro fases, Del Popolo (2001 citado en Cartín, 2005) clasifica a los países en: transición incipiente, que abarca países que cuentan con tasas altas tanto de natalidad como de mortalidad; transición moderada, países que presentan una mortalidad en declive y una natalidad relativamente elevada; plena transición que se caracteriza por una natalidad en descenso y mortalidad moderada o baja y, por último, la transición avanzada donde tanto la natalidad como la mortalidad están en descenso. En el caso de Costa Rica, el país se encuentra en la fase conocida como de “plena transición”.

### **2.2.2. Envejecimiento costarricense**

A partir de 1950 Costa Rica hizo un repunte de natalidad, con cambios en economía, salud y biología que propiciaron a mediados del Siglo XX un aumento de la natalidad y un fenómeno conocido como *Baby boom*. Estos cambios en el país, aunado a la religión católica, hicieron posible que la población del país creciera de modo veloz (Cartín, 2005).

La generación del *Baby boom* es atípicamente mayor que otras generaciones, actualmente, esta generación es la que se encuentra ingresando a la etapa de vejez, lo que provoca que la cantidad de adultos mayores del país se acreciente y se produzcan cambios en la pirámide poblacional (Fernández & Robles, 2008).

En la actualidad, se ha logrado controlar las tasas de natalidad por las políticas de educación y control prenatal, mientras que la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) por medio del servicio médico que brinda ha contribuido en la disminución de la tasa de mortalidad y al aumento de la longevidad de la población (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [MIDEPLAN], 2016).

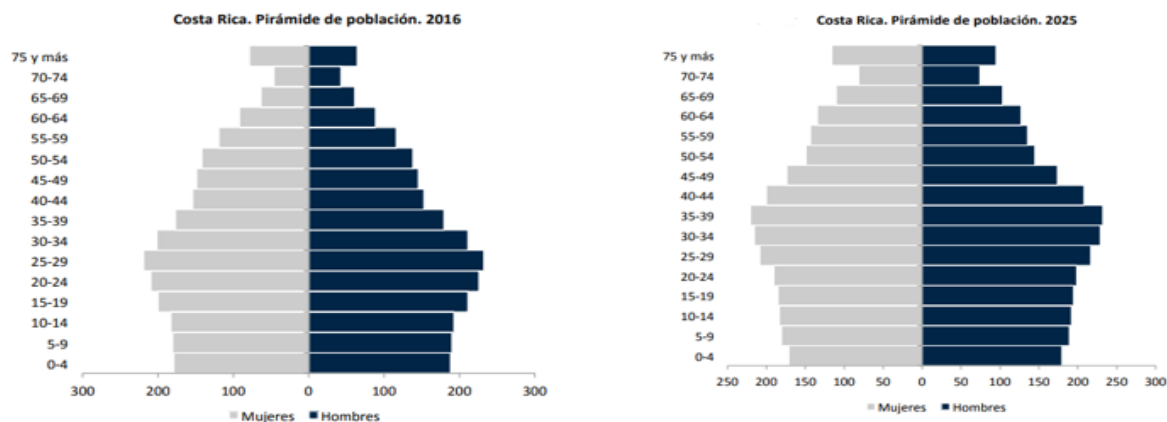
Si se considera la estructura poblacional costarricense que se proyecta al 2100, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y del Centro Centroamericano de Población (CCP), según Morales (2019) podrían notarse las siguientes características:

1. Altos índices de población adulta mayor y porcentajes cada vez más bajos de la población con edades menores a los 15 años, esto se refleja en el índice de envejecimiento alrededor del 40 % para el año 2015.
2. Para el 2030, se espera mayor porcentaje de personas adultas mayores cercano al 15 % y con tendencia al aumento.
3. La población de menores de 15 años se habrá reducido en 50 % respecto al año 2000. Desciende al 16,1 % para el 2100.
4. La tasa de crecimiento en 2015 fue de 1,2 % y a partir del año 2020 se espera sea menor al 1 %.

Lo anterior indica que el aumento veloz de la población envejecida costarricense es un hecho, el país se encuentra en una transición demográfica (Morales, 2019).

Las mejoras en salud han permitido que la población adulta mayor de Costa Rica aumente y las personas nacidas en la época del *baby boom* ingresen a la etapa de adultez mayor. (Rosero et al, 2004)

Figura 1: Pirámide poblacional Costa Rica 2016 comparación con Pirámide poblacional Costa Rica 2025.



Fuente: MIDEPLAN. Prospectiva del cambio demográfico (2016)

Las gráficas anteriores hacen una comparación entre las pirámides poblacionales del año 2016 y el 2025, la pirámide poblacional sigue siendo relativamente joven, pero con miras al envejecimiento, el cambio que se espera es una mayor población de adultos mayores (MIDEPLAN, 2016).

Otro concepto relevante para la gerontología y para la presente investigación es la vejez, que se conceptualiza en la siguiente sección.

### 2.2.3 Envejecimiento exitoso

Rowe y Kahn (1987) establecen sobre las formas de vida de la persona que inciden sobre el envejecimiento, que existe el envejecimiento normal y el envejecimiento exitoso, el primero lo definen como “aquel referido a los cambios fisiológicos o esperados para todos los individuos independientemente de sus experiencias vitales” (p.1) y el envejecimiento exitoso o saludable, definido como “la baja probabilidad de padecer enfermedades o discapacidad, elevada capacidad funcional física y cognitiva y mantenimiento de una vida activa” (citado en Millán y Maseda, 2011, p. 1).

El envejecimiento exitoso se caracteriza por el hecho de que es la persona la que produce su propia forma de envejecer. Este tipo de envejecimiento exitoso no es exclusivo de la vejez, ya que no inicia con esta fase, sino debe iniciarse desde mucho antes. Ojalá sea en la etapa de niñez, debe acompañar todo el proceso de envejecimiento, está caracterizado

por permitirle a la persona dependiendo de su nivel de funcionamiento, esforzarse por cumplir metas personales y mantener los estándares personales, utilizando sus propios recursos internos y externos de manera exitosa (Freund, 2008).

Se podría decir que la única forma de envejecer de una manera “exitosa” es tomando las medidas necesarias desde antes de llegar a la vejez, mejorando de este modo el proceso de envejecimiento de manera integral, esto se daría únicamente por medio de las decisiones que la persona tome frente a lo que lo rodea, haciendo realidad sus metas y no alejándose de lo social.

El envejecer de manera exitosa se logra en parte por medio del envejecimiento activo, este permite mejorar las oportunidades de salud, participación y seguridad para optimizar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. Cuando se menciona la palabra “activo” se refiere a la persona activa que tiene una participación continua en distintos ámbitos como social, económico, cultural, espiritual y cívico y no solamente a la capacidad de ser físicamente dinámico o de participar en la fuerza de trabajo. El objetivo primordial del envejecimiento activo se encuentra el extender la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de todas las personas a medida que envejecen (World Health Organization, 2002).

El bienestar subjetivo es la satisfacción que tenga la persona con la vida que lleva durante la vejez y se coloca como indicador de envejecimiento exitoso (Lehr, 1993), por lo que, si la persona se siente plena al realizar acciones, por ejemplo, el trabajo en su etapa de adultez mayor se estaría ante un “envejecimiento exitoso” (citado por Dulcey y Uribe, 2002).

Por tanto, una forma de que la persona se sienta plena podría ser mediante su participación en la fuerza de trabajo en la adultez mayor, pues permitiría que las personas adultas mayores sigan contribuyendo activamente con sus familiares, pares, comunidades y naciones, aunque se encuentren en su periodo de jubilación.

### **Envejecimiento activo laboral**

Se identifica en la revisión bibliográfica una única definición de envejecimiento activo laboral, conceptualizado por Lama (2020) como “el derecho que tiene el trabajador de edad a participar, de acuerdo con sus capacidades y preferencias en el mercado laboral o a prepararse para su ingreso.” (p.17)

Sin embargo, para esta investigación se considera que es un concepto incompleto, pues no aborda el proceso de envejecimiento desde la perspectiva gerontológica, que refiere

los cuatro ejes, a su saber: social, psicológico, espiritual y biológico, y donde se expresa que no solo los factores físicos son determinantes del bienestar en la etapa de vejez, sino que debe existir calidad en las relaciones sociales, en su salud mental y en los propósitos o sentidos de vida. (Zacher & Rudolph, 2022; Trujillo, Cadiz, & Hammer, 2019).

La conceptualización se enmarca en la continuación de la vida productiva de las personas adultas mayores en el mercado laboral, buscando el mantenimiento de su autonomía, bienestar, crecimiento personal y que estén en constante adaptación a los cambios que suceden en los empleos, lo que se busca es que sigan aportando valor y experiencia en los lugares de trabajo y así mismo estos tengan condiciones adecuadas para mantener a estos trabajadores (Zacher y Rudolph, 2022), que tengan una continua capacitación (Kooij, 2020) e inclusión de políticas que puedan tomar en cuenta las necesidades de esos trabajadores (Trujillo et al. 2019).

Según Wang y Shi (2021) es importante el apoyo social que se le pueda brindar a los trabajadores de edad en esos entornos, buscando también su bienestar psicológico, de esa forma la satisfacción con su trabajo, la no discriminación por edad en esos entornos permite que exista un desempeño sostenido y productivo de esos trabajadores, el apoyo y reconocimiento a su experiencia influye que exista menor rotación y más lealtad hacia las compañías.

Baltes et al. (2023) resaltan que es importante que exista dentro del lugar de trabajo una valorización de la diversidad etaria, reconociendo la contribución de los trabajadores envejecidos por su experiencia y colaborando en grupos intergeneracionales. Para Trujillo et al (2019), desde el eje espiritual de la gerontología, para las personas adultas mayores, el continuar laborando tiene un sentido de misión, de trascendencia, de ganas de “contribuir” y “retribuir” su conocimiento a los grupos etarios más jóvenes.

De lo anterior, se puede deducir que el envejecimiento activo laboral, permite a las personas en etapa de vejez, utilizar hasta donde sea posible sus factores físicos y puedan mantener un sentido de pertenencia a un grupo social, permitiendo las relaciones intergeneracionales, con la posibilidad de continuar brindando su conocimiento. Además, utilizar constantemente su memoria y atención y permitiendo mantener un significado de vida fuerte al estar ayudando a otros a aprender sobre el trabajo que les corresponde.

Asimismo, se propone la construcción del concepto siguiente, sobre el envejecimiento activo laboral es: " un tipo de envejecimiento activo que busca la continuidad de las personas adultas mayores en el ámbito laboral, permitiéndoles sentirse útiles (significado de vida), transmitir experiencia a generaciones más jóvenes (eje social), utilizando sus habilidades físicas y cognitivas (eje biológico y psicológico). Este proceso de envejecimiento reconoce que el retiro no debe ser obligatorio ni el único derecho de esta población, y que su permanencia o recontractación puede fortalecer la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones."

### **2.3. Vejez**

La palabra vejez viene de la voz latina "vetus" que se deriva de la raíz griega "etos" que significa "años", "añejo" (Ramos, et ál. 2009, p. 48). Independientemente de la forma en que se da el envejecimiento, las personas llegarán a la etapa de vejez, que es la última etapa del proceso de envejecimiento y lo esperable es que al llegar a esta etapa sea de manera exitosa. La vejez es vista como un estado definitivo, ya que es una etapa inevitable para todas las personas que completen su proceso de envejecimiento. Giró (2011) afirma que "toda persona llega irremediamente como consecuencia del deterioro de sus facultades físicas y mentales. Este deterioro hace que las condiciones sociales de vida de los ancianos y las ancianas sean problemáticas y conflictivas" (s. p.).

Scolich (2005), afirma que:

"es primordial entender a la vejez como una etapa más del proceso de evolución, teniendo en cuenta que las transformaciones psíquicas y físicas que se dan en este momento de la vida están vinculadas al desarrollo mismo. Pero no se puede dejar de lado que la vejez también es una construcción histórica y sociocultural, esto es que el significado de dicho proceso está establecido por el mundo de significaciones que lo rodean y que tienen sus raíces en otros momentos históricos". (p. 20)

Cuando se hace mención de la vejez, se referencia a la adultez mayor, a la cualidad de ser "viejo". Y la connotación de "viejo" señala a aquellas personas quienes han vivido más que los demás, por lo tanto, vejez hace referencia a haber envejecido, vivir por mayor tiempo y depende del contexto y al grupo de personas al que se haga referencia (Dulcey y

Uribe, 2002). Sobre la definición de vejez se dice que podría ser aquella empezada a la edad de los 60 o 65 años, que puede marcarse por el inicio de la jubilación. Y al ser considerada como una persona vieja de manera automática entran los estereotipos de “edadismo” y el “viejismo” que implican que al ser una persona “vieja” pasa a ser alguien de poco valor, una carga para la sociedad, incapaz de cuidarse por sí sola, incapaz de aceptar cambios, lenta, sorda o tonta e infantil. El aumento de la longevidad generó nuevos términos para los viejos, estos son: los viejos jóvenes (60 a 74 años), los viejos (75 a 84 años) y los viejos más viejos (85 en adelante) (Allevato y Gaviria, 2008).

Alcanzar la vejez es ser considerado a ese ser humano como persona adulta mayor, pero como se señaló con anterioridad esto depende del contexto y del grupo de personas al que se haga referencia, por lo que la conceptualización depende del país en donde se encuentre. Cuando se habla de vejez, se menciona una conceptualización que viene de la sociedad, muchas veces con atribuciones negativas que contienen mitos y estereotipos y que provoca que en el ámbito social la vejez se catalogue y equipare con enfermedad o con la palabra pérdida. Esa equiparación surge por el hecho de que en la etapa de vejez la persona sufre ciertas pérdidas, entre esas Giró (2011) nombra las siguientes:

Pérdida de autonomía: necesidad de otras personas para cumplir funciones higiénicas básicas; pérdidas económicas y de autosuficiencia material; pérdida de funciones sensoriales (vista y oído) y locomotoras; pérdidas afectivas y de compañía (esposo/a, hijos, amigos...); pérdida de capacidad física, vital (menos energía) y sexual; pérdida de capacidad mental: menos reflejos y memoria; pérdidas sociales: jubilación, etc.; pérdida o limitación en las posibilidades de comunicación, factor decisivo dada la importancia de la comunicación en la familia y en la sociedad (párr. 7).

Con estas pérdidas también el concepto se permea de otros estereotipos, como el hecho de que la persona adulta mayor por medio de deterioro de funciones sensoriales o locomotoras, capacidad mental, ya no debe continuar laborando, por lo cual la mejor opción para este grupo poblacional es dejar de hacer actividades, de trabajar, de contribuir con lo social, todo en contraposición con la teoría de la actividad.

Una concepción más positiva de la vejez afirma que la vejez “es la última etapa del ciclo de la vida donde se aprecia el resultado de todas las experiencias, transformaciones y

aprendizajes vividos en las etapas anteriores, y donde se acepta la trayectoria de la vida con satisfacción” (Rodríguez, 2010, p. 13)

En la anterior concepción la persona adulta mayor es tomada como aquella que es valiosa por lo ya vivido, por las experiencias adquiridas por el paso del tiempo y las situaciones afrontadas durante su vida. Esta concepción mucho más positiva y no viciada de los estereotipos y mitos que envuelven el concepto de vejez. Actualmente, ha variado la concepción al ver el envejecimiento como un fenómeno global que tiene enormes consecuencias económicas, sociales y políticas, esto por la cantidad de población que está llegando a la etapa de vejez, lo que provoca una transición demográfica y un cambio en la pirámide poblacional de los países y, por supuesto, una mayor preocupación por la etapa de vejez, ya que entre más población envejecida exista más retos para la sociedad actual de brindarles las herramientas adecuadas para su desarrollo y validación de derechos (Alvarado y Salazar, 2014, p. 58).

Dentro de las políticas que se deben crear se encuentran las laborales, donde se le permita a la persona adulta mayor continuar trabajando, ya que existen problemas alrededor de las pensiones y con una población en aumento los problemas tienden a agravarse.

Existen distintas teorías gerontológicas que indican cómo deberían ser tomados los cambios al llegar a la vejez, se realiza el análisis de tres teorías que se consideran podrían ser vistas en las vivencias que se lleguen a determinar por medio de los instrumentos.

#### **2.4. Persona adulta mayor en Costa Rica**

La Constitución Política de Costa Rica (1949), indica en el artículo 51 que se otorga protección a la familia, brindándole un lugar de privilegio en la sociedad, siendo que tienen especial protección la madre, el niño, personas adultas mayores y las personas con discapacidad.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, define a una persona adulta mayor como “aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que esta no sea superior a los 65 años” (2016, art. 2). En Costa Rica se ha denominado persona adulta mayor a la “persona de sesenta y cinco años o más” (Ley Integral de la Persona Adulta mayor, 1999, art. 2).

Los conceptos anteriores hacen referencia a un envejecimiento cronológico, aunque existen diferentes puntos de vista de cómo puede desarrollarse el proceso de envejecimiento, se nombran, además del envejecimiento cronológico los siguientes: biológico, psíquico, social, fenomenológico y funcional. (Gutiérrez, 1999)

Conceptualizar a la persona adulta mayor desde su edad provoca que, sin importar su proceso de envejecimiento individual, todas las personas son catalogadas como “personas adultas mayores” por su edad y recae sobre ellas todos los mitos y estereotipos de esta etapa del ciclo vital. El envejecimiento cronológico ve al proceso de envejecimiento como “contar el tiempo transcurrido desde el nacimiento” (Gutiérrez, 1999, p. 125), por lo que al llegar a cierta edad la persona es considerada como persona adulta mayor, sin considerar su deterioro físico y cognitivo sino solo el tiempo que ha vivido. Esto es un error, ya que todas las personas son distintas, envejecen distinto y no tendrán las mismas condiciones en la vejez.

Bonilla y Villalobos (2019) sobre el concepto legal de persona adulta mayor aluden:

“La Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley número 7 935 (1999), define: Persona adulta mayor como toda persona de sesenta y cinco años o más. Además, reconoce y legitima el papel de esta población dentro de la sociedad costarricense, se promueven acciones de atención integral del adulto mayor, a través de políticas e instituciones que trabajen de manera coherente y coordinada, creando el Consejo Nacional para las Personas Mayores”.

En el año 2022, se dio una reforma a la Ley Integral de la persona adulta mayor, por la Ley 10177, que incluye dentro de las personas reconocidas como personas adultas mayores a toda persona con síndrome de Down mayor de cuarenta años. (Ley de Reforma a la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor, Ley N.º 10177, 2022)

Es así que, el análisis del envejecimiento y la vejez es de vital importancia actualmente por el aumento de la población adulta mayor, como consecuencia de la transición demográfica mundial y también los temas que giran en torno a esa etapa de la vida como la jubilación y el posible reingreso laboral. Los cambios más fuertes que se pueden sufrir en la vejez, entre esos una posible incertidumbre al alejarse del rol laboral (Giandrea, Cahill & Quinn, 2010), implicaría menos ganancias, como nos indica la teoría del ciclo vital de Madigliani.

## **2.5. Principales teorías del envejecimiento que sustentan este estudio**

El envejecimiento presenta distintas teorías de cómo debe la persona adulta mayor enfrentar su vejez y los cambios que se presentan con la edad, entre esos el retiro de la fuerza de trabajo, por lo tanto, se hará un recuento con aquellas teorías que podrían ser tomadas en consideración por las vivencias planteadas por las personas participantes del estudio.

### **2.5.1. Teoría de la actividad**

Las teorías del envejecimiento intentan brindar explicación a los cambios que surgen en el proceso de envejecimiento, tanto en el ámbito cognitivo como en el físico, entre estas la teoría de la actividad, parte de las teorías sociológicas del envejecimiento, que indica que para lograr un envejecimiento exitoso las personas deben mantenerse activas por mayor tiempo, esta teoría la planteó Tartler en 1961. (González, 2010; Oddone, 2013)

La actividad es necesaria para mantener a una persona satisfecha con la vida que lleva y por ende tenga un autoconcepto positivo, es una acción más allá de lo físico y lo emocional. Con la actividad, la persona se mantiene activa y se va a sentir más joven y con razones para seguir viviendo, su desprendimiento de lo social provocaría lo contrario (DeLiema y Bengson, 2015; Lueckenotte, 2000).

La teoría de la actividad se fundamenta en los roles que debe cumplir la persona adulta mayor a nivel psicológico y social. Su premisa básica es que la persona adulta mayor mantenga los roles de la adultez el mayor tiempo posible, para que luego pueda sustituirlos por nuevos roles. Intenta explicar los problemas que llevan a la inadaptación social de la persona adulta mayor, la privación de ciertos roles, entre estos puede encontrarse el laboral, cuando la persona adulta mayor llega al momento de su jubilación y la confusión que puede provocar estos cambios (González, 2010).

A la persona se le asignan cambios en sus roles al entrar a la adultez mayor, entre estos se encuentra el rol laboral y los roles que se les imponen no se encuentran definidos, por lo que las personas adultas mayores tienden a confundirse y conduce a un estado en donde el sujeto carece de propósito e identidad. La teoría de la actividad plantea que si nuevos papeles no hacen un reemplazo de los anteriores la persona interioriza la confusión y puede sentirse desadaptado y aparte de sus círculos sociales. (González, 2010)

Las acciones que pueden realizarse para mantenerse activo pueden ser, la interacción con familiares y amigos, participación en organizaciones, actividades recreativas,

voluntariado o el reingreso a la vida laboral. Lo notable, con Mishara y Riedel (mencionados por González, 2010) es que se dé el descubrimiento de nuevos papeles o de nuevos medios de conservar los antiguos, lo conveniente es seguir involucrado en la sociedad.

Esta teoría plantea que la persona adulta mayor por medio de actividades de la vida diaria no pierda su lugar en la sociedad, debe mantenerse con los roles impuestos o nuevos roles que se le brinde para seguir sintiendo que le es útil a la sociedad y sigue siendo necesaria para los demás.

La teoría de la actividad se basa en 3 puntos, según Havighurst (citado por Lueckenotte 2000), el primero de estos es el “mejor mantenerse activo que inactivo”, esto fundado en que la actividad brinda una satisfacción personal y produce felicidad en la persona, la segunda “es mejor ser feliz que infeliz y por último “es la persona adulta mayor quien forja su propio éxito en el cumplimiento de las pautas anteriores. (p. 27)

De la teoría de la actividad se podría concluir que todo gira en torno a que la persona adulta mayor se mantenga activa, sin tener relevancia su edad, desgaste o enfermedades, lo notable es que pueda seguir realizando actividades que sean del agrado de la persona sin importar si tienen poca contribución a nivel social, pues lo que se desea lograr es la satisfacción personal ante la vida, de esta manera se procura que su cambio de roles sea de manera gradual y no provoque un trauma. Así el proceso de envejecimiento es más satisfactorio a la llegada a la vejez.

### **2.5.2. Teoría de la desvinculación**

Esta teoría es lo opuesto a la teoría anterior, es defendida entre otros por Cummings y Henry (1961), indica que la persona adulta mayor lo que busca es una forma de aislarse socialmente y reducir sus contactos sociales, las personas que hacen un seguimiento a esta teoría indican que las personas de edad no necesitan sentirse útiles o ejercer alguna función para ser felices, por esto es necesario dotar a la persona en etapa de vejez de seguridad, ayuda y servicios suficientes, lo que es determinante para esto es la preparación adecuada para la jubilación, el deseo de desvincularse del contexto social. (Sáez & Meléndez, 1990)

También se le conoce como teoría del desapego, por las repercusiones que tiene en las relaciones la etapa de vejez, se da un desarraigo de las redes sociales de apoyo con las

que cuentan las personas de edad. Para E. Cummings y W.E. Henry (1961 citados por Arros, Charcana & Vergara, 2016), esa desvinculación de la persona de edad se da como un proceso inevitable ocasionada por el envejecimiento, y como resultado se da “una disminución gradual del interés por las actividades y los acontecimientos sociales del entorno” (p. 10), de las personas adultas mayores.

Según Sáez (1985, citado por Sáez & Meléndez, 1990), haciendo referencia a Simmons, la única razón del porqué una persona de edad sentía la necesidad de seguir siendo utilizado es por miedo a ser rechazado por la sociedad y sentirse desamparado e indefenso. Los autores indican que también depende de la personalidad, algunas personas pueden sentirse más cómodos al retirarse de la comunidad mientras otros mientras permanecen integrados en ella.

A modo de síntesis, la teoría de la desvinculación es un alejamiento gradual de las interacciones sociales que se da por el envejecimiento, que culmina en la vejez con la búsqueda de satisfacción personal, sin interesarse por la vida de otras personas y por ende se reducen los compromisos sociales.

El interés principal de la persona es estar concentrado en su mundo interior, circunstancias personales, en sí mismo, tanto así que se aísla de la sociedad, inicia un cese de actividades como la laboral, pérdida de su rol en la familia y sociedad. (Arros, Charcana & Vergara, 2016)

Para esta investigación se tomará la teoría de la desvinculación como aquella en que la persona adulta mayor decide sin ningún tipo de coerción separarse del ámbito laboral y centrarse en sí mismo y en sus gustos, pero no como una separación social total que se da por la etapa de vejez o por causa del envejecimiento.

## **2.6. Teoría del ciclo vital**

Esta no es una teoría del envejecimiento, es de economía y realiza un análisis de las ganancias económicas en las etapas de la vida, se menciona por el aporte que puede brindar a la presente investigación.

Está teoría propuesta por Franco Madigliani, menciona como el trabajador y la remuneración recibida varía dependiendo de la etapa del ciclo vital en donde se encuentre El autor Meza Martínez (2017) la explica como aquella teoría que:

estudia el salario, el ahorro y el consumo futuro en relación con la edad y el mercado laboral; esta teoría establece que hay un mayor ahorro en las primeras etapas de la vida y un desahorro al final del ciclo vital. (p.1)

Por su parte Roca (2008), sobre esta teoría menciona que en el tema de ingresos podría indicarse que la mayor remuneración que percibe una persona en su vida se da en la etapa de adultez, luego de esto en la etapa de vejez se reduce.

Meza Martínez (2008) alude que cuando se habla de la renta, esta se reduce en el promedio de los trabajadores que se encuentran jubilados y se disminuye a medida que el trabajador envejece. Por el contrario, en la población que se encuentra dentro del campo laboral, la remuneración salarial aumenta hasta llegar a un tope, y cae luego de la jubilación, cumpliendo la teoría del ciclo vital.

## **2.7. Campo Laboral de las personas adultas mayores**

Antes de definir campo laboral es necesario conceptualizar qué se entiende por trabajo, y se trata de la actividad del ser humano que se realiza para la producción de bienes y servicios y su comercialización, para un fin económico, el cual es retribuido por medio de un pago de dinero o cualquier otro tipo de gratificación para manutención y subsistencia. (Briones Briones, 2008)

La fuerza o campo laborales, hace referencia a la población actualmente activa, se comprenden todas aquellas personas, de uno u otro sexo, que aportan su trabajo para producir los bienes y servicios económicos comprendidos dentro de la frontera de producción y que cumplen con los requisitos de inclusión entre los empleados y desempleados. (Glejberman, 2012)

El campo o mercado de trabajo comprende tanto a los empleados como desempleados, pero para el presente trabajo de investigación se tomará como el reingreso al campo laboral a la población que vuelve a ser empleada cabe destacar que las personas adultas mayores jubiladas se encuentran dentro del concepto de personas no económicamente activas o inactivos. (Glejberman, 2012)

Los empleados se definen como aquellos que trabajan por un sueldo o ganancia durante al menos una hora a la semana, o que tienen un trabajo pero que temporalmente no están en el trabajo debido a una enfermedad, licencia o acción industrial. (Neffa, 2014)

Los desempleados se definen como personas sin trabajo, pero que buscan empleo activamente y que actualmente están disponibles para comenzar a trabajar. Este indicador se ajusta estacionalmente y se mide en personas. (Neffa, 2014)

Figura 2: Población adulta mayor fuera y dentro del campo laboral 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica: Compendio al I trimestre del 2018 sobre la condición de actividad de la población adulta mayor. (2018)

La figura 2 muestra que del 100% de personas adultas mayores costarricenses, unos ochocientos cuatro mil quinientos sesenta y nueve, el 18% se encuentran dentro de la fuerza laboral en el primer trimestre del año 2018, unos ciento setenta y nueve mil setecientos ochenta y seis.

Para el año 2020 se da un cambio trascendental en la economía de los países y por ende en la dinámica del mercado de trabajo, a finales del 2019, la provincia de Hubei en Wuhan, China, empieza a ser noticia mundial al indicarse que se encuentra un brote de neumonía por causas desconocidas, neumonía de etiología no conocida, los pacientes fueron vinculados con un mercado de animales donde vendían pescados, mariscos y otros animales exóticos no procesados, hasta el 29 de diciembre del 2019, se reportaron los primeros cinco

casos, uno de ellos falleció, el 1 de enero el mercado fue cerrado, el 2 de enero ya existían 41 casos nuevos y ocurre otro fallecimiento, para el 7 de enero autoridades chinas anunciaron el descubrimiento de nuevo tipo de coronavirus (Nuevo Coronavirus, 2019-nCoV) y se le da el nombre de COVID 19; para el 11 de marzo, existiendo 118.000 casos reportados en 114 países y 4.291 personas fallecidas, la OMS declaró el SARS-CoV2, pandemia. (Koury & Hirschhaut, 2020).

Lo anterior conlleva a que los países enfrenten la pandemia de distintas formas, pero sobre todo por medio de encierros y cuarentenas hacia su población, como resultado las economías de todos los países se han visto afectadas, según informe de Banco Mundial para América Latina y el Caribe, las condiciones económicas han agudizado de manera drástica por la afectación del COVID-19, entre cierre de negocios y las restricciones de circulación, el impacto ha sido abrupto y grave. (World Bank Group, 2020)

El reporte también indica que en América Central se espera que la economía se reduzca hasta un 3.6% en 2020, como consecuencia a las estrictas medidas impuestas por los países en la primera mitad del año, con la caída de las remesas, el estancamiento del turismo y los precios agrícolas menores en comparación del 2019. (World Bank Group, 2020, p.84)

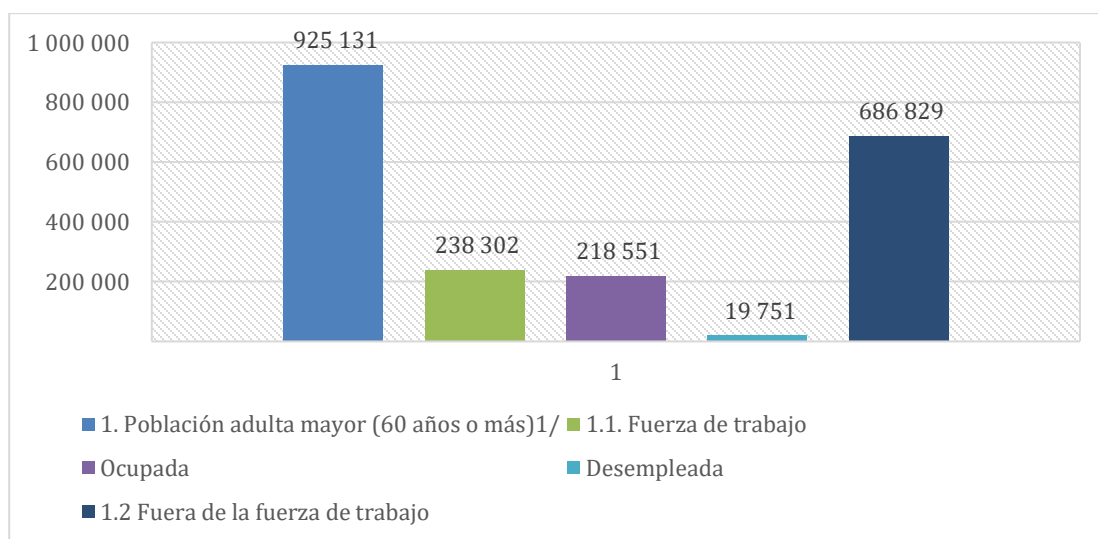
En 2020, a pesar de la pandemia por COVID-19, que como hace mención Dabove (2020):

La evolución actual de esta pandemia ha hecho florecer los viejismos más intensos, los prejuicios ancestrales más nefastos hacia esta ancianidad ganada, curiosamente, en aquellos territorios más envejecidos. En los medios de comunicación y en las redes sociales abundan los ejemplos de decisiones y políticas sanitarias absolutamente despreciativas hacia las personas mayores afectadas por la peste... Se elige privilegiar a los niños, jóvenes y adultos y se deja morir a los viejos, sin ningún tipo de cuidados, ni contención, sin siquiera permitirles despedirse de sus seres queridos, por miedo a ampliar la red de infectados. Ni siquiera se les puede dar serena sepultura, ya que en algunas regiones los muertos se amontonan en las morgues. (s.p, párrafo 11)

También, la pandemia pudo evidenciar, la falta de cumplimiento de los derechos de las personas adultas mayores, al verlos como descartables, elegir a alguien más joven sobre una persona mayor, concebirlos como enfermos, decadentes, como “niños”, viviendo una segunda infancia, pasivos, inútiles, como carga, frágiles y dependientes. (Dabove, 2020).

Sin embargo, a pesar de lo anterior, las cifras de personas adultas mayores en la fuerza de trabajo aumentaron en 2020, como indica el INEC en su cuadro de condición de la actividad de la población adulta mayor del III Trimestre del 2020, de la totalidad de novecientos ocho mil doscientos cuatro personas mayores en el país, doscientos veintisiete mil novecientos treinta y siete se encuentran en el campo de trabajo, aproximadamente un 25.1%, aumentando un 7,1% en comparación al 2018. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020).

Figura 3: Población adulta mayor fuera y dentro del campo laboral 2021.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica: Compendio al IV trimestre del 2021 sobre la condición de actividad de la población adulta mayor según zona y sexo. (2021)

Para el año 2021, la figura 3 muestra que del 100% de personas adultas mayores costarricenses, unos novecientos veinticinco mil ciento treinta y uno, el 25,76% se encuentran dentro de la fuerza laboral en el último trimestre del año 2021, lo que indica que las cifras de personas adultas mayores y aquellos dentro de la fuerza de trabajo sigue en aumento.

### 2.7.1. Sector formal e informal del campo laboral

Se indica que el campo de trabajo se puede ver de manera dual, en formal e informal, esta división surge primeramente por el intento de explicar las características económicas propias de las naciones subdesarrolladas en comparación con los desarrollados. (Fleck y Sorrentino, 1994: 12 citados por Kritz, 2011).

Al mencionar el trabajo o sector formales, Kritz (2011) indica que normalmente se ha relacionado a un sector moderno capitalista y a un tipo de trabajo muy especial: el trabajo asalariado con un contrato registrado, y por consiguiente protegidas legalmente, estables, con seguridad social, y salarios que se establecen considerando el costo de vida y la productividad del puesto.

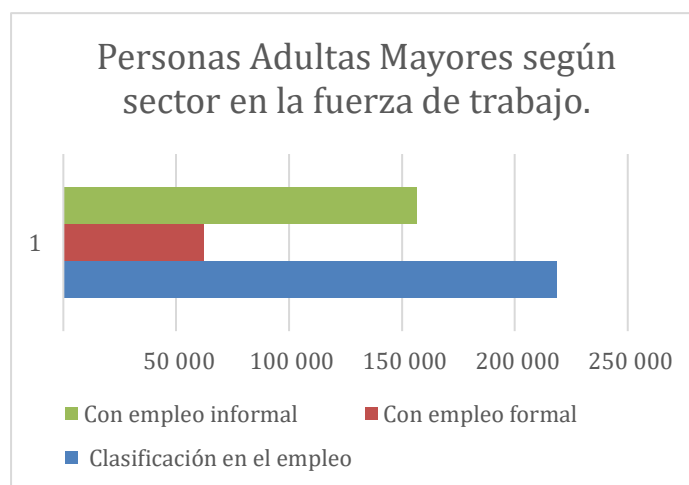
Entonces, la presente investigación pretende brindar un acercamiento a este sector formal, pero en la persona adulta mayor, el reingreso de la persona adulta mayor luego de su jubilación a este sector formal, para poder a través de sus vivencias analizar si se cumple con el concepto planteado con anterioridad.

Dentro del sector formal y para elementos de esta tesis se va a considerar el emprendedurismo debidamente inscrito y en cumplimiento de la legalidad, como parte del sector formal del mercado, definiendo el emprendimiento de las personas adultas mayores como “emprendedurismo sénior”, nuevo concepto desarrollado por distintos autores internacionales (Amorós, Leporati & Torres-Marín, 2024; Bpifrance Le Lab, 2025), que indica un proceso de reingreso o permanencia laboral en el mercado laboral formal donde las personas mayores de 55 años pueden crear, adquirir o formalizar empresas registradas, transformando el capital humano y social en un valor económico, permitiendo crear empleos, tener impacto fiscal y prolongando la vida laboral por medio de un envejecimiento activo (Dumont & Lavoie, 2021; Mihalache-Bernal, 2023).

Además, el trabajo de forma o sector informales se le ha asociado como un sector tradicional de mano de obra mal preparada, no hay contratos registrados, por lo que hay un alto incumplimiento de las normas, la rotación es elevada, no hay seguridad social para el trabajador y su familia, y la capacidad de negociación salarial -siempre individual- es muy débil. (Kritz, 2011)

En Costa Rica, en 2021, la mayoría de las personas adultas mayores se encuentran en el sector informal de trabajo como se puede notar en la siguiente figura 4:

Figura 4: Personas Adultas mayores sectores del campo laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica: Compendio al IV trimestre del 2021 sobre la condición de actividad de la población adulta mayor según zona y sexo. (2021)

La figura 4 muestra que del total de doscientas dieciocho mil quinientos cincuenta y una personas adultas mayores en 2021 que se encuentran en el campo laboral, ciento cincuenta y seis mil cuatrocientos sesenta y nueve, laboran en el sector informal y en el formal sesenta y dos mil ochenta y dos.

Basándose en Kritz (2011), donde indica el concepto de trabajo informal como algo negativo y al ser las personas adultas mayores del sector formal una cifra menor, se considera que la investigación para ser un verdadero aporte a la gerontología debe centrarse en este grupo de personas del sector formal y para enriquecer la investigación sea después de un plazo de estar fuera del mercado de trabajo, jubilación, para estudiar su reingreso, de manera que puedan contar su experiencia y las vivencias experimentadas al ingresar nuevamente a un sector formal del campo de trabajo.

La relevancia de esta investigación radica en que a las personas adultas mayores se les debe asegurar una seguridad económica, sin importar su edad, y si la teoría del ciclo vital fuera cierta y podría existir necesidad de esa población de reingresar al campo laboral, el Estado debería poder asegurarle ese reingreso en las mejores condiciones, se procede a explicar el concepto de seguridad económica en la vejez.

## 2.8. Seguridad económica en la vejez

Al mencionar el proceso de envejecimiento y la última etapa de este, se mencionan cambios, entre esos la modificación de los ingresos y gastos en consumo de las personas adultas mayores, agravados por el aumento de las personas que se encuentran en esta última etapa del ciclo, de esta forma es necesario mencionar la seguridad económica de esa población. (Bolaños et al., 2016 citado por Rubalcava Montero, 2019)

Se habla de la seguridad jurídica en la vejez como el contrario a la pobreza en esa etapa, es la capacidad de las personas adultas mayores de poseer y determinar el uso que se haga en los bienes que posean, económicos o no, es una clave de calidad de vida. (Rubalcava Montero, 2019)

De esta forma Madrigal- Martínez (2010) citando a Guzmán (2003) la define como “la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida”. (s.p). El concepto no solo alude a los recursos que tienen la posibilidad de disponer las adultas mayores sino a cuántos y si son suficientes, cuando los reciben, si es de manera periódica o no, además que tengan libre disposición de esos ingresos. (Madrigal- Martínez, 2010)

Para Huenchuan y Guzmán (2007) la seguridad económica en la vejez es un asunto no resuelto en América Latina y el Caribe, tanto en la medición como en la intervención Estatal, para estos autores las diferencias que existen intrageneracionales son notorias y esto provoca que existan brechas difíciles de solucionar por medio de programas.

Y es que una correcta seguridad económica para las personas de edad es trascendental para asegurarles un envejecimiento con dignidad e independencia, para poder satisfacer sus necesidades básicas, esto permite su participación activa en la sociedad y les brinda libertad de tomar sus decisiones sin elementos que los coaccionen. (Huenchuan & Guzmán, 2007)

Cuando se alude al concepto de la seguridad jurídica de las personas de edad, se indica compuesta de tres formas de protección, que pueden ser de ayuda en esa seguridad como lo son la familia, el mercado y el estado. Por un lado, la participación económica hace referencia a campo laboral, salarios y remuneraciones que vienen del trabajo, la seguridad social a las pensiones, seguros de salud y subsidios por discapacidad, están son las fuentes formales. Por otro lado, se encuentra el apoyo familiar que es una fuente de ingreso informal, y se le brinda gran importancia. (Madrigal- Martínez, 2010; Huenchuan y Guzmán, 2007).

*Tabla 1:* Fuentes de seguridad económica en la vejez.

Fuentes de seguridad económica en la vejez		
Participación económica de la persona adulta mayor: ganancias laborales	Seguridad social: Pensiones y Seguros de salud.	Apoyos familiares: ayuda informales por parte de familiares y pensiones.

Fuente: Elaboración propia con datos de Madrigal- Martínez (2010); Huenchuan y Guzmán (2007).

Cada una de estas dimensiones tienen una relevancia diferente dependiendo de cada individuo, hay momentos donde pueden converger y otras que no, sin embargo, no son las únicas que influyen también pueden existir otros elementos como su historia laboral, la posibilidad de acceder a los sistemas de protección social, si realizó ahorros y posesión de bienes que haya guardado, la historia de la familia, el contexto económico, político y social en que nació y se desarrolló, características sociodemográficas y la inminente pérdida de ingresos que se experimenta con eventos típicos de esta edad, como la jubilación o la viudez. (Madrigal- Martínez, 2010; Huenchuan y Guzmán, 2007).

Hernández y Munder (2017) mencionan que no puede confundirse la seguridad social con la económica en la vejez:

dado que se puede acceder a la seguridad social y no disponer de seguridad económica en la vejez. La seguridad social conjugada con fuentes de ingresos provenientes del trabajo, de las rentas, los ahorros, la salud, los entornos y los servicios sociales, conforman la seguridad económica en la vejez. (p.6)

A continuación, se explican un poco más a profundidad las fuentes de la seguridad económica en la vejez, relevantes para esta tesis por si son nombradas en las vivencias, la seguridad social hace referencia a tres elementos, las jubilaciones, pensiones o seguros de salud.

La jubilación es el primer paso de la persona antes de pensar en reingresar a su rol laboral. El retiro laboral se entiende como la salida definitiva de la actividad laboral y constituye un sinónimo de jubilación, en la totalidad de los textos consultados (Campos y Escobar, 2014).

La importancia de este concepto se proporciona al advertir, como menciona Hidalgo (2001), que la vejez como período de vida posee sus propias transiciones que requieren adaptación, todas las transiciones que se dan en el ciclo de vida son distintas según el grupo de edad, es esperable que los jóvenes se preparen para buscar un trabajo, pareja y formar un hogar, en la mitad de la vida estar educando a los hijos, sustentando con trabajo y cuidando a sus padres envejecidos, en la vejez esas transiciones pueden ser vistas como pérdidas del trabajo, salud, el cónyuge.

La jubilación es una de las transiciones que se dan en la vejez y puede ser vista como una crisis, ya que muy pocas personas adultas mayores poseen intereses alternos o contactos sociales fuera del ámbito laboral, lo que provoca que la adaptación a la vida sin una ocupación sea complicada, muchos adultos mayores al jubilarse pueden sufrir depresión, inquietud, aburrimiento y el sentimiento de inutilidad. (Sirlin, 2007; Alpízar Jiménez, 2011; Meza-Mejía & Villalobos-Torres, 2008; De Ussel, 2001)

Bueno y Buz (2006) definen la jubilación como “un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida que están por venir” (p. 4).

La planificación de la jubilación con anterioridad va a permitir a la persona una adaptación mejor y gradual de transitar de realizar una ocupación en el campo laboral, a estar desocupado y estar fuera de ese campo y con mayor tiempo para otras actividades, que si no son pensadas y analizadas con anticipación podrían generar un sentimiento de inutilidad.

Sánchez (citado por Alpízar, 2011) concibe la jubilación como un cambio de la adultez y adultez tardía; como una transición que puede estar acompañada de inestabilidad y que incluye cambios en las funciones sociales de la persona. La jubilación supone un cambio en los hábitos y comportamientos en la medida en que el individuo se ve lanzado a reestructurar su tiempo y actividades futuras.

También, Bueno y Buz (2006) afirman que la jubilación se puede tomar desde dos sentidos diferentes: “uno hace referencia a un proceso de transición, de paso, desde la vida laboral a una vida sin trabajo remunerado; también se refiere al período de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado hacia delante” (p. 3).

La jubilación comienza con el abandono de la vida laboral y la etapa productiva, ya sea de forma voluntaria o no. Es el derecho a retirarse, que se puede ejercer desde una determinada edad impuesta por la Ley. Es un proceso que se vive al estar en la vida laboral al ver que la edad requerida se avecina, pasando por el desvincularse de la empresa para luego vivir la aceptación de esto y mirar hacia el futuro (Campos y Escobar, 2014).

Ese derecho es fundamental como nombre Briones Briones (2008) establece como derecho por medio del título V de la Constitución Política, artículo 73 que establece los seguros sociales en beneficio de los trabajadores para protegerlos de riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

También es derecho fundamental por los Convenios y Acuerdos Internacionales ratificados por Costa Rica, artículo 7 Constitucional, como Convenio 102 de la OIT de seguridad social, Convenio n° 118 sobre igualdad de trato en seguridad social, Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 22, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

Los cambios de papeles, la inactividad, la pérdida de estatus, la reducción de vínculos interpersonales hace que la jubilación sea para muchas personas una etapa de difícil adaptación y que implica cambios trascendentales en la vida de la persona, por esto, ha generado que existan programas y actividades para la preparación para la jubilación, como estrategia de protección social (Sirlin, 2007; Alpízar 2011).

La etapa de jubilación debe ser de disfrute pleno de la persona adulta mayor, donde pueda gozar de todos sus derechos como persona y a tener su lugar en la sociedad (Rodríguez, 2006). Esos derechos deben contemplar la posibilidad de la persona adulta mayor de reingresar al campo laboral en igualdad de derechos con los demás trabajadores.

La jubilación no siempre debe ser visto como una transición negativa, las personas también pueden disfrutar del cese de la actividad laboral y acogerse a una desvinculación, para Salazar Vargas (2020), la meta y sueño de todo trabajar es el descanso después de décadas de estar laborando arduamente, entre las ventajas que tiene el acogerse al retiro

laboral el autor nombra el descanso, el recargarse de nuevas energías, el dedicar tiempo a actividades que se habían dejado de lado por cantidad de labores y el inicio de otras que pueden ser buenas para el espíritu.

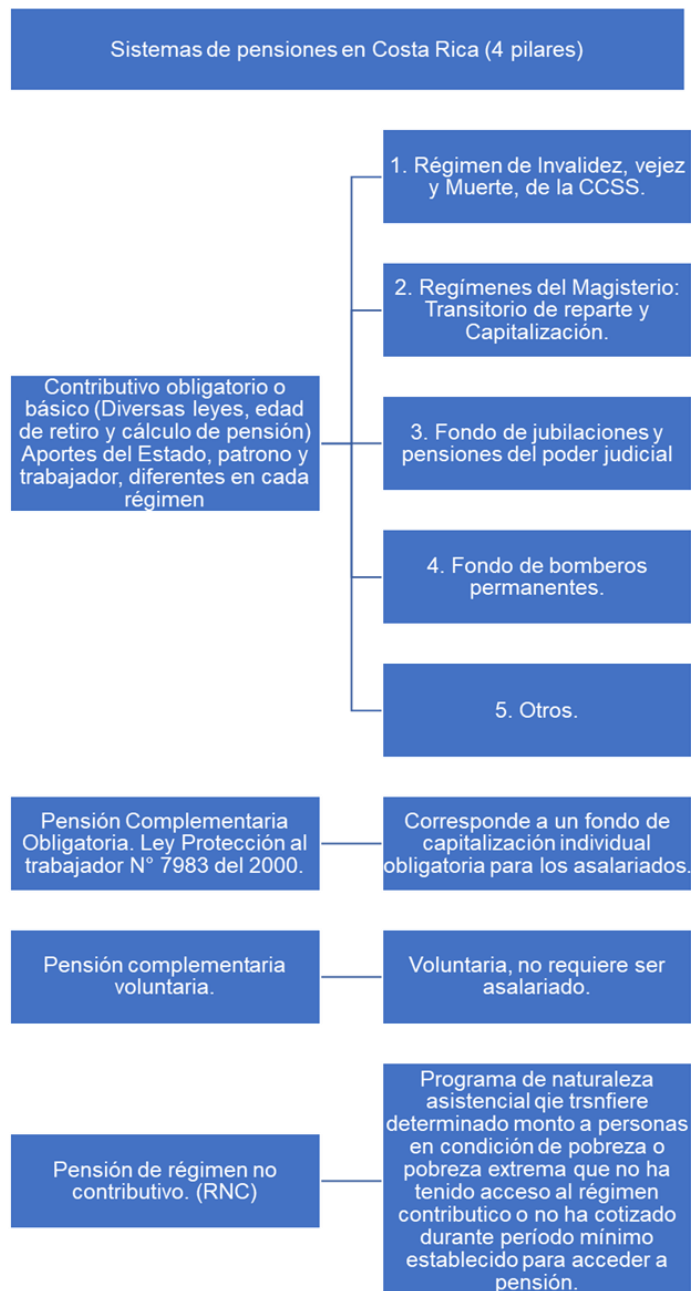
Para Briones Briones (2008) es necesaria realizar la distinción entre los conceptos de jubilación y pensión, esto corresponde por el hecho de que ambos, según el autor se utilizan indistintamente, lo que puede traer confusiones. En el caso de la jubilación se trata de “el efecto de cesar definitivamente de su trabajo por razón de la edad o de una imposibilidad física, pasando a formar parte de la clase pasiva, a cambio de una pensión o renta para su manutención”. (Briones Briones, 2008, p. 76). Es el retirarse de la actividad laboral por alguna de las razones expuestas en la legislación nacional.

Mientras que la pensión hace referencia al “goce de una renta mensual o anual asignada por concepto de jubilación”. (Briones Briones, 2008, p. 76) Es la remuneración o suma de dinero que se puede recibir o no para subsistir. En Costa Rica existen distintos tipos de regímenes de pensiones, que se explican seguidamente.

El sistema de pensiones costarricense se caracteriza por su alta fragmentación y por la coexistencia de regímenes contributivos con no contributivos, obligatorios con voluntarios y de capitalización colectiva con ahorros individuales obligatorios. (Pacheco, Elizondo & Pacheco, 2020, p. 9)

Los regímenes de pensiones se fundamentan en 4 Pilares, que buscan diversificar el riesgo del sistema nacional de pensiones para beneficio en la pensión que percibirán los trabajadores afiliados a los distintos regímenes de pensiones. (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 2016, p.6). La Superintendencia de Pensiones (SUPEN) desde la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador supervisa los distintos pilares del Sistema de Pensiones (Pacheco, Elizondo & Pacheco, 2020), de los cuales se presenta un resumen en la tabla siguiente:

*Tabla 2:* Regímenes del Sistema de Pensiones en Costa Rica



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CGR (2020) y Pacheco, Elizondo y Pacheco (2020).

La fragmentación del primer pilar contributivo básico de pensiones sostiene Robles (2019) se da porque no todos los trabajadores cotizan por igual dentro de este pilar y los

beneficios que se reciben tampoco son iguales, es decir la edad de retiro, el monto de la pensión, los incrementos por postergación son diferentes.

La alta fragmentación del Pilar I, el básico obligatorio, que se caracteriza por la diversidad de regímenes ha fomentado desigualdad entre pensionados e insostenibilidad financiera que se traduce en presiones sobre las finanzas públicas. (Contraloría General de la República, 2019)

La Contraloría General de la República indica que:

“...una consecuencia lógica de la fragmentación del primer pilar de pensiones (pensión contributiva básica): las condiciones de jubilación son disímiles para la población costarricense... las diferencias en aportes y requisitos de cada régimen (en referencia al IVM, Poder Judicial y Magisterio Nacional) provocan que personas que tuvieron las mismas condiciones salariales reciban beneficios distintos, donde el Poder Judicial registra la edad de retiro más temprana y la pensión más alta...”(2019, p. 25)

Se presenta una tabla que muestra tres regímenes, dos del Magisterio y el IVM y compara algunas características.

*Tabla 3:* Datos de algunos de los principales regímenes de pensiones en Costa Rica

Nombre del Régimen y porcentaje de cotización mensual del (de la) trabajador/a	Institución que lo administra	Derecho a la pensión por vejez		Monto de la pensión sin postergación, en colones	
		Edad de jubilación	Cuotas requeridas	Mínimo	Máximo
Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) (2, 67%) *	Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)	65	300	136 865,001	1612 851,00

Transitorio de Reparto (RCC). Protege a todas las personas que empezaron a laborar en el sector educativo antes del 15 de julio de 1992. (de 10 a 16%) **	Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y Ministerio de Hacienda	Variable según la ley que regule la pertenencia del jubilado	400, 240 en educación	La pensión máxima, sin postergación, es equivalente al salario de un director general de Educación con 30 anuales y dedicación exclusiva
Capitalización Colectiva. Para las personas que empezaron a laborar en el sector educativo después del 15 de julio de 1992 (8,5%) ***	Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA)	55	396	496,782.11 (se refiere a un promedio, julio 2020)

Notas: \*: Tomado de la página oficial de SUPEN en <https://www.supen.fi.cr/montos-de-pension-ivm>. Se refiere a montos del I Semestre 2019

\*\* Información tomada de El sistema de pensiones en Costa Rica Institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera de Pacheco, Elizondo y Pacheco, 2020, en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45906/1/S2000430\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45906/1/S2000430_es.pdf)

\*\*\*: Información tomada del Informe Azul del Régimen de Capitalización Colectiva, Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA), 2020 en <https://www.juntadepensiones.cr/admin/archivos/contenido/archivo/313/trueFuente>:  
Elaboración propia, basándose en Pacheco, Elizondo & Pacheco. información SUPEN y de JUPEMA

La Contraloría General de la República llama la atención sobre el efecto del cambio demográfico en las pensiones por el aumento en las prestaciones por vejez, la disminución

de la población aportante y de la radio de soporte, cantidad de afiliados al régimen por cada pensionado. (CGR, 2020)

Entonces, las pensiones o jubilaciones son parte fundamental del sistema de seguridad social de un país, el cual busca garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte; mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas por Ley, para eso, los fondos deben asegurar a la población los recursos necesarios. Para lograr lo anterior, es necesario que los fondos aseguren, los recursos necesarios para los futuros pensionados, es decir, que deben presentar una sostenibilidad y viabilidad prospectiva en el mediano y largo plazo. Este documento lo que busca es presentar en forma general el estado actual y retrospectivo del Régimen de Invalidez; Vejez y Muerte (RIVM) que es administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social y en forma prospectiva su valuación actuarial, de acuerdo con estudios realizados por la propia CCSS (MIDEPLAN, 2016)

Sobre seguros de salud Briones Briones (2008) menciona normas Internacionales como la, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, donde su artículo 11 reconoce el derecho a que la salud se preserve por medidas sanitarias y sociales, donde debe verse alimentación, vestido, vivienda y por supuesto la asistencia médica y también el artículo 9 pero del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se habla del derecho a un seguro social.

En el caso de los apoyos familiares informales, el papel de las familias va cada vez tomando mayor fuerza y preponderancia, puede darse de distintas formas uno por medio de lo que Huenchuan y Guzmán (2007) mencionan como “transferencias familiares” o de “rentas provenientes de la asistencia privada” o como “ayudas familiares”, que pueden registrarse dentro o fuera del país.

Huenchuan y Guzmán (2007), de las ayudas familiares en la vejez, nombran:

“En la vejez, las ayudas familiares adquieren un significado diferente a las demás etapas del ciclo de vida, debido a que en esta edad la obtención de recursos para satisfacer las necesidades proviene de fuentes que no siempre son asimilables a aquellas de las restantes generaciones. Esto es así porque a medida que avanza la edad el ingreso por remuneraciones al trabajo va perdiendo importancia, y al revés de lo que ocurre en países desarrollados con

sistemas de seguridad social más evolucionados, sólo una media proporción descansa únicamente en ingresos obtenidos por concepto de jubilación o pensión”. (p.8)

Estas ayudas familiares también podrían ser impuestas por medio de juez, en un proceso de pensión alimentaria, como lo hace mandatorio el Código de familia (Ley 5476, 1974) en su artículo 169 que permite la posibilidad a las personas adultas mayores de solicitar pensión a las personas adultas mayores, ya sea a sus hijos, nietos o bisnietos para asegurarle ayuda a la satisfacción de sus necesidades básicas.

Pero esas pensiones como se indica deben ser solicitadas por la persona adulta mayor lo que en muchas ocasiones no sucede.

## **2.9 Reingreso laboral**

En este punto es necesario aclarar considerando que en muchas ocasiones solo se menciona la jubilación como derecho de los trabajadores de edad, que el trabajo y por supuesto el reingreso laboral también son derechos de ese grupo poblacional.

Es necesario que antes de definir la reinserción se pueda definir la inserción laboral, que es el término que se utiliza de manera habitual para hacer referencia al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. (García y Gutiérrez, 1996)

Bisquerra (1992), citado por Cravero (2017), define la inserción laboral como “un proceso integral donde intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad” (p.18).

Por su parte, la reinserción es definida por Tapia y Barra (2020) como “una etapa o proceso de integración y adaptación que enfrenta todo trabajador luego de permanecer un tiempo en inactividad laboral”. (p.8)

Las definiciones anteriores pueden indicar lo siguiente: en el caso de la inserción es un primer acercamiento a una actividad laboral, mientras que la reinserción es un nuevo acercamiento luego de haber estado fuera de la fuerza de trabajo por un tiempo determinado.

El reingreso laboral es la contraposición a la jubilación o retiro laboral, se da cuando un extrabajador que se encuentra, ya en su época de retiro desea reingresar a la fuerza laboral nuevamente. La jubilación de los trabajadores adultos mayores con una ocupación laboral de tiempo completo no es un evento permanente, su salida de la fuerza laboral debe ser vista

como un proceso, muchos de estos trabajadores buscan un trabajo de medio tiempo antes de salir completamente de la fuerza de trabajo y aun así hay algunos de estos que consideran la posibilidad del reingreso (Giandrea, Cahill & Quinn, 2010).

Entonces, el reingreso puede verse como parte del proceso de jubilación de un trabajador, ya que como se ha dicho este proceso puede pasar por varias etapas y si el trabajador no se siente a gusto con el retiro debería poder asegurarse de que si así lo desea tiene la posibilidad de reingresar nuevamente al campo laboral, con todos los derechos que se les brindan a los demás trabajadores.

Lo anterior lo plantean Giandrea, Cahill & Quinn (2010) quienes mencionan que el reingreso laboral visto como parte del proceso, puede ser una forma de retiro transitorio oculto, por lo que se presenta como una opción dentro de la jubilación, lo que dificulta la distinción entre trabajo y ocio y se preguntan lo siguiente ¿En qué medida se considera la reentrada como un plan de contingencia frente a incertidumbre en la jubilación?

También se le puede conocer al reingreso laboral como reinserción o reentrada y se puede conceptualizar por medio de 3 transiciones, según Maestas (2010): 1. Del retiro completo a trabajo de tiempo completo, 2. Del retiro completo a trabajo de medio tiempo o también como retiro incompleto y 3. Del retiro parcial al trabajo de tiempo completo. Cualquiera de estas tres transiciones puede verse como reingreso laboral. Por medio de estas transiciones se podría decir que el concepto de reingreso laboral es una situación en donde una persona jubilada completa o parcialmente decide volver a un trabajo de tiempo completo o un trabajo de medio tiempo por distintas razones.

Los cuatro factores primordiales para que una persona adulta mayor repiense su estatus de jubilado y quiera reingresar al empleo son: financiero, social, personal y generativo. Estos se identifican al hacer uso de las teorías de las necesidades humanas y modelo escénico y la del desarrollo humano (Mor-Barak, 1995 y Erikson, 1950 citados por Armstrong & Staats, 2012;). El factor financiero es el más común, ya que la jubilación es un período de incertidumbre y las crisis financieras hacen que sea una situación aún más incierta, lo que provoca que el reingreso sea visto como una opción segura para la subsistencia (Giandrea, Cahill & Quinn, 2010).

Al mencionar el factor social, Dendinger, Adams y Jacobson (2005) indican que, para las personas adultos mayores, la necesidad de interactuar con los demás y ser tenido en

consideración, es una influencia significativa en su decisión de buscar empleo. La necesidad de interacciones sociales puede ser especialmente valiosa para los jubilados ya que son personas que no pueden tener una red social extensa como resultado del retiro de sus trabajos a tiempo completo.

Asimismo, Maestas (2010) sobre el factor personal, hace alusión a que lo primordial de ese es la satisfacción personal que puede sentir una persona jubilada al regresar a un empleo remunerado, lo que provoca que su autoestima también aumente, ya que lo que produce que no se sientan a gusto con su estatus en la pérdida de roles a nivel social.

Por último, la generatividad se relaciona con la teoría de los estadios psicosociales de Erik Erikson, donde en la etapa de vejez, la persona adulta mayor tiene como crisis la generatividad y el valor que puede tener dentro de lo social, por lo que el reingresar a la fuerza laboral le da oportunidad de compartir sus conocimientos y habilidades con las nuevas generaciones, y le permite que deje huella en las nuevas generaciones (Giandrea, Cahill & Quinn, 2010).

Para Tapia y Barra (2020), el reingreso laboral de las personas adultas mayores es una alternativa que le permite a la persona que no se encuentra satisfecha con su período de retiro, ya sea total o parcial, pueda volver a buscar en el campo laboral la posibilidad de reingreso a un empleo remunerado; también mencionan que la inserción o continuidad laboral tiene como finalidad, más allá de tener una segunda oportunidad, ser considerados como un talento humano íntegro y capacitado para realizar toda tarea o función que las empresas estimen convenientes, sin perjuicio o sobre valoración. (p.8)

En Costa Rica existen normas dentro de la legislación que mencionan el derecho a las oportunidades laborales de las personas que se encuentran en la etapa de vejez, algunas de estas son:

El artículo 31 de la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor en Costa Rica (1999), expresa que es necesario brindarle oportunidades laborales a todas las personas adultas mayores para que generen recursos financieros, se coloca al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como el encargado de velar por el cumplimiento mediante organización de grupos productivos, fomento de programas de capacitación, asesoría, bolsa de empleo, también programas para preparación para jubilación.

Además, el Reglamento a la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor (2002) establece cuales son las disposiciones generales que se pueden utilizar para garantizar el ejercicio de derechos y beneficios a las personas adultas mayores, esas deben estar fundadas en principios como la igualdad de oportunidades, dignidad, participación, permanencia en su núcleo familiar y comunitario, atención integral, realización personal e independencia.

La Política Nacional del 2011 al 2021, tiene entre sus objetivos: eliminar toda forma de discriminación laboral por edad, promover la apertura en igualdad de condiciones de nuevas fuentes inclusivas de trabajo digno, sostenible y remunerado, incentivar programas educativos para que las personas adultas mayores participen en el proceso de capacitación relacionada con el desarrollo de actividades y oficios y gestionar las reformas legales para que incentiven fiscalmente a las y los empleadores de la empresa privada, a fin de garantizar porcentualmente puestos de trabajo para personas adultas mayores. (Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, 2013)

También la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2017) en su artículo 18 dispone “Derecho al trabajo La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad”. (art 18)

Específicamente sobre el reingreso laboral en Costa Rica, los distintos regímenes de pensiones lo incluyen en sus leyes y reglamentos, crean procesos en el caso de que las personas ya jubiladas reingresen al campo laboral, entre estos procesos se pueden nombrar:

En el caso de JUPEMA, la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (Ley 2248, 1958), sobre la posibilidad de reingresar impone las siguientes repercusiones, en el artículo 76 dispone que si existe el reingreso de la persona jubilada a la vida laboral activa, de ser un trabajo remunerado por el Estado o Instituciones, debe suspender lo que percibe por su pensión mientras se encuentre realizando la actividad, exceptúa a aquellas personas jubiladas que son recontratadas por un lapso no mayor al medio tiempo en instituciones estatales de enseñanza superior, para programas de grado, posgrado, investigación, o acción social.

Para el Régimen de Capitalización Colectiva de JUPEMA, en su reglamento crea un proceso de revisión que coloca el reingreso como causal para revalorar la pensión que se está

percibiendo, los artículos 61, 62 y 63 de este Reglamento crean un proceso que les imputa a las personas jubiladas que se reincorporen a la vida laboral activa:

1. En el caso de aquellos empleos que deben cotizar al Régimen de Capitalización Colectiva, entiéndase, personas nombradas por primera vez a partir de 15 de julio 1992, en los puestos de persona que se desempeñe en alguna de las siguientes: a) Cargos docentes definidos en el artículo 54 de la Ley de Carrera Docente, en instituciones educativas públicas o privadas, de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, educación diversificada, Colegios Universitarios Públicos, y Universidades Estatales. b) El personal administrativo del Ministerio de Educación Pública y de los centros educativos mencionados en el inciso anterior. c) Los (as) trabajadores (as) del Instituto Nacional de Aprendizaje. (Reglamento General Del Régimen De Capitalización Colectiva Del Sistema De Pensiones Y Jubilaciones Del Magisterio Nacional, 1995)
2. Suspensión la percepción de la prestación económica, durante el tiempo en que se encuentre en ese ejercicio de empleos descritos en el punto anterior.
3. La persona jubilada que hubiera reingresado a laborar a las instituciones que se indican en el punto 1. por más de doce meses, podrá solicitar la revaloración del monto de su pensión, podrá elegir quedarse con el monto de la primera pensión antes de su reingreso o con el monto revalorado.

Asimismo, el sistema de pensiones de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), en su reglamento (Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, 1995), en una reforma realizada en el año 2016, sobre la reincorporación laboral menciona en el artículo 22, que la persona pensionada por vejez puede dedicarse a labores asalariadas en el sector privado, como trabajador independiente o como docente universitario en el sector público hasta medio tiempo, en estos casos solo deberá cotizar al Seguro de Salud, por el contrario si reingresa al sector público en otros campos distintos a la docencia deberá suspender su pensión por el período que labore y cotizar tanto para el Seguro de Salud como para el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, si es en docencia pero más de medio tiempo debe suspender el monto de pensión pero solo cotizar al seguro de salud.

En el régimen de pensiones del poder judicial, también se incluyen consecuencias por el reingreso de la persona jubilada, suspensión del beneficio si recibe sueldo del Estado, sus instituciones y de las municipalidades; esta suspensión no ocurre si es impartir lecciones en instituciones de educación superior.

Si el jubilado del Poder Judicial reingresa a laborar nuevamente deberá dejar de percibir pensión mientras preste sus servicios al Poder Judicial, si la relación finaliza antes del año se reactiva la pensión con el monto con que fue suspendida, más los ajustes por el índice de precios al consumidor (IPC), definido por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC); si la relación laboral se diera por más de un año ininterrumpido, el exjubilado tendrá derecho a la revisión de su jubilación. (Ley N.º 7333, Ley Orgánica Del Poder Judicial, 5 de mayo De 1993)

Por último, el fondo de bomberos permanentes (Reglamento Del Fondo de Pensiones y Jubilaciones Para Los Miembros del Benemérito Cuerpo De Bomberos), sobre el tema de separación de servicio o reingreso, dispone en su artículo 38 que, si ocurre separación o reingreso, el fondo se traspasará a la Caja Costarricense de Seguro Social.

## **2.10. Vivencias**

Romero (2003) citado por Correa, Chacón y Ternera (2017) mencionan que los seres humanos se van constituyendo según las experiencias, aunque estas dependiendo de las características de la intencionalidad y rasgos particulares de cada individuo tienen matices concretos y particulares, mientras, las vivencias expresan lo más íntimo y particular de cada ser humano.

Siendo así existen dos conceptos que son de relevancia al tratar sobre las situaciones que les suceden a los seres humanos, por un lado, la experiencia; y por otro, las vivencias y es de relevante clarificar cada uno para entender por qué en la investigación se buscan las vivencias de los individuos objeto de estudio.

Dithey (1944) citado por Minayo (2010) habla de la vivencia como la fundamentación de lo que llamo “ciencias del espíritu”, esa vivencia es experiencia viva y humana formado por la actuación; se diferencia de la experiencia por ser un criterio individual, es la resistencia ejercida por el mundo exterior y el impulso de nuestra voluntad y emociones.

La experiencia indica Minayo (2010) citando a Gadamer (1999) es un acontecimiento que puede ocurrir a varios individuos en un momento específico, mientras que la vivencia constituye la elaboración del individuo sobre lo que experimenta, como ejemplo Minayo (2010) menciona

varios individuos pueden experimentar al mismo tiempo una misma realidad como la muerte de un miembro de la familia, el nacimiento de un niño, una gran catástrofe, un acto autoritario. La vivencia de cada uno sobre un mismo fenómeno, sin embargo, es diferente: es una elaboración que hace la persona, sobre la base de su personalidad, sus experiencias anteriores, su capacidad de reflexión, sus intereses y su lugar en la comunidad y en la sociedad. (p.254-255)

Se puede decir que la experiencia es un acontecimiento que sucede y se da en colectivo, un grupo de individuos tiene una experiencia, pero la vivencia es la forma en que cada individuo sintió, percibió y concibió esa experiencia.

Vygotsky (1926-2001) concibe la vivencia como una unidad de análisis, menciona que las emociones y sentimientos son un aspecto psicológico y no solamente biológico, resalta la complejidad y el sentido que aportan al comportamiento; por su parte, el carácter de la vivencia lo determina la comprensión que tenga el individuo de las circunstancias que lo rodean. (Del Cueto, 2015 citado por Erausquin, Sulle & García, 2016)

Por su parte (Kitayama y Cohen, 2007, Nisbet, 2003) citado por Erausquin, Sulle y García (2016), sobre la vivencia nombra:

La vivencia sintetiza, entonces, aspectos intelectuales, cognitivos, emocionales y afectivos y permite pensar, crear y recrear la cultura como una síntesis de apropiaciones participativas en los espacios simbólicos. La cultura no es monolítica, es producto de la negociación de significados y de las prácticas que se realizan en contextos socioculturales, por lo tanto, es abierta y proclive a la creación de lo nuevo, para ser transmitido en y entre generaciones". (p. 99)

Para Krug citado en Cramer, (1972), la vivencia es todo aquello que la persona ha vivido, percibido, contemplado, pensado, querido, hecho o dejado hacer, son el fundamento de la propia experiencia. (Cuenca, 2012)

Entonces, la vivencia es aquello que se experimenta en un tiempo específico, pero a pesar del paso del tiempo se mantiene y se vincula, por la relevancia al sentido de la vida, podría decirse que es una experiencia, aunque la diferencia radica en la concreción y relevancia que poseen. (Cramer, 1972, citado por Cuenca, 2012)

En el caso de esta tesis, se tomará la vivencia como aquello que se ha vivido, percibido, contemplado, pensado, querido, hecho y dejado de hacer, la persona adulta mayor al proceso de jubilarse y luego reingresar a la vida laboral.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

En el siguiente apartado se desarrolla y direcciona el paradigma de la investigación, el tipo de indagación que se realiza, las técnicas que se eligen, el método que se utiliza, dividido en distintas fases que indican el procedimiento que se utiliza y las personas participantes con las que se realiza el estudio.

#### 3.1 Paradigma de la investigación

La investigación se ubica en el paradigma naturalista, con enfoque cualitativo, la investigación cualitativa es aquella que estudia el contexto natural, intenta sacar sentido, interpreta fenómenos obteniendo información de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. (Sandín, 2003).

Este tipo de investigación produce datos descriptivos, aquellos que se obtienen por medio de las palabras habladas o escritas de las personas y de aquellas conductas observables, permitiendo desarrollar conceptos y comprensiones de lo recopilado (Taylor y Bogdan, 1984 citados por Quecedo & Castaño, 2002).

Fernández y Díaz (2003 citados por Rivadeneira- Rodríguez, 2015), conceptualizan la investigación cualitativa como aquella que realiza una indagación de actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos de una situación determinada o problema específico, busca efectuar una descripción total, haciendo uso de patrones narrativos de los fenómenos en distintas situaciones o contextos y realiza una identificación de la realidad.

Es decir, la investigación cualitativa busca un problema específico, y por medio de historias contadas por participantes de la situación, describe lo más integralmente posible el fenómeno e identifica la situación, como en el caso de esta investigación el reintegro laboral de trabajadores de edad jubilados.

Para Bisquerra (1989 citado por Rivadeneira- Rodríguez, 2015), las características que componen la investigación cualitativa, son, el investigador construye la investigación, estudios a pequeña escala y en sus propios ambientes, no busca comprobar teorías o hipótesis,

ve el fenómeno como un todo, no hay procedimiento previo de obtención de información, posee la capacidad de realizar cambios en el transcurso de la investigación, durante su desarrollo y evolución, categoriza la información y construye los mapas, al poseer la posibilidad de cambio puede agregar elementos nuevos que no se hayan previsto con anterioridad, no es necesario procedimiento estadístico y es documentado y detallado por medio de grabaciones y no notas.

Por lo anterior, se considera el paradigma óptimo para la investigación, ya que estudia la realidad por medio de los pensamientos y percepciones de la población que vive la situación, lo que es idóneo para describir las vivencias. Este paradigma tiene la ventaja de no llevar un orden específico en la investigación, lo que le brinda libertad al investigador para realizar alteraciones en el proceso para buscar mejoras en la investigación. (Sampieri, Fernández & Baptista, 2014).

El estudio de la realidad en su contexto natural, además de la interpretación de los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas, se encuadra en la presente investigación donde se estudia las vivencias del reingreso laboral de un grupo de personas adultas mayores, que se encuentren en período de jubilación, por lo tanto, se realiza un acercamiento para conocer y describir sus vivencias en ese acontecimiento.

El tipo de investigación cualitativa comprende distintos enfoques y orientaciones en términos de metodología, perspectiva y estrategias (Atkinson, Coffey & Delamont, 2001; citados por Vasilachis, 2006).

La investigación utiliza un tipo de investigación fenomenológica.

### **3.2 Tipo de investigación**

Al tratarse de un trabajo sobre las vivencias de un conjunto de personas adultas mayores, el tipo de investigación elegido es el tipo narrativo, ya que, se pretende analizar las vivencias del grupo elegido, este tipo de investigación *“permite un entendimiento de la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron”*. (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018; p.542)

Para Czarniawska, 2004 (citado en Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018), ese diseño se centra en “narrativas”, que las define como las historias relatadas por los participantes que describen eventos de manera cronológica.

En los diseños narrativos el investigador, obtiene los datos de historias de vida y experiencias de determinadas personas para describirlas y analizarlas, por medio de autobiografías, biografías, entrevistas, documentos, artefactos y materiales personales y testimonios, estos pueden referirse a la historia de vida de un grupo o persona, de una época de su historia de vida o varios episodios. El investigador busca construir la historia o suceso y lo analiza desde su óptica y describe e identifica categorías y temas. (Salgado-Lévano, 2007)

Cuando se habla de fenomenología, se menciona que es el enfoque centrado en cómo los individuos o grupo de personas comprenden los significados de las experiencias vividas, describe el significado de esas, acerca de un concepto o fenómeno específico. (Creswell, 1994; Rodríguez, Gil y García, 1996; Fuster, 2018 citando a Latorre 1996)

En la investigación se reúne a un grupo de personas adultas mayores jubiladas, que se les invita a contar sus vivencias con relación al tema que se investiga, se busca, sensaciones, miedos, alegrías que han permeado esa etapa de decisión de reingresar al campo laboral.

Al utilizar las características anteriores y guiarse por la información recolectada se tratará de brindar respuesta al planteamiento del problema haciendo una descripción de las vivencias de la población en estudio. El investigador, a partir de la lectura de las entrevistas transcritas, seleccionó aquellas secciones que consideró relevantes para cada uno de los tópicos. El análisis se llevó a cabo aplicando los conocimientos del investigador, interpretando la información a través de conceptos, teorías y antecedentes, y contraponiendo las entrevistas entre sí.

### **3.3 Etapas para la investigación**

Para la correspondiente investigación, se van a seguir las etapas de las personas autoras Rodríguez, Gil y García, se divide en cuatro grandes fases que para el investigador parecen resumir las etapas que deberá tener la presente investigación.

### **3.3.1. Fase preparatoria**

Es la fase inicial del proceso de una investigación cualitativa, dentro de esta fase se encuentra dos etapas, una reflexiva y la otra etapa de diseño, el investigador con sus conocimientos, preparación, experiencias, y opciones ético-políticas debe reflexionar sobre la dirección que podría tomar su investigación. (Rodríguez, Gil y García, 1996)

Esta fase también se compone por la revisión documental, que como indican las personas autoras Sampieri, Fernández & Baptista (2014), es de gran relevancia para marcar la pauta de la investigación, se realizan búsquedas de información, gráficas, porcentajes para enriquecer la propuesta investigativa.

#### **Etapas de reflexión**

En la investigación cualitativa “se debe de observar que la situación, fenómeno o proceso por investigar, existe el mundo del conocimiento que constituye la realidad histórica y cultural en la cual está inmerso el investigador(a)” (Gurdián, 2007, p. 2). La etapa de reflexión permite que el tema a investigar no se encuentre totalmente definido, dejando que se defina por las experiencias de vida, la práctica educativa diaria, otras experiencias del investigador o por la lectura de trabajos de otros investigadores, búsqueda en noticias de la realidad nacional e internacional acerca del reingreso laboral de los trabajadores mayores, búsqueda de estadísticas, encuestas.

Se plantea investigar el tema del reingreso al trabajo de la persona adulta mayor, por lo que se efectúa revisión bibliográfica en bibliotecas, sitios de internet y las páginas de bases de datos de la Universidad de Costa Rica, así como periódicos, revistas en línea, tesis de grados y postgrado para iniciar con la redacción de los antecedentes y marco teórico de conformidad con Rodríguez, Gil y García (1996) que mencionan que la investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales para comprender el tema planteado.

El marco referencial versa sobre los conceptos más relevantes de la investigación, desarrolla los conceptos de envejecimiento, vejez, seguridad económica en la vejez, jubilación, reingreso laboral y gerontología.

## **Etapa de diseño**

Luego del proceso de reflexión teórica realizada por el investigador, se planifica las actuaciones que se van a seguir para la investigación, en esta etapa Rodríguez, Gil y García (1996), proponen ciertos cuestionamientos que deben ser contestados para poder diseñar correctamente la propuesta de investigación, esas interrogantes son: diseño adecuado para formación, experiencia y opción ético-política del investigador, sujeto de estudio, método de indagación, técnicas de investigación para recolección e interpretación de datos y de qué perspectiva o marco conceptual se realizarán las conclusiones.

## **Diseño de investigación**

Al indagar sobre las vivencias de un grupo de personas adultas mayores jubiladas al reingresar al campo laboral, se decide que el diseño adecuado a utilizar es aquel basado en la vida de la persona, experiencias de vida, manera de comportarse, emociones y sentimientos, una investigación con enfoque cualitativo. (Strauss y Corbin, 2003)

## **Experiencia del investigador**

El investigador será quien seleccione a las personas quienes se van a involucrar en su investigación, atendiendo a los criterios de selección de las personas participantes, con la mayor objetividad y teniendo en cuenta sus posibilidades y los instrumentos que va a utilizar para obtener la información, ya que como se explica con anterioridad los datos cualitativos “se encuentran en las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos observados, citas textuales de la gente sobre sus experiencias, actitudes, creencias y pensamientos, extractos o pasajes de documentos, cartas, registros, entrevistas e historias de vida” (Bonilla y Rodríguez, 1997, p. 92).

Para el cumplimiento de la ética de la investigación, se realizará un consentimiento informado (Ver anexo N° 1) donde se explicará a los participantes de qué trata la investigación, la manera en que se recopila la información y cómo se usa. Este consentimiento deberá de ser leído, analizado y aceptado con el primer encuentro entre el investigador y el participante antes de dar inicio al instrumento elegido.

### **Población participante del estudio**

En la presente investigación a las personas adultas mayores que desean participar de la indagación de datos se les va a llamar personas participantes del estudio, ya que, desde el paradigma elegido, las personas son actuantes que, junto con el investigador, actúan con y sobre el objeto durante todo el proceso y no exclusivamente en la etapa de recolección de la información. (Gurdián, 2007)

Siguiendo el planteamiento de Prieto y March (2002) se considera una participación de un mínimo de 4 personas en el estudio y un máximo de 8 personas, buscando la misma cantidad de hombres y mujeres en el caso de ser 4 personas que sean 2 hombres y 2 mujeres,

Además 2 personas que ayudan a la validación de los instrumentos antes de la puesta práctica.

Esto se detalla en la parte de los instrumentos.

### **Criterios de inclusión y de exclusión de las personas participantes del estudio**

Se hace la elección de personas participantes del estudio, usando los siguientes criterios de selección:

#### **Criterios de inclusión**

Se elige criterios de inclusión, para la búsqueda de las personas que podrían ser colaboradores de este estudio los siguientes:

- Personas de 60 años o más, sin distinción de sexo.
- Persona adulta de 60 años o más con al menos seis meses de haberse jubilado y que reingresa a laborar al campo laboral formal o posee algún emprendimiento formal.
- Persona adulta de 60 años o más con deseo de ser población de estudio de la investigación y estén anuentes con el consentimiento informado.
- Persona adulta de 60 años o más con un espacio que le permita una conversación fluida.
- Persona adulta de 60 años o más que no presente ningún criterio de exclusión.

### **Criterios de exclusión.**

En el caso de descalificación de las personas para ser colaboradoras de este estudio se plantean, los siguientes criterios de exclusión:

- Persona adulta de 60 años o más con salvaguardia.
- Persona adulta de 60 años o más jubilada por deficiencias física, mental, intelectual o sensorial.
- Persona adulta de 60 años o más que luego de su jubilación no haya reingresado a laborar o su reingreso sea al campo informal.

### **Método de indagación**

La indagación se realizará por medio de los instrumentos elegidos en la investigación, apartado siguiente de técnicas de investigación, se brindará la información por medio de la descripción de lo obtenido, tomando las características más significativas del objeto de estudio. (UNAM, s.f)

La Universidad Nacional Autónoma de México (s.f) menciona en el manual de métodos de investigación que “los estudios descriptivos también proporcionan información para el planteamiento de nuevas investigaciones y para desarrollar formas más adecuadas de enfrentarse a ellas” (s.p)

Lo que se realiza es una descripción del fenómeno y el planteamiento del problema mediante la información obtenida de los participantes de la investigación y sobre las situaciones que están viviendo con el fenómeno planteado, en este caso el reingreso luego de cierto tiempo de encontrarse jubilados.

### **3.2. Etapa de Trabajo de campo**

Luego de la finalización de la fase de diseño, se iniciará con la etapa de trabajo de campo, que se divide en dos, una de ingreso y otra de recolección de datos.

## **Ingreso al campo**

La selección de las personas adultas mayores del Gran Área Metropolitana se llevó a cabo mediante contactos proporcionados por individuos cercanos al entorno del investigador, quienes, al conocer el objetivo de la tesis, facilitaron la identificación y números de teléfono celular de posibles sujetos que cumplieran con los criterios de selección.

Inicialmente, se les contactó a través de la aplicación WhatsApp, presentando al investigador, la universidad y el área de estudio, y solicitando la posibilidad de realizar una llamada para explicar detalladamente la dinámica de la investigación. Posteriormente, en dicha llamada, se discutieron los objetivos de la tesis, se explicaron las dinámicas del estudio, se aclaró que no habría compensación económica alguna y se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada. Además, se procedió a la lectura del consentimiento informado y se propuso una cita con fecha y hora específicas para aplicar el instrumento de entrevista.

## **Recolección de datos**

En este caso, para Gurdián (2007) la recolección de datos debe tomarse en cuenta el propósito de la investigación y el contexto en el caso de la presente investigación el propósito es la vulnerabilidad que posee la persona adulta mayor por los estereotipos y mitos sobre la etapa en la que se encuentra lo que podría provocar ciertas vivencias al reingresar al campo laboral.

La recolección de datos se realiza por medio de los instrumentos elegidos por el investigador, se realiza la conceptualización del método y la manera de utilización en la presente investigación.

Por ejemplo, el día pactado se conversa con las personas elegidas para estar seguro de que se podía realizar la visita, todas las entrevistas fueron realizadas en la casa de habitación, de las nueve personas, contestaron ocho personas, de esas ocho, siete indicaron que querían contribuir con la investigación.

## **Técnica de investigación (instrumento)**

La técnica que se elige por el investigador para la obtención y descripción de la información es la entrevista cualitativa en profundidad.

Al mencionar los instrumentos que se van a utilizar, se refiere a el medio o el recurso que utiliza el investigador para recolectar y registrar datos, estos buscan sintetizar la labor previa y esquematiza el diseño de estudio elegido, alcanzando correspondencia entre teorías y hechos. (Espinoza, 2014).

En el caso de la investigación cualitativa lo que se busca con la técnica de investigación es recolectar los datos suficientes del tema planteado, esto por medio de la obtención de información de los participantes fundamentada en las percepciones, las creencias, las opiniones, los significados y las actitudes. (Vargas- Jiménez, 2012).

Por lo tanto, los métodos para que sean efectivos deben de poseer dos características, debe ser comprobada su validez, lo que significa que el instrumento realmente logra medir lo que se busca medir y lo segundo, la confiabilidad, que es la capacidad del instrumento de para obtener mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer. Si un instrumento no muestra que es confiable, tampoco puede ser válido. (Espinoza, 2014)

Para comprobar lo anterior antes de la aplicación de los instrumentos, se va a realizar una prueba a un grupo de dos personas, distintas a las elegidas para la investigación pero que cumplan con los criterios de inclusión, estos serán tomados de las personas postulantes que no vayan a ingresar a la investigación, el tiempo de esta prueba será más corto y solo será una sola sesión.

A continuación, se explica el método de recolección y registro de los datos elegidos:

### **Entrevista cualitativa a profundidad:**

La entrevista es un instrumento de comunicación entre el investigador y la persona sujeta de estudio para indagar sobre ciertos temas de interés, lo que se desea es la obtención de contestaciones verbales a las interrogantes que se plantean para dar respuesta al problema propuesto. Lo que se desea recolectar son datos por medio de las percepciones, las actitudes, las opiniones, las experiencias ya vividas, los conocimientos, así como también a los proyectos, lo que valora como positivo y negativo.

Martínez (2011) menciona que:

se hace recolección de la información en profundidad donde el informante expresa o comparte oralmente y por medio de una relación interpersonal con el investigador su

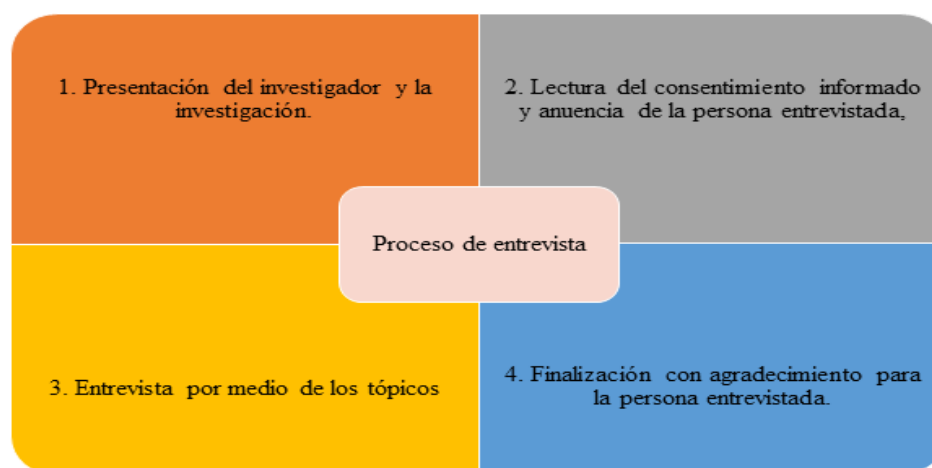
saber respecto de un tema o hecho. Lo más importante en esta técnica es particularmente la forma de hacer las preguntas. La entrevista es fundamentalmente cualitativa porque: el informante tiene más posibilidades de expresión, lo cual conlleva a que se puede comprender más sus puntos de vista, actitudes, sentimientos, ideas, etc.; es un medio de hacer investigación a profundidad (p.28)

Espinoza (2014), la define como una comunicación interpersonal, entre las dos personas que deben estar involucrados, investigador y persona investigada para que brinde respuestas verbales a los temas planteados por el investigador, entre las características es que se indica que se puede aclarar la pregunta, en consecuencia, es más eficaz para la obtención de información y es aplicable a cualquier persona, en este caso a las que cumplan criterios de inclusión.

Es necesario indicar que la entrevista a profundidad no tiene preguntas planteadas, sino que se recurre a una guía de tópicos para orientar la conversación, el investigador va realizando las preguntas con lo indagado e investigado en la teoría encontrada y deja a la persona entrevistada más libre en sus respuestas. (Espinoza, 2014)

Por lo anterior se realiza una guía de tópicos y unas posibles preguntas a cada tópico para que el investigador tenga pautas de los temas a tratar. (Ver anexo 2)

Figura 6: Proceso de aplicación de la entrevista a profundidad.



Fuente: Elaboración propia con información de Martínez (2011), Vargas Jiménez (2012) y Espinoza (2014)

Para el inicio del proceso de entrevista debe de cumplirse con ciertos presupuestos:

1. Presentación del investigador y se reitera la información de la investigación para que quede clara.
2. Se realiza lectura del consentimiento informado y se le brinda la posibilidad de dar su consentimiento por medio de firma y se aclara que la participación es voluntaria.
3. Se inicia con la guía de tópicos y las preguntas.
4. Se finaliza y agradece a la persona entrevistada.

En el caso de la extensión de tiempo se buscó que no excediera los 45 minutos, por lo que se le da fecha, hora de inicio y final.

Cada entrevista se realizó de manera individual, no se necesitó de segundas sesiones ya que la entrevista se pudo realizar en el tiempo determinado.

La cantidad de personas a las que se les realizó la entrevista fue de seis personas, de las cuales cuatro fueron elegidas para el análisis final.

### **Categorías de análisis y variables**

Se plantean las siguientes categorías de análisis y variables que buscan brindar respuestas a los objetivos planteados en esta investigación, se realiza una definición de estas y quedan ampliamente detalladas en la guía de tópicos para entrevista a profundidad:

### **Variables sociodemográficas**

A pesar de ser una investigación dentro del paradigma cualitativo, por comodidad del investigador es preferible definir al menos en los aspectos sociodemográficos que se quieren determinar, se plantean las siguientes variables:

- ✓ Edad: Determina los años cumplidos al momento del estudio.
- ✓ Escolaridad: Grado de estudio en el Sistema de educación formal.
- ✓ Estado civil: Condición de la persona participante sobre relación de pareja.
- ✓ Ocupación: Actividad a la cual reingreso.
- ✓ Ganancias o ingresos: Cantidad de dinero recibido y su obtención.

- ✓ Gastos: Cantidad de dinero gastado por mes.
- ✓ Rol económico en el hogar: Condición de la persona en cuanto a los ingresos y si son el único sustento en el hogar.
- ✓ Corresidencia en el hogar: Parentesco de las personas que habitan en el hogar.

### **Categorías de análisis**

Responden a los otros objetivos planteados, se indaga Vivencias del reingreso al campo laboral formal y acceso a los derechos de la normativa vigente, por lo tanto, se definen y detallan:

**Vivencias del reingreso al campo laboral formal:** formas individuales en que las personas participantes, sienten, piensan, perciben y experimentan los cambios asociados a la jubilación y luego al reingreso al campo laboral formal, trato percibido.

**Acceso a los derechos de la normativa vigente:** acciones concretas y trato recibido por parte de compañeros y patronos al momento de reingresar a laborar, en torno a los derechos que deben tener todos los trabajadores en el sector formal del mercado de trabajo.

### **3.3. Fase Analítica**

Esta fase trata sobre cómo se realizará el análisis de datos en la investigación, se hace mención que está debe de tener cierto grado de sistematización, debe ser ordenada, se inicia luego del abandono del escenario, en la presente investigación luego de las entrevistas puede iniciarse con esta etapa, se divide en: reducción de los datos, disposición y transformación de esos datos, colocarlos y describirlos tomando de referencia el tema que se desea investigar en esta última fase con el análisis que se realice deberá dar conclusiones al problema planteado. (Rodríguez, Gil y García, 1996). Para esta fase Salgado- Lévano (2007) sobre el análisis de los datos cualitativos, menciona que existen tres momentos de análisis de la información obtenida, descubrimiento, codificación y relativización.

En el caso del descubrimiento, se examinan los datos por todos los modos que se pueda, leer los datos, buscar interpretaciones, ideas, temas emergentes, elaboración de tipologías y desarrollar conceptos; en la codificación se reúne y analiza datos por medio del desarrollo de categorías y separación de datos dentro de esas categorías. Por último, la relativización de datos donde se pueden dividir los datos en solicitados y no solicitados,

incluir influencia del investigador y realizar una autorreflexión crítica. (Taylor y Bogdan, 1990 citados por Salgado- Lévano, 2007)

Otras personas autoras como Huberman & Miles (2000), agregan subcategorías a las principales propuestas por Taylor y Bogdan, esas son, la reducción de datos seleccionando y condensando toda la información, la segunda es la presentación de datos dando una mirada reflexiva de cualquier forma que pueda darse y tercero la elaboración de conclusiones que puede darse por comparación, patrones, la triangulación, la búsqueda de casos negativos.

Para esta investigación, se comenzó con la transcripción de las entrevistas, utilizando Inteligencia Artificial, y posteriormente, el investigador revisó y corrigió las ideas para asegurar que se refleja fielmente lo expresado en las entrevistas. Luego el investigador realizó una lectura de las entrevistas y elaboró cuadros de cada tópico y colocó aquellos extractos que según su criterio mencionan elementos de ese tópico, luego de esto el investigador inició el análisis de la información buscando si existían congruencias entre unas y otras.

Además, se llevó a cabo un proceso de codificación, creando categorías y organizando la información obtenida dentro de esas categorías. A continuación, se presenta la matriz creada para dicha codificación:

Tabla 4: Matriz de codificación de información

<b>Objetivo general:</b> Analizar las vivencias del reingreso al campo laboral formal, externadas por un grupo de personas adultas mayores jubiladas del Gran Área Metropolitana.
<b>Objetivos específicos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar por medio de las vivencias del reingreso al campo laboral formal externadas por un grupo de personas adultas jubiladas, las características sociodemográficas de ese grupo.</li> <li>• Identificar las vivencias del reingreso al campo laboral formal, externadas por un grupo de personas adultas mayores jubiladas del Gran Área Metropolitana.</li> <li>• Reconocer por medio de las vivencias del reingreso al campo laboral formal externadas por un grupo de personas adultas mayores de la Gran Área Metropolitana si se les brinda el acceso a los derechos de la normativa vigente.</li> </ul>
<b>Categorías de análisis</b>
<b>Vivencias del reingreso al campo laboral formal</b>

<u>Tópico</u>	<u>Temas relevantes del tópico</u>	<u>Palabras clave para identificar extractos</u>
Jubilación	Acto por el cual el trabajador se retira del trabajo para una situación de inactividad laboral.	jubilación, problemas de salud, burocracia, liberación, vacío
Reingreso laboral	Volver a la fuerza laboral luego de la jubilación.	consultoría, trabajo nuevo, proyectos, reinventarme, empleo
Seguridad económica en la vejez	Capacidad de las personas mayores para decidir sobre sus bienes económicos.	pensiones, ingresos, emprendimiento, proyectos personales, finanzas
Búsqueda para el reingreso	Procesos previos de búsqueda de empleo para jubilados.	búsqueda de empleo, consultoría, emprendimiento, oportunidad de trabajo
Campo laboral	Experiencia laboral previa y su relación con la obtención de empleo.	experiencia, empleo, autocontratación, consultoría, emprendimiento
<b>Categoría de análisis: Acceso a los derechos de la normativa vigente</b>		
<u>Tópico</u>	<u>Temas relevantes del tópico</u>	<u>Palabras clave para identificar extractos</u>
Mitos y estereotipos de la vejez	Prejuicios y falsos conceptos sobre la vejez en el ámbito laboral.	discriminación, exclusión, respeto, joven, aprendizaje, experiencia
Derechos laborales	Derechos inherentes a cualquier trabajador (salario, seguros, vacaciones, aguinaldo).	salario, seguros, vacaciones, aguinaldo, trabajo, derechos

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente se realizó un análisis de las categorías y de lo obtenido, haciendo una autorreflexión crítica por parte del investigador. Para continuar con la etapa de la fase analítica, la fase de validación de esa información y la generación de conclusiones y de hallazgos se realizará por medio de lo conocido como triangulación, que se explica a continuación.

### **Triangulación**

Esta etapa puede definirse como el uso de metodologías, fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno en la misma investigación, el término fue acuñado por la búsqueda de patrones de convergencia por parte del investigador, fue tomado del “uso en la medición de distancias horizontales durante la elaboración de mapas de terrenos o levantamiento topográfico, donde al conocer un punto de referencia en el espacio, éste sólo localiza a la persona en un lugar de la línea en dirección a este punto, mientras que al utilizar otro punto de referencia y colocarse en un tercer punto (formando un triángulo) se puede tener una orientación con respecto a los otros dos puntos y localizarse en la intersección”. (Benavides & Gómez-Restrepo, 2005, s.p)

Entonces, sirve para poder desarrollar o corroborar una interpretación del objeto de la investigación, las personas se confunden e indican que es necesario el uso de tres métodos para triangular, pero esto no es cierto. (Benavides & Gómez-Restrepo, 2005)

Existen distintos tipos de triangulación, pero para esta investigación se utilizaron 3:

1. Triangulación de datos: se utiliza para enriquecer y validar el resultado de una investigación al comparar la información obtenida de diferentes fuentes, participantes o instrumentos, Benavides y Gómez-Restrepo (2005) explican que la triangulación de datos es fundamental para aumentar la confiabilidad y validez de los resultados, ya que permite verificar la convergencia de los datos a través de distintas fuentes y metodologías. Según Denzin (1970), citado por Flick (2014), esta triangulación no solo mejora la precisión de los datos, sino que también permite un análisis más profundo y un mayor entendimiento del fenómeno desde varias ópticas.

En este estudio, la triangulación de datos se aplican el análisis comparativo de entrevistas, que contrastan con los conceptos del marco metodológico y los antecedentes teóricos, de esa forma se busca identificar congruencias y discrepancias entre los datos obtenidos, fortaleciendo las conclusiones y garantizando fiabilidad de resultados.

2. Triangulación teórica, es aquella que se sustenta desde las primeras fases de la investigación por medio de la conceptualización, donde se definen las teorías que van a ayudar al análisis y a la interpretación de hallazgos, esto quiere decir que para realizar esta triangulación se plantean distintas teorías para observar el fenómeno y buscar un entendimiento de diferentes suposiciones o premisas que afectan los hallazgos. Esta se una a la de datos al tratar de comprar entrevistas con las teorías que sustentan el estudio según el marco teórico planteado.
3. Triangulación por estamentos: Cisterna Cabrera (2005), Benavides y Gómez-Restrepo (2005), Arias (2000) nombran, la triangulación por estamentos, que se utiliza para la construcción de conclusiones o hallazgos por medio de proceso inferencial, se debe agrupar las respuestas más relevantes por tendencias, clasificarse en coincidencias o divergencias en cada uno de los instrumentos aplicados. Esta se intenta desde que se separa por tópicos el análisis de entrevistas, para construir de manera organizada las conclusiones.

### **3.4. Fase Informativa**

Esta es la última fase del proceso metodológico. Según Rodríguez et al. (1996), al concluir una investigación es fundamental compartir los hallazgos con los demás. Por ello, se llevará a cabo la defensa de la investigación ante un tribunal evaluador. Además, los resultados del estudio se difundirán a través de un artículo, con el objetivo de dar a conocer las conclusiones no solo a la población de estudio, sino también a otras personas interesadas en el tema. Para facilitar este contacto, se solicitó a los participantes su correo electrónico durante la entrevista, a fin de poder enviarles la tesis y compartir las conclusiones. Asimismo, se pretende publicar un resumen de los resultados en una revista especializada.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

En el siguiente capítulo, se realiza el desarrollo de la información que se logra recopilar en las entrevistas a profundidad ejecutadas a las personas adultas mayores quienes deciden ser partícipes en la investigación.

Se realizan seis entrevistas, cumpliendo con la igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, en el análisis final se encuentra que dos de las entrevistas no cumplen con al menos uno de los criterios de inclusión, entrevistas N°1 2024 y N°1 2025, en el caso de la primera entrevista a pesar de ser hecha a una persona que tiene un emprendimiento, éste no se encontraba inscrito ante el Ministerio de Hacienda por lo que no se puede contemplar como un empleo formal y en el caso de la segunda entrevista la transición entre su jubilación y la continuación dentro del mercado laboral fue inmediata, por lo que al final se decide utilizar únicamente las 4 entrevistas que cumplen con todos los criterios solicitados, no obstante, se decide desarrollar un breve apartado con información relevante de ambas entrevistas excluidas y por tanto los datos pertinentes se incluyen en el apartado de las variables sociodemográficas.

#### 4.1 Variables sociodemográficas

A continuación, se presentan los datos de las personas entrevistadas, se realiza por medio de código de entrevistado y utilizando las variables sociodemográficas según el apartado de las categorías de análisis dentro de la metodología de la tesis.

Tabla 5: Datos sociodemográficos 1

Código de entrevistado	Edad en años	Género	Estado civil	Escolaridad	Tiempo jubilado	Trabajo actual
N°1 2024	74	Masculino	Divorciado	Universitaria completa	3 años	No labora, por no ser

						funcional su emprendimiento.
N° 1 2025	64	Femenino	Casada	Universitaria completa	Transición inmediata	Emprendimiento
N°2 2025	69	Masculino	Casado	Especialista en agua y saneamiento.	6 meses	Consultor, trabajador independiente
N° 3 2025	65	Femenino	Casada	Parauniversitaria	6 meses	Emprendimiento, primer reingreso a empleo en correos de Costa Rica
N°4 2025	70	Masculino	Casado en segundas nupcias	Universitaria completa	6 meses	Emprendimiento
N° 5 2025	61	Femenino	Soltera	Universitaria incompleta	7 meses	Empresa de alimentación, suplementos y cosméticos (contabilidad).

Elaboración propia con datos de las entrevistas a profundidad realizadas.

Como se indica previamente se entrevista a seis personas, de las cuales tres son mujeres y tres hombres, la edad va de los 61 años hasta los 74 años, en su mayoría personas casadas a excepción de una de las entrevistadas que es soltera y uno de los entrevistados quien responde ser divorciado, también la mayor cantidad de personas tienen estudios universitarios completos y su tiempo antes de su reingreso, que estuvo cerca de los seis meses; excepto las dos entrevistas que no cumplen con los criterios de inclusión; que tienen en mayor tiempo y menor tiempo antes de su reingreso laboral.

Sobre tema de ingresos, gastos y cohabitación en el hogar, se puede apreciar la siguiente información:

Tabla 6: Datos sociodemográficos 2

Código de entrevistado	Ingresos o ganancias	Gastos	Rol económico en el hogar	Personas con quien vive
N°1 2024	Solo pensión (cubre lo básico)	Gastos personales y ayuda ocasional a hijos.	Responsable de manutención y ayuda a sus hijos de forma ocasional	Vive solo
N°1 2025	Pensión suficiente para vivir; el emprendimiento es más vocacional	Sin deudas, finanzas estables	Aporta, pero no depende del emprendimiento para subsistir, cuida de su madre enferma.	Madre, esposo e hijo.
N°2 2025	Pensión + ingresos por consultor	Construcción de vivienda, gastos familiares	Principal proveedor económico para su hogar y familia ampliada	Con su esposa; familia cercana
N°3 2025	Pensión compartida con su esposo; ventas son complemento estacional	Casa propia, vehículo, hijo estudiando en el momento de la jubilación.	Aporta en conjunto con el esposo	Esposo

N° 4 2025	Dos pensiones (Magisterio y CCSS) + ingresos del emprendimiento	Rehabilitación tras accidente, proyecto agrícola	Proveedor y gestor económico del hogar junto a su esposa	Con su segunda esposa
N° 5 2025	Pensión reducida + salario en empresa que labora	No tiene dependientes, debe pagar cuota de apartamento.	Independiente económicamente; no requiere apoyo familiar	Vive sola.

Elaboración propia basado en entrevistas a profundidad.

En el ámbito económico todos mencionan una disminución en sus ingresos mensuales luego de la jubilación, se aprecia en el grupo de entrevistados que son personas organizadas y trataron de quedar libres de deudas en su mayoría antes de jubilarse, a excepción de dos de las personas entrevistadas quien ya en su jubilación decidieron realizar proyecto de adquisición de casa, y otra que debe pagar apartamento mensualmente. Ninguno depende económicamente de otros miembros de la familia y algunos se permiten ayudar a otras personas de su familia sin ser el sustento principal de estos.

La mayoría cohabitan con sus respectivas parejas.

#### 4.2 Análisis desde las categoría de análisis

En este apartado se van a realizar los análisis de la información obtenida en las entrevistas a profundidad, para realizar la triangulación planteada en la metodología. Primero, se analizan cada tema o categoría de análisis en las entrevistas, individual y colectivamente, relacionándolo con las teorías estudiadas y comparando con las investigaciones encontradas en los antecedentes

Se va a iniciar con las tablas creadas por el investigador por categorías de análisis, siendo la primera “Vivencias de reingreso al campo laboral formal”, posteriormente “Acceso a los derechos de la normativa vigente”, dividido en sus subtemas y colocando extractos de las entrevistas que según el investigador mencionan o hacen referencia a los tópicos propuestos.

#### 4.2.1 Categoría de análisis, Vivencias de reingreso al campo laboral formal

Tabla 7: Tópico jubilación

<b>Categoría de análisis: Vivencias de reingreso al campo laboral formal.</b>		
<b>Tópico: Jubilación</b>		
<b>Código de entrevista</b>	<b>Fragmentos de la entrevista que hablan del tema</b>	<b>Análisis de entrevista</b>
Entrevista N°2-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Me jubilé en 2007, pero a mediados de 2006 tuve problemas de voz y estuve incapacitado varios meses. Mientras tanto, ya me habían avisado que iniciara los trámites de jubilación. Una razón importante fue la burocracia institucional: con más de 50 años, me sentía con la capacidad de hacer más, pero el sistema me limitaba”. “El día que me jubilé, decidí dejar de usar reloj y celular, porque sentía que me esclavizaban”.</i></li> <li>• <i>“Nunca tuve ‘depresión’ postjubilación ni nada parecido. Más bien, continué impulsando</i></li> </ul>	<p>Previo a su jubilación, tenía sentimiento de liberación, querer organizar su tiempo y cansado de la “burocracia”.</p> <p>Para la jubilación utiliza metáfora de "liberación", cuando expresa que se liberó del reloj y del teléfono celular. Realiza una organización de su agenda, quería gestionar su propio tiempo, pues había expresado que los elementos que lo llevaron a jubilarse eran la no posibilidad de acomodar su propio tiempo y dedicación mayor a su familia, su anterior trabajo es tan específico y necesario, según lo que menciona, que a pesar de estar jubilado seguía con cierta actividad, como la escritura de artículos de investigación.</p>

	<p><i>proyectos y asesorando externamente.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tomé un tiempo para reorganizar “mi agenda y dedicarme más a la familia... Pero la verdad es que en Costa Rica hay muy pocos especialistas en agua y saneamiento, así que seguí atendiendo proyectos.”</i></li> </ul>	
Entrevista N°3-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“me jubilé por llegar a la edad de jubilación”</i></li> <li>• <i>“Me jubilé en 2019 sin ninguna preparación previa”.</i></li> <li>• <i>“Siempre he sido muy dinámica y sentía que, al retirarme, me quedaba demasiado tiempo libre. Eso me llevó a buscar nuevas actividades.”</i></li> </ul> <p><i>“Al jubilarme caí en un vacío. Provenía de una empresa con mucho ajetreo y presión, y a mí me gustaba ese estrés positivo; me sentía más eficiente. De repente, al jubilarme, pasé a tener muchísimas horas libres, me sentía sola.”</i></p>	<p>Su jubilación se da al momento de llegar la edad establecida para hacerlo, sin embargo, lo percibió como “demasiado tiempo libre”, no existió preparación previa.</p> <p>El inicio de su jubilación estuvo acompañado de sentimientos de vacío y soledad.</p>
Entrevista N°4-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Me jubilé el 14 de diciembre de 2010, aunque había recibido cursos en la Caja Costarricense de Seguro Social, talleres y charlas sobre la jubilación, porque en cualquier</i></li> </ul>	<p>En contraste con las otras entrevistas, sí tuvo preparación previa a jubilarse</p> <p>Pausa su jubilación por fallecimiento de su esposa, ya que su idea principal era jubilarse en conjunto para compartir tiempo en pareja.</p>

	<p><i>momento podía retirarme. Al final me pensioné por el Magisterio, no por la Caja, pero los talleres me sirvieron”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“También estaba planificado que mi difunta esposa y yo nos jubilaríamos juntos para disfrutar esa etapa, pero lamentablemente ella falleció antes. Decidí posponer mi pensión un tiempo mientras asimilaba su partida.”</i></li> <li>• <i>“Pasé unos 6 meses sin hacer nada específico: dormir, comer, ver televisión, caminar, visitar familia... Pero me sentía incómodo; sentía que aún podía aportar más a la sociedad.”</i></li> </ul>	<p>El inicio de su jubilación sintió incomodidad.</p>
<p>Entrevista N°5-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Me jubilé durante siete meses antes de volver a trabajar.</i></li> <li>• <i>" Bueno, no tuve preparación como tal, aunque sí escuché algunas charlas antes de jubilarme. Se cumplió el tiempo de mi trabajo anterior y sentí muchas ganas de estar libre”.</i></li> <li>• <i>“Con el paso de los días me di cuenta de que todavía podía aprovechar mejor mi tiempo, pues estaba dedicándome casi exclusivamente a actividades</i></li> </ul>	<p>No tuvo preparación, solo fue a unas charlas, se jubila por cumplir con tiempo de trabajo.</p> <p>Luego con la jubilación considera que puede usar mejor su tiempo, no se sentía productiva y tiene ganas de mantenerse activa. Existe un sentimiento de nulidad al no realizar actividades que la llenaran, teniendo aun tanta energía.</p>

	<p><i>deportivas y no me sentía del todo productiva.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Ese cambio fue lo más difícil para mí, pasar del trabajo a quedarme en casa sin actividades que me hicieran sentir útil. Sentía que tenía mucha energía y me hacía falta ocuparla en algo más provechoso.”</i></li> </ul>	
--	--	--

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

Del tema de jubilación podemos apreciar lo siguiente:

Todas las personas visualizan la jubilación como oportunidad, un sentimiento de querer ser libres y realizar labores que por trabajo habían dejado de lado. Las personas entrevistadas coinciden en que la inactividad los hizo sentirse insatisfechos con la necesidad de un propósito, lo que dentro de una perspectiva gerontológica podría enmarcarse en el eje espiritual, búsqueda de significados de vida.

Asimismo, se percibe en las cuatro entrevistas la necesidad de buscar un propósito, un impulso o deseos de “seguir aportando”, ya sea desde sus conocimientos o mediante nuevos aprendizajes y desarrollo de negocios. Esto podría mostrar que cada una valora sus capacidades como trabajadores más que el retiro, lo que se enmarca en la teoría de la actividad y el envejecimiento activo laboral.

Desde la teoría de la actividad planteada por Tartler (1961) y Havighurst (cit. En Lueckenotte, 2000), se sostiene que el envejecimiento satisfactorio se debe en gran medida en la posibilidad de la persona mayor en mantenerse dentro de los roles activos y participación social, como es el caso de las personas participantes y que la jubilación es la pérdida de un rol estructural y social, como también ellos lo mencionan.

Además, para las personas participantes sin preparación previa, no existió transición gradual ni sustitución adecuada, se puede decir que existió una pérdida de roles y por ende una desadaptación social, la teoría indica que el vacío puede darse luego de la jubilación si

no existen nuevos roles sociales, puede provocar confusión, vacío o pérdida de propósito. (González, 2010)

Importante acotar en este punto que esta transición gradual podría mejorarse en Costa Rica por medio de lo indicado por los autores Lo y Chan (2014), quienes plantean que el empleo puente, como salida progresiva que permite mantener una actividad laboral remunerada después de la jubilación, pero disminuyendo sus jornadas de trabajo cada cierto tiempo hasta que pueda hacer la transición completa a la vida de jubilación.

Al hablar de la teoría de la desvinculación no se logra comprobar que alguna de las personas entrevistadas cumpla con los criterios de esta, que propone que la persona adulta mayor busca el aislamiento social y que no necesitan sentirse útiles o buscar funciones para ser felices (Cummings & Henry, 1961; Sáez & Meléndez, 1990), por el contrario, una vez entraron a la jubilación y les sobraba tiempo deseaban sentirse útiles y realizar nuevas funciones laborales.

Tabla 8:Tópico Reingreso laboral

<b>Categoría de análisis: Vivencias de reingreso al campo laboral formal.</b>		
<b>Tópico: Reingreso laboral</b>		
Entrevista N°2- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Para finales de ese mes [febrero de 2007] ya me invitaban del Centro Suizo de Investigación para ayudar en transferencia de tecnologías en agua y saneamiento.”</i></li> <li>• <i>“Continué impulsando proyectos y asesorando externamente.”</i></li> <li>• <i>“Soy consultor; mi oficina está en casa y me desplazo a los proyectos cuando hace falta.”</i></li> </ul>	En el caso de la Entrevista N°2- 2025, el reingreso surge como una combinación entre vocación profesional y necesidad económica. El entrevistado, con una sólida formación en ingeniería sanitaria, señala que su decisión de retornar al ámbito laboral respondió tanto al deseo de seguir aportando sus conocimientos al país como a la necesidad de complementar su pensión, especialmente tras asumir los costos de construcción de su vivienda familiar. Esta continuidad profesional se materializó a través de consultorías, desde una modalidad flexible y autónoma, que le permitió mantenerse activo y con sentido de utilidad.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Mucha gente construye casa al inicio, pero nosotros nos enfocamos primero en la educación de los hijos... Cuando finalmente nos metimos a construir, fue algo rápido... hacía falta cubrir costos, así que regresé al trabajo como consultor.”</i></li> </ul>	<p>Lo anterior demuestra que esta persona entrevistada no rompió vínculos laborales ni sociales tras la jubilación, sino que cumple con la teoría de la actividad al indicar que ese mantenimiento es una estrategia clave de adaptación y de preservar su autoconcepto, nótese que, a pesar de la necesidad económica por la construcción de vivienda, opta por retornar a una labor desde su campo de experiencia.</p>
<p>Entrevista N°3- 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Entre medias surgió mi emprendimiento.”</i></li> <li>● <i>“El deseo de superación y aprender cosas distintas. Quería desarrollarme en algo diferente a mi antiguo trabajo y aprovechar el tiempo libre de manera productiva.”</i></li> <li>● <i>“Mi nuevo negocio me aporta satisfacción sin ese estrés. Es un ritmo más tranquilo, y no me siento atada a producir grandes volúmenes.”</i></li> <li>● <i>“Trabajo por pedido y no me estreso; disfruto haciéndolo.”</i></li> <li>● <i>“Mi principal recomendación es que la gente mayor aproveche su</i></li> </ul>	<p>Por su parte, la Entrevista N°3- 2025 refleja una vivencia distinta, donde primeramente reingresa a laborar por medio de un contrato temporal en Correos de Costa Rica. Sin embargo, su búsqueda de reingreso no es una respuesta a una necesidad económica, sino a un deseo de superación personal y de aprovechar el tiempo libre, de esa forma busca un nicho donde se sintió cómoda, iniciando un emprendimiento basado en productos artesanales. Esta alternativa permite canalizar su energía creativa en un contexto más relajado que su empleo anterior, teniendo una oportunidad de disfrute y crecimiento, más que una obligación.</p>

	<p><i>talento y experiencia... mostrar que se puede seguir adelante en áreas diferentes.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Luego, otra oportunidad fue un curso de vinos. Simplemente he ido aprovechando esos ‘salvavidas’ que me aparecen en el camino.”</i></li> <li>● <i>En otra etapa, estuve tres meses en Correos de Costa Rica con un contrato temporal.</i></li> </ul>	
Entrevista N°4- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Decidí dedicarme a la agricultura. Teníamos un terreno... construimos nuestro primer invernadero... y empezamos a producir hortalizas.”</i></li> <li>● <i>“Después del accidente... me metí a producir germinados (alfalfa, brócoli, coliflor, frijoles nacidos). Esa experiencia me ayudó a ‘reinventarme’.”</i></li> <li>● <i>“Reingresar es difícil. Las empresas suelen ver a un pensionado como alguien ‘terminado’... Entonces</i></li> </ul>	<p>Respecto a la Entrevista N°4- 2025 se expone como una situación de experiencia de pérdida, el fallecimiento de su esposa se enfrenta con una respuesta resiliente.</p> <p>Aunque inicialmente tenía poco conocimiento del trabajo agrícola, este le permitió mantenerse activo.</p> <p>Posteriormente, sufrió un accidente que lo dejó temporalmente fuera de su emprendimiento, pero se reinventó creando un nuevo negocio de producción de germinados.</p> <p>Dentro de esta tercera entrevista, se destacó el enfrentamiento a las barreras de acceso a un empleo formal, haciendo énfasis en que el mercado laboral tiende a menospreciar la capacidad de las personas jubiladas.</p>

	<p><i>opté por crear mi propio emprendimiento.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Yo buscaba seguir vivo y productivo, con un horario flexible.”</i></li> <li>● <i>“Analicé mis opciones y me incliné por usar un terreno que tenía... terminé dedicándome a la hidroponía y después del accidente, a germinados.”</i></li> <li>● <i>“Disfrutar la libertad de no tener un jefe ni un horario fijo.”</i></li> </ul>	
Entrevista N°5- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Luego surgió una oportunidad: un amigo me llamó para que le ayudara en la parte de... y, desde entonces, llevo alrededor de ocho meses trabajando allí.”</i></li> <li>● <i>“Fue un cambio radical... estoy en un lugar donde todos son jóvenes y toda gira en torno a la tecnología.”</i></li> <li>● <i>“Adaptarme a esta nueva forma de trabajo ha sido un gran reto.”</i></li> <li>● <i>“Con esfuerzo y confianza en mí misma, logré</i></li> </ul>	<p>Por último, la persona entrevistada cuatro, habla de un ingreso motivado por una oportunidad que surge espontáneamente, realizada a través de una invitación de un conocido, indica que no fue impulsada por una necesidad económica sino un por una necesidad de sentirse útil nuevamente, menciona un ambiente laboral que demandó grandes esfuerzos de adaptación a un entorno predominantemente tecnológico y joven</p>

	<p><i>adaptarme y eso me hace sentir muy satisfecha.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“No tuve que volver a trabajar por necesidad económica, sino por la oportunidad que surgió.”</i></li> <li>● <i>“Estoy contratada por servicios profesionales... esto a veces genera incomodidad entre mis compañeros más jóvenes, porque trabajo una hora menos que ellos.”</i></li> </ul>	
--	--	--

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

Realizando el análisis del segundo tópico, el reingreso laboral, se exploran las diversas maneras en que las personas entrevistadas retomaron actividades productivas luego de su jubilación. Las vivencias de reingreso revelan que no se vivió de manera uniforme, sino que responde a diferentes factores tanto personales, sociales, económicos y emocionales, que varían según cada individuo, pero en las cuatro entrevistas se cumplen los tres postulados de la teoría de la actividad según Havighurst (citado en Lueckenotte, 2000), cuando indican que es mejor estar activo que inactivo y es mejor ser feliz que infeliz y es la persona quien forja su éxito.

La exclusión que se menciona por parte del sujeto de estudio N°4- 2025, puede relacionarse con la teoría de la actividad de Tartler (1961), que advierte de la privación de roles sin sustitución adecuada podría generar desajustes y pérdidas de sentido en la vejez. Por lo anterior, se puede desprender que el entrevistado buscó un proyecto que le ofreciera mayor autonomía y flexibilidad, permitiéndole mantener una sensación de productividad sin una estructura rígida, permitiéndole conservar su participación en sociedad y reforzar su autoconcepto.

El caso de la Entrevista N°5- 2025, es claro ejemplo del principio de la teoría de la actividad que sostiene que el bienestar del individuo en la vejez está ligado a la participación en actividades significativas, como lo es tratar de desenvolverse y sentirse útil rodeada de personas más jóvenes.

Tabla 9: Tópico Seguridad económica

<b>Categoría de análisis: Vivencias de reingreso al campo laboral formal.</b>		
<b>Tópico: Seguridad económica</b>		
<b>Código de entrevista</b>	<b>Fragmentos de la entrevista que hablan del tema</b>	<b>Análisis de entrevista</b>
Entrevista N°2- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Segundo, necesitaba más ingresos. Mi esposa y yo tenemos siete hijos. En 2013 decidimos construir en un terreno que compramos en 1990. Para financiar la construcción, recurrimos a un préstamo. Además, las leyes y reglamentos fueron cambiando y redujeron un poco nuestro dinero líquido, así que tenía que complementar mi pensión con consultorías.”</i></li> <li>● <i>“La pensión ayuda, pero no es suficiente. Sumado a los cambios legales y tributarios, el ingreso se reduce. Por eso sigo trabajando.”</i></li> </ul>	En el caso del primer entrevistado señala que a pesar de contar con una pensión, esta no resultaba ser suficiente para los compromisos económicos adquiridos, sobre todo por la construcción de su vivienda, también menciona que las regulaciones tributarias disminuyen la liquidez, lo que llevó a complementar sus ingresos con consultorías, de esta forma se puede interpretar que este ingreso fue en parte por la percepción de una inestabilidad financiera y necesidad de sostener un nivel de vida económico para su núcleo familiar.
Entrevista N°3- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Cuando me jubilé, aún teníamos un hijo estudiando en una universidad privada, pero fue por poco tiempo. Mi esposo también se jubiló. Somos muy ordenados con las finanzas, y teníamos la casa pagada y un carro. Después nos dimos el gusto de</i></li> </ul>	La segunda entrevista expresa que al momento de su jubilación aún tenía un hijo estudiando, pero que aun así no enfrentó una presión económica significativa. En este caso junto con

	<p><i>comprarnos un carro más reciente, ya que podíamos pagarlo.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Con mi emprendimiento, realmente no dependemos de las ganancias; lo considero un ingreso complementario. Mis ventas son estacionales: en Navidad son altas, el resto del año son moderadas.”</i></li> <li>● <i>“No manejo un ‘salario’ formal. Tengo una cuenta en el banco donde entran las ventas. Ese dinero se rota para reinvertir en materiales, etiquetas y envases”.</i></li> </ul>	<p>su esposo tienen una planificación financiera que incluye una vivienda pagada y un manejo ordenado de sus finanzas.</p>
<p>Entrevista N°4- 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Al principio fue duro. Me jubilé con el Magisterio y la pensión era baja en relación con mis ingresos previos. Luego, tras varios años, logré la pensión de la Caja, porque también había cotizado allí. Eso ayudó mucho. Sin embargo, si no hubiese tenido ambas pensiones, habría sido difícil.”</i></li> <li>● <i>“Mi emprendimiento apoyó un poco la economía, pero el cambio del salario a la pensión es brusco.”</i></li> </ul>	<p>El tercer entrevistado describe una transición económica compleja. Inicialmente, contaba con una pensión del magisterio que consideraba insuficiente para satisfacer sus necesidades, lo que coincide con el postulado de la teoría del ciclo vital cuando se menciona el fenómeno del “desahorro” en la vejez, lo que conduce a la necesidad de generar ingresos extras.</p> <p>Sin embargo, logró equilibrar su situación económica al obtener una segunda pensión por haber cotizado en la Caja Costarricense de Seguro Social. A pesar de esto, menciona que el cambio de trabajador activo a pensionado fue "brusco" y lo percibió como una pérdida económica.</p>

Entrevista N°5- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Sí, hubo un cambio porque pasé a recibir aproximadamente un 60% de lo que ganaba. Sin embargo, no fue tan drástico porque trabajé más tiempo que el promedio, así que mi pensión no se redujo tanto.”</i></li> <li>● <i>“Además, no tengo dependientes, vivo sola, lo que facilita mi situación. Gracias a Dios, no tuve que volver a trabajar por necesidad económica, sino por la oportunidad que surgió.”</i></li> </ul>	Finalmente, la entrevista número cuatro presenta un escenario entre los tres anteriores, reconoce una disminución del 40% de sus ingresos tras la jubilación, pero no lo considera cómo un cambio drástico ya que no tiene dependientes económicos y vive sin compañía. Su retorno al trabajo no fue una necesidad económica, sino un deseo de aprovechar la oportunidad que se le estaba presentando para sentirse nuevamente activa.

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

El tópico de seguridad económica busca comprender de qué forma las condiciones financieras pueden incidir en la decisión de reingresar al campo laboral tras la jubilación, de los relatos obtenidos, se observa diversas experiencias que responden a factores como el monto de la pensión, las responsabilidades familiares, proyectos personales y estilos de vida de cada persona entrevistada.

La necesidad de mayores ingresos que menciona N° 2- 2025, por la construcción de vivienda. se alinea con lo expuesto por Coile y Levine (2011), quienes aluden cómo los cambios en el entorno económico y los efectos de las políticas tributarias pueden afectar a las personas mayores haciendo inevitable el reingreso laboral para encontrar estabilidad financiera.

Observándose desde la teoría del ciclo vital, el relato es ejemplo de esta cuando indica la necesidad de la persona mayor a mantenerse activo para, conservar un flujo de ingreso, más si después de la jubilación se puede apreciar una disminución en los ingresos, por lo que se busca prolongar la vida laboral, como lo indican Meza (2008) y Roca (2008).

Para la teoría de la actividad de Tartler (1961) no solo responde a una necesidad económica sino a la preservación del rol profesional, como podemos apreciar en la entrevista N°3- 2025, en su caso el reingreso laboral no se debió a razones económicas, es más una actividad vocacional que un complemento financiero, esto cumple con lo señalado por Zacher y Rudolph (2022) en donde el entorno laboral debe permitir que las personas adultas mayores trabajen según sus capacidades y motivaciones personales.

En N°4- 2025, el emprendimiento no solo fue valioso a nivel personal, sino también como un apoyo para su sostenibilidad económica, esta aseveración permite apreciar lo indicado por Estrada et al. (2015) y Radovic-Markovic (2013), quienes subrayan que la reducción del ingreso tras la jubilación puede producir efectos negativos a nivel emocional y familiar, haciendo que se deba buscar nuevas inclusiones económicas.

Además, la entrevista N°5- 2025 contrasta con el antecedente de Márquez (2015), donde se señalaba que la mayoría de las personas reingresaban por presión financiera, en este caso se mantiene autonomía económica a pesar de la reducción. También desde el concepto de envejecimiento activo laboral se puede apreciar que existe una “motivación interna para la permanencia laboral” y que más bien la persona busca adaptarse al entorno laboral nuevo, tecnológico y rodeada de personas jóvenes, según lo descrito por Wang y Shi (2021).

Tabla 10: Tópico: Búsqueda de reingreso

<b>Categoría de análisis: Vivencias de reingreso al campo laboral formal.</b>		
<b>Tópico: Búsqueda para el reingreso</b>		
<b>Código de entrevista</b>	<b>Fragmentos de la entrevista que hablan del tema</b>	<b>Análisis de entrevista</b>
Entrevista N°2- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“En mi caso, no. Por mi especialidad y reconocimiento, siempre he tenido ofertas de consultoría. Mi consejo es que la gente jubilada se valore. Hay mucho conocimiento y experiencia acumulados. A veces sienten que no sirven, pero es un error.”</i></li> <li>• <i>“Unos seis meses, casi nada. Siempre estuve activo.”</i></li> </ul>	En el caso del primer entrevistado debido a su perfil profesional, recibió invitaciones de manera recurrente, su reinscripción fue facilitada por su reconocimiento y demanda

		de su campo de conocimiento.
Entrevista N°3- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“El deseo de superación y aprender cosas distintas. Quería desarrollarme en algo diferente a mi antiguo trabajo y aprovechar el tiempo libre de manera productiva.”</i></li> </ul>	La segunda persona entrevistada no realizó una búsqueda formal de empleo, primero, reingresó a un puesto donde fue invitada de manera provisional y luego desarrolló su propio emprendimiento como respuesta a sus deseos de seguir activa y lograr el aprovechamiento de su tiempo, fue más una decisión personal.
Entrevista N°4- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Analicé mis opciones y me incliné por usar un terreno que tenía... recordando experiencias pasadas de cuando era niño y vendía lechugas puerta a puerta. Probé distintos microemprendimientos y terminé dedicándome a la hidroponía y, después del accidente, a germinados.”</i></li> <li>● <i>“Reingresar es difícil. Las empresas suelen ver a un pensionado como alguien ‘terminado’... Entonces opté por crear mi propio emprendimiento.”</i></li> </ul>	La tercera persona entrevistada si realiza una búsqueda y exploración de labores antes de reinsertarse, analizó alternativas y optó por emprender a partir de sus recursos disponibles.
Entrevista N°5- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“No, realmente no hice ninguna búsqueda antes de que me llamaran. A quien quiera reingresar, le recomendaría que busque algo que realmente le apasione, ya sea un empleo formal o alguna actividad manual o creativa que le genere satisfacción.”</i></li> <li>● <i>“Luego surgió una oportunidad: un amigo me llamó para que le ayudara en la parte de ... y, desde entonces, llevo alrededor de ocho meses trabajando allí.”</i></li> </ul>	La cuarta persona entrevistada no realizó gestiones activas para reinsertarse, su reingreso laboral se dio de manera espontánea mediante una invitación de un amigo, coincide con lo indicado por Márquez (2015) cuando

		denomina “reingreso por oportunidad no planificada”, la persona no busca activamente una reincorporación a laborar, pero de existir las condiciones adecuadas lo puede retomar.
--	--	---

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

En suma, de las cuatro entrevistas, solamente podría indicarse que una de las personas realmente realizó un proceso de búsqueda de empleo.

El testimonio del sujeto de estudio N° 2- 2025 se podría asociar con lo mencionado por Oddone (2013) y González (2010), donde asocian el fenómeno de la transición entre jubilación y reingreso laboral a un mantenimiento de la identidad profesional sólida y red de contactos activa, lo que lo facilita. En este caso es notorio, la persona refiere que siempre se sintió activo y que estuvo “casi nada” fuera de la fuerza laboral.

Desde la teoría de la actividad de Tartler (1961), se refleja una continuidad sin interrupciones significativas de su rol social laboral, nunca deja de estar activo y mantiene un autoconcepto positivo, como lo plantea Lueckenotte (2000), en el envejecimiento exitoso la persona logra mantener sus funciones anteriores y se adapta a las nuevas circunstancias sin abandonar su entorno social.

Para Trujillo et al. (2019) y Zacher y Rudolph (2022), el emprendimiento en la vejez puede ser visto como una vía para el envejecimiento activo laboral, donde la motivación personal y la autonomía de la función influyen más que la necesidad económica y desde una perspectiva gerontológica se da una búsqueda de sentido de vida al brindar su conocimiento a otras generaciones.

Desde el enfoque de la teoría del ciclo vital se puede situar esta vivencia dentro de la reorganización de roles donde la persona adulta mayor redefine su participación en el mundo laboral (Meza, 2008), también se ajusta a Esquivel et al. (2006) y Radovic- Markivoc (2013), cuando plantean que el emprendimiento puede ser respuesta al edadismo y a la falta de otras oportunidades formales en el mercado de trabajo.

De lo anterior, se puede inferir que en el caso de las entrevistas uno, dos y cuatro existe un aprovechamiento de oportunidades y no existió búsqueda formal de empleo, pero sí invitaciones, emprendimientos personales y utilización de opciones que surgieron sin acudir a procesos de contratación y lo anterior se relaciona según exponen González, 2010; DeLiema & Bengson, 2015, que el retorno a laborar está cargado de motivación interna y la búsqueda de volver a sentirse útil, lo que son de las claves de la teoría de la actividad cuando se afirma que la actividad social es percibida como una forma de mantener el bienestar emocional y social en la vejez.

Es necesario exteriorizar que en el caso de las cuatro personas entrevistadas existió una decisión voluntaria de reinsertarse, ya fuera por decisión personal, aceptando una propuesta, desarrollando un negocio propio o por análisis de opciones de autoempleo, lo que podría indicar la existencia de opciones viables para las personas adultas mayores de colocarse en el mercado laboral y cumpliendo con los postulados del envejecimiento activo laboral, donde sus experiencias evidencian necesidad de mantenerse activos y posibilidades de adaptarse a nuevas condiciones superando obstáculos generacionales y tecnológicos.

Tabla 11: Tópico: Campo Laboral

<b>Categoría de análisis: Vivencias de reingreso al campo laboral formal.</b>		
<b>Tópico: Campo laboral</b>		
<b>Código de entrevista</b>	<b>Fragmentos de la entrevista que hablan del tema.</b>	<b>Análisis de la entrevista</b>
Entrevista N°2- 2025	<p><b><i>Lugar de trabajo / ocupación actual:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Soy consultor; mi oficina está en casa y me desplazo a los proyectos cuando hace falta.”</i></li> </ul> <p><i>“Ya me invitaban del Centro</i></p>	Transfiere habilidades, conocimientos o prácticas adquiridas durante su vida laboral previa a su jubilación en un nuevo contexto, una continuidad de su rol profesional.

	<p><i>Suizo de Investigación para ayudar en transferencia de tecnologías en agua y saneamiento.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Aplicación de experiencia previa: La respuesta es complicada de generalizar. En mi caso, o en el caso de quienes somos académicos y aprendimos “a aprender”, no hay mayor límite. Pero si una persona se jubiló como zapatero y vuelve a buscar trabajo como zapatero, quizá sea más difícil hallarlo. Entonces, depende mucho de la especialidad y las oportunidades.</i></li> </ul>	<p>Cuando se habla de la experiencia previa, se logra evidenciar que la persona entrevistada incluye un punto importante, no se puede generalizar, hay personas que rechazaron ser personas de estudio en esta investigación por sentir que no eran historias de éxito. Al haber reingresado a un puesto más sencillo, oficial de seguridad o mensajero, teniendo puestos anteriores de técnico profesional.</p>
Entrevista N°3- 2025	<p><b><i>Lugar de trabajo / ocupación actual:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Entre medias surgió mi emprendimiento.”</i> <i>“Mi nuevo negocio me aporta satisfacción sin ese estrés. Es un ritmo más tranquilo, y no me siento atada a producir grandes volúmenes.”</i> <i>“Tengo una cuenta en el banco donde entran las</i></li> </ul>	<p>Reingreso por medio de un contrato por tiempo determinado.</p> <p>Brinda mayor relevancia a su emprendimiento, que le permite mantenerse activa y utiliza beneficios de su experiencia previa de trabajo que era exigente.</p>

	<p><i>ventas. Ese dinero se rota para reinvertir...”</i></p> <p><b>Aplicación de experiencia previa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Trabajé 23 años en una multinacional muy exigente, con áreas de logística, inventario y servicio al cliente. Eso me dio herramientas que ahora aplico en la organización de pedidos, atención y control de mis productos.”</i></li> </ul>	
Entrevista N°4- 2025	<p><b>Lugar de trabajo / ocupación actual:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Me sentía incómodo; sentía que aún podía aportar más a la sociedad.”</i></li> <li>• <i>“Opté por crear mi propio emprendimiento.”</i></li> <li>• <i>“Terminé dedicándome a la hidroponía y después del accidente, a germinados.”</i></li> </ul> <p><b>Aplicación de experiencia previa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Definitivamente sí. La formación en análisis de datos y el manejo de trámites me ha servido... Todo eso se aplica en el emprendimiento:</i></li> </ul>	<p>Reingresa con un cambio radical de labor, inicia un emprendimiento de hidroponía y luego de un accidente inicia con germinados.</p> <p>La formación que tuvo previo sirvió para poner su emprendimiento en marcha.</p>

	<i>números, Excel, organización, contactos, etc.”</i>	
Entrevista N°5- 2025	<p><b>Lugar de trabajo / ocupación actual:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● “Trabajo en el área de cobros.”</li> <li>● “Estoy contratada por servicios profesionales...”</li> </ul> <p><b>Aplicación de experiencia previa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● “Es bastante distinto. Anteriormente trabajaba con clientes, pero se trataba de un sistema aduanal; ahora es un sistema de cobro. También, la manera de trabajar ha cambiado mucho con la tecnología.”</li> <li>● “Al volver, tuve que empezar prácticamente desde cero, reaprendiendo muchas cosas.”</li> </ul>	<p>Reingresa mediante contrato por servicios profesionales, que luego vamos a analizar en el tópico de derechos laborales.</p> <p>Es la única que menciona una distinción entre el trabajo anterior y este nuevo reingreso y lo que debió enfrentar para ajustarse a las nuevas tecnologías.</p>

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

Dentro de la categoría de vivencias del reingreso al campo laboral formal, se planteó el tópico del campo laboral, entendido como el lugar u ocupación en el que la persona realiza actividades remuneradas o reconocida formalmente, en las entrevistas podemos apreciar diversas formas de reincorporación laboral entre las personas adultas mayores, para esta investigación se construye el concepto tanto en contextos tradicionales como a través de formas de emprendimientos con estructura, continuidad y formalidad.

En el análisis de las entrevistas se distingue que todas las personas entrevistadas retomaron actividades remunerativas estructuradas, con organización y compromiso, desde la teoría de la actividad, se pueden ver con claridad que todas las entrevistas siguen ciertos

postulados, en el caso de la Trujillo et al. (2019) y Zacher y Rudolph (2022) lo exponen al tratarse de envejecimiento activo laboral, la actividad debe adaptarse al contexto físico, social y emocional de la persona adulta mayor.

En el caso de las entrevistas tres y cuatro, se puede apreciar lo que exponen Wang y Shi (2021), quienes resaltan que la reinserción productiva puede implicar cambios, pero también oportunidades de desarrollo personal y satisfacción subjetiva como es el caso del emprendimiento agrícola del entrevistado tres y de reingreso de la entrevistada cuatro a un campo laboral inexplorado que le demandó una curva de aprendizaje significativa para poder mantenerse vigente.

#### 4.2.2 Categoría de análisis: Acceso a derechos de la normativa vigente.

Tabla 12: Tópico: Mitos y estereotipos

<b>Categoría de análisis: Acceso a los derechos de la normativa vigente.</b>		
<b>Tópico: Mitos y estereotipos de la vejez en el ámbito laboral.</b>		
<b>Código de entrevista</b>	<b><i>Fragmentos que hablan del tema</i></b>	<b><i>Análisis de la entrevista</i></b>
Entrevista N°2- 2025	<p><i>No “exclusión” directa, pero sí cierto irrespeto. A veces se refieren a uno como: “Está viejo, y lo nuevo es tal y tal”. Pero bueno, en ingeniería sanitaria, lo básico no cambia: la gente defeca igual, y los desechos requieren tratamiento. El hecho de que yo sea mayor no me quita el conocimiento que ya poseo. A veces hay arrogancia entre jóvenes, pero uno aprende a ver de dónde viene eso. Si no sirve de nada discutir, mejor dejarlos. Tarde o temprano llegan a preguntar cómo se hacen las cosas.</i></p> <p><i>Mi consejo es que la gente jubilada se valore. Hay mucho conocimiento y experiencia acumulados. A veces sienten que no sirven, pero es un error. Costa Rica tiene un problema de “igualar” a todos; los jóvenes tienden a subestimar a los mayores. Yo no me he sentido discriminado, pero sí veo cierta</i></p>	<p>En el caso de la entrevista número uno, se reconoce la existencia de actitudes despectivas por parte de personas más jóvenes, aquí el señor realiza una alusión a la frase de que a Costa Rica le encanta igualar a todos, los “igualíticos”, esto lo hace en referencia a los conocimientos y la experiencia de él como persona trabajadora mayor tiende a ser subestimado o desvalorizado en espacios laborales, señala que aunque no se sienta excluido, si percibe una falta de respeto hacia el</p>

	<p><i>falta de respeto por la experiencia. Sin embargo, es más un asunto de amor propio: si uno confía en lo que sabe hacer, sigue aportando.</i></p>	<p>saber acumulado, lo cual atribuye a un elemento más cultural que una agresión personalizada. Aquí se refleja el afrontamiento resiliente, basado en la confianza y su conocimiento, lo que no le permite asumir una posición de vulnerabilidad.</p>
<p>Entrevista N°3- 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Sí, he vivido situaciones puntuales. Por ejemplo, antes de llevar los cursos del INA, me metí a clases de inglés y computación para no quedarme desactualizada. Mi yerno me decía: “¿Pero por qué? ¿Si ya trabajó tanto?”. Y yo le respondía que me gusta mantenerme al día.</i></li> <li>● <i>En otra etapa, estuve tres meses en Correos de Costa Rica con un contrato temporal, y sentí que la gente era muy individualista, todos con audifonos, nadie se saludaba. Para mí fue chocante. Les pedí que no me trataran de “doña” ni que me vieran con distancia. Les insistí: “Soy su compañera, llámenme por mi nombre”.</i></li> </ul>	<p>En el caso de la Entrevista N°3-2025, se comparte experiencias no sólo de un entorno lejano sino cercano, cuando es su yerno quien cuestiona su decisión de capacitarse, lo que revela un estereotipo o mito común de que las personas mayores ya cumplieron con su ciclo formativo y no necesitan seguir aprendiendo. Esto refleja la presión social que pueden enfrentar las personas en etapa de vejez incluso desde su propia familia, donde se espera que descansen y renuncien al aprendizaje.</p> <p>En esta entrevista se relata una experiencia puntual al reingresar al contrato de tiempo definido en Correos de Costa Rica, dónde hay un sentir de distanciamiento con los compañeros más jóvenes, había una excesiva formalidad al llamarla doña y una frialdad en el trato, esto</p>

		<p>la llevó a buscar que se le diera un trato igualitario, que se le considerara como una compañera más, esta situación se puede ver como una exclusión basada en la edad, a través del lenguaje y las relaciones intergeneracionales y representa desde la teoría de la actividad una acción de recuperación de su rol.</p>
<p>Entrevista N°4- 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Sí, hay varias formas. A veces la familia piensa que uno solo sirve para cuidar nietos o que tiene que regalar sus bienes porque “ya no va a necesitarlos”. Además, me pasó con empleadores que, al ver mi edad, me ofrecían salarios muy bajos. O en un proceso de selección me dijeron explícitamente que mi edad era un problema.</i></li> <li>● <i>Otro estereotipo es que, si uno recibe una pensión, la gente cree que es “de lujo”, sin saber cuántas cuotas cotizamos. Tuve la ventaja de cotizar en el Magisterio y la Caja, así que obtuve dos pensiones, pero no se trata de un privilegio inmerecido; simplemente coticé en ambos regímenes.</i></li> </ul>	<p>La Entrevista N°4- 2025, está claro en que existe discriminación, expone que tanto en entornos familiares como laborales se ha enfrentado a estereotipos, cuando menciona que las personas adultas mayores son bien vistas para el cuidado familiar y cómo se le ha tratado de minimizar por ser una persona jubilada, en este caso los procesos de selección dentro de las empresas veían la edad como un obstáculo y recibió ofertas laborales con salarios reducidos solo por su edad, sin valorar su experiencia y conocimientos.</p> <p>En esta entrevista también se cuestiona cómo los trabajadores más jóvenes consideran que la pensión en algunas ocasiones es un</p>

		<p>privilegio no merecido, cuando como lo indica el entrevistado ha cotizado durante años para poder obtener sus pensiones, este testimonio nos ayuda a visualizar que existen estereotipos de la vejez tanto en el acceso a oportunidades laborales cómo el reconocimiento de los derechos económicos.</p>
<p>Entrevista N°5- 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Sí, a veces los jóvenes creen que uno no sabe lo suficiente o que no se puede adaptar, y eso genera rechazo o exclusión.</i></li> <li>● <i>La situación más fea fue cuando una secretaria llegó, tomó mis documentos y prácticamente me dijo que me fuera del trabajo. Fue muy incómodo, pero yo le respondí que quien podía despedirme era mi jefe. Luego de eso, me dediqué a cumplir todas mis tareas con excelencia, y al final demostré que sí podía realizar el trabajo.</i></li> </ul>	<p>Por último, la Entrevista N°5- 2025, es la que relata más directamente situaciones de discriminación y desconfianza por la edad, cuando refiere como los compañeros jóvenes no confían en su trabajo y hasta llegaron a “retirla”, presumiblemente por prejuicios relacionados con la edad, destaca que debió enfrentar esas situaciones y sobreponerse, demostrando su capacidad y logrando finalmente reconocimiento.</p> <p>Este testimonio refleja que las relaciones intergeneracionales pueden crear tensión, también demuestra que una actitud positiva puede llevar a enfrentar las adversidades y salir avante. Este enfoque cumple lo que indica la teoría de la actividad que sostiene que la continuidad en roles activos</p>

		permite la conservación del sentido del valor y pertenencia.
--	--	--

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

Con este tópico se identifica que persiste la existencia de falsas concepciones en torno a la edad y cómo inciden en las vivencias laborales de las personas adultas mayores, lo mencionado por los entrevistados revela distintas formas de exclusión, trato diferencial y en algunos casos discriminación directa, microagresiones o formas sutiles de invalidación.

En todos los casos los entrevistados reportan haber vivido o sentido actos de invalidación y discriminación por su edad, pero también según lo estipula la teoría de la actividad (Tartler, 1961) la resiliencia ante este tipo de actitudes puede ayudar a la persona mayor a mantener una participación activa sin perder identidad, además ese afrontamiento refleja una actitud positiva de la persona adulta mayor, donde no se victimiza sino que se posiciona como alguien competente frente al prejuicio, como lo proponen Trujillo et al. (2019).

Tabla 13: Tópico: Derechos Laborales

<b>Categoría de análisis: Acceso a los derechos de la normativa vigente.</b>		
<b>Tópico: Derechos laborales</b>		
Entrevista N°2- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>No tengo un salario fijo; mis ingresos provienen de consultorías. Debo asegurarme con la Caja como trabajador independiente. Eso no me otorga más beneficios: si quiero una póliza de gastos médicos privada, debo costearla aparte. Personalmente, creo que es injusto, una forma de discriminación social.</i></li> </ul>	El entrevistado uno, describe el vínculo laboral como autocontratación como consultor en distintos proyectos, no tiene salario fijo debe cobrar por consultoría, pero para poder ser contratado por sus servicios debe gestionar pólizas según el tipo de contratación. Realiza una crítica al régimen de aseguramiento que enfrenta como trabajador independiente, tratando de evidenciar una limitación en la protección social para el trabajador

		<p>independiente adulto mayor que ha reingresado a laborar.</p> <p>Esto evidencia una realidad de los trabajadores independientes, incluidos los trabajadores ya envejecidos, que deben cumplir con deberes básicos de aseguramiento, sin importar si ya habían cotizado o no.</p>
Entrevista N°3- 2025	<p><b><i>Sobre su trabajo en Correos de Costa Rica:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Fue un contrato con todas las garantías. No tuve queja en ese aspecto. Las condiciones salariales y beneficios fueron adecuados.”</i></li> </ul> <p><b><i>Sobre su emprendimiento actual:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“No manejo un ‘salario’ formal. Tengo una cuenta en el banco donde entran las ventas. Ese dinero se rota para reinvertir en materiales, etiquetas y envases.”</i></li> </ul>	<p>Por su parte, la entrevistada nos ofrece dos perspectivas, una como trabajadora asalariada contratada por período específico de tiempo, donde alega que se cumplían todos los derechos contractuales. Esto representa un ejemplo de cumplimiento a la normativa laboral costarricense respetando la relación laboral y garantizando salario mínimo, aseguramiento, vacaciones y aguinaldo.</p> <p>La otra perspectiva es por medio de su emprendimiento que lo que indica es que no hay salario fijo. No menciona explícitamente el cumplimiento de obligaciones tributarias, pero si la gestión financiera ordenada y responsable, lo que podría ser una forma de autoempleo en la vejez sin la formalización completa.</p>
Entrevista N°4- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Cuando empecé con los germinados, sí tuve que averiguar cómo vender en ferias y con qué permisos. Algunos lugares pedían carné de manipulación, póliza del INS, y también cumplir con el tema de etiquetas.”</i></li> </ul>	<p>La Entrevista N°4- 2025 es el caso más representativo del cumplimiento normativo para un emprendimiento, donde exterioriza todos los deberes legales que debe cumplir como emprendedor,</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Ahora tengo mi permiso sanitario, etiquetas con información nutricional, y me mantengo al día con el tema de Hacienda. Me costó al inicio, pero ya tengo claro cómo se maneja.”</i></li> </ul>	permisos sanitarios, etiquetas nutricionales, pólizas del INS y el estar al día en Hacienda.
Entrevista N°5- 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>“Estoy contratada por servicios profesionales, por lo que mis condiciones no son iguales a las de un funcionario de planta.”</i></li> <li>● <i>“Trabajo una hora menos que ellos, pero no tengo vacaciones ni aguinaldo. Tampoco tengo seguro por parte de la empresa.”</i></li> </ul>	Un contrato simulado que cumple con características de relación laboral pero no es contratada de esa forma, dejando de lado derechos que merece toda persona trabajadora.

Elaboración propia con entrevistas a profundidad.

La intención de la investigación con este tópico es examinar las condiciones en las que las personas adultas mayores han reingresado a laborar, en cumplimiento de derechos laborales y deberes como trabajadores independientes. Sus testimonios revelan que existen diferencias en aquellos quienes deben autogestionar sus obligaciones legales y administrativas para que su emprendimiento o autocontratación tenga validez legal y los vínculos mediante relaciones laborales.

La crítica que plantea la entrevista N°2- 2025, podría apreciarse como una vulneración estructural y una contradicción a los principios de equidad que deben imperar en el derecho al trabajo en la vejez (González, 2010), como lo menciona el envejecimiento activo laboral. El caso de la Entrevista N°5- 2025, es un claro ejemplo de cómo un empleador intenta presentar una relación de trabajo subordinado, como servicios profesionales, realizando un análisis desde lo que ha dicho la jurisprudencia de la Sala Segunda se puede apreciar, la resolución del 23 de octubre de 2024, N° 02555-2024 indica:

*“Tres elementos son, entonces, los que, con claridad ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica, respecto del empleador. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia, es el elemento fundamental para poder determinar*

*si se está o no en presencia de una relación laboral.” (Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 2024)*

De esa forma para ser servicios profesionales debería poder delegarse a otra persona a realizar el servicio, lo que no ocurre en el caso en concreto, la remuneración no debería ajustarse a salarios mínimos y no debe haber subordinación, lo que no se da, ya que fue expresado en el apartado de mitos y estereotipos que debía cumplir funciones a órdenes específicas, lo que entonces se aprecia es una precarización de sus labores y un incumplimiento a sus derechos laborales.

Esto se convierte en una violación directa al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 11 del Código de Trabajo costarricense y muestra como los trabajadores mayores pueden ser contratadas bajo figuras inadecuadas para justificar condiciones desmejoradas.

Desde el enfoque de envejecimiento activo, la situación descrita es una contradicción a la necesidad de garantizar a las personas adultas mayores ambientes de trabajo dignos y libres de explotación. También va en contra del principio de equidad intergeneracional al normalizar las condiciones distintas para quienes reingresan a laborar luego de su jubilación.

#### **4.3 Análisis de entrevistas N°1 2024 y N°1 2025**

Como se indicó a inicio de este capítulo, al momento de iniciar el análisis se determinó que dos de las entrevistas no cumplían con un criterio de inclusión, sin embargo, por respeto a las personas entrevistadas y el tiempo invertido y lo valioso de la información de las entrevistas se realiza este pequeño apartado analizando información que según el investigador resulta relevante para la tesis.

Las 2 entrevistas de este apartado reflejan experiencias distintas pero complementarias en torno al reingreso laboral tras la jubilación, en ambas entrevistas las personas adultas mayores accedieron a un espacio productivo formal a través de emprendimientos personales, aunque en contextos diferentes.

La entrevista N°1- 2024 describe una experiencia marcada por el sueño personal postergado —poner una lavandería de autoservicio—describe cómo enfrenta múltiples obstáculos estructurales, como burocracia institucional, dificultad de sostener el negocio por su pensión y la falta de viabilidad comercial, lo que hizo que al final su emprendimiento fracasara. Su reingreso fue impulsado por una necesidad emocional de mantenerse activo y

por el anhelo de cumplir un sueño que tenía de joven. Algo relevante es que describe el primer día de haberse jubilado como un acontecimiento fatídico cuando menciona que ese día se levantó y nadie le ofreció café, nadie lo saludó y lo único que escuchaba era el maullido de su gato, lo que podría tornarse como encontrarse en una soledad no deseada.

En el caso de la entrevista N°1-2025, se logra evidenciar una trayectoria planificada y sostenida, el emprendimiento de la entrevistada no surge como respuesta a la jubilación, sino que es un proyecto en paralelo con su vida laboral que logra madurar en conjunto con su hijo a lo largo de más de una década mientras laboraba como docente, esta planificación le permite retirarse de forma estructurada, organizarse económicamente y convierte el emprendimiento en una vida de realización personal y de continuidad vocacional, más que una necesidad económica.

Desde el enfoque de envejecimiento activo laboral, ambos casos representan mantenimiento en la participación tras la jubilación, en el caso del primer entrevistado un modelo de compensación o de búsqueda de propósito y en el caso de la segunda entrevistada una continuidad, alta adaptabilidad al entorno y una preparación constante para su jubilación.

En el tema de mitos y estereotipos de la vejez, la primera persona entrevistada si enfrentó cuestionamientos sociales sobre su rol activo en la vejez, la familia nunca comprendió porque quería tener ese negocio; para el segundo caso la persona desafía directamente las ideas tradicionales del envejecimiento, indica que las situaciones de discriminación o desvalorización, inician desde el autoconcepto, en su caso mantiene una actitud vital, le gusta capacitarse, se adapta a la tecnología y subraya la importancia de cuidarse física y mentalmente.

Desde la teoría de la actividad (Tartler, 1961), ambas personas adultas mayores mantienen roles activos tanto laborales como sociales, lo que les permite preservar su identidad, autoestima y sensación de utilidad, algo importante es que ese acceso a los roles no es igual para todos dependen de factores como la planificación previa, capital social, capacidades administrativas y el contexto familiar y económico.

## Capítulo V

### Conclusiones, recomendaciones y limitaciones.

#### Conclusiones

1. En el análisis sociodemográfico, se distingue que las personas entrevistadas comparten características como alta escolaridad, autonomía financiera y en su mayoría una planificación organizada para su retiro, lo cual puede haber favorecido su reingreso laboral, esto también puede identificar que existan dificultades en otros grupos de personas mayores en condiciones menos favorables, por lo que se podría indicar que existe la necesidad de investigaciones de sobre ese tema y políticas públicas que acompañen y faciliten esas transiciones.
2. En las entrevistas se puede apreciar que los ingresos laborales son heterogéneos, algunos fueron emprendimientos motivados por razones económicas, otros por búsqueda de realización personal, sueños, continuidad vocacional o el deseo de aportar a las generaciones jóvenes, lo que desde una perspectiva gerontológica se enmarca desde el eje espiritual de la persona mayor.
3. Las razones que motivan el reingreso de las personas entrevistadas fueron variadas esto reafirma que el trabajo en la vejez no es únicamente una respuesta a una necesidad económica, sino también una forma de adaptación positiva, en su totalidad referían que querían mantenerse activos y ser útiles, lo que se enmarca en el envejecimiento activo laboral.
4. Desde el análisis de la seguridad económica, se evidencia que la jubilación no garantiza una estabilidad financiera para las personas adultas mayores, a pesar de haber cotizado durante toda su vida laboral, las brechas entre el ingreso anterior y el nuevo ingreso pueden generar desequilibrios que motiven el de ingreso laboral, sin embargo, en el análisis se comprueba que no se reduce únicamente a esta necesidad, sino más bien al deseo de mantenerse activo.
5. Desde la teoría de la actividad, se puede apreciar que no es indispensable que exista un vínculo laboral tradicional o planificado para que la persona mantenga un rol activo, dentro de las entrevistas se puede distinguir que, a falta de opciones laborales formales, las mismas personas adultas mayores buscan la forma de ingresar al campo

laboral formal por medio de emprendimientos que cumplan con todos los deberes estatales.

6. Dentro de los emprendimientos formales, las personas adultas mayores perciben que existe un exceso de trámites y burocracia, lo cual representa una barrera significativa para acceder a un emprendimiento legalmente constituido. Esta situación se traduce en dificultades concretas para el reingreso laboral, especialmente cuando se carece de acompañamiento o asesoría técnica adecuada, muchos refieren que el Instituto Nacional de Aprendizaje les ha dado grandes posibilidades con los cursos que asesoran a los emprendedores adultos mayores.
7. El emprendedurismo sénior es una forma de reingreso laboral que se está dando en nuestro país como en otros países, que podría crear empleos, ayudar en la economía del país, pero debe ser incentivada con la creación de políticas públicas y leyes que permitan el desarrollo correcto de esos emprendimientos.
8. Las vivencias reflejan desafíos importantes en el acceso a los derechos laborales de las personas mayores, en especial para quienes trabajan como independientes o bajo contratos atípicos, se lograron identificar situaciones de informalidad, autogestión de seguros y pólizas, e incluso simulación de relaciones laborales encubiertas como servicios profesionales, lo cual puede significar una forma de precarización laboral y una vulneración de derechos.
9. Las personas entrevistadas revelan experiencias de edadismo y discriminación tanto en el ámbito laboral como en su familia, estas discriminaciones serán tanto por ideas preconcebidas sobre la capacidad de aprendizaje de las personas adultas mayores, cómo fue eficiencia en el trabajo o su utilidad social, Sin embargo, en la totalidad de las personas del estudio se logra comprobar un enfrentamiento resiliente, desafiando estereotipos y demostrando que son capaces de realizar el trabajo.
10. La actitud exteriorizada por este grupo de personas jubiladas permite concluir que el reingreso laboral en la etapa de vejez es una estrategia para una continuidad y adaptación del rol social, el fortalecimiento de la autoestima y la mejora de la calidad de vida de las personas adultas mayores, pero esto es sólo posible si se da con las condiciones adecuadas, de forma voluntaria y ajustado a las capacidades de cada persona.

11. Es importante visibilizar el fenómeno del reingreso laboral, que se brinden políticas públicas y leyes especializadas que permitan las condiciones adecuadas y el debido acompañamiento desde una perspectiva gerontológica que promueven el envejecimiento activo laboral, las relaciones intergeneracionales equitativas y el respeto a los derechos laborales de la población adulta mayor trabajadora.

### **Recomendaciones**

En las entrevistas a profundidad cada persona adulta mayor entrevistada brindó recomendaciones para las personas adultas mayores que quieran reingresar a laborar, por lo que primeramente hago un compendio de esas recomendaciones:

- Que el trabajador adulto mayor se valore, que entiendan que tienen mucho conocimiento y que ese conocimiento es una gran ventaja, que no se subestimen, si el mercado de trabajo no da opciones, que ellos mismos las puedan crear.
- Que la gente mayor aproveche su talento y experiencia, la cual es necesario mantenerse activa y satisfecha, son años de estudio y experiencia que pueden servir a otros, deberían existir redes donde personas jubiladas compartan ideas y apoyen a quienes están en esa etapa, mostrando que se puede seguir adelante en áreas diferentes.
- Que se haga un análisis sobre qué se quiere trabajar, no tomar empleos con horarios pesados, es mejor buscar un proyecto personal o un puesto donde valoren la experiencia. Si van a reingresar, sea algo que les guste o algo que soñaron hacer cuando jóvenes, involucrar a la pareja, porque la dinámica familiar cambia al pensionarse y disfrutar la libertad de no tener un jefe ni un horario fijo. Hay que planificar, escuchar consejos de otros pensionados activos, no quedarse en el parque sin hacer nada. También recomiendo llevar cursos, sea en la Caja o en otras instituciones, y ver películas inspiradoras (como El Pasante de moda).
- A quien quiera reingresar, le recomendaría que busque algo que realmente le apasione, ya sea un empleo formal o alguna actividad manual o creativa que le genere satisfacción. Quedarse en casa no es lo mejor; la vida continúa y podemos seguir siendo útiles para la sociedad.

**A la maestría en gerontología:**

- Incorporar el trabajo en la vejez en los cursos de la maestría como un tema transversal, analizando desde una perspectiva gerontológica y de los ejes de la gerontología.
- Fomentar y propiciar las investigaciones cualitativas sobre trabajo en la vejez, dando voz a las personas adultas mayores y a sus experiencias.
- Impulsar trabajos finales de graduación que retomen este tema y se analice desde otros aspectos como género, región y condiciones de salud.

**Al país:**

- Revisar, adaptar y crear un marco normativo laboral que garantice un reingreso laboral a las personas adultas mayores en condiciones justas, voluntarias y con acceso a protección social.
- Fortalecer y crear programas que fomenten el emprendimiento en la vejez, con acompañamiento técnico, legal, simplificación de los trámites y estímulos fiscales para su correcta formalización.
- Creación de campañas nacionales para combatir estereotipos sobre la vejez en el empleo, que promuevan la imagen de la persona mayor como sujeto activo y capaz de mantenerse en el empleo, en este caso también enfocado en las generaciones jóvenes y el trato que se le debe dar a compañeros trabajadores mayores.
- Fomentar estímulos a las empresas que contraten trabajadores adultos mayores.
- Desarrollar por medio del INEC estadísticas desagregadas que analicen las condiciones laborales y estudios de impacto que permitan políticas públicas basadas en información fidedigna.

**Limitaciones de la investigación**

- Las personas entrevistadas son personas cercanas a la región geográfica del investigador, viven en Cartago y San José, se ocupa agregar otra población de más zonas.
- La alta escolaridad que presentan el grupo de personas entrevistadas podría reflejar las vivencias solo de un pequeño grupo de la población adulta mayor, por lo que se sugiere nuevas investigaciones con población con bajo nivel de escolaridad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerre, C., Bouffard, L., & Curcio, C. (2008). Envejecimiento exitoso: Teorías, investigaciones y aplicaciones clínicas. *Revista de la Asociación Colombiana de Gerontología y Geriatria*, 22(2), 1146-1162. [http://acgg.org.co/pdf/pdf\\_revista\\_08/22-2.pdf#page=31](http://acgg.org.co/pdf/pdf_revista_08/22-2.pdf#page=31)
- Águila, E. (2004). Guy Debord y la Sociedad del espectáculo. *Revista Avances* 46. <http://www.socialismo-chileno.org/avance/guy-debord-y-la-sociedad-del-espect-culo.html>
- Aguirre, Juan Carlos, & Jaramillo, Luis Guillermo. (2015). El papel de la descripción en la investigación cualitativa. *Cinta de moebio*, (53), 175-189. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200006>
- Albert, M. (2007) *La Investigación Educativa: Claves Teóricas*, Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Albuquerque, M., & Cachioni, M. (2013). Pensando a Gerontologia no Ensino Fundamental. *Revista Kairós: Gerontologia*, 16(3), 141-163. <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2013v16i3p141-163>
- Alfageme Chao, A., García Pastor, B., & Viñado, C. (2014). El retiro temporal del trabajo remunerado como alternativa a la jubilación. Algunas opiniones expertas. *Papers. Revista De Sociologia*, 99(2), 161-186. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.583>
- Allevato, M y Gaviria, J. (2008). Envejecimiento. *Act Terap Dermatol*; 31: 154. Educación continua. [http://www.atdermae.com/pdfs/atd\\_31\\_03\\_02.pdf](http://www.atdermae.com/pdfs/atd_31_03_02.pdf)
- Alpízar Jiménez, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *ABRA Revista de la Facultad de Educación Universidad Nacional de Costa Rica* Vol. 31 (42), (15-26), <http://www.revistas.una.ac.cr/abra>
- Alvarado, A y Salazar, Á. (2014). *Análisis del concepto de envejecimiento. Artículo derivado de la investigación en desarrollo: El significado que le atribuye el adulto mayor a vivir con dolor crónico benigno* [Tesis para optar al título de Doctora en Enfermería en la Universidad de Antioquia]. Con el apoyo económico de COLCIENCIAS. <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v25n2/revision1.pdf>

- Amorós, J. E., Leporati, M., & Torres-Marín, A. J. (2024). *Opportunity entrepreneurship after 65: Relevant factors in OECD countries*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20, 1215-1244. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-00953-x>
- Araico Susso, A. (2006). Older workers and their relation with employment. *Cuadernos De Relaciones Laborales*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 129-147. <http://search.proquest.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/docview/213511624?accountid=28692>
- Arce, F (2015) Normativa de Instituciones Públicas en atención de denuncias de agresiones contra las personas adultas mayores: un análisis desde la perspectiva gerontológica [tesis de maestría, Universidad de Costa Rica].
- Arias, M. (2000) La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Recuperado de: <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf>
- Armijo, G. (2009) Poder económico y discriminación etaria: la tutela del adulto mayor como derecho humano emergente. *Anuario de derecho Constitucional Latinoamericano*. Año XV, pp 387-404. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23538.pdf>
- Armstrong- Stassen, M., & Staats, S. (2012). Gender Differences in How Retirees Perceive Factors Influencing Unretirement. *The International Journal of Aging and Human Development*. <https://doi.org/10.2190/AG.75.1.e>
- Arros Cifuentes, L; Chacana San Martín, G & Vergara Arros, D. (2016). *Proceso de jubilación desde la perspectiva de los adultos mayores pertenecientes al programa de pensionados de la Universidad del Bío-Bío*. [Tesis de pregrado para optar al título de Trabajador Social. Universidad del Bío-Bío. Escuela de Trabajo Social] Repositorio de la Universidad del Bío- Bío. [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3058/1/Arros\\_Cifuentes\\_Luis.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3058/1/Arros_Cifuentes_Luis.pdf)
- Artavia Aguilar, C & Fallas Vargas, Manuel. (2012) La orientación en la calidad de vida de las personas adultas mayores: Creando espacios de acción. *Educare*, Vol. 16, Especial, [39-45], I <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124704006.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1943, 29 de agosto). Ley 2. Por la cual se expide el *Código de Trabajo*. Diario Oficial La Gaceta 192.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1973, 21 diciembre). Ley 5476. Por la cual se expide el Código de Familia. Diario Oficial La Gaceta 24.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=970&nValor3=0&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=970&nValor3=0&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1999, 15 de noviembre). Ley 7935 Por la cual se expide la *Ley Integral de la Persona Adulta Mayor*. Diario Oficial La Gaceta 221.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=43655](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=43655)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2017, 11 enero). Ley n° 9394. por la cual se aprueba la *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=82573&nValor3=105690&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=82573&nValor3=105690&strTipM=FN)

Asamblea Nacional Constituyente. (1949, 6 de junio) *Constitución Política*.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC)

Baltes, B. B., Segrest, S. L., & Foster Thompson, L. (2023). *Active aging at work: Strategies for bridging the age gap*. The Gerontologist, 63(1), 68–79. <https://doi.org/10.1093/geront/gnab045>

Barbera, N, & Inciarte, A. (2012). Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. *Multiciencias*, 12(2),199-205. [fecha de Consulta 28 de abril de 2021]. ISSN: 1317-2255. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90424216010>

Barraza, A y Castillo, M. (2006). El envejecimiento. Programa de diplomado en Salud Pública y Salud Familiar. *Modulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción La Serena*, marzo - mayo. Universidad Austral de Chile.

[http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202006/El\\_envejecimiento.pdf](http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202006/El_envejecimiento.pdf)

- Bass, SA, Ferraro K (2000) Gerontology education in transition: Considering disciplinary and paradigmatic evolution *The Gerontologist* 40(1):97-106. 10.1093/geront/40.1.97
- Benavides, M, & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es).
- Boggiano, M., & Ordoñez, C. (2019). *Reinserción laboral de adultos mayores de 45 años en el mercado laboral argentino*. [tesis para optar por el grado de Licenciatura en Recursos Humanos Universidad Argentina de la Empresa].  
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/8364>
- Bonilla Somarribas, J; Villalobos Molina, G. (2019). *Derecho de la ancianidad en Costa Rica: Constitución de nuevos derechos y garantías a partir del estudio de Derecho de Familia costarricense y el Derecho Comparado*. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica] Repositorio SIBDI- UCR  
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/9107>
- Bonilla, R y Rodríguez, P (1997). La investigación en ciencias sociales: Más allá del dilema de los métodos. Ediciones Uniandes, Grupo Editorial Norma. Colombia Recuperado de:  
<https://docs.google.com/file/d/0B3OsjO56MVyoYjkhRXRtSWYxeUk/edit?pli=1>
- Bpifrance Le Lab. (2025). *Il n'y a pas d'âge limite pour entreprendre! Étude sur les « entrepreneurs seniors »* [Informe técnico]. Bpifrance.
- Brenes Camacho, G. (2018). Retirement Decisions and Family Characteristics in Costa Rica. San José: *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, vol.10(1), pp. 31-50.  
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/75359?locale-attribute=en>
- Brenes Jiménez, J. *Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo de mujeres egresadas del INA*. [Tesis para optar al título de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral, Universidad de Costa Rica] Repositorio Kerwá.  
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/79243/SETIEMBRE%202019%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Brenes Ruiz, J., & Delgado López, E. (2014). *Proceso de inserción laboral en personas con experiencia de privación de libertad: percepción de la población penal ubicada en el Centro de Atención Semi Institucional La Mujer y el Centro de Atención Semi Institucional San José*. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en psicología Universidad de Costa Rica]. Repositorio SIBDI- UCR <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/2217>
- Briones Briones, E. (2008). La Jubilación (un Derecho fundamental de todo trabajador). *Revista de la Sala Segunda* (5), 76-86. [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N5/contenido/PDFs/6.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N5/contenido/PDFs/6.pdf)
- Bueno, B y Buz, J. (2006) Jubilación y tiempo libre en la vejez. *Informes Portal Mayores*, 65. *Lecciones de Gerontología*. <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilación-01.pdf>
- Campos, B y Escobar, D. (2014). *Jubilación/Retiro Laboral: un estudio exploratorio*. [Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Administración] Repositorio Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116641>
- Carbajo Vélez, M. d. (2010). Mitos y estereotipos sobre la vejez. Propuesta de una concepción realista y tolerante. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete* (24), 87-96. <http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos>
- Cartín Brenes, M. (2005). Orgullosos del asombroso descenso de la fecundidad e inconscientes de la aceleración del envejecimiento (1950-2000). *Anales en gerontología* (5), 83-108. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gerontologia/article/view/8866>
- Casey, A. M. (2010). Who will do the job? Hiring older workers to fill library labor gaps. *Library Leadership y Management (Online)*, 24, 30-32. <http://search.proquest.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/docview/517486758?accountid=28692>
- Chacón Rojas, I., Flores Valerín, B., & Frías Quesada, C. (2018). *La experiencia de inserción laboral de un grupo de mujeres privadas de libertad del Centro de Atención Semi Institucional La Mujer en su proceso de reinserción social*. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en orientación,

- Universidad de Costa Rica]. Repositorio SIBDI- UCR. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/handle/123456789/5675>
- Cisterna Cabrera, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14 (1), 61-71. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/299/29900107/>
- Coile, C. C., y Levine, P. B. (2011). Recessions, retirement, and social security. *The American Economic Review*, 101(3), 23-28. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.101.3.23>
- Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. (2013) Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2011- 2021. 1ra edición. <https://www.conapam.go.cr/mantenimiento/POLITICA%20PDF.pdf>
- Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. (2013). Mitos y estereotipos acerca del envejecimiento y la vejez (segunda edición ed.). *Folletos Institucionales* <https://www.conapam.go.cr/mantenimiento/FOLLETO%20MITOS.pdf>
- Contraloría General de la República (2019) Impacto fiscal del cambio demográfico: Retos para una Costa Rica que Envejece. Informe DFOE-SAF-OS-00001-2019, [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs\\_cgr/2019/SIGYD\\_D\\_2019006226.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2019/SIGYD_D_2019006226.pdf)
- Cordero, E. R. (2019) EL SISTEMA DE PENSIONES EN COSTA RICA Y SUS DESAFÍOS. <https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2020/03/El-sistema-de-pensiones-en-Costa-Rica-y-sus-desaf%C3%ADos.pdf>
- Correa, A., García Chacón, G., & González Ternera, R. (2017). *Psicología clínica: fundamentos existenciales*. Universidad del Norte. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JtNCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Psicolog%C3%ADa+cl%C3%ADnica:+Fundamentos+existenciales.+3a+ed+&ots=CaEYucx5g1&sig=KBJj7BxMv4dURj4\\_kEPenTNNWp4#v=onepage&q=Psicolog%C3%ADa%20cl%C3%ADnica%3A%20Fundamentos%20existenciales.%203a%20ed&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JtNCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Psicolog%C3%ADa+cl%C3%ADnica:+Fundamentos+existenciales.+3a+ed+&ots=CaEYucx5g1&sig=KBJj7BxMv4dURj4_kEPenTNNWp4#v=onepage&q=Psicolog%C3%ADa%20cl%C3%ADnica%3A%20Fundamentos%20existenciales.%203a%20ed&f=false)
- Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (2024, 23 de octubre). *Sentencia N° 02555-2024* [Sentencia]. Recuperado de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1256191>

- Cravero, E (2017) Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado. [Tesis de Maestría, Universitat de Barcelona. [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm\\_eleonora\\_cravero.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf)]
- Creswell, W. (1994). Diseño de investigación. Aproximaciones cualitativas y cuantitativas. Sage. Capítulo 9: “El procedimiento cualitativo”, pp.143-171. Recuperado de: <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/ginfestad/biblio/1.2.%20Creswell.%20A%20qualit..pdf>
- Cuenca Amigo, J. (2012). El valor de la experiencia de ocio en la modernidad tardía: Génesis y condiciones de posibilidad. *El valor de la experiencia de ocio en la modernidad tardía*, 0-0. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2522463>
- Cuenca Amigo, J. (2012). Génesis de la comprensión experiencial del ocio en la modernidad tardía: transformaciones del concepto de vivencia. *Arbor*, 188(754), 315-325. <https://doi.org/10.3989/arbor.2012.754n2005>
- Curcio, C. (2010). Investigación Y Envejecimiento: Del Dato A La Teoría. *Hacia la Promoción de la Salud*, Volumen 15, No.1, enero - junio, págs. 144 – 166 <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v15n1/v15n1a10.pdf>
- Dabove, I y Arrubia, E, (2018). ¿Demasiado vieja para el sexo? *Núm. 19 (2018): Derecho y Ciencias Sociales. Octubre*. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. <https://doi.org/10.24215/18522971e039>
- Dabove, M (2020) Derecho de la vejez en tiempos de pandemia. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), e110. <https://dx.doi.org/10.22187/rfd2020n49a10>
- Danson, y Gilmore. (2012). Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity. *Geoforum*, 43(6), 1323-1332. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016718512001108>
- De Ussel, J. (2001). La soledad en las personas mayores: Influencias personales, familiares y sociales: Análisis cualitativo. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales*. <https://fiapam.org/wp-content/uploads/2014/11/La-soledad-en-las-personas-mayores.pdf>
- DeLiema, M y Bengson, V. (2015). Activity Theory, Disengagement Theory and Successful aging. *Encyclopedia of Geropsychology*. Springer science, business media.

[https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-287-080-3\\_102-1#page-1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-287-080-3_102-1#page-1)

- Demarchi, M; Gómez, N; Peretti, G & Tarabella, L (2011) Envejecimiento de la población según diferentes contextos espaciales del territorio Santafesino. *Revista Geográfica de América Central Número Especial EGAL*, II Semestre 2011 pp. 1-17.  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/geografica/article/download/2864/2737/>.
- Dendinger, V.; Adams, G.; Jacobson, J. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *University of Wisconsin Oshkosh*.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16060331/>
- Dulcey, E y Uribe, C. (2002). Psicología del ciclo vital: hacia una visión comprehensiva de la vida humana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 34, núm. 1-2, 2002, pp. 17-27, Fundación Universitaria Konrad Lorenz Colombia.  
<http://www.redalyc.org/pdf/805/80534202.pdf>
- Dumont, D., & Lavoie, A. (2021). Le vieillissement actif et la prolongation de la vie professionnelle: Une perspective sociologique. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 29(3), 45-60.
- Duque, J. M., & Echanogorria, A. M. (2008). La participación social de las Personas Mayores. España: Grafo S.A.  
<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/11005partsocialmay.pdf>
- Envejecimiento en red, N° 4. Recuperado de  
<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/odonne-antecedentes.pdf>
- Erausquin, C., Sulle, A., & Labandal, G. (2016). La vivencia como unidad de análisis de la conciencia: sentidos y significados en trayectorias de profesionalización de psicólogos y profesores en comunidades de práctica. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires*.  
<https://www.aacademica.org/cristina.erausquin/154.pdf>
- Escarbajal de Haro, A., & Martínez de Miguel Pérez, S. (2012). Jubilación, educación y calidad de vida. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, N°. 20. Tiempos

- educativos, tiempos de ocio, págs. 245-272.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3975366>
- Escobar, J. & Bonilla, F. (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 9(1). Pp. 51-67. [Gupos focales una guía conceptual y metodológica.pdf \(udg.mx\)](#)
- Espinoza, E. (2014). Métodos y Técnicas de recolección de la información. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Metodos.e.instrumentos.de.rec.oleccion.pdf>
- Esquivel Peña, H., Icart Devia, M., & Sgorbini Carvajal, G. (2006). *Reinserción y continuidad del adulto mayor jubilado*. Chile: [tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad Academia de humanismo cristiano]. Biblioteca Digital Universidad Academia de humanismo cristiano <http://bibliotecadigital.academia.cl/handle/123456789/1497>
- Estrada, V., Figueroa, M. D., & Alianow, C. (2015). *Reinserción laboral de adultos mayores de 45 años. Argentina*. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Recursos Humanos Universidad Argentina de la Empresa]. <http://hdl.handle.net/123456789/5597>
- Fernández, X., Robles, A. (2008). I Informe de la situación de la persona adulta mayor en Costa Rica. Universidad de Costa Rica, CCP, PIAM, CONAPAM. Universidad de Costa Rica. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/I%20Informe%20estado%20de%20situación%20de%20la%20persona%20adulta%20mayor%20en%20Costa%20Rica.pdf>
- Flick, U. (2014). *La gestión de la calidad en investigación cualitativa* (Vol. 8). Ediciones Morata. <https://books.google.co.cr/books>
- Freund, A. (2008). Successful Aging as Management of Resources: The Role of Selection, Optimization, and Compensation. *Research in Human Development*, 5(2), 94–106. [https://www.researchgate.net/publication/233158473\\_Successful\\_Aging\\_as\\_Management\\_of\\_Resources\\_The\\_Role\\_of\\_Selection\\_Optimization\\_and\\_Compensation](https://www.researchgate.net/publication/233158473_Successful_Aging_as_Management_of_Resources_The_Role_of_Selection_Optimization_and_Compensation)
- Fuster Guillén, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010)

- García, J.M. y Gutiérrez, R, (1996) Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo. Cuestiones Teóricas Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Jul-Sep. 269-293. <https://doi.org/10.2307/40184036>
- Gericare (2020, 02 de setiembre) La importancia de la gerontología y los gerontólogos. *Blog Gericare*. <https://blog.gericare.com.mx/la-importancia-de-la-gerontologia-y-los-gerontologos/#:~:text=La%20raíz%20etimológica%20de%20la,Nacional%20de%20Ciencias%20de%20EE>.
- Giandrea, M, Cahill, K & Quinn, J (2010). The Role of Re-entry in the Retirement Process (Vol. 439, Working Papers). *U.S. Bureau of Labor Statistics*. <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2010/pdf/ec100070.pdf>
- Giandrea, M, Cahill, K, Quinn, J. (2010). The Role of Re-entry in the Retirement Process. *BLS WORKING PAPERS, U.S. Department of Labor, U.S. Bureau of Labor Statistics, Office of Productivity and Technology*. [https://www.researchgate.net/publication/46441885\\_The\\_Role\\_of\\_Re-entry\\_in\\_the\\_Retirement\\_Process](https://www.researchgate.net/publication/46441885_The_Role_of_Re-entry_in_the_Retirement_Process)
- Giró, J. (2011). El significado de la vejez. *Enclavesocial. Blog Sociológico*. <https://jogiro.wordpress.com/2011/04/29/el-significado-de-la-vejez/>
- Glejberman, D (2012, 8 al 12 octubre) Marco de la fuerza de trabajo y frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales. [Presentación] *Departamento de Estadística de la OIT. Centro Internacional de formación. Programa de Análisis, Investigación y Estadísticas de Empleo*. <http://recap.itcilo.org/files-imt2>dg4>
- Gómez Muñoz, D. (2015). El trabajo después de la jubilación: tres casos, dos contenidos. En P. R. (eds), *Envejecer en Colombia* (pág. 346). Universidad Externado de Colombia. <https://www-digitaliublishing-com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/visor/68650>
- González de Gago, J (2010). Teorías del envejecimiento. *Tribuna del Investigador*. Volumen 11, No. 1 – 2. <https://www.tribunadelinvestigador.com/ediciones/2010/1-2/art-13/>
- González, J. (2010). Teorías del envejecimiento. *Tribuna del Investigador*, Vol. 11, (1-2), 4. [http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev\\_ti/article/download/3192/3057](http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_ti/article/download/3192/3057).

- Granados Hernández, M & Elizondo Monge, A (2019) Postgrado en gerontología XXV años de su quehacer en Costa Rica. Revista UCR, *Anales en Gerontología*, Número 11, Año 2019, 158-176.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gerontologia/issue/view/2797>
- Guevara Estacio, M. (2013) Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*, núm. 1, enero-junio, pp. 103-122 Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>
- Gurdián, A. (2007). El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa. San José (Costa Rica): CECC, AESI.  
<https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Gutiérrez, L. (1999). El proceso de envejecimiento humano: algunas implicaciones asistenciales y para la prevención. *Papeles de Población*, 5(19),125-147.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201908>
- Hamui, A y Varela, M (2012). Metodología de investigación en educación médica La técnica de grupos focales. Departamento de Investigación Educativa, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Medicina, Universidad  
[http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09\\_MI\\_HAMUI.PDF](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09_MI_HAMUI.PDF)
- Hernández, J, & Munder, M. (2017). Seguridad económica de las pensiones mínimas de vejez en grupos etarios de adultos mayores en Cuba. *Analysis*, 20, 1-15.  
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01793800/document>
- Hidalgo, J. (1993). Hacia una gerontología social crítica. Reflexiones.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/download/10583/9974>
- Hidalgo, J. (2001). El envejecimiento. Aspectos sociales 1.ed, San José Costa Rica. Editorial Universidad de Costa Rica.
- Huberman, A & Miles, M. (2000). Métodos para el manejo y el análisis de datos. *Denman CA, Haro JA (comp.). Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social. Hermosillo: El Colegio de Sonora, 253-300.*
- Huenchuan, S & Rodríguez- Piñero, L. (2010) Envejecimiento y derechos humanos: situación y perspectivas de protección. *Comisión Económica para América Latina y*

*el Caribe (CEPAL)* <https://fiapam.org/wp-content/uploads/2012/10/EnvejeyDDHH.pdf>

Huenchuan, S., & Guzmán, J. M. (2007). Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos para el diseño de políticas. Notas de población. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/12824>

Huenchuan, S; ed (2009). Envejecimiento, derechos humanos y políticas públicas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago de Chile. *Libros de la CEPAL.* [https://social.un.org/ageing-working-group/documents/ECLAC\\_sp\\_HR%20and%20public%20policies.pdf](https://social.un.org/ageing-working-group/documents/ECLAC_sp_HR%20and%20public%20policies.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). Costa Rica: Compendio al I trimestre del 2018 sobre la condición de actividad de la población adulta mayor. <https://www.inec.cr/social/poblacion-adulta-mayor>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020). Costa Rica: Compendio al III trimestre del 2020 sobre la condición de actividad de la población adulta mayor. <https://www.inec.cr/social/poblacion-adulta-mayor>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021). Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2021. Sinopsis del IV trimestre del 2021 sobre población adulta mayor. <http://www.inec.go.cr/empleo/temas-especiales-de-empleo>.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Panorama Demográfico 2017.* ESPERANZA DE VIDA CRECIÓ, NACIMIENTOS DISMINUYERON. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.inec.cr/noticia/esperanza-de-vida-crecio-nacimientos-disminuyeron>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). Estimaciones y proyecciones de población por sexo y edad 1950-2050, CCP - INEC. <https://www.inec.cr/poblacion/estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion>

Jiménez Fonseca, C. (2018) *La protección de los derechos de la Persona Adulta Mayor en Costa Rica a la luz de la nueva Convención Interamericana sobre protección de los derechos humanos de las personas mayores.* [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica.] <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/6473/43008.pdf?sequence=1>

- Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (2020) Informe Azul del Régimen de Capitalización Colectiva <https://www.juntadepensiones.cr/admin/archivos/contenido/archivo/313/true>
- Kalousova, L., y Mendes De Leon, C. (2015). Increase in frailty of older workers and retirees predicted by negative psychosocial working conditions on the job. *Social Science and Medicine*, 124, 275. [Increase in frailty of older workers and retirees predicted by negative psychosocial working conditions on the job - ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0966642215000000)
- Karpinska, K., Henkens, K., y Schippers, J. (2011). The recruitment of early retirees: A vignette study of the factors that affect managers' decisions. *Ageing and Society*, 31(4), 570-589. <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X10001078>
- Karpinska, K., Henkens, K., y Schippers, J. (2013). Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 886-906. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0223>
- Kautonen, T., Hytti, U., Bögenhold, D., y Heinonen, J. (2012). Job satisfaction and retirement age intentions in Finland. *International Journal of Manpower*, 33(4), 424-440. <http://dx.doi.org/10.1108/01437721211243778>
- Kooij, D. T. A. M. (2020). *Successful aging at work: The active role of employees*. *Work, Aging and Retirement*, 6(1), 1-4. <https://doi.org/10.1093/workar/waz028>
- Koury, J; Hirschhaut, M (2020). Reseña histórica del COVID-19 ¿Cómo y por qué llegamos a esta pandemia? *Acta Odontológica Venezolana*. Revisión bibliográfica, [Edición Especial: COVID-19. https://www.actaodontologica.com/ediciones/2020/especial/art-2/](https://www.actaodontologica.com/ediciones/2020/especial/art-2/)
- Kritz, E. (2011) Un mercado de trabajo segmentado. *Consejo Profesional de Ciencias Económicas*, “Proyección Económica”, 1. [https://archivo.consejo.org.ar/publicaciones/proyeccion/proyeccion1/proyeccion1\\_p05.pdf](https://archivo.consejo.org.ar/publicaciones/proyeccion/proyeccion1/proyeccion1_p05.pdf)
- Lama, T (2020). Los trabajadores de edad y el envejecimiento activo laboral En FONDEF CONICYT “El maltrato estructural a las personas mayores en Chile. Formulación de un índice multidimensional”. *Rev. Boliv. de Derecho* N° 30, pp. 526-557 [https://www.revista-rbd.com/wp-content/uploads/2020/07/18\\_Tarik\\_Lama\\_pp.526-557.pdf](https://www.revista-rbd.com/wp-content/uploads/2020/07/18_Tarik_Lama_pp.526-557.pdf)

- Landínez, N, Contreras, K y Castro, Á. (2012). Proceso de envejecimiento, ejercicio y fisioterapia. *Revista Cubana de Salud Pública*; 38 (4): 562-580. <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v38n4/spu08412.pdf>
- Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley N.º 7935, reformada por la Ley N.º 10177, Costa Rica (2022).
- Lo, L., y Chan, H. (2014). An empirical study of the retirement and bridge employment intentions of older workers. *International Journal of Research Studies in Management*, 3(2), *International Journal of Research Studies in Management*, Vol.3(2). p. 13-31 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.655.7456&rep=rep1&type=pdf>
- Lueckenotte, A. (2000). Chapter 2. Theories of aging. *Gerontologic nursing*. St Louis; Mosby. [http://ogg.osu.edu/site\\_documents/sage/handouts/SAGE%20Theories%20of%20Aging%20geron%20nurs.pdf](http://ogg.osu.edu/site_documents/sage/handouts/SAGE%20Theories%20of%20Aging%20geron%20nurs.pdf).
- Madrigal-Martínez, M. (2010). Ingresos y bienes en la vejez, un acercamiento a la configuración de la seguridad económica de los adultos mayores mexicanos. *Papeles de población*, 16(63), 117-153. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252010000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252010000100005&lng=es&tlng=es).
- Maestas, N. (2010) Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement. *The Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 3 (Summer 2010), pp. 718-748 University of Wisconsin Press Stable. <http://www.jstor.org.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/stable/pdf/25703474.pdf>
- Marín, J. (2003). Envejecimiento. *Sociedad Española de Geriatria y Gerontología*. Salud Pública Educa Salud 2003: 3 (1): 28- 33. <http://mpsp.webs.uvigo.es/rev03-1/envejecimiento-03-1.pdf>
- Marmora, P., y Ritter, M. (2015). Unemployment and the Retirement Decisions of Older Workers. *Journal of Labor Research*, 36(3), 274-290. [http://develop.cla.temple.edu/RePEc/documents/DETU\\_14\\_01.pdf](http://develop.cla.temple.edu/RePEc/documents/DETU_14_01.pdf)
- Márquez Molina, M. (2015). Inserción laboral de adultos mayores en Chile: una aproximación cualitativa. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/167745>

- Martínez Pérez, T; González Aragón, C; Castellón León, G, & González Aguiar, B. (2018). El envejecimiento, la vejez y la calidad de vida: ¿éxito o dificultad? *Revista Finlay*, 8(1), 59-65. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2221-24342018000100007&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2221-24342018000100007&lng=es&tlng=es).
- Martínez, J (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo, SILOGISMO* Número 08 Publicación semestral, Julio – Diciembre. Colombia. Recuperado de: <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>
- Masís Fernández, K., Brenes Camacho, G., & Rapso Brenes, M. (2020). II Informe de la situación de la persona adulta mayor en Costa Rica. Universidad de Costa Rica, CCP, PIAM, CONAPAM. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/81562?locale-attribute=en>
- Mella, O. (2000). Grupos focales. Técnica de investigación cualitativa. Documento de Trabajo N° 3, CIDE, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://files.palenque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Merchán, E., & Cifuentes, R. (2014). Teorías psicosociales del envejecimiento. *Madrid, España: Universidad de Castilla La Mancha y Escuela Universitaria de Enfermería de la Comunidad de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid*. <http://asociacionciceron.org/wp-content/uploads/2014/03/00000117-teorias-psicosociales-del-envejecimiento.pdf>
- Meza Martínez, J. (2017). La teoría del ciclo vital de Franco Modigliani: enfoque en los salarios de los trabajadores colombianos. <https://revistas.uamerica.edu.co/index.php/rques/article/view/106/101>
- Meza-Mejía, M., & Villalobos-Torres, E. M. (2008). La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa. *Educación y educadores*, 11(2), 179-190. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-12942008000200011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942008000200011)
- MIDEPLAN (2016) Costa Rica: Prospectiva en el cambio demográfico al 2045. San José, Costa Rica. <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/vigilancia-de-la->

[salud/indicadores-de-salud-boletines/4010-costa-rica-prospectiva-en-cambio-demografico-al-2045/file](https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.073)

- Mihalache-Bernal, B. K. (2023). Estrategias de formación del espíritu emprendedor en adultos mayores jubilados. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 11-24. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.073>
- Millán, J y Maseda, A. (2011). Capítulo I. Envejecimiento. Gerontología y Geriatria. Valoración e intervención. Editorial Medica Panamericana. [http://gerontologia.udc.es/new/documents/valoración\\_intervención.pdf](http://gerontologia.udc.es/new/documents/valoración_intervención.pdf)
- Minayo, M (2010). Los conceptos estructurantes de la investigación cualitativa. *Salud colectiva*, 6, 251-261. [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/scol/v6n3/v6n3a02.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/scol/v6n3/v6n3a02.pdf)
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2016) Costa Rica: Estado de las pensiones Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37657.pdf>
- Monroy Rojas, Y. J. (2018). Análisis de las condiciones laborales del adulto mayor dedicado a las ventas ambulantes en el municipio de Bucaramanga en el año 2018. Colombia: [Tesis para optar por el título de economista, Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/13839>
- Moon, T., Beck, S., y Laudicina, R. (2014). Retaining Experts: Administrators' Views on Retention Incentives and Older Employees. *Clinical Laboratory Science*, 27(3), 162-8. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25219073/>
- Morales, Martínez, F (2019) Envejecimiento en Costa Rica. [Presentación] <https://emedic.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2019/06/Envejecimiento-en-CR-Salud-Publica.pdf>
- Mosquera, J. (2006). El concepto de intradisciplina como elemento constitutivo de la interdisciplina en las ciencias, la filosofía y el arte. *Scientia et Technica*, Año XII, No 32, UTP. ISSN 0122-1701 351. <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/6303/3497>

- Neffa, J (2014) Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf\\_461.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf)
- Oddone, M. (2013). Antecedentes teóricos del Envejecimiento Activo. Madrid. *Informes de envejecimiento en red* n° 4. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oddone-antecedentes.pdf>
- Organización de Naciones Unidas (2019) Desafíos globales, Envejecimiento. Blog Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/global-issues/ageing>
- Organización Mundial de la Salud. (2018, 5 de febrero). Envejecimiento y salud. Blog. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/envejecimiento-y-salud>
- Pacheco, J. F., Elizondo, H., & Pacheco, J. C. (2020). El sistema de pensiones en Costa Rica: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45906>
- Paz, J. A. (2010). Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Suiza: Organización Internacional del Trabajo. [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jfX4-AdlyiAJ:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_140847.pdf+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=cr&client=opera](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jfX4-AdlyiAJ:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_140847.pdf+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=cr&client=opera)
- Peláez, O. (2012) Evolución de la esperanza de vida de Costa Rica en el contexto global (1930-2010). Población y Salud en Mesoamérica Revista electrónica semestral, ISSN-1659-0201, 10 (1), <http://ccp.ucr.ac.cr/revista/>
- Poder Ejecutivo. (2002, 19 de abril). Reglamento a la Ley N° 7935, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor. Decreto Ejecutivo: 30438. Gaceta 93. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=48479&nValor3=51657&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=48479&nValor3=51657&strTipM=FN)
- Prieto Rodríguez, M, & March Cerdá, J. (2002). Investigación cualitativa. Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales. *Consultantes*, 149. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-paso-paso-el-diseno-un-13029750>

- Prieto, O. (1999). Gerontología y Geriatría. *Breve resumen histórico*. RESUMED 1999;12(2):51-4 [http://www.bvs.sld.cu/revistas/res/vol12\\_2\\_99/res01299.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/res/vol12_2_99/res01299.pdf)
- Pulido, M, (2011). Envejecimiento y longevidad. México. <https://www.uv.mx/personal/gralopez/files/2011/06/ENVEJECIMIENTO-Y-LONGEVIDAD.pdf>
- Quecedo, R, & Castaño, C (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14),5-39. [fecha de Consulta 28 de abril de 2021]. ISSN: 1136-1034. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Quinn, J. (2010). The Role of Re-entry in the Retirement Process (Vol. 439, Working Papers). U.S. Bureau of Labor Statistics.
- Quintero Osorio, M. (2011). La salud de los adultos mayores Una visión compartida. *Oficina Regional, Organización Panamericana de la Salud*. 2da edición. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51598/9789275332504\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51598/9789275332504_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Radovic-Markovic, M. (2013). An aging workforce: Employment opportunities and obstacles. *Cadmus*, 1(6), 142-155. <https://www.cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol1issue6/reprint-cj-v1-i6-an-aging-workforce-mradovick.pdf>
- Ramos, J; Meza, A; Maldonado, I; Ortega, M y Hernández, M (2009) "Aportes para una conceptualización de vejez". *Revista de educación y desarrollo*. Octubre- diciembre: 47-56. [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/11/011\\_Ramos.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/11/011_Ramos.pdf)
- Retamal, S. (2020) Entrevista cualitativa mediante videoconferencia: características y recomendaciones. Centro UC, medición, MIDE. Apuntes MIDE. <https://www.mideuc.cl/wp-content/uploads/2020/11/APUNTES-MIDE-UC-Entrevistas-cualitativas.pdf>
- Rivadeneira Rodríguez, E. (2015). Comprensión teórica y proceso metodológico de la investigación cualitativa. *In Crescendo*, 6(2), 169-183. <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1179>
- Robles Cordero, E. (2019). El sistema de pensiones en Costa Rica y sus (Vol. Serie programa visión para el desarrollo). *Academia de Centroamérica*.

<https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2020/03/El-sistema-de-pensiones-en-Costa-Rica-y-sus-desaf%C3%ADos.pdf>

Roca, R. (2008). Teorías del consumo y el ahorro. *Macroeconomía Avanzada*, Universidad Mayor de San Marcos y Pontificia Universidad Católica del Perú.

[https://www.researchgate.net/profile/Richard-Roca-2/publication/228779336\\_Teorias\\_del\\_Consumo\\_y\\_el\\_Ahorro/links/54be5a7e0cf218da9391e6c9/Teorias-del-Consumo-y-el-Ahorro.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Richard-Roca-2/publication/228779336_Teorias_del_Consumo_y_el_Ahorro/links/54be5a7e0cf218da9391e6c9/Teorias-del-Consumo-y-el-Ahorro.pdf)

Rodríguez Brenes, I; Porras Rodríguez, Y. (2016). *La protección de los derechos de la Persona Adulta Mayor: necesidad de implementar mecanismos de protección especial ante escenarios de violencia*. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica.]

[https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/la\\_proteccion\\_de\\_los\\_derechos\\_de\\_la\\_persona\\_adulta\\_mayor\\_necesidad\\_de\\_implementar\\_mecanismos\\_de\\_.pdf](https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/la_proteccion_de_los_derechos_de_la_persona_adulta_mayor_necesidad_de_implementar_mecanismos_de_.pdf)

Rodríguez Daza, K. (2010). Vejez y envejecimiento. *Grupo de Investigación en Actividad Física y Desarrollo Humano, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud*, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Bogotá. Editorial del Rosario. 42 p.

[https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/3286/Documento%2012\\_ARTES%20FINALES.pdf?sequence=5](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/3286/Documento%2012_ARTES%20FINALES.pdf?sequence=5)

Rodríguez, G; Gil, J y García. E. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. Capítulo I. 1-35. Ed. Aljibe, Málaga. Recuperado de:

<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>

Rodríguez, K. (2011). Vejez y envejecimiento. Documento de Investigación Escuela Médicos y Ciencias de la Salud, 12, 1-42.

[http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/dd/dd857fc5-5a01-4355-b07a-e2f0720b216b.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/dd/dd857fc5-5a01-4355-b07a-e2f0720b216b.pdf)

Rodríguez, M. (2006) La protección de las personas mayores en medio de la sociedad civilizada. Red Latinoamericana de Gerontología.

<http://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=762>

- Rosero Bixby, L; Muñoz, Y; Martínez, J & Cruz, M (2004) La Salud de las personas adultas mayores en Costa Rica. Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud, Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. [Serie de análisis situación de Salud n° 12] <https://www.bvs.sa.cr/php/situacion/adulto.pdf>
- Rubalcava Montero, D. (2019). Historias laborales y seguridad económica en la vejez: el caso México y Chile. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174772/Historias-laborales-y-seguridad-econ%](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174772/Historias-laborales-y-seguridad-econ%c3%b3mica-en-la-vejez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sáez, N., & Meléndez, J. C. (1990). Jubilación y fin laboral. *I Congreso Nacional del Colegio Oficial de Psicólogos, Valencia, 15-20 de abril de 1990*. Apartado Psicología y Servicios Sociales (Área 4) pp. 117-12 <https://www.uv.es/melendez/envejecimiento/Jubilacion%20y%20fin%20laboral.pdf>
- Salazar Vargas, C. (2020). Jubilación: ventajas y desventajas. *Acta Médica Costarricense*, 62(2), 92-93. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022020000200092&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022020000200092&lng=en&tlng=es).
- Salgado Lévano, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=es).
- Sampieri, R, Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*. [https://www.academia.edu/38217933/Definiciones\\_de\\_los\\_enfoques\\_cuantitativo\\_y\\_cualitativo\\_sus\\_similitudes\\_y\\_diferencias?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/38217933/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias?from=cover_page)
- Sánchez Brkic, D., & Mayor Ruiz, C. (2021). Retraso en la jubilación de académicos chilenos: Una visión de sus percepciones ante el futuro. *Praxis Educativa*, Vol 25(1). <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis/article/view/5271>
- Sandín, M. (2003) [Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones". Capítulo 2 Paradigmas e investigación cualitativa. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana de España . Recuperado de:](#)

[http://www.jmvertiz.posgrado.unam.mx/ARCHIVOS/15\\_%20%20Sandin%20%20Paradigmas%20de%20Investigación.pdf](http://www.jmvertiz.posgrado.unam.mx/ARCHIVOS/15_%20%20Sandin%20%20Paradigmas%20de%20Investigación.pdf)

Scolich, N (2005). “Pensar la vejez”, *Cartapacio de Deracho*, vol. 9, pp. 1-55.

<http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/ctp/article/viewFile/626/731ya=biypage number=1yw=100>

Sirlin, C. (2007) “La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje”. *Comentarios de Seguridad Social* - N°16,

julio - setiembre 2007. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilación-como-situación-de-cambio.-c.--sirlin.pdf>

Strauss, A., & Corbin, J. (2003). Bases de la investigación cualitativa técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. *Medellín: Universidad de Antioquia*, 45. Recuperado de:

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56136172/Bases\\_de\\_la\\_investigacion\\_cualitativa\\_Strauss\\_y\\_Corbin.pdf?1521764453](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56136172/Bases_de_la_investigacion_cualitativa_Strauss_y_Corbin.pdf?1521764453)

Superintendencia de Pensiones (s.f) Monto de pensión IVM. Consultado el 1 de mayo de 2021. <https://www.supen.fi.cr/montos-de-pension-ivm>

Tapia, D & Barra, M (2020) Inserción y continuidad del adulto mayor en el mercado laboral [tesis de grado, Universidad Miguel de Cervantes]. Repositorio Universidad Miguel de Cervantes. <https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS-INSERCIÓN-LABORAL-ADULTO-MAYOR-2020-7-.pdf>

Tavera, F., & Hernández Silva, V. (2019). Beneficios fiscales por la contratación de adultos mayores con pensión por cesantía en edad avanzada y vejez en México. México: *Visum Mundi*, Vol. 3.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2019). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 351–381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015244>

UNAM (s.f) Capítulo II. Métodos de investigación. Recuperado de: <http://www.psicol.unam.mx/Investigacion2/pdf/METO2F.pdf>

Universidad Internacional de Valencia. (21 de 03 de 2018). Qué es la gerontología y de qué se ocupa un gerontólogo. universidadviu:

<https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/que-es-la-gerontologia-y-de-que-se-ocupa-un-gerontologo>

- Universidad para la cooperación Internacional (s.f) Sustento del uso justo de Materiales protegidos derechos de autor para fines educativos. Parte 1. Los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación científica. Recuperado de: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MATI/MATI-12/Unidad-01/lecturas/1.pdf>
- Ureña Araya, F. M., & Hernández Brenes, L. (2011). *Los obstáculos y las limitaciones que enfrenta la persona adulta mayor al acceder a un empleo "un análisis de la normativa correspondiente*. [tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica]. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Los-obstaculos-y-las-limitaciones-que-enfrenta-la-persona-mayor-al-acceder-a-un-empleo.pdf>
- Van Dalen, H., Henkens, K., y Schippers, J. (2010). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, 36(2)309-330.
- Vargas Jiménez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Calidad en la educación superior*, 3(1), 119-139. [http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION\\_UNPAN/BOL\\_DICIEMBRE\\_2013\\_69/UNED/2012/investigacion\\_cualitativa.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf)
- Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa Editorial. Barcelona, España. Recuperado de: <http://jbposgrado.org/icuali/investigación%20cualitativa.pdf>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15). <https://core.ac.uk/download/pdf/236413540.pdf>
- Virtanen, M., Oksanen, T., Batty, G. D., Ala-Mursula, L., Salo, P., Elovainio, M., Pentti, J., Lybäck, K., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2014). Extending employment beyond the pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PloS one*, 9(2), e88695. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088695>

- Wang, M., & Shi, J. (2021). Psychological well-being and job performance: A lifespan perspective on older workers. *Journal of Applied Gerontology*, 40(6), 610–622. <https://doi.org/10.1177/0733464820974385>
- Weller, J. (2018). La inserción laboral de las personas mayores en América Latina. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina>
- Wilmoth, J & Ferraro, K, Eds.(2014) *Gerontology Perspectives and Issues* (4th ed.) *Anthropology & Aging*.10.5195/aa.2014.40 10.5195/aa.2014.40
- World Bank Group. (2020, Junio) Global economic prospects. *International Bank for Reconstruction and Development*. Flagship report. <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>
- World Health Organization. (2002). Active Ageing A Policy Framework. *A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing*, April 2002. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf)
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2022). Why older workers remain in the workforce: The role of psychosocial factors and person-environment fit. *Work, Aging and Retirement*, 8(3), 195–208. <https://doi.org/10.1093/workar/waab035>

**ANEXOS**



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO**  
 Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

**PPGer**

Programa de Posgrado en  
**Gerontología**

**FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA LEY N° 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL “REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS”**

**Anexo n°1 Título del proyecto:**

**“VIVENCIAS DE UN GRUPO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES JUBILADAS DEL GRAN ÁREA METROPOLITANA AL REINGRESAR AL CAMPO LABORAL FORMAL EN 2023”**

**Código (o número) de proyecto: \_\_ Nombre de el/la investigador/a principal: José Abraham Bonilla Somarribas. Nombre del/la participante: \_\_\_\_\_ Medios para contactar a la/al participante:**

**Números de teléfono \_\_\_\_\_**

**Correo electrónico \_\_ Contacto a través de otra persona \_\_\_\_\_**

### **INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO**

Este documento se le conoce como consentimiento informado y tiene el propósito de brindarle información respetando su dignidad y autonomía para que usted decida de forma voluntaria si desea participar o no en una investigación denominada: “Vivencias de un grupo de personas adultas mayores de la Gran área Metropolitana al reingresar al campo laboral formal”. Esta investigación pretende conocer aspectos relevantes de las vivencias de un grupo de 4 personas adultas mayores de 60 años o más como mínimo y hasta 8 personas adultas mayores de 60 años o más (tratando de tener siempre mismo número de hombres y mujeres) que luego de su jubilación decidieron reingresar a laborar en el campo formal. Este estudio es realizado por el estudiante de la Universidad de Costa Rica: José Abraham Bonilla Somarribas, carné número A91006, cédula número 304550899 como parte de su tesis de Maestría en Gerontología y la directora de esta investigación es la Msc. Fanny Arce Hernández quien es abogada y gerontóloga (Importante recalcar que la gerontología es la ciencia que se encarga de estudiar los procesos del envejecimiento humano). El financiamiento de esta investigación es cubierto con recursos propios del investigador José Abraham Bonilla Somarribas. Se aclara que si decide participar no se le cobrará por su participación en esta investigación y que el investigador no tiene ningún interés económico ni lucrativo, ya que su fin es exclusivamente académico. La investigación obedece al trabajo final de graduación del estudiante José Abraham Bonilla Somarribas.

## **PROPÓSITO DEL PROYECTO**

El propósito de esta investigación es conocer qué ha vivido la persona en lo referente a su reingreso al campo laboral formal después de haber estado jubilado, se buscan personas de 60 años o más, al ser considerados personas adultas mayores en el ámbito Internacional para que nos exponga su vivencia.

## **¿QUÉ SE HARÁ?**

La parte práctica de la presente investigación consistirá en una entrevista cualitativa sobre las vivencias de las personas participantes al reingresar a la vida laboral formal después de haber estado jubiladas, esta entrevista tendrá una duración de 45 minutos como máximo, si fuera necesario deberá pactarse otra sesión de 45 minutos más, se realiza de manera presencial en lugar dispuesto por la persona investigadora, que cumpla con condiciones y privacidad, será grabada en audio y después de su utilización será destruida en el lapso de un año. La entrevista iniciará con consultas sobre información como su estado civil, salario y otros elementos sociodemográficos. Asimismo, para la devolución de la información se plantea una reunión presencial grupal para comunicar los hallazgos.

No se le preguntará ninguna información sensible que ponga en riesgo su integridad física o patrimonio.

Las entrevistas son presenciales, pero si amerita que sea virtual podría plantearse, previa comprobación que conoce de plataformas y que tiene los medios para poder hacer frente a la virtualidad, de cumplir con lo anterior se podrá realizar en modalidad virtual y se documentarán en todo caso mediante grabación de audio y vídeo para no perder detalle del relato. Luego se registrarán de forma escrita y se seleccionarán partes de forma anónima que se incluirán en el documento final de esta investigación. Con las entrevistas brindadas por usted, se dará por finalizada su participación en esta investigación. Una vez que haya finalizado todo el proceso de esta investigación, se espera que usted participe en una reunión grupal con las otras personas participantes para comunicarles los hallazgos más relevantes o bien, si usted lo prefiere, se le brindará la información de forma individual. De ser en modalidad virtual se le leerá este consentimiento informado y después de cada punto se le preguntará si ha entendido y a viva voz y en forma clara deberá responder con un sí, al final se le preguntará si tiene consultas y si se encuentra anuente a ser parte de la investigación donde deberá responder de forma clara y contundente con un sí o un no.

## **RIESGOS**

Podría ser que experimente molestias al participar en esta investigación relacionadas con la sensación de incomodidad que podría representarle el hablar sobre sus vivencias personales de reingreso laboral, sobre todo si usted es una persona que no acostumbra a hablar de esos aspectos de su vida o cuando lo hace le resulta difícil hacerlo. De ser así, usted puede elegir contestar o no, hablar o no de un tema si realmente le resulta muy incómodo hacerlo. Sin embargo, en caso de que llegue a experimentar molestias, tome en cuenta que el investigador

será respetuoso en todo momento y no se le someterá a presión para que hable si no desea hacerlo. Existe la posibilidad de que se presenten otros riesgos o molestias que el investigador desconozca acerca de su persona, es conveniente que usted lo comunique de ser así. En tal caso, el investigador evaluará su situación a fin de determinar si usted está expuesto(a) a un riesgo mayor no contemplado y tomará las medidas necesarias para salvaguardar su total integridad incluyendo su retirada como participante de la investigación.

## **BENEFICIOS**

Al participar en esta investigación, usted no recibirá beneficio directo de ningún por parte del investigador ni de ninguna institución, pero si requiere de transporte para desplazarse de su domicilio al lugar donde se realizarán las entrevistas, el investigador cubrirá los gastos razonables en que usted incurra por concepto de transporte. Es importante destacar que su participación puede contribuir al conocimiento y comprensión a futuro de otras personas en similares condiciones a la vivida por usted. Como participante podrá acceder a la información que surja de la investigación a través de la publicación de los resultados finales que se le proporcionarán en una reunión mediante una presentación formal y también podrá acceder al Sistema de Bibliotecas, Documentos e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica, para leer la totalidad del documento una vez aprobado y publicado en esa base de datos.

## **VOLUNTARIEDAD**

Su participación en esta investigación es voluntaria, libre de toda presión, puede negarse a participar. Si decide participar y firmar este consentimiento informado, es libre de cambiar de opinión y retirarse en el momento que lo desee.

## **CONFIDENCIALIDAD**

Las personas que trabajamos en esta investigación: investigador principal, comité asesor y órganos revisores, tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, podrán ver su información, sin embargo, se garantiza que toda la información se mantendrá bajo condiciones estrictamente confidenciales. También ante los posibles usos de los resultados de esta investigación tales como: publicación en revistas científicas y académicas, ponencias en congresos o conferencias, se garantiza anonimato.

## **INFORMACIÓN**

Antes de dar su autorización debe hablar con el o la profesional responsable de la investigación o sus colaboradores sobre este estudio y ellos deben haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas acerca del estudio y de sus derechos. Si quisiera más información más adelante, puede obtenerla llamando al investigador al número 87101734. De lunes a viernes de 9 am a 5 pm.

Cualquier consulta adicional puede comunicarse con la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica *a los teléfonos 2511-4201, 2511-1398*, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

I. Con la firma o la aceptación verbal de este consentimiento vía zoom, usted no perderá ningún derecho legal. Posteriormente, recibirá una copia de esta fórmula, que se le brindará de forma física o en su defecto por medio de correo electrónico.

## CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

**\*Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma, (o en su defecto con la huella digital), de la persona que será participante o de su representante legal.**

---

Nombre, firma y cédula del sujeto participante

---

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula del/la investigador/a que solicita el consentimiento

---

Lugar, fecha y hora

### Versión 2 – junio 2021

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 216 del Comité Ético Científico, realizada el 02 de junio del 2021.

JIMMY JOSE  
WASHBURN  
CALVO  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
JIMMY JOSE  
WASHBURN CALVO  
(FIRMA)  
Fecha: 2024.03.07  
18:41:50 -06'00'



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA ACADÉMICA EN GERONTOLOGÍA.**

Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

**TESIS: VIVENCIAS DE UN GRUPO DE PERSONAS ADULTAS  
 MAYORES JUBILADAS QUE REINGRESAN AL CAMPO LABORAL.**

**PPGer**

Programa de Posgrado en  
**Gerontología**

**ANEXO N°2**

**(Guía de entrevista a profundidad, tópicos y posibles preguntas generadoras)**

**PRÓPOSITO DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación obedece al trabajo final de graduación del estudiante José Abraham Bonilla Somarribas, egresado de la Maestría Académica en Gerontología, de la Universidad de Costa Rica. El propósito de esta investigación es: Analizar las vivencias de un grupo de personas adultas mayores jubiladas que reingresan al campo laboral. El tiempo de participación en el estudio es de una a dos sesiones como máximo.

**GENERALIDADES**

Código de participante:	
Sexo:	Edad:
Estado civil:	Escolaridad:
Lugar de trabajo:	Puesto laboral:
Tiempo de jubilación antes del reingreso:	Lugar de residencia:
Número de sesión:	Fecha:
Hora de inicio:	Hora de finalización:

Nombre del investigador principal: José Abraham Bonilla Somarribas.

**PRESENTACIÓN.**

Luego de la lectura y aceptación del consentimiento informado, se realiza la aplicación de la primera técnica elegida por el investigador, la cual es una entrevista a profundidad, la persona investigadora realiza una guía de tópicos y unas posibles preguntas para realizar la entrevista, es necesario indicar que está podría ser la única sesión o la primera de dos sesiones, la persona investigadora se lo indicará en el momento oportuno.

Lo que se busca es que la persona participante pueda indicar cuales han sido sus vivencias de acuerdo con cada tópico planteado.

Es necesario recordar que no existen respuestas o vivencias buenas o malas, por lo que se busca que se exprese con total libertad.

Recuerde que la participación es voluntaria y hay preguntas que usted puede indicar que no quisiera contestar y si desea hacer abandono de esta en cualquier momento es solo que dé aviso previo, no habrá represalias.

Tenga presente que la entrevista va a ser grabada en todo momento, además se le asignará un número de participante para no utilizar su nombre.

Se le agradece su colaboración.

### **GUÍA DE TÓPICOS**

<b>Categoría de análisis: Vivencias del reingreso al campo laboral formal</b>		
<b>Tópico</b>	<b>Temas relevantes del tópico</b>	<b>Posibles preguntas generadoras</b>
<p><b>Jubilación</b> Acto por el cual el trabajador activo laboralmente, se retira de su trabajo a cuenta propia o ajena para una situación de inactividad laboral.</p>	<p><b>Causas que llevaron a su jubilación</b> Causas o razones que lo llevaron a jubilarse.</p> <p><b>Preparación para jubilación</b> Existió una preparación previa a su jubilación.</p> <p><b>Experiencia de usted como jubilado</b> Vivencia de la etapa.</p>	<p>¿Qué sucedió cuando se jubiló?</p> <p>¿Cómo se preparó para la jubilación?</p> <p>¿Qué actividades realizaba como persona jubilada?</p>
<p><b>Reingreso laboral</b> Contraposición a la jubilación o retiro laboral, se da cuando un extrabajador que se encuentra ya en su época de retiro desea ingresar a la fuerza laboral nuevamente</p>	<p><b>Razones que motivaron el reingreso</b> Que razones permearon para que la persona adulta mayor buscará el reingreso al trabajo.</p>	<p>¿Qué lo llevo a que buscar trabajo nuevamente?</p>
<p><b>Seguridad Económica en la vejez.</b> Capacidad de las personas adultas mayores de poseer y determinar el uso que se haga en los bienes que posean, económicos o no</p>	<p><b>Formas de subsistencia.</b> Tiene posibilidades económicas que lo hacen vivir bien.</p> <p><b>Depende de la familia en algún grado.</b> Tiene alguna ayuda familiar</p> <p><b>Monto de pensión.</b> Tiene un monto de pensión que le permite subsistir.</p>	<p>Económicamente ¿cómo siente usted que vive?</p> <p>¿Qué tipo de ayudas económicas recibe de sus familiares?</p>
<p><b>Búsqueda para el reingreso.</b> Realizó con anterioridad una búsqueda de empleos que permitirán el reingreso de</p>	<p><b>Recomendaciones</b> Si alguna persona adulta mayor jubilada deseará volver a trabajar, recomendaciones que usted le daría.</p>	<p>¿Qué le diría a una persona jubilada si desea reingresar a trabajar?</p> <p>¿Qué recomendaciones daría a esa persona?</p>

una persona adulta mayor jubilada.		
<b>Campo Laboral</b> Lugar de trabajo u ocupación de la persona donde realiza actividades laborales por las que al realizarlas le brinden una remuneración u otro tipo de reconocimiento.	<b>Sirve la experiencia de la persona adulta mayor para encontrar nuevo empleo.</b> Piensa que la experiencia adquirida con su empleo antes de la jubilación beneficia o no la obtención de una nueva oportunidad de laborar.	¿De qué forma considera usted que su experiencia laboral previa a la jubilación sirvió para encontrar nuevo empleo? ¿Cuánto tiempo le tomó encontrar empleo?
<b>Categoría de análisis: Acceso a los derechos de la normativa vigente</b>		
<b>Mitos y estereotipos de la vejez en el ámbito laboral.</b> falsas concepciones que actúan a modo de clichés en el acercamiento a un fenómeno, grupo social u objeto	<b>Existen mitos y estereotipos sobre la vejez en su trabajo.</b> <b>Sensación de exclusión por su vejez.</b>	¿Ha sentido que existen comportamientos diferentes entre usted y un trabajador más joven?
<b>Derechos laborales</b> Derecho al trabajo inherente a cualquier trabajador.	<b>Salario mínimo</b> <b>Seguro</b> <b>Pagos de vacaciones.</b> <b>Aguinaldo.</b>	¿Le realizan los pagos de vacaciones y el aguinaldo? ¿Tiene día de descanso?

### **CIERRE DE LA ENTREVISTA**

Se les consulta sobre su sentir al conversar sobre estos temas. Se le solicita sugerencias y observaciones a la actividad y del investigador.

### **DESPEDIDA**

Se agradece por la ayuda y participación y por el aporte brindado a la investigación y a la gerontología.