

## **El retiro del trabajo: orientaciones para su exploración en consultoría y psicoterapia**

Por Diana Pasmanik

### **Introducción**

El retiro del trabajo en español se denomina jubilación - palabra asociada con iubilare (latín) - gritar de alegría (Etimologías de Chile, 2024). Esta connotación se presenta en oposición al trabajo, que en la antigüedad se asociaba con obligación y penurias. Hoy en día, en cambio, el retiro del trabajo se caracteriza por las pérdidas que conlleva: en los ingresos, en el rol de trabajador, en estatus, en la identidad, en las relaciones sociales, incidiendo con ello en el bienestar personal (Hurtado y Topa, 2019). Como experiencia individual, demanda una reorganización de la existencia, un nuevo giro existencial, en términos de Längle (2009) para desentrañar las demandas con las que la vida nos interpela y una reelaboración de nuestra experiencia, con nosotros mismos y con el mundo.

En este ensayo se realizará una aproximación para la exploración de este hito de la vida. Se le abordará como fenómeno psicosocial en el contexto del ciclo vital, proveyendo de elementos que permiten situarlo, favoreciendo su comprensión. Se le relacionará también con el análisis existencial contemporáneo (en adelante, AE) y en las conclusiones se propondrán orientaciones para su exploración en consultoría y psicoterapia.

### **El retiro en el ciclo vital:**

El análisis de la experiencia del retiro requiere de un acercamiento a la vejez. Este concepto engloba una serie de características y creencias que no se condicen con el proceso de envejecimiento actual, caracterizado por un aumento progresivo de la esperanza de vida a nivel mundial y una población que, al envejecer, ha ido mostrando una gran heterogeneidad en sus habilidades físicas y cognitivas y en sus condiciones de salud. Citando a la Organización Mundial de la Salud (OMS), "No hay tal cosa como la persona mayor "típica". Algunos octogenarios tienen unas facultades físicas y psíquicas similares a las de muchos treintañeros. Otras personas, en cambio, sufren un deterioro considerable a edades mucho más tempranas" (OMS, 2022). Estas diferencias se deberían fundamentalmente a factores del entorno físico y social. Atendiendo a ello, las Naciones Unidas establecieron el período 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable, en el cual la OMS articulará el trabajo de distintos organismos enfocados en reducir las desigualdades en salud y mejorar la calidad de vida de

las personas mayores y de su entorno social. El plan de acción contempla además el trabajo en aras de cambios actitudinales y comportamentales en relación a la edad y el edadismo o discriminación social a las personas mayores (OMS, 2022).

Con el propósito de focalizar más adecuadamente los programas de la política pública, actualmente se distingue entre la tercera edad, considerada entre los 60 y los 79 años, y la cuarta edad, de 80 años y más, en la cual se observa un aumento de la pluripatología y en una alta probabilidad de sufrir deterioro mental (Guerra Araya, 2017). El retiro laboral ocurre en la tercera edad, cuando el estado físico y mental permite por lo general un funcionamiento autónomo y de calidad. A modo de referente, la Fundación SOL (2017) consigna la edad promedio de jubilación efectiva en los hombres de los países de la OCDE en 65.1.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, en 2019 se pronunció acerca del futuro del trabajo refiriéndose, sobre los adultos mayores, a la necesidad de favorecer una continuidad voluntaria en el trabajo, mediante la extensión de la edad de jubilación para quienes lo deseen, jornadas flexibles y parciales, teletrabajo y otros apoyos mediante la tecnología que puedan facilitar la prolongación de la vida laboral (OIT, 2019). En consonancia con los lineamientos de la OIT, Amorim y França, (2019) proponen el retiro como un período de transición, en que se abandona la actividad laboral desarrollada hasta el momento, o bien se reduce su intensidad a partir de trabajos a tiempo parcial.

Los antecedentes expuestos revelan un nuevo encuadre, emergente y en construcción, para situar los procesos individuales de la etapa del retiro laboral. Como en cualquier otro momento crítico en el transcurrir de la vida, el AE puede proporcionar ayuda desde la consultoría, o bien desde la psicoterapia cuando se conjugan aspectos psicológicos subyacentes que requieren de una elaboración mayor.

#### **Aportes desde el AE respecto del retiro laboral en consultoría y psicoterapia:**

La etapa del retiro laboral puede ser un momento propicio para la revisión de sí mismo, favoreciendo la integración de la experiencia de vida en la proyección para el futuro. Un recurso de apoyo para esta revisión es el modelo antropológico de Frankl que distingue tres aspectos, que constituyen fuerzas divergentes en la unidad que conforma al ser humano: cuerpo, psiquis y *nous* o dimensión espiritual. Esta última resulta esencial para, mediante el autodistanciamiento, relacionarse y posicionarse con respecto de sí mismo (Längle, 2000). En la adultez mayor favorecerá el reconocer

y acoger los cambios de la edad y el potenciar el autocuidado para un envejecimiento saludable, incidiendo en el bienestar integral. Al mismo tiempo, según Frankl, la apertura al mundo le permite al individuo la autotranscendencia, “el intercambio dialógico con el mundo” (Längle, 2000, p. 13) que, en la transición que significa el retiro laboral, puede favorecer la búsqueda de nuevos sentidos de vida, o bien la actualización del que se posee en nuevos contextos que provean de propósitos existenciales.

A nivel operacional, el AE se orienta a la promoción del cambio a través de las cuatro motivaciones fundamentales de la existencia. Descritas por Längle (2009), son cuatro condiciones que constituyen los temas a trabajar para el logro de una existencia plena. La primera es la supervivencia física, y la conquista cognitiva del Dasein (ser/estar en el mundo), que refiere a la motivación por poder ser; tiene como requisitos la posesión de espacio, seguridad y sostén y la actitud activa a aceptar lo positivo y soportar lo negativo. Tratándose del retiro, recordatorio del envejecimiento, pueden surgir nuevas inseguridades y la necesidad de hacer suyos espacios que reemplacen al espacio laboral perdido.

Una segunda motivación refiere al placer y las ganas de vivir, el aprecio de los valores de la vida-lo valioso para cada quien- cuyos requisitos son disponer de relaciones, tiempo y cercanía, y la actitud activa de abrazar la vida. Significa también dolerse frente a las pérdidas y, gracias al duelo, abrirse a más vida. En el caso del retiro laboral, hay pérdidas de las cuales condolerse y el contacto con ese dolor resultará necesario y liberador para enfilar hacia una vida transformada.

La autenticidad personal y la ecuanimidad que refiere a permitirse ser como se es, constituyen la tercera motivación. Sus requisitos son la consideración, trato justo y el aprecio de los demás, pero también la propia aceptación de sí mismo, salir al encuentro de los demás y en ello también delimitarse. Las nuevas circunstancias de vida pueden requerir de una nueva delimitación de quien se es y la renovación de la aceptación y del aprecio de sí mismo.

Una cuarta motivación se refiere el sentido existencial. Este requiere un ámbito de actividad, un contexto que proporcione estructura y orientación a la propia vida, y un valor en el futuro. A nivel actitudinal, necesita de un cambio de posición, un “giro existencial”, apertura a lo que la vida me requiere en vez de solamente esperar de ella. En el caso del retiro laboral, será una oportunidad para replantearse frente a la existencia

## **Conclusiones:**

El retiro del trabajo actualmente ocurre en el contexto de un aumento mundial de la longevidad y del incremento de la población mayor que, como consecuencia de las desigualdades en salud y calidad de vida, es muy heterogénea. Por sus características, este segmento poblacional hoy es un foco relevante para las políticas públicas en salud y trabajo, buscándose generar las condiciones para superar las desigualdades y garantizar un mejor envejecimiento, activo y saludable, para toda la población. Las orientaciones apuntan a promover la actividad laboral, de carácter voluntario, en el mismo empleo a tiempo parcial o en nuevas formas de trabajo.

La preparación para el retiro debiera comenzar con anticipación, habiendo ahí un espacio especialmente propicio para la psicoeducación a nivel grupal e individual y para la consultoría. El retiro y el envejecimiento están relacionados, por lo cual se sugiere considerar las orientaciones de la Asociación Americana de Psicología (APA) para el trabajo con la adultez mayor, especialmente el que la y los profesionales se eduquen en las características de la adultez mayor, de modo de poder enfrentar el edadismo, es decir, las creencias negativas y estereotipadas relativas al envejecimiento, evitando el riesgo que significan para el bienestar y la salud mental. La asociación recomienda, además, considerar el trabajo en equipo multidisciplinario (APA, 2024).

El AE, por su parte, proporciona como marco de referencia antropológico un modelo del ser humano con sus aspectos físico, psíquico y espiritual, descrito más arriba. Es un recurso pertinente para la revisión de los cambios psicofísicos de la edad, así como para la resignificación de la vida y la autotranscendencia en la etapa del retiro. El apoyo del/de la terapeuta puede ser crucial para la exploración del propio edadismo, para el reconocimiento de las oportunidades del entorno inmediato y para el fortalecimiento de la seguridad y la confianza en sí mismo.

En la tarea de posicionarse en esta nueva etapa de la vida, la exploración de las cuatro motivaciones fundamentales de la existencia puede ayudar en la apropiación de un nuevo espacio existencial, que provea de seguridad y sostén. Puede también favorecer la elaboración del duelo por lo perdido, potenciándose el compromiso con la vida, y la delimitación de la propia identidad en el marco de la nueva situación de vida. En ocasiones, será necesario el fortalecimiento de la autoestima, de haberse menoscabado por un anclaje excesivo en el trabajo, o bien como consecuencia del edadismo, sea que este se deba a las propias creencias y prejuicios, o provenga del entorno. Así también, será necesario explorar en el sentido de la propia vida para una autotranscendencia renovada en el nuevo contexto de la existencia.

Finalmente, esta revisión permite sugerir, además, tener presente que el retiro del trabajo y el envejecimiento pueden estar subyaciendo a un motivo de consulta cualquiera si la persona consultante se encuentra en esta etapa de la vida, y considerar, eventualmente, su exploración.

## REFERENCIAS

1. Amorim, S. M., & França, L. H. de Freitas Pinho. (2019). Retirement Well-Being: A Systematic Review of the Literature. *Trends in Psychology*, 27(1), 155-172 Sociedade Brasileira de Psicologia DOI: 10.9788/TP2019.1-12
2. American Psychological Association (2024). Guidelines for Psychological Practice With Older Adults. Retrieved from <https://www.apa.org/practice/guidelines/older-adults.pdf>
3. Etimologías de Chile (2024). Jubilación. In *Diccionario etimológico castellano en línea*. Recuperado de [https://etimologias.dechile.net/?jubilacio.n#:~:text=La%20palabra%20"jubilación"%20está%20formada,ción%20\(acción%20y%20efecto\)](https://etimologias.dechile.net/?jubilacio.n#:~:text=La%20palabra%20)
4. Fundación SOL (2017, diciembre 13). *Chile es el tercer país de la OCDE con las más altas edades de jubilación efectiva. Tabla Edad legal y edad efectiva para la jubilación de los hombres en los países de la OCDE*. [Tabla]. Facebook. [https://web.facebook.com/fundacionsolchile/photos/chile-es-el-3º-país-de-la-ocde-con-las-más-altas-edades-de-jubilación-efectiva-a/1548262488595143/?\\_rdc=](https://web.facebook.com/fundacionsolchile/photos/chile-es-el-3º-país-de-la-ocde-con-las-más-altas-edades-de-jubilación-efectiva-a/1548262488595143/?_rdc=)
5. Guerra Araya, P.S. (2017). El Concepto de Cuarta Edad. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24773/1/BCN\\_El\\_concepto\\_de\\_cuarta\\_edad.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24773/1/BCN_El_concepto_de_cuarta_edad.pdf)
6. Hurtado, M.D., & Topa, G. (2019). Quality of Life and Health: Influence of Preparation Retirement Behaviors through the Serial Mediation of Losses and Gains. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.16, 1539. doi:10.3390/ijerph16091539
7. Längle, A. (2000). *Viktor Frankl. Una biografía*. Herder
8. Längle, A. (2009). Las Motivaciones Personales Fundamentales. Piedras angulares de la Existencia. *Revista de Psicología. UCA*, 5(10) 7-24. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6027/1/motivaciones-personales-fundamentales.pdf>

9. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. ISBN 978-92-2-132804-9 Recuperado de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/Informe\\_ComisionFuturoTrabajo.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Informe_ComisionFuturoTrabajo.pdf)
  
10. Organización Mundial de la Salud (2022, octubre 01). *Envejecimiento y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>