

## MOTIVACIONES RELACIONADAS CON LA INTENCIÓN DE JUBILACIÓN EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN

## REASONS RELATED TO THE INTENTION OF RETIREMENT IN HEALTH WORKERS OF THE SECOND LEVEL OF CARE

Georgina Maritza López Pumar<sup>1</sup>

Nino Pedro del Castillo Martín<sup>2</sup>

Adamara González Marrero<sup>3</sup>

Santiago Álvarez Porbén<sup>4</sup>

### RESUMEN

La jubilación constituye un fenómeno complejo que implica importantes cambios en el estatus laboral y la estructuración de roles a escala familiar y social. Se reconocen múltiples factores que afectan la intención de jubilación de los trabajadores en la medida que envejecen. Con el objetivo de identificar las motivaciones que sustentan la intención de jubilación, se realizó un estudio exploratorio utilizando la técnica cualitativa de la entrevista. El estudio se realizó en trabajadores de la salud que laboraban en hospitales del municipio Plaza de la Revolución de La Habana, en el año 2012. El total de participantes fue de 24 entre médicos, enfermeros y otros profesionales de la salud. Al sexo masculino correspondieron 6 sujetos y 18 al femenino, con un rango de edad que osciló entre 45 y 80 y entre 45-76 años, respectivamente. Las temáticas identificadas en relación con la intención de jubilación fueron de carácter personal, familiar y laboral. Los factores laborales fueron los más mencionados por los entrevistados, destacándose la falta de reconocimiento y la baja satisfacción motivación para el trabajo, así como sentirse estresado y percibir una desfavorable relación entre el esfuerzo y las gratificaciones. Se observó una mayor proporción de sujetos con capacidad de trabajo no satisfactoria entre los que expresaron la intención de jubilarse al reunir los requisitos establecidos por la Ley 105 de Seguridad Social, y los que ya habían solicitado su jubilación. Las motivaciones familiares constituyen un argumento mencionado tanto por los que se orientan a la jubilación, como por los que optan por continuar laborando. La necesidad de brindar apoyo a la familia en el plano económico constituye un factor importante para decidir la permanencia en la vida laboral activa. La interpretación de estos resultados apunta a la conveniencia de flexibilizar aspectos organizacionales como duración de la jornada, horarios de trabajo y otras alternativas de empleo atractivas a los trabajadores, y que permitan combinar las necesidades de atención a la familia y las exigencias del empleo.

**Palabras clave:** intención de jubilación, personal de salud, capacidad de trabajo

### ABSTRACT

Retirement erects as a complex phenomena that implies important changes in working status and roll performances at individual and

family levels. It is recognized that many factors affect retirement intentions of ageing workers. The aim of the present study was to describe retirement intentions and related motivations among health personnel. An exploratory study by using qualitative interview technique was made in health workers of Plaza de la Revolución Municipality of Havana, in 2012. Study group consisted of 24 persons (8 physicians, 8 nurses, 8 other non medical staff), 6 people were men and 18 women whose age range were 45 -80 and 45-76 years, respectively. In relation to retirement intention study reveal three main themes: personal, family and job related themes. Ill health, low motivation, satisfaction and recognizing at work, as well as felling stressed, overwhelmed and tired were mentioned as reasons for retirement. Non satisfactory work ability was found in higher proportion among workers intended to retire. Family motivations are mentioned by retirement-oriented workers as well as work-oriented ones. Need for economic support of the family became an important reason to remain working beyond retirement age. These results claim for convenience of flexible organizational regimens and attractive employment alternatives for ageing workers that allow combining personal, family and employment needs.

**Keywords:** retirement intention, health workers, work ability

### INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de las fuerzas laborales que se opera en un gran número de países ha puesto de manifiesto la necesidad de prolongar la vida laboral activa en aras de compensar la tensión sobre los sistemas de pensiones de los regímenes de seguridad social y de asegurar el funcionamiento de la economía y su crecimiento. Esta necesidad cobra especial importancia en Cuba, donde el envejecimiento poblacional y de las fuerzas productivas compromete la entrada de nuevos efectivos

<sup>1</sup> Médico especialista de II grado en Higiene y Epidemiología, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigadora y Profesora Auxiliar. Departamento de Docencia, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias de la Salud, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigador y Profesor Titular. Departamento de Investigaciones, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

<sup>3</sup> Licenciada en Enfermería, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigadora Agregada, Profesora Asistente. Subdirección de Atención Médica, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

<sup>4</sup> Licenciado en Enfermería. Subdirección de Atención Médica, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

### Correspondencia:

MSc Georgina López Pumar

Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores

Calzada de Bejucal km 7½ n° 3035 entre Heredia y 1ª, La Esperanza, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba, CP10900

E-mail: [ginalp@infomed.sld.cu](mailto:ginalp@infomed.sld.cu)

y las tasas de reemplazo del capital humano, y, por tanto, su desarrollo económico sostenible<sup>1,2</sup>. La planificación de medidas de carácter sociolaboral y médico preventivas en relación con el enfrentamiento de esta realidad, descansa en el conocimiento y mayor comprensión de los procesos de envejecimiento en el mundo del trabajo que sustente medidas perentorias como la de incrementar los límites de edad para acogerse a la jubilación; medidas que ya se ha hecho efectivas en Cuba y muchos otros países inmersos en esta problemática<sup>3-5</sup>.

La jubilación es un fenómeno complejo que implica cambios en el estatus profesional, la estructuración de roles a escala familiar y las formas de inserción social de las personas. Se reconocen múltiples factores que afectan la intención de jubilación y la toma de decisiones sobre este particular, como son: salud personal, edad, género, nivel educativo, estado civil, ingresos salariales, relaciones intrafamiliares y apoyo social<sup>6,8</sup>. Estudios recientes evidencian la importancia de las expectativas personales y de futuro, el reconocimiento social y la satisfacción con el trabajo, así como el clima laboral y la organización del trabajo<sup>9-11</sup>. La profesión ejercida durante la mayor parte de la vida laboral es un factor muy importante que define la manera en que la persona vive el proceso de la jubilación; así se ha descrito una considerable variabilidad en cuanto a la vivencia de la jubilación en los diversos sectores de la economía en diferentes países<sup>12,13</sup>. De entre la multiplicidad de factores que caracteriza este fenómeno, la capacidad de trabajo deviene un elemento de sumo interés, que refleja la influencia e interrelación de los factores antes mencionados<sup>14-16</sup>. La evidencia científica indica que la capacidad de trabajo pobre y moderada afecta la permanencia en el empleo de los trabajadores al arribar a la edad establecida para jubilación<sup>17</sup>.

El conocimiento acerca de cómo se vivencia el proceso de jubilación por los trabajadores en cada país resulta de gran importancia en el propósito de promover y procurar la permanencia en el trabajo, e incentivar a los trabajadores a continuar una vida laboral activa más allá de la edad establecida para la jubilación. El presente estudio se realizó con el propósito de describir las motivaciones que se relacionan con la intención de jubilación en trabajadores de la salud del segundo nivel de atención de salud.

## **MATERIAL Y MÉTODO**

Se realizó un estudio exploratorio utilizando una metodología cualitativa. El fenómeno de la jubilación y el proceso de la toma de decisión con respecto a esta, se estudiaron desde una perspectiva fenomenológica que resultó adecuada para describir e interpretar la manera como se describen y experimentan estos aspectos.

El estudio se llevó a cabo en 4 centros pertenecientes al segundo nivel de atención de salud del Municipio

Plaza de la Revolución: Hospital Calixto García, Hospital Materno América Arias, Hospital Manuel Fajardo y Hospital Ortopédico Fructuoso Rodríguez. La investigación se desarrolló entre enero y mayo de 2012. La selección de los sujetos participantes obedeció a los criterios que fija el muestreo de conveniencia basado en consideraciones de orden práctico en busca de la mejor información que reflejara la amplia gama de criterios, puntos de vista y situaciones que rodearon a los sujetos, a partir de su propio relato. El total de participantes fue de 24, entre médicos (8), enfermeros (8) y otros profesionales de la salud (8). Al sexo masculino correspondieron 6 sujetos y 18 al femenino, con un rango de edad que osciló entre 45 y 80 y entre 45 y 76 años, respectivamente. Los participantes tenían nivel educativo de técnico medio y graduado universitario, con antigüedad en el sector de la salud superior a 22 años.

Los datos requeridos para el estudio se obtuvieron por medio de la entrevista, utilizando una guía de entrevista, cuyos temas versaron en torno a tres cuestiones fundamentales: intención de jubilación que fue valorada mediante la pregunta: ¿Qué piensa usted en este momento?, ¿se acogerá a la jubilación al arribar a la edad pensionable o de retiro establecida por ley? Se obtuvieron las siguientes alternativas de respuesta: No, No sé, Sí, y Ya he solicitado la jubilación; motivaciones o argumentos que sustentaban la intención o decisión acerca de la jubilación mediante pregunta abierta y la valoración de la capacidad de trabajo actual comparada con la mejor de por vida mediante pregunta cerrada. Esta última pregunta integra el cuestionario Índice de Capacidad de trabajo y captura las mayores diferencias que se presentan en el mismo. Su respuesta se califica en un rango de 0 -10 puntos y se categorizó como satisfactoria (8-10 puntos) y no satisfactoria (0-7 puntos)<sup>18</sup>. Las entrevistas se realizaron en los puestos de trabajo durante el horario laboral. Las respuestas fueron registradas por el entrevistador y se analizaron en base al método fenomenológico en las fases de descripción y tematización. Las temáticas significativas acerca de las motivaciones se agruparon por su origen y alcance.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La distribución de los participantes en el estudio, de acuerdo con su intención de acogerse a la jubilación y cumplimiento de los requisitos de la edad y tiempo de trabajo pautados por la Ley 105 para la jubilación (tabla 1), muestra que entre los que cumplieron estos requisitos, solo 2 hombres consignaron su intención de continuar laborando, y las féminas expresaron su decisión o propósito de jubilarse. El sexo se muestra como un factor importante en cuanto a la decisión de acogerse a la jubilación. Algunos estudios explican este comportamiento debido a diferencias salariales y un claro componente de segregación sexual existente en un gran número

de países<sup>19-21</sup>. Estos factores no se ponen de manifiesto en el contexto cubano, donde la mujer y el hombre gozan de los mismos derechos laborales; sin embargo, diversas investigaciones concuerdan en que aspectos culturales y los roles tradicionales asignados a la mujer le imponen el peso de una doble jornada, que incluye

tareas domésticas y el cuidado de miembros menores, ancianos y enfermos de la familia, lo cual contribuye a que las mujeres entren prematuramente en la jubilación o se acojan a ella de manera más inmediata que los hombres.

**Tabla 1**  
**Intención de jubilación según el requisito de la edad, el sexo y tiempo de trabajo requeridos por la ley**

Requisito de la edad y tiempo de trabajo	Sexo	Intención de jubilación			
		No	No sé	Sí	Ya
No	M	1	0	2	-
	F	2	4	2	-
Sí	M	2	0	0	2
	F	0	0	1	8
Total		5	4	5	10

En las entrevistas realizadas se enunciaron las motivaciones que respaldan la intención de los participantes en el estudio con respecto a la jubilación. Una vez examinadas las respuestas (tabla 2), se identificaron tres temáticas principales:

- **Personal:** Agrupa las motivaciones relacionadas con el trabajador propiamente dicho.
- **Familiar:** Recoge motivaciones generadas por las demandas de la familia.
- **Laboral:** Refleja las motivaciones que se desprenden de problemas y conflictos generados en el ámbito laboral.

Motivaciones personales:

Los problemas de salud aparecen como las motivaciones que influyen en la disposición de los entrevistados de continuar laborando. Se hace referencia al “cansancio propio de la edad” y a la necesidad de más tiempo para la recuperación, citados por la mayoría de los entrevistados que tenían decidido jubilarse o ya habían solicitado su jubilación. Una idea compartida giró en torno a frases como: “mi salud personal no me permite seguir trabajando”, “me siento muy estresado”, “estoy bastante deprimido”. Estos resultados se avienen con lo recogido en la literatura sobre este tema, donde la pobre salud relacionada con enfermedades crónicas y discapacidades, constituye el factor más importante para decidir la jubilación<sup>10,22</sup>. En el plano de las motivaciones personales también se refleja por uno de los entrevistados el deseo de realizar otras actividades y tener un proyecto de vida definido para la etapa post jubilación.

Motivaciones familiares:

Las circunstancias familiares son apuntadas tanto por aquellos que han decidido jubilarse como por los que han resuelto continuar laborando. Los primeros expresan la necesidad de apoyar a la familia en el cuidado de enfermos, minus-

válidos, cooperar en la atención de menores de edad y en las actividades del hogar; mientras los que optan por mantenerse trabajando, plantean el imperativo de contribuir a la economía familiar. En nuestro estudio las motivaciones familiares constituyen un argumento mencionado tanto por los que se orientan a la jubilación, como por los que no. El apoyo a la familia en el cuidado y atención a familiares también aparece como un elemento principal en la decisión de acogerse a la jubilación. La necesidad de brindar apoyo a la familia en el plano económico constituye un factor importante para decidir la permanencia en la vida laboral activa<sup>8</sup>. La interpretación de estos resultados apunta a que es necesario prestar mayor atención a los factores que se dan en el plano extralaboral y la conveniencia de flexibilizar aspectos organizacionales como duración de la jornada, horarios de trabajo y otras alternativas de empleo atractivas a los trabajadores y que permitan combinar las necesidades de atención a la familia y las exigencias del empleo.

Motivaciones laborales:

Las motivaciones relacionadas con la temática laboral fueron las más referida por los sujetos del estudio. Se mencionan, a predominio mayoritario de los que han decidido jubilarse: la baja satisfacción con el trabajo y una inadecuada relación entre el esfuerzo realizado y las recompensas del trabajo. Se indica también el agotamiento provocado por las exigencias de la labor. En el caso de dos féminas, se recogieron frases como: “me siento desgastada, cansada” y “quedé exhausta”. Entre los argumentos señalados aparece la falta de reconocimiento en el trabajo, lo cual se denota en las expresiones de un técnico de laboratorio: “es un trabajo al que dedicas la vida y, sin embargo, pasa inadvertido”; y de una enfermera: “el trabajo de una no tiene el reconocimiento que amerita”. Se recogieron argumentos que aluden a la falta de motivación y las elevadas exigencias del trabajo, sobre todo de tipo mental. Resultados similares han sido reportados por otros autores, que destacan la

relación entre las altas demandas de trabajo, la baja motivación y satisfacción laboral con la intención de jubilación<sup>9,16,19,23</sup>.

Dentro de la temática laboral se destacan, además, otras cuestiones que impulsan a los trabajadores a decidir su jubilación, como la lejanía del hogar de los centros de trabajo y las dificultades que encuentran los entrevistados para trasladarse hasta ellos, y el no poder cumplir los horarios laborales esta-

blecidos. Los sujetos también hicieron referencia a los aspectos positivos del trabajo, sobre todo entre aquellos que declararon su intención de permanecer laborando, tales como la vocación y el sentido de pertenencia al centro. Tal es el caso de las palabras de dos enfermeras: “vengo a trabajar y me siento realizada” y “el hospital es un bichito que se te mete en la sangre y no puedes vivir sin él”.

**Tabla 2**  
**Intención de jubilación (IJ) y motivaciones expuestas por los sujetos del estudio**

Nº	IJ	Motivaciones	Edad	Sexo	Ocupación
1	No	Si tengo salud, continuaré trabajando para ayudar a la familia y la sociedad	50	F	Licenciado Biología
2	No	Todavía me siento capacitado mentalmente, las recompensas son bajas, quiero apoyar a la economía familiar	67	M	Médico
3	No	Todavía me siento útil, quiero apoyar a la familia económicamente	65	M	Médico
4	No	Trabajaré mientras tenga fuerzas	45	F	Licenciado Enfermería
5	No	Estaré en plenas facultades, los ingresos son insuficientes	46	M	Licenciado Enfermería
6	NS	Dependerá de mi salud y economía familiar, debo apoyar en el cuidado de la familia, necesito descanso	46	F	Licenciado Bioquímica
7	NS	Tengo necesidad de descanso	47	F	Técnico Medio Laboratorio
8	NS	Necesito brindar apoyo a la familia, necesito descanso	53	F	Técnico Medio Enfermería
9	NS	Baja satisfacción con el trabajo, estoy estresada	54	F	Técnico Medio Enfermería
10	Sí	Tengo problemas de salud, necesito descanso, falta de motivación y reconocimiento en el trabajo, bajas recompensas	54	F	Licenciado Enfermería
11	Sí	Dar paso a los jóvenes, apoyar a la familia, falta de motivación y reconocimiento en el trabajo, estresada, deprimida	51	F	Licenciado Enfermería
12	Sí	Mala atención al trabajador, falta de motivación y reconocimiento en el trabajo, ausencia de perspectivas	60	M	Licenciado Tecnología de la Salud
13	Sí	Tengo la edad y 43 años de servicio, quiero dedicarme a otras actividades y proyectos, necesito descanso	63	F	Licenciado en Enfermería
14	Sí	Necesito descanso, falta de reconocimiento y satisfacción en el trabajo, estoy estresado, bajas recompensas	46	M	Licenciado Tecnología de la Salud
15	Ya	Necesito descansar	62	F	Técnico Medio en Enfermería
16	Ya	Necesidad de descanso	80	M	Médico
17	Ya	Quiero dedicarme a otras actividades, apoyar la familia	71	M	Técnico Medio Microbiología
18	Ya	Necesidad de descanso y hacer otras actividades en el hogar	76	F	Estomatólogo
19	Ya	Me gusta trabajar, pero tengo muchos problemas de salud, necesito apoyar a la familia en el cuidado de los niños y familiares enfermos	57	F	Técnico Medio Enfermería
20	Ya	Me siento realizada con mi trabajo, me voy disgustada, influyó la presión del colectivo, falta de reconocimiento en el trabajo	60	F	Licenciado Tecnología de la Salud
21	Ya	Vivo muy lejos, siento que puedo hacer más, falta de satisfacción con el trabajo	73	F	Médico
22	Ya	Me cuesta cumplir el horario de trabajo, llegar a tiempo, me siento cansada, las exigencias son altas y baja la satisfacción con el trabajo	56	F	Médico
23	Ya	Quedé exhausta, me siento deprimida, los conflictos de trabajo me afectaron mucho, siento que soy capaz de dar más, no estoy preparada para jubilarme	61	F	Médico
24	Ya	Mi salud no me permite cumplir las exigencias del trabajo, necesito descansar, estoy estresada	65	F	Médico

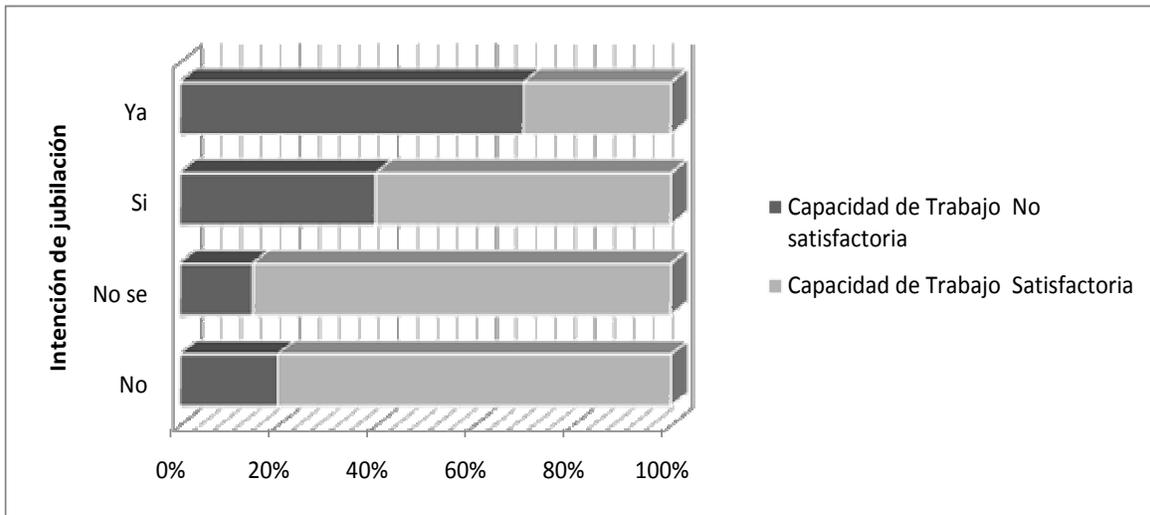
### Capacidad de trabajo:

La capacidad de trabajo percibida por los sujetos participantes en el estudio se movió en un rango de 5 a 10 puntos. Una menor percepción de la capacidad de trabajo actual comparada con la mejor capacidad de trabajo de por vida, se observó entre los que ya habían presentado su jubilación y los que expresan su deseo de jubilarse

al reunir los requisitos que dicta la Ley<sup>3</sup>. Entre aquellos que ya habían tomado la decisión de jubilarse o ya la habían solicitado, se observó una mayor proporción de sujetos con capacidad de trabajo no satisfactoria (figura). Estos resultados se avienen con los obtenidos en una población de médicos finlandeses, donde la capacidad de trabajo no satisfactoria se asocia a una mayor probabilidad de acogerse a la jubilación<sup>20</sup>.

### Figura

Distribución de los sujetos según la capacidad de trabajo y la intención de jubilación



Los resultados obtenidos en el presente estudio reconocen que las motivaciones que impulsan al trabajador a decidir su jubilación se dan a punto de partida de problemas de salud que los aquejan y la posibilidad de realizar otro proyecto de vida al arribar a la edad prevista por la ley<sup>3</sup>. La familia tuvo un gran peso en la intención de jubilación de los entrevistados, dado por el reclamo de apoyar en el cuidado de algunos de sus miembros, o bien para continuar contribuyendo de forma más efectiva a la economía familiar. Si bien estos factores se distinguen por su severidad, son los de carácter laboral los que más ampliamente se reflejaron en las respuestas de los entrevistados.

El impacto de ciertos factores, entre los que se señalan la falta de reconocimiento laboral y la baja satisfacción y motivación para el trabajo, así como sentirse estresado y percibir una desfavorable relación entre el esfuerzo y las gratificaciones, se reconocen como las principales razones para decidir la jubilación. Estos resultados concuerdan con la evidencia obtenida a partir del estudio de poblaciones laborales en diferentes países, que denotan la consistencia de la asociación entre los factores laborales mencionados con la intención de acogerse a la jubilación por parte de los trabajadores<sup>19-21</sup>. En nuestro estudio se denota, además del efecto negativo de factores de tipo organizacional y de gestión del trabajo en la intención de jubilación de los entrevistados, la importancia del trabajo en tanto esfera de realización personal y su incidencia en la permanencia en el

empleo una vez alcanzada la edad de jubilación. Este resultado pone de manifiesto la necesidad de intervenir e invertir por un mejor clima organizacional y laboral, así como potenciar el polo positivo del trabajo como medidas importantes para mantener y extender la vida laboral activa.

En la intención y decisión de los autores para desarrollar la presente investigación han estado presentes las cifras del envejecimiento poblacional en nuestro país y su incidencia negativa en la economía, las cuales resulta redundante exponer. Como se puede apreciar, en el trabajo se utilizan y valoran argumentos expresados por diferentes sujetos relacionados con sus intenciones y decisiones de jubilarse. No obstante, se requiere continuar indagando en el tema mediante técnicas cualitativas y de otras, para obtener una veraz información que contribuya a seleccionar y aplicar herramientas de intervención, a fin de que los trabajadores que envejecen asuman el trabajo como una fuente de bienestar y decidan retardar el momento de la jubilación.

### BIBLIOGRAFÍA

1. Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE-CEPAL). América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población 1950-2050. Santiago de Chile: CELADE-CEPAL; 2004 (Boletín Demográfico 73).

2. Rodríguez A, Álvarez L. Repercusiones del envejecimiento de la población cubana en el sector salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2006;32(2).
3. Ley N° 105 de Seguridad Social. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Ministerio de Justicia. Gaceta Oficial Extraordinaria del 22 de enero de 2009. N° 004, pág. 15.
4. Maltby T. Moving beyond the “cliff edge”? Age regulations and a sustainable future for employment in later life (Editorials). *Occup Med*. 2006;56:361–4.
5. Brooke L, Taylor P. Older workers and employment: managing age relations. *Ageing Soc*. 2005;25:415–29.
6. Luoma H, Virokannas M, Rahkonen A, Uusimaki, Rajala U. Progress of work career retirement-orientation and health in middle-aged workers. *Occup Med*. 1998; 48(3):161-8.
7. Harkonmäki K, Martikainen P, Lahelma E, Pitkänieniemi J, Halmeenmäki T, Silventoinen K, Rahkonen O. Intentions to retire, life dissatisfaction and the subsequent risk of disability retirement. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2009;37:252-9. doi: 10.1177/1403494808100273.
8. Harkonmäki K, Rahkonen O, Martikainen P, Silventainen K, Lahelma E. Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational & Environmental Medicine*. 2006;63: 558-63.
9. Schreurs B, Van Emmerik H, De Cuyper N, Notelaers G, De Witte H. Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue-and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy*. 2011;32(1): 47-68.
10. van den Berg Tilja IJ, Elders Leo AM, Burdorf A. The influence of health and work on early retirement. *Occup Environ Med*. 2010;52:576-83.
11. van Solinge H, Henkens K. Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *Eur J Public Health*. 2010;20:47-51.
12. Rodgers LM. A five-year study comparing early retirements on medical grounds in ambulance personnel with those in other groups of health service staff. Part II Causes of retirement. *Occup Med*. 1998;48(1):7-16.
13. Siegrist J, Wahrendorf M, von dem Knesebeck O, Jorges H, Borsch-Supan A. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*. 2006;17 (1):62–8.
14. Tuomi K, Huuhtanen P, Nykyri E et al. Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occup Med*. 2001;51:318–24.
15. World Health Organization (WHO). Aging and working capacity, Report of a WHO Study Group, WHO Technical Report Series 835. Geneva: WHO; 1993.
16. van den Berg TIJ, Elders TM, de Zwart BCH, Burdorf A. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occup Environ Med*. 2009;66:211–20.
17. Alavinia SM, de Boer AG, van Duivenbooden C, Frings-Dresen MH, Burdorf A. Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occup Med*. 2009;59(1):32-7.
18. Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S, eds. Dimensions of work ability: results of the Health 2000 Survey. Waasa Graphics Oy, Vaasa; 2008.
19. Sibbald B, Bojke Ch, Gravelle H. National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *BMJ. Primary care*. 2003;326:201-4.
20. Heponiemi T, Kouvonen A, Vänskä J, Halila H, Sinervo T, Kivimäki M, Elovainio M. Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occup Med (Lond)*. 2008;58(6): 406-12.
21. Boumans NP, de Jong AH, Vanderlinden L. Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *J Adv Nurs*. 2008;63(1):64-74.
22. Heponiemi T, Kouvonen A, Vänskä J, Halila H, Sinervo T, Kivimäki M, Elovainio M. Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occup Med (Lond)*. 2008;58(6): 406-12.
23. Elovainio M, Forma P, Kivimäki M, et al. Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work Stress*. 2005;19:84–92.
24. Van Dam K, Van der Vorst JDM, and Van der Heijden. Employees’ intentions to retire early. *Journal of Career Development, BIJM*. 2009;35: 265–89.

---

**Recibido:** 18 de noviembre de 2014

**Aprobado:** 14 de julio de 2015