

Significado del trabajo en la vejez a través de redes semánticas¹

César Augusto de León Ricardi

Doctor en Psicología y Salud
Universidad Nacional Autónoma de México
dricardi84@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4839-3304>

Recibido: 07/06/2022
Evaluado: 26/07/2022
Aceptado: 22/08/2022

Resumen

El objetivo del presente estudio consistió en conocer el significado del trabajo en la vejez desde la perspectiva de jóvenes y adultos de la Ciudad de México. Colaboraron 110 personas con edades de 18 a 59 años ($M_{\text{edad}} = 36.7$, $DE = 18.$). Se utilizó la técnica de Redes Semánticas Naturales Modificadas. Como resultado se obtuvieron cuatro redes semánticas, y las definidoras con mayor Peso Semántico (PS) para cada núcleo de red fueron: 1.- Cansado (PS = 184) y Necesario (PS = 148); 2.- Responsables (PS = 155) y Activos (PS = 150); 3.- Lento (PS = 265) y Bueno (PS = 218); 4.- Tristeza (PS = 241) y Orgullo (PS = 183). Se concluye que el significado del trabajo en la vejez se caracteriza por la coexistencia de creencias positivas y negativas, agrupadas en tres dimensiones: centralidad, normas sociales e importancia de las metas de trabajo.

Palabras clave:

Envejecimiento, Redes Semánticas Naturales Modificadas, Actividad laboral, Estereotipos, Personas mayores.

¹ Para citar este artículo: De León-Ricardi, C. (2023). Significado del trabajo en la vejez a través de redes semánticas. *Informes Psicológicos*, 23(2), pp. 249-262 <http://dx.doi.org/10.10000/infpsic.v23n2a01>

Meaning of Work in Old Age through Semantic Networks

Abstract

The objective of this study was to understand the meaning of work in old age from the perspective of young and middle-aged adults in Mexico City. A total of 110 participants aged 18 to 59 years ($M = 36.7$, $SD = 18$) took part in the study. The Modified Natural Semantic Networks technique was used. The results yielded four semantic networks, and the defining terms with the highest Semantic Weight (SW) for each network core were: 1.- Tired (SW = 184) and Necessary (SW = 148); 2.- Responsible (SW = 155) and Active (SW = 150); 3.- Slow (SW = 265) and Good (SW = 218); 4.- Sadness (SW = 241) and Pride (SW = 183). It is concluded that the meaning of work in old age is characterized by the coexistence of both positive and negative beliefs, grouped into three dimensions: centrality, social norms, and the importance of work goals.

Keywords:

Aging, Modified Natural Semantic Networks, Work Activity, Stereotypes, Elderly.

Significado do trabalho na velhice por meio de redes semânticas

Resumo

O objetivo deste estudo foi conhecer o significado do trabalho na velhice na perspectiva de jovens e adultos da Cidade do México. Participaram 110 pessoas com idades entre 18 e 59 anos (Média = 36,7, DP = 18). Foi utilizada a técnica de Redes Semânticas Naturais Modificadas. Como resultado, foram obtidas quatro redes semânticas, e os definidores com maior Peso Semântico (PS) para cada núcleo de rede foram: 1.- Cansado (PS = 184) e Necessário (PS = 148); 2.- Responsáveis (PS = 155) e Ativos (PS = 150); 3.- Lento (PS = 265) e Bom (PS = 218); 4.- Tristeza (PS = 241) e Orgulho (PS = 183). Conclui-se que o significado do trabalho na velhice é caracterizado pela coexistência de crenças positivas e negativas, agrupadas em três dimensões: centralidade, normas sociais e importância das metas de trabalho.

Palavras-chave:

Envelhecimento, Redes Semânticas Naturais Modificadas, Atividade laboral, Estereótipos, Idosos.

Introducción

En la actualidad, el número de personas que rebasa la edad de 60 años se ha incrementado de forma significativa en todo el mundo. Este cambio demográfico, denominado envejecimiento poblacional, es producto del aumento de la esperanza de vida y de la disminución de la tasa de natalidad (Donizetti, 2019). En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021) reportó que en 2020 las personas mayores representaron el 12% de la población total, un estimado de 15.1 millones de personas envejecidas.

El envejecimiento poblacional representa un desafío para distintos países porque deben implementar políticas y acciones dirigidas a ajustar y adaptar diversos espacios de la vida social, política y económica de las personas mayores. Uno de los aspectos que más atrae la atención en los estudios psicosociales es la participación de la población envejecida en el mercado laboral. En esa dirección, de acuerdo con González (2012), para vivir una vejez digna, las personas mayores requieren de un trabajo adicional o de apoyo familiar debido a que la percepción económica y los ahorros suelen ser escasos durante la senectud.

En México, cerca del 30% de la población de 60 años o más aún trabaja, de la cual, el 37,4% lo hace en el sector informal (González, 2012), principalmente en actividades de campo (Gurrero-Pérez et al., 2012). En la vejez, el trabajo de los adultos mayores suele ser una extensión de las actividades que realizaron a lo largo de su vida laboral;

en otros casos el trabajo es un nuevo oficio o son actividades relacionadas con el trabajo informal o el autoempleo. Las oportunidades de trabajo de las personas mayores están condicionadas por su entorno económico (Pérez-Fernández y Venegas-Venegas, 2021), los ingresos que perciben, el perfil sociodemográfico y el contexto familiar (Millán-León, 2010); mientras que las causas asociadas a la búsqueda de trabajo después de los 60 años son la carencia de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y los deficientes sistemas de seguridad social (Huenchuan, 2018).

Las actividades que las personas mayores realizan a tiempo total, parcial, a largo plazo o temporales a cambio de un ingreso se denomina trabajo remunerado (Miralles, 2010). El trabajo es considerado como una actividad clave para la autonomía de los individuos, que facilita la obtención de los medios necesarios para vivir y que es un eje fundamental en el desarrollo de la sociedad (Romero, 2017). Cabe señalar que, en la vejez, el empleo tiene efectos positivos en la calidad de vida (Min & Cho, 2018) y en la salud física (Choi et al., 2016).

Uno de los primeros esfuerzos por conocer el significado del trabajo fue realizado en 1987 por el equipo de investigación denominado Meaning of Work (MOW), quienes han identificado cinco dimensiones del significado del trabajo: la centralidad del trabajo, las creencias normativas sobre el trabajo, los resultados valorados, las metas laborales y la identificación con los roles del trabajo (Da Rosa et al., 2011).

Ahora bien, el significado del trabajo depende de las funciones de socialización, el tipo de trabajo y el contexto so-

cioeconómico. En general, el significado del trabajo se integra de representaciones individuales, las cuales establecen relaciones, identidades y permiten definir la cantidad y calidad de tiempo que se dedica al trabajo (Romero, 2017).

La investigación relacionada con el significado del trabajo se ha centrado en la actividad laboral durante la juventud y la adultez; por ejemplo, estudios como el de Sharabi (2017) han descrito diferencias entre hombres y mujeres en distintas organizaciones respecto a las dimensiones propuestas por MOW. Por otra parte, Barros et al. (2018) identificaron en empleados de la construcción civil dos ejes orientadores del significado del trabajo: el primero se vinculó con la inserción, inclusión y exclusión social, y el segundo se relacionó con el logro, el sentido de utilidad y la degradación laboral. Para Silva et al. (2015), los significados del trabajo voluntario presentan una perspectiva instrumental, relacionada con las recompensas por ser parte de la actividad voluntaria con una perspectiva de participación más altruista.

El trabajo en la vejez suele depender de las características sociodemográficas de las personas mayores. La edad es uno de los principales determinantes de la participación en el mercado laboral; así, como señalan Maldonado y Yañez (2014), a medida que la edad aumenta, la oferta laboral tiende a disminuir, hallándose que la discriminación por razones de edad es uno de los factores que más afecta las oportunidades de trabajo en la vejez (Huenchuan, 2018). Las personas envejecidas enfrentan otras situaciones negativas para conseguir un empleo, la percepción estereotipada y negativa que se tiene sobre el envejecimiento es uno de los principales motivos

de exclusión laboral. La vejez suele asociarse con procesos de deterioro físico y mental, aislamiento, depresión y soledad; estos prejuicios negativos se denominan *vejismo* e incluyen un conjunto de creencias, estereotipos y conductas de discriminación sistemática contra las personas debido a que son mayores (Butler, 1969). Otro aspecto a considerar es el énfasis de un ideal joven y la creencia de que el trabajo debe ser medido en términos de productividad económica. De acuerdo con lo anterior, el sistema de creencias de un determinado contexto sociocultural puede limitar o promover la participación de las personas mayores en el mercado laboral.

Con relación a los efectos del envejecimiento poblacional en la esfera laboral, se reconoce un aumento de la demanda de trabajo de las personas mayores. En este sentido, uno de los principales factores asociados a la empleabilidad en la vejez son las creencias de la población menor de 60 años sobre el desempeño laboral de las personas envejecidas. Por este motivo, el objetivo del presente estudio consistió en conocer el significado del trabajo en la vejez desde la perspectiva de jóvenes y adultos de la Ciudad de México.

Método

Participantes

Colaboraron de manera voluntaria 110 participantes, hombres y mujeres, residentes de la Ciudad de México, seleccionados mediante un muestreo in-

tencional (Otzen y Manterola, 2017), con una edad de 18 a 59 años ($M_{\text{edad}} = 36.7$, $DE = 18.1$), donde, del total de la muestra, el 60% correspondió al género femenino. Su nivel de escolaridad fue 31,8% con educación básica, 26,4% con educación media y 41,8% con educación superior. Con relación al estado civil, el 53,6% eran solteros, el 40% casados, el 4,5% divorciados y el 1,8% viudos. El 20,8% tenía un trabajo formal, el 17,3% contaba con trabajo informal, 18,2% trabajaba en un negocio familiar, el 5,5% contó con un trabajo independiente y el 38,2% no contaba con un trabajo. Como criterios de inclusión se consideraron el contar con educación básica, no presentar limitaciones físicas que impidieran dar respuesta a los instrumentos y contar con una edad menor de 60 años. Como criterio de exclusión se consideró el no desear participar de forma voluntaria en el estudio.

Diseño

Estudio exploratorio elaborado a partir de un diseño no experimental transversal, donde las variables no se manipularon deliberadamente. Además, se realizó una sola medición en un único grupo de participantes (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

Se utilizó como instrumento las Redes Semánticas Naturales Modificadas (RSNM) (Reyes-Lagunes, 1993). Estudios recientes han demostrado que esta técnica es eficaz para conocer el significado psicológico de un concepto

(Santisteban-Negroe y Reyes-Lagunes, 2018), ya que permite evidenciar el universo de palabras con las cuales una determinada cultura describe un objeto o fenómeno. El instrumento se integró de cuatro estímulos: 1.- El trabajo en la vejez es... 2.- Las personas mayores que trabajan son... 3.- El desempeño de las personas mayores en el trabajo es... 4.- Cuando veo a una persona mayor trabajando yo siento... Los estímulos fueron definidos por cada participante con cinco palabras, las cuales fueron jerarquizadas de acuerdo con su importancia a través de una escala numérica de uno a cinco.

Procedimiento

Los participantes colaboraron de forma voluntaria y en todos los casos se explicó la finalidad del estudio, indicando que la información proporcionada era anónima y confidencial; por consiguiente, cada participante firmó un documento de consentimiento informado. Los instrumentos fueron aplicados individualmente en espacios públicos como plazas, centros comerciales y escuelas; además, el evaluador estuvo presente para aclarar dudas que pudieran surgir durante la aplicación. El trabajo de campo se realizó durante cinco meses.

Resultados

Los datos fueron analizados mediante el programa Excel de Windows 10. Para cada uno de los estímulos presentados se aplicó el procedimiento de aná-

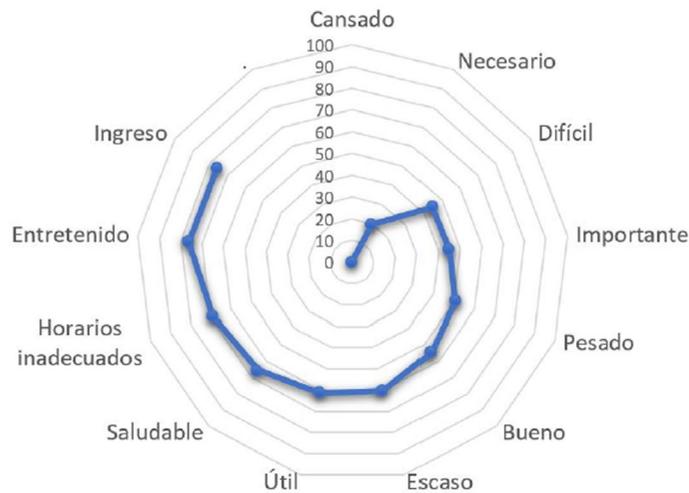
lisis de RSNM sugerido por Reyes-Lagunes (1993). En primer lugar, se obtuvo el Tamaño de la Red (TR) (el cual refleja el número de definidoras obtenidas en cada estímulo) y el Peso Semántico (PS) (resultado de la multiplicación de la frecuencia de aparición de cada definidora por la jerarquía otorgada) de cada una de las definidoras obtenidas. En segundo lugar, se identificó el Núcleo de la Red (NR) a través de una gráfica de sedimentación. Finalmente, con las definidoras identificadas en el paso anterior, se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) entre los elementos del NR. En la tabla 1 se presenta el núcleo de red del primer estímulo: “El trabajo en la vejez es...”. En esta red semántica la palabra *cansado* es la principal definidora, con un peso mayor al resto de las palabras, *necesario* se coloca en el segundo lugar y *difícil* es la tercera definidora (ver figura 1).

Tabla 1.
Núcleo de red del estímulo: “El trabajo en la vejez es...”

Definidora	PS	DSC
Cansado	184	100%
Necesario	148	80%
Difícil	102	55%
Importante	101	55%
Pesado	91	49%
Bueno	83	45%
Escaso	73	40%
Útil	71	39%
Saludable	63	34%
Horarios inadecuados	57	31%
Entretenido	44	24%
Ingreso	44	24%
TR = 168		

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1.
Red semántica del estímulo; “El trabajo en la vejez es...”



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se presentan las definidoras del estímulo: “Las personas mayores que trabajan son...”. En esta red semántica se observa que *responsables* es la principal definidora, seguida de *activos*, mientras que *independientes* aparece en tercer lugar (ver figura 2). Las dos primeras definidoras presentan un peso semántico mayor al resto de las palabras.

Tabla 2.

Núcleo de red del estímulo: “Las personas mayores que trabajan son...”

Definidora	PS	DSC
Responsables	155	100%
Activos	150	97%
Independientes	86	55%
Pobres	78	50%
Alegres	76	49%
Sanos	73	47%
Felices	67	43%
Productivos	66	43%
Trabajadores	64	41%
Fuertes	62	40%
Experimentados	57	37%
Necesitados	54	35%
Saludables	49	32%
Inteligentes	45	29%
TR = 153		

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.

Red semántica del estímulo: “Las personas mayores que trabajan son...”



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se describe el núcleo de red del estímulo: “El desempeño de las personas mayores en el trabajo es...”. Se observa que la primera definidora es *lento*; *bueno* ocupa el segundo lugar; mientras que *responsable* aparece en tercer lugar (ver figura 3). Lento y bueno tienen un peso semántico mayor que el resto de las definidoras.

Tabla 3.
Núcleo de red del estímulo: “El desempeño de las personas mayores en el trabajo es...”

Definidora	PS	DSC
Lento	265	100%
Bueno	218	82%
Responsable	132	50%
Experiencia	102	38%
Eficiente	72	27%
Excelente	59	22%
Adecuado	51	19%
Necesario	51	19%
Eficaz	46	17%
Importante	40	15%
TR = 162		

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.
Red semántica del estímulo: “El desempeño de las personas mayores en el trabajo es...”



Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4 se presenta el núcleo de red del estímulo: “Cuando veo a una persona mayor trabajando yo siento...”. Se observa que *tristeza* en la principal definidora con un peso semántico mayor al resto de las palabras. En segundo lugar, se encuentra *orgullo* y, en tercer lugar, *admiración* (ver figura 4).

Tabla 4.

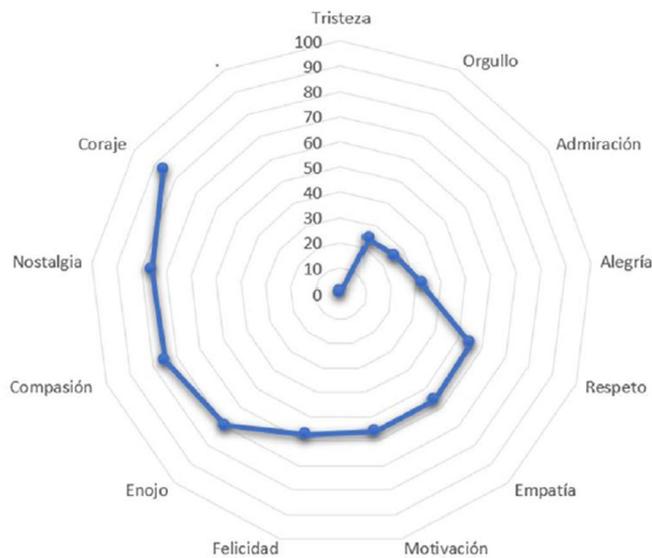
Núcleo de red del estímulo: “Cuando veo a una persona mayor trabajando yo siento...”

Definidora	PS	DSC
Tristeza	241	100%
Orgullo	183	76%
Admiración	178	74%
Alegría	163	68%
Respeto	108	45%
Empatía	106	44%
Motivación	106	44%
Felicidad	103	43%
Enojo	74	31%
Compasión	61	25%
Nostalgia	58	24%
Coraje	43	18%
TR = 100		

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4.

Red semántica del estímulo: “Cuando veo a una persona mayor trabajando yo siento...”



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El objetivo de esta investigación fue conocer el significado del trabajo en la vejez en jóvenes y adultos. En los resultados obtenidos se identificó la coexistencia de definidoras negativas y positivas, destacando que las palabras con mayor peso semántico en los estímulos “El trabajo en la vejez es...” (cansado), “El desempeño de las personas mayores en el trabajo es...” (lento) y “Cuando veo a una persona mayor trabajando yo siento...” (tristeza), se asociaron con evaluaciones negativas; estas palabras forman parte de la concepción negativa y estereotipada hacia las actividades que realizan las personas mayores. Estos resultados son similares a los estudios realizados en población mexicana (Lara-Pérez et al., 2018), española (Prieto et al., 2021) y chilena (Fernández et al., 2017), en los que se ha descrito una elevada prevalencia de creencias negativas hacia la vejez. Debido a la asociación del envejecimiento con el deterioro físico y mental (Velasco et al., 2020), los estereotipos y prejuicios relacionados con el proceso de envejecimiento son principalmente negativos.

Por otra parte, en los cuatro estímulos presentados se identificaron palabras que describen una evaluación positiva del trabajo en la vejez, por ejemplo: necesario, importante, responsables, bueno, experiencia, eficiente, excelente, orgullo, admiración, alegría y respeto. De forma particular, en el estímulo “Las personas mayores que trabajan son...”, las definidoras indican una evaluación favorable; ejemplo de estas definidoras son: responsables, activos, independientes, alegres, sanos, felices, productivos y trabajadores.

A pesar de la presencia de definidoras negativas, en las redes semánticas obtenidas prevalecen definidoras positivas hacia el trabajo en la vejez. Una primera hipótesis sobre estos resultados es el paulatino cambio en la percepción social de la población envejecida. En particular, investigaciones, como la de Guadarrama et al. (2017), han reportado que las actitudes hacia la vejez en jóvenes de 20 a 30 años tienden a la neutralidad; mientras que en personas mayores la actitud es favorable; asimismo, Salmerón et al. (2021) señalan que conforme aumenta el grado de estudios disminuyen los estereotipos negativos hacia la vejez.

Por otro lado, una segunda hipótesis a considerar es el efecto del sexo: en el presente estudio participaron más mujeres que hombres, al respecto, trabajos previos han reportado que las mujeres presentan actitudes más favorables hacia las personas mayores (López-Hernández et al., 2021). Por ejemplo, el estudio realizado por Álvarez-Dardet et al. (2016), con una muestra de 350 jóvenes y adultos, donde se reportó que, en comparación con los hombres, las mujeres de 30 a 40 años de edad presentan menos estereotipos negativos hacia el envejecimiento.

Las redes semánticas obtenidas en este estudio permiten agrupar el significado del trabajo en la vejez en tres dimensiones descritas en la literatura (Dakduk y Torres, 2013). La dimensión de centralidad se compone de definidoras relacionadas con la importancia del trabajo en la vejez, por ejemplo: necesario, importante, útil, escaso y saludable. La dimensión de normas sociales se integra con aspectos conductuales, puesto que en esta dimensión se en-

contraron descripciones del desempeño laboral y de las características de las personas mayores que trabajan. En el desempeño laboral destaca la responsabilidad, experiencia, eficiencia e importancia; mientras que responsables, activas, independientes, alegres, sanos, felices y productivos son las definidoras que describen a las personas mayores trabajadoras. Finalmente, la dimensión de importancia de las metas de trabajo describe sentimientos y afectos, principalmente positivos, como orgullo, admiración, alegría, empatía y felicidad.

Esta investigación presentó las creencias, conductas y afectos asociados al significado psicológico del trabajo en la vejez en jóvenes y adultos; estas pueden ser producto de experiencias de contacto con personas mayores (Chase, 2010), el grupo de edad al que pertenecen (Balázs, 2013), la escolaridad (Menéndez et al., 2016) y de los conocimientos que se tienen sobre el proceso de envejecimiento (Donizzetti, 2019; Lytle et al., 2021).

Se identifica como limitación del estudio el tamaño y tipo de muestra, ya que, al ser no probabilística, los resultados

no son generalizables; sin embargo, los resultados de este estudio exploratorio pueden ser utilizados en futuras investigaciones para el desarrollo de instrumentos válidos y confiables que permitan medir las actitudes hacia el trabajo en la vejez en muestras más representativas.

A manera de conclusión, en población joven y adulta el significado del trabajo en la vejez se caracteriza por la coexistencia de creencias positivas y negativas en las que prevalecen afectos y percepciones favorables hacia el desempeño laboral de las personas envejecidas. En definitiva, conocer el significado del trabajo en la vejez facilita una mayor comprensión de la realidad social, laboral y económica de la población mayor. Finalmente, se reconoce que el significado del trabajo es un constructo dinámico, dependiente del contexto histórico y mediatizado por el proceso de socialización; en el caso del trabajo en la vejez, el significado depende de las experiencias individuales relacionadas con las personas mayores y con las creencias culturales asociadas al proceso de envejecimiento.

R

Referencias

- Álvarez-Dardet, S., Cuevas-Toroa, A., Pérez-Padilla, J., y Lorence, B. (2016). Evaluación de los estereotipos negativos hacia la vejez en jóvenes y adultos. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 51(6), 323-328. <http://dx.doi.org/10.1016/j.regg.2015.12.003>
- Balázs, J. (2013). Patterns of Ageism in Different Age Groups. *Journal of European Psychology Students*, 4, 16-36. <http://doi.org/10.5334/jeps.aw>
- Barros, S., Álvaro, J., & Borges, L. (2018). The meanings of work and money: what are their social functions? *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(1), 282-290.
- Butler, R. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246. http://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243
- Chase, C. (2010). An intergenerational e-mail pal project on attitudes of college students toward older adults. *Educational Gerontology*, 37(1), 27-37. <https://doi.org/10.1080/03601270903534804>
- Choi, E., Tang, F., Kim, S., & Turk, P. (2016). Longitudinal relationships between productive activities and functional health in later years: A multivariate latent growth curve modeling approach. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(4), 418-440. <https://doi.org/10.1177/0091415016657557>
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64719284015>
- Dakduk, S. y Torres, C. (2013). Los nuevos significados del trabajo. *Debates IESA*, 18(2), 25-28. <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2014/07/dakduk-torres-significados.pdf>
- Donizzetti, A. (2019). Ageism in an Aging Society: The Role of Knowledge, Anxiety about Aging, and Stereotypes in Young People and Adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1-11. <http://doi.org/10.3390/ijerph16081329>
- Fernández, E., Padilla, P., Monardes, H., y Díaz, C. (2017). Actitud hacia el adulto mayor en estudiantes del pregrado de la Facultad de odontología Universidad San Sebastián, Santiago. *Revista Estomatológica Herediana*, 27(1), 21-29. <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v27i1.3099>
- González, C. (2012). Los determinantes: los cambios demográficos. En L. M. Gutierrez y D. Kershenobich (Coords.), *Envejecimiento y salud: una propuesta para un plan de acción* (pp. 81-93). Instituto Nacional de Geriatría.
- Guadarrama, R., Veytia, M., Arzate, G., Hernández, J., y Albiter, J. (2017). Actitud hacia la vejez: estudio comparativo en mujeres mexiquenses. *Psicología Iberoamericana*, 25(2), 44-52. <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133957572006.pdf>
- Guerrero-Pérez, R., Quevedo-Tejero, E., García-Rochín, R., y Zavala-González, M. (2012). Perfil gerontológico del adulto mayor en Tabasco, México. *Revista de salud pública*, 14(1), 88-101. <https://www.scielo.org/article/rsap/2012.v14n1/88-101/>
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Huenchuan, S. (Ed.). (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos*. CEPAL.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (16 de marzo de 2021). *Censo de población y vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Lara-Pérez, R., Moreno-Pérez, N., y Padilla-Raygoza, N. (2018). Estereotipos negativos hacia el envejecimiento en estudiantes universitarios del área de la salud. *Revista del Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora*, 8, 10-25. <https://doi.org/10.36789/sanus.vi8.107>
- López-Hernández, L., Martínez-Arnau, F., Castellano-Rioja, E., Botella-Navas, M., & Pérez-Ros, P. (2021). Factors Affecting Attitudes towards Older People in Undergraduate Nursing Students. *Healthcare*, 9(1231), 1-11. <https://doi.org/10.3390/healthcare9091231>
- Lytle, A., Macdonald, J., MaryBeth, A., & Levy, S. (2021). Reducing Ageism With Brief Videos About Aging Education, Ageism, and Intergenerational Contact. *Gerontologist*, 61(7), 1164-1168. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa167>
- Maldonado, C. y Yáñez, D. (2014). Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. *Cuadernos del CENDES*, 31(86), 95-110. <https://www.redalyc.org/pdf/403/40332804006.pdf>
- Menéndez, S., Cuevas-Toro, A., Pérez-Padilla, J., y Lorence, B. (2016). Evaluación de los estereotipos negativos hacia la vejez en jóvenes y adultos. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 51(6), 323-328. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2015.12.003>
- Millán-León, B. (2010). Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexiquenses. *Papeles de Población*, 64, 93-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11213747005>
- Min, D. & Cho, E. (2018). Patterns in quality of life according to employment among the older adults: the Korean longitudinal study of aging (2008–2014). *BMC Public Health*, 18(379), 2-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5296-x>
- Miralles, I. (2010). Vejez productiva. El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *Kairos*, 14(26), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702472>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez-Fernández, A. y Venegas-Venegas, J. (2021). Vinculación laboral en personas de la tercera edad: el caso de los empacadores voluntarios en tiendas de autoservicio. *Papeles de Población*, 27(108), 211-231. <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2021.108.17>
- Prieto, P., Sánchez, A., Urchaga, J. D., Wobbeking, M., y López, A. (2021). Actitudes negativas hacia la vejez: un estudio comparativo entre México y España. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(1), 101-110. <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/179>
- Reyes-Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 9(1), 81-97.
- Romero, M. (2017). Work meaning from work psychology. A historical, psychological and sociological revisión. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 120-138. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>

- Salmerón, J., Martínez, S., & Moreno, M. (2021). The perception of old age in social education students. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1397>
- Santisteban-Negroe, J.M. y Reyes-Lagunes, L. I. (2018). La calidad de vida en adultos jóvenes mediante Redes Semánticas Naturales Modificadas. *Informes Psicológicos*, 18(2), 31-44. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a02>
- Sharabi, M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter? *Employee Relations*, 39(5), 643-659. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-04-2016-0087>
- Silva, C., Kemp, V., Carvalho-Freitas, M., & Brighenti, C. (2015). Significado do trabalho voluntário empresarial. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 157-169. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.2.275>
- Velasco, V., Suárez, G., Limones, M., Reyes, H., y Delgado, V. (2020). Creencias, estereotipos y prejuicios del adulto mayor hacia el envejecimiento. *European Journal of Health Research*, 6(1), 85-96. <http://dx.doi.org/10.30552/ejhr.v6i1.204>

Público al que se dirige

La *Revista Informes Psicológicos* de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, con una periodicidad semestral, busca contribuir con la difusión de conocimientos científicos y el desarrollo en el campo de la psicología, a nivel local, nacional e internacional. Cabe señalar, que la revista actualmente se encuentra clasificada en categoría C por el Índice Bibliográfico Nacional IBN-Publindex.

La revista recoge resultados de investigaciones científicas y reflexiones en las áreas de ciencias sociales, de la salud y temas afines al comportamiento humano; con el fin de fomentar el intercambio de conocimientos y opiniones.

Los contenidos de la revista están dirigidos a los investigadores, docentes, profesionales y estudiantes, con interés en las áreas enunciadas. Para ello, es de gran importancia poder contar con los docentes e investigadores que hacen parte de la comunidad académica, para que en esta queden plasmados sus aportes investigativos y de revisiones teóricas.

Amablemente los invitamos a que presenten sus escritos al Comité Editorial al correo: revista.infpsi@upb.edu.co A partir del momento en que se reciban los artículos, se realizarán los procesos de arbitraje, corrección y aprobación, para su posterior publicación. El link de la página de la revista es: <http://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos>

Tipos de artículos aceptados para publicación

La revista acepta para publicar en sus páginas preferencialmente los siguientes tipos de documentos según Publindex:

Artículo de investigación científica y tecnológica. Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos de investigación.

Artículo de reflexión. Documento que presenta resultados de investigación desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.

Artículo de revisión. Documento resultado de una investigación donde se analizan, sistematizan e integran resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 60 referencias.

Artículo corto. Documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión.

Generalidades

Los artículos enviados deben ser documentos originales y cumplir con condiciones necesarias de coherencia, cohesión, claridad, concreción, pertinencia y centralidad que las hagan comunicables.

Es de aclarar, que el envío del artículo garantiza que los autores no infringen derechos de autor y que el trabajo no ha

sido publicado en otra revista, ni está siendo sometido a evaluación.

El documento tendrá una extensión máxima de 15 páginas tamaño carta, en letra «Times New Roman» tamaño de 12 puntos a espacio de 1.5, con márgenes izquierda y derecha de 3 cm y superior e inferior de 2,5 cm. Para ser publicado.

Normas para autores

Para los autores interesados en presentar artículos se hacen las siguientes recomendaciones: con la finalidad de cumplir mejor las normas de estilo de la APA, que permiten que su artículo este en las bases de datos.

1. La preparación del artículo debe realizarse según el Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), 6a. edición (3a edición en español).
2. Los artículos se deben remitir al correo de la revista revista.infpsi@upb.edu.co o al correo del editor de la Revista Informes Psicológicos: PhD. Jesús Redondo Pacheco, correo electrónico: jesus.redondo@upb.edu.co.
3. Los escritos pueden ser enviados en español, portugués, inglés o francés y serán publicados en su idioma original. Es necesario agregar al artículo un resumen en inglés y portugués si

el artículo es en español, así mismo para los otros idiomas.

4. Cada artículo será revisado por el Comité Editorial, el cual definirá la pertinencia del mismo. Posteriormente, el artículo será enviado a un par externo o arbitro quien evaluará su calidad. Según su recomendación, el artículo podrá ser aceptado para su publicación, aceptado con modificaciones o no aceptarse.
5. En caso de ser aceptado con modificaciones, el artículo será reenviado al autor para su corrección, en un tiempo definido para ello.
6. Cuando el artículo es aceptado para su publicación no puede publicarse en otro medio sin autorización escrita de la revista.
7. Los autores, cuyos artículos sean publicados, recibirán copia de la revista.

Formato de Presentación de Artículos según el Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association APA), 6^a ed¹.

5. Enviar dirección postal del autor principal, dirección de correo electrónico, número de teléfono y número de fax para futura correspondencia.
6. Informar circunstancias especiales sobre el artículo (si apartes del mismo se han presentado en un encuentro académico, si el artículo se basa en el trabajo de algún estudiante, si es el informe parcial de un estudio, si existe alguna relación que pueda ser percibida como un conflicto de intereses, financiación).

Título, autor(es) y resumen

1. Título: específico e informativo, 12 palabras aproximadamente.
2. Nombres de los autores: Primer nombre, inicial segundo nombre, dos apellidos.
3. Afiliación institucional:
 - a. Institución o instituciones donde laboraban los autores al momento de realizar el estudio.
 - b. Si al momento de someter el artículo a la Revista existe algún cambio con respecto a la afiliación institucional actual, favor informarlo.
 - c. Si algún autor no tiene afiliación institucional, especificar ciudad y departamento/estado de residencia del autor.
4. Nombre completo del departamento/unidad académica al cual está afiliado cada autor.

1 American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington: APA.

Niveles de los títulos y encabezamientos

1. Los niveles de los títulos y encabezamientos deben reflejar, con precisión, la organización del escrito.
2. Todos los títulos y encabezamientos del mismo nivel deben aparecer en el mismo formato.

Resumen

El Resumen se realiza en un solo párrafo sin que sobrepase las 150 palabras y debe posibilitar que el lector se haga una idea clara del conjunto de la investigación; por eso, debe especificar: información sobre los antecedentes, objetivos, método, resultados, discusión y conclusiones. Si es una investigación empírica, en la información sobre el método se debe resumir lo esencial sobre participantes (incluir número) e instrumentos.

Palabras clave

Que definan el contenido del artículo y faciliten su búsqueda en las bases de datos. Al menos 5 palabras, máximo 8, que no estén contenidas en el título, no se utiliza mayúsculas entre palabras y están separadas por comas. Se recomienda usar palabras clave que habitualmente se usan en la literatura científica para describir el tema. Se sugiere utilizar los términos de los tesauros especializados de las disciplinas correspondientes.

Abstract y keywords/ Resumo y palavras chave

Versión en inglés/portugués del resumen y las palabras clave.

Cuerpo del trabajo:

1. Se debe justificar el texto y utilizar interlineado a espacio y medio.
2. Los encabezados deben ajustarse al Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), 6a. edición (3ª edición en español).
3. Use cursiva para la presentación de un término o etiqueta nuevo (después que el término haya sido usado una vez, no lo escriba en cursiva).
4. Si un autor tiene dos apellidos, se deben unir los mismos por medio de un guión, pues de lo contrario

en las bases de datos sólo aparecerá el último apellido, mientras que el primero se usará como segundo nombre en forma de iniciales

5. En el texto, dentro de un paréntesis, se deben ordenar las citas alfabéticamente
6. Al incluir un instrumento de evaluación, la forma correcta de citarlo es incluir el nombre completo del instrumento, abrir paréntesis, incluir las siglas seguido de punto y coma, los autores, coma y el año, cerrar paréntesis, ejemplo: Escala de Estrés Percibido (PSS; Cohen, Kamarak, & Mermelstein, 1983).
7. No utilice un cero antes de la fracción decimal cuando el número no pueda ser mayor que 1; ejemplo: correlaciones y niveles de significación estadística, la forma correcta es $p < .05$, $r = .30$, $\alpha = .76$
8. Si una cita incluye más de 6 autores en el apartado de referencias, la primera vez que se cita a los autores en el texto sólo es necesario escribir el nombre del primer autor seguido de "et al."; si incluye hasta 5 autores se citan todos la primera vez.
9. Describa correctamente el apartado "Participantes": debe decirse expresamente cómo se ha obtenido la muestra (de forma aleatoria o incidental), así como si hubieron criterios de inclusión o exclusión.
10. Se deben incluir las limitaciones del estudio en el apartado de "Discusión y conclusiones".

Notas a pie de página

Revisar que en el texto, los números de todas las notas de pie de página estén ubicados correctamente.

Tablas y Figuras

1. Todas las figuras y las tablas deben estar mencionadas en el texto y numeradas en el orden en que se mencionan. Utilice mayúsculas para las palabras Gráfico 1, Tabla 2, Figura 3, etc. en el texto.
2. Explicar las abreviaturas de las tablas y las figuras en las notas de las tablas y las leyendas de las figuras.
3. Los datos que ya estén incluidos en el texto no será necesario que vayan también en tablas; en las medias, desviaciones típicas, correlaciones y otros estadísticos que lo permitan se simplificará el número de decimales a dos, se recomienda el uso de 3 líneas horizontales (dos superiores y una inferior) y que no se incluyan líneas verticales; según la 6ª edición del Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), 6a. edición (3ª edición en español) ; según la 6ª edición del Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), 6a. edición (3ª edición en español).

4. Los gráficos y las tablas deben estar en Excel e insertadas en el cuerpo del documento. Las imágenes se deben guardar en JPG, con una resolución mínima de 300 dpi. Deben entregarse en una carpeta como archivos independientes y no en Word. En el texto se debe indicar con rojo la ubicación de las imágenes (no insertarlas).

Referencias

1. Todas las referencias citadas en el texto deben aparecer en la lista de referencias al final del artículo. Estas deben ir completas y organizadas, de acuerdo al capítulo 7 de la 6ª edición del Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), 6a. edición (3ª edición en español).
2. Incluir en el texto los números de página para todas las citas textuales.
3. Las referencias (tanto las citas entre paréntesis que aparecen en el texto, como las de la lista de referencias) deben estar ordenadas alfabéticamente por los apellidos del primer autor.
4. En el apartado de las "Referencias" se debe utilizar sangría francesa utilizando la función Formato de Párrafo, nunca rompiendo las líneas con

retornos de línea, o usando tabuladores; se debe sustituir la palabra “y” por “&” en el apartado de referencias (así como cuando se cita a autores en el texto dentro de un paréntesis).

Cordialmente, Comité Editorial.
revista.infpsi@upb.edu.co
Revista Informes Psicológicos.
Facultad de Psicología

Editor:

Ps. Jesús Redondo Pacheco, PhD.
jesus.redondo@upb.edu.co

Equipo editorial:

Luisa Fernanda Uribe Pérez y
Laura Tatiana Martínez Plata.
revista.infpsi@upb.edu.co

Universidad Pontificia Bolivariana
www.upb.edu.co