



Motivaciones para acceder a un trabajo puente tras la jubilación: revisión panorámica*

Motivations for Accessing a Bridge Job after Retirement: A Scoping Review

Motivações para Acessar um Trabalho de Transição após a Aposentadoria: Uma Revisão Panorâmica

Recibido: 09 de noviembre de 2023. Aceptado: 18 de diciembre de 2024. Publicado: 30 de diciembre de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps23.matj>

José Rosario González Ulloa^a
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7790-2162>

María de los Ángeles Aguilera-Velasco
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9912-705X>

Cecilia Andrea Ordóñez-Hernández
Universidad Libre Seccional Cali y Universidad del Valle, Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9296-3768>

Georgina Vega Fregoso
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8943-1699>

Ricardo Fletes Corona
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3513-352X>

Cómo citar González Ulloa, J. R., Aguilera-Velasco, M. delos A., Ordóñez-Hernández, C. A., Vega Fregoso, G. y Fletes Corona, R. (2024). Motivaciones para acceder a un trabajo puente tras la jubilación: revisión panorámica. *Gerencia y Políticas de Salud*, 23. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps23.matj>

^aAutor de correspondencia. Correo electrónico: jose.gonzalez3336@alumnos.udg.mx

Resumen

Introducción: Es necesario reconceptualizar las viejas y nuevas formas de trabajo en la vejez, ante las nuevas realidades que viven las personas mayores que deciden o necesitan seguir trabajando después de la jubilación. *Objetivo:* Describir las motivaciones para acceder a un trabajo puente en las personas mayores jubiladas. *Metodología:* Se realizó un estudio de investigación documental utilizando la metodología de Arksey y O'Malley para revisiones panorámicas. Se definió una pregunta para la revisión de la literatura, construida a partir de tres elementos centrales: a) población objetivo, b) tema prioritario y c) etapa del ciclo vital. *Resultados:* Se evidencia que no existe una motivación única para que las personas mayores jubiladas accedan al trabajo puente. Las motivaciones son diversas y se pueden relacionar con motivos personales, estructurales, sociales y el estado de salud. De estas, destacan el estado de salud, la situación económica, el nivel educativo, la disponibilidad de lugares de trabajo y el género. *Conclusiones:* Esta apertura del panorama que ha prevalecido en la última década en relación con el trabajo puente permite el reconocimiento de un fenómeno que requiere ser abordado con mayor profundidad en futuras investigaciones desde diversas áreas del conocimiento.

Palabras clave: motivaciones, trabajo puente, jubilación, personas mayores, salud, género.

Abstract

Introduction: It is necessary to reconceptualize the old and new forms of work in old age, given the new realities faced by older adults who decide or need to continue working after retirement. *Objective:* To describe the motivations for accessing a bridge job among retired older adults. *Methodology:* A documentary research study was conducted using the Arksey and O'Malley scoping review methodology. A research question was defined for the literature review, built around three core elements: a) target population, b) priority topic, and c) life cycle stage. *Results:* There is no single motivation for retired older adults to access bridge jobs. The motivations are diverse and may be linked to personal, structural, social, and health-related reasons. Among these, health status, economic situation, educational level, availability of workplaces, and gender stand out. *Conclusions:* The expansion of perspectives over the past decade regarding bridge jobs allows for the recognition of a phenomenon that requires further in-depth study through future research across various fields of knowledge.

Keywords: Motivations, Bridge Job, Retirement, Older Adults, Health, Gender.

Resumo

Introdução: É necessário reconceitualizar as antigas e novas formas de trabalho na velhice, diante das novas realidades vivenciadas por pessoas idosas que decidem ou precisam continuar trabalhando após a aposentadoria. *Objetivo:* Descrever as motivações para acessar um trabalho de transição entre pessoas idosas aposentadas. *Metodologia:* Foi realizado um estudo de pesquisa documental utilizando a metodologia de revisão panorâmica de Arksey e O'Malley. Uma pergunta foi definida para a revisão da literatura, construída a partir de três elementos centrais: a) população-alvo, b) tema prioritário e c) etapa do ciclo de vida. *Resultados:* Não há uma motivação única para que pessoas idosas aposentadas acessem um trabalho de transição. As motivações são diversas e podem estar relacionadas a razões pessoais, estruturais, sociais e de saúde. Destacam-se o estado de saúde, a situação econômica, o nível educacional, a disponibilidade de locais de trabalho e o gênero. *Conclusões:* A ampliação das perspectivas ao longo da última década em relação ao trabalho de transição permite o reconhecimento de um fenômeno que necessita ser explorado de forma mais aprofundada em futuras pesquisas, a partir de diferentes áreas do conhecimento.

Palavras-chave: motivações, trabalho de transição, aposentadoria, pessoas idosas, saúde, gênero.



Introducción

El trabajo puente se define como una extensión de la vida laboral en la jubilación y se constituye en un elemento importante en la vida de las personas jubiladas que deciden o pueden seguir trabajando, ya que su impacto va más allá del ámbito económico (1). Además, proporciona continuidad en las interacciones sociales, estatus, estructura a la vida cotidiana, sentido de productividad y también es una alternativa que ayuda al proceso de transición del trabajo de tiempo completo al trabajo de tiempo parcial, modificando la conceptualización pasiva que se había forjado sobre la jubilación (2,3).

Ante el incremento de personas mayores jubiladas que siguen trabajando, se deben considerar los elementos personales, estructurales y sociales que integran este fenómeno. A nivel personal se han identificado factores como: edad, condiciones de salud, relaciones familiares, situación económica, trayectoria laboral y atributos del trabajo (4). A nivel estructural se pueden considerar el envejecimiento poblacional, las reformas en los sistemas de pensiones y los cambios en el mercado laboral. A nivel social inciden el género, los estereotipos asociados a la vejez y mantener la interacción con otras personas.

Entre 2005 y 2016, los países europeos desarrollados presentaron incrementos en las tasas globales de participación laboral de personas mayores jubiladas. Los incrementos más significativos se observaron en el grupo etario de 60 a 64 años (del 44.6 % al 57.2 % en hombres y del 31.4 % al 46.5 % en mujeres) en 16 países del norte y el oeste de Europa (4). Esta situación marca un cambio de tendencia, puesto que, hasta mediados de la década de 1990, esta tasa había disminuido.

Las personas mayores jubiladas en América Latina y el Caribe generalmente acceden a condiciones laborales precarias e informales. Si bien es cierto que, trabajar en empleos informales o de manera independiente permite mayor flexibilidad en los horarios y el tipo de actividad a realizar, este tipo de empleos también suelen ser inestables, inseguros, sin garantía de los derechos laborales y sin acceso a seguridad social (5).

En México, durante el segundo trimestre de 2022, se estimó que 33 % de las personas mayores de 60 años y más son parte de la población económicamente activa (PEA). De ellos, 49 % trabaja por cuenta propia, 38 % pertenece al grupo de trabajadores subordinados y remunerados, 10 % es empleador y el 3 % no percibe remuneración por su trabajo. Sin embargo, el 70 % de este grupo etario trabaja en empleos informales (6).

Es importante señalar los beneficios que genera el trabajo durante la jubilación en las personas mayores que continúan trabajando: estabilidad económica, mantenimiento de un adecuado estado de salud, satisfacción, redes de apoyo, interacción social, ocupación y distracción (7). Esos beneficios pueden influenciar la decisión de los jubilados para seguir laborando hasta que sus condiciones físicas y mentales se los permitan (8).

La decisión de continuar trabajando durante la jubilación es tomada según los recursos disponibles y la interacción entre los factores individuales, estructurales y sociales, cuya importancia varía de persona a persona. Esta heterogeneidad hace que el análisis de este proceso de toma de decisiones sea complejo e impredecible (9).

El trabajo en las personas mayores durante la jubilación ha sido abordado a partir de distintos marcos teóricos. Las teorías existentes incluyen aquellas centradas en el desarrollo vocacional. Entre las que destacan: la teoría del desarrollo vocacional (10), la teoría de la construcción profesional (11), la teoría de profesionales multiculturales (12), la teoría de la adaptación al trabajo (13) y la teoría de la carrera cognitiva social (14). Estas teorías abordan la satisfacción laboral, la motivación, cuestiones culturales y consideran la jubilación como una etapa de la vida laboral (15).

Algunas teorías del envejecimiento surgieron como una alternativa a la visión de la jubilación como un cese del trabajo, tal como lo postulaba la teoría de la desvinculación (16), por ejemplo: la teoría de la continuidad (17) y las teorías de los roles de jubilación (18). Estas teorías abordan la jubilación como una etapa de la vida y reconocen que el bienestar está conectado con el equilibrio entre el trabajo y la satisfacción personal (15).

Se ha desarrollado un importante número de investigaciones sobre el trabajo después de la jubilación basado en encuestas nacionales o transnacionales de larga escala en Europa y América desde finales del siglo XX, y al inicio del siglo XXI. Entre ellas se encuentran la Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa, el Estudio Inglés Longitudinal de Envejecimientos y el Estudio de Salud y Jubilación en Estados Unidos (1). Estas encuestas son la base de estudios longitudinales, transversales, analíticos, cualitativos y mixtos, que buscan explorar y comprender el trabajo puente.

Aunque existe un avance significativo en la investigación de los factores por las cuales las personas mayores jubiladas siguen trabajando, el objetivo de esta revisión panorámica o *scoping review* fue describir las motivaciones para acceder a un trabajo puente en las personas mayores jubiladas.

Metodología

Se realizó un estudio de investigación documental utilizando la metodología de Arskey y O'Malley (19) para revisiones panorámicas. En primer lugar, se definió una pregunta para la revisión de la literatura, construida a partir de tres elementos centrales: a) población objetivo: personas mayores jubiladas; b) tema prioritario: motivos para acceder a un trabajo puente; c) etapa del ciclo vital: después de la jubilación. La pregunta desarrollada fue: ¿Cuáles son las motivaciones de las personas mayores para acceder a un trabajo puente después de la jubilación?



Se identificaron 12.093 estudios, utilizando los motores de búsqueda PubMed, SAGE Journals, Springer, Taylor and Francis y Redalyc, utilizando las palabras clave: motivaciones, trabajo puente, jubilación, personas mayores, salud y género en español, *motivations, retirement, bridge employment, older people, health, y gender en inglés, motivações, trabalho de ponte, aposentadoria, idosos, saúde y gênero en portugués*. Véase la figura 1.

A partir de la combinación de palabras clave se seleccionaron preliminarmente 11.109 estudios. Una vez que se aplicaron los criterios de selección y el análisis de los datos, fueron seleccionados 67 estudios. Posteriormente, se integraron 45 estudios, de los cuales, 27 fueron de metodología cualitativa, 17 cuantitativa y un estudio mixto. Además, se incorporaron otras 17 referencias para un total de 62 estudios utilizados en esta investigación.

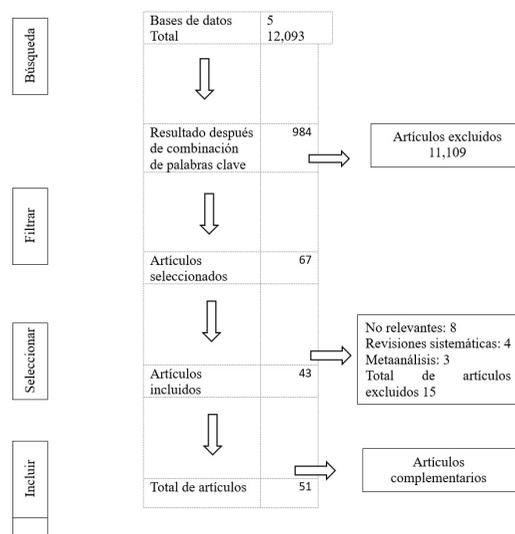


Figura 1. Estrategia de búsqueda y resultados de obtenidos

Fuente: elaboración propia

Los 67 estudios seleccionados cumplen con los siguientes criterios: están publicados en español, inglés y portugués; su población objetivo son personas mayores jubiladas que continúan trabajando; son artículos con texto completo, y se publicaron en el periodo 2010-2024. Para el análisis de contenido se consideraron un total de 45 referencias. Los artículos de revisión sistemática se excluyeron del análisis, pero algunas investigaciones de este tipo fueron utilizados como referencias complementarias.

Los trabajos seleccionados fueron agregados en una matriz de extractos para organizar la información más relevante. La matriz fue distribuida en cuatro apartados: a) autor(es) principal(es) y año de publicación; b) objetivo del estudio; c) metodología, y d) resultados. Una vez procesados todos los artículos, se elaboró un resumen con los resultados, que se agruparon en cuatro categorías de acuerdo con los motivos de las personas mayores jubiladas para acceder a un trabajo puente: a) personales; b) estructurales; c) sociales, y d) estado de salud.

Una vez registrada la información se realizó un análisis de contenido, mediante el cual, se buscó la aparición de palabras o conceptos y sus asociaciones con el fenómeno de interés para, a partir de ello, establecer categorías para ordenar la información de forma coherente y objetiva (20). De esta manera, se logró identificar las motivaciones que tuvieron mayor relevancia en cuanto a la frecuencia de aparición en las investigaciones consultadas.

Resultados

Los estudios seleccionados fueron realizados en diversos contextos geográficos y culturales: América (Estados Unidos, Canadá, México, Colombia, Perú, Argentina, Chile, Brasil), Europa (Inglaterra, Alemania, Holanda, Suecia, Polonia, Eslovenia, Noruega, Escocia, Portugal, Noruega, Finlandia), Asia (China, Irán, Israel), África (Ghana) y Australia.

Los estereotipos negativos hacia la vejez, condiciones de carencias económicas, bajo nivel educativo y falta de planeación para la jubilación, son algunos elementos presentes en el contexto latinoamericano (1,2,8,21). Por su parte, en Europa, existen más espacios para que las personas mayores accedan a un trabajo puente. Las motivaciones están asociadas, sobre todo, con la satisfacción que produce continuar trabajando, así como mantener un estado de salud adecuado y el contacto con otras personas (22-26).

En Asia, las motivaciones de las personas mayores jubiladas para continuar trabajando coinciden con las motivaciones de los europeos. También manifiestan querer mantener un estado de salud óptimo, aunque las características y las condiciones del trabajo puente son diferentes. La cuestión de género tiene un mayor peso en las personas mayores asiáticas, sobre todo en países de medio oriente. Entre otras razones por diferencias culturales en las que se espera de las mujeres roles de cuidado, las trayectorias laborales de los hombres suelen ser más estables, lo que les permite un mejor acceso a empleo después de pensionados, las mujeres suelen tener pensiones más bajas, lo que las hace menos atractivas para el mercado en comparación con hombres pensionados, el tipo de empleo ofertado para pensionados suele ser de asesorías y puestos de liderazgo más comunes en los hombres, en general, por la discriminación por género (27-29).

A pesar de que en África y Australia solo se localizaron tres investigaciones y esto no permite conocer a mayor profundidad el fenómeno, se encontraron estudios en Ghana y en Australia. En Ghana, el trabajo puente se observa en un sector de la población con un nivel socioeconómico alto (30). Mientras que en Australia, se señala que las relaciones intergeneracionales ocurren cuando las personas mayores interactúan con empleados jóvenes durante el trabajo puente, y se mencionan las dificultades que enfrentan los adultos mayores para acceder a este tipo de empleo (31).



A través del análisis de contenido elaborado con base a la información obtenida de los artículos agregados en la matriz de extractos, se integraron las siguientes cuatro categorías de motivaciones: personales, estructurales, sociales y estado de salud. A continuación, se muestran los principales resultados.

Motivaciones personales de las personas mayores jubiladas para acceder a un trabajo puente

Las motivaciones personales son aquellos aspectos únicos y específicos en que las personas mayores se relacionan con el trabajo en la vejez y son producto de sus trayectorias de vida (21). En las motivaciones de tipo económico, algunas personas mayores tienen la necesidad de mantener a otros miembros más jóvenes de la familia, otros perciben bajos ingresos de sus pensiones, algunos no son elegibles para recibir apoyos de la asistencia social y en la mayoría existe poca planeación financiera para la jubilación (21-23,32).

Las motivaciones personales más significativas para las personas mayores fueron: las experiencias positivas en el trabajo, la flexibilidad de horarios en los centros de trabajo, los espacios adaptados a sus capacidades, el apoyo familiar, la necesidad de disminuir el tiempo de trabajo para otorgar cuidado a otros miembros de la familia, el nivel educativo, el tipo de trabajo realizado, la autopercepción y estar en contacto con compañeros de trabajo (2,23-26).

Por lo tanto, las motivaciones personales para el trabajo puente surgen de la percepción del trabajo como una actividad significativa y satisfactoria que refuerza los valores internos y externos atribuidos al trabajo, así como de necesidades básicas que no se alcanzan a cubrir, reforzando el compromiso de las personas mayores para seguir trabajando durante la jubilación.

Motivaciones estructurales de las personas mayores jubiladas para acceder a un trabajo puente

Una vez que las personas mayores se jubilan, tienen que buscar opciones laborales para continuar trabajando. Sin embargo, se enfrentan a un contexto donde persisten los empleos temporales, la falta de apoyo social y el desempleo (27). Las personas mayores jubiladas que cuentan con una profesión prefieren continuar ofreciendo sus servicios de manera independiente para mantener su identidad profesional (28-29).

Algunas empresas cuentan con programas de tutoría, en los cuales, trabajadores jubilados son contratados para capacitar a empleados jóvenes. La motivación para las personas mayores en este tipo de empleos tiene que ver con la posibilidad de compartir sus conocimientos con las generaciones más jóvenes, generando mayor satisfacción laboral y actitudes positivas hacia la jubilación (32).

Existen algunos jubilados que son propietarios de negocios o empresas, ellos consideran disminuir su ritmo de trabajo desempeñando actividades de supervisión y asesoramiento en el

negocio, aunque existen diferencias significativas entre los propietarios que tienen mayor nivel de ingresos y mayor nivel educativo (30).

Quienes continúan trabajando en empresas valoran que en las tareas laborales asignadas puedan utilizar la experiencia y conocimientos adquiridos, las adaptaciones relacionadas con horarios flexibles, periodos de descanso y el ambiente de trabajo (33). Por su parte, quienes trabajan como voluntarios en alguna labor filantrópica después de la jubilación se dicen satisfechos con esa actividad (34).

Las condiciones macroeconómicas en el momento de la jubilación influyen en la decisión de continuar trabajando. Cuando existen tasas de inflación elevadas y las personas mayores jubiladas perciben que sus ingresos no serán suficientes para cubrir sus necesidades, es más probable que continúen trabajando (35).

Motivaciones sociales de las personas mayores jubiladas para acceder a un trabajo puente

Las mujeres mayores jubiladas acceden a un trabajo puente en condiciones distintas a las de los hombres. Aquellas que estaban casadas tenían menos posibilidades de ingresar a un trabajo remunerado después de la jubilación (36,37). Mientras tanto los hombres tienen mayor probabilidad de extender su vida laboral cuando las condiciones de salud y el tipo de ocupación son favorables, además lo hacen con mayores ingresos económicos que las mujeres (38).

Un aspecto central que otorga el trabajo puente a las personas mayores jubiladas es la posibilidad de mantener el prestigio que otorga socialmente desarrollar una actividad productiva, recibir reconocimiento y seguridad (39). La situación del confinamiento en la pandemia por Covid-19 trajo, para las personas mayores, el mensaje de la importancia de la actividad (40). La inactividad forzada los motivó a buscar actividades de reemplazo significativas. Sin embargo, consideran que la crisis económica que se avecina ampliará las desigualdades en el acceso al trabajo entre los viejos y los jóvenes (41).

En algunos trabajadores jubilados todavía está internalizada una narrativa de declive natural relacionado con la edad, lo que impone una presión constante para ceder su lugar a los trabajadores más jóvenes (42). Para algunos jubilados la interacción social que se produce en el trabajo deja de ser un factor motivacional para seguir trabajando, y la motivación económica pasa a tener un mayor peso (43).

Las personas mayores que están orientadas a mantener relaciones sociales y dan mayor importancia a su desarrollo socioemocional mediante un trabajo puente, esperan generar una relación recíproca en sus centros de trabajo y con sus compañeros de trabajo, en suma esperan que se produzca un intercambio de beneficios (44).



El estado de salud como motivación de las personas mayores jubiladas para acceder a un trabajo puente.

Cuando se llega a la jubilación con una salud precaria, la motivación para seguir trabajando se ve limitada considerablemente (45). Por el contrario, para quienes toman el trabajo como actividad satisfactoria, este se convierte en una terapia ocupacional, que ofrece estimulación cognitiva, mantenimiento físico, identidad y la posibilidad de interactuar con otras personas mientras disfrutan de la camaradería (46).

La autopercepción del estado de salud de las personas mayores implica una encrucijada, porque a pesar de que ellos todavía se sienten fuertes para seguir trabajando, también se incrementan los cambios en las rutinas de los trabajadores jubilados debido a los tratamientos médicos, citas médicas y cambios generales en los estilos de vida, lo cual, les presiona a ingresar en puestos de trabajo de baja cualificación o con escasa seguridad social (47).

La salud mental es otro componente en el que influye el trabajo durante la jubilación, ya que otorga a las personas adultas mayor satisfacción de sentir que siguen aportando algo a sus familias y a la sociedad, les mantiene activos y les da un propósito de vida (48,49). Finalmente, los trabajadores jubilados deben buscar un balance entre el trabajo y su bienestar personal, utilizando las habilidades personales y los recursos adquiridos en su trayectoria vital, estableciendo un sistema de compensación de las pérdidas por el declive natural en el proceso de envejecimiento (50).

Discusión

Las motivaciones de las personas adultas mayores para acceder a un trabajo puente en la jubilación pueden ser diversas. De acuerdo con los resultados obtenidos en esta revisión panorámica, se han podido establecer cuatro categorías principales: motivos personales-familiares, motivos estructurales-organizacionales, motivos culturales-sociales y el estado de salud.

Entre todas las motivaciones encontradas se observó una relación y el estado de salud mostró un predominio sobre las demás motivaciones. Este resultado concuerda con lo mencionado por Tur Sinai (50) respecto a la diferencia que existe entre quienes desean seguir trabajando en la jubilación y reportan mala salud (1.4 %) y quienes reportan buena salud (38 %), lo cual demuestra la importancia de contar con buena salud para seguir trabajando en la jubilación.

Es necesario tomar con precaución la percepción subjetiva de la salud de las personas mayores, puesto que, la realidad objetiva de su estado físico puede diferir de las capacidades que mencionan tener todavía, lo que puede constituir un riesgo. También sucede lo contrario, se subestima la capacidad de las personas mayores para trabajar solo por su edad (51).

En relación con las motivaciones personales, se logró percibir que la situación económica de las personas mayores jubiladas fue una de las principales causas para seguir trabajando después

de la jubilación (52). Aquellos que tienen un nivel socioeconómico elevado y que continúan trabajando lo hacen porque la actividad que realizan les resulta significativa. Quienes no logran cubrir sus necesidades con los ingresos que reciben de su pensión tienen que buscar otras fuentes de ingresos en trabajos formales o informales, en el apoyo familiar y en apoyos asistenciales (53).

Un factor que aumentó la motivación para seguir trabajando fue el nivel educativo. Entre los jubilados que tenían mayor nivel educativo se observó que tenían más disposición para trabajar, sobre todo aquellos que se desempeñaron en una profesión que les otorgaba prestigio y satisfacción personal (54).

Generalmente, las personas jubiladas que tienen menor nivel educativo continúan trabajando en empleos que demandan mayor esfuerzo físico, no obtienen prestigio, ni las condiciones adecuadas para desempeñarse, tampoco un salario digno. Además, se debe reconocer que los apoyos institucionales son limitados para que las personas mayores puedan conseguir un empleo formal (55).

En las motivaciones estructurales-organizacionales se observó que el mercado laboral para las personas jubiladas se encuentra limitado por la falta de sensibilidad de las empresas a las necesidades y características de los trabajadores de edad avanzada. Los sistemas de producción capitalista no han sabido aprovechar las ventajas que ofrece este sector poblacional que puede y quiere seguir siendo productivo (53-55,26).

No obstante, hay que reconocer que en los países desarrollados se han creado algunas alternativas de trabajo puente, voluntariado y mentorías. En los países en vías de desarrollo la historia es diferente. Existe desempleo, pobreza y marginación, lo cual ha incrementado después de la pandemia, produciendo un escenario complejo en el que no hay muchas oportunidades para las personas mayores jubiladas.

En los motivos sociales-culturales el elemento central fue el género, puesto que las diferencias en la posibilidad que tienen los hombres y las mujeres para acceder a un trabajo puente en la jubilación son amplias, marcando una desventaja significativa para las mujeres y ampliando la brecha de desigualdad en la vejez (56,57).

A pesar de que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, en la vejez continúan padeciendo las desigualdades que enfrentaron a lo largo de su ciclo vital (58). Una posible ventaja que pueden tener las mujeres es que para ellas el trabajo no es una parte central de su vida. Quienes son casadas, tienen hijos y familia desempeñan otros roles, los cuales les permiten distribuir su orden de prioridades y, a la vez, construir una red de apoyo más grande que la de los hombres.



Otros elementos a considerar son las relaciones intergeneracionales y la valoración que cada generación otorga al trabajo. Las generaciones más jóvenes atribuyen un valor más utilitario al trabajo (beneficios económicos), a diferencia de las personas mayores que otorgan al trabajo un valor más social (pertenencia, amistad, compañerismo) (58).

Por lo tanto, es importante considerar las barreras institucionales, como son las prestaciones sociales y los sistemas de pensiones; las barreras sociales, como la discriminación por edad, las actitudes y los valores hacia el trabajo, y las barreras personales como la autoestima y el estado de salud (59-62).

Conclusiones

Las personas mayores jubiladas demandan más y mejores oportunidades para acceder a un trabajo puente que les permita satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar una calidad de vida digna. Sus motivaciones son diversas y se pueden relacionar con motivos personales-familiares, estructurales-organizacionales, culturales-sociales y con su estado de salud. Entre estas, destacan el estado de salud, la situación económica, el nivel educativo, la disponibilidad de lugares de trabajo y el género.

En las trayectorias de vida de las personas mayores conservar un estado de salud óptimo es crucial para llevar a cabo las actividades que les son significativas. Llegar a la vejez con un estado de salud que les permita mantener un nivel de autonomía suficiente para continuar trabajando se constituye en un logro, pues el incremento en la esperanza de vida que se ha logrado gracias a los avances científicos y tecnológicos en el siglo XXI no necesariamente ha venido acompañado de años vividos con salud.

A la par de las capacidades personales para trabajar deben estar presentes las condiciones estructurales para que las personas mayores jubiladas, que así lo decidan, puedan obtener un empleo digno. Es evidente que en los países en vías de desarrollo todavía no existe una ruta bien definida para desarrollar políticas públicas que promuevan el trabajo puente. Además, las condiciones económicas del mercado laboral posteriores a la pandemia por Covid-19 tampoco han dado la posibilidad de generar trabajos para incluir a este grupo etario.

Ante la creciente demanda de especialización y la inclusión de tecnología en los procesos productivos, el nivel educativo juega un papel determinante para que se pueda conseguir empleo. Para las personas mayores que cuentan con un nivel educativo superior las posibilidades de continuar trabajando se incrementan. Hay que tener en cuenta el tipo de actividad desarrollada, puesto que, para quienes la labor que desempeñan tiene una connotación positiva, el trabajo adquiere un significado distinto.

En este sentido, la cuestión de género toma relevancia. Para los hombres, el trabajo llega a constituirse en un aspecto central de su vida, que también tiene que ver con relaciones de poder y dominación. Por su parte, para las mujeres el trabajo es un elemento complementario, al que

han tenido que ingresar, a veces de manera voluntaria, a veces por la necesidad de contribuir a la economía del hogar, pero, regularmente en condiciones desiguales a las de los hombres.

De hecho, el acceso al trabajo puente se encuentra imbricado en una serie de relaciones de poder, decisiones personales y familiares, condiciones económicas, políticas públicas y culturales. Por consiguiente, las personas mayores jubiladas tienen que sortear una serie de obstáculos de distinta índole si quieren continuar trabajando.

Finalmente, esta apertura del panorama que ha prevalecido en la última década en cuestión del trabajo puente es una pincelada de un fenómeno que requiere ser abordado con mayor profundidad en futuras investigaciones desde diversas áreas del conocimiento. En el caso de la Salud Pública, se ha podido observar la importancia de construir un proceso de envejecimiento saludable que permita llegar a la vejez en condiciones óptimas para continuar trabajando, si las personas mayores así lo deciden o lo requieren.

Referencias

1. Anderson L, Jiankun S. The changing face of retirement: exploring retirees' communicative construction of tensions through bridge employment. *Commun Stud.* 2018;69(2): p. 196-212. DOI: 10.1080/10510974.2018.1437056.
2. Londoño AM, Díaz F. Postcarrera: una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas.* 2019;18(2): p. 109-121. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508
3. Dendinger VM, Adams GA, Jacobson JD. Reasons for Working and Their Relationship to Retirement Attitudes, Job Satisfaction and Occupational Self-Efficacy of Bridge Employees. *The Int J Aging Hum Dev.* 2005;61(1): 21-35. DOI: 10.2190/K8KU-46LH-DTW5-44TU
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.* 2018;(18): p. 5-48. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43603/1/S1800398_es.pdf
5. Pereira de Souza A, de Freitas Pinho, França L. H. Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. *Ciencias Psicológicas.* 2020;14(2): p. 2261. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459565063010>
6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Estadísticas a propósito del día internacional de las personas adultas mayores (comunicado núm. 568/22). [citado 2022 dic. 22]. México:INEGI; 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.pdf
7. Sousa I, Ramos S, Carvalho H. What could make me stay at work: retirement transition profiles. *Curr Psychol.* 2021;42(2021): p. 6,302-6,314. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>



8. Román-Sánchez Y, Montoya-Arce BJ, Gaxiola-Robles SC, Lozano-Keymolen D. Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México. *Sociedad y Economía*. 2019;(37): p. 87-113. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i37.7823>
9. Torck N, Goedegebuere I, van Ewijk I, Looise JK. On the motives and needs for work beyond age 65: comparing voluntary workers versus agency workers. *German Journal of Human Resource Management*. 2018;26(2): p. 167-188. <https://doi.org/10.1177/239700221202600208>
10. Super DE. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980;16: p. 282-298
11. Savickas ML. The theory and practice of career construction. En: Brown D.; Lent, RW., editors. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc; 2005. p. 42-70.
12. Fouad N, Byars-Winston A. Cultural context of career choice: meta analysis of race differences. *Career Development Quarterly*. 2005; 53: p. 223-233
13. Dawis, RV, England GW, Lofquist LH. A theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota, Minneapolis Industrial Relations Center; 1964. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*: XV.
14. Lent RW, Brown SD, Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 1994; 45: p. 79-122
15. Lytle M, Foley P, Cotter E. Career and retirement theories: relevance for older workers across cultures. *J Career Dev*. 2015;42(3): p. 185-198. DOI: 10.1177/0894845314547638
16. Cumming E, Dean LR, Newell DS, McCaffrey I. Disengagement: A tentative theory of aging. *Sociometry*. 1960; 23(1): p. 23-35
17. Atchley RC. A continuity theory of normal aging. *The gerontologist*. 1989; 29(2): p. 183-190
18. Mead GH. The social self. *The Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods*. 1913; 10(14): p. 374-380
19. Arskey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. *Int J Soc Res Methodol*. 2005; 8(1): p. 19-32. DOI: 10.1080/1364557032000119616
20. Guix, J. El análisis de contenidos: ¿qué nos están diciendo? *Revista de Calidad Asistencial*. 2008, 23(1):p. 26-30. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-S1134282X08704640>
21. Medina IE, Chávez A, Marín IA, Córdova PJ, Hernández NE, Mireles MF, García PY. Trabajo y vejez: significados del trabajo para los adultos mayores de Guadalajara. *Investigación y práctica en psicología del desarrollo*. 2016;(2): p. 186-200. <https://revistas.uaa.mx/index.php/ippd/article/view/688/665>
22. Ramos G, Tirado E. Hasta que el cuerpo aguante. Trayectorias, rutinas y motivaciones laborales de trabajadores adultos mayores de la ciudad de Lima, Perú. *Bulletin de l'Institut francais d'études andines*. 2019;48(3): p. 1-27. DOI: 10.4000/bifea.11078

23. Bennett M, Beehr T, Lepisto L. Longitudinal study of work after retirement: examining predictors of bridge employment, continued career employment and retirement. *Int J Aging Hum Dev.* 2016;0(0): p. 1-28. DOI: 10.1177/0091415016652403
24. Quijano A. El trabajo. *Argumentos.* 2013;26(72): p. 145-163. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59528835008>
25. Leinonen A. Master of their time? Working careers' visions of retirement. *Eur J Ageing.* 2011; 8: p. 243-253. DOI: 10.1007/s10433-011-0200-x
26. Lanchimba C, Quinsnancela J, Salazar Y. The choice of elderly labor: evidence from Ecuador. *Rev de Análisis Económico.* 2020;35(1): p. 75-97. <https://www.scielo.cl/pdf/rae/v35n1/0718-8870-rae-35-01-75.pdf>
27. Porcellato L, Carmichael F, Hulme C, Ingham B, Prashar A. Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in Northwest England. *Work Employ Soc.* 2010;24(1): p. 85-103. DOI: 10.1177/0950017009353659.
28. George R, Maguire M. Academics "Staying on" post retirement age in English university departments of education: opportunities, threats employment policies. *British Journal of Educational Studies.* 2021;69(4): p. 453-470. <https://doi.org/10.1080/00071005.2020.1814951>
29. Bouwhuis S, de Wind A, de Kruijff A, Geuskens GA, Van der Beek AJ, Bongers PM, Boot C. Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers. *BMC Public Health.* 2018;18: p. 2-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5841-7>
30. Oteng S, Manful E, Akuoko K. Retiring in the informal economy: implications for social policy intervention for ageing workers in Ghana, *Ageing Int.* 2022;47: p. 415-432. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09434-w>
31. Meyers R. Opportunities or barriers? The experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research,* 2016;14(1), p. 19-34. <http://dx.doi.org/10.1080/14480220.2016.1152032>
32. Beehr T, Bennett M. Working after retirement: features of bridge employment and research directions. *Work Aging and Retirement.* 2015;1(1); p. 112-128. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
33. Van der Zwaan G, Oude K, Sewdas R, De wind A, Steenbeek R, Van der Beek A, Boot C. The role of personal characteristics, work environmental and context in working beyond retirement: a mixed methods study. *Int Arch Occup Environ Health.* 2019;92: p. 535-549. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1387-3>
34. Myllyntausta S, Virtanen M, Pentti J, Kivimaki, M., Vahtera, J., & Stenholm, S. Why do men extend their employment beyond pensionable age more often women? A cohort study. *Eur J Ageing.* 2022;19: p. 599-608. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00663-1>
35. Feldman D, Beehr T. A three-phase model of retirement decision making. *Am. Psychol.* 2011;66(3), p. 193-203. <https://doi.org/10.1037/a0022153>

36. Li H, Sun D, Wan Z, Chen J, Sun J. The perceptions of older nurses regarding continuing to work in a nursing career after retirement: a qualitative study in two Chinese hospitals of different levels. *Int J Nurs Stud.* 2020;105(2020): p. 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103554>
37. Nobahar M, Ahmadi F, Alhani F, Khoskknab M. Work to retirement: Exploration of the experiences of Iranian retired nurses, *Work.* 2015;51(2015): p. 807-816. DOI 10.3233/WOR-141943
38. Pleau R. Gender differences in post-retirement employment. *Res Aging.* 2010;32(2): p. 267-303. DOI: 10.1177/0164027509357706
39. Afonso, M. Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de Sao Paulo. *Psyche.* 2012;2: p. 61-75. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96725078006>
40. Bratun U, Asaba E. Experiences and motives of retirement-aged workers during the first wave of COVID-19 in Slovenia: “This was the first time in 40 years that I really saw spring”. *J Aging Stud.* 2021; p. 58. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2021.100954>
41. Rinsky-Halivni L, Hovav B, Christiani D, Brammli-Greenberg S. Aging workforce with reduced work capacity: From organizational challenges to successful accommodations productivity and well-being. *Soc Sci Med.* 2022;312(2022): p. 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115369>
42. Vickerstaff S, Van der Horst M. The impact of age stereotypes and age norms on employees’ retirement choices: a neglected aspect of research on extended working lives, *Front Sociol.* 2021;6: p. 686645. DOI: 10.3389/FSOC.2021.686645
43. Bjorklund A, Jacobsson G, Bjursell C, Nystedt P, Sternang O. Staffing agency: a bridge to working during retirement. *Work.* 2022;72: p. 529-537. DOI:10.3233/WOR-205255
44. Dong W, Jie Z, Yimeng C, Qingsen H, Xiao G. Job crafting and organizational resources support impact on older workers’ bridge employment intentions: the role of psychological contract types. *Curr Psychol* 2024;2024(43), p. 8931-8946. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05061-7>
45. De Wind A, Geuskens G, Reeuwijk K, Westerman M, Fekk J, Burdorf A, Bongers P, van der Beek A. Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. *BMC Public Health.* 2013;13: p. 2-9. <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/292>
46. Neary J, Vital S, Brown J, Macdonald E, Thomson H. Role of age and health in perceptions of returning to work: a qualitative study. *BMC Public Health.* 2019;19: p. 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6819-9>
47. Sewdas R, de Wind A, van der Zwaan L, van der Borg W, Steenbeek R, van der Beek A, Boot C. Why older workers work beyond the retirement age: qualitative study. *BMC Public Health.* 2017;17: p. 1-10. DOI 10.1186/s12889-017-4675-z
48. Eagers J, Franklin R, Broome K, Yau M. The experiences of work: retirees’ perspectives and relationship to the role of occupational therapy in the work-to-retirement transition process, *Work.* 2019;64(2): p. 341-354. DOI:10.3233/WOR-192996
49. Hovbrandt P, Carlsson G, Nilsson K, Albin M, Hakansson C. Occupational balance as described by older workers over the age of 65. *J Occup Sci.* 2019;26(1): p. 40-52. <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1542616>

50. Tur-Sinai A, Shahrabani S, Lowenstein A, Katz R, Halperin D, Fogel-Grinvald H. What drives older adults to continue working after official retirement age? *Ageing Soc.* 2022;(2022): p. 1-27. DOI: 10.1017/S0144686X22000915
51. Sullivan S, Ariss A. Employment after retirement: a review and framework for future research. *J Manage.* 2019;45(1): p. 262-284. DOI: 10.1177/0149206318810411
52. Dingemans E, Henkens K, van Solinge H. Working retirees in Europe: individual and societal determinants. *Work Employ Soc.* 2017;31(6): p. 972-991. <https://doi.org/10.1177/0950017016664677>
53. Nemoto Y, Takahashi T, Nonaka K, Hasebe M, Koike T, Minami U, Murayama H, Matsunga H, Kobayashi E, Fujiwara Y. Working for only financial reasons attenuates the health effects of working beyond retirement age: a 2-year longitudinal study. *Geriatr Gerontol Int.* 2020;35(2): p. 745-751. DOI: 10.1111/ggi.13941
54. Oleksiyenko O, Zyczynska-Ciolek D. Structural determinants of workforce participation after retirement. *Population Ageing.* 2018;11: p. 83-103. <https://doi.org/10.1007/s12062-017-9213-3>
55. Settels J, McMullin J. Gender and relationship status interaction and likelihood of return work post-retirement. *Can J Aging.* 2017;36(3): p. 366-385. DOI:10.1017/S0714980817000204
56. Beutell N, Schmeer J. Working beyond retirement: are the gender differences in bridge employment? *Ageing Int.* 2021;46: p. 1-16. <https://doi.org/10.1007/s12126-020-09363-0>
57. Neary J, Vital S, Brown J, Macdonald E, Thomson H. Role of age and health in perceptions of returning to work: a qualitative study. *BMC Public Health.* 2019; 19: 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6819-9>
58. Hess M, Naegele L, Macken J. Attitudes towards working in retirement: a latent analysis of older workers' motives. *Eur J Ageing.* 2021;18: p. 357-368. <https://doi.org/10.1007/s10433-020-00584-5>
59. Miralles I. Productive aging: the contributions of older people from everyday life. *Trabajo y Sociedad.* 2011;16(15): p. 137-161. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334688009>
60. Leime A. Older women public sector workers in Ireland: decisions about retirement time. *J Women Aging.* 2017;29(5): p. 393-404. <https://doi.org/10.1080/08952841.2016.1196079>
61. Zhan Y, Shi J, Wang M. Retirees' motivational orientations and bridge employment: testing the moderating role of gender. *J Appl Psychol.* 2015;100(5): p. 1319-1331. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038731>
62. Massingham P. Generational differences in work values and attitudes: reintroducing retirees to the workforce. *J Popul Ageing.* 2019;12(2019): p. 491-513. <https://doi.org/10.1007/s12062-019-09250-w>

Notas

* Artículo de investigación

