

## Narrativas de la vida de trabajo de personas mayores en Colombia

### Working life narratives of older adults in Colombia

Angélica María Londoño-Moreno\* 

Facultad de Psicología, Universidad del Valle, Colombia  
([londono.angelica@correounivalle.edu.co](mailto:londono.angelica@correounivalle.edu.co))

Fátima Díaz-Bambula 

Facultad de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia  
([fatima.diaz@correounivalle.edu.co](mailto:fatima.diaz@correounivalle.edu.co))

Erico Rentería-Pérez 

Facultad de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia  
([erico.renteria@correounivalle.edu.co](mailto:erico.renteria@correounivalle.edu.co))

\* Autora para correspondencia.

**Recibido:** 01-octubre-2024

**Aceptado:** 10-marzo-2025

**Publicado:** 15-marzo-2025

**Citación recomendada:** Londoño-Moreno, A. M., Díaz-Bambula, F., Rentería-Pérez, E. (2025). Narrativas de la vida de trabajo de personas mayores en Colombia. *Psicoperspectivas*, 24(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol24-issue1-fulltext-3364>

#### RESUMEN

El objetivo del estudio fue describir la vida de trabajo de personas mayores a través de sus narrativas, utilizando los conceptos de trayectorias, transiciones y puntos de inflexión desde la perspectiva del curso de vida. Se adoptó un enfoque cualitativo con entrevistas para analizar las experiencias de trabajo de esta población. Los resultados muestran que la vida de trabajo de esta población está marcada por cambios y permanencias, influenciadas por factores económicos, de salud y familiares. Se identificaron trayectorias dentro y fuera de las organizaciones; transiciones, como la jubilación y el retiro parcial, y puntos de inflexión personales, organizacionales y contextuales, como la pandemia. Las proyecciones futuras abarcan desde la continuidad del trabajo hasta el emprendimiento o la reducción de actividades; vinculando el trabajo con la identidad y la subsistencia, especialmente en la economía informal. Este estudio destaca la diversidad y no linealidad, destacando la influencia del contexto, la voluntad de trabajar o la necesidad impuesta por las condiciones de los mercados de trabajo y las circunstancias personales.

**Palabras clave:** personas mayores, trabajo, trayectorias, transiciones

**Financiamiento:** Universidad del Valle, Cali, Colombia.

**Conflictos de interés:** Las personas autoras declaran no tener conflictos de interés.

#### ABSTRACT

The study aimed to describe the working lives of older adults through their own narratives, using the concepts of trajectories, transitions, and turning points from a life course perspective. A qualitative approach was employed, utilizing interviews to analyze the work experiences of this demographic. The results uncovered complex dynamics of change and continuity, shaped by economic, health, and family factors. The study identified trajectories within and outside of organizations, as well as transitions such as retirement and partial withdrawal, and personal, organizational, and contextual turning points, including the pandemic. Future projections influenced a range of outcomes, from continued employment to entrepreneurship or reduced activity, with desires to continue working linked to identity and subsistence needs, especially in the informal economy. This research highlights that the working lives of older adults are diverse and non-linear, emphasizing the role of context, the desire to work, or the necessity driven by labor market conditions and personal circumstances.

**Keywords:** older adults, trajectories, transitions, work



Publicado bajo [Licencia Creative Commons Atribución/Reconocimiento 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0)

En las últimas décadas, el interés por las personas mayores ha crecido significativamente. La Psicología Organizacional y del Trabajo, ha consolidado un campo de estudio con investigaciones (Londoño-Moreno et al., 2022), sobre significados de trabajo (Björklund Carlstedt, 2022; Peng et al., 2020) y jubilación (Hermida et al., 2022; Macêdo et al., 2019), preparación para el retiro (Boehs & Amorim, 2024; Peng & Min, 2020; Silva & Helal, 2019), calidad de vida y salud (Amorim & França, 2022; Yin et al., 2022), y trabajo después de la pensión por vejez (Alcover, 2020; en Colombia se refiere a la prestación monetaria teniendo en cuenta una edad mínima: 57 para mujeres y 62 para hombres), y un tiempo de servicios prestados y por ende de aportes al sistema. Estos estudios han buscado formas de medir y comprender la relación trabajo-personas mayores, especialmente en la jubilación y los “trabajos puente” (*bridge employment*), o trabajo remunerado durante el proceso de jubilación (Dingemans & Henkens, 2019; Londoño-Moreno & Díaz-Bambula, 2019; Londoño-Moreno et al., 2023). Estos avances académicos han permitido desarrollar un marco analítico para comprender la continuidad, el mantenimiento y/o la prolongación de la vida de trabajo de una población particular.

Las investigaciones sobre jubilación y trabajos puente han privilegiado a quienes tienen una pensión, sin considerar que no todas las personas mayores están o estarán pensionadas, ni todas trabajan exclusivamente en empleos formales. Esto pone en cuestión la necesidad de problematizar la diferencia entre el discurso del curso de vida de trabajo regulado por criterios jurídicos y sociales y un curso de vida de trabajo real, caracterizado por trayectorias flexibles y marcada por desigualdades. En Colombia, aunque la edad legal de pensión es 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, en la práctica, muchas personas mayores siguen trabajando debido a ingresos insuficientes. Esto revela la desconexión entre las disposiciones normativas y las condiciones reales de trabajo, lo que demanda considerar dinámicas, contextos y condiciones actuales del mundo del trabajo (Alcover, 2020; Rentería, 2019).

Las experiencias de trabajo en el retiro son heterogéneas. Mientras algunos cuentan con pensiones estables, muchos enfrentan precariedad debido a trayectorias intermitentes, informalidad y escasa protección social. En América Latina y el Caribe, los sistemas de pensiones incluyen esquemas contributivos y no contributivos (CEPAL, 2019), pero la informalidad reduce la cobertura, generando vulnerabilidad económica y social -en unos países más que en otros- (Aranco et al., 2018; Mejía-Castrillón, 2021; Mosquera et al., 2017). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), solo el 46.8% de las personas mayores de 65 años de la región recibe una pensión, mientras que el 5.1% complementa con trabajo y el 34.5% carece de cualquier fuente de ingresos.

En Colombia, la reciente reforma pensional (Ley No. 2381, 2024) busca ampliar la cobertura con cuatro pilares: solidario, semicontributivo, contributivo y de ahorro voluntario (**Tabla 1**). Sin embargo, persisten dudas sobre su efectividad. En 2020, solo el 23% de las personas mayores de 60 años tenía pensión, el 5% había cotizado a un fondo y aproximadamente el 70% no cotizaba (Ministerio de Salud y Protección Social, 2021). Esto acentúa la vulnerabilidad y el riesgo de ingresos suficientes, impulsando la participación laboral -inserción, reinserción o prolongación- de las personas mayores (CEPAL & OIT, 2018).

Este artículo busca ampliar la discusión sobre los trabajadores mayores, definidos como personas de 60 años o más, incluyendo quienes trabajan por elección o necesidad (Blustein, 2011). La vida de trabajo de estas personas se entiende como una articulación espacio-temporal que extiende los años de trabajo. A través de sus narrativas, se analiza la organización dinámica de los eventos de trabajo y el sentido que estos adquieren en sus vidas. Este marco permite analizar las diversas formas de trabajo y sus contextos, tomando como referencia la perspectiva del curso de vida de Elder et al. (2006), que incluye trayectorias, transiciones y puntos de inflexión. Además, se incorpora una cuarta categoría centrada en las proyecciones, explorando las expectativas de los trabajadores mayores sobre el desenlace de su trayectoria de trabajo.

### **Perspectiva del curso de vida**

La perspectiva de curso de vida, enmarcada en las teorías críticas de envejecimiento (Robledo & Orejuela, 2020) resalta las interacciones entre las personas y sus contextos, integrando una visión ecológica con dimensiones temporales e históricas (Blanco, 2011). Según Elder et al. (2006), las personas construyen

sus trayectorias en función de su contexto macrosocial, con decisiones que, aunque individuales, están limitadas por oportunidades estructuradas. Este enfoque se fundamenta en tres conceptos clave: trayectorias, transiciones y puntos de inflexión (Blanco, 2011), los cuales reflejan la naturaleza temporal de la vida y su movimiento a lo largo del tiempo biográfico (Elder et al., 2006).

**Tabla 1.**  
*Pilares del Sistema de Protección Social Integral para la vejez de Colombia*

Pilar	Descripción	Criterios
Solidario	Renta básica mensual de \$225.000 COP (US\$54.48, en febrero 2025)	Hombres de 65 años o más y mujeres mayores de 60 años o más en pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad, sin requisitos para pensión contributiva
Semicontributivo	Aportes individuales y estatales para un beneficio económico periódico	Hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años con entre 300 y menos de 1000 semanas cotizadas, sin pensión completa
Contributivo	Aportes de trabajadores y empleadores según contrato	Afiliados al sistema de pensiones
Ahorro Voluntario	Aportes adicionales voluntarios para incrementar la pensión futura	Cualquier persona que desee aportar
Complementarios	“Colombia Mayor” Apoyo económico a personas mayores sin pensión \$230.000 COP mensuales (US\$55.66, en febrero 2025)	Colombianos con al menos tres años menos de la edad legal de pensión (54 mujeres y 59 hombres), sin ingresos suficientes, afiliados al Sistema de Salud Subsidiado (grupos A, B o C1)

Fuente: Tomado de la Ley No. 2381 de 2024.

Las trayectorias se refieren a “una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de la vida que puede variar y cambiar de dirección, grado y proporción” (Elder, 1991, p. 63). En el trabajo, se definen como recorridos particulares dentro de los contextos de trabajo, marcados por una temporalidad social. No siguen una linealidad o secuencia rígida y predeterminada, sino que puede cambiar a lo largo del tiempo (Orejuela & Correa, 2007). Según Blanco (2011) representan el “movimiento a lo largo de la estructura de edad” (p. 12), permitiendo una comprensión dinámica de la vida de trabajo de las personas. En ese sentido, la trayectoria es una articulación espacio temporal entre los tiempos de los contextos y el tiempo vivido de trabajo. Las transiciones hacen referencia a los cambios graduales de estado, situación o posición de las personas dentro de sus trayectorias. Estos cambios pueden estar asociados a la salida de un rol y la entrada a otro, modificando el sentido de la trayectoria (Elder & Shanahan, 2006). En el contexto de trabajo, las transiciones incluyen eventos el cambio de empleo, la jubilación parcial o el reingreso al trabajo, evidenciando la no linealidad de las trayectorias. El punto de inflexión, por su parte, se refiere a eventos que modifican significativamente la dirección del curso de la vida. Blanco (2011) los describe como “cambios de estado” de duración variable, caracterizados por una relativa estabilidad y equilibrio. En el contexto del trabajo, estos eventos pueden representar cambios abruptos debido a crisis económicas, problemas de salud o decisiones organizacionales que afectan la vida de trabajo de las personas mayores.

Finalmente, la proyección de la vida de trabajo hace referencia a las expectativas sobre el retiro o la continuidad en el trabajo. Aunque no es un concepto de la perspectiva del curso de vida, se alinea con sus principios de agencia e interconexión. Elder et al. (2003) enfatizan que la toma de decisiones no ocurre de forma aislada, sino en relación con sus redes sociales, familiares y profesionales. A través de estos cuatro conceptos es posible analizar y describir la vida de trabajo de las personas mayores.

## Método

Se adoptó un enfoque cualitativo y descriptivo (Guba & Lincoln, 2012), para comprender la relación entre personas mayores y trabajo. A través del análisis de narrativas de los participantes (dimensión singular), se exploró cómo los trabajadores mayores organizan y dan sentido a sus experiencias de trabajo. Estas narrativas, entendidas construcciones discursivas (Spink, 2013), permitieron visibilizar la diversidad de trayectorias y la pluralidad de formas de producción de sentido –una práctica social y dialógica del

lenguaje en uso, donde las personas se posicionan en relaciones psicosociales y construyen la realidad mediante procesos de significación compartida– (Ribeiro, 2014; Spink, 2013), en la relación personas mayores y trabajo. Desde esta perspectiva, las narrativas fueron concebidas como posicionamientos individuales sobre la vida de trabajo, expresadas en micronarrativas construidas y legitimadas en la interacción social (Ribeiro, 2014). Cada narrativa no solo refleja experiencias particulares, sino también los sentidos atribuidos por los participantes. Este enfoque permitió identificar trayectorias de trabajo, transiciones, puntos de inflexión y proyecciones de los participantes.

### Participantes

El estudio contó con 20 trabajadores de 60 años o más: 11 pensionados y 9 no pensionados, que trabajaban en contextos formales e informales (**Tabla 2**). Este estudio no considera otro estado pensional, el de pre-pensionados, es decir, trabajadores mayores próximos a recibir su pensión (0-5 años) o que han postergado su retiro pese a cumplir los requisitos, con el objetivo de garantizar narrativas no influenciadas por experiencias recientes que pudieran modificar la producción de sentido sobre la jubilación. Aunque su análisis es relevante, queda como un desafío para futuras investigaciones interesadas en explorar sus experiencias y narrativas sobre la vida de trabajo.

**Tabla 2.**  
*Participantes según estado pensional y contextos de trabajo*

Estado pensional	Contexto de trabajo	Código	Género	Edad	Nivel educativo	Trabajo actual	
Pensionados	Formal	P1	Hombre	72	Profesional	Director de empresa	
		P2	Mujer	69	Bachiller	Dueña y jefe inmobiliaria	
		P3	Hombre	69	Profesional	Médico especialista	
		P7	Hombre	68	Profesional	Abogado	
		P15	Mujer	66	Bachiller	Propio negocio (familiar) Zapatería	
		P16	Mujer	64	Profesional	Docente	
			P18	Hombre	69	Profesional	Contador
		Informal	PA	Mujer	66	Secundaria incompleta	Tallerista de manualidades/ Comerciante
			P5	Hombre	69	Secundaria incompleta	Oficios varios-construcción
			P6	Hombre	68	Secundaria incompleta	Fotógrafo
	P17		Mujer	65	Bachiller	Artesana	
	Formal	P20	Mujer	70	Primaria incompleta	Estilista - Dueña de peluquería	
No pensionados	Informal	P9	Hombre	66	Bachiller	Mensajería/ Constructor	
		P10	Mujer	65	Bachiller	Vendedora de arepas	
		P11	Mujer	60	Primaria incompleta	Trabajadora doméstica/ Manualidades	
		P13	Mujer	60	Bachiller	Líder de ventas por catálogos	
		P14	Hombre	62	Bachiller	Moto – taxista	
		Híbrida	P8	Hombre	63	Bachiller	Jardinero/ Prestamista
			P12	Hombre	62	Secundaria incompleta	Constructor
		P19	Hombre	69	Bachiller	Músico - profesor de música/ Comerciante	

En la **Tabla 3** se presentan las definiciones operacionales de los contextos de trabajo y el estado pensional, criterios clave para la selección de los participantes en este estudio.

### Aspectos éticos

El diseño de la investigación fue aprobado por la Comisión de Ética de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle y cumplió con las normativas éticas vigentes en Colombia. Se obtuvo el consentimiento informado, garantizando la voluntariedad de la participación, confidencialidad y

anonimato de las personas; además de su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones, asegurando la protección de su identidad durante todo el proceso investigativo.

**Tabla 3.**  
*Operacionalización de criterios de selección de participantes*

Características	Operacionalización
Contexto de trabajo	
Formal	Actividades de trabajo dentro de la economía formal, con cumplimiento de todos encargos laborales y de impuestos
Informal	Actividades de trabajo fuera de las disposiciones legales, de impuestos y de la protección en seguridad social
Hibrido	Actividades de trabajo simultáneamente en la economía formal e informal
Estado pensional	
Pensionado	Trabajadores mayores que reciben una pensión por vejez, pero continúan trabajando
Sin pensión	Trabajadores mayores que no cumplen los requisitos para pensionarse y continúan trabajando

### Técnicas de recolección y análisis de la información

Para describir las vidas de trabajo de los trabajadores mayores, se realizaron entrevistas semiestructuradas, concebidas como prácticas discursivas y espacios de interacción social (Godoy Pinheiro, 2013), que permitieron explorar acontecimientos cotidianos y posicionamientos de los participantes. Estas entrevistas facilitaron la construcción de sentido y versiones de la realidad (Spink, 2013) en la vida de trabajo.

Para el análisis de la información, se utilizó la técnica de análisis de contenido de Bardin (2002), complementada con líneas narrativas (Spink & Lima, 2013). La técnica de Bardin (2002) permite ir más allá de lo descriptivo, enfocándose en los significados que se dan a través de las inferencias. Se desarrolló en tres fases: La primera, el preanálisis, que incluyó la selección del material, la lectura exploratoria e identificación de códigos e indicadores. La segunda, el aprovechamiento del material, mediante la codificación en unidades de registro - el *tema*, es decir, afirmaciones significativas sobre el objeto de estudio, y el *acontecimiento* entendido como un hecho o situación de importancia-; la enumeración - la *frecuencia*, cantidad de veces que se observa una unidad de registro; la *intensidad*, la fuerza de la codificación y la *dirección*, orientación del sentido-; y la clasificación en categorías y subcategorías (**Tabla 4**). Y la tercera, el tratamiento del material, con inferencias e interpretación para identificar patrones significativos.

**Tabla 4.**  
*Categorías de análisis de la vida de trabajo de las personas mayores*

Categorías	Operacionalización	Indicadores
Trayectorias	Organización espacio-temporal de eventos que dan sentido al trabajo	Narrativas sobre acciones y eventos cotidianos en la vida de trabajo
Transiciones	Cambios graduales en las trayectorias de trabajo	Narrativas sobre cambios graduales en estado, contextos, condiciones y posiciones
Puntos de inflexión	Eventos que alteran significativamente la trayectoria de trabajo	Narrativas sobre acontecimientos que modificaron la vida de trabajo
Proyecciones	Expectativas y planes sobre la continuidad, modificación o terminación de la vida de trabajo	Narrativas sobre acciones futuras en el trabajo

Las líneas narrativas se utilizaron para organizar los contenidos de las historias como posicionamientos identitarios y estructurar cronológicamente los eventos significativos clave (Spink & Lima, 2013). Estas herramientas analíticas posibilitaron la identificación de trayectorias laborales, transiciones, puntos de inflexión y proyecciones sobre la vida de trabajo, tal como se describe en la **Tabla 4**.

La recolección y análisis de información se realizó entre marzo y octubre de 2023. El contacto con las personas se realizó a través de llamadas telefónicas y mediante la referencia de otros participantes, quienes facilitaron la presentación con nuevas personas. Se contactaron trabajadores mayores que

habían participado en investigaciones previas, obteniendo autorización para utilizar entrevistas anteriores y convocándolos a nuevas entrevistas. Esto permitió contar con 11 participantes; otros 9 fueron incluidos mediante la técnica de bola de nieve, alcanzando un total de 20 participantes. Posteriormente, se realizó una relectura de la información disponible para identificar elementos a complementar. Se realizaron nuevas entrevistas presenciales en los lugares de trabajo o domicilios, con una duración aproximada de una hora. Con cada uno de los participantes se tuvo la posibilidad de entrevistar dos o tres veces. Los datos textuales se analizaron mediante la técnica de análisis de contenido (Bardin, 2002) con apoyo del software *Atlas Ti versión 9* y matrices en Excel. Se tomaron como base las categorías y subcategorías establecidas (**Tabla 4**), considerando como unidades de registro el tema y los acontecimientos, y como reglas de enumeración la frecuencia, dirección e intensidad. Además, se incorporó la propuesta de líneas narrativas de Spink y Lima (2013) para organizar las narrativas alrededor de eventos significativos de las vidas de trabajo.

## Resultados

Para analizar y describir la vida de trabajo de las personas mayores como una articulación espacio-temporal que extiende los años dedicados al trabajo, se presentan los resultados sobre trayectorias, transiciones, puntos de inflexión y proyecciones. Estos elementos se entrelazan y visibilizan la vida de trabajo y la forma como los trabajadores mayores la dotan de sentido.

### Trayectorias de la vida de trabajo

El análisis de las narrativas permitió identificar dos formas de trayectorias: aquellas caracterizadas como un continuo de cambios y permanencias, y, aquellas configuradas dentro y fuera de las organizaciones. Estas trayectorias, influenciadas por contextos y temporalidad social, no siguen una secuencia lineal, rígida o predeterminada (Elder et al., 2006).

#### *Trayectorias de trabajo como continuo de permanencias y cambios*

Las trayectorias de los participantes reflejan estabilidad o cambios en las economías, modalidades de trabajo (Rentería, 2019) y roles ocupacionales. La **Tabla 5** ilustra las trayectorias de los participantes en donde momentos: antes y después de los de 60 años, visibilizando continuidades en algunos casos y transformaciones en otros.

#### *Trayectorias continuas y permanentes durante el curso de vida de trabajo*

Se caracterizan por la estabilidad y permanencia en roles, actividades, modalidades y/o economías de trabajo a lo largo del curso de vida de trabajo. ocho pensionados y cinco no pensionados expresaron construir este tipo de trayectorias. De estos, 11 (P1, P3, P6, P7, P10, P11, P13, P14, P16, P18 y P20) han mantenido la misma economía, modalidad de trabajo y ocupación/ profesión después de los 60 años. Un caso (P9) conservó su economía y modalidad de trabajo, pero cambió de ocupación debido a su estado de salud. Estas trayectorias en los participantes fueron construidas con mayor frecuencia en hombres pensionados y mujeres no pensionadas. Se observó una diferencia en el nivel educativo, los pensionados presentan mayor formación académica, mientras que los no pensionados presentaban niveles educativos inferiores. La mitad de estos trabajadores han permanecido en la economía formal, y la otra mitad en la economía informal. En cuanto a las modalidades de trabajo, la mayoría de los participantes han configurado sus trayectorias en el no empleo, en coherencia con las dinámicas cambiantes del mundo del trabajo (Rentería, 2019). Además, esta continuidad resalta el papel del trabajo en la identidad, resaltando la importancia de la dimensión psicosocial en la configuración de la vida de trabajo. Un ejemplo de esta relación se refleja en la motivación de P9 “ ... llevo aproximadamente 50 años como constructor ... yo soy constructor y moriré siendo constructor ...”.

#### *Trayectorias cambiantes durante el curso de vida de trabajo*

Se caracterizan por transformaciones y transiciones en roles, actividades, modalidades de trabajo y economías a lo largo del curso de vida de trabajo. De acuerdo con la **Tabla 5**, ocho participantes han configurado este tipo de trayectorias (cuatro pensionados y cuatro no pensionados). Cuatro trabajadores (P4, P5, P17 y P19) han cambiado completamente de economía, modalidad de trabajo y ocupación y/o

profesión, mientras que otros cuatro (P2, P8, P12, P15) ha mantenido algún aspecto estable, como la economía de trabajo (P2) o la ocupación (P8, P12, P15).

**Tabla 5.**

*Trayectorias de trabajo de los trabajadores mayores según economías, modalidades de trabajo y roles y ocupaciones*

Estado pensional	Antes de los 60 años				Actualmente		
	Contexto	Modalidad	Rol/ ocupación	Contexto	Modalidad	Rol/ ocupación	
Pensionados	P1	Formal	Empleo	Gerente	Formal	Empleo	Gerente
	P2	Formal	Empleo	Secretaría	Formal	Emprendimiento / Autoempleo	Dueña de negocio
	P3	Formal	Prestación de servicios	Médico	Formal	Prestación de servicios	Médico
	P4	Formal	Empleo	Auxiliar de Fisioterapia	Informal	Trabajo por cuenta propia	Artesana
	P5	Formal	Empleo	Vigilante	Informal	Trabajo por cuenta propia	Oficio Varios
	P6	Informal	Trabajo por cuenta propia	Fotógrafo	Informal	Trabajo por cuenta propia	Fotógrafo
	P7	Formal	Prestación de servicios	Abogado	Formal	Prestación de servicios	Abogado
	P15	Formal	Empleo	Operaria de Calzado	Formal	Autoempleo / Emprendimiento	Zapatería
	P16	Formal	Empleo	Docente	Formal	Prestación de servicios	Docente
	P18	Formal	Prestación de servicios	Contador Revisor Fiscal	Formal	Prestación de servicios	Gerente Contador
	P17	Formal	Empleo	Secretaría	Informal	Trabajo por cuenta propia	Artesana
No pensionados	P8	Informal	Trabajo por cuenta propia	Jardinero Carguero	Híbrida	Trabajo asociativo Trabajo Informal	Jardinero Prestamista Gota a Gota
	P9	Informal	Trabajo por cuenta propia	Constructor Mototaxista	Informal	Trabajo por cuenta propia	Mensajero
	P10	Informal	Trabajo por cuenta propia	Vendedora de arepas	Informal	Trabajo por cuenta propia	Vendedora de arepas
	P11	Informal	Trabajo por cuenta propia	Trabajadora doméstica Manualidades	Informal	Trabajo por cuenta propia	Trabajadora doméstica Manualidades
	P12	Informal	Trabajo por cuenta propia	Constructor	Híbrida	Empleo Trabajo por cuenta propia	Constructor
	P13	Informal	Trabajo por cuenta propia	Líder de ventas por catálogos	Informal	Trabajo por cuenta propia	Líder de ventas por catálogos
	P14	Informal	Trabajo por cuenta propia	Mototaxista	Informal	Trabajo por cuenta propia	Mototaxista
	P19	Informal	Trabajo por cuenta propia	Comerciante	Híbrida	Prestación de servicios Trabajo por cuenta propia	Músico Comerciante
	P20	Formal	Autoempleo / emprendimiento	Estilista Dueña de Peluquería	Formal	Autoempleo / emprendimiento	Estilista Dueña de Peluquería

Estas trayectorias fueron más frecuentes en mujeres pensionadas y hombres no pensionados, con niveles educativos inferiores en pensionados y formación secundaria en ambos grupos. La mitad de estos trabajadores han transitado hacia la economía informal, pese a haber trabajado en la economía formal previamente. Otros combinan ambas economías en modalidades como el trabajo asociativo (P8), el empleo (P12) y la prestación de servicios profesionales (P19). La adaptabilidad a nuevas condiciones de

trabajo y oportunidades son claves en estas trayectorias, como lo señala P8: “Me siento muy feliz por el trabajo, me sentí tan resaltado cuando ingresé en la cooperativa ...es diferente estar asociado que trabajar informal, ..., me siento parte de la empresa”.

### **Trayectorias de trabajo dentro y fuera de las organizaciones**

Las trayectorias de trabajo de los participantes se configuraron tanto dentro como fuera de las organizaciones. La mayoría de los pensionados han trabajado en una o varias organizaciones (siete participantes), mientras que solo un no pensionado ha seguido esta trayectoria. Algunos han permanecido en una misma organización (P1, P2, P15 y P20), como el P1, quien lleva 26 años en la misma empresa: “... entré a trabajar por un mes y ya llevo 26 años”. Otros han trabajado en múltiples organizaciones simultáneamente (P3, P7, P16 y P18), principalmente bajo la modalidad de prestación de servicios independientes, como lo describe P3: “... soy urólogo, ... trabajo para varias clínicas ..., estoy muy feliz”. Por otro lado, nueve participantes (cuatro pensionados y cinco no pensionados) han trabajado fuera de organizaciones, todos en la economía informal y por cuenta propia. Además, tres participantes combinan ambas modalidades en una economía híbrida. Las trayectorias de los participantes dentro de las organizaciones son más comunes en pensionados, sin distinción de género y en distintos niveles educativos. En contraste, las trayectorias fuera de organizaciones predominan los contextos informales, siendo más frecuentes en no pensionados y mujeres, con niveles educativos inferiores. Los no pensionados suelen combinar actividades en la economía formal e informal.

### **Transiciones en la vida de trabajo**

A través de las narrativas de los participantes se identificó cuatro tipos de transiciones: jubilación, retiro parcial, cambios en actividades/funciones de trabajo y transiciones entre trabajo como actividad económico-productiva y actividades no remuneradas. La jubilación principalmente por los pensionados, mientras que el retiro parcial fue común en todos los participantes.

### **Jubilación**

La jubilación se ha entendido como un evento administrativo, legal y económico, o como un proceso transicional con significados diversos. Para algunos, representa calma y nuevas oportunidades: "Mi proceso de transición fue bonito... este proceso fue tranquilo pero anhelado" (P2). Pero para otros, implica pérdida y desorientación: "Fue horrible... no sabía que era ser ama de casa... me sentía mal, poco productiva y reconocida... ". Las narrativas reflejaron además tres orientaciones sobre los sentidos de la jubilación: como beneficio económico, como retiro y obsolescencia, y como logro o nueva oportunidad (Tabla 6).

**Tabla 6.**  
*Sentidos sobre la jubilación*

Dirección	Sentidos sobre la jubilación	Ejemplos
Neutral	como beneficio económico	P5. “... no significó mucho, solo solvencia económica... lo demás sigue igual”
Desfavorable	como retiro, muerte y obsolescencia	P1. “... jubilarse es dejar de hacer, es obsolescencia ...en algún momento puede quedar obsoleto”
	como logro, meta a llegar	P6. “tanto tiempo pagando por algo que me gané, ... es un logro, son muy pocos los independientes ... que logran lo que yo logré, es un triunfo...”
Favorable	como sentido de vida, utilidad y ocupación	P4 “... mantenerme ocupada trabajando en lo que hago le da sentido a mi vida, me siento útil”
	como la oportunidad de cumplir sueños y metas	P2 “es la oportunidad de cumplir mis sueños de ser una mujer independiente y feliz... era mi oportunidad de soñar, de echar vuelo...”

Según Londoño (2018) y Londoño Moreno y Díaz Bambula (2019), estos sentidos pueden cambiar o mantenerse a lo largo del tiempo, dependiendo de la interrelación entre la experiencia individual, el contexto y la forma como cada persona vive este proceso. Se han identificado tres formas en las que estos sentidos pueden modificarse con el tiempo: Transformación de sentido: algunos trabajadores

percibieron inicialmente la jubilación de manera favorable, luego adoptaron una visión desfavorable, y finalmente, volvieron a valorarla favorablemente. Estos cambios estuvieron vinculados a decisiones de retiro y posterior reingreso a los mercados de trabajo (P4, P5, P7, P16, P17). Mantenimiento de sentido favorable: otros trabajadores sostuvieron una percepción favorable de la jubilación a lo largo de su proceso, asociada a su decisión de seguir trabajando (P2, P3, P6, P15, P18). Y Mantenimiento de sentido desfavorable: un solo trabajador mayor mantuvo una percepción negativa de la jubilación, percibiendo su permanencia en el trabajo como una continuidad de su carrera profesional, sin identificarse plenamente como jubilado (P1).

### ***Retiro parcial del trabajo***

El retiro parcial fue una de las transiciones más comunes en las narrativas de los participantes. Los trabajadores pensionados interrumpieron su trabajo por periodos de tiempo (breve o largo), mientras que los no pensionados lo hicieron por salud, situaciones familiares, o crisis económicas. Estas transiciones se enunciaron bajo una connotación desfavorable.

**Retiro parcial por estado de salud.** Estuvo relacionado con problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo, especialmente de trabajos informales. A excepción de P9 (cáncer nasofaríngeo). Un ejemplo es P8 "... la cosa estuvo muy dura, tuve dolores de espalda y me tocó dejar de trabajar...ese dolor me sacó de mi trabajo...".

**Retiro parcial por enfermedad o muerte de un familiar.** Algunos de los participantes dejaron temporalmente el trabajo para asumir responsabilidades de cuidado. P4 relata: "... ahora le dedico menos tiempo al trabajo... incluso cerré por meses mi taller para atender... a mi mamá y mi esposo... , eso me desgastó mucho...".

**Retiro parcial por pandemia y paro nacional en Colombia de 2021.** Estos eventos afectaron principalmente a trabajadores informales, P11 describe: "... cuándo entró la pandemia... fue más dura la situación, encerrados sin poder trabajar... ahí fue lo peor, nuestra economía totalmente por el piso...". Por otro lado, los pensionados se vieron menos afectados, ya que en muchos casos pudieron continuar su trabajo desde casa gracias a la tecnología.

### ***Transiciones en actividades/ Funciones de trabajo***

Además de los cambios mencionados, se identificaron transiciones menos evidentes, pero igualmente significativas en la vida de las personas. En las narrativas de los participantes, estas transiciones se agruparon en tres formas de transición: cambios en la actividad de trabajo, en la cantidad de trabajo y en la calidad de trabajo.

**Cambios en la actividad de trabajo.** Han sido comunes en quienes pertenecen en la economía formal, estos cambios implicaron modificaciones en sus roles y nuevas funciones, como en el caso de P1: "... ahora estoy en el cargo de auxiliar del contador... mis funciones actuales cambiaron... hago otras cosas, que hacían antes otros cargos en la empresa".

**Cambios en la cantidad de trabajo.** Algunos trabajadores aumentaron su carga de trabajo (P3, P7 y P15), como P3 mencionó: "trabajé muchísimo... sin descanso, ahora trabajo en tres clínicas, y así soy feliz y". Mientras que otros la redujeron (P1, P4, P9 y P11), debido a factores como edad, salud, o búsqueda de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal. Un ejemplo es P11: "no estoy trabajando igual... hago muy poco... todo porque mis manos que están mal".

**Cambios en la calidad de trabajo.** Incluyeron transiciones del trabajo presencial al trabajo en casa y mayor flexibilidad en el trabajo en la economía formal. P1 comenta: "trabajar desde casa es mejor que irme a la empresa y no hacer nada.... Aquí tengo muchas cosas que puedo hacer...". Sin embargo, los trabajadores informales no tuvieron la misma oportunidad y, muchos se vieron obligados a suspender temporalmente o a cambiar de ocupación. Durante la pandemia, algunos trabajadores participantes recurrieron a cualquier tipo de trabajo disponible para sobrevivir, independientemente de la calidad de trabajo.

**Transiciones entre actividades económico-productivas y actividades no remuneradas**

El trabajo y otras actividades en la vida de los trabajadores mayores trasciende lo estrictamente económico. Algunos participantes transitaron hacia otras actividades como las tareas del hogar/domésticas (P9) y de cuidado (P11). Otros pensionados combinaron trabajo con ocio y voluntariado. P3 por ejemplo tras pensionarse, redujo su carga de trabajo para dedicarse a actividades recreativas y espirituales “He decidido renunciar a dos clínicas y darle más tiempo a la iglesia... es momento de viajar, hacer ejercicio... tengo que vivir la vida”. Para finalizar, la **Tabla 7** presenta una síntesis de la relación de las transiciones y las trayectorias de vida de trabajo identificadas.

**Tabla 7.**  
*Transiciones en el trabajo de trabajadores mayores según las trayectorias de vida de trabajo*

Transiciones	Trayectorias de trabajo de las personas mayores					
	Trayectorias continuas			Trayectorias cambiantes		
	Dentro de organizaciones	Fuera de las organizaciones	Dentro / Fuera de las organizaciones	Dentro de organizaciones	Fuera de las organizaciones	Dentro / Fuera de las organizaciones
Jubilación	X			X	X	
Retiro Parcial	X	X		X	X	
Aumento o disminución actividades	X	X		X	X	
Entre trabajo y otras actividades	X			X	X	

La **Tabla 7** muestra la relación entre las transiciones y las trayectorias. Se observó que participantes con trayectorias cambiantes, han experimentado múltiples transiciones, mientras que aquellos con trayectorias continuas y permanentes no manifestaron estos cambios. La jubilación y la transición entre trabajo y otras actividades fueron mencionadas solo por quienes habían trabajado en organizaciones, mientras que el retiro laboral y los cambios en la carga de trabajo se identificaron tanto en los participantes que trabajan en contextos formales como informales. Las investigaciones han demostrado que la jubilación es una transición común, especialmente entre pensionados. Sin embargo, el retiro parcial se alude en las narrativas como una opción significativa, para continuar trabajando de manera más flexible tanto dentro como fuera de las organizaciones. Además, la transición entre trabajo y otras actividades refleja la búsqueda de equilibrio entre trabajo, vida personal y ocio, lo que demuestra la importancia de entender la vida de trabajo más allá del retiro formal y normativo.

**Puntos de inflexión**

El análisis de la información permitió identificar también cuatro dimensiones en las narrativas de los participantes, relacionadas con eventos, momentos o decisiones que impactaron significativamente su vida de trabajo. Estos puntos de inflexión incluyen factores personales, organizacionales, familiares y contextuales. A continuación, se presentan cada una de estas dimensiones de manera general.

**Personales**

El estado de salud y la obtención de la pensión fueron eventos clave en las trayectorias de trabajo. El deterioro de la salud generó retiros parciales y discriminación por edad o enfermedad. P11 menciona: “hay que buscar otro trabajo, lo que hacía ya casi no lo puedo hacer por mis quebrantos de salud, ...”. Por otro lado, la obtención de la pensión ha generado en los participantes por un lado seguridad económica, pero por otro también sensaciones de pérdida y desorientación. P4 lo describe así: “cuando me retiré del seguro social, me sentí perdida, deprimida y estresada. ..., hasta que encontré en las manualidades una razón para volver a estar tranquila y feliz”.

### Organizacionales y de trabajo

Las decisiones tomadas dentro de las organizaciones también marcaron cambios en las trayectorias de los participantes. Se identificaron dos tipos de decisiones: decisiones organizacionales, como el cierre de empresas, afectando a P1; y decisiones de colegas, como la renuncia de un trabajador clave (P2), lo que fuerza a asumir nuevas responsabilidades dentro de la organización.

### Familiares

Las circunstancias familiares como la pérdida de un familiar o la necesidad de asumir roles de cuidado impactaron desfavorablemente las trayectorias de alguno de los participantes. P3 relata: “esperaba mi jubilación. con mi esposa hacíamos planes desde los 55 años para viajar, ... pero enfermó de cáncer y murió hace tres años...luego tuve inmediatamente que volver a trabajar”.

### Contextuales

La pandemia del COVID-19 fue un punto de inflexión transversal en todas las narrativas. Se asoció con discriminación por la edad, cambios en las condiciones económicas y de trabajo, vulnerabilidad y la imposibilidad de trabajar. P8 describe: “La pandemia ha sido la única cosa que a mí 68 años me ha sacado de mi trabajo, me sentí vulnerable, ... me faltaba ese reconocimiento de los demás, ...”. Sin embargo, algunos participantes como P13 y P14, destacaron efectos tanto favorables y desfavorables. P13 menciona:“... aunque la pandemia generó mucha angustia ... pero también por mis decisiones, me permití conocer a alguien, ... y tener una familia”.

**Tabla 8.**

*Puntos de inflexión de trabajadores mayores participantes según las trayectorias de vida de trabajo*

Puntos de Inflexión	Trayectorias de trabajo de las personas mayores					
	Trayectorias continuas			Trayectorias cambiantes		
	Dentro de organizaciones	Fuera de las organizaciones	Dentro/ Fuera de las organizaciones	Dentro de organizaciones	Fuera de las organizaciones	Dentro/ Fuera de las organizaciones
Estado de Salud	X		X		X	X
Pensión	X	X		X	X	
Decisiones organizaciones			X			
Pérdida de familiar/ cónyuge	X					
Salud de familiar/ cónyuge		X		X	X	
Relaciones con cónyuge					X	
Pandemia	X	X	X	X	X	X

La **Tabla 8** sintetiza la relación entre los puntos de inflexión y las trayectorias de trabajo de los participantes. De acuerdo con ella, la pandemia es el evento con mayor presencia en todas las categorías, es decir que su impacto fue transversal en la vida de trabajo de todos los participantes, independientemente de su situación pensional o tipo de trayectoria. El estado de salud y la pensión también se destacaron como eventos clave, aunque afectaron de manera diferenciada según la trayectoria. Mientras que el estado de salud es un punto de inflexión recurrente en trabajadores fuera de las organizaciones, y la pensión es un evento determinante para quienes han trabajado en contextos formales. Las decisiones organizacionales aparecen exclusivamente en trayectorias cambiantes dentro de organizaciones, lo que sugiere que estos cambios impactan de manera más significativa a quienes han tenido una vinculación laboral estable. Por otro lado, la pérdida de un familiar o cónyuge afecta

principalmente a quienes han mantenido trayectorias continuas, evidenciando cómo la estabilidad laboral no los exime de transformaciones drásticas en su vida de trabajo.

Estos resultados permiten confirmar cómo el contexto histórico y las experiencias individuales configuran la vida de trabajo de las personas mayores, generando cambios abruptos y redefiniendo su relación con el trabajo. Además, es posible identificar que la decisión de seguir trabajando no depende únicamente de la voluntad individual, sino que está influenciada por múltiples estructurales que limitan o condicionan las decisiones de los trabajadores. La tensión entre la voluntariedad y las condiciones reales de trabajo refleja lo que Elder et al. (2006) denominan "agencias limitadas", desafiando la idea de una elección completamente autónoma.

La **Tabla 9** presenta las relaciones entre las posibilidades de elegir continuar trabajando y las posibilidades reales de hacerlo. La mayoría de los participantes expresaron un deseo de continuar trabajando; sin embargo, esta decisión está limitada por la capacidad para trabajar, la disponibilidad de oportunidades y la necesidad de mantener un trabajo. Un caso particular es la de una trabajadora que, aunque no deseaba seguir trabajando, se vio obligada a hacerlo debido a la pandemia, destacando cómo las circunstancias externas pueden limitar la autonomía en la toma de decisiones y reforzar la permanencia en el mercado de trabajo más allá de la voluntad individual.

**Tabla 9.**

*Relaciones entre las posibilidades de elegir continuar trabajando y las posibilidades reales de trabajar*

		Posibilidades reales de trabajar			
		Puedo trabajar	No consigo trabajar	No debo trabajar	Tengo que trabajar
Posibilidades de voluntariedad	Quiero	P1, P3, P4, P6, P7, P15, P16, P17, P18, P19, P20	P5	P9, P11	P8, P10, P12, P13, P14
	No quiero				P2

### Vida de trabajo proyectada

Tradicionalmente, los "ciclos de vida de trabajo" siguen una estructura que tiene un final predecible: educación, empleo y jubilación (Alcover, 2020). Sin embargo, las proyecciones de los participantes revelan distintas direcciones: continuar trabajando, emprender, reducir el trabajo productivo, mantener la actividad, prepararse para el retiro o no planear el futuro. La opción más común fue seguir trabajando, aunque con motivaciones diversas. Algunos lo ven como una necesidad económica; otros lo asocian con su identidad y utilidad. Un aspecto recurrente en las narrativas fue la asociación entre dejar de trabajar y la "muerte", ya sea en un sentido literal o metafórico. Bauman (2000) sostiene que trabajar (en cualquier trabajo, bajo cualquier condición) "es la única forma decente y moralmente aceptable de ganarse el derecho a la vida..." (p. 26). Como afirman P8: "Trabajar hasta que no pueda más, porque si no trabajo, no como" y P5: "hasta que me muera trabajaré, no solo por necesidad sino por mi salud mental" Esta percepción resalta la resistencia al retiro y la necesidad de mantenerse productivos.

El trabajo también se vinculó con narrativas de "rebusque", entendido como la lucha diaria por generar ingresos fuera de la formalidad. P12 menciona: "Intento no parar, si no hay en un lado, me voy a otro. Siempre me la rebusco". Esta perspectiva pone en evidencia la precariedad laboral y la falta de políticas que garanticen un trabajo decente (Duffy et al., 2023). Estas vidas de trabajo, al margen de la regulación estatal pero socialmente reconocidas (Ribeiro, 2017), refuerzan desigualdades estructurales en la vejez. Otro grupo proyecta emprender como alternativa para asegurar ingresos y mantenerse ocupados. Sin embargo, en la mayoría de los casos, esto ocurre en la informalidad, dentro de la llamada nanoeconomía (Spink, 2009). Más que una estrategia planificada, surge como un "deseo" sin planificación concreta. La reducción del trabajo económico productivo se vinculó con la transición hacia actividades de ocio o voluntariado. En contraste, algunos participantes priorizan mantenerse ocupados más allá de lo

económico, como expresa P4: “Cualquier cosa que me mantenga ocupada y útil, ... si llega dinero maravilloso, pero no lo hago por eso...”.

Finalmente, la planificación del retiro apareció únicamente en términos financieros. Sin embargo, algunos participantes no han considerado esta opción, centrando su trabajo en la subsistencia diaria, la falta de previsibilidad e incertidumbre sobre el futuro, propia de las actuales realidades del mundo del trabajo, limitan sus posibilidades de planeación a largo plazo. P8 ilustra esta realidad: “...yo no me he pensado en el futuro, me toca pensar en el día a día, usted no come de sueños sino de la realidad y la realidad para mí es el hoy...”. Las proyecciones sobre la vida de trabajo de personas mayores reflejan una diversidad de perspectivas: desde la continuidad en el trabajo por pasión o necesidad hasta la búsqueda de nuevas formas de ocupación. Sin embargo, más allá de las diferencias individuales, las narrativas exponen un problema estructural: la supervivencia, la utilidad y la calidad de vida siguen siendo ejes centrales en las decisiones de trabajo en personas mayores.

### **Articulación espacio-temporal de las vidas de trabajo**

La **Figura 1** ilustra la articulación espacio-temporal de la vida de trabajo de las personas mayores, tomando como ejemplo a una trabajadora pensionada que actualmente trabaja en la economía informal. Su vida de trabajo puede analizarse tomando como punto de referencia tres momentos clave: antes de alcanzar la edad de pensión, después de tener la edad de pensión y su proyección a futuro. Desde la dimensión temporal (trayectoria, transiciones y puntos de inflexión), su trayectoria previa a la pensión fue estable y ascendente, con cambios graduales y predecibles de cargos. La pensión marcó un punto de inflexión que la llevó a retirarse total del mundo del trabajo. Sin embargo, reingresó al trabajo en la economía informal, dedicándose a la producción y venta de manualidades. Actualmente su vida de trabajo se ha caracterizado por ciclos de retiro parcial y reingresos, influenciados por su rol de cuidadora y factores contextuales como la pandemia.

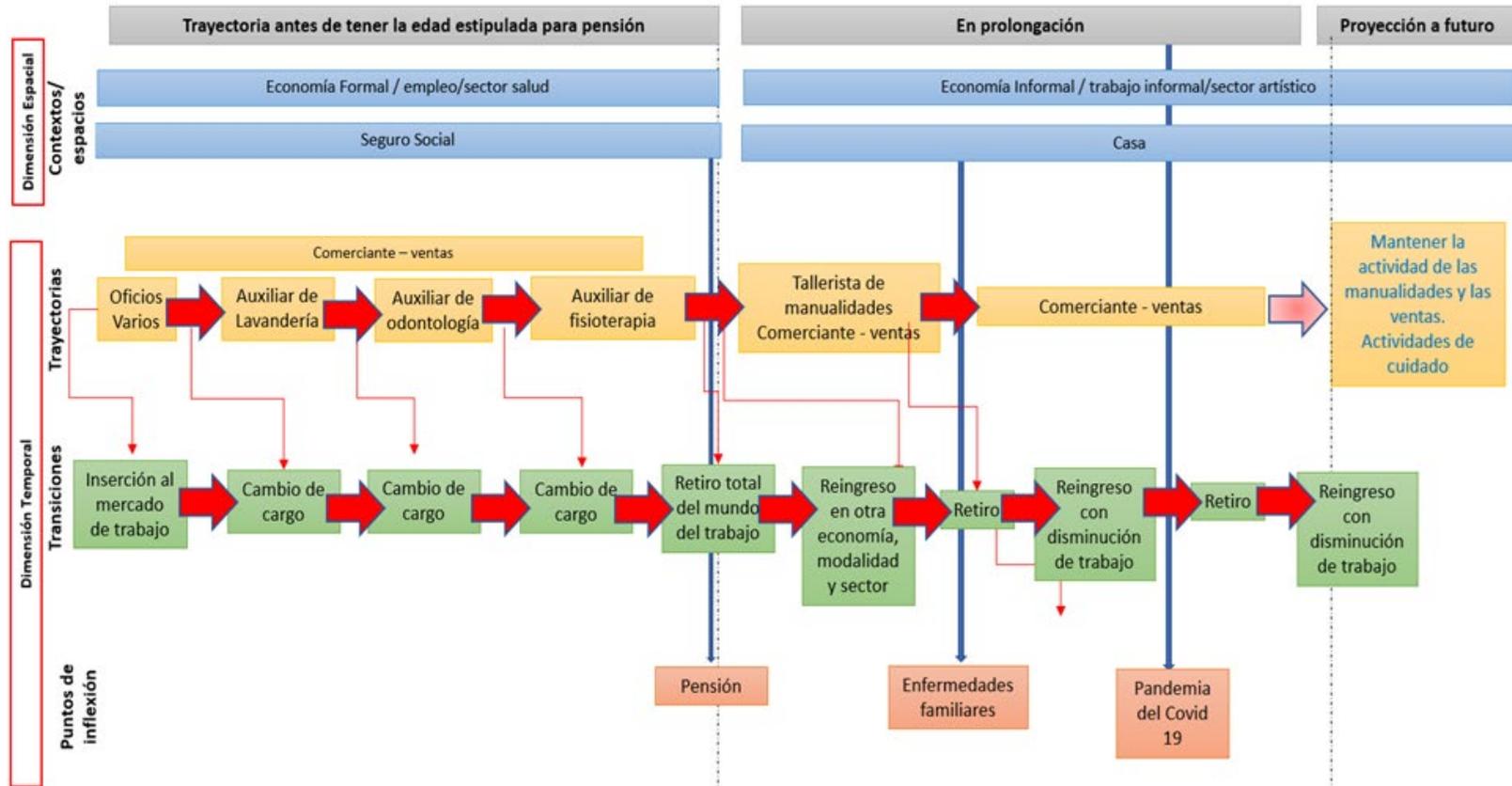
En términos de la dimensión espacial, su vida de trabajo transitó del empleo formal al trabajo informal. A futuro, proyecta mantenerse activa combinando la venta de manualidades con el trabajo de cuidado. Esta articulación espacio-temporal visibiliza que la vida de trabajo de las personas mayores no es lineal ni definitiva, sino que se configura en la interacción entre factores personales y contextuales, ampliando la porosa frontera entre el retiro y la continuidad en el trabajo.

## **Discusión y conclusión**

El análisis de las narrativas de la vida de trabajo de las personas mayores reafirma su carácter relacional (Blustein, 2011), en el que las trayectorias se configuran en la intersección de factores personales y contextuales a lo largo del tiempo, por lo tanto, son heterogéneas y situacionales. Siguiendo a Elder et al. (2006), la vida de trabajo se configura en la articulación de la dimensión espacio-temporal. Mientras la dimensión temporal abarca permanencias y cambios, dadas por las trayectorias, transiciones y puntos de inflexión, la dimensión espacial refiere a los distintos contextos de trabajo en los que estas experiencias se despliegan. Desde la perspectiva temporal, las vidas de trabajo de las personas mayores pueden entenderse como continuos de permanencia y cambio. Aquellos trabajadores con trayectorias estables y predecibles, generalmente con mayor formación, logran mantenerse en roles ocupacionales con reconocimiento y estabilidad. En contraste, quienes han experimentado múltiples transiciones han enfrentado mayor precariedad, aunque algunos han alcanzado estabilidad en contextos formales. Estas diferencias reflejan desigualdades en el acceso a oportunidades y seguridad laboral. Actualmente, mientras un grupo de personas mayores disfruta de cierta estabilidad, otro enfrenta condiciones precarias, sin protección social y con alta incertidumbre laboral.

**Figura 1.**

*Narrativa de la vida de trabajo de trabajadora mayor pensionada que actualmente se encuentra trabajando en la informalidad*



En la dimensión espacial, las vidas de trabajo han transitado por diversos contextos y modalidades de trabajo, desde el empleo formal, hasta el trabajo independiente o autónomo. Para muchos, la jubilación ha significado un cambio de contexto de trabajo más que un retiro definitivo. En la actualidad, gran parte de los trabajadores mayores participantes se encuentran en modalidades de no empleo, como el trabajo autónomo o la prestación de servicios independientes, con grados variables de estabilidad y acceso a la seguridad social.

El trabajo de las personas mayores refleja una diversidad de experiencias que desafían la noción tradicional de un ciclo de vida laboral lineal y ascendente que culmina con la jubilación (Alcover, 2020). En lugar de seguir etapas bien definidas, enfrentan múltiples transiciones y puntos de inflexión que moldean sus trayectorias. De este modo, el ciclo de vida de trabajo tripartito y lineal no siempre se ajusta a las realidades actuales (Alcover, 2020), especialmente para aquellos sin acceso a una pensión adecuada o inexistente (Londoño-Moreno, 2024). Esto plantea interrogantes sobre la calidad de vida en la vejez y las condiciones de trabajo de las personas mayores, en particular cuando se ven obligadas a seguir trabajando sin la opción de retirarse. En ese sentido, se propone usar la noción del transcurso de vida de trabajo, tomando como referencia la perspectiva de Dulcey-Ruiz (2015), que reconoce que la vida de trabajo es un proceso de permanencia y cambio constante, no lineal, pero que sigue una dirección hacia adelante (Prigogine, 1998). Esta construcción relacional (Blustein, 2011) se despliega a lo largo de la vida en un contexto espacio-temporal determinado, manifestándose en trayectorias, transiciones, puntos de inflexión (Elder et al., 2006), así como en proyección a futuro. Este enfoque permite identificar la diversidad y los matices (Robledo, 2023) de los trabajos de las personas mayores; incluyendo tanto a quienes eligen seguir trabajando como a aquellos que lo hacen por necesidad, sin que la elección sea completamente voluntaria debido a las condiciones de los mercados (Blustein, 2011).

En conclusión, comprender el transcurso de vida de trabajo de las personas mayores requiere enfoques más flexibles y situacionales, que permitan visibilizar las necesidades de esta población en un mundo de trabajo en constante transformación. Estas perspectivas pueden contribuir al diseño de políticas que mejoren la calidad de vida y las condiciones de trabajo en la vejez, especialmente en América Latina, donde el retiro no siempre es una opción real, sino una decisión condicionada por factores estructurales y contextuales.

## Referencias

- Alcover, C. M. (2020). *Empleo sostenible: edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Ediciones Díaz de Santos.
- Amorim, S., & França, L. H. (2022). Health, financial and social resources as mediators to the relationship between planning and satisfaction in retirement. *Current Psychology*, *41*, 3510-3524. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00836-8>
- Aranco, N., Stampini, M., Ibararán, P., & Medellín, N. (2018). *Panorama de envejecimiento y dependencia en América Latina y el Caribe*. División de Protección Social y Salud del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/Panorama-de-envejecimiento-y-dependencia-en-America-Latina-y-el-Caribe.PDF>
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Akal.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa.
- Björklund-Carlstedt, A., Jacobsson, G., Bjursell, C., Nystedt, P., & Sternäng, O. (2022). Staffing agency: a bridge to working during retirement. *Work*, *72*(2), 529-537. <https://doi.org/10.3233/WOR-205255>
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, *5*(8), 5-31. <https://www.redalyc.org/pdf/3238/323827304003.pdf>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Boehs, S., & Amorin, S. (2024). Propuesta de intervención para la mejora del bienestar y de la satisfacción de vida en la jubilación. En C. M. Alcover y A. Londoño-Moreno (Eds.), *Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores investigación y práctica en Iberoamérica* (pp. 355-382). Programa Editorial de la Universidad del Valle.

- CEPAL. (2019). *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/026e16b8-6da6-44e1-9efb-1a4adb82fa66/content>
- CEPAL & OIT. (2018). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_630073.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_630073.pdf)
- Ley No. 2381 (2024). *Ley No. 2381 por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de Origen Común, y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=246356](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=246356)
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2019). Job strain in working retirees in Europe: a latent class analysis. *Ageing & Society, 40*(9), 2040-2060. <https://doi.org/10.1017/S0144686X19000473>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Perez, G., & Smith, C. (2023). Psychology of working theory. In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career Psychology: models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 59-78). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000339-004>
- Dulcey-Ruiz, E. (2015). *Envejecimiento y vejez: categorías y conceptos*. Red Latinoamericana de Gerontología y CEPISIGER.
- Elder, G. H. (1991). Lives and social change. In W. Heinz (Ed.), *Theoretical advances in life course research: status passages and the life course* (Vol. I, p. 63). Deutscher Studien.
- Elder, G. H., & Shanahan, M. (2006). The life course and human development. In R. M. Lerner and W. Damon (Eds.), *Handbook of child psychology: theoretical models of human development* (6th ed., pp. 665-715). John Wiley & Sons.
- Elder G. H.; Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. Mortimer, & M. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 3-19). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2\\_1](https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_1)
- Elder, G. H., Kirkpatrick, M., & Crosnoe, R. (2006). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 3-19). Springer.
- Godoy Pinheiro, O. (2013). Entrevista: uma pratica discursiva. Em M. J. Spink (Org.), *Praticas discursivas y produção de sentidos no cotidiano* (pp. 156-187). Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Guba, E., & Lincoln, I. (2012). Competing paradigms in qualitative research. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Sage.
- Hermida, P. D., Ofman, S. D., Tartaglini, M. F., Feldberg, C., & Hoffmann, A. (2022). Redes de apoyo social y significados acerca de la jubilación: un análisis de perfiles latentes sobre el comportamiento en los jubilados argentinos. *PSOCIAL, 8*(2). <https://doi.org/10.62174/psocial.7883>
- Londoño-Moreno, A. M. (2024). *Formas de trabajar de personas mayores: condiciones y recursos que favorecen o desfavorecen el trabajo de trabajadores de 60 años y más* [Tesis doctoral]. Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Londoño-Moreno, A. M., & Díaz-Bambula, F. (2019). Postcarrera: una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas, 18*(2). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508>
- Londoño-Moreno, A. M., Díaz-Bambula, F., & Rentería, E. (2022). Ejes temáticos, conceptuales y metodológicos de las investigaciones sobre jubilación y trabajo: una revisión sistemática de la literatura. En J. Orejuela; M. García, & L. A. Villada (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación III* (pp. 217-248). Fundación Universitaria CEIPA.
- Londoño-Moreno, A. M., Díaz-Bambula, F., & Rentería, E. (2023). Trabajos puente como formas de trabajar en la jubilación. *Revista Guillermo de Ockhman, 21*(2), 577-589. <https://doi.org/10.21500/22563202.6399>
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. L. (2019). Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. *Avances en Psicología Latinoamericana, 37*(1), 153-167. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556>
- Mejía-Castrillón, J. (2021). Sistema pensional en Colombia y organismos económicos multilaterales: algunas perspectivas de reforma. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 50*(132), 29-49. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a02>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (16 octubre de 2021). MinSalud actualiza política de envejecimiento y vejez. *Boletín de Prensa No 1051*. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-actualiza-politica-de-envejecimiento-y-vejez.aspx>
- Mosquera, H., Arenas, M., & Quiceno, C. (2017). La problemática de las pensiones en Colombia,

- Colpensiones frente a fondos privados. Un estudio de caso de la percepción de los empleados de Tecnológico de Antioquia. (Trabajo de Grado), Institución Universitaria tecnológico de Antioquia. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tda/315>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 21 de diciembre, 2022). *OIT: 34,5% de personas mayores de 65 años no tienen ingresos en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/resourcel/news/oit-345-de-personas-mayores-de-65-anos-no-tienen-ingresos-en-america-latina>
- Orejuela, J., & Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales: una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 5(1), 59-72. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=105316864005#>
- Peng, Y., & Min, H. (2020). Older employees' postretirement work planning: an application of the theory of planned behavior. *Career Development International*, 25(6), 565-579. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2020-0038>
- Peng, Y., Xiaohong, X., Jex, S., & Chen, Y. (2020). The roles of job-related psychosocial factors and work meaningfulness in promoting nurses' bridge employment intentions. *Journal of Career Development*, 47(6), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0894845318824666>
- Prigogine, I. (1998). *El nacimiento del tiempo*. Tusquets.
- Rentería, E. (2019). *Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas: una re-introducción*. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://libros.univalle.edu.co/index.php/programaeditorial/catalog/view/458/184/1789-1>
- Ribeiro, M. (2014). A proposta teórica de uma abordagem psicossocial da carreira com base no construcionismo social. Em M. Ribeiro (Ed.), *Carreiras novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado* (pp. 83-140). Juruá Editora.
- Ribeiro, M. (2017). Comprensiones híbridas y diálogo intercultural: dos principios básicos para la construcción de propuestas contextualizadas en orientación y asesoramiento para la carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 15(34), p. 1-21. <http://remo.ws/wp-content/uploads/2018/12/a4doi.pdf>
- Robledo, C. A. (2023). *Del vivir-envejecer*. Eafit, Cesa, Universidad Icesi, Editorial del Norte.
- Robledo, C. A., & Orejuela, J. J. (2020). Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez. *Revista Guillermo de Ockham*, 18(1), 95-1012. <https://doi.org/10.21500/22563202.4660>
- Silva, A., & Helal, D. (2019). Programa de preparação para aposentadoria em uma empresa pública de Pernambuco: da análise à proposta de implementação. *Teoria e Prática em Administração*, 9(2), 137-148. <http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2019v9i2-45515>
- Spink, M. J. (2013). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, M. J., & Lima. (2013). Rigor e visibilidade. En M. J. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 71-99). Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, P. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensado o trabalho decente. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 12(2), 227-241. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a08v12n2.pdf>
- Yin, R., Xin, Y., Bhura, M., Wang, Z., Tang, K. (2022). Bridge employment and longevity: evidence from a 10-year follow-up cohort study in 0.16 million Chinese. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 77(4), 750-758. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab204>