



Psicoperspectivas

ISSN: 0718-6924

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Psicología

Londoño Moreno, Angélica María; Díaz Bambula, Fátima
Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente
Psicoperspectivas, vol. 18, núm. 2, 2019, pp. 109-121
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Psicología

DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171060287010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente

Post career: An experience of retirees in bridge employment

Angélica María Londoño Moreno¹, Fátima Díaz Bambula²

1 Programa de Psicología, Universidad del Valle, Buga, Colombia

2 Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle Cali, Colombia

*londono.angelica@correounivalle.edu.co

Recibido: 18-octubre-2018

Aceptado: 9-julio-2019

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue explorar el proceso de postcarrera en la relación adulto mayor jubilado y trabajo. Se entrevistaron 12 jubilados trabajadores sobre las concepciones de jubilación y postcarrera; el proceso de transición, planeación y preparación para la postcarrera y el empleo puente como elección. En los resultados, se observó que la jubilación puede ser comprendida como un fin o una posibilidad; la familia y amigos como referentes importantes en la decisión de seguir trabajando; y el empleo como una de las modalidades de trabajo. Se concluye que el jubilado es el autor de su proyecto de vida personal, laboral y social y que el empleo puente tiene papel central en la postcarrera. En este sentido, se propuso transitar de la noción empleo puente a trabajo puente, para permitir una lectura más amplia en términos de las diversas modalidades de trabajo e incluyente en cuanto a los adultos mayores trabajadores no jubilados.

Palabras clave: adulto mayor, empleo puente, jubilación, postcarrera, trabajo

ABSTRACT

The increase of the elderly population and its permanence in the labour markets, has generated a protagonism in this population, being one of the current challenges. The aim of this study is to explore the post career, considering the relationship between older retired adults and work. Interviews were conducted with 12 retirees in bridge jobs. In the results, it was observed that post-career is a process of adaptation and transition in which the retiree is the author of his personal, work and social life project, where work continues to play the central role in people's lives. Amongst the conclusions, as being the post-career and bridge employment related to retirement, they become notions for an exclusive population. Additionally, it was proposed to change the term bridge employment for bridge work, since it is considered more appropriate with the different work modalities in which retirees are inserted and with the current realities of the world of work.

Keywords: bridge employment, older adult, post-career, retirement; work

Cómo citar este artículo: 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>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Desde los años 80 del siglo XX se ha venido manifestando un incremento a nivel mundial de la población adulto mayor debido a dos situaciones, el aumento de la expectativa de vida y la disminución de la natalidad (CEPAL, 2009; Flórez, Villar, Puerta, & Berrocal, 2015; ONU, 2013). Esta realidad ha conllevado una mayor permanencia de los adultos mayores en los mercados de trabajo y un aumento en las personas jubiladas (Giraldo, & Cardona, 2010; Khoury, Ferreira, Souza, Matos, & Barbagelata-Góes, 2010). En América Latina, la tasa de su actividad laboral pasó del 62.6% al 66, 1% entre 2000 y 2015 (CEPAL-OIT, 2018). En el caso particular de Colombia y según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2018) por cada 100 personas 60 son adultos mayores y aproximadamente el 30% de esta población está trabajando (ONU, 2013). Es así como, el adulto mayor ha adquirido mayor relevancia en la actualidad tanto a nivel mundial como debe serlo para Colombia.

A partir de lo anterior, surge la necesidad de preguntarse por el adulto mayor, la jubilación y la relación que tiene con el trabajo; primero, porque las condiciones y reglas de los sistemas de pensiones están conllevando a la extensión de la vida laboral y segundo, porque el trabajo a pesar de que ya no es el referente hegemónico para la vida de las personas sigue siendo una categoría social relevante (Antunes, 2000; Castel, 1997; Rentería, 2009).

La trayectoria laboral se ha caracterizado por una lectura tradicional que empieza en el momento que la persona se inserta en el mundo del trabajo y que culmina con la jubilación, está llamada carrera tradicional, que se caracteriza por una linealidad estable y continua, en donde según Malvezzi (2003), la movilidad laboral se da de una manera estructurada, predecible y en una dirección ascendente.

La jubilación en Colombia es un acto administrativo, legal y económico reglamentado por la Ley No.100 de 1993 del Sistema General de Pensiones. Tiene como propósito garantizar a la población protección frente a circunstancias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, a través de pensiones y prestaciones. Cuenta con dos regímenes uno público y otro privado, así como también, con dos criterios para su obtención, la edad y el número de semanas de cotización (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017). Desde una perspectiva más psicosocial la jubilación tiende diversas concepciones que se diferencian en función de las experiencias personales y de los diferentes contextos (França, 1999, 2010). Es así como puede ser referenciada como muerte social (Osorio, 2005), desvinculación total con el mundo del trabajo (Ventola, 2013), pérdida del sentido de vida, sensación de vacío, inutilidad e improductividad (Varela,

2013), pérdida de los papeles profesionales de la productividad y de los relacionamientos significativos que fueron centrales en la vida adulta (Shibata, 2006) que implica cambios en la vida y en la rutina de las personas, caracterizados por el rompimiento de vínculos y hábitos establecidos por el trabajo (Zanelli, 2012). De igual manera, la jubilación puede ser significada como un descanso, una liberación de actividades rutinarias, placer, desempeño de nuevos papeles antes imposibles por el trabajo (Macedo, & Ribeiro Chrisostomo, 2011).

Las realidades actuales de trabajo han dado lugar otras concepciones de carrera. La carrera proteana, su mayor exponente es Hall (2002), que enfatiza en la gestión de la persona sobre su propia carrera, siendo quien debe reinventarla constantemente según las circunstancias; así como también, la carrera sin fronteras propuesta por Arthur y Rousseau (1996) como una posibilidad y oportunidad de las personas de construir la carrera ya sea por dentro o por fuera de las organizaciones, es decir, que va más allá de los límites de una sola organización, profesión, ocupación, por lo que no poseen un único patrón. En otras palabras, está marcada por la flexibilidad y las oportunidades generadas por el mundo del trabajo (Ribeiro, 2012).

Estas concepciones toman relevancia con los cambios que se han generado en el mundo de trabajo y particularmente en el empleo, que a su vez han afectado las trayectorias laborales haciendo éstas más flexibles no solo en el marco de las organizaciones, profesiones, ocupaciones y modalidades de trabajo, sino también en términos de su temporalidad. En la actualidad personas jubiladas continúan trabajando, con lo que se trasciende el límite y la frontera temporal de la carrera. Es así, como surge la postcarrera, noción creada por Bernhoeft (1991) entendida como un proceso de adaptación o de transición donde los jubilados son agentes activos, con posibilidad de elección de acuerdo a sus condiciones y alternativas sobre su proyecto de vida (França, Menezes, Bendassolli, & Macêdo, 2013; Macêdo, Bendassolli, & Torres, 2017) que implica una adaptación a las nuevas dinámicas que se le presentan a nivel familiar, social y laboral, entre otras (França, 2010; França, Menezes, & Siqueira, 2012; Leandro-França, Murta, & Iglesias, 2014; Shibata, 2006).

El jubilado como autor de su postcarrera busca adaptarse a su nueva etapa, logrando identificar diversos caminos y posibilidades (Henkens, & Solinge, 2013) con la finalidad de establecer o reorientar su proyecto de vida personal, laboral y social (França, et al., 2013; Macêdo, et al., 2017). Una de las posibilidades planteadas es la jubilación total donde se opta por las actividades de ocio y/o el trabajo voluntario. Otra posibilidad y que es el interés de esta

investigación, es mantenerse en la fuerza de trabajo, en otras palabras, permanecer en el Bridge Employment, noción que puede traducirse al español como empleo puente, definido por Ruhm (1990) como una actividad laboral remunerada después de la jubilación o después del momento en el que el trabajador comienza a recibir la pensión. Este es una etapa de transición entre la jubilación como acto administrativo y la jubilación total como estilo de vida (Alcover, Topa, Parry, Fraccaroli, & Depolo, 2014; Shultz, 2003) y para una salida progresiva del mundo del trabajo (Topa, Depolo, Moriano León, & Morales Domínguez, 2009).

Para la comprensión de las nociones de postcarrera (Bernhoeft, 1991) y empleo puente (Ruhm, 1990), la Teoría de la Continuidad planteada por Atchley (1989) ha sido una de las más usadas. Esta plantea que los adultos de mediana edad y mayores intentan preservar y mantener los recursos internos y las estructuras externas existentes, como forma de evitar la experiencia de la ruptura, en otras palabras, sugiere que los trabajadores mayores quieren mantener patrones similares en la postcarrera como lo hicieron durante el trabajo. Según Wang, Zhan, Liu y Shultz (2008) la decisión en la postcarrera está influenciada, por la situación personal del trabajador y sus atributos personales, la organización en la que la persona trabaja y los factores que su trabajo le brinda, la sociedad y las relaciones personales y familiares de las personas. En ese sentido, pueden existir múltiples factores que pueden incidir en la decisión para la postcarrera, sin embargo, entre los más comunes se han encontrado a la edad, la salud, el factor económico (Cockell, 2014; França, 1999; Khoury, et al., 2010; Zanelli, et al, 2010), la percepción positiva que tienen frente al trabajo (França, & Vaughan, 2008) o no encontrar ningún motivo para parar de trabajar (Bitencourt, Gallon, Batista, & Piccinini, 2011).

En los últimos años, se ha presentado un aumento en la atención de esta problemática por parte de los investigadores de las ciencias sociales. Los estudios se han centrado particularmente en países desarrollados o en vías de desarrollo, como los Estados Unidos (Gobeski, & Beehr, 2009; Jones, & McIntosh, 2010; Von Bonsdorff, Shultz, Leskinen, & Tansky, 2009; Zhan, Wang, Liu, & Shultz, 2009), algunos países asiáticos como China, Corea, Singapur y Pakistán (Kim, 2014; Memon, & Sultan, 2015; Zhan, Wang, & Shi, 2015), países Europeos como por ejemplo Alemania, Finlandia, Holanda y España (Dingemans, 2012; Dingemans, & Henkens, 2014; 2015; Müller, Lange, Weigl, Oxfart, & Van der Heijden, 2013; Topa, et al., 2009; Topa, Alcover, Moriano León, & Depolo, 2014; Virtanen, et al., 2017; Wöhrmann, Deller, & Wang, 2014) y latinoamericanos, principalmente en Brasil (Cintra, Ribeiro, & Andrade, 2010; Cockell, 2014;

Cruz, 2011; França, & Carneiro, 2009; Krawulski, Boehs, Cruz, & Medina, 2017; Leandra-França, Murta, & Villa, 2014; Leite, 2013; Macedo, & Ribeiro Chrisostomo, 2011; Martins, & Borges, 2017; Moreira, 2011; Moreira, Barros, & Silva, 2014; Souza Libarino, & Reis, 2017).

En Colombia si bien, ha habido aportes de investigación en el tema de la jubilación particularmente centrados en diferentes áreas, como por ejemplo la salud más que en el empleo puente como categoría central y partiendo de la premisa del rápido envejecimiento de la fuerza de trabajo y la prolongación de la actividad laboral en el adulto mayor que también se evidencia en nuestro contexto, se pretendió describir, entender y reconstruir la relación del adulto mayor con su trabajo vista desde la postcarrera y en particular desde la noción de empleo puente.

Método

Las investigaciones en postcarrera privilegian los abordajes cualitativos con técnicas como la entrevista (estructurada, semiestructurada y a profundidad), los diarios de campo y grupos focales; en los casos que se hace uso de abordajes cuantitativos se hace uso de encuestas y cuestionarios, como SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe), el cual evalúa salud física, salud mental, optimismo, equilibrio en la pareja, responsabilidades familiares, calidad de vida en las personas mayores, satisfacción vital y bridge employment, de esta categoría en particular se tiene en cuenta el número de horas por semana trabajadas en el empleo actual, la calidad basada en el modelo de equilibrio esfuerzo-recompensa y reconocimientos. También se encuentran estudios mixtos por hacer uso de técnicas de ambos abordajes (Londoño, 2018).

Teniendo en cuenta el objetivo de este estudio, se optó por un abordaje cualitativo con la finalidad de obtener información de mayor profundidad para entender y reconstruir (Cassell, & Symon, 2004; Guba, & Lincoln, 1994) el proceso de postcarrera y empleo puente, a partir de las experiencias de los jubilados. El estudio dentro de esta perspectiva estuvo centrado en conocer cómo se manifiesta la relación del adulto mayor jubilado y el trabajo desde las nociones como la postcarrera en jubilados que continúan trabajando en empleos puente.

Participantes

Se contó con la participación de 12 adultos mayores colombianos jubilados los cuales fueron codificados en P# (P1...P12). Los criterios de inclusión fueron los siguientes: debían trabajar en empleos puente y llevar como mínimo dos años de jubilado. Se tomó como base la postura de

los sujetos tipo o casos tipo y por conveniencia propuesto por Hernández, Fernández, y Baptista (2014) con el que se busca llegar a la comprensión de un fenómeno en una población particular, a través de los significados que las personas les otorguen, privilegiando la calidad de información y el acceso a la misma; adicionalmente se utilizó el criterio de saturación de información.

Técnicas de recolección y análisis de información

Como técnica de recolección de información se utilizó la entrevista, como una práctica discursiva, de interacción situada y contextualizada, que permite un espacio de interacción cara a cara generando desde las prácticas discursivas una producción de sentido, la exploración de acontecimientos y hechos cotidianos relatados (De Godoy, 2002).

Para el análisis de la información se recurrió al análisis de contenido propuesto por Bardin (2002). Las unidades de registro que se tomaron como base para la categorización fueron los acontecimientos, personajes y temas. Y como reglas de numeración la dirección. Para el análisis de contenido se optó por la utilización del software Atlas.ti 7, en el que se identificó algunos elementos semejantes a las nociones de interés que previamente ya habían sido definidas en el marco conceptual.

Las categorías que se tomaron en cuenta tanto para la recolección como el análisis de la información fueron las concepciones y significados sobre la jubilación y la postcarrera; el proceso de transición hacia la postcarrera; el empleo puente como elección; la planeación y preparación para la postcarrera y finalmente, los significados de trabajo. Además, se presentaron como categorías emergentes los referentes que tiene que ver con las personas, grupos e instituciones que incidieron en la decisión en la postcarrera y las condiciones contextuales que son los factores externos que tienen

influencia en la postcarrera de los jubilados.

Para preservar los aspectos éticos se realizó un consentimiento informado, donde se indicó la finalidad del estudio, se solicitó autorización para grabar el audio de las entrevistas y se explicita la confidencialidad y anonimato de su identidad.

Resultados

En este apartado se presenta los resultados encontrados a partir de las 12 entrevistas realizadas a los jubilados, teniendo en cuenta las cinco categorías de análisis propuestas: concepciones y significados sobre la jubilación y la postcarrera; proceso de transición hacia la postcarrera; el empleo puente como elección. Antecedentes y consecuencias de la decisión; planeación y preparación para la postcarrera; y finalmente, significados de trabajo.

Concepciones y significados sobre la jubilación y la postcarrera

A partir de las alusiones de los participantes fue posible identificar dos tendencias en los significados sobre la jubilación.

La primera, fue concebir la jubilación desde una mirada administrativa y económica, por ejemplo, cuando P1 indicó “la jubilación es cuando te llega la pensión, tienes tu dinero y ya no debes trabajar más, aunque yo continúe trabajando...”. De acuerdo con los participantes P2, P11 y P12 la jubilación se convierte en un soporte tanto para mejorar su capital, como la opción de dedicarse a actividades placenteras, en este caso relacionadas al trabajo sin la presión de la necesidad; esto a excepción del participante P6.

Tabla 1

Caracterización de los participantes

Sujetos	Edad	Sexo	Nivel Educativo	Ocupación/profesión	
				Trabajo antes de jubilación	Empleo puente
P1	68	hombre	profesional	gerente	gerente
P2	65	mujer	bachiller	secretaria	coordinadora de inmobiliaria, bienes raíces
P3	65	hombre	postgrado	médico especialista	médico especialista
P4	62	mujer	primaria	auxiliar de fisioterapia	tallerista de manualidades, comerciante
P5	57	hombre	carrera policía	policía	conductor
P6	66	hombre	noveno de secundaria	vigilante	constructor, oficios varios
P7	64	hombre	bachiller	fotógrafo	fotógrafo
P8	65	hombre	profesional	abogado	abogado
P9	62	mujer	bachiller	operaria	empresaria en el sector calzado
P10	60	mujer	profesional	docente	docente
P11	61	mujer	bachiller	secretaria	coordinadora jardín infantil
P12	65	hombre	profesional	revisor fiscal	gerente

Fuente: Elaboración propia.

La segunda, fue la jubilación desde una mirada psicosocial a partir de dos direcciones, una dirección favorable como uno de los mejores momentos de su vida “para mí es fantástico, lo mejor que pudo haber llegado a mi vida, para mí, la jubilación ha sido una bendición” (P2), que permitió entre otras cosas, tener autonomía, tomar decisiones sobre sus actividades de ocio y lograr manejar su tiempo. Y la otra dirección desfavorable, que estuvo asociada a términos como muerte, vejez y desvinculación laboral, un ejemplo es el participante P1 cuando mencionó que “jubilarse es dejar de hacer, es obsolescencia y es difícil aceptarlo, en algún momento puedo quedar obsoleto, tan obsoleto que este allá guardado en un geriátrico ..., eso es obsolescencia”.

En cuanto a la postcarrera, las alusiones de los participantes se dirigieron en cuatro direcciones. La primera, la postcarrera con un momento importante de su vida en el que se debe decidir sobre su presente y futuro; la segunda, como una oportunidad para cumplir sueños y metas y disfrutar de otros aspectos de la vida diferentes al trabajo; la tercera, como la forma para mantenerse activos y la cuarta, la importancia de tener actividades significativas en este proceso, por ejemplo, el participante P3 mencionó que:

‘soy de los que considero que una persona que se jubila o recibe su pensión debe encontrar actividades para hacer, no tiene que ser lo que yo decidí, que es seguir trabajando como médico, puede ser otras actividades que sean significativas... que ayude a compensar con las actividades que venía haciendo antes de jubilarse ... la estructura de lo que hago es lo que vale, no lo que hago, ... es mantener la cabeza ocupada en algo que para mí significa algo’ (Participante P3)

Proceso de transición hacia la postcarrera

La mayoría de los participantes aludieron a que el proceso de transición a la postcarrera fue tranquilo, como fue el caso del participante P2 “Este proceso fue tranquilo pero anhelado ... mi proceso de transición fue bonito lo disfruté ... la jubilación era mi oportunidad de soñar, de echar vuelo y que nada me atara”. No obstante, hubo participantes que vivenciaron algunas crisis relacionadas con depresión, estrés, desánimo, soledad, entre otras cosas. Por otra parte, se encontró que los participantes que continuaron en los mismos trabajos u ocupaciones en el empleo puente no evidenciaban una clara diferenciación en el proceso de transición de la postcarrera. Una de las características que se logró identificar fue que sus condiciones de trabajo no cambiaron entre una etapa y la otra, o no presentaron situaciones críticas en otras instancias de su vida.

Durante ese proceso de transición se halló también, que la percepción sobre la jubilación puede cambiar en el

tiempo, está inicia en la prejubilación y se va modificando durante la postcarrera, a partir de las experiencias particulares de cada participante; por ejemplo, la participante P4 manifiesta que:

‘Anhelaba la jubilación pensaba que era lo mejor que me podía ocurrir ... cuando me retiré, no sabía qué hacer entonces, me deprimí, me estresé, ... mi hija al verme así me dijo que como sabía hacer manualidades que enseñara y también que vendiera y eso es lo que hago y es lo mejor, gano plata, ayudo a los demás y me mantengo ocupada’ (Participante P4)

El empleo puente como elección: Antecedentes y consecuencias de la decisión

La mayoría de los participantes indicaron una percepción favorable sobre el empleo puente, “creo que trabajar en esta etapa de la vida es una forma de permanecer útil en la sociedad...” (P2). No obstante, hubo una participante que manifestó tener una desfavorable “estoy trabajando por pena ... no es que yo deseara continuar trabajando... yo creo que por eso es mi sensación de insatisfacción con la vida, porque tal vez no sea haciendo lo que quiero”.

Como se puede observar en la Tabla 2, seis participantes decidieron empleos puente relacionados con su carrera, profesión u ocupación, mientras que los otros seis por ocupaciones diferentes. En cuanto a las modalidades de trabajo se encuentran que ocho de los participantes trabajaron en empleo, mientras los otros tres en prestación de servicios, previo a la jubilación. Para los prestadores de servicio esta modalidad continúa en la postcarrera, lo cual puede asociarse con la actividad que desarrollan (abogados, revisor fiscal y fotógrafo). Los que fueron empleados, sólo uno conserva esta condición y los otros transitan hacia la prestación de servicios y el autoempleo. Adicionalmente, se encontró que a excepción del fotógrafo quienes informaron nivel educativo bachiller o primaria están trabajando en ocupaciones diferentes y quienes están con un nivel educativo universitario mantuvieron su profesión u ocupación.

Respecto a los antecedentes se encontró, que los factores que inciden en la decisión de la postcarrera están relacionados con las diferencias individuales, aspectos relacionados con el trabajo y la familia, así como también los referentes y las condiciones contextuales.

Diferencias individuales

Se encontró que la edad, el estado de salud, las características personales, fueron los factores determinantes para la decisión en la postcarrera. La buena salud, fue una de las razones más referenciadas por los participantes para continuar trabajando. Con la

relación a la edad la importancia radicó en que, a pesar de su edad y la discriminación social, se sentían jóvenes, con experiencia y con las capacidades para continuar trabajando. En cuanto a la proyección de retiro o jubilación total, los participantes plantearon como edad de referencia entre los 70 a 75 años, esto considerando que todos están por debajo de estas edades.

Aspectos relacionados con el trabajo

El trabajo realizado por los participantes antes de jubilarse, y la forma de significarlo fueron un factor diferenciador para la decisión; también algunas características y condiciones como la rutina, los problemas administrativos y sociales, los altos niveles de responsabilidad, los riesgos de la profesión o cargo, los problemas con el salario y el valor de la pensión y el reconocimiento profesional.

Factores relacionados con la familia

Se han evidenciado relevantes entre los participantes, principalmente el apoyo y las opiniones de los integrantes de la familia en cuanto a la decisión de su postcarrera, y como personas clave para la conformación de sus emprendimientos en el empleo puente. Por otra parte, dos de los participantes manifestaron que la muerte de sus parejas fueron determinantes para tomar la decisión de continuar trabajando.

Referentes

Se logró identificar cuatro referentes que incidieron en la elección del empleo puente: conocidos y amigos, la familia, los compañeros de trabajo o jefes y las personas o instituciones que apoyaron el proceso de preparación para la jubilación.

Condiciones contextuales

Los participantes se refirieron a tres condiciones que inciden en la vida de los jubilados y de los adultos mayores de hoy. La primera, la situación sociodemográfica actual que lleva a replantear posturas como jubilación, vejez y trabajo. La segunda, las dinámicas de los mercados de trabajo, siendo uno de los problemas actuales para el adulto mayor y jubilados, ya que no hay empleos y hay un aumento del trabajo informal, debido a la discriminación por la edad. Y la tercera, las transformaciones de los sistemas de pensiones en Colombia.

En cuanto a las consecuencias, se encontró en la mayoría de los participantes satisfacción con la vida, por ejemplo, el participante P2 mencionó:

*‘Amo mi vida, aunque estoy más vieja me siento más joven... es ser feliz, ... amo lo que hago actualmente como jubilada, ... la verdad soy una mujer feliz, que se siente con las ganas todavía de comerse el mundo’
(Participante P2)*

Sin embargo, se halló también en dos participantes un grado de insatisfacción, ya que manifestaron sensación de cansancio, necesidad económica y de tiempo.

Planeación y preparación para la postcarrera

De los 12 participantes, tres realizaron procesos de planeación y preparación para la postcarrera. Estos participantes aludieron favorablemente a estos procesos como recursos que aportaron a la construcción y decisión de su proceso; sin embargo, uno de los participantes manifestó a pesar de la preparación y planeación mantener una crisis emocional.

Tabla 2

Características del trabajo y del empleo puente de los participantes

Sujetos	Trabajo antes de jubilación	Modalidad de trabajo	Empleo puente	Modalidad de trabajo
P1	Gerente	Empleo	Gerente	Empleo
P2	Secretaria	Empleo	Coordinadora de inmobiliaria Bienes Raíces	Autoempleo
P3	Médico especialista	Prestación de servicios	Médico especialista	Prestación de servicios
P4	Auxiliar de Fisioterapia	Empleo	Tallerista de manualidades Comerciante	Autoempleo
P5	Policía	Empleo	Conductor	Prestación de servicios
P6	Vigilante	Empleo	Constructor Oficios varios	Independiente (Informal)
P7	Fotógrafo	Prestación de servicios	Fotógrafo	Prestación de servicios
P8	Abogado	Prestación de servicios	Abogado	Prestación de servicios
P9	Operaria	Empleo	Empresaria en el sector calzado	Autoempleo
P10	Docente	Empleo	Docente	Prestación de servicios
P11	Secretaria	Empleo	Coordinadora Jardín infantil	Empleo
P12	Revisor Fiscal	Prestación de servicios	Gerente	Prestación de servicios

Fuente: Elaboración propia.

‘a un año de cumplir mi edad para pensionarme, participé de un proceso de preparación para la jubilación de Comfandi, ... ese proceso me ayudó a revisar ... me dio una seguridad de conocer algunas cosas, entonces yo en ese momento había decidido no continuar trabajando...sin embargo, cuando ya me vi en la realidad de la jubilación ...no fue nada bueno para mí ... me encontré muy solo, me dio depresión, fue un tiempo difícil...’ (Participante P8)

Teniendo en cuenta lo anterior se pudo observar que, si bien la mayoría de los participantes no contaron con procesos de preparación propiamente establecidos, algunos de ellos sí tuvieron una planeación de qué hacer después de jubilados, principalmente aquellos que iban a conformar un emprendimiento o que iban a continuar trabajando en la misma carrera u ocupación.

También se encontró que la mayoría de los participantes indicaron tener un tiempo límite para retirarse totalmente del trabajo, siendo la edad promedio de 70 años o en un plazo de tiempo de cinco años las más referenciadas.

Significados de trabajo

Se halló diferencias y similitudes con relación al trabajo antes de la jubilación y en el empleo puente. Cuando el empleo puente es una actividad diferente a lo que los participantes hacían antes de jubilarse, el trabajo fue percibido más flexible en cuanto tiempo y más autónomo en cuanto a la toma de decisiones, por ejemplo, la participante P4 indica

‘el trabajo, si es diferente lógico, el trabajo de ahora es más flexible y yo decido, bueno, si quiero trabajo hoy o sino no trabajo... es diferente al otro porque más que hacerlo por obligación, es hacerlo por placer...’ (Participante P4)

Los que indicaron que el empleo puente es similar al trabajo anterior, solo hicieron alusión al incremento económico mensual. Incluso los participantes P1 y P12 planean la cuestión sobre qué es la jubilación, ya que por el hecho de no haber cambiado nada en el proceso de un momento a otro, no consideran estar en postcarrera, es importante tener en cuenta que, para estos, la jubilación significa desvincularse totalmente de mundo laboral.

Por otra parte, el trabajo para los participantes sigue teniendo un significado favorable “el trabajo es muy

importante para la vida de las personas” (Participante P11). En otras palabras, el trabajo en la postcarrera se ha convertido como el medio principalmente para sentirse útil, ser reconocidos y realizados personal y profesionalmente, por ejemplo: “he tenido reconocimiento por mi trabajo en mi contexto profesional, por lo que ha hecho que me mantenga aún vigente” (Participante P3).

Fue notoria la relación del trabajo y la identidad, por ejemplo, tres de los participantes manifestaron que el tiempo que estuvieron sin trabajar en la postcarrera, sintieron o experimentaron perder su identidad. Además, se pudo identificar que los jubilados en empleos puente dan continuidad a su identidad profesional, principalmente aquellos que deciden por empleos puente en la misma organización, profesión u ocupación. Con aquellos que cambiaron de ocupación u organización en la postcarrera, se puede hablar de un proceso de reconstrucción de su identidad como profesional.

Se considera importante mencionar que, si bien el trabajo tiene una gran relevancia en la vida de los jubilados, la familia es un referente igual o más importante que el mismo trabajo. Además, se identificó como uno de los factores decisivos en la decisión para la postcarrera, para este caso, la decisión de continuar trabajando.

En este proceso se identificaron en los participantes tres posibilidades en las que el significado de jubilación puede cambiar o no (ver Figuras 1, 2 y 3.) evidenciando unas configuraciones no lineales y dinámicas. En la Figura 1, se presenta el caso de los jubilados que pasaron no solo de una percepción sobre la jubilación de favorable-desfavorable-favorable durante el proceso de postcarrera, sino también del cambio de decisión del retiro total del trabajo al empleo puente. En la Figura 2, se muestra los jubilados que pasaron del trabajo al empleo puente, indicando en algunos el mantenimiento favorable de la percepción sobre la jubilación durante ese proceso, así como también, en otros el cambio de favorable a desfavorable. Y la última presenta los jubilados que mantuvieron durante el proceso una percepción negativa sobre la jubilación. Esto está relacionado con la percepción de jubilación ligada a la obsolescencia, inutilidad y desvinculación total del mundo del trabajo, en donde no se reconoce la postcarrera sino la continuidad de la carrera que tenían antes de jubilarse.

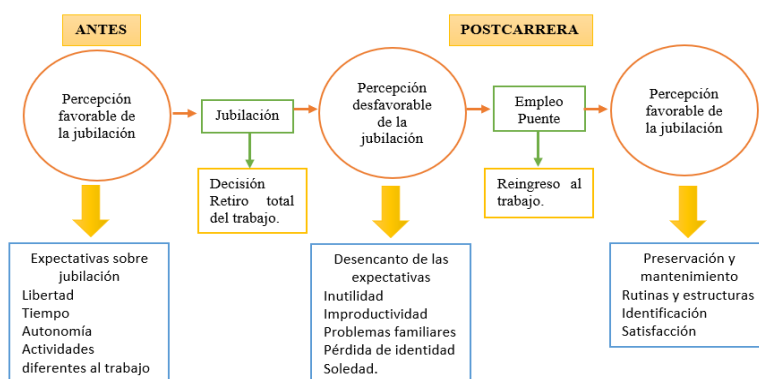


Figura 1

Cambios en las percepciones sobre la jubilación, de los participantes que decidieron en primera instancia retirarse del mundo laboral

Fuente: Elaboración propia.

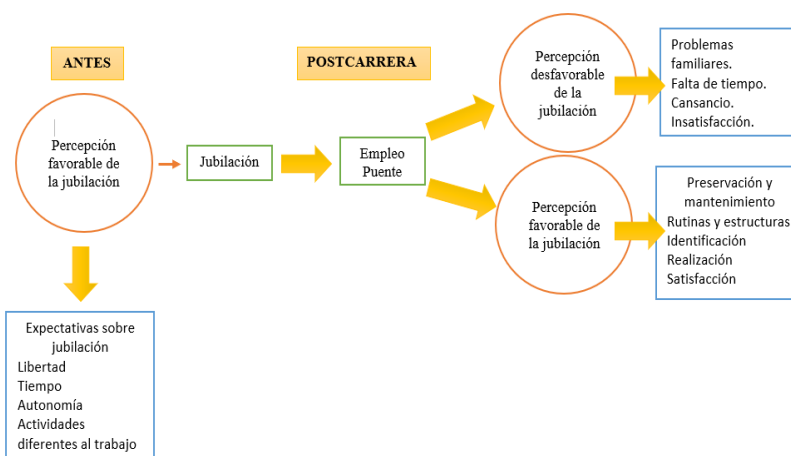


Figura 2

Cambios en las percepciones sobre la jubilación, de los participantes que decidieron en primera instancia el empleo puente

Fuente: Elaboración propia.

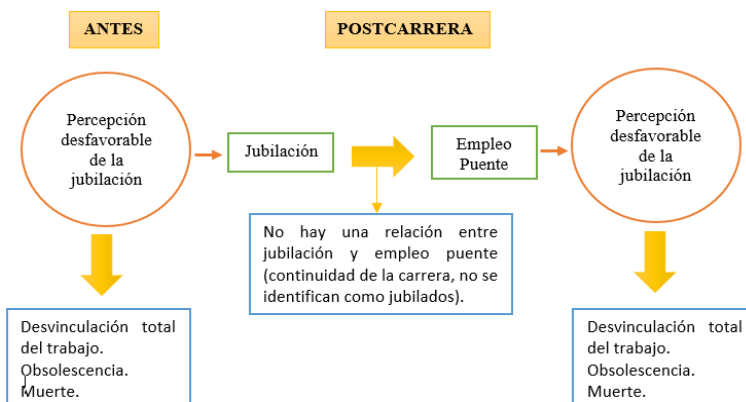


Figura 3

Cambios en las percepciones sobre la jubilación, de los participantes que decidieron en primera instancia el empleo puente y que tenían una percepción desfavorable de la jubilación

Fuente: Elaboración propia.

Discusión y Conclusiones

A continuación, se presentan algunas discusiones y conclusiones resultantes del análisis, a la luz del objetivo, que estuvo centrado en explorar la postcarrera en los jubilados que continúan trabajando en empleos puente, teniendo en cuenta la relación del adulto mayor y el trabajo.

La postcarrera es un proceso que se encuentra estrechamente relacionado con la jubilación y de acuerdo con los participantes y autores como França, et al. (2013), es un factor importante para el adulto mayor jubilado en la decisión sobre su presente y futuro. No obstante, a pesar de que hay esa estrecha relación postcarrera-jubilación, y que en la mayoría de los casos fue percibida de manera favorable, se encontraron otros factores que pudieron incidir más que la misma jubilación en este proceso de transición y adaptación, como lo fueron la edad, la salud, los referentes y el significado que las personas le dan a la jubilación, el trabajo y la vejez.

Los resultados encontrados sobre la postcarrera permitieron visibilizar la coexistencia de diversas formas de carrera laboral. Es así como, se presentan jubilados que decidieron por empleos puente en la misma organización, ocupación o profesión, bajo la premisa de prolongación y extensión de lo que venían haciendo, en el sentido de una carrera más tradicional, en la lógica de la estabilidad, linealidad y continuidad (Malvezzi, 2003); al mismo tiempo, hay quienes cambiaron su quehacer por las condiciones contextuales e individuales, estos están más ligados a una carrera proteana por lo dinámico, cambiante y multifacético (Hall, 2012) y que entran en relación con otro tipo de organizaciones que pueden ser formales o informales, como se concibe en la carrera sin fronteras (Arthur, & Rousseau, 1996).

De acuerdo a los hallazgos, se plantea que la postcarrera es un proceso que no se da igual para todos, que puede diferir de acuerdo al contexto y las condiciones individuales, lo cual concuerda con lo plantado por França (1999, 2000). De la misma manera, se logró identificar entre los participantes que las significaciones sobre la jubilación se modifican y se reconfiguran a través de sus vivencias en el proceso desde la prejubilación hasta y durante postcarrera.

En los resultados se planteó que el significado de jubilación es no lineal y dinámico. En este sentido, estudios como los de Atchley (1989), Magalhães, Krieger, Vivian, Straliootto, y Poeta (2004); Wang y coautores (2008), Zhan y coautores., (2009), entre otros, refieren este proceso como de transición por fases que podrían entenderse de manera continua y sucesiva, sin

desconocer las particularidades de las personas, pero no se centran en el significado y percepción propia de la postcarrera. Por otro lado, una visión más dinámica de la postcarrera se encuentra en estudios como el Richardson y Kilty (1991).

Al igual que las investigaciones realizadas por Leandra-França, Murta y Villa (2014), Leite (2013), y Martins y Borges (2017), en este estudio los programas de preparación para la jubilación y la postcarrera son de importancia y relevancia; sin embargo, no pueden garantizar el éxito total como una significación y experiencia siempre positiva y favorable en la vida real del jubilado, puesto que las personas pueden enfrentarse a incertidumbres y eventos no esperados propios de cada caso. La postcarrera a la luz de la teoría de Atchley (1989) en concordancia con Wang, Zhan, Liu y Shultz (2008), permitió identificar el uso de la continuidad como una forma de adaptación al proceso de postcarrera, en donde los participantes decidieron por un empleo puente, como una actividad significativa, fuente de valor y de sentido en su vida, tanto a nivel económico como psicosocial que le brindó la posibilidad de reconfigurar sus identidades y mantener las relaciones sociales a los que estaban acostumbrados. El empleo puente como actividad cumple con la funcionalidad de estructurar la vida de los jubilados en su postcarrera, convirtiéndose en puentes, que permiten que no haya un salto al vacío entre la carrera y el retiro total del mundo del trabajo. Por lo tanto, el trabajo en el empleo puente de acuerdo con los participantes, sigue cumpliendo una función de centralidad en las personas ya que ha generado satisfacción, autonomía, autorrealización, sentimiento de utilidad, responsabilidad y productividad.

Con lo anterior, se puede llegar a pensar que, si bien el factor económico es importante, no traza el significado del trabajo, sino que puede ser considerado un factor complementario, dando así una mayor importancia a los factores psicosociales como lo refirió Cockell (2014). No obstante, se encontró algunos casos relacionados con bajo nivel educativo y bajas pensiones, en donde el empleo puente fue percibido como obligatorio, dada la necesidad de complementar el salario. En otras palabras, si bien jubilarse es un privilegio de unos pocos, en algunos casos no es suficiente, por lo que deben continuar trabajando lo quieran o no. Es así como se puede intentar establecer que la relación entre un bajo nivel educativo, pensiones bajas y empleo puente obligatorio, puede llegar a condicionar a que los jubilados acepten trabajos precarios e informales.

En cuanto a los antecedentes, esta investigación identificó lo establecido por Wang, Zhan, Liu y Shultz (2008), en donde la decisión de la postcarrera está

influenciada por la situación personal del trabajador y sus atributos personales, la organización en la que la persona trabaja y los factores que su trabajo le brinda y las relaciones personales y familiares; en el caso particular de la edad, es referenciada como un aspecto importante en diversas investigaciones (Cockell, 2014; França, 1999; Khoury, et al., 2010; Zanelli, et al, 2010), lo encontrado en esta investigación muestra que los adultos mayores que han logrado pensionarse -acto administrativo, legal y económico- siguen sintiéndose con capacidad para trabajar con una proyección de retiro total del mundo de trabajo después de los 70 años, esto asociado al aumento en la esperanza de vida las personas. Adicionalmente, los participantes aludieron, además, a otros dos factores como los referentes y las condiciones del contexto que incidieron en su decisión.

Tanto la postcarrera como el empleo puente, son nociones significativas en la lectura de la relación adulto mayor jubilado y trabajo. Sin embargo, a partir de la reflexión generada por los resultados, el hecho de estar ligadas a la jubilación como acto de transición, pueden perder relevancia social en un futuro, debido a que el contexto sociodemográfico y la crisis de los sistemas generales de pensiones, se encargarán que los jubilados en comparación a la población adulto mayor en general, sean menos; siendo así categorías para un fenómeno privilegiado de unos pocos. Esto no quiere decir, que pierden su relevancia conceptual y que deben excluirse, ya que es una necesidad seguir leyendo el fenómeno del trabajo y los adultos mayores/jubilados.

Esto lleva a unas preguntas reflexivas sobre esta realidad que podrán permitir ampliar el panorama, como ¿Qué pasa con esos que son adultos mayores que continúan trabajando, pero que no se encuentran jubilados o pensionados?, ¿Qué categorías entrarían en juego para comprender este fenómeno sino es la postcarrera y el empleo puente?, ¿Qué posibilidad hay que estas categorías como las usadas en esta aproximación transiten hacia otras lecturas que no tengan de punto de referencia la jubilación por edad y tiempo de servicio?

Para finalizar se propone que principalmente para los países hispanoamericanos la noción de empleo puente (*bridge employment*) sea configurado como trabajo puente, ya que está más acorde a las realidades del mundo del trabajo en estos contextos sociales, culturales, económicos, políticos y productivos, que no están necesariamente ligados al empleo como modalidad hegemónica de trabajo, considerando que -como se ha evidenciado en los resultados de este estudio donde predominó otras modalidades como prestación de servicios y autoempleo-, son modalidades de trabajo que terminan promoviendo las lógicas de precarización, la

individualización, le exclusión de grupos sociales al mundo del trabajo considerando la importancia del trabajo en las personas.

Referencias

- Alcover, C., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2014). Bridge employment: An introduction and overview of the handbook. In C. Alcover, G. Topa, E. Parry, F. Fraccaroli, & M. Depolo (Eds.), *Bridge employment: A research handbook* (pp. 3-24). New York, NY: Routledge.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-96.
- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M. Arthur & D. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 3-20). New York, NY: Oxford University Press.
- Atchley, R. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190.
<https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Bernhoeft, R. (1991). *Trabalhar e desfrutar: Equilíbrio entre vida pessoal e profissional*. São Paulo, Brasil: Nobel.
- Bitencourt, B., Gallon, S., Batista, M., & Piccinini, V. C. (2011). Para além do tempo de emprego: O sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 30-57.
<https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p30>
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Cassell, C., & Symon, G. (Eds., 2004). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London, UK: Sage.
- Cintra, T., Ribeiro, D., & Andrade, A. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: Percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 277-287.
<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i2p277-287>
- Cockell, F. (2014). Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: Trajetórias ocupacionais na construção civil. *Psicologia & Sociedade*, 26(2), 461-471.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000200022>
- CEPAL. (2009). *El envejecimiento y las personas de edad: Indicadores sociodemográficos para América*

- Latina y el Caribe*. Disponible en <https://bit.ly/2QPu94h>
- CEPAL-OIT. (2018). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*. Disponible en <https://bit.ly/2xGKost>
- Cruz, M. (2011). *Adiando o pós-carreira: Um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa*, (tese de mestrado), Universidade de Taubaté, São José dos Campos, SP, Brasil.
- De Godoy, O. (2002). Entrevista: uma prática discursiva. En M. J. Spink, (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo, SP: Cortez Editora.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018). *Resultados preliminares Censo Nacional de Población y Vivienda*. Disponible en <https://bit.ly/2xGeexR>
- Dingemans, E. (2012). *Bridge employment after early retirement: A bridge to better postretirement well-being of older adults?* (post-graduation thesis), Tilburg University, Tilburg, Netherlands. Available at <https://bit.ly/30sKUH4>
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591. <https://doi.org/10.1002/job.1914>
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2015). How do retirement dynamics influence mental well-being in later life? A 10-year panel study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(1), 16-23. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3464>
- Flórez, C., Villar, L., Puerta, N., & Berrocal, L. (2015). El proceso de envejecimiento de la población en Colombia: 1985-2050. En Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha, *Misión Colombia envejece: Cifras, retos y recomendaciones* (pp. 14-80). Bogotá, Colombia: Editorial Fundación Saldarriaga Concha.
- França, L. (1999). Preparação para a aposentadoria: Desafios a enfrentar. En R. Veras (Ed.), *Terceira idade: Alternativas para uma sociedade em transição* (pp. 11-34). Rio de Janeiro, RJ: Editora Relume Dumará.
- França, L. (2010). Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 177-181.
- França, L., & Carneiro, V. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12(3), 429-447. <https://dx.doi.org/10.1590/1809-9823.2009.00010>
- França, L., Menezes, G., Bendasolli, P., & Macedo, L. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>
- França, L.; Menezes, G., & Siqueira, A. (2012). Planejamento para aposentadoria: A visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745. <https://dx.doi.org/10.1590/S1809-98232012000400012>
- França, L., & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente a aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 207-216. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002>
- Giraldo, O. & Cardona, D. (2010). Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral. *Investigaciones Andina*, 21(12), 50-59.
- Gobeski, K., & Beehr, T. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401-425. <https://doi.org/10.1002/job.547>
- Guba, E., & Lincoln, I. (1994). Paradigmas que compiten en la investigación cualitativa. En *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. (2002). The protean career contract. In *Careers in and out of organizations* (pp. 17-46). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2013). Returning to work after retirement: Who, what and why? (Netspar Discussion Papers). *Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (NETSPAR)*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D. F.: McGraw-Hill.
- Jones, D., & McIntosh, B. (2010). Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 290-303. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.004>
- Khoury, H., Ferreira, A., Souza, R., Matos, A., & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que os aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia*, 13(1), 147-165.
- Kim, S. (2014). The career transition process: A qualitative exploration of Korean middle-aged workers in postretirement employment. *Adult Education Quarterly*, 64(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/0741713613513491>

- Krawulski, E., Boehs, S., Cruz, K., & Medina, P. (2017). Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. *Psicologia: Teoria e Prática*, 19(1). <https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v19n1p67-78>
- Leandro-França, C., Murta, S., & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75-84.
- Leandro-França, C., Murta, S., & Villa, M. (2014). Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. *Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 257-270. Disponible en <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n3/v14n3a02.pdf>
- Leite, L. S. (2013). Avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica. *Revista Meta: Avaliação*, 4(12), 232-249.
- Ley 100. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 23 de diciembre de 1993.
- Londoño, A. (2018). *Postcarrera: Relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo* (tesis de postgrado). Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Macêdo, L., Bendassolli, P., & Torres, T. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29, 1-11. Disponible en <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v29/1807-0310-psoc-29-e145010.pdf>
- Macedo, R., & Ribeiro Chrisostomo, A. (2011). O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. *Revista Kairós Gerontologia*, 14(1), 149-161. Disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/6933/5025>
- Magalhães, M., Krieger, D., Vivian, A., Straliotho, M., & Poeta, M. (2004). Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, 19, 57-68. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n19/n19a06.pdf>
- Malvezzi, S. (2003). A construção da identidade profissional como instrumento de carreira. *Organização e Sociedade*, 7(17), 137-143. <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302000000100011>
- Martins, L., & Borges, E. (2017). Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações*, 18(3), 55-68. <https://dx.doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496>
- Memon, N. A., & Sultan, M. F. (2015). Early retirement intention of experienced employees and bridge employment. *KASBIT Journal of Management & Social Science*, 8, 26-41. Available at <http://kasbit.edu.pk/KBJVol8-1/chap26-41.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Sala situacional de la población mayor*. Disponible en <https://bit.ly/2S6Bk9I>
- Moreira, J. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: Estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 541-550. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722011000400005>
- Moreira, J., Barros, F., & Silva, J. (2014). Aposentadoria e exercício profissional: Um encontro possível para os professores de uma universidade católica. *Psicologia Argumento*, 32, 123-130. <http://dx.doi.org/10.7213/psicol..argum.32.s02.A011>
- Müller, A., Lange, A., Weigl, M., Oxfart, C., & Van der Heijden, B. (2013). Compensating losses in bridge employment? Examining relations between compensation strategies, health problems, and intention to remain at work. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.002>
- Naciones Unidas. (ONU). (2013). World population prospects: The 2012 revision. Available at <https://bit.ly/2YFpNkf>
- Osorio, P. (2005). Exclusión generacional: La tercera edad. *Revista del Magíster en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad*, 14, 47-52. Disponible en <https://bit.ly/2NHeiaS>
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del trabajo. En M. C. Aguilar, & E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Santo Tomás.
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.
- Ribeiro, M. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no construcionismo social* (tese de doutorado), Universidade São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em <https://bit.ly/30q3uiT>
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482-501.
- Shibata, L. (2006). *“Em busca de um novo caminho”, O pós-carreira como oportunidade de realização de potencialidades* (tese de mestrado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP: Brasil. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15503>
- Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.),

- Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 215-241). New York, NY: Springer.
- Souza Libarino, D., & Reis, L. (2017). Envelhecimento e trabalho: Uma revisão bibliográfica. *Ciência & Desenvolvimento*, 10(1), 2-18.
- Spink, M. (Org.) (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo, SP: Cortez Editora.
- Topa, G., Alcover, C., Moriano León, J., & Depolo, M. (2014). Bridge employment quality and its impact on retirement adjustment: A structural equation model with SHARE panel data. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 225-244.
<https://doi.org/10.1177/0143831X12475242>
- Topa, G., Depolo, M., Moriano León, J., & Morales Domínguez, J. (2009). Empleo puente y bienestar personal de los jubilados: Un modelo de ecuaciones estructurales con una muestra europea probabilística. *Psicothema*, 21(2), 280-287. Disponible en <http://www.psicothema.com/pdf/3627.pdf>
- Varela, M. (2013). *Significado do trabalho e aposentadoria: Um estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino* (tese de mestrado), Universidade Potiguar, Natal, RN, Brasil. Disponível em <https://bit.ly/2xI6MSe>
- Ventola, A. (2013). Vida e carreira de executivos depois da aposentadoria: IV Encontro de Gestão de pessoas e relações de trabalho. Brasília, Brasil: ANPAD. Disponível em <https://bit.ly/32imVMd>
- Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Ervasti, J., Head, J., Stenholm, S., ..., & Kivimäki, M. (2017). Occupational class and working beyond the retirement age: A cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(5), 426-435. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3645>
- Von Bonsdorff, M., Shultz, K., Leskinen, E., & Tansky, J. (2009). The choice between retirement and bridge employment: A continuity theory and life course perspective. *The International Journal of Aging and Human Development*, 69(2), 79-100.
<https://doi.org/10.2190/AG.69.2.a>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 8-18.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Wöhrmann, A., Deller, J., & Wang, M. (2014). A mixed-method approach to post-retirement career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 307-317.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.003>
- Zanelli, J. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340. Disponível em <https://bit.ly/2JGs5cK>
- Zanelli, J., Silva, N., & Soares, D. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. São Paulo, SP: Artmed.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374-389.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0015285>
- Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2015). Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1319-1331.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0038731>