





# Trabajos puente como formas de trabajar en la jubilación

## *Bridge Employments as Ways to Work in Retirement*

Angélica María Londoño-Moreno<sup>i</sup>  

Fátima Díaz-Bambula<sup>i</sup>  

Erico Rentería-Pérez<sup>i</sup>  

<sup>i</sup> Universidad del Valle; Cali; Colombia.

**Correspondencia:** Angélica María Londoño-Moreno. Correo electrónico: londono.angelica@correounivalle.edu.co

**Recibido:** 10/04/2023

**Revisado:** 17/05/2023

**Aceptado:** 04/06/2023

**Citar así:** Londoño-Moreno, Angélica María; Díaz-Bambula, Fátima; Rentería-Pérez, Erico. (2023). Trabajos puente como formas de trabajar en la jubilación. *Revista Guillermo de Ockham*, 21(2), in press. <https://doi.org/10.21500/22563202.6399>

**Editor en jefe:** Carlos Adolfo Rengifo Castañeda, Ph. D., <https://orcid.org/0000-0001-5737-911X>

**Coeditor:** Claudio Valencia-Estrada, Esp., <https://orcid.org/0000-0002-6549-2638>

**Copyright:** © 2023. Universidad de San Buenaventura Cali. La *Revista Guillermo de Ockham* proporciona acceso abierto a todo su contenido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

**Declaración de intereses.** Los autores han declarado que no hay conflicto de intereses.

**Disponibilidad de datos.** Todos los datos relevantes se encuentran en el artículo. Para mayor información, comunicarse con el autor de correspondencia.

**Investigación.** El artículo presenta discusiones y reflexiones que hacen parte de la tesis doctoral *Configuración de la vida de trabajo de trabajadores mayores. Una perspectiva multidimensional de las relaciones de las personas mayores y el trabajo*, en el marco del Doctorado en Psicología de la Universidad del Valle, Cali, Colombia.

**Financiación.** Ninguno. Esta investigación no recibió ninguna subvención específica de agencias de financiamiento

## Resumen

El envejecimiento poblacional y el incremento de la participación laboral de las personas mayores en los mercados de trabajo es un fenómeno de relevancia a nivel mundial, investigado en los últimos años por diversas disciplinas. Este artículo sintetiza discusiones y reflexiones sobre la prolongación de la vida laboral de las personas jubiladas a través de los trabajos puente; esta noción refiere al trabajo remunerado después de la jubilación y es conocida en inglés como *bridge employment*. Para ello, se toma en consideración la teoría de la continuidad de Atchley, puesto que es una de las más utilizadas en la investigación sobre esta temática, la cual puso en evidencia el uso de la continuidad como una transición y adaptación para el retiro, como forma de preservar actividades significativas; con lo cual se demuestra que el trabajo en su función de centralidad le da sentido a la vida de las personas mayores que continúan trabajando.

**Palabras clave:** empleo puente, personas mayores, jubilación, pensión, envejecimiento, teoría de la continuidad.

## Abstract

Population aging and the increase in the labor participation of the elderly in the labor markets it's been a relevant phenomenon all over the world, and investigated in recent years by various disciplines. This article synthesizes discussions and reflections the continuity of labor life or retired persons through bridge employments. For this, Atchley's theory of continuity is taken into consideration, since it is one of the most used in research on this subject, which evidenced the use of continuity as a transition and adjustment form to retirement, in order to preserve significant activities, and presenting the work on its function of centrality that gives sense to the life of older people who continue working.

**Keywords:** bridge employment, elderly, retirement, pensions, ageing, continuity theory.

## Introducción

La jubilación es definida por la *Real Academia Española* (2023) como la finalización de la vida de trabajo activa. Este es un fenómeno en su forma jurídica actual –como objeto de estudio– relativamente nuevo, que se da partir del siglo XX cuando se comienza a brindar protección en la seguridad social a la población trabajadora (França, 1999). Además, puede

de los sectores público, comercial o sin fines de lucro.

**Descargo de responsabilidad.** El contenido de este artículo es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa una opinión oficial de sus instituciones ni de la *Revista Guillermo de Ockham*.

entenderse como un acto administrativo, legal y económico por medio del cual se protege a la población a través de pensiones derivadas del cumplimiento de ciertos criterios, por ejemplo, la edad y el tiempo de servicios de trabajo (Londoño-Moreno y Díaz-Bambula, 2019). Ahora, de acuerdo con Alcover (2020), las transformaciones sociales y del mundo del trabajo han modificado nociones como trabajo, carrera y jubilación. En el caso particular de la jubilación, se ha pasado de una etapa o un momento único delimitado por un tiempo predeterminado, caracterizado por el retiro total o por la ruptura con el mundo del trabajo (Ventola, 2013); a ser definido como un proceso (França *et al.*, 2013) que se extiende a lo largo de muchos años (Wang y Shultz, 2010), en donde los trabajadores eligen con base en sus condiciones y posibilidades, sus alternativas para el futuro personal, social, laboral y profesional (Macêdo *et al.*, 2017).

En este sentido, se pone a la vista una multiplicidad de caminos que los trabajadores pueden elegir (Macêdo *et al.*, 2017): retirarse por completo del mundo del trabajo, aplazar la jubilación y continuar trabajando, o trabajar después de jubilarse. Hay diversos estudios que pueden observarse en la revisión sistemática realizada por Londoño *et al.* (2022) que plantean que las personas mayores jubiladas continúan trabajando, sea en empleos temporales o a tiempo parcial. Este fenómeno ha sido denominado *bridge employment*, en otras palabras, la actividad de trabajo remunerada después de la jubilación; concepto que ha sido traducido al español como empleo puente. Sin embargo, siguiendo a Londoño-Moreno (2018, 2021) y Londoño-Moreno y Díaz-Bambula (2019) se propone arromanzarlo para los países hispanoamericanos como trabajo puente, en coherencia con los contextos latinoamericanos, en donde el empleo como modalidad de trabajo no es lo hegemónico, sino que –más bien– puede realizarse en unas modalidades de trabajo diferentes, así como en otros contextos tanto en la economía formal como en la informal (Rentería-Pérez, 2019). En consecuencia, para este artículo se usa el término trabajo puente como un homólogo de *bridge employment*.

Para la comprensión de la jubilación y el trabajo puente, la teoría de la continuidad de Atchley (1989) es una de las más utilizadas (Londoño *et al.*, 2022). Esta fórmula que las personas adultas mayores intentan conservar patrones parecidos a su trayectoria de trabajo en la jubilación para evitar la experiencia de la ruptura (Robledo y Orejuela, 2020). Kim y Feldman (2000) presentan la teoría de la continuidad como un proceso de ajuste en donde para obtener la continuidad, se deben mantener las rutinas diarias, las estructuras a través de actividades valoradas (tener una alta identificación profesional) y los niveles de contacto social satisfactorio más o menos comparables con sus niveles anteriores. Este proceso se encuentra mediado por antecedentes que inciden en las decisiones de jubilación, diferencias individuales, factores de trabajo y el estatus familiar, y por consecuencias como la satisfacción con la jubilación y con la vida en sí misma.

A partir de lo anterior, este artículo expone una síntesis de discusiones y reflexiones sobre el trabajo puente. En primer lugar, se aborda la noción de trabajo puente desde la literatura académica y sus modalidades o formas, para finalizar con la discusión de la relación entre la teoría de la continuidad y el trabajo puente.

## Aproximación a la noción de trabajo puente

Uno de los autores más citados en las investigaciones revisadas es Ruhm (1990), quien acuñó el término definiéndolo como actividades de trabajo remunerado luego de la jubilación reglamentada. Otros autores han sido también relevantes al definir este concepto, por ejemplo, Alcover *et al.* (2014), Dingemans y Henkens (2014, 2015, 2019), Feldman (1994), Shultz (2003) y Wang *et al.* (2008). Las acepciones sobre trabajo puente han sido orientadas según Wang y Shultz (2010) como un proceso de toma de decisiones



(Feldman, 1994), como una etapa de desarrollo de carrera (Shultz, 2003), como un proceso de transición y adaptación (Londoño-Moreno y Díaz-Bambula, 2019; Wang *et al.*, 2008), y como parte las políticas públicas de recursos humanos.

### **El trabajo puente como proceso de toma de decisiones**

De acuerdo con Zhan *et al.* (2009), el trabajo puente se enfoca en la toma de decisiones, en donde el jubilado es el autor de su vida teniendo en cuenta los contextos y los recursos individuales. Se identificó así una perspectiva de agencia individual e institucional, en donde el jubilado debe tomar una decisión que se pueda adaptar mejor a sus intereses. Boehs *et al.* (2019) por su parte han distinguido cuatro tipos de elecciones en el proceso de jubilación, en las que el trabajo puente es solo una de las opciones, mientras que las otras son la continuidad en el trabajo regular o el aplazamiento de la jubilación; la jubilación definitiva, es decir, no realizar una actividad de trabajo remunerado; y el trabajo voluntario no remunerado (Krawulski *et al.*, 2017).

Ahora, se debe poner en consideración que no siempre las decisiones son voluntarias. Dingemans y Henkens (2014) plantean que decidir por un trabajo puente cuando la jubilación ha sido forzosa es una forma de recuperar las identidades de los roles laborales, la sensación de control y la satisfacción. Por otra parte, en concordancia con Londoño-Moreno y Díaz-Bambula (2019), cuando el trabajo puente es obligado puede generar también depresión y problemas en otras dimensiones de la vida.

### **El trabajo puente como una etapa de desarrollo de carrera**

Desde este punto de vista, la jubilación no es necesariamente una retirada abrupta y completa del mercado laboral; sino que refiere, cada vez más, al desarrollo posterior de la carrera laboral de una persona en áreas conocidas o completamente nuevas después de que se ha comenzado a recibir beneficios de pensión (Dingemans *et al.*, 2016). Esta visión se esboza como otra fase de la carrera profesional, basada en la extensión de la vida de trabajo (Gobeski y Beehr, 2009). En palabras de Smaliukiene y Tvaronavičienė (2014), el trabajo puente se considera una alternativa a la carrera clásica, en la que se obtienen ingresos adicionales y se amplía la perspectiva de inclusión social y económica que conduce a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida.

### **El trabajo puente como un proceso de ajuste y adaptación**

Este acercamiento al fenómeno ha sido el más usado en las investigaciones y el que mejor podría ajustarse a la teoría de la continuidad propuesta por Atchley (1989). Así, se parte de la idea del trabajo puente como una forma de transición desde el empleo hasta el retiro definitivo, las cual proporciona a los jubilados la oportunidad de adaptarse gradualmente a una vida sin trabajo (Dingemans y Henkens, 2015). Por lo tanto, es una transición menos abrupta y que mitiga los efectos negativos que se pueden experimentar con la jubilación, por ejemplo, el estrés (Feldman y Kim, 2000), la ansiedad (Lim y Feldman, 2003) y la pérdida de bienestar (Topa *et al.*, 2009). Desde este ángulo, el trabajo puente se asocia con la satisfacción general (Griffin y Hesketh, 2008), el bienestar (Fasbender *et al.*, 2014), y el éxito al proceso de jubilación (Müller *et al.*, 2013).

### **El trabajo puente como parte de las políticas de recursos humanos**

En la última década, las organizaciones han considerado la estrategia de trabajo puente como una parte cada vez más importante de las políticas de gestión de recursos humanos, de modo que sirva como mecanismo para retener y atraer a trabajadores mayores

de 55 años altamente calificados y con experiencia (Topa *et al.*, 2014). En este caso, el jubilado es considerado un activopreciado (Feldman y Kim, 2000) que posee conocimientos que pueden ser enseñados y transmitidos a generaciones más jóvenes (Dendinger *et al.*, 2005). Según Dingemans (2012), esto puede ser inclusive beneficioso para la sociedad al mantener el valioso capital humano de los trabajadores mayores disponibles para la fuerza laboral. Por su parte, Mohamed (2012) alude a una jubilación por etapas, como una manera especial de trabajo a tiempo parcial, diseñada para trabajadores jubilados, en donde las organizaciones permitan reducir horas sin cambiar de trabajo, de suerte que se facilite el tránsito a la jubilación.

Para concluir, dadas estas cuatro miradas, el trabajo puente es una forma de jubilación junto con las actividades de ocio y el trabajo voluntario (Kim y Feldman, 2000), así como un proceso, por un lado, de adaptación a nuevas condiciones y, por el otro, de transición al retiro total del mundo del trabajo; el cual depende de las circunstancias individuales y contextuales de las personas que lo vivencian.

## Modalidades de trabajo puente

De acuerdo con Feldman (1994), Gobeski y Beehr (2009), Shultz (2003) y Wang *et al.* (2008), el trabajo puente tiene dos modalidades: la primera es el trabajo puente profesional, en otras palabras, aquel que se encuentra en el mismo sector o área en la que se venía trabajando, en la misma organización o en otra, o en la misma profesión u ocupación; y la segunda es el trabajo puente en un campo diferente, en una ocupación o profesión distinta (Van Solinge, 2014). Además, estas dos modalidades pueden darse a tiempo parcial o completo, permanente o temporal (Mulvaney, 2019; Zitikytė, 2019), y en forma asalariada, como trabajo autónomo (Wang *et al.*, 2008), por cuenta propia (Mohamed, 2012) o emprendimiento (Topa *et al.*, 2014). La complejidad actual tanto normativa como cotidiana de las relaciones de trabajo y formas de contratación hacen que este espectro pueda ser mayor (Rentería-Pérez, 2019).

Las modalidades de trabajo puente debido a su origen son construidas tomando como base el empleo como modalidad de trabajo y el contexto formal por excelencia. Sin embargo, Londoño-Moreno (2021) presenta una taxonomía general no solo de las modalidades y las formas de contratación, las jornadas de trabajo, la intensidad de permanencia y las transiciones, sino también de los contextos y las economías, las maneras de interacción y presencialidad, y el grado de voluntariedad (Tabla 1). Lo anterior abre la discusión a concebir el trabajo puente como no lineal, dinámico y más complejo, al pensar en los cruces y las relaciones entre estas características que se dan en la cotidianidad de los trabajadores; por lo tanto, es factible una lectura plural que reconozca no solo un modo de trabajo puente, sino una gama de posibilidades conforme a las condiciones que acontecen.

## Trabajo puente desde la teoría de la continuidad

Como se ha mencionado, la teoría de la continuidad parte de la adaptación por medio de la preservación y el mantenimiento de recursos internos y de estructuras externas existentes pero significativas. En ese sentido, se configura la propuesta del trabajo como moderador de la adaptación y transición en la jubilación, como “actividad significativa, fuente de valor y sentido en la vida, tanto a nivel económico como psicosocial, que le brinda la posibilidad de reconfigurar sus identidades y mantener las relaciones sociales a los que estaba acostumbrados” (Londoño-Moreno y Díaz-Bambula, 2019, p. 9). Teniendo en cuenta la propuesta de Kim y Feldman (2000) se exponen los antecedentes, es decir, aquellos factores o predictores que han incidido en la elección por el trabajo puente, y las consecuencias del trabajo como el resultado o los efectos de dicha decisión.

**Tabla 1**  
Taxonomía de los trabajos puente

Trabajo puente según	Tipos
Contextos y economías	Formales Informales Híbridos
Modalidades y formas de contratación	Empleo Prestación de servicios profesionales Emprendimiento Trabajo informal asalariado Trabajo por cuenta propia
Jornada de trabajo	Tiempo completo Tiempo parcial
Intención de permanencia	Tiempo permanente Tiempo temporal
Formas de interacción, presencialidad y disponibilidad	Presencial in situ Semipresencial No presencial (a distancia o mediada por la tecnología)
Transiciones/cambios	En la misma organización, profesión u ocupación En distinta organización, profesión u ocupación
Grado de voluntariedad	Voluntario Forzoso
Tipo intervención	Interno Externo

*Nota.* Tomado de “El trabajo puente: prolongación de la vida en el trabajo de los jubilados” (p. 730), por Londoño-Moreno, 2021, en C. Pulido y L. Torres (Eds.), *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos*. Aletheya.

## Antecedentes

### *Diferencias individuales*

El estado de salud favorable, la edad y el nivel educativo (Luenam y Dejprasert, 2022) son tres factores determinantes para la elección en la jubilación, principalmente para el trabajo puente (Wöhrmann *et al.*, 2014). Otros factores han sido la experiencia laboral pasada, las habilidades personales (Sewdas *et al.*, 2017), la capacidad laboral (Thanapop y Thanapop, 2021), los ingresos no vinculados al trabajo (Carrera-Fernandez y Menezes, 2001), la motivación (Galkutė y Herrera, 2020), la falta de ingresos por pensión (Nolan y Barrett, 2019) y las actitudes (Niska y Nikander, 2021).

### *Factores del trabajo*

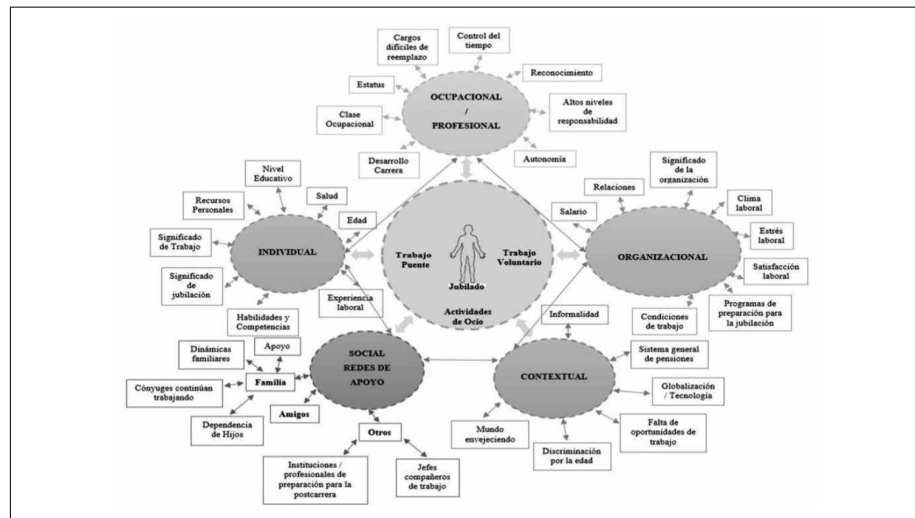
El tiempo de permanencia en la organización y el salario estuvieron asociados favorablemente con la aceptación de un trabajo puente (Lorenz y Zwick, 2021), así como también los cargos ocupados (Virtanen *et al.*, 2017), los acuerdos idiosincrásicos (*i-deals*) (Bal *et al.*, 2021), la flexibilidad de horario (Pengcharoen y Shultz, 2010), el contrato psicológico (García *et al.*, 2021), la percepción que tengan del trabajo que realizan (Schmidt y Magnabosco-Martins, 2011), los problemas administrativos y sociales del trabajo (Zhan *et al.*, 2015), la autonomía, la posibilidad de controlar el tiempo (Gvozd *et al.*, 2019), los estereotipos por la edad, las decisiones de los empleadores (Oude Mulders *et al.*, 2014) y el apoyo de los compañeros de trabajo (Horiguchi, 2022). Además, es notoria la incidencia del significado atribuido al trabajo en la decisión de la jubilación (Guerson *et al.*, 2018), en primera instancia aludiendo a factores psicosociales como el estatus y el reconocimiento, la autonomía y los sentimientos de utilidad o de juventud, y en menor grado al factor financiero, centrado en la necesidad económica (Krawulski *et al.*, 2017).

### Estado de la familia

Dos de los factores que han intervenido en la decisión de los jubilados por el trabajo puente son que los cónyuges continúan trabajando (Kauppi *et al.*, 2021) y que los hijos, la pareja o la familia dependen económicamente de ellos (Antunes *et al.*, 2018; Wijaya *et al.*, 2019). Hubo algunos casos en los que el principal motivo para la continuidad o el retorno al trabajo fue la dificultad de permanecer continuamente en casa, por la falta de contacto social con sus familiares o por una rutina empobrecida (Macedo y Ribeiro Chrisostomo, 2011). Por su parte, otro factor que emerge en la discusión de los trabajos puente es el contextual, considerado el marco macrosocial en donde las decisiones son posibles o no; algunos aspectos que se han reconocido son el envejecimiento poblacional, el desempleo, los sistemas generales de pensiones, la informalidad, la discriminación por la edad, entre otras.

Teniendo en cuenta lo mencionado hasta el momento, se presentan complementariedades a lo planteado por Kim y Feldman (2000) sobre la teoría de la continuidad en la decisión de la jubilación. Se amplía dicha propuesta incorporando no solo el factor contextual como relevante e, incluso, moderador en el proceso, sino también una cualificación de las características del trabajo puente visibilizando posibilidades en cuanto a las ocupaciones, profesiones y modalidades de trabajo. En la Figura 1, se presenta un ejemplo de Londoño-Moreno (2018) que esboza la diversidad de dimensiones y factores con límites porosos y mutuamente relacionados, los cuales inciden en la toma de decisiones en la jubilación, en este caso para pensar en elegir trabajos puentes, en el sentido que se intenta establecer los antecedentes dentro de un proceso de carácter más dinámico, complejo y poco delimitado, dicho de otro modo, menos lineal según las coexistencias de las realidades (Rentería-Pérez, 2019) y transiciones de trabajo (Alcover, 2020).

**Figura 1**  
Dimensiones y factores que inciden en la decisión de la jubilación



*Nota.* Tomado de *Postcarrera: relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo* (p. 104), por Londoño-Moreno, 2018, Universidad del Valle.

### Consecuencias

Este punto centra la atención en los efectos de la participación en trabajos puente, como la satisfacción de los trabajadores con la jubilación y la satisfacción con la vida en general (Kim y Feldman, 2000). Al respecto, Guerson *et al.* (2018) conciben el concepto de satisfacción con la vida como una dimensión subjetiva de la calidad de vida; verbigracia,

la sensación de felicidad y bienestar. Desde esta perspectiva, se configuran emociones y reacciones tanto negativas como positivas conectadas con los diferentes eventos de la vida. Respecto a la jubilación, esta satisfacción se encuentra influenciada por el estado financiero al momento de la jubilación, las particularidades del trabajo previo y la continuidad de este. En concordancia con algunos autores, los trabajos puente favorecen la satisfacción personal y laboral del trabajador y su calidad de vida en la edad madura no solo de acuerdo con las horas de trabajo, sino por la recompensa que se percibe (Topa *et al.*, 2014).

En cuanto a la satisfacción y la calidad de vida como consecuencia de los trabajos puente, Dingemans y Henkens (2014, 2015) manifestaron que el grado de satisfacción tiene que ver con el carácter de voluntariedad en la decisión de continuar trabajando; es decir que aquellos que por distintas razones están obligados a trabajar en la jubilación tienen menor grado de satisfacción que aquellos que lo hacen *motu proprio*. Según Dingemans (2012) las razones financieras están asociadas a la disminución en la satisfacción con la vida en comparación con el trabajo puente vinculado con motivos intrínsecos.

Conforme a Ulrich (2003), algunos de los beneficios del trabajo puente están relacionados con mejorar la calidad de vida psicosocial y la satisfacción con la vida; mejorar el bienestar laboral y la salud; reducir el estrés y la carga de trabajo; disminuir enfermedades; tener mayor autonomía y seguridad financiera; y disminuir la discriminación por la edad y la posibilidad de acuerdos idiosincráticos (Rousseau *et al.*, 2006). Sin embargo, las consecuencias de un trabajo puente no necesariamente tienen un carácter favorable, puesto que pueden implicar asimismo altos grados de insatisfacción, como fue el caso encontrado en Londoño-Moreno (2018) donde el estrés laboral generado por el trabajo puente, la informalidad y las condiciones de trabajo fueron determinantes para percibir su proceso de jubilación como insatisfactorio.

## Consideraciones finales

Los trabajos puente son procesos complejos y multidimensionales, los cuales si bien hacen parte de procesos tanto de adaptación como de transición, no son iguales para todos, pues para cada persona puede ser diferente dependiendo de su contexto, condiciones y capacidad para adaptarse a los cambios (França, 1999).

Teniendo en cuenta a Atchley (1989), en los trabajos puente se logra reconocer el uso de la continuidad como un modo de ajuste a la jubilación, con lo que se busca la preservación de actividades significativas que permitan el mantenimiento de la identidad (Carlos *et al.*, 1999) y de las relaciones sociales. En ese sentido, el trabajo en la jubilación como actividad económico-productiva sigue cumpliendo su función psicosocial de estructurar la vida de los individuos, convirtiéndose además en un puente entre la carrera y el retiro progresivo del trabajo. Este ha generado, entre otras cosas, satisfacción, autonomía y autorrealización (Bitencourt *et al.*, 2011); mejores oportunidades en la vida; sustento y estabilidad para la familia; crecimiento profesional; contacto con las personas, inserción social y reconocimiento (Moreira *et al.*, 2014), así como sentimientos de utilidad, responsabilidad y productividad (Libarino y Dos Reis, 2017). A pesar de ello, estando de acuerdo con Alcover (2020) y con algunos resultados de las investigaciones, no todos quienes deciden prolongar la vida laboral a través de un trabajo puente acceden de forma voluntaria, un ejemplo de ello podría estar asociado a factores como la baja formación académica, pensiones insuficientes y trabajos puente obligatorios; escenario que puede abrir el camino a actividades y trabajos precarios, los cuales atentan contra la salud y en donde la informalidad puede llegar a ser el panorama de trabajo por excelencia.

Desde la carrera profesional, los trabajos puente pueden ser vistos como una forma de carrera tradicional, que propone una linealidad y continuidad, con transiciones en una misma organización, con unas funciones y unos cargos establecidos. O de igual modo, como un proceso que implica un cambio en estructura, concepción y desarrollo, como algo dinámico, cambiante y multifacético, bajo la responsabilidad principalmente de la persona (Hall, 2012), en el que existe un sistema generador de diferentes caminos dentro y fuera de las empresas, profesiones u ocupaciones (Arthur y Rousseau, 1996).

Si bien la garantía y las formas de jubilación son un fenómeno en crisis para muchos países, especialmente en América Latina, por los sistemas de pensiones, el desempleo y la informalidad, etc., el hecho del cambio en la perspectiva que involucra la prolongación de la vida laboral –incluso para aquellos que son jubilados– es de relevancia para diversas disciplinas como la psicología, en particular la de las organizaciones y de los trabajos (Rentería-Pérez, 2019), que incluye el orientar la atención a problemas que han existido, pero que deben ser leídos a partir de las realidades actuales, de modo que lleven a la discusión de “afirmaciones, teorías o modelos sobre el mundo del trabajo” (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2018, p. 130).

En el caso de la jubilación, Alcover (2020) expresa que hay mucho aún por investigar, pese a que ya son casi veinte años que la población mayor es un tema de interés en el caso del trabajo. Para futuras aproximaciones sería vital enfocarse en distintos contextos y modalidades de trabajo que ayuden a complementar la lectura de los fenómenos alrededor de las personas mayores y el trabajo. Además, hacen falta más estudios con abordajes cualitativos sobre las experiencias y el cotidiano de las personas en ese proceso de transición, por ejemplo, referido a significados, condiciones de trabajo, vínculos y procesos de socialización, la reconfiguración de la identidad profesional/ocupacional, el contrato psicológico, la salud y la calidad de vida en y por el trabajo, entre otros.

Para finalizar, la teoría de la continuidad de Atchley es un recurso teórico relevante para la lectura de la jubilación como parte de la adaptación al envejecimiento. No obstante, puede quedarse en el orden de lo individual y lo microsocioal, sin considerar que la continuidad de la vida de trabajo de personas mayores es un fenómeno en el que también inciden factores macrosociales. En consecuencia, es importante estimar otras teorías que complementen o planteen una lectura en tres o más niveles.

## Referencias

- Alcover, C. M. (2020). *Empleo sostenible: edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Díaz de Santos.
- Alcover, C. M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., y Depolo, M. (2014). Bridge employment: An introduction and overview of the handbook. En C. Alcover, G. Topa, E. Parry, F. Fraccaroli y M. Depolo (Eds.), *Bridge employment: A research handbook* (pp. 3-24). Routledge.
- Antunes, M. H., Soares, D. H., y Moré, C. L. (2018). O processo de desligamento laboral: vivências narradas por casais aposentados. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(3), 793-811. <https://doi.org/10.12957/epp.2018.40449>
- Arthur, M. B., y Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. En M. Arthur y D. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 3-20). Oxford University Press.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Bal, P. M., Chudzikowski, K., Jansen, P., y Wawoe, K. (2021). Individualized work arrangements and socio-economic factors in relation to motivation to continue working: A multilevel study





- of municipal influences. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(18), 3629-3661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1928730>
- Bitencourt, B., Gallon, S., Batista, M., y 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>
- Boehs, S., Bardagi, M., y Silva, N. (2019). Trabalho, Aposentadoria e Satisfação de Vida em Aposentados de uma Multinacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 653-661. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16310>
- Carlos, S. A., Jacques, M., Larratúa, S., y Herédia, O. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 1, 77-89. <https://doi.org/10.22456/2316-2171.4653>
- Carrera-Fernandez, J., y Menezes, W. (2001). O idoso no mercado de trabalho: uma análise a partir da Região Metropolitana de Salvador. *Revista Econômica do Nordeste*, 32(1), 52-67. <https://bit.ly/3VIOjVi>
- Dendinger, V. M., Adams, G. A., y Jacobson, J. D. (2005). Reason for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *International Journal of Aging & Human Development*, 61(1), 21-35. <https://doi.org/10.2190/K8KU-46LH-DTW5-44TU>
- Dingemans, E. (2012). *Bridge employment after early retirement: A bridge to better postretirement well-being of older adults?* [Tesis de maestría, Tilburg University]. Netspar. <https://www.netspar.nl/publicatie/bridge-employment-after-early-retirement-a-bridge-to-better-postretirement-well-being-of-older-adults/>
- Dingemans, E., y 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., y 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>
- Dingemans, E., y 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>
- Dingemans, E., Henkens, K., y van Solinge, H. (2016). Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement? *The Gerontologist*, 56(4), 630-640. <https://doi.org/10.1093/geront/gnu182>
- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., y Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 215-224. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311. <https://doi.org/10.2307/258706>
- Feldman, D. C., y Kim, S. (2000). Bridge employment during retirement: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment. *Human Resource Planning*, 23(1), 14-25. <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA63025949&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01998986&p=AONE&sw=w>
- França, L. (1999). Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. En R. P. Veras (Ed.), *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição* (pp. 11-34). Editora Relume Dumará.
- França, L., Menezes, G., Bendassolli, P., y Macedo, L. (2013). Aposentar-se ou Continuar Trabalhando? O que Influencia essa Decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>

- Galkutè, M., y Herrera, M. S. (2020). Postretirement work from a gender perspective: In-depth analysis of the Chilean case. *Educational Gerontology*, 46(11), 696-714. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1808308>
- García, P. R. J., Amarnani, R. K., Bordia, P., y Restubog, S. L. D. (2021). When support is unwanted: The role of psychological contract type and perceived organizational support in predicting bridge employment intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103525. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103525>
- Gobeski, K. T., y Beehr, T. A. (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>
- Griffin, B., y Hesketh, B. (2008). Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 101-121. <https://doi.org/10.1348/096317907X202518>
- Guerson, L., França, L., y Amorim, S. (2018). Life satisfaction in retirees who are still working. *Paidéia*, 28, e2812. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2812>
- Gvozd, R., Rossaneis, M. A., Figueira, D., Altimari, L. R., y Haddad, M. (2019). Recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria de trabalhadores de instituição pública. *Ciência Cuidado e Saúde*, 18(4), e45487. <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v18i4.45487>
- Hall, D. T. (2002). The protean career contract. En D. T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations* (pp. 17-46). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231174>
- Horiguchi, K. (2022). Longitudinal study on the relationships between organizational factors and autonomous and controlled motivation among older Japanese bridge employees. *Japanese Psychological Research*, 1-13. <https://doi.org/10.1111/jpr.12395>
- Kauppi, M., Prakash, K. C., Virtanen, M., Pentti, J., Aalto, V., Oksanen, T., Kivimäki, M., Valtera, J., y Stenholm, S. (2021). Social relationships as predictors of extended employment beyond the pensionable age: A cohort study. *European Journal of Ageing*, 18, 491-501. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00603-z>
- Kim, S., y Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210. <https://www.jstor.org/stable/1556345>
- Krawulski, E., Boehs, S., Cruz, K., y Medina, P. (2017). Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. *Psicologia: Teoria Prática*, 19(1), 55-66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193851916004>
- Libarino, D., y dos Reis, L. (2017). Envelhecimento e trabalho: Uma revisão bibliográfica. *Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde*, 6(1), 133-146. <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/ries/article/view/1006>
- Lim, V. K. G., y Feldman, D. C. (2003). The impact of time structure and time usage on willingness to retire and accept bridge employment. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1178-1191. <https://doi.org/10.1080/0958519032000114255>
- Londoño-Moreno, A. M. (2018). *Postcarrera: relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo* [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. Universidad del Valle.
- Londoño-Moreno, A. M. (2021). El trabajo puente: prolongación de la vida en el trabajo de los jubilados. En C. Pulido y L. Torres (Eds.), *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos* (pp. 727-733). Aletheya.
- Londoño-Moreno, A. M., y Díaz-Bambula, F. (2019). Postcarrera: una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 18(2), 1-13. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508>



- Londoño-Moreno, A. M., Díaz-Bambula, F., y Rentería-Pérez, 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 y L. A. Villada (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación III* (pp. 217-248). CEIPA.
- Lorenz, S., y Zwick, T. (2021). Money also is sunny in a retiree's world: Financial incentives and work after retirement. *Journal for Labour Market Research*, 55, 21. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00304-1>
- Luenam, W., y Dejprasert, N. (2022). Relationship between activity and behavior of senior workers and readiness for post-retirement employment of senior workers. *Journal of Global Business Review*, 24(1), 1-13. <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/commerce/article/view/8049>
- Macêdo, L., Bendassolli, P., y Torres, T. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29, 1-11. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29145010>
- Macedo, R., y Ribeiro Chrisostomo, A. (2011). O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. *Revista Kairós: Gerontologia*, 14(1), 149-161. <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/6933>
- Mohamed, M. (2012). Ergonomics of bridge employment. *Work*, 41(1), 307-312. <https://dx.doi.org/10.3233/WOR-2012-0174-307>
- Moreira, J., Barros, F., y da Silva, J. M. (2014). Aposentadoria e exercício profissional: um encontro possível para os professores de uma universidade católica. *Psicologia Argumento*, 32, 123-130. <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20527>
- Müller, A., De Lange, A., Weigl, M., Oxfort, C., y 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>
- Mulvaney, M. A. (2019). Career and non-career bridge employment intentions of local government professionals. *Public Organization Review*, 20, 477-493. <https://doi.org/10.1007/s11115-019-00454-4>
- Niska, M., y Nikander, P. (2021). Older workers' evaluations of the political goal to extend working life: Discursive approach to the "attitude problem". *Journal of Social and Political Psychology*, 9(1), 236-254. <https://doi.org/10.5964/jspp.6447>
- Nolan, A., y Barrett, A. (2019). Working beyond age 65 in Ireland. *Journal of Population Ageing*, 12, 299-326. <https://doi.org/10.1007/s12062-019-09249-3>
- Oude Mulders, J., van Dalen, H. P., Henkens, K., y Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162, 415-431. <https://doi.org/10.1007/s10645-014-9234-8>
- Pengcharoen, C., y Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31(3), 322-336. <https://doi.org/10.1108/01437721011050602>
- Real Academia Española. (2023). *Jubilación*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/jubilaci%C3%B3n>
- Rentería-Pérez, 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*. Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.458>
- Rentería-Pérez, E., y Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos – pots: preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, 35, 129-147. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11756>

- Robledo, C. A., y Orejuela, J. J. (2021). Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez. *Revista Guillermo de Ockham*, 18(1), 95-102. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GuillermoOckham/article/view/4660>
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., y Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of Management Review*, 31(4), 977-994. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527470>
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482-501. <http://dx.doi.org/10.1086/298231>
- Schmidt, D., y Magnabosco-Martins, C. (2011). Aposentar-se de que? Percepções de trabalhadores próximos da aposentadoria. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 1(1), 55-70. <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/695/550>
- Sewdas, R., de Wind, A., van der Zwann, L. G. L., van der Borg, W. E., Steenbeek, R., van der Beek, A. J., y Boot, C. R. L. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: A qualitative study. *BMC Public Health*, 17, 672. <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>
- Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. En G. A. Adams y T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 214-241). Springer.
- Smaliukiene, R., y Tvaronavičienė, M. (2014). Bridge employment: An opportunity for aging society. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 1566, 388-391. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.208>
- Thanapop, S., y Thanapop, C. (2021). Work ability of Thai older workers in Southern Thailand: A comparison of formal and informal sectors. *BMC Public Health*, 21, 1218. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10974-8>
- Topa, G., Alcover, C. M., Moriano León, J. A., y 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. <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X12475242>
- Topa, G., Depolo, M., Moriano León, J. A., y 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. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3627>
- Ulrich, L. B. (2003). *Older workers and bridge employment: an exploratory study* [Tesis doctoral, Virginia Polytechnic Institute and State University]. Virginia Tech. <http://hdl.handle.net/10919/26503>
- Van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11, 261-272. <https://doi.org/10.1007/s10433-013-0303-7>
- Ventola, A. (2013). *Vida e Carreira de Executivos Depois da Aposentadoria* [Ponencia]. IV Encontro de Gestão de pessoas e relações de trabalho, Brasília, Brasil. [https://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=&cod\\_evento\\_edicao=69&cod\\_edicao\\_subsecao=988&cod\\_edicao\\_trabalho=16598](https://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_subsecao=988&cod_edicao_trabalho=16598)
- Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Ervasti, J., Head, J., Stenholm, S., Vahtera, J., y 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>
- Wang, M., y Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>



- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., y Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 818-830. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Wijaya, H., Muhyiddin, N. T., Soebyakto, B. B., y Yuliana, S. (2019). Determination factors of elderly decision to keep continuing work activities in Palembang city. *International Review of Management and Marketing, 9*(1), 137-143. <https://doi.org/10.32479/irmm.7544>
- Wöhrmann, A. M., Deller, J., y 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>
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., y Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 374-389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>
- Zhan, Y., Wang, M., y Shi, J. (2015). Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. *Journal of Applied Psychology, 100*(5), 1319-1331. <https://doi.org/10.1037/a0038731>
- Zitikytė, K. (2019). To work or not to work: Factors affecting bridge employment beyond retirement, case of Lithuania. *Ekonomika, 98*(2), 33-54. <https://doi.org/10.15388/Ekon.2019.2.3>