



Hasta que el cuerpo aguante

. Trayectorias, rutinas y motivaciones laborales de trabajadores adultos mayores de la ciudad de Lima, Perú

Jusqu'à ce que le corps n'en puisse plus

. Trajectoires, routines et motivations professionnelles des personnes âgées à Lima, Pérou

Until the body gives up

. Older workers' trajectories, routines and the motivations to continue working in Lima, Peru

Gabriela Ramos Bonilla y Erika Tirado Ratto



Edición electrónica

URL: <http://journals.openedition.org/bifea/11078>

DOI: 10.4000/bifea.11078

ISSN: 2076-5827

Editor

Institut Français d'Études Andines

Edición impresa

Fecha de publicación: 1 diciembre 2019

Paginación: 381-404

ISSN: 0303-7495

Referencia electrónica

Gabriela Ramos Bonilla y Erika Tirado Ratto, « «Hasta que el cuerpo aguante». Trayectorias, rutinas y motivaciones laborales de trabajadores adultos mayores de la ciudad de Lima, Perú », *Bulletin de l'Institut français d'études andines* [En línea], 48 (3) | 2019, Publicado el 08 diciembre 2019, consultado el 26 noviembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/bifea/11078> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/bifea.11078>



Les contenus du *Bulletin de l'Institut français d'études andines* sont mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.



«Hasta que el cuerpo aguante». Trayectorias, rutinas y motivaciones laborales de trabajadores adultos mayores de la ciudad de Lima, Perú

*Gabriela Ramos Bonilla**

*Erika Tirado Ratto***

Resumen

El artículo presenta un acercamiento cualitativo para el estudio de las experiencias de trabajo de las personas mayores, analizando sus trayectorias y rutinas laborales, así como sus motivaciones económicas y no económicas para seguir trabajando. Para ello, se utilizaron entrevistas semiestructuradas de tipo biográfico como técnica de recojo de información, las cuales fueron aplicadas a un grupo de trabajadores mayores que residen en la ciudad de Lima, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Los resultados indican que las experiencias laborales durante esta etapa se encuentran fuertemente asociadas al nivel de acceso a la educación básica y superior, al estatus socioeconómico, al lugar de nacimiento y al género, así como al contexto económico, social y político en el que se enmarcan sus vidas.

Palabras clave: *vejez, envejecimiento, adulto mayor, actividad productiva, trabajo, Perú*

« Jusqu'à ce que le corps n'en puisse plus ». Trajectoires, routines et motivations professionnelles des personnes âgées à Lima, Pérou

Résumé

L'article propose une approche qualitative pour l'étude des expériences de travail des personnes âgées, en analysant leurs trajectoires et routines de travail, ainsi que les motivations économiques et non

* Estudiante de la Maestría en Gerontología de la Universidad de Southampton, Reino Unido. Miembro del Grupo de Investigación Edades de la Vida y la Educación (EVE) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). E-mail: gr2n18@soton.ac.uk.

** Licenciada en Antropología. Actualmente, predocente de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y miembro del Grupo de Investigación Edades de la Vida y la Educación (EVE) de la misma casa de estudios. E-mail: tirador.e@pucp.edu.pe.

économiques qui les poussent à continuer de travailler. Des entretiens biographiques semi-structurés ont été utilisés pour collecter les données et ont été appliqués à un groupe de travailleurs âgés résidant dans la ville de Lima, sélectionnés par échantillonnage non probabiliste raisonné. Les résultats indiquent que les expériences et les conditions de travail des personnes âgées sont associées au niveau d'accès à l'éducation de base et supérieure, au statut socio-économique, au lieu de naissance et au sexe, ainsi qu'au contexte économique, social et politique dans lequel ils vivent.

Mots-clés : *vieillesse, vieillissement, activité productive, travail, Pérou*

«Until the body gives up». Older workers' trajectories, routines and the motivations to continue working in Lima, Peru

Abstract

This article presents a qualitative approach to the study of older adults' work experiences analyzing their work trajectories and routines as well as their economic and non-economic motivations to continue working. Semi-structured biographical interviews were used to collect the data from a group of older workers residing in the city of Lima selected through non-probabilistic and purposive sampling. The research findings indicate that education level, socioeconomic status, place of birth and gender have an influence on experiences and working condition in old age. Other factors include the economic, social and political context in which they live.

Keywords: *old age, aging, productive activity, work, Peru*

INTRODUCCIÓN

Comúnmente, trabajo y vejez parecieran ser dos elementos incompatibles, considerándose esta etapa de la vida como un momento de inactividad, dependencia e improductividad económica. Contrario a estas ideas, en los países de ingresos medios y bajos la mayoría de personas mayores continúa trabajando, una realidad muy distinta a la que presentan regiones de mayor desarrollo económico como Europa, donde se calcula que la tasa de actividad de esta población es de alrededor del 15 % (HelpAge International & Centro para la Inclusión Financiera, 2015: 17; Parry & Taylor, 2007: 580); mientras que, en América Latina y el Caribe (en adelante ALC) el 35,4 % de las personas mayores realiza labores remuneradas, cifra que ha ido en aumento durante las últimas décadas. Este valor, siendo elevado, invisibiliza la heterogeneidad de los países de la región y es ampliamente superado por el Perú, donde el 60,6 % de las personas mayores está en condición de actividad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo [en adelante CEPAL & OIT], 2018: 6; Aranibar, 2001: 41; Instituto Nacional de Estadística e Informática [en adelante INEI], 2020: 15).

Este fenómeno social ha llevado a diferentes organismos internacionales vinculados a cuestiones relacionadas con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo), la población (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), el desarrollo económico (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y la vejez (HelpAge International) y a investigadores de la región —de diferentes disciplinas— a analizar las principales causas por las cuales las personas mayores de América Latina y el Caribe (ALC) continúan trabajando. Asimismo, ha permitido caracterizar a estos trabajadores y sus condiciones laborales, así como también a explorar sus motivaciones para seguir insertados en el mercado laboral luego de la edad jubilatoria. Sin embargo, dicho fenómeno permanece aún poco explorado en el Perú, donde se prioriza el estudio y recojo de datos de la población económicamente activa (PEA), en «edad laboral», o de los jóvenes que aún no realizan esta actividad (López & Bruno, 2011: 7; HelpAge International & Centro para la Inclusión Financiera, 2015: 7).

Este artículo tiene por objeto ampliar el conocimiento sobre el fenómeno del trabajo durante la vejez en el contexto peruano desde un enfoque cualitativo. Si bien la mayor parte de la literatura sobre el tema presenta un acercamiento de corte cuantitativo y macroeconómico, aún queda pendiente un abordaje desde los enfoques microsociales que pongan en el centro de la discusión las perspectivas y experiencias de las personas mayores y consideren el impacto heterogéneo de los contextos sociales, económicos, culturales e históricos en la vida laboral de los actores, aspectos comúnmente ausentes en «la homogeneidad aparente de los datos cuantitativos» (Bruno & Acevedo Alemán, 2016: 37). Asimismo, consideramos que ampliar el conocimiento en esta temática servirá de insumo para la creación de nuevas políticas públicas adecuadas a la realidad de los trabajadores mayores del país (López & Bruno, 2011: 7; Millán-León, 2010: 94).

1. PRINCIPALES APORTES DE LOS ESTUDIOS REGIONALES Y NACIONALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN LA VEJEZ

En primer lugar, estos estudios argumentan que la importancia del trabajo en la vejez en ALC tiene dos principales factores explicativos: uno es la baja cobertura del sistema de pensiones y el otro la baja densidad de cotizaciones, que en la mayoría de los casos conduce al pago de pensiones inadecuadas que no cubren las necesidades básicas de las personas. En ese sentido, continuar trabajando se vuelve un mecanismo de subsistencia (Nava-Bolaños & Ham-Chande, 2014: 61; Garay Villegas, 2011: 101; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos *et al.*, 2015: 11).

El Perú cuenta con dos sistemas de pensiones contributivas. Por un lado, el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), de administración pública, creado en el año 1973; por otro lado, el Sistema Privado de Pensiones (SPP), de administración privada, creado en el año 1993, luego de un proceso de reforma de la seguridad social con el fin de asegurar su sostenibilidad financiera. Adicionalmente, existen regímenes especiales como la Caja de Pensiones Militar Policial y otros que,

aunque no están vigentes, continúan entregando pensiones a un grupo pequeño de afiliados (Rofman *et al.*, eds., 2015: 3; Olivera, 2015: 341).

Al igual que en otros países de la región, los sistemas contributivos peruanos muestran una enorme brecha de cobertura y montos pensionarios insuficientes¹. El 62 % de las personas mayores no se encuentra afiliado a un sistema de pensiones; para el 38 % que sí está afiliado, el monto pensionario no siempre resulta adecuado para cubrir sus necesidades básicas (INEI, 2020: 13). Por un lado, esta brecha de cobertura se debe a que estos sistemas han sido diseñados en torno al empleo formal, sin embargo, el 72,6 % de los trabajadores peruanos forman parte del mercado informal (INEI, 2019: 18). Este grupo mayoritario sería excluido del sistema de la seguridad social debido a que no se ven en la posibilidad de realizar aportes regulares a un fondo de pensiones, pues sus «ingresos suelen ser irregulares, impredecibles y escasos» (HelpAge International & Centro para la Inclusión Financiera, 2015: 8). Por otro lado, este déficit de cobertura también es producto de las desigualdades estructurales que limitan el acceso a oportunidades educativas y de empleo formal a grandes grupos de la población, particularmente a aquellos con bajo poder adquisitivo, a los trabajadores insertos en economías rurales y a las mujeres, para quienes el acceso al mercado de trabajo se ha encontrado limitado por sus responsabilidades de crianza y cuidado². En ese sentido, la desigualdad en el acceso a los sistemas de pensiones refleja la acumulación de desventajas a lo largo del curso de vida, la cual termina acentuándose en la vejez (Léime & Ogg, 2019: 2164; Olivera & Clausen, 2014: 85; Montes de Oca, 2001: 610; 1997: 12; Ferraro & Shippee, 2009: 334; Huenchuan & Guzmán, 2007: 119).

Con el objetivo de cerrar la brecha de cobertura de los sistemas de pensiones, el gobierno peruano decidió unirse a la tendencia regional e implementar pensiones sociales o no contributivas como una herramienta para la inclusión social y la prevención de la pobreza en la vejez, «expandiendo la cobertura de los sistemas más allá de la población de trabajadores tradicionalmente cubierta en el sector formal de la economía» (Rofman *et al.*, eds., 2015: 1). En el año 2011 se creó el programa de transferencias monetarias llamado Programa Nacional de Asistencia Solidaria «Pensión 65», que actualmente beneficia al 18 % de la población adulta mayor más pobre del país; sin embargo, los esfuerzos de este programa por cerrar las brechas de cobertura del sistema de protección social en el Perú se consideran marginales y poco efectivos si se comparan con los de otros países de

¹ La afiliación a los sistemas de pensiones en ALC es baja en promedio si se compara con la de países con economías desarrolladas (89,3 %). Sin embargo, el nivel de cobertura de cada país varía en función de su capacidad de ingreso. Mientras los países andinos y centroamericanos como Bolivia, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú tienen los menores porcentajes de afiliación (menor a 20 %), los países con mayores ingresos como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Panamá y Uruguay tenían entre 50 y 70 % de contribuyentes (Organización Internacional del Trabajo, 2017: 89).

² Se observa una desigualdad de acceso de las personas mayores al sistema de pensiones al comparar el porcentaje de afiliación por residencia (en zonas rurales solo el 7,9 % tiene acceso y en zonas urbanas, el 43,5 %), por nivel socioeconómico (de la población pobre solo el 2,3 %, de los pobres extremos, el 12,9 % y de los no pobres, el 40,7 %) y por género (de las mujeres solo el 25,4 % y de los varones, el 48,5 %) (INEI, 2018).

la región³ (INEI, 2020: 8; Rofman et al., eds., 2015: 26; Oliveri, 2016: 131-133). Del mismo modo, la módica suma otorgada —35 dólares mensuales— mostró un impacto muy limitado en la reducción de la tasa de participación laboral de los usuarios⁴ (Bando et al., 2016: 11; Oliveri, 2016: 131-132).

En segundo lugar, investigaciones de corte cuantitativo señalan que las formas y condiciones laborales en que trabajan actualmente las personas mayores son, en su mayoría, precarias e informales⁵. Llegada la vejez, los trabajadores que han sido parte del mercado informal y no reciben pensiones de jubilación continúan trabajando; por otro lado, quienes han trabajado de manera formal y dependiente se vuelven informales u optan por continuar trabajando de manera independiente. Esta forma de proceder sería una estrategia para evitar un mercado laboral «viejista»⁶ que no brinda oportunidades formales de trabajo a esta población y permitiría una mayor flexibilidad para ejercer actividades físicamente menos demandantes o de jornadas más cortas (HelpAge Internacional, 2015: 16-18; López & Bruno, 2011: 15; Oddone, 1994: 11; Paz, 2010: 8; Pontes & Nogueira, 2018: 68; Ramos Padilla et al., 2009: 26-27). Sin embargo, optar por el trabajo independiente también presenta diversos problemas y riesgos en la vejez, como son la precariedad, la inestabilidad, la baja rentabilidad, la inseguridad y la falta de respeto a los derechos laborales vinculados al acceso a la seguridad social y a la salud (Ghai, 2003: 125; Maldonado Pedroza & Yáñez Contreras, 2014: 98; Taylor, 2019: 101-102).

Frente a esta realidad, estudios e informes de organismos internacionales recomiendan a los gobiernos implementar medidas para la mejora de las condiciones laborales en la vejez a través de la generación de políticas públicas. En ese sentido, se sugieren programas de capacitación, acceso a créditos y regulación de espacios de trabajo para que sean inclusivos para las personas mayores (Escobar de Pabón,

³ Los países que han cerrado casi en su totalidad la brecha de cobertura son aquellos que han instaurado pensiones no contributivas universales (Trinidad y Tobago y Bolivia) y los que decidieron brindar pensiones sociales a grupos de la población que no tienen acceso a sistemas contributivos (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay).

⁴ Bando et al. (2016) indican que solo el 4 % de los usuarios ha cesado en su actividad y el resto no redujo su número de horas laboradas, siendo el monto recibido insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

⁵ En el área urbana, el 78,6 % de las personas mayores trabaja en establecimientos de uno a diez trabajadores, principalmente en las ramas de actividad vinculadas al comercio y los servicios (INEI, 2020: 16).

⁶ Este concepto fue creado por el gerontólogo estadounidense Butler (1969), quien lo nombró *ageism*; posteriormente fue traducido como «viejismo» y estudiado por el psicoanalista y gerontólogo argentino Salvarezza (1998). El concepto hace alusión al proceso de discriminación y estereotipación sistemática contra las personas adultas mayores (PAM) por su condición etaria, del mismo modo en que el racismo y el sexismo recurren al color de piel y al género (Bytheway, 2005: 338; Cohen, 2001: 576). Este se origina en los estereotipos que los asocian a la enfermedad, a la dependencia, a la pérdida de capacidades físicas y mentales, a la soledad, a la inflexibilidad de comportamiento y a la improductividad, y se expresan a través de un conjunto de actitudes y comportamientos negativos (Moreno Toledo, 2010: 2). Todo ello propicia su exclusión social y limita sus posibilidades de acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, 2017: 14).

2012: 96-97; HelpAge International & Centro para la Inclusión Financiera, 2015: 18; Paz, 2010: 14). En el Perú existe una normativa nacional vigente que contempla como labor del Estado la promoción de oportunidades de empleo formal, autoempleo y emprendimientos productivos, que aporten a mejorar sus ingresos y su calidad de vida⁷. A pesar de ello, aún no existe una política clara de promoción del trabajo para esta población y el ente rector —el Ministerio de Trabajo y Promoción Social— se encuentra abocado a la inserción laboral de otros grupos vulnerables, como las mujeres y los jóvenes (Blouin, coord., 2018: 92).

En tercer lugar, son pocos los estudios regionales y nacionales que exploran las motivaciones subjetivas de las personas mayores para continuar trabajando. Las investigaciones cuantitativas antes mencionadas no suelen profundizar en este aspecto, asumiendo que la principal razón para participar del mercado laboral es suplir las necesidades económicas básicas (Dias-Costa & Teixeira, 2019: 116; Escobar de Pabón, 2012: 69; Khoury *et al.*, 2010: 149-150; Paz, 2010: 6-7). Por su parte, los estudios cualitativos de ciencias sociales que analizan esta temática desde las perspectivas de las personas mayores son, en general, escasos. Estos estudian las experiencias de trabajadores mayores de diferentes contextos —zonas rurales y urbanas o mercados laborales formales e informales—, y encuentran que expresan numerosas motivaciones no económicas para continuar trabajando. Asimismo, señalan el hecho de estar acostumbrados a cierta rutina de trabajo o estilo de vida, de mantener vínculos y roles sociales relacionados al espacio laboral y a la comunidad y de tener el deseo de continuar aprendiendo (Miralles, 2011: 148-150; Nué, 2000: 170-171; Parry & Taylor, 2007: 588-591; Pontes & Nogueira, 2018: 64-65; Reynolds *et al.*, 2012: 86-97). De igual manera, algunos estudios psicológicos resaltan la relevancia del trabajo para el bienestar físico y mental en la vejez, indicando que mantenerse en actividad impacta positivamente en reafirmar la identidad y la satisfacción personal, siendo un mecanismo protector contra la depresión, la discapacidad y la fragilidad, así como también de las funciones físicas y cognitivas (Khoury *et al.*, 2010: 159; Amorim *et al.*, 2014: 840; Taylor, 2019: 100).

Las investigaciones que resaltan los beneficios individuales del trabajo en la vejez se basan en el paradigma del envejecimiento activo⁸ y sus hallazgos han sido relevantes para destacar la capacidad de las personas mayores para contribuir en el bienestar de sus familias y sociedades. De ese modo, su aporte radica en la

⁷ Ello se detalla en el Reglamento de la Ley N.º 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, así como en los Lineamientos de Política para la Promoción del Buen Trato a las Personas Mayores. A pesar de ello, las pocas intervenciones de este tipo son realizadas en el marco de las actividades de los clubes y Centros de Atención de Día de las municipalidades (CIAM), del seguro social (CAM) y del Ministerio de Salud (CIRAM).

⁸ El concepto «envejecimiento activo» fue adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a finales de la década de los noventa con la intención de replantear el «envejecimiento saludable» con una propuesta que reconozca de forma más integral los diversos factores que afectan el envejecimiento de los individuos y de las poblaciones (Organización Mundial de la Salud, 2002: 79). Las raíces teóricas del concepto, sin embargo, se remontan a la década de los cuarenta y a la teoría de la actividad (Boudiny, 2013: 1077).

capacidad de cuestionar los prejuicios que entienden la vejez como una etapa de vida de inactividad y dependencia y de proveer una evidencia que dé fundamento a las propuestas de organismos internacionales. Estas plantean el aumento de la edad jubilatoria o el restringir la jubilación anticipada, argumentando que extender la permanencia de las personas mayores en el mercado laboral generará beneficios individuales y sociales (Miralles, 2011: 140-142; Taylor, 2019: 100; CEPAL & OIT, 2018: 40).

Sin embargo, existe un conjunto de investigaciones que cuestionan estas formulaciones. Dichas investigaciones argumentan que el deseo por continuar trabajando en la vejez estaría relacionado con el significado que tienen las actividades económicas en las sociedades capitalistas, en las que el trabajo ocupa un lugar central en la vida de los individuos y forma parte medular de su identidad, por lo que dejar de trabajar podría ser interpretado como una «muerte simbólica», algo que muchas personas temen y buscarían evitar (Pontes & Nogueira, 2018: 73). Del mismo modo, el paradigma del envejecimiento activo puede encerrar discursos potencialmente coercitivos que obligan a las personas a permanecer activas como condición necesaria para ser reconocidas como valiosas y exitosas (Lamb, 2014: 42), lo cual es especialmente problemático para aquellas personas mayores a las que no les es posible continuar trabajando, ya sea por motivos de salud, de dependencia física o como consecuencia de las propias tendencias viejistas del mercado. Finalmente, Taylor (2019: 101) advierte que promover el trabajo en la vejez de manera acrítica y descontextualizada tiene riesgos potenciales. Que un trabajo resulte beneficioso depende del contexto y de las condiciones en las que se trabaja, pudiendo ser perjudicial para aquellas personas mayores que deben someterse a condiciones de gran precariedad y para quienes deben trabajar para sobrevivir. De ese modo, si bien esta investigación pretende contribuir en el reconocimiento del valor de las actividades productivas en la vejez, también considera necesario repensar críticamente el paradigma del «envejecimiento activo». En ese sentido, el fin de esta investigación es ampliar el conocimiento cualitativo en la temática, por lo que se propone continuar explorando las rutinas y condiciones laborales de los trabajadores mayores de 60 años⁹, así como los motivos que tienen para seguir trabajando luego de la edad jubilatoria. Todo esto, a través de las distintas experiencias vividas y de las perspectivas de los propios actores.

2. METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó empleando una metodología cualitativa que se apoya en paradigmas teóricos constructivistas e interpretativistas (Bryman, 2016: 375; Ritchie *et al.*, eds., 2014: 13), además del enfoque de curso de vida (Blanco, 2011: 6; Bengtson *et al.*, 2005: 493; Cavagnoud *et al.*, en prensa). Esta se llevó a cabo durante los años 2016 y 2017 en Lima Metropolitana —la ciudad

⁹ En el Perú, de acuerdo a Ley N.º 30490, se considera persona mayor a quien tiene más de 60 años.

peruana con mayor número de personas mayores que continúan trabajando¹⁰— y retrata las diversas formas en que un grupo heterogéneo de personas mayores se relaciona con el mercado de trabajo de manera cotidiana, a través del análisis de sus rutinas y sus condiciones laborales durante un día normal, de la cantidad de horas laboradas, de los espacios y de las personas con las que trabaja. Se plantea que, para comprender la heterogeneidad de las formas de trabajo en la vejez, es necesario analizarlas desde el enfoque de curso de vida, es decir, como producto de las diversas trayectorias o recorridos laborales de estos actores a lo largo de su vida. Este enfoque teórico-metodológico permite contextualizar la realidad del trabajo en la vejez en el curso vital, concibiendo este fenómeno como producto de un proceso acumulativo de experiencias vividas y de transiciones que inician con el nacimiento del individuo y terminarán con su muerte, durante las cuales las personas van ocupando sucesivamente diferentes posiciones (Bruno & Acevedo Alemán, 2016: 41).

Como se observa en el siguiente mapa de conceptos clave (fig. 1), las decisiones y oportunidades laborales tomadas por estos individuos están enmarcadas en factores socioestructurales como los contextos histórico, político y económico, los cuales interactúan con elementos sociales ligados a los individuos entre los que encontramos al género, al nivel educativo, al lugar de nacimiento o al nivel de ingresos económicos (Blanco, 2011: 6-15; Bengtson *et al.*, 2005: 493; Bruno & Acevedo Alemán, 2016: 41). Esto permite comprender las razones por las que ciertos actores accedieron a determinadas oportunidades educativas, la edad y las condiciones en las que ingresaron al mundo laboral, gestando una relación particular con el mercado de trabajo, sus posibilidades de acceso al sistema de

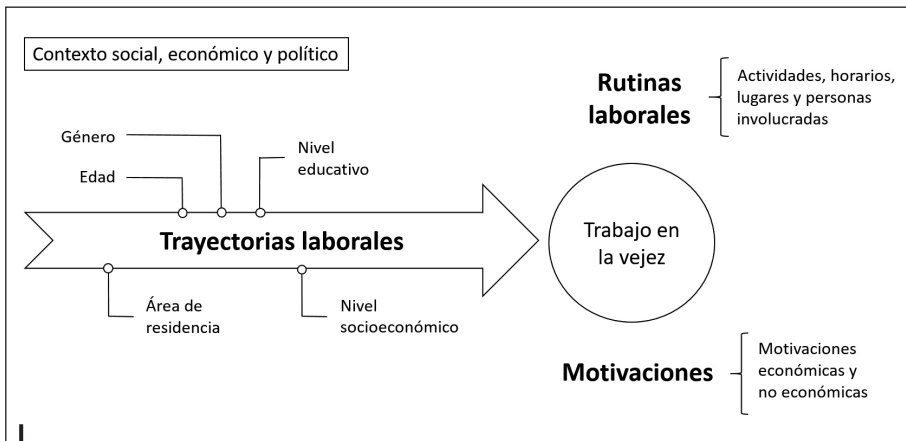


Figura 1 – Mapa de conceptos clave

Fuente: Elaboración propia

¹⁰ Se calcula que las personas mayores que trabajan en la ciudad de Lima son el 49,1 % del total de este grupo poblacional, representando más de medio millón de personas (INEI, 2020: 52).

pensiones en la actualidad y el tipo de condiciones laborales particulares con los que cuentan en la vejez. Finalmente, esta investigación indaga sobre las motivaciones de los participantes —tanto económicas como no económicas— para seguir trabajando luego de la edad jubilatoria, explorando el sentido y la valoración subjetiva que otorgan a estas actividades.

Los participantes de este estudio fueron seleccionados de manera estratégica con el objetivo de contar con una gran heterogeneidad de perspectivas y experiencias laborales en la vejez. Para ello, realizamos un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Asimismo, establecimos criterios de estratificación o selección de la muestra (Ritchie *et al.*, eds., 2014: 113; Bryman, 2016: 408) como el género, el acceso al sistema previsional, el grupo etario y el tipo de actividad laboral. Como resultado, contamos con un grupo de dieciséis participantes adultos mayores cuyas edades oscilaban entre los 60 y 89 años, compuesto equitativamente por miembros de ambos sexos, pensionistas y no pensionistas; asimismo, procuramos contar con trabajadores de una gran variedad de profesiones y oficios. En ese sentido, este estudio no busca la generalización de sus resultados al total de la población, sino la exploración profunda y sistemática de estos casos y de los mundos sociales de las personas mayores.

Las personas que participaron en la investigación brindaron su colaboración de manera voluntaria y dieron su consentimiento informado para el registro y el uso académico de la información presentada en este artículo. La técnica de recojo de datos aplicada fue la entrevista semiestructurada con enfoques narrativo y biográfico (Victor *et al.*, 2007: 98; Ritchie *et al.*, eds., 2014: 17). Esta técnica fue combinada con observaciones y registro visual de los contextos laborales¹¹. Posteriormente, la data recogida fue ordenada, anonimizada y analizada mediante estrategias combinadas de análisis temático y codificación abierta (Clarke & Braun, 2013: 121).

A continuación, se presentan los resultados de este estudio, los cuales exponen y analizan las trayectorias, rutinas y condiciones laborales y las motivaciones que tienen los participantes para continuar trabajando durante su vejez. Finalmente, a modo de conclusión, se discute sobre la relevancia teórica de esta investigación y se brindan recomendaciones acerca de la política laboral.

3. TRAYECTORIAS LABORALES

Esta primera sección analiza las trayectorias laborales de los participantes de este estudio, comparando las experiencias de los trabajadores con jubilación y sin jubilación, así como también las de hombres y mujeres. Aquí se evidencia que las

¹¹ Esta investigación contempló el registro fotográfico de los informantes en sus espacios laborales. Este material se publicó como un ensayo fotográfico en la revista *Anthropology & Aging* (Ramos Bonilla & Tirado Ratto, 2018), así como también a modo de puesta fotográfica en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima.

condiciones en que estas personas se relacionan con el mercado laboral en la vejez son producto de sus trayectorias laborales individuales que iniciaron en la niñez o en la juventud. Estas trayectorias se enmarcan en diversos contextos sociales, políticos y económicos, además de desarrollarse en una sociedad que presenta grandes inequidades en el acceso a oportunidades —educativas, laborales y de seguridad social— en función del género, del lugar de nacimiento y del nivel socioeconómico.

3. 1. Infancia, juventud y adultez

Los entrevistados fueron divididos según el momento en que se iniciaron en el mundo laboral. Un primer grupo lo hizo a una edad temprana, realizando actividades no remuneradas en el marco de negocios o emprendimientos familiares. Quienes nacieron en zonas rurales y pobres se dedicaron a apoyar en las actividades agrícolas, mientras que quienes nacieron en contextos urbanos se involucraron en distintos tipos de oficios. En algunos casos, trabajar durante la niñez o la adolescencia se debió al deseo de los padres por transmitir a la siguiente generación conocimientos sobre el oficio a modo de legado familiar o cultural; en otros casos, fue una respuesta familiar ante la pérdida del aporte económico de uno de sus miembros adultos (padres) debido a su fallecimiento o enfermedad.

Estos niños y adolescentes trabajadores realizaron sus actividades escolares de forma paralela. Para algunos, esa doble carga de actividades resultó insostenible y se vieron forzados a abandonar los estudios para dedicarse al trabajo a tiempo completo, como se relata en el siguiente testimonio.

No tuve tiempo para estudiar, ¡no había tiempo! Yo iba a ir a estudiar en la noche. Mi colegio era como a diez cuadras, pero había tanta gente que venía [a la posada donde trabajaba] que ya salía a las diez de la noche y tenía que lavar las cosas hasta la una de la mañana. Tantos platos, todas las ollas, todo lo que tenía que hacer. Ya se me pasaba la hora y no había ni tiempo de hacer mi tarea, quería descansar. Me levantaba de nuevo a las tres o cuatro de la mañana porque tenía que avanzar con el desayuno (Mujer de 71 años, empleada doméstica sin jubilación).

En cambio, un segundo grupo de entrevistados comenzó su trayectoria laboral en la edad adulta. Eran en su mayoría personas oriundas de zonas urbanas del país y contaban con mayores recursos económicos. Estas personas pudieron dedicar su niñez y adolescencia a culminar sus estudios básicos. Llegada la juventud, el grupo que vio truncadas sus oportunidades educativas comenzó a desempeñar oficios inestables e informales, mientras que el grupo que pudo concluir los estudios secundarios tuvo acceso a oportunidades laborales estables y formales, así como también la opción de continuar educándose a nivel técnico o superior.

Durante las décadas de los ochenta y noventa, cuando todos los entrevistados eran adultos jóvenes, el país atravesó una difícil coyuntura marcada por la violencia

política y la crisis económica¹². Este periodo de crisis tuvo serias implicancias en las trayectorias laborales de los entrevistados, ya que en algunos casos frustró sus planes educativos y, en otros, los forzó a emigrar a otras ciudades o países menos afectados en busca de oportunidades laborales y de un lugar más seguro donde vivir, teniendo que dejar atrás a sus familias, amigos y propiedades. Del mismo modo, los empleados de empresas privadas y los trabajadores independientes debieron enfrentarse al desempleo, la falta de solvencia financiera y al fracaso de la pequeña y mediana empresa. Es así que los participantes se vieron forzados a realizar trabajos cortos, esporádicos y mal pagados para sobrevivir. Todo ello afectó su estabilidad laboral y, en consecuencia, sus aportes previsionales. Uno de los entrevistados decidió retirar anticipadamente su fondo de pensión para poder sobrevivir al desempleo y a la crisis económica. Este pequeño monto se le agotó tres años después y lo dejó en una grave situación financiera.

Finalmente, otro hito importante en la adultez, tanto de hombres como de mujeres, fue la conformación de una familia. Para los hombres, esto implicó tener que asumir el rol de «jefe de familia» y la responsabilidad económica de mantener su hogar; para las mujeres, significó desempeñar los roles de «esposa y madre», asumiendo nuevas obligaciones relacionadas con el cuidado de la familia y el hogar. Ello afectó sus trayectorias laborales y aportes al sistema pensionario ya que algunas tuvieron que interrumpir su trabajo por periodos, como se menciona en la siguiente cita; otras, continuaron trabajando y desarrollaron diversas estrategias para sobrellevar esa doble carga laboral.

Quando me casé a los 22 años y nació mi primera hija dejé de trabajar y me dediqué íntegramente a mi casa. Lógicamente, cuando los chicos crecieron y estaban en la universidad, ellos vivían en la universidad. Prácticamente en la casa ya no había mayor cosa de atención, ya no eran bebés. Un día se presentó la oportunidad [laboral] y me encontré con una colega. Ella me dijo: «Oye, ¿tú qué haces? Hay un trabajo acá, así que anda, entérvistate mañana, yo voy a avisar que vas a ir». «Ah, perfecto». Fui y me tomaron (Mujer de 77 años, bibliotecóloga con jubilación).

En ese sentido, podemos concluir que las diferencias en las trayectorias laborales de los participantes se debieron a las desigualdades en el acceso a oportunidades educativas y de trabajo entre quienes vivían en el campo y la ciudad y entre hombres y mujeres. Por un lado, el acceso a oportunidades educativas para la culminación de la educación básica y la profesionalización, así como el momento

¹² Este periodo de crisis fue resultado del enfrentamiento entre el Estado peruano y dos grupos subversivos y terroristas —Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru—, que buscaban instaurar un Estado socialista mediante la lucha armada. El «conflicto armado interno» (1980-2000) constituyó el episodio de violencia más intenso, más extenso y más prolongado en la historia republicana, durante el cual se produjeron enormes pérdidas humanas y económicas, en su mayoría en las áreas rurales y andinas (Comisión de la Verdad y la Reconciliación, 2003, t. I, primera parte: 13). Durante el mismo periodo, la economía peruana padeció de hiperinflación, lo que se agravó cuando el país dejó de recibir el apoyo del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial. A ello le siguió una serie de ajustes económicos que terminaron por diezmar la calidad de vida de los peruanos (Cotler, 1994: 196-202).

de inicio de la vida laboral, tuvieron un fuerte impacto en la trayectoria laboral de los participantes. La educación fue la vía de acceso al trabajo formal estable, mientras que quienes no pudieron acceder a ella, es decir, los participantes de menores recursos económicos y, por lo general, provenientes de zonas rurales del país, tuvieron que desempeñar trabajos inestables, precarios e informales, presentando trayectorias laborales mucho más heterogéneas y con un mayor número de puntos de quiebre. Por otro lado, la desigualdad de género también tuvo efectos perjudiciales evidentes en las trayectorias laborales de las mujeres. Su acceso y desempeño en el mercado laboral, así como su fondo de pensiones, fueron afectados por tener que encargarse de las labores domésticas y del cuidado de sus familias. Por último, todas las trayectorias laborales se vieron fuertemente perjudicadas por un periodo histórico de crisis económica y política en el país que causó inestabilidad laboral, desempleo y austeridad.

3. 2. Vejez: las pensiones y los cambios percibidos en la experiencia laboral

Continuar trabajando, una vez llegada la vejez, puede presentarse como una posibilidad o una necesidad dependiendo de la relación forjada con el mercado laboral a lo largo de la vida. Los participantes, que se habían desempeñado como trabajadores formales, se jubilaron y comenzaron a recibir montos de pensiones heterogéneos entre sí. A pesar de ello, solo unos pocos contaban con una pensión que les permitiría cubrir el costo de sus necesidades básicas, ya que no lograron acumular un fondo de pensiones suficiente. En ese sentido, algunos jubilados pueden decidir si desean continuar trabajando y otros deben de hacerlo para sobrevivir, del mismo modo que quienes no cuentan con una pensión.

Durante esta nueva etapa laboral, todos ellos notaron cambios en el mercado de trabajo y la forma en que ellos se relacionan con él. Algunos de estos cambios respondieron a factores externos, es decir, transformaciones en su sociedad y sus familias, y otros se debieron a transformaciones internas, de tipo físico y cognitivo.

En primer lugar, ser percibidos socialmente como «personas mayores» limita sus opciones laborales, sobre todo como empleados dependientes de alguna institución. En segundo lugar, la sociedad ha cambiado mucho durante las últimas décadas y los gustos, intereses y prácticas que antes eran comunes, ahora ya no lo son. Todo esto tiene un impacto muy importante en la forma de brindar sus servicios y tratar con sus clientes. Por ejemplo, un gran número de informantes mencionó lo impactante que fue experimentar los cambios tecnológicos de las últimas décadas. Como muestran los siguientes testimonios, algunos consideran fundamental introducirse en el uso del internet y las computadoras para mantenerse ligados a sus espacios laborales, así como aprovechar las nuevas posibilidades que traen consigo, mientras que otros perciben estos cambios como perjudiciales para sus negocios.

Antes había veinte florerías en Lima, ahora debe de haber doscientas, de las cuales, ciento ochenta son virtuales. Eso es lo peor para todas las florerías bien constituidas, las que tienen la puerta a la calle. Todo te ofrecen con la computadora. Nosotros felizmente tenemos nuestros clientes y todo, pero es fea la competencia. La gente ya no te compra calidad (Mujer de 76 años, florista con jubilación).

Yo comencé a trabajar en el año 83, como cuatro años después recién apareció la computadora en el Perú. Luego de un año más salió el internet. Entonces, se abre el correo electrónico, la comunicación hacia afuera, ya sabíamos de las bases de datos en línea en las que podías consultar el texto completo. Entonces, ahí recién llegan las primeras computadoras. La primera computadora que llegó a la biblioteca donde trabajaba fue una maravilla, decíamos «¡séntate tú, siéntate tú!», nos dábamos turnos para usarla. Esa fue una etapa de descubrimiento muy interesante, qué se podía hacer con ese aparatito que teníamos ahí. Fue una época muy retardora (Mujer de 77 años, bibliotecóloga con jubilación).

En tercer lugar, sus dinámicas familiares cambiaron con el tiempo y eso tuvo un impacto en la dimensión laboral de los entrevistados. Las responsabilidades económicas y del cuidado de los hijos se redujeron o desaparecieron, por lo que ahora pueden involucrarse con mayor libertad en actividades laborales o incluso desarrollar proyectos propios y no necesariamente con fines lucrativos. Solo en un caso, una de las entrevistadas mantiene aún roles de cuidado y sostén económico de miembros menores de su familia.

En cuarto lugar, todos los entrevistados indicaron que estaban experimentando paulatinamente una disminución en sus capacidades físicas y cognitivas y que todo ello afectaba su desempeño en el ámbito laboral. Frente a estas transformaciones, quienes contaban con una mejor situación económica optaron por disminuir su carga laboral para no forzar sus capacidades. Para quienes no tenían esta como una opción, se sometían a rutinas laborales que les causaban dolor o desagrado. Por otro lado, como se evidencia en los testimonios de una bailarina profesional y una bibliotecóloga, hubo quienes explicaron que el paso del tiempo también tuvo efectos positivos en el trabajo que desempeñan al sentir que habían ganado experiencia.

Mi cuerpo ha cambiado. Yo ya no me puedo mover como me movía antes y no me interesa tampoco. Descubro otras cosas. Y ese es mi interés, seguir descubriendo la movilidad de los cuerpos en su historia. Yo ya pasé la menopausia. Ya no existe el colágeno que uno debería de tener, ni las hormonas que uno debería de tener. He aumentado elasticidad, pero he perdido en fuerza. Tengo artrosis en el pie derecho, por lo tanto, no puedo movilizar tanto y ya no puedo hacer estas elevaciones que se hacen en la danza. Entonces, manejo más el otro, lo compenso... Son cosas de la edad [risas]. Ya no es como antes que era súper fuerte, con vehemencia en mis movimientos. [Con los años he ganado] experiencia, lo domino más. Por más que no puedo hacer ciertas cosas, siento que tengo mucha

más conciencia corporal, que puedo controlar mi energía, más sabiduría corporal (Mujer de 63 años, bailarina con jubilación).

Bueno, [ahora tengo] mucha experiencia. Te ayuda a manejar situaciones críticas de la manera más madura. Esa creo que es la ventaja, una persona mayor conoce. Hay momentos críticos, hay usuarios difíciles, hay profesores o investigadores difíciles y uno debe de saber manejar inteligentemente a estas personas (Mujer de 77 años, bibliotecóloga con jubilación).

4. RUTINAS LABORALES EN LA VEJEZ

En esta sección se analizan las condiciones en que los entrevistados realizan sus actividades laborales, las cuales se encuentran determinadas por su estatus, como dependiente o independiente, y el rubro en el que ejerce. Ello determina sus horarios de trabajo, el espacio donde trabajan y la presencia o no de apoyo y compañía. En cada caso, estas condiciones pueden resultar beneficiosas o perjudiciales para el bienestar físico, mental y social del trabajador.

El número de horas laboradas al día podía ir desde cinco hasta más de diez, lo cual demuestra la heterogeneidad de los casos. Los trabajadores que continuaron insertos en el mercado formal y trabajan de forma dependiente, como empleados de una institución, tienen horarios de trabajo de seis a nueve horas. Algunos trabajadores jubilados optaron por comenzar a laborar de manera independiente durante la vejez para aumentar sus ingresos mensuales. Ellos trabajan cinco horas o menos al día y suelen tener más tiempo para dedicarse a actividades de ocio, así como comprometerse con formas de trabajo voluntario. Finalmente, quienes han tenido una trayectoria laboral informal mantienen rutinas laborales que superan las diez horas al día. Las siguientes citas retratan las situaciones contrarias de dos trabajadores independientes.

He repartido mi tiempo. Me levanto a las 7 de la mañana. Luego, como el desayuno. Como antiguamente lo hacían mis ancestros, leo el periódico y sigo las noticias hasta las 10 de la mañana. Luego, comienzo a escribir hasta la una o una y media de la tarde. Después de almuerzo, veo un partido de fútbol o las noticias y pestañeo un rato, me quedo dormido unos minutos. Luego, paso a mi máquina de escribir un par de horas y paso a la lectura como de 4 a 6 y media. Bueno, luego llega el lonche, veo una telenovelita y luego las noticias hasta las 10. Subo al dormitorio me quedo ahí hasta dormirme a las 11 o 12. Esa es mi vida (Hombre de 89 años, periodista con jubilación).

Tomo un carro, otro carro y así. Vivo lejos, un lugar alquilado, pertenece a Villa María [distrito pobre en el sur de Lima]. Hay que caminar hasta abajo de una loma y yo ya no puedo. Llego acá, a una cochera. Tengo que lavar (el carrito ambulante), lo que falta compro para la venta. Recién llego acá (frente al cine) a las 12 p. m. Acá hago la canchita. Trabajo hasta las 10 de

la noche, a veces hasta las 12 a. m. por ahí. A mi casa llego 12 y media... a la 1 llegaré (Hombre de 72 años, vendedor ambulante sin jubilación).

En cuanto a los espacios laborales en que se desenvolvían nuestros informantes, estos son heterogéneos. La mayoría trabajaba cerca de sus hogares, en espacios seguros, cerrados y cómodos, incluso había quienes laboraban desde sus casas o en sus tiendas; sin embargo, algunos trabajadores informales lo hacían en las calles, a pesar de los muchos riesgos y del agotamiento a los que estaban sometidos por tener que movilizarse por una ciudad violenta y poco accesible.

Por último, la mayoría de los/as entrevistados/as trabajaba en compañía de algún miembro de su familia con quien administraban el negocio conjuntamente, dividiéndose las tareas de acuerdo a sus fortalezas y sus debilidades. La mayoría había hecho lo propio en compañía de sus parejas, pero también mencionaron a los hijos, nietos y hermanos. Los que trabajaban solos solían estar en compañía de colegas y empleados, o incluso trabajar en casa rodeados de parientes y seres queridos.

5. MOTIVACIONES PARA CONTINUAR TRABAJANDO

En esta sección, se exponen las maneras en que nuestros informantes perciben sus actividades laborales y las razones por las que han decidido seguir ejerciéndolas. Luego del análisis de la información recogida, se hallaron las motivaciones de tipo económico y no económico que se visualizan en la figura 2 y que serán expuestos a continuación.

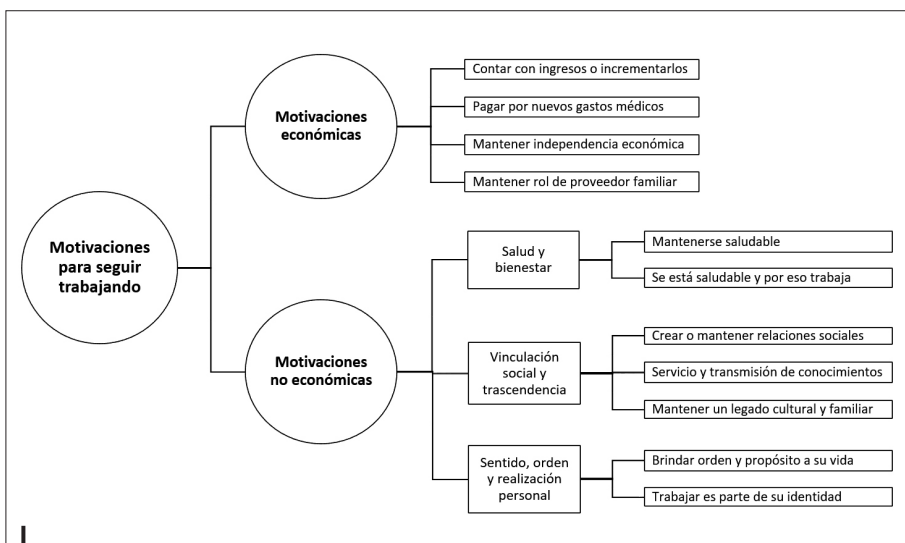


Figura 2 – Motivaciones económicas y no económicas

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, las motivaciones de tipo económico se encuentran asociadas al deseo de supervivencia de quienes no contaban con una pensión de jubilación o de quienes tenían la necesidad de mantener a otros miembros más jóvenes de su familia, lo cual ha sido ampliamente desarrollado por estudios cuantitativos citados anteriormente (Nava-Bolaños & Ham-Chande, 2014: 61; Garay Villegas, 2011: 101; Dias-Costa & Teixeira, 2019: 116; Escobar de Pabón, 2012: 69; Khoury *et al.*, 2010: 149-150; Paz, 2010: 6-7). Adicionalmente, este estudio halló nuevas motivaciones relacionadas con lo económico. Los participantes expresaron que el continuar aportando económicamente a sus hogares tiene una carga simbólica positiva y que hacerlo les permitía continuar ejerciendo un rol valorado dentro de sus familias como jefes de hogar. Esto impide, a su vez, que ellos sean percibidos como una «carga» por las generaciones más jóvenes. Hay quienes necesitaban generar ingresos para cubrir nuevos gastos médicos o deseaban tener ahorros suficientes para poder afrontar futuros problemas de salud. Asimismo, quienes cuentan con jubilación también indicaron que continuar trabajando les permitía aumentar sus ingresos, con lo cual podían mantener un estilo de vida deseado y de disfrute. A continuación, se presentan los testimonios de dos casos extremos que ilustran las diferencias entre pensionistas y no pensionistas.

Mi pensión me alcanza para vivir cómodamente, ¿no? Pero no para poder viajar, poder ir a buenos restaurantes, son cosas que cuestan, son cosas que siempre he hecho. ¿Por qué dejar de hacerlo? Además, es importante que uno se dé una buena vida, me gusta viajar, disfrutar mi comida en un buen restaurante, ir al cine y eso cuesta. Quiero poder desarrollarme, vivir, darme el mismo ritmo de vida de antes (Hombre de 89 años, periodista con jubilación).

Necesito el dinero para ayudar a mi nieta porque sus papás son personas que no se ocupan de ella, no se preocupan por ella. Mi hijo es una persona irresponsable porque es alcohólico. Recibe su plata y todo se lo traga, todo se lo toma y todo el gasto es para mí. El año pasado yo hice todititas las compras de los útiles, su uniforme y meterla a un colegio particular a ella. [...] Lo que junto cuando me sobra plata, ahorro y le he guardado en el banco. ¿Qué cosa creen [sus padres]? Cuando ella quiera estudiar [una carrera], ¿quién la va a educar? A lo que pueda yo le estoy guardando (Mujer de 71 años, empleada doméstica sin jubilación).

En segundo lugar, los participantes del estudio, tanto los entrevistados con jubilación como los que no contaban con ella, indicaron que los motivos para continuar trabajando van más allá de sus necesidades económicas. Ambos grupos mencionaron que permanecer en actividad era de crucial importancia para mantener sus capacidades físicas y cognitivas, por lo que no deseaban retirarse. En ese sentido, el esfuerzo realizado en sus centros de labores era entendido como una forma de ejercicio, una actividad curativa o una especie de terapia física o emocional. Asimismo, la mayoría de entrevistados gozaba de buena salud y creía que se debía de aprovechar al máximo ese periodo de bienestar, ejerciendo su profesión u oficio mientras podían hacerlo. En algunos casos, consideraban que

su estado de salud se encontraba en un constante proceso de deterioro y que su vida llegaba a su fin, lo cual los hacía continuar produciendo con mayor ímpetu.

El trabajo es lo que me permite estar saludable. Físicamente bien y mentalmente también. Es un ejercicio. Y sino, ¿cómo sería mi vida? Ya me dolería la pierna, el estómago, el pecho, qué se yo, todo. [Trabajando] no entras en depresión, tu mente está ocupada en otra cosa. No piensas, «ay, cuándo me voy a morir. Ay, me voy a enfermar, cómo será mi mente». ¡Nada de eso! Yo nunca he pensado en eso. No tengo tiempo para deprimirme (Hombre de 89 años, periodista con jubilación).

Todavía las neuronas funcionan muy bien, así que en ese sentido creo que tengo bastante que dar, por hacer. Yo pienso que cuando una persona tiene un capital de conocimiento que se ha ganado por tantos años, no creo que se deba de ir a la cama con eso, ¿no? Tiene que darlo de alguna manera. Es dejarles a los alumnos lo que uno ha aprendido en tanto tiempo (Mujer de 77 años, bibliotecóloga con jubilación).

Otro grupo de motivaciones no económicas se encuentra asociado a la necesidad de seguir generando lazos sociales y de trascender a través del trabajo. Se consideró importante la posibilidad que brinda el trabajo para crear nuevas relaciones sociales o para poder mantener lazos de amistad y de afecto. Asimismo, un grupo de participantes deseaba poner su conocimiento y experiencia al servicio de los demás para que sean transmitidos a las siguientes generaciones, perpetuándose a lo largo del tiempo; mientras que, en otros casos, continuaban trabajando porque se consideraban herederos de un legado familiar o cultural que debían honrar y mantener vivo hasta el fin de sus días.

Yo me siento orgullosa porque «mis niños» [que crió como niñera] son personas muy buenas, muy tranquilas, no tienen ningún problema. Han sido obedientes, me han hecho caso y yo me siento orgullosa por ellos. Rodrigo, por ejemplo, no ha tenido ningún vicio, es un niño sano, tranquilo. Dedicado a los deportes y la música. Igual Ariana. Por eso, yo me siento orgulloso por ellos. Me parece que los he criado bien [ríe]. Sí, ese es mi gran orgullo que tengo (Mujer de 71 años, empleada doméstica sin jubilación).

Hasta el último suspiro. El retablo [arte tradicional de los Andes] es parte de mí. Si yo de alguna forma dejara de trabajar esto, estaría negando a mi papá. Yo hasta el último voy a seguir forjando, seguir manteniendo el retablo hasta que se pueda. Siempre voy a vivir con el legado de mi padre porque él es quien desde chico me ha incentivado (Hombre de 62 años, artesano retablista sin jubilación).

Por último, un grupo de motivaciones no económicas estaba vinculado a la búsqueda de sentido, orden y realización personal a través del trabajo. Los entrevistados profesionales, y que contaban con una pensión, deseaban mantener una rutina diaria que ordene sus días, así como también invertir su tiempo en actividades que considerasen valiosas. Además, este grupo tenía una especial estima por su trabajo porque lo consideraban parte de su identidad y una fuente de realización personal.

[Si no trabajara], me aburriría tremendamente. Ha habido veces en que he salido de vacaciones y he hecho todas mis cosas y me han quedado dos días y yo —según mis hijas— soy una fiera enjaulada [risas]. Porque quiero hacer una cosa, quiero hacer la otra. «¡Mamá, pero tranquilízate!, ¿por qué no vas al cine?». Y... sí, indudablemente aprendería a no hacer nada, pero... no me gustaría [risas] (Mujer de 77 años, bibliotecóloga con jubilación).

[La danza me permite] reconocermé constantemente, no perderme. Porque hay un espacio dentro de la danza en la que puedes sentirte muy tú, sin contaminaciones, sin presiones del sistema, sin los que dirán, sin contenciones. Entonces creo que en el espacio que he encontrado ahí soy más libre, puedo sentirme más en mi esencia (Mujer de 63 años, bailarina con jubilación).

Finalmente, los participantes tienen posiciones diversas frente a la idea del retiro. Un grupo pequeño de trabajadores desearía dejar de trabajar por encontrarse mal de salud y así lo harían si tuvieran otra fuente de ingresos o si sus gastos disminuyeran. Asimismo, dos mujeres explicaron que el trabajo que realizaban no era algo que las hiciera sentirse satisfechas o felices, por lo que preferirían dejarlo para embarcarse en proyectos personales de otro tipo. Sin embargo, casi la totalidad de participantes, con jubilación y sin ella, evidenciaron una fuerte aversión al retiro laboral. Explicaron que solo lo harían si se vieran impedidos física o mentalmente y que deseaban trabajar hasta el fin de sus días.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación hemos podido constatar la existencia de una gran heterogeneidad de experiencias y motivaciones para el trabajo en la vejez. Como se ha retratado a través de los testimonios de los participantes de este estudio, estas distintas realidades son producto de las desigualdades vividas y de las desventajas acumuladas a lo largo de sus trayectorias de vida (Ferraro & Shippee, 2009: 334; Huenchuan & Guzmán, 2007: 119). En ese sentido, el acceso a la educación, el nivel socioeconómico, el lugar de origen y el género, así como los contextos económico, social y político en los que se han desarrollado estas trayectorias laborales, derivan en posibilidades de desarrollo laboral particulares y de acceso al sistema previsional; y ello, finalmente, en sus condiciones actuales de trabajo. Un grupo, oriundo de las zonas rurales y pobres del país, que no tuvo acceso a la educación y que posteriormente tuvo que trabajar de manera informal a lo largo de su vida, actualmente se ve sometido a largas jornadas laborales, en contextos de alta inseguridad y precariedad, situación que también ha sido descrita en investigaciones anteriores (Ghai, 2003: 125; Maldonado Pedroza & Yáñez Contreras, 2014: 98; Taylor, 2019: 101-102); mientras que otro grupo, en su mayoría de origen urbano, de mayores recursos económicos, que tuvo acceso a la educación básica y superior y posteriormente al trabajo formal y al sistema

previsional, actualmente trabaja en condiciones de formalidad, en espacios seguros y con mayor flexibilidad en su carga laboral.

Asimismo, este estudio analizó las motivaciones de un grupo de trabajadores con y sin pensión de jubilación para continuar trabajando durante la vejez. Las motivaciones halladas fueron tanto económicas como no económicas y ampliaron el conocimiento sobre esta temática poco explorada en el país y en la región. Se concluyó que, si bien todos manifestaron trabajar por ambos motivos, el hecho de contar con una pensión de jubilación o no determinaba cuál de estas tenía mayor importancia. Como lo advirtió Taylor (2019), la relación y percepción sobre estas actividades están estrechamente relacionadas con el contexto y las condiciones en las que se labora. Por ello, el grupo de personas sin pensión indicó que la razón más apremiante para continuar en actividad era la subsistencia económica, por lo que no podían optar voluntariamente por el retiro; en cambio, los trabajadores con pensión, y que ejercían labores profesionales, enumeraron una mayor cantidad de motivaciones no económicas y de aspectos beneficiosos vinculados al trabajo.

Finalmente, consideramos importante reflexionar sobre el origen de estas motivaciones para continuar trabajando y sobre la negativa al retiro laboral de la mayoría de los participantes del estudio, quienes solo concebirían ello si es que su salud les impidiera trabajar o una vez llegada su muerte. Las motivaciones antes mencionadas, mostradas desde otro punto de vista, evidencian temores escondidos que asociarían el no ser productivo económicamente con enormes pérdidas no solo económicas, sino también de la propia identidad, de sus redes sociales, de los roles y estatus en la familia y la sociedad, el desarrollo de enfermedades físicas y mentales, así como el hecho de vivir una vida sin propósito. Tal como lo advirtieron Pontes & Nogueira (2018) en relación con el significado del trabajo en las sociedades capitalistas y Lamb (2014) sobre los discursos que permean el paradigma del envejecimiento activo, continuar en actividad es un imperativo moral en la vejez y no hacerlo podría ser interpretado como una «muerte simbólica» y la pérdida de aquello que constituye lo que se entiende como un ser valioso, exitoso y digno. Si bien estos paradigmas sobre el envejecimiento pueden ser una forma de oponerse a los estereotipos negativos sobre la vejez, también actúan de forma coercitiva y discriminatoria, especialmente para quienes, como algunos de nuestros entrevistados, no se ven en la capacidad de seguir trabajando o no desean seguir haciéndolo. Por ello, es necesario generar nuevos marcos de interpretación teórica y discursos culturales sobre la vejez, en los cuales se asuma de forma integral la experiencia del envejecimiento, incluyendo el deterioro y la improductividad como parte natural de la condición humana.

Por último, deseamos que los hallazgos de este artículo sirvan como insumos para la elaboración y la reflexión sobre políticas públicas relacionadas con la temática del trabajo en la vejez en el Perú y en la región.

Consideramos que la problemática del trabajo en la vejez es producto de la relación que las personas han generado con el sistema laboral a lo largo de sus vidas, lo que impone el desafío de diseñar políticas públicas desde el enfoque del curso de vida y no pensadas por grupos etarios de manera desarticulada.

En ese sentido, para poder garantizar el trabajo no forzoso, decente y formal en la vejez es necesario también contar con acceso a estas oportunidades en las etapas anteriores de la vida. Es por ello que no será posible modificar las situaciones laborales desventajosas de las personas mayores sin la aplicación de cambios estructurales de fondo en nuestros sistemas laborales y pensionarios, que garanticen el acceso a la seguridad social sin discriminación de los grupos históricamente excluidos de nuestra población.

Por otro lado, es crucial atender la situación de aquellas personas mayores que se encuentran excluidas del sistema pensionario y de aquellas que no pudieron realizar contribuciones suficientes que les permitan obtener montos de pensiones adecuados para sobrevivir, un grupo mayoritariamente femenino y rural. Esta conocida crisis de cobertura y densidad del sistema pensionario merece ser atendida con urgencia para garantizar la seguridad y el bienestar de este grupo significativo de nuestra población. Por tal motivo, consideramos necesario impulsar la creación de un pilar no contributivo en nuestro sistema de pensiones que, como en otros países de la región, garantice la universalidad de la cobertura.

En cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo en la vejez y de promoción de oportunidades laborales, se considera apremiante generar planes nacionales e intervenciones concretas que materialicen la normativa nacional peruana, la cual está en favor de este tipo de actividades. Sin embargo, como advierte Taylor (2019), es importante no caer en la idealización de este tipo de trabajo pensando que es automáticamente beneficioso. En ese sentido, se debe regular y fiscalizar que las oportunidades laborales ofrecidas a las personas mayores respeten sus derechos. Asimismo, como esta investigación ha evidenciado, las personas mayores demuestran maneras diferentes de trabajar, lo cual también se relaciona con sus intereses, experiencias y necesidades distintas. Por ello, es necesario también que la oferta de oportunidades y las intervenciones propuestas tomen en cuenta la existencia de perfiles de trabajadores heterogéneos.

Adicionalmente, como lo sugieren López & Bruno (2011) y HelpAge International & Centro para la Inclusión Financiera (2015), es muy importante comenzar a producir información sobre la problemática de esta población a nivel nacional con la finalidad de visibilizar las características de este grupo de la PEA actualmente oculto en el rango de trabajadores de 45 años a más en las bases de datos. La creación de nuevos conocimientos desde distintas disciplinas y metodologías es necesaria para obtener evidencia pertinente para generar intervenciones adecuadas al contexto de nuestro país.

Referencias citadas

- AMORIM, J. S. C., SALLA, S. & TRELHA, C. S., 2014 – Factors associated with work ability in the elderly: systematic review. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, **17** (4): 830-841.
- ARANIBAR, P., 2001 – *Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina*, 70 pp.; Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)-Naciones Unidas.
- BANDO, R., GALIANI, S. & GERTLER, P., 2016 – *The Effects of Non-Contributory Pensions on Material and Subjective Well Being*, 41 pp.; Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- BENGTSON, V. L., ELDER, G. H. & PUTNEY, N. M., 2005 – The Lifecourse Perspective on Ageing: Linked Lives, Timing and History. In: *The Cambridge Handbook of Age and Ageing* (M. L. Johnson, ed.): 493-501; Cambridge: Cambridge University Press.
- BLANCO, M., 2011 – El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, **5** (8): 5-31.
- BLOUIN, C. (coord.), 2018 – *La situación de la población adulta mayor en el Perú: Camino a una nueva política*, 118 pp.; Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP), Konrad Adenauer Stiftung (KAS).
- BOUDINY, K., 2013 – ‘Active ageing’: from empty rhetoric to effective policy tool. *Ageing & Society*, **33** (6): 1077-1098.
- BRUNO, F. & ACEVEDO ALEMÁN, J., 2016 – El Enfoque Biográfico: La construcción de las trayectorias laborales de los adultos mayores, un fenómeno de análisis social. *Revista Kairós Gerontología*, **19** (4): 29-47.
- BRYMAN, A., 2016 – *Social Research Methods*, xxxv + 747 pp.; Oxford: Oxford University Press.
- BUTLER, R. N., 1969 – Age-ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, **9** (4), part 1: 243-246.
- BYTHEWAY, B., 2005 – Ageism. In: *The Cambridge Handbook of Age and Ageing* (M. L. Johnson, ed.): 338-345; Cambridge: Cambridge University Press.
- CAVAGNOUD, R., BAILLET, J. & ZAVALA, M. E., en prensa – Vers un usage renouvelé de la fiche Ageven dans l’analyse qualitative des biographies. *Cahiers québécois de démographie. Revue internationale d’étude des populations*, **48** (1).
- CLARKE, V. & BRAUN, V., 2013 – Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, **26** (2): 120-123.
- COHEN, E. S., 2001 – The Complex Nature of Ageism: What Is It? Who Does It? Who Perceives It? *The Gerontologist*, **41** (5): 576-577.
- COMISIÓN DE LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN (CVR), 2003 – *Informe Final*, 9 tomos; Lima. Disponible en <http://www.cverdad.org.pe/ifinal/>.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) & ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 2018 – *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*, 48 pp.; Santiago de Chile: Naciones Unidas, OIT.
- COTLER, J., 1994 – *Política y sociedad en el Perú: cambios y continuidades*, 235 pp.; Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP).

- DIAS-COSTA, I. G. & TEIXEIRA, K. M. D., 2019 – Quem são os idosos no mercado de trabalho brasileiro? Uma análise do Censo de 2010. *Revista Kairós Gerontologia*, **22 (3)**: 113-130.
- ESCOBAR DE PABÓN, S., 2012 – *Los adultos mayores en el mundo del trabajo urbano*, 98 pp.; La Paz: Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), HelpAge International.
- FERRARO, K. F. & SHIPPEE, T. P., 2009 – Aging and Cumulative Inequality: How Does Inequality Get Under the Skin? *The Gerontologist*, **49 (3)**: 333-343.
- GARAY VILLEGAS, S., 2011 – La inserción laboral en edades avanzadas: el caso del estado de México. In: *El trabajo en diferentes grupos poblacionales. Oportunidades y desigualdades en el empleo* (S. Garay Villegas & S. Vázquez González, coords.): 99-131; México: Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT).
- GHAJ, D., 2003 – Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, **122 (2)**: 125-160.
- HELPAJE INTERNATIONAL & CENTRO PARA LA INCLUSIÓN FINANCIERA, 2015 – *Inclusión financiera y envejecimiento: una oportunidad*, 41 pp.; Bogotá.
- HUENCHUAN, S. & GUZMÁN, J. M., 2007 – Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos para el diseño de políticas. *Notas de Población*, **XXXIII (83)**: 99-125.
- INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI), 2017 – *Discriminación por edad, vejez, estereotipos y prejuicios*, 55 pp.; Buenos Aires.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), 2018 – *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2018*; Lima.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), 2019 – *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Informe Técnico N.º 3, agosto 2019*, 36 pp.; Lima. Disponible en https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_tecnico_mercado_laboral_nacional.pdf.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), 2020 – *Situación de la población adulta mayor. Informe Técnico N.º 1, Octubre-Noviembre-Diciembre 2019*, 57 pp.; Lima.
- KHOURY, H. T. T., FERREIRA, A. J. C., SOUZA, R. A. de, MATOS, A. P. de & BARBAGELATA-GÓES, S., 2010 – Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. Why retired come back to work? The role of psychosocial factors. *Revista Kairós Gerontologia*, **13 (1)**: 147-165.
- LAMB, S., 2014 – Permanent personhood or meaningful decline? Toward a critical anthropology of successful aging. *Journal of Aging Studies*, **29**: 41-52.
- LÉIME, Á. N. & OGG, J., 2019 – Gendered impacts of extended working life on the health and economic wellbeing of older workers. *Ageing & Society*, **39 (10)**: 2163-2169.
- LÓPEZ, R. E. & BRUNO, F., 2011 – Una aproximación comparativa de la participación económica de los adultos mayores: el caso de la ciudad de Monterrey y el Estado de México. *Revista Kairós Gerontologia*, **14 (2)**: 5-29.
- MALDONADO PEDROZA, C. D. & YÁNEZ CONTRERAS, M. A., 2014 – Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. *Cuadernos del CENDES*, **31 (86)**: 95-110.
- MILLÁN-LEÓN, B., 2010 – Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexicanos. *Papeles de Población*, **16 (64)**: 93-121.

- MIRALLES, I., 2011 – Envejecimiento productivo: Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. *Trabajo y Sociedad*, **XV (16)**: 137-161.
- MONTES DE OCA, V., 1997 – La actividad económica de las mujeres en edad avanzada en México: entre la sobrevivencia y la reproducción cotidiana. Ponencia presentada en la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Guadalajara, México, 17-19 de abril, 14 pp. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa97/montesdeoca.pdf>.
- MONTES DE OCA, V., 2001 – Desigualdad estructural entre la población anciana en México. Factores que han condicionado el apoyo institucional entre la población con 60 años y más en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, **16 (3)**: 585-613.
- MORENO TOLEDO, A., 2010 – Viejismo (ageism). Percepciones de la población acerca de la tercera edad: estereotipos, actitudes e implicaciones sociales. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*, **19**: 1-10.
- NAVA-BOLAÑOS, I. & HAM-CHANDE, R., 2014 – Determinantes de la participación laboral de la población de 60 años o más en México. *Papeles de Población*, **20 (81)**: 59-87.
- NUÉ, A., 2000 – Percepciones y autopercepciones de ancianos en la comunidad de Santa Cruz de Andamarca. *Anthropologica del Departamento de Ciencias Sociales*, **18 (18)**: 153-173.
- ODDONE, M. J., 1994 – *Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral*, 28 pp.; Buenos Aires: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).
- OLIVERA, J., 2015 – Perú. In: *Beyond Contributory Pensions. Fourteen Experiences with Coverage Expansion in Latin America* (R. Roíman, I. Apella & E. Vezza, eds.): 333-359; Washington, D. C.: The World Bank.
- OLIVERA, J. & CLAUSEN, J., 2014 – Las características del adulto mayor peruano y las políticas de protección social. *Economía*, **XXXVII (73)**: 75-112.
- OLIVERI, M. L., 2016 – Pensiones sociales y pobreza en América Latina. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, **XLIII (78)**: 121-157.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 2017 – *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019. La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, xxxvii + 468 pp.; Ginebra.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), 2002 – Envejecimiento activo. Un marco político. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, **37 (S2)**: 74-105.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE), BANCO MUNDIAL (BM) & BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID), 2015 – *Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe*, 177 pp.; París.
- PARRY, J. & TAYLOR, R. F., 2007 – Orientation, opportunity and autonomy: why people work after state pension age in three areas of England. *Ageing & Society*, **27 (4)**: 579-598.
- PAZ, J. A., 2010 – *Envejecimiento y Empleo en América Latina y El Caribe*, vii + 59 pp.; Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- PONTES, M. G. A. & NOGUEIRA, I. R. R., 2018 – Velhos trabalhadores do Mercado São Sebastião: Reflexões sobre velhice e trabalho informal. *Revista Kairós Gerontologia*, **21 (3)**: 55-76.
- RAMOS BONILLA, G. & TIRADO RATTO, E. J., 2018 – Curriculum Vitae: A photographic essay of elderly urban workers from Peru. *Anthropology & Aging. Journal of the Association for Anthropology, Gerontology, and the Life Course*, **39 (1)**: 105-111.

- RAMOS PADILLA, M. Á., VERA-TUDELA TRAVERSO, D. & CÁRDENAS GARCÍA-SANTILLÁN, M. K., 2009 – *Las personas adultas mayores y su contribución a la lucha contra la pobreza*, 150 pp.; Lima: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- REYNOLDS, F., FARROW, A. & BLANK, A., 2012 – “Otherwise it would be nothing but cruises”: exploring the subjective benefits of working beyond 65. *International Journal of Ageing and Later Life*, **7 (1)**: 79-106.
- RITCHIE, J., LEWIS, J., McNAUGHTON NICHOLLS, C. & ORMSTON, R. (eds.), 2014 – *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*, xxiv + 430 pp.; Londres: SAGE.
- ROFMAN, R., APELLA, I. & VEZZA, E. (eds.), 2015 – *Beyond Contributory Pensions. Fourteen Experiences with Coverage Expansion in Latin America*, xxvi + 420 pp.; Washington, D. C.: World Bank Group.
- SALVAREZZA, L., 1998 – *La Vejez. Una mirada gerontológica actual*, 406 pp.; Buenos Aires: Editorial Paidós.
- TAYLOR, P., 2019 – Working Longer May Be Good Public Policy, But It Is Not Necessarily Good for Older People. *Journal of Aging & Social Policy*, **31 (2)**: 99-105.
- VICTOR, C., WESTERHOF, G. J. & BOND, J., 2007 – Researching ageing. In: *Ageing in Society. European Perspectives on Gerontology* (J. Bond, S. Peace, F. Dittmann-Kohli & G. Westerhof, eds.): 85-112; Londres: SAGE.