

Trayectorias laborales de las adultas mayores: un acercamiento teórico con perspectiva de género al trabajo voluntario en supermercados en México

Por Eva Alonso Elizalde, Leonor Tereso Ramírez y María Elizabeth Alejandrina Domínguez Ángel

Eva Alonso Elizalde. Doctoranda del posgrado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa, y Profesor de Tiempo Completo en el Área Académica de Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

Leonor Tereso Ramírez. Doctora en Trabajo Social con Acentuación en Estudios de Género por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Docente-investigadora de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Miembro Nivel C del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México.

María Elizabeth Alejandrina Domínguez Ángel. Doctora en Ciencias Humanas en el área de Estudios de las Tradiciones por El Colegio de Michoacán, A. C., Docente-investigadora de la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Introducción

Como categoría de análisis, el género permite profundizar en un problema social de múltiples dimensiones, como lo es la precarización laboral que afecta a grandes proporciones de la población. Este artículo reflexiona sobre las desigualdades estructurales que enfrenta la población adulta mayor, en especial las mujeres, quienes enfrentan múltiples desigualdades por su condición de género, edad, estado civil y nivel educativo. Se observará que la trayectoria de las adultas mayores incide en la experiencia laboral para poder buscar empleo o asegurar el que ya tienen. Aunado a lo anterior, un obstáculo que tienen que sortear estas mujeres es el de la era digital, que implica que los que ingresan a los empleos formales deben tener ciertas competencias, las que las adultas mayores regularmente no tienen por lo que optan por trabajos informales y trabajo voluntario.

Se parte de la consideración de que la esfera pública está relacionada con la producción, con el mercado, que generalmente se asigna al hombre. Por otro lado, la esfera privada está relacionada con la reproducción biológica que se asigna a la mujer, razón por la que en la realidad laboral, las concepciones oficiales contienen un fuerte sesgo mercantil y androcéntrico. Es decir, la esfera pública permanece circunscrita al ámbito de la participación en la producción y en este espacio se privilegia la participación masculina (Carrasco, 2014). Se puede apreciar que se reconoce la actividad femenina, pero aún se está lejos de generar políticas desprovistas del concepto patriarcal de incorporación de la mujer al mercado laboral productivo y reproductivo que dé paso a mejores condiciones socioeconómico-culturales y familiares que ubiquen la participación femenina en el mismo rubro y valor que el de la participación masculina.

1. Las adultas mayores en el mercado laboral en el contexto mexicano

México pasará a ser parte de una población envejecida debido al cambio demográfico que vive la sociedad actual. Cabe destacar que respecto a la cuestión laboral y dadas sus características biopsicosociales, las personas adultas mayores son tributarias de protección desde todos los ángulos posibles. Por tal motivo, las trayectorias laborales marcan la diferencia en la forma de vida que se tiene durante los años de vejez, las cuales -según el INEGI (2015)- tienen que ver con el tipo y frecuencia del empleo de los individuos, así como con la calidad del trabajo, el sector de actividad económica y la condición de seguridad social en el empleo. Esto hace necesario e importante el conocimiento de las trayectorias laborales para entender la dinámica del mercado de trabajo, la informalidad, el empleo y el desempleo, así como las circunstancias de vida de las personas; por lo que es relevante prestar atención, así como visibilizar a la vulnerabilidad no sólo biológica sino también social de este grupo de la población, ya que es imprescindible que las personas adultas mayores sean revaloradas, incluidas y no discriminadas, tratadas con justicia, equidad, respetar sus derechos humanos y diseñar oportunidades que permitan utilizar su competencia y experiencia laboral.

Para ello es necesario efectuar acciones que den apertura a la preservación de condiciones laborales acordes a su bienestar general (SABE, 2016). En este sentido, es importante reconocer a la persona como sujeto de investigación, es decir visibilizar la trayectoria vital del actor social a partir de sus experiencias laborales, su visión particular y comprender el contexto en el que surge, porque la historia de vida es reflejo de una época y de las normas sociales y los valores esencialmente compartidos en los diferentes ámbitos de los que el sujeto forma parte (Pujadas, 1992).

Por lo anterior se puede señalar que los planteamientos acerca de las trayectorias laborales permiten visibilizar cómo las diversificaciones en el mercado de trabajo improntan las identidades y subjetividades de los y las trabajadoras, con lo que van creando sus propios significados de acuerdo a las experiencias, circunstancias y situaciones laborales que se les presentan y de cómo interpretan el futuro en ese empleo. En este sentido, las trayectorias laborales son el resultado de las acciones y prácticas realizadas por las personas de manera consciente o inconsciente con el devenir del tiempo, según las circunstancias y condiciones sociales en las que se encuentran en cada etapa laboral (Dombois, 1998).

Ludger Pries (1999) señala que las trayectorias laborales son parte del concepto del proyecto biográfico laboral, el cual hace referencia a la sucesión de las diferentes etapas de la vida de una persona, por mencionar algunas: la niñez en la familia, formación, trabajo, establecer una familia propia, adquirir una casa propia, lograr la jubilación, así como llevar a cabo la realización de actividades y propósitos correspondientes a la vida de los actores sociales.

Con esto se comprende que las reconstrucciones de las trayectorias laborales podrían entonces ser estructuradas e influenciadas, de manera trascendental, por cuatro instituciones sociales: el mercado; la empresa/organización; el oficio/ profesión y el clan o grupo al que pertenezca la sujeta, reconociendo a este último como las relaciones o nexos sociales que se tengan o la familia que puede generar algún tipo de beneficio a través de diversos contactos sociales (Pries, 1999; Muñiz, 2012).

En las trayectorias laborales también se considera la interrelación existente en el devenir histórico individual de las sujetas, para que sirva como base para establecer medidas que permitan la creación de formas de trabajo adaptables a las circunstancias etarias de las adultas mayores.

Es importante señalar que la trayectoria laboral es

“el resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo, junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables” (Dávalos, 2001, p 70).

No obstante, en la conformación de estas estrategias se considera que las instituciones del mercado de trabajo constituyen una influencia para establecer la perspectiva y expectativa que se tenga del alcance de metas o proyectos realizados o que se pretenden efectuar. Por lo que, siguiendo a Dávalos (2001), se puede señalar que las trayectorias laborales representan el producto de las estrategias de las personas imbricadas en las estructuras sociales, ya que poseen una historia previa que precisa favorecer acciones en una determinada orientación. Los indicadores por los cuales se puede analizar cada historia, tiene que ver con el nivel social de origen, grado de educación, las particularidades de las actividades laborales, tipos de empleos y estatus laboral desempeñados en su acontecer histórico.

El análisis de las trayectorias laborales permite entender las vinculaciones e interdependencias que mantienen los diferentes espacios de la vida de las personas, por lo que desde el aspecto teórico es de trascendental importancia analizar el proceso real y holístico de la toma de decisiones de los actores y de la forma como se entrelazan y condicionan entre sí los diferentes espacios de la vida de cada una de ellas (Frassa y Muñiz, 2004). En este sentido, es trascendental entender la vida de las adultas mayores, sus estrategias para adecuarse y adaptarse a los cambios laborales, entender sus vivencias al insertarse en un ámbito geográfico local, conocer cómo transcurren las experiencias de vida individuales y de cómo el trabajo remunerado o voluntario transversaliza y modifica la vida de cada una de ellas.

La edad cronológica constituye un dato relevante, ya que busca consolidarse como un rasgo central que sirve a las personas para organizar, interpretar y dar significado a sus experiencias. Razón por la que la edad se convierte en un criterio para evaluar la relación entre el tiempo vivido y el tiempo por vivir, así como para realizar un balance entre las aspiraciones y los logros alcanzados. En relación a ello, la edad cronológica se ha convertido en uno de los principios más importantes de la organización social, colocando a las personas en un contexto institucional y social, peculiar y dividido, que poco a poco va en aumento (Tuirán, 2002. p 26). Por lo que las adultas mayores deben de considerarse dentro de la agenda político-económica, para ubicarlas en un contexto laboral en el que se les permita robustecer su horizonte de posibilidades para poder tener calidad en una subsistencia y pervivencia digna, que de acuerdo a sus posibilidades de salud y físicas, puedan laborar obteniendo todas las prestaciones que marca la ley.

2. La precarización laboral y la alternativa del trabajo voluntario

El abordaje de las trayectorias laborales de las adultas mayores permite conocer los requerimientos de la fuerza de trabajo por parte del sistema empresarial. En el análisis de estas trayectorias se aprecia que se ha extralimitado la disponibilidad laboral de la población, lo que ha dado paso a la admisión de otras modalidades de trabajo, como la afiliación progresiva de mujeres y niños a la población económicamente activa, el incremento de las horas en la jornada de trabajo y la supresión de toda forma no capitalista de producción. Los agigantados pasos en los cambios y avances tecnológicos y su trascendental desempeño en la renovación y reorganización de los procesos de trabajo, surgieron como corolario de diversos fenómenos demográficos con la división

de actividades productivas, prolongando aún más la jornada de trabajo, e implantando un sistema de turnos laborales (De Oliveira, 2003).

Dentro de este proceso se creó el sustento normativo que la historia marca como fundamento de protección y apoyo a las personas adultas, y de la obligación que Estado y sociedad tenemos de contribuir al cumplimiento puntual de las leyes que han emanado en aras de hacer cumplir la justicia. Por ello, en la Declaración de los Derechos Humanos (1948) se establece que todas las personas tienen "...derechos y libertades...", "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (art. 02, p. 15). Es decir, sin importar la edad, las personas tienen los mismos derechos. Por ello es que en 1978 la ONU propuso una Asamblea Mundial sobre el envejecimiento, la que se llevó a cabo en 1982 y sirvió de foro para proponer e implementar un plan de acción que garantizara la estabilidad social y económica de las personas envejecidas, así como crear condiciones que fortalecieran su contribución al desarrollo de su país.

De igual manera, el 26 de julio de 1982 se llevó a cabo en Viena, Austria, la Primera Asamblea Mundial en la que se fijó la voluntad de garantizar el derecho a una vida plena en la que la calidad de vida fuera tan importante como la longevidad. Sin embargo, en contra de lo que se esperaba, a lo largo de las dos últimas décadas del siglo pasado las adultas mayores siguieron viviendo el agravio social, familiar y político, pues no fueron creadas las fuentes de empleo para impulsar el desarrollo o mejoramiento de la calidad de vida del grupo mencionado. Lo que se buscó fortalecer fue la asistencia a la salud, pero no la generación de empleos formales que contribuyeran al mejoramiento de la calidad de vida.

En el año 2002, la ONU efectuó la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en Madrid, España, donde se celebró el aumento de la esperanza de vida y se planteó el reto de aumentar las oportunidades de las personas de edad, así como de aprovechar al máximo sus capacidades para participar en todos los aspectos de la vida. En esta asamblea, los mandatarios de diversos países asumieron la responsabilidad de promover políticas sociales que contribuyeran al mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo humano de las personas de 60 años y más. Así, se puede observar cómo los tratados que ha impulsado la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han sido con la firme convicción de que todos los países del orbe se comprometieran a llevar a efecto el cumplimiento de los lineamientos que permitieran garantizar el desarrollo integral de las personas envejecidas, por lo que México no se quedó al margen. Para ello estableció *La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores* (2002), que en el Título Segundo de los *Principios y Los Derechos*, Capítulo II referente a los Derechos, manifiesta en su Artículo 5º y de manera enunciativa y no limitativa, que esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores "gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo* y de otros ordenamientos de carácter laboral" (p. 5).

Paradójicamente, la realidad que viven las adultas mayores es totalmente diferente a los ideales manifestados en la ley y en los tratados internacionales, en los que se plantean los derechos a no ser discriminadas por edad o por sexo. Sin embargo, dichos acuerdos son aplicados parcialmente, sobre todo en lo que respecta a la actividad laboral de las adultas mayores. Derivado de lo anterior, es necesario mencionar que a partir de 2012 el gobierno estableció una reforma que tiene que ver con el favorecimiento del empleo y la contratación de ciertos grupos, lo que ha traído como consecuencia la creación de diferentes modalidades de contratación y de empleo que se traducen en empleos de medio tiempo o por horas, con lo que parece que se trata de beneficiar a las mujeres en

relación a lograr mejores condiciones laborales (*Ley Federal del Trabajo*, 2012). No obstante, se ha fomentado el aumento de una cada vez más notable precarización laboral.

Se puede apreciar que en los últimos años en México existen importantes adelantos en lo referente a políticas sociales encaminadas a la población de adultos mayores. Se han implementado para ellos programas de apoyo económico y de defensa jurídica a través de la Secretaría de Desarrollo Social, del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) y otras instancias de gobierno. A pesar de ello, un aspecto que no se ha concretado en lo referente a la inclusión y equidad social, por razón de edad en todo el país, es la disminución de la precarización del trabajo remunerado, el cual refleja no sólo la necesidad económica por la falta de una pensión o la insuficiencia de ésta, sino también la discriminación laboral (INAPAM, 2014).

Debido a la necesidad de trabajo, es creciente el número de adultos mayores en México que toman como opción un empleo informal y de esquema flexible, lo cual se traduce en pérdida de derechos laborales y de protección social. El 79.5% de las personas mayores de 65 años ocupadas en el país en el año 2013 trabajaba en la informalidad, frente a un 58.9% de la población en general (INEGI, 2017). Una buena parte de los adultos mayores que trabajan en la informalidad lo hacen dentro de esquemas de flexibilidad, específicamente bajo tiempo parcial (Bertranou, 2006). El escenario actual de las adultas mayores se ha convertido en un desafío para la sociedad a nivel mundial, debido a que este grupo aumenta en número y en esperanza de vida. En nuestro país, las condiciones económicas que prevalecen impiden mejorar la calidad de vida y, por el contrario, existe una cada vez mayor cantidad de personas en condición de pobreza, marginación y vulnerabilidad, por lo que la precariedad del trabajo asume la forma de exclusión social (Guadarrama, et al, 2012).

Dentro de este panorama, aparece una opción, que el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) ofrece como una oportunidad de vida para las mujeres, por la necesidad de tener mejores ingresos y por la falta de oportunidades por sus condiciones etarias. Las Personas Adultas Mayores se desempeñan dentro de un trabajo llamado voluntario en los diferentes supermercados que existen en México y con los cuales se ha firmado un convenio. Dicho convenio tiene todas las aristas de responsabilidad: como trabajadoras, tienen un horario establecido de cuatro a cinco horas diarias en intervalos de treinta minutos, con un día de descanso a la semana; no deben ausentarse de su labor sin previo aviso, caso contrario se hacen pasibles de una sanción que va desde el descanso provisional hasta el despido. Sin embargo, carecen de todo derecho a alguna prestación, porque por este plan se denomina trabajo voluntario, es decir que ellas optan por ese trabajo de forma voluntaria.

En este sentido, la necesidad de las adultas mayores afecta sus posibilidades de elección de un trabajo, lo cual también se debe entender como consecuencia del proceso de la expansión mundial del mercado. Con ello se ha creado un mundo de ganadores y perdedores, en el que pocos se ven beneficiados por sus éxitos, siendo la mayoría la que experimenta la desigualdad y marginación que produce la modernización y la política económica, generando una dialéctica entre desarrollo y desigualdad. Esto no significa que antes no existiera desigualdad (Giddens, 2000), sin embargo, la expansión de los mercados ha fomentado en la sociedad el fortalecimiento de otro tipo de desigualdad, marginación y exclusión, en el que paralelamente se generan relaciones entre dominantes y subordinadas, es decir que quedan delimitadas las divisiones sociales en las que la desigualdad -en términos de género, raza, posición económica, capacidades, discapacidades, condición etaria (Arias, 2018)- se pone de manifiesto en los grupos más vulnerables, sobre todo en las personas envejecidas, lo que evidencia que el hecho de ser adulta mayor la conduce intrínseca y extrínsecamente a la exclusión laboral y social.

3. Desigualdades de género y edad que dibujan un panorama de discriminación y abandono

El devenir histórico ha sido signado con el polivalente actuar de las mujeres en todos los ámbitos. Sus diferentes roles han permitido contribuir al desarrollo social, cultural, económico y político de la nación. No obstante su destacada participación, el reconocimiento a su actuar se ha invisibilizado a lo largo del tiempo. Cuando se hace referencia a la invisibilidad del trabajo de la mujer, se señala la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito privado (y su extensión en el público), en las labores de cuidado y educación de los hijos e hijas, entre otras.

Con mucha frecuencia es intangible el trabajo de las mujeres, sobre todo lo que respecta a las adultas mayores, porque las actividades reproductivas no se valoran monetariamente, a pesar de que requieren de mucho tiempo y esfuerzo. De este modo, la tarea que desempeñan muchas mujeres en el crecimiento de los hijos e hijas, su educación y la organización de la vida y la economía doméstica, se difumina y no se le concede un valor fundamental para el desarrollo de las sociedades. Además, el hecho de que haya pocas estadísticas desglosadas por sexo, contribuye a la invisibilización del trabajo de las mujeres y el consecuente aporte a la construcción de la sociedad (Martínez-Lirola, 2010).

En consecuencia, del planteamiento anterior se comprende que si se ha soslayado e invisibilizado el trabajo femenino, también se han invisibilizado los beneficios que debería percibir de manera equitativa por su trabajo. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PUND, 2018) menciona que si bien la matriculación en educación primaria y secundaria indica que algunas brechas de género en los primeros años de formación se están cerrando, estas brechas en la edad adulta siguen siendo altas. Destaca cómo, desde los niveles en los que se detenta la organización y ejercicio de la política, las mujeres ocupan solo el 23,5% de los escaños en la política y, entre las mujeres, las tasas de desempleo son más altas y las tasas de participación en el mercado laboral son más bajas. No obstante, en el informe se reconoce que las mujeres asumen la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar, lo que limita sus opciones y oportunidades de trabajo remunerado.

Asimismo, el informe destaca la gran brecha entre hombres y mujeres en edad avanzada (aunque en promedio las mujeres viven más tiempo que los hombres). La proporción de hombres que reciben una pensión es 2,9 puntos porcentuales más alta que la proporción de mujeres (90,4% frente a 87,5%). Esto refleja un sistema de seguridad social deficiente; para las mujeres que realizan principalmente trabajos de cuidados no remunerados, las prestaciones son insuficientes bajo el régimen de pensiones no contributivas. La falta de empoderamiento de las mujeres es un aspecto crítico de la desigualdad de género. Si bien existen barreras al empoderamiento que adoptan muchas formas, las niñas y las mujeres son especialmente vulnerables a las privaciones de la integridad física. Las disparidades entre mujeres y hombres en cuanto a la capacidad para desarrollar al máximo su potencial representan una enorme barrera para el progreso en materia de desarrollo humano y suponen un freno para la mitad de la población mundial. Dentro del Índice de Desarrollo Humano, las mujeres presentan un valor inferior a los hombres en todas las regiones y se enfrentan durante toda la vida a barreras particulares que obstaculizan el mejoramiento de su bienestar, así como su empoderamiento (PUND, 2018).

Es importante destacar los juicios con los que se definen qué actividades son de tipo económico, pues se observa que están saturadas de sesgos mercantiles y androcéntricos. Las actividades económicas o trabajo productivo son aquellas susceptibles de ser intercambiables en el mercado y, por tanto, las actividades domésticas de limpieza y preparación de las comidas, compras y

adquisiciones, cuidado de personas dependientes, mantenimiento y reparación de bienes duraderos, gestiones y organización de tareas, no son consideradas como parte del trabajo productivo. Resulta claro que existe una doble exclusión.

El mercado de trabajo tan solo valora aquellas actividades consideradas productivas, excluyendo así todas las actividades improductivas que hacen posible el cumplimiento de las actividades mercantiles. Por lo tanto, el mercado funciona con el mito de que se recompensa el trabajo cuando en realidad lo que se recompensa es la reproducción social de esa capacidad de trabajo del sujeto-trabajador y de sus relaciones. Al invisibilizar estas tareas indispensables de reproducción de la vida social y familiar se invisibiliza a los agentes, a los que se les estipula esas tareas: las mujeres quedan divididas y asignadas a las esferas de lo social.

Conclusiones

Debido al surgimiento de un nuevo régimen mundial dominado por la economía internacional, el avance tecnológico, la modificación de la producción, a partir de las últimas tres décadas del siglo pasado han irrumpido de forma contundente fuertes, múltiples y diferenciados impactos en la fuerza de trabajo de todos los países del mundo. Para comprender el significado de la crisis mundial es preponderante entender el régimen económico y el vínculo indisoluble que existe entre el capital y el trabajo. Derivado de esta vinculación surge la necesidad de movilizar la fuerza de trabajo a pasos agigantados y lograr su flexibilización. Con ello se han modificado las estrategias de los organismos que regulan las cuestiones salariales de las y los trabajadores de los diferentes niveles de producción, perpetuando de esta manera las desigualdades (Horbath, Gracia, 2014: 466).

Es menester reconocer que estas situaciones que influyen en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres no ha tenido el mismo efecto, ya que el papel de la mujer en los diferentes niveles de producción y las consecuencias generadas por las crisis económicas resultan muy diferentes si se las compara con los hombres, debido a que son las mujeres las primeras en ser parte de la reestructuración y reducción de puestos de trabajo en los organismos empresariales. Por ello es que la fuerza de trabajo femenina es prescindible o flexible, aún hasta estos días, tanto en los ajustes económicos como en las situaciones de crisis laboral. Consustancialmente a ello, pervive la exclusión y segregación etaria, trayendo como consecuencia bajos ingresos, lo que favorece e intensifica la pobreza y desigualdad. Por ello es que se hace necesario reconocer la centralidad que tienen el trabajo remunerado y la certeza de éste de generar circunstancias de justicia y equidad que propicien el reconocimiento laboral y mejoren la dignidad y el bienestar social de las mujeres trabajadoras adultas mayores.

Referencias

Arias K. (2018). “La vejez como deterioro, una categoría de opresión social: Resituando a los adultos mayores”, en *Revista Perspectivas: Notas sobre intervención y acción social*. pp. 159-171. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez. DOI: <https://doi.org/10.29344/07171714.18.1232>

Bertranou, F. (2006). *Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Carrasco C. (2014). “Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política.” En *La Oveja Roja*. Colección Viento Sur. Madrid.

Dávolos, P. (2001). “Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario”, en *Revista Estudios del Trabajo* N° 21, diciembre 2001, Buenos Aires.

De Oliveira, O., Salles, V. (2003). “Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza del trabajo”. En De la Garza, E. (coordinador), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp 619-643). México. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de la Cultura Económica.

Dombois, R. (1998). “Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana”. En *Cuadernos del CIDS*, Serie 1, Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, Colombia.

ENCUESTA Salud, Bienestar y Envejecimiento SABE (2016). Secretaría de Salud Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades. México.

Frassa, M., Muñiz, L., (2004). “Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico metodológico”, en *CD IV Jornadas de etnografía*.

Godard, F. (1998), “El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales”, en *Cuadernos del CIDS*, Serie I Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

Guadarrama, O.; Hualde A.; y López, E. (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”. En *Revista Mexicana de Sociología* 74(2), 213-243.

Giddens, A. (2000). *Sociología*. Alianza Editorial. España.

Horbath, J., Gracia, A. (2014). “Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México”. En *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. De http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.

INAPAM (2014). <https://www.gob.mx/inapam/documentos/vinculacion-productiva-del-inapam>.

INEGI (2015). Encuesta intercensal.

<https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>

Ley Federal del Trabajo (2018). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 22-06-2018.

Martínez-Lirola, M. (2010). *Explorando la invisibilidad de mujeres de diferentes culturas en la sociedad y en los medios de comunicación*. <http://www.w3.org/1999/xhtml>. Fecha de Consulta 8 de septiembre de 2019. ISSN: 0122-8285.

Muñiz, L. (2012) *Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje*. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2 (1), 36-65. En Memoria Académica. Disponible en:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf

ONU, (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ONU, (1978). Asamblea General de las Naciones Unidas decidió, en su resolución 33/52, de 14 de diciembre convocar en 1982 una Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento.

ONU, (1982). Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Viena, Austria.

ONU, (2002). Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Declaración Política y el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento. Madrid España.

Pries, L. (1999), “Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales”. México. Mimeo

Pujadas, J. (2000). “El método biográfico y los géneros de la memoria”. En *Revista de Antropología Social*, p. 125-158. Madrid.

PUND (2018). Informe anual. <https://annualreport.undp.org/2018/es/>

Tuirán, Rodolfo (2002). “Transición demográfica, trayectorias de vida y desigualdad social en México: lecciones y opciones”. En *Papeles de población*, (31), 25-66. Recuperado en 04 de marzo de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252002000100003&lng=es&tlng=es.