

**Condiciones de Trabajo de Adultos Mayores Pensionados y No Pensionados que  
Trabajan en Modalidad de Empleo y Prestación de Servicios en Palmira.**

Yael Andrea Ospina López y María Alejandra Ríos Salazar

Instituto De Psicología, Universidad del Valle- Sede Palmira

402225M: Trabajo de grado II

Martha Cecilia Garcés Ascuntar

2021

## Contenido

1	Introducción.....	8
2	Contexto y Problemática .....	9
2.1	Planteamiento del Problema.....	9
2.2	Objetivos .....	17
2.2.1	Objetivo general.....	17
2.2.2	Objetivos específicos .....	17
2.3	Justificación.....	17
3	Marco Conceptual.....	21
3.1	Trabajo .....	22
3.2	Condiciones de Trabajo.....	23
3.3	Modalidades de Trabajo .....	27
3.3.1	Empleo .....	28
3.3.2	Prestación de servicios.....	29
3.4	Adulto Mayor y Envejecimiento.....	32
3.4.1	Envejecimiento .....	32
3.4.2	Vejez .....	33
3.4.3	Trabajo y envejecimiento.....	34
3.4.4	Trayectoria laboral .....	36
3.4.5	Pensión y jubilación.....	38

		3
	3.4.6 Vejez y jubilación .....	40
4	Método.....	42
4.1	Tipo de Investigación .....	42
4.2	Participantes .....	43
4.3	Técnica de Recolección de Información .....	45
4.4	Categorías de Análisis.....	46
4.5	Técnica de Análisis de Información.....	51
4.6	Procedimiento.....	53
4.7	Cronograma.....	58
5	Análisis de Resultados.....	59
5.1	Condiciones de trabajo .....	60
5.1.1	Modalidad de empleo.....	60
5.1.2	Modalidad de prestación de servicios.....	71
5.2	Análisis Comparativo de Condiciones de Trabajo: Empleo y Prestación de Servicios. 78	
5.3	Condiciones de trabajo y COVID-19 .....	86
5.4	Trayectorias Laborales.....	87
5.4.1	No pensionados .....	87
5.4.2	Pensionados.....	93
6	Conclusiones.....	103

7	Referencias .....	110
8	Anexos .....	125

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Diadas de Condiciones de Trabajo</i> .....	26
<b>Figura 2</b> <i>Codificación de Entrevistas Semiestructuradas</i> .....	55
<b>Figura 3</b> <i>Tablas de Análisis Categorical</i> .....	56
<b>Figura 4</b> <i>Análisis de Líneas Narrativas-Trayectorias Laborales</i> .....	58
<b>Figura 5</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 1</i> .....	87
<b>Figura 6</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 2</i> .....	88
<b>Figura 7</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 3</i> .....	88
<b>Figura 8</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 7</i> .....	89
<b>Figura 9</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 8</i> .....	89
<b>Figura 10</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 9</i> .....	90
<b>Figura 11</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 4</i> .....	93
<b>Figura 12</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 5</i> .....	94
<b>Figura 13</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 6</i> .....	94
<b>Figura 14</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 10</i> .....	95
<b>Figura 15</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 11</i> .....	95
<b>Figura 16</b> <i>Trayectoria Laboral-Participante 12</i> .....	96

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Concepciones de Envejecimiento</i> .....	32
<b>Tabla 2</b> <i>Pensión y Jubilación</i> .....	39
<b>Tabla 3</b> <i>Participantes y Criterios de Inclusión</i> .....	43
<b>Tabla 4</b> <i>Caracterización de la Población</i> .....	44
<b>Tabla 5</b> <i>Categorías de Análisis, Operacionalización y Subcategorías de Análisis</i> .....	47
<b>Tabla 6</b> <i>Tabla de Codificación</i> .....	53
<b>Tabla 7</b> <i>Cronograma</i> .....	58
<b>Tabla 8</b> <i>Tabla Comparativa de Condiciones de Trabajo por Diadas</i> .....	83

## **Anexos**

<b>Anexo A.</b> <i>Codificación de Entrevista de Empleo-No pensión</i> .....	125
<b>Anexo B.</b> <i>Codificación de Entrevista de Empleo-Pensión</i> .....	131
<b>Anexo C.</b> <i>Codificación de Entrevista de Prestación de Servicios-No Pensión</i> .....	137
<b>Anexo D.</b> <i>Codificación de Entrevista de Prestación de Servicios-Pensión</i> .....	143
<b>Anexo E.</b> <i>Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en Modalidad de Empleo-No Pensionados</i> .....	150
<b>Anexo F.</b> <i>Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en Modalidad de Empleo-Pensionados</i> .....	156
<b>Anexo G.</b> <i>Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados</i> .....	162
<b>Anexo H.</b> <i>Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados</i> .....	167

## **1 Introducción.**

La presente investigación buscó identificar las condiciones de trabajo que tienen los adultos mayores pensionados y no pensionados que se encuentran laboralmente activos en las modalidades de empleo y prestación de servicios en Palmira. Puesto que, según el Ministerio de Salud y Protección Social (2013), a raíz del fenómeno del envejecimiento demográfico que ha aumentado desde finales del siglo XX, se presentan algunas dificultades para el adulto mayor relacionadas con su trabajo y trayecto de vida, dificultades tales como la baja cobertura del sistema pensional que los obliga a continuar su vida laboral y, al mismo tiempo, la exclusión del mercado laboral.

La investigación fue de tipo cualitativa-descriptiva, pues con ella se buscó establecer las características del fenómeno que se estaba investigando. A su vez, se fundamentó en los postulados de Blanch (2011), Blanch et al. (2010) y Rentería (2019) en relación con el trabajo, sus modalidades y condiciones. Así pues, la investigación contó con la participación de 12 individuos (seis adultos mayores pensionados, en los cuales se encuentran tres participantes en cada modalidad de trabajo: empleo y prestación de servicios; y seis adultos mayores no pensionados, encontrándose tres participantes en cada modalidad de trabajo: empleo y prestación de servicios), de quienes se reunió la información mediante entrevistas semiestructuradas, las cuales se analizaron mediante un análisis categorial partiendo de los postulados de (Bardin, 1996) y un análisis de líneas narrativas, con base en los postulados de Spink y Lima (2013) y Andrade (2014).

Como resultados, en la investigación se encontró que las condiciones de trabajo que tienen los adultos mayores pensionados y no pensionados que trabajan en las modalidades de empleo y prestación de servicios en Palmira son, según lo expresado por los participantes,



positivas y beneficiosas, puesto que les sigue permitiendo un ingreso económico que les ayuda a solventar sus necesidades y continúan sintiéndose útiles, al igual que les permite lograr una calidad de vida laboral óptima. Partiendo de las diadas de condiciones de trabajo establecidas por Blanch et al.(2010), los participante cuentan con contratos que les posibilita tener una estabilidad laboral, además sus horarios de trabajo y descanso les permite conciliar su vida laboral y familiar; a su vez, las empresas les brinda un entorno social y material pertinente para desempeñar sus labores, permitiendo esto que los participantes se adapten de forma efectiva a la organización en la que se encuentran y con ello se sientan satisfechos tanto a nivel laboral o personal.

Finalmente, partiendo del análisis que se realizó de las condiciones de trabajo de los adultos mayores en las modalidades de empleo y prestación de servicios en Palmira, emerge una nueva temática de análisis, la cual son las trayectorias laborales de los adultos mayores, mediante las cuales se explicó las continuidades y transiciones que tuvieron los participantes a lo largo de su vida laboral en las modalidades de trabajo y los cambios en las condiciones de trabajo que esto produjo; asimismo, se identificó las continuidades y transiciones en los cargos y contenidos de las labores que estos han tenido.

## **2 Contexto y Problemática**

En este apartado se ubica el contexto en el cual se concibe la problemática que se estableció en la investigación y la importancia de ser sido estudiada desde la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT).

### **2.1 Planteamiento del Problema**

A partir de la relación entre los eventos históricos y los cambios sociales, económicos, culturales y demográficos que ocurren cotidianamente, se configuran las vidas individuales,

familiares y generacionales, siendo esto la representación del curso de vida de las personas, el cual, según el Ministerio de Salud (2015) en la Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024, se concibe como un proceso multidimensional y multidireccional que se da a lo largo de la vida, a partir de la relación de oportunidades y riesgos del contexto socioeconómicos y la interacción con el entorno cultural. De la misma forma, el curso de vida “hace referencia a la estratificación por edad y a la secuencia de roles socialmente atribuidos, que interconectan las etapas vitales” (Arango, 2018, p.121). Esta estratificación por edad, representa los grupos poblacionales existentes, los cuales son, “entre 0 y 14 años se incluye a los niños, entre 15 y 29 a los jóvenes, de 30 a 59 años comprende a la población de adultos y de los 60 años y más a los adultos mayores.” (González, 2018, p. 82)

González (2018) establece que, a lo largo de la historia, el envejecimiento ha ido aumentando progresivamente, debido a la reducción de las tasas de fecundidad y, especialmente, por el incremento en la esperanza de vida, lo que conlleva al aumento de la edad promedio de la población. En este sentido, uno de los problemas mundiales que ha tomado fuerza a finales del siglo XX (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013), es el envejecimiento demográfico, el cual es definido como “el incremento sostenido de la proporción de adultos mayores (60 años y más) dentro del total poblacional y es producto de los cambios que se generan en la dinámica demográfica, principalmente por la mortalidad y la fecundidad” (González, 2018, p.82). Por ende, el envejecimiento demográfico propone retos para los gobiernos, las comunidades y las familias en relación con la atención de las personas mayores (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Según González (2018), “en la actualidad países como Japón, Alemania, Italia, Suecia y Grecia tienen más del 18% de población con 65 años y más” (p.86). En el caso de Colombia, a

partir de los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2018), del total de personas censadas, el 48,8% son hombres (21.570.493 habitantes) y el 51,2% (22.593.924 habitantes) son mujeres. Por grupos de edad, el 22,6% está en el rango de 0-14 años; el 68,3% en el de 15-64 años y el 9,1% de 65 y más años. Asimismo, en la Sala Situacional del Adulto Mayor propuesta por el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), quienes retoman el censo realizado por el DANE, el departamento del Valle del Cauca cuenta con el 13% de población mayor de 60 años lo que equivale a 609.176 personas. Todos estos datos muestran un aumento significativo de la población adulta mayor a nivel mundial, y centrándonos en Colombia, según el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), “la población mayor a 59 años pasó de 2.142.219 en el año 1985, a 5.752.958 en el año 2018. Con un crecimiento anual del 3,5%, superior al 1,7% de la población total” (p.4).

El envejecimiento demográfico en Colombia, según el Ministerio de Salud y Protección Social (2013), “plantea un reto para el manejo económico y social de estas personas, en la medida que sus condiciones educativas y de cotización al sistema de seguridad social en pensiones no tuvo amplia cobertura” (p.27). Así pues, Novoa et al. (2015) citado en Pérez de la Rosa (2016), propone que “el sistema pensional se convierte en una forma de seguridad económica para afrontar la vejez, sobre todo para aquellas personas que durante el transcurso de su vida no lograron acumular un conjunto de activos” (p.79), refiriéndose esto a que el sistema pensional debe diseñarse para suplir las necesidades del afiliado en edad de jubilación. En este sentido, López y Sarmiento (2019) postulan que dicho sistema pensional en Colombia se encuentra en déficit en cuanto a sostenibilidad y cobertura, razón por la cual, en un intento de aumentar su sostenibilidad, tuvo reformas basadas en la complementación de la Ley 100 de 1993 con la Ley 797 de 2003 y la Ley 1328 de 2009, en donde se incrementó la edad de pensionarse

(las mujeres pasaron los 55 años a los 60 años y los hombres de los 57 años a los 62) y las semanas cotizadas (de 1.000 a 1.300), bajo la consideración del incremento de la expectativa de vida de la población. Pero, según la Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (ASOFONDOS, 2018), en Colombia del total de 5,5 millones de adultos mayores de 60 años, 2,8 millones no cuentan ni con pensión ni con subsidios, lo que les impide gozar de una vejez digna, representando estos datos, la baja cobertura del actual sistema de protección a la vejez.

En relación a esto, Paz (2010), expresa que en los países con menor nivel de desarrollo y con Sistemas de Seguridad Social con poca generosidad y cobertura, conllevan a que las tasas de actividad laboral de los mayores sean más altas, al igual que su edad de retiro. A su vez, Fedesarrollo & Fundación Saldarriaga Concha (2015), expone que en el 2010 en 1 de cada 3 hogares colombianos hay presencia de adultos mayores y esta presencia no se relaciona necesariamente con una dependencia del adulto mayor, sino, por el contrario, con que estos son jefes de hogar para un 77.4% de las familias. Esto muestra, según Yáñez Contreras et al (2016), “la lucha de un creciente porcentaje de la población, que en muchos casos se encuentra desprotegido y debe recurrir a las actividades laborales como medio de subsistencia.” (p. 41).

En este sentido, debido a la participación laboral que aún desempeñan los adultos mayores, nace gran interés en esta población, llevando esto a cuestionamientos acerca de cómo son los mercados laborales para los adultos mayores que aún no alcanzan su edad de pensión y para los que ya se encuentran pensionados, puesto que, a pesar de que las políticas pensionales vayan incrementando la edad de jubilación, “no se evidencia correspondencia con la proporción de la oferta de empleos para personas mayores de 60 años” (Giraldo y Cardona,

2010, p.53). Por lo cual, el adulto mayor entra a competir con los jóvenes que empiezan su vida laboral y, en respuesta a esta situación, muchos recurren al empleo informal.

Este empleo informal es entendido como el conjunto de actividades de producción legales, voluntariamente disimuladas a las autoridades públicas con la finalidad de evitar ajustarse a algunas normas jurídicas, los trabajadores bajo esta modalidad no se ajustan a las políticas legales de salario mínimo, afiliación a salud y pensiones, número de horas trabajadas y todas aquellas normas relacionadas con la calidad de empleo (Williams y Lansky, 2013). Sin embargo, la población adulta mayor no solo se encuentra en la economía, sino que también sigue siendo parte de la economía formal, por ello, a lo largo de la investigación se centró en la población adulta mayor que trabaja en esta última.

En este orden de ideas, el Ministerio de la Protección Social (2007), partiendo de encuestas proporcionadas por el DANE, manifiesta que, dentro del marco de los mercados laborales, se encuentra que, en la dinámica del empleo, subempleo y desempleo, 29.9% de personas adultas mayores entre 60 y 79 años continúan activas. A partir de los 80 años esa participación se reduce a 5,8%, según datos de la encuesta continua de hogares.

Es entonces cuando esta situación afecta de forma negativa y excluyente a los adultos mayores en los mercados laborales, según Love (2018), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), plantea que se presenta una reducción del empleo a los adultos mayores y aumenta la posibilidad de empleo a los jóvenes, puesto que se cree que, con el paso de la edad, la capacidad laboral va disminuyendo. Conllevando todo lo anterior a que se vean afectados los ingresos del adulto mayor y los conduzca a condiciones desfavorables de dependencia económica ya sea por parte del Estado, sociedad o familia.

Además de esto, la población adulta mayor se encara a otra situación de reducción de empleo, pues en la actualidad, el mundo atraviesa una crisis sanitaria a causa del coronavirus (COVID-19), el cual según el Ministerios de Salud (2021), es un virus que brota regularmente en distintas áreas del mundo y que provoca una Infección Respiratoria Aguda (IRA), en otros términos, gripa que pueden llegar a ser leve, moderada o grave. El Coronavirus (COVID-19) fue registrado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). Además, este virus ha cambiado las dinámicas cotidianas y ha afectado el sector de salud.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), la enfermedad por COVID-19 afecta a personas de todas las edades; sin embargo, con el transcurso del tiempo se evidenció que las personas mayores conforman un grupo especialmente vulnerable frente al virus. De igual forma, “las personas mayores no solo se enfrentan a un riesgo desproporcionado de muerte, sino que además se ven amenazadas por sus necesidades de apoyo, de atención o por vivir en entornos de alto riesgo” (p.5)

A su vez, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Rinder, manifiesta que se trata también de una crisis económica y del mercado del trabajo, que afecta a todas las personas (OIT, 2020), gracias a que, desde mediados de marzo del 2020, debido a las medidas de confinamiento a nivel mundial, se ha experimentado cierres de lugares de trabajo que acogen al 93% de trabajadores (OIT, 2020). De esta forma, la OIT (2020), sostiene que no solo se trata de una preocupación por la salud de los trabajadores y sus familias, sino también de las repercusiones en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales: 1) la cantidad de empleo, pues hay una incidencia a escala mundial en los niveles de desempleo y subempleo; 2) la calidad del trabajo en relación a los ingresos del trabajo y situación de pobreza

de los trabajadores; y 3) los grupos específicos más vulnerables afectados a raíz de las consecuencias desfavorables en el mercado laboral, como los trabajadores de mayor edad, los trabajadores por cuenta propia, las mujeres, los migrantes, entre otros.

La OIT (2020) ha sido uno de los primeros organismos internacionales en establecer estimaciones preliminares acerca del desempleo mundial que provocará el Coronavirus (COVID-19), así pues, propone que habrá un aumento de desempleo mundial entre 5,3 millones de personas y 24,7 millones de personas según diferentes escenarios. Bajo esta consideración, el Ministerio de Trabajo (2020), manifiesta que con base las medidas contempladas, las empresas han reajustado sus horarios, reduciendo las horas de trabajo según lo determina la Ley 8 del 2020, además de un cambio en las modalidades de trabajo que se venían presentando. Así pues, las empresas debían ajustar sus producciones hacia un enfoque virtual y de una modalidad de empleo a teletrabajo, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ya que la presencialidad tenía sus límites; también se presenta otra modalidad la cual es el empleo temporal, rigiéndose por la ley 10 del 2020, por medio del cual se dicta que no puede haber despidos debido a la crisis sanitaria por la que atraviesa cada país.

Las empresas y los trabajadores actualmente activos deben cumplir una serie de reglas para seguir laborando; sin embargo, con todas estas medidas adoptadas, los grupos poblacionales que se ven afectados directamente, según Felgueroso et al. (2020), son: los desempleados de larga duración sin prestaciones, los que apenas ingresan al mundo laboral que entrarán en un mercado de trabajo muy debilitado o simplemente no entrarán y; finalmente, los trabajadores de mayor edad, que probablemente sean separados del mercado de trabajo de forma permanente.

En este orden de ideas, los bajos niveles de ocupación formal y los altos niveles de desempleo e informalidad sugieren que gran parte de la población no podrá cumplir las

condiciones de semanas cotizadas, de montos y de regularidad que les garanticen la obtención de una pensión en Colombia (Fedesarrollo & Fundación Saldarriaga, 2015). Asimismo, las dificultades de acceso a fuentes de ingresos alternativas obligan a muchas personas mayores a seguir trabajando después de la edad de jubilación, no solo para cubrir sus necesidades sino las de sus familias. Se estima que el 30 % de la población colombiana mayor de 60 años está trabajando, y que la participación laboral es mayor en los hombres (45 %) que en las mujeres (16 %) (Cotlear, 2011)

Por otro lado, aunque el enfoque de la investigación se direccionó hacia las condiciones de trabajo del adulto mayor que se encuentra laboralmente activo en la ciudad de Palmira; sin embargo, a lo largo de la investigación surgió una categoría de análisis enfocada en las trayectorias laborales de estos, lo cual fue de importancia debido a que estas permitieron conocer tanto las continuidades y transiciones que los participantes tuvieron en los cargos que ocuparon a lo largo de su vida, como los cambios que tuvieron en sus condiciones de trabajo al pasar de una modalidad de trabajo a otra.

Así pues, a raíz del aumento de la edad de pensión y la poca cobertura del sistema pensional en Colombia, que obliga a los adultos mayores a continuar una vida laboral activa aún después de alcanzar su edad de pensión y, en consecuencia, el carácter excluyente que guarda la sociedad contemporánea en los mercados laborales con los adultos mayores, hace necesario estudiar este grupo poblacional en el mercado laboral formal con la finalidad de que se puedan evidenciar las condiciones de trabajo en los grupos de participantes cotizantes al Sistema Pensional y pensionados, ya que en la investigación se considera que la vida laboral no se acaba cuando al recibir la pensión, solo que el interés parte del principio de que el sistema pensional es precaria o está en déficit.



Es así como se llegó al cuestionamiento acerca de cómo se presentan las condiciones de trabajo de los adultos mayores, ¿son favorables o desfavorables? ¿Se presentan las mismas condiciones de trabajo en distintas modalidades de trabajo? Así, emergió la pregunta de investigación acerca de ¿cuáles son las condiciones de trabajo de adultos mayores pensionados y no pensionados que trabajan en modalidad de empleo y prestación de servicios en Palmira?

## **2.2 Objetivos**

### **2.2.1 *Objetivo general***

Identificar y comparar las condiciones de trabajo de adultos mayores pensionados y no pensionados, teniendo en cuenta las modalidades de empleo y prestación de servicios en Palmira.

### **2.2.2 *Objetivos específicos***

- Describir las condiciones de regulación y desarrollo, las formas de relación organización-persona y, el entorno social y material que se presentan para los adultos mayores pensionados y no pensionados de la ciudad de Palmira en las modalidades de empleo y prestación de servicios.
- Establecer semejanzas y diferencias entre las condiciones de trabajo que se presentan para los adultos mayores pensionados y no pensionados en las modalidades de empleo y prestación de servicio.
- Conocer la trayectoria laboral del adulto mayor pensionado y no pensionado en las modalidades de trabajo (empleo y prestación de servicios).

## **2.3 Justificación**

La presente investigación buscó identificar y describir las condiciones de trabajo de los adultos mayores pensionados y no pensionados que se encuentran activos laboralmente en la modalidad de empleo y prestación de servicios en la ciudad de Palmira.

El interés en el tema de investigación surgió a raíz de uno de los fenómenos progresivos que se presentan en el mundo actual: el envejecimiento poblacional. Según el Ministerio de Salud (2015), gracias a este fenómeno, se encuentran cada vez más población de personas mayores, lo cual trae consigo un impacto en diferentes ámbitos de la vida como el empleo, la salud, las pensiones, finanzas personales y crecimiento económico de los diferentes países.

Los cambios demográficos exigen la presencia de políticas públicas que brinden seguridad y protección a la población vulnerable. En el caso de Colombia, el adulto mayor es visto como un dependiente, sin embargo, estos se encuentran como jefes de hogares y tienen a su cargo el cuidado de niños. Por ello, el Ministerio de Salud (2015) reconoce que la protección que se les debe brindar a esta población posee poca cobertura a nivel de pensión y son pocos los que logran acceder a ésta, además existen altos niveles de pobreza que impactan directamente sobre el adulto mayor. Otra de las problemáticas que se le presenta a la población de adultos mayores es el prejuicio, por el cual se le brinda poca oportunidad de trabajo y se desconocen las condiciones de trabajo en las que se encuentran los adultos mayores laboralmente activos. De ahí, el interés e importancia por investigar este grupo poblacional desde la Psicología Organizacional y del Trabajo.

En la revisión bibliográfica realizada, se encontró que en las investigaciones que tienen en cuenta el adulto mayor están enfocadas hacia la salud de estos, desde la perspectiva de la capacidad funcional (Palechor et al., 2015); la gestión del cuidado desde la enfermería (Coltters et al., 2020); la actividad física como elemento mejorador de la calidad de vida del adulto mayor (Herrera et al., 2017; Roca, 2016), entre otros. También se encontró investigaciones relacionadas al impacto de las diferentes políticas públicas sobre este grupo poblacional (Acuña, 2017; Bertranou, 2006; Martínez y Millán, 2010; Montenegro, 2018; Trujillo y Betancourt, 2010), en

los cuales se hablan de los ajustes en política pública que brinden mayor protección y cobertura en pensiones para garantizar la calidad de vida del adulto mayor, es decir, se busca una política integral que garantice el envejecimiento positivo de la población y que brinde las garantías para ello, lo cual contribuyó a la investigación como base para establecer si las condiciones actuales del adulto mayor cumplen con los requerimientos que benefician el adulto mayor.

Por otra parte, en relación del adulto mayor y el trabajo, se encontró información entorno a la permanencia en el mercado laboral de esta población debido a factores demográficos y económicos (Carrillo, 2012; Contreras et al., 2016; Farne y Guerrero, 2014; Roman et al., 2019); así como los postulados de Giraldo y Cardona (2010) y, Neumark y Maysen (2018), que destacan algunas de las dificultades presentes en el mercado laboral para el adulto mayor como salarios bajos y poca oferta laboral; así como investigaciones acerca de la promoción del trabajo a adultos mayores al proporcionar mayor experiencia y confiabilidad en el mundo del trabajo (Abusleme et al., 2018; Retamal, 2014; Zavala et al., 2006), y finalmente, los postulados de Montes (2016) y Tortosa et al. (2004), que brindan información acerca del envejecimiento y el trabajo; como también la relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo (Londoño, 2018). Toda esta información, nos permitió vislumbrar el terreno investigativo en relación con las diversas situaciones por la que pasa el adulto mayor en el mercado laboral actualmente.

En esta misma línea, en el área de las ciencias humanas, se encontraron estudios acerca de las salidas ocupacionales de los adultos mayores en España, en donde se pretende un retraso de la salida definitiva del mercado laboral por jubilación, mediante cambios de conductas direccionados a la vejez desde los niveles individual, social, empresarial y legislativo (Gómez, 2013). Igualmente, se encontraron documentos acerca de la situación laboral del adulto mayor, en donde se exponen las condiciones en las que el adulto mayor se encuentra trabajando, que por

lo regular son jornadas de trabajo extensas y una mayor carga de actividades (Montoya y Montes de Oca, 2009); a su vez la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/ OIT (2018) en su artículo número 18 expone que la situación de América Latina tiene unas condiciones diferentes debido a que hay poca cobertura de pensión y esta situación obliga a muchas personas mayores a trabajar, por lo que la tasa de ocupación para el conjunto de las personas de 60 años.

Asimismo, en la indagación que se hizo en distintas instancias públicas de la ciudad de Palmira (Cámara de Comercio, Alcaldía y el Ministerio de Salud, comunicación personal, 31 de enero de 2020) acerca de los adultos mayores de la ciudad en relación al trabajo, se encontró que, colaboradores como Embert Augusto Legarda, quien dirige el área de estadística en el Ministerio de Salud, desconocen la información requerida y asegura que en la ciudad no se encuentran dichos datos (Legarda, comunicación personal, 31 de enero de 2020). Del mismo modo, diferentes colaboradores de las instancias restantes también aseguran la falta de información respecto a los adultos mayores laboralmente activos en la ciudad.

Teniendo en cuenta lo anterior, ¿qué ocurre con el adulto mayor en Colombia?, se sabe que las investigaciones realizadas sobre del adulto mayor giran entorno a la salud de estos o a las problemáticas que tiene esta población en el mercado laboral, estos estudios se han realizado desde áreas de la salud, ciencias humanas, administración, entre otras; razón por la cual es de gran importancia el estudio este fenómeno desde el área de Psicología, específicamente, la Psicología Organizacional y del Trabajo. Además, debido a que el aumento de la población adulta conlleva a una mayor demanda laboral por parte de este grupo poblacional y el déficit presente en el Sistema Pensional Colombiano implica que estos continúen trabajando aún

después de alcanzar su edad de pensión, se hace importante el estudio de la población adulta mayor pensionada y no pensionada, que se encuentra laboralmente activa.

En este sentido, se hace una diferencia al tener un interés relacionado con las condiciones de trabajo en las que se encuentran los adultos mayores, ya que teniendo en cuenta las políticas públicas entorno al adulto mayor que se encuentre laborando, se le debe garantizar una calidad de condiciones óptimas. De la misma manera, se eligen las modalidades de trabajo de empleo y prestación de servicios, teniendo en cuenta que, al ser parte del mercado formal, permitía evidenciar las condiciones de contratación, establecimiento de tareas, dotaciones y lugares de ejecución de las tareas

Asimismo, otro aspecto de la importancia de la presente investigación es la indagación de un nuevo tema que emerge de las distintas problemáticas que rodean a los adultos mayores, centrada en la población colombiana, específicamente en el departamento del Valle del Cauca en la ciudad de Palmira, en donde no se evidencia información respecto a la relación que guarda el adulto mayor con el trabajo.

### **3 Marco Conceptual**

Para la comprensión del fenómeno que se investigó en este trabajo, acerca de las condiciones de trabajo en las que se encuentran los adultos mayores pensionados y no pensionados en la ciudad de Palmira en las modalidades de trabajo de empleo y prestación de servicios de la economía formal, se hace necesario exponer los conceptos bajo los cuales se cimentó. Así pues, se inició este apartado con la concepción de trabajo y a partir de allí se explica la noción de condiciones de trabajo y las modalidades de trabajo contempladas (empleo y prestación de servicios) como categorías centrales de esta investigación. Adicionalmente, se

presenta la concepción sobre adultos mayores y las temáticas relacionadas con el trabajo, como lo son envejecimiento, trayectorias laborales, pensión y jubilación.

### **3.1 Trabajo**

Este apartado presenta algunas concepciones centrales del trabajo desde la Psicología Organizacional y del Trabajo, tales como los postulados de Blanch (2003), quien propone que el trabajo es

Una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral (p.14).

A su vez, el mismo autor expone que actualmente el trabajo es una forma de obtener un sustento material, una fuente de riqueza individual y familiar.

Por otro lado, Peiró (1989) citado en Blanch (1996), expone que el trabajo es un conjunto de actividades transformadoras de índole productiva y creativa, que, a través del uso de instrumentos o técnicas, información disponible o materia, posibilita prestar, obtener o producir un servicio, producto o bienes. En dichas actividades, los individuos proporcionan habilidades, conocimientos, energía y distintos recursos, y obtienen una retribución social, psicológica o material.

Retomando la idea anterior, Rentería (2019) complementa esta concepción de trabajo, proponiendo que:

El trabajo se da en contextos específicos donde las personas se encuentran y se reconocen, donde encuentran referentes y repertorios para construir parte de sus

identidades y subjetividades; así como en la mayoría de los casos implica el medio principal de subsistencia y calidad de vida, en particular para quienes hacen parte de la *clase que vive del trabajo* (p.64).

De la misma forma, el Código Sustantivo del Trabajo (1951), en su artículo 5, define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (p.1).

Durante la investigación se tuvo en cuenta el concepto de trabajo postulado por Rentería (2019), pues al retomar y complementar la concepción propuesta por Peiró (1989), permite tener una perspectiva más amplia del concepto de trabajo, pues este deja de concebirse solo como una actividad productiva en donde se intercambia conocimientos y/o habilidades por una retribución económica, y pasa a apreciarse también su carácter formador en las identidades de los trabajadores y la forma en que estos se reconocen dentro de los contextos laborales en donde se encuentran.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el trabajo comprende una retribución económica, material y psicológica, y se da en un contexto específico, es de suma importancia hablar de las condiciones en que se desarrolla este trabajo, por ello, posteriormente se estableció el concepto de condiciones de trabajo.

### **3.2 Condiciones de Trabajo**

Partiendo del interés que guarda esta con la relación del adulto mayor y su trabajo, se hace necesario establecer qué se entiende por condiciones de trabajo, para lo cual se hizo uso de los planteamientos de Blanch (2011), quien define las condiciones de trabajo como:

El conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010). Este escenario repercute específicamente sobre la calidad del mismo trabajo y en general sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictividad, absentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (p.5).

Igualmente, para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2011), las condiciones de trabajo hacen referencia al entorno laboral, a las condiciones y términos del empleo de un empleado, encerrando esto aspectos como la formación, empleabilidad y habilidades; la organización del trabajo y actividades laborales; el tiempo de trabajo y el ajuste de la vida personal y laboral; y la seguridad, el bienestar y la salud.

Complementando lo anterior, dichas condiciones de trabajo están compuestas por una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona, según el Cuestionario de Condiciones de Trabajo propuesto por Blanch et al. (2010). Así pues, este cuestionario está organizado en seis escalas, agrupadas en pares o diadas: la primera diada de Organización y Método (las de Regulación y de Desarrollo); la segunda de Organización y Entorno (las de Entorno Material y de Entorno Social); por último, Entorno y Persona (ajuste persona- organización y adaptación organización- persona) (ver figura 1).



La primera diada de organización y método, guarda relación con las condiciones y formas de regulación en las que las tareas se realizan y el desarrollo que el mismo trabajo permite. En esta diada se evalúan dos aspectos: la regulación, que encierra la organización general del trabajo, calidad del contrato laboral, carga de trabajo, retribución económica, tiempos de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc). y conciliación trabajo–vida privada y familiar; y desarrollo que encierra justicia en la contratación, remuneración y promoción, vías de promoción laboral, oportunidades para la formación continua, autonomía en la toma de decisiones profesionales, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, apoyo recibido del personal directivo y evaluación del rendimiento profesional por la institución (Blanch et al., 2010).

La segunda diada es organización y entorno, en la cual se tienen en cuenta los aspectos físicos, materiales, contractuales, salariales, técnicos sociales y organizacionales en los que se realiza el trabajo. En esta se evalúa el entorno material, es decir, recursos materiales y técnicos, entorno físico, instalaciones y equipamientos, servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.) y prevención de riesgos laborales. Además, también se evalúa el entorno social, compuesto por el compañerismo, reconocimiento del propio trabajo por colegas, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento del propio trabajo por usuarios (Blanch et al., 2010).

La tercera diada corresponde a la organización y persona, en ella se puede evidenciar la relación con la persona, que va en doble vía. Aquí, se tienen en cuenta dos de los componentes, el primero de ajuste Organización-Persona que hace referencia a:

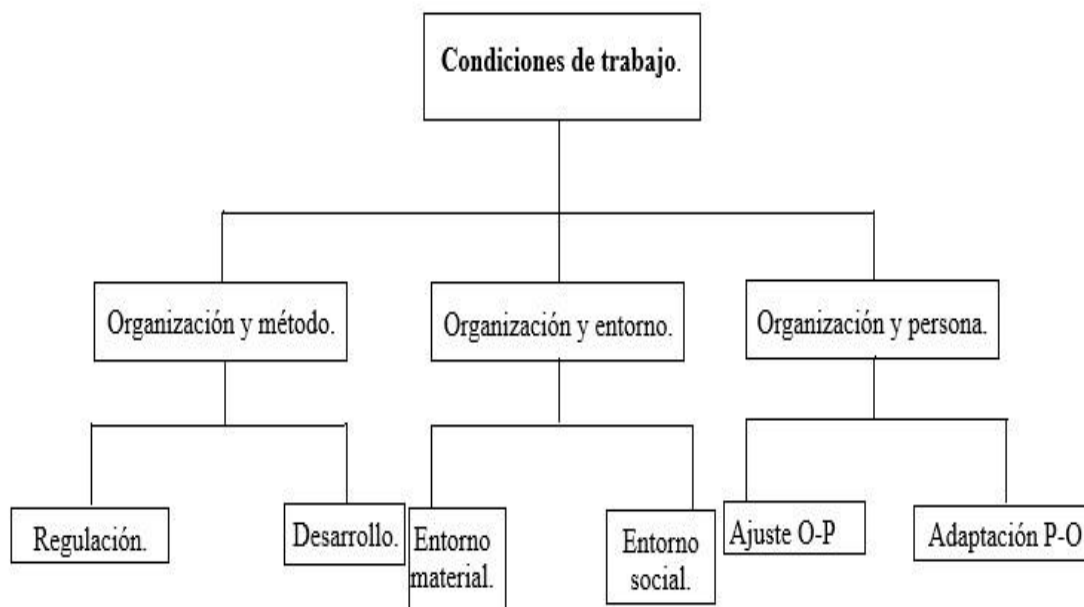
satisface mis intereses, me exige según mis capacidades, responde a mis necesidades, se ajusta a mis aspiraciones, concuerda con mis valores, facilita que mis méritos sean valorados con justicia, estimula mi compromiso laboral, me

permite trabajar a gusto, me motiva a trabajar, me da sensación de libertad, me hace crecer personalmente, me permite desarrollar mis competencias profesionales, me proporciona identidad, me hace sentir útil (Blanch et al., 2010, p.183).

Y el segundo componente de adaptación persona-organización, que hace referencia a: asumo los valores de la dirección, acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo, interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio, me identifico con el espíritu de los cambios propuestos, aplico el protocolo en cualquier dilema de conciencia, me ajusto a los tiempos y ritmos fijados (Blanch et al., 2010, p.183).

### Figura 1

*Diadas de Condiciones de Trabajo.*



*Nota.* Adaptada de *Coefficientes Alfa de Escalas Específicas, Díadas y Cuestionario, Organizados Según El Modelo Teórico* [Figura], por Blanch et al., 2010.

En la investigación se trabajó bajo la perspectiva de Blanch (2011) de condiciones de trabajo, pues este tiene en cuenta la incidencia de las condiciones de trabajo en la calidad del mismo, el compromiso, bienestar y satisfacción. Asimismo, se hizo uso de las seis diadas indicadas en el Cuestionario de Condiciones de Trabajo planteado por Blanch et al. (2010), debido a que, si bien, la investigación se direccionó a la identificación y comparación de las condiciones de trabajo de los adultos mayores activos laboralmente en las modalidades de empleo y prestación de servicios en Palmira; estas diadas fueron eje central de los objetivos de la investigación, en tanto que posibilitaron evidenciar las condiciones de trabajo que presenta la población que participó en la investigación.

Ahora, entendiendo el carácter cambiante de las actividades y relaciones de trabajo, se hace necesario exponer los conceptos de las modalidades de trabajo que se contemplaron en la investigación.

### **3.3 Modalidades de Trabajo**

Las modalidades de trabajo que se tuvieron en cuenta en la investigación se encuentran asociadas al trabajo en la economía formal, esta es, según Rentería (2019), “aquella en la cual todos los encargos laborales y de impuestos, tanto de los empleados como de los empleadores, se cumplen” (p.18). Para la investigación se escogió solo la economía formal, debido a que se conoce que la economía informal se caracteriza porque los trabajadores no tienen un ajuste a las políticas legales de salario mínimo, número de horas de trabajo, afiliación a salud y pensiones y a todas las normas que brinda una calidad de empleo (Williams y Lansky, 2013).

En este sentido, las modalidades de trabajo que se abordaron para la investigación son el empleo y la prestación de servicios; estas se eligieron partiendo que, en la lógica de la investigación con población pensionada o no pensionada, esta debía ser cotizante del Sistema Pensional Colombiano, lo cual implicaba trabajar en la formalidad. Así, el marco de la economía formal, estas modalidades de trabajo permitían evidenciar las características de las condiciones de trabajo del adulto mayor.

A continuación, se profundiza sobre la concepción de la modalidad de empleo y prestación de servicios con la cual se trabajó en la investigación.

### **3.3.1 Empleo**

La modalidad de empleo se eligió en la investigación por ser la modalidad hegemónica de trabajo, por lo cual se tiene gran interés en conocer las condiciones de trabajo que tienen los adultos mayores en esta.

La modalidad de empleo, según Blanch (2003), implicar el establecimiento de una relación contractual, de intercambio mercantil, de naturaleza jurídica, establecida, pública y voluntariamente, entre dos partes: La persona contratada, que vende su esfuerzo, tiempo, conocimientos, destrezas, habilidades, rendimientos y múltiple subordinación a imperativos funcionales de naturaleza técnica, jurídica, ecológica, contable, evaluativa, productiva, burocrática y organizacional; y la contratante que compra todo ello, a cambio de un salario y, eventualmente, además, de otras compensaciones en forma de bienes o servicios.

Del mismo modo, Rentería (2019) propone que en la modalidad de empleo se realizan funciones socioeconómicas y psicológicas guiadas a la obtención de ingresos, a la exigencia de estructuras espaciotemporales, a establecer vínculos y relaciones sociales que traen consigo experiencias y proyecciones, que permiten el nacimiento de una identidad y ubicación social

relativamente estable. En las relaciones de empleo, se llevan a cabo actividades indelegables por parte del empleado, en donde el empleador impone un lugar y horario determinado para hacerlo, también existe una relación de subordinación y una retribución estable en monto y regularidad.

Para entender el concepto de la modalidad empleo, en la investigación se tomó como referente lo planteado por Rentería (2019), quien permite distinguir que esta modalidad no solo está guiada por una relación contractual jurídica, sino también las implicaciones de esta relación como lo es la determinación del horario y lugar de trabajo, y a nivel psicológico, la ubicación social del trabajador.

Por otro lado, en el marco de la economía formal, existe otra modalidad de trabajo fuerte que es la prestación de servicios. Según Organization for Economic Co-operation and Development (2015), en la legislación colombiana los contratos por prestación de servicios son la causa de contratación directa más usada, provocando esto “cerca del 62 % de los contratos que se celebran directamente por parte de las entidades estatales del orden nacional corresponde a contratos de prestación de servicios” (Gómez y Díaz, 2019, p.2). En este sentido, se expone a continuación las concepciones alrededor de esta modalidad de trabajo.

### **3.3.2 Prestación de servicios**

Considerando la prestación de servicios como modalidad de trabajo formal, existen dos líneas de conceptualización de esta modalidad, una desde la perspectiva de la Psicología Organizacional y del Trabajo y otra desde el nivel jurídico de las relaciones de trabajo en Colombia.

Desde la perspectiva de la POT, Rentería (2019), explica a partir de la definición de distintos autores, que la modalidad de prestación de servicios, “implica las nociones de acción y resultados” (p.78), es decir, que la prestación de servicios se basa en la oferta de servicios

profesionales por expertos en una materia, los cuales no son tangibles y no se prueban antes del consumo o la compra, pero que traen consigo satisfacciones y beneficios a quien consume el servicio.

Por otro lado, los contratos de prestación de servicios en el marco de la legislación colombiana, se configuran inicialmente con el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1933 del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (EGCAP), los contratos de prestación de servicios son “los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad” (Ley 80 de 1993, 28 de octubre, p.21). Estos contratos solo se celebrarán con personas naturales cuando las actividades mencionadas no se puedan realizar con personal de planta o se necesite conocimientos especializados. Asimismo, estos contratos se celebran por el término estrictamente indispensable y no forman relaciones laborales ni prestaciones sociales.

En este sentido, Gómez y Díaz (2019), explican que en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993, se explicitan las entidades estatales para solo efectos de dicha ley; sin embargo, existen entidades también estatales que están exceptuadas del EGCAP que pueden celebrar los contratos de Prestación de Servicio, partiendo “de la autonomía de la voluntad que les concede el derecho privado, y con arreglo a las disposiciones de este régimen” (Gómez y Díaz, 2019, p.3).

De la misma forma, Gómez y Díaz (2019) proponen unas características del contrato de prestación de servicios, con fundamento en el análisis jurisprudencial y doctrinario, las cuales son:

- i. Contrato típico: Poseen una denominación y una regulación expresa en el ordenamiento jurídico.

ii. Excepcional: Refiriéndose esto a que solo se puede celebrar con personas naturales (aunque no se prohíben las personas jurídicas) y que se deben realizar actividades relacionadas con la administración y el funcionamiento de la entidad.

iii. Temporal: Se refiere esto a que el contrato debe durar lo estrictamente indispensable. En caso de que se extienda las actividades del contratista, se crearía el empleo en la planta de personal.

iv. Goza de amplitud de objeto: Refiriéndose esto a que el contrato de prestación de servicios tiene un “objeto polivalente” al usar un término vago como lo es “actividades de administración y funcionamiento de la entidad”.

v. Se distingue del contrato de trabajo: El contrato de prestación de servicio debe estar libre de vínculo laboral, significando esto la autonomía del contratista para llevar a cabo sus actividades.

vi. Puede celebrarse a través de la modalidad de contratación directa.

vii. Admite el pacto y utilización de cláusulas excepcionales por parte de la entidad.

viii. Pueden no requerir liquidación.

Partiendo de lo anterior, se puede concluir que la contratación por prestación de servicios, se lleva a cabo cuando una empresa requiere de terceros para su administración o funcionamiento, por lo cual, mantiene un tiempo límite y no generaría una relación laboral, pues la empresa solo contrata los servicios de un experto para cumplir con sus actividades.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la población presente en la investigación son los adultos mayores, a continuación, se propuso la noción de quiénes se consideren como adultos mayores en Colombia y los diversos conceptos que encierra el envejecimiento.

### 3.4 Adulto Mayor y Envejecimiento

En la investigación, al hablarse de adultos mayores se tuvo en cuenta lo establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social (2021), quienes consideran las personas adultas mayores son individuos socialmente activos, de derecho y garantías, y con responsabilidad de sí mismo y de sus familias y sociedad, con su entorno cercana y las futuras generaciones. Además, conciben que las personas tienen múltiples formas de envejecer que dependen de las experiencias y transiciones que se dan a lo largo sus cursos de vida, que conllevan a procesos de desarrollo y deterioro. En este sentido, generalmente, considera como adulto mayor a una persona de 60 años o más edad. Sin embargo, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (2013) expresa que “una persona podría ser clasificada dentro de este rango, siendo menor de 60 años y mayor de 55, cuando sus condiciones de desgaste físico, vital y psicológico así lo determinen” (p. 4).

Así pues, para hablar de adulto mayor debemos tener en cuenta el concepto de envejecimiento, ya que por medio de este se determina qué es un adulto mayor.

#### 3.4.1 Envejecimiento

Partiendo del postulado del Ministerio de la Protección Social (2007), el envejecimiento son las transformaciones que surgen a lo largo de la vida de un individuo, gracias a la acción del tiempo que trae consigo cambios fisiológicos, morfológicos, bioquímicos, psicológicos, funcionales y sociales. El envejecimiento es progresivo, inicia con el nacimiento y termina con la muerte, en donde se evoluciona paulatinamente a medida que la vida avanza.

Existen múltiples conceptualizaciones del envejecimiento (ver tabla 1), dentro de las cuales encontramos:

#### **Tabla 1**

##### *Concepciones de Envejecimiento*



<b>Tipo de Envejecimiento</b>	<b>Conceptualización</b>
Envejecimiento activo	De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002), “el envejecimiento activo es el proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen” (p.12). Asimismo, propone que el término “activo” no solo hace referencia a la capacidad de estar físicamente activo o participar en la fuerza laboral, sino también de participar continuamente en las cuestiones económicas, sociales, espirituales, culturales y cívicas. De este modo, las personas mayores que se encuentren jubiladas o en condición de discapacidad y/o enfermedad, pueden seguir contribuyendo activamente con sus semejantes, familias, comunidades y naciones.
Envejecimiento individual	De acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2007), este está determinado por las condiciones sociales, laborales, económicas, ambientales, nutricionales y culturales pertenecientes al entorno en el que se desenvuelve la persona.
Envejecimiento biológico	Según la OMS (2018), el envejecimiento biológico es consecuencia de diversos de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, que implica una disminución gradual de las capacidades físicas y mentales, un aumento del riesgo de enfermedad, y finalmente a la muerte.
Envejecimiento cronológico	Según el Ministerio de Salud (2015), se define por una edad específica, que generalmente se establece a partir de los 60 en adelante.
Envejecimiento saludable	Según la OMS (2018), hace referencia al fomentar y mantener la capacidad funcional mediante hábitos saludables que permiten el bienestar en la vejez.

*Nota.* Elaboración propia.

Si bien, el concepto de envejecimiento guarda diferencias con el concepto de vejez, por ello, a continuación, se establece qué se considera como vejez en Colombia, pues entender este también es de suma importancia a la hora de hablar de adultos mayores.

### **3.4.2 Vejez**

A diferencia del proceso de envejecimiento que se da a lo largo de la vida de un sujeto, en Colombia, la vejez se relaciona con la dependencia, la enfermedad y la falta de productividad. Representa una construcción social y biográfica del último momento del curso de vida humano. La vejez constituye un proceso heterogéneo a lo largo del cual se acumulan, entre otros,

necesidades, limitaciones, cambios, pérdidas, capacidades, oportunidades y fortalezas humanas (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Según la OMS (2018), la vejez se caracteriza por la aparición de afecciones comunes como lo es diabetes, demencia, pérdida de la audición, osteoartritis, entre otras, que pueden presentarse al mismo tiempo, a medida que se envejece más. Asimismo, plantea que también se caracteriza por presentar en las últimas etapas de la vida, estados de salud complejos que se denominan como síndromes geriátricos, que “por lo general son consecuencia de múltiples factores subyacentes que incluyen, entre otros, los siguientes: fragilidad, incontinencia urinaria, caídas, estados delirantes y úlceras por presión” (p.3).

Partiendo de lo anterior, la vejez sería entonces la última etapa de la vida del ser humano, en donde se tienden a presentar afecciones que incurren en la pérdida de funcionamiento normal de la persona, su productividad y su independencia. Así pues, el envejecimiento se entiende como todo un proceso que encierra aspectos sociales, culturales, fisiológicos, funcionales y psicológicos que se da, en términos cronológicos, desde los 60 años, pero que lleva consigo distinciones partiendo del entorno en donde se ha desarrollado el individuo y los hábitos que este ha mantenido a lo largo de su vida, de lo cual tendrá consecuencias negativas o positivas en su vejez.

Ahora, teniendo en cuenta que el envejecimiento trae consigo cambios paulatinos que tienen lugar a lo largo de la vida y que implican, en muchas ocasiones, desgastes físicos o mentales, es fundamental conocer las repercusiones del envejecimiento en el trabajo.

### **3.4.3 Trabajo y envejecimiento**

El trabajo se caracteriza por una demanda física (incluyendo herramientas y equipos) y la libertad de decisión permitida (Tortosa et al., 2004). De este modo, el método de trabajo se

establece a partir de la relación entre la demanda del trabajo y la capacidad física del individuo (dimensiones corporales, habilidades físicas, etc.), dando paso esto a una serie específica de movimientos, fuerza ejercida por el individuo y posturas, y la suma de estas define la carga física del trabajo. En este sentido, una carga física relativamente alta en el trabajo puede producir efectos negativos en la salud a largo plazo al individuo no obtener una recuperación suficiente tras su jornada laboral, dichos efectos negativos en la salud pueden ser los trastornos músculo esquelético, fatigas crónicas, los cuales, a su vez, perjudican la capacidad física del trabajador (Tortosa et al., 2004).

Partiendo de lo anterior, se sabe que el envejecimiento es el resultado de cambios estructurales y funcionales que avanzan con la edad, lo que conlleva, entre otras cosas, a una alteración en la capacidad física del individuo. De este modo, existe un problema que reside “en el descenso de la capacidad física asociado a la edad en presencia de unas demandas físicas similares para los trabajadores jóvenes y los mayores. La discrepancia entre una capacidad disminuida y unas demandas estables contribuye significativamente a la reducción de las reservas funcionales del trabajador mayor.” (Tortosa et al., 2004, p.3). Ante esto, se propone una reducción de las demandas físicas del trabajo para así favorecer la capacidad física del trabajador mayor, con el fin de que sus reservas seas similares a la de los trabajadores jóvenes.

En este mismo sentido, Montes (2016) propone que la capacidad de trabajo se basa en los recursos que posee una persona y la demanda del trabajo que desempeñe, por lo tanto, se debe tener en cuenta que en el envejecimiento también se presentan cambios funcionales asociados al desempeño de trabajo de los adultos mayores, dicho cambios son: el deterioro de la agudeza visual y auditiva que generalmente pierden funcionalidad con la edad y que dificultan en algunos casos el desempeño laboral en determinados espacios, también se presentan cambios cognitivos

en los cuales se presenta dificultades a nivel de la memoria, lenguaje, conocimientos y resolución de problemas; sin embargo, estos se pueden compensar con la experiencia de la persona y la motivación. La velocidad de aprendizaje también disminuye notoriamente, pero se presenta un mayor interés por adquirir nuevas habilidades. Todos estos cambios contribuyen a la productividad del adulto mayor.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que el envejecimiento puede afectar la productividad del trabajador mayor al perder gradualmente su fuerza de trabajo y, a su vez, el trabajo a lo largo de la vida del individuo, pudo afectar las capacidades físicas de este.

Por otro lado, en la construcción de la investigación emerge una temática de interés centrada en las trayectorias laborales de los participantes, por ello, a continuación, se plasma algunas concepciones existentes acerca del tema.

#### **3.4.4 *Trayectoria laboral***

En este apartado se presentan tres concepciones centrales de las trayectorias laborales asumidas en la investigación. En primer lugar, partiendo de la concepción de Dombois (1998)

Las trayectorias laborales son percibidas como secuencias de experiencias laborales. Se estructuran por el tiempo en dos dimensiones: en la dimensión del tiempo biográfico se establecen secuencias típicas según los ciclos de vida; en el tiempo histórico se dan diferentes limitaciones y oportunidades, que definen espacios diferentes para trabajos y empleos de generaciones o cohortes distintas (párrafo 10).

En este sentido, propone también que las trayectorias laborales se encuentran permeadas por instituciones y normas sociales que van a estructurar las secuencias laborales y guiarán las estrategias y orientaciones de los empleadores y trabajadores.

Asimismo, Dombois (1998) plantea que las trayectorias laborales permiten identificar si la situación actual de trabajo ya estaba predeterminada por pautas típicas diferenciadas, las cuales están determinadas por la continuidad y consistencia en los oficios y ocupaciones que las personas desempeñan a lo largo de su trayectoria y que construye gradualmente su carrera. Sin embargo, esta continuidad no solo se presenta en los contenidos de las ocupaciones, sino que también se puede establecer mediante las condiciones de empleo “como estrategias para mejorar las remuneraciones o para conseguir mejor estabilidad mediante el cambio del empleo (que eventualmente puede implicar un cambio de ocupación)” (párrafo 95).

Por otro lado, Roberti (2011) también define la trayectoria laboral, como la sumatoria de las decisiones tomadas a lo largo del curso de la vida, es así que la trayectoria representa a las diversas dimensiones en las que se desenvuelve la vida de un sujeto (escolaridad, trabajo, etc). El concepto de trayectoria laboral es entendido como un entramado de experiencias laborales experimentadas por el sujeto que tienen una determinada orientación y direccionalidad. “El concepto de trayectoria laboral intenta poner de manifiesto la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas.” (Frassa y Muñiz, 2007, p.244), es decir la trayectoria laboral, es la suma de las experiencias que el sujeto ha sumado a lo largo de su vida.

En este sentido, las trayectorias laborales se implementaron en la investigación, debido a que en la construcción de la investigación surgieron narrativas en los participantes que evidencian unas continuidades y transiciones en su vida laboral relacionadas con las condiciones de trabajo y los cambios en las modalidades de trabajo. Es por ello que, las trayectorias laborales se usaron como un recurso explicativo de las condiciones de trabajo de los participantes en las modalidades de empleo y prestación de servicios, pues estos experimentaron cambios y

continuidades en dichas condiciones al pasar de una modalidad de trabajo a otra. A su vez, las trayectorias laborales permitieron dar cuenta de los distintos cargos en los que se ha desempeñado cada participante.

Por otro lado, una de las temáticas importantes para la investigación, es la concepción de pensión y jubilación, pues al trabajar con adultos mayores pensionados y no pensionados, es de suma importancia hacer una diferenciación de estos términos. Además, en la construcción de la investigación se identificó en las narrativas de los participantes, que estos llegan a asociar estas concepciones. Por tal motivo, a continuación, se pone en manifiesto qué se entiende por pensión y jubilación.

#### **3.4.5 *Pensión y jubilación***

A razón de los aspectos recién mencionados, este apartado se dedica a esclarecer la relación que guardan los conceptos de jubilación y pensión, y, al mismo tiempo, establecer su diferenciación para esta investigación.

Los conceptos de jubilación y pensión están relacionados entre sí, pero guardan una diferencia (ver tabla 2). La jubilación, se refiere al cese de actividades laborales de una persona, ya sea por incapacidad física o de salud que impida continuar trabajando, cumplir con la cantidad mínima de años en el mundo laboral o, más comúnmente, por llegar a la tercera edad (Felipewest, 09 de abril de 2020). La jubilación puede ser no contributiva al ser otorgada por una entidad pública del Estado cuando se cumplen con todos los requisitos mínimos para solicitarla, o ser contributiva al darse por una entidad privada (Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías) y al cumplir cierta cantidad de años dentro del seguro social correspondiente. Por lo tanto, aun cuando una persona haya finalizado su etapa laboral, si no tomó una previsión y

cumple con los requisitos requeridos, no podrá acceder a una remuneración por su jubilación (Felipewest, 09 de abril de 2020).

Por otro lado, la pensión es una prestación económica que la administra el Seguro Social de cada país, la cual se alcanza al cumplir con los requisitos laborales requeridos, a través de un ahorro pensional y por condiciones que ameriten una compensación por parte del Estado o entidad privada en el que esté vinculado la persona (Felipewest, 09 de abril de 2020). Según el Acto Legislativo 1 de 2005, para alcanzar este derecho a la pensión, se debe cumplir con el tiempo de servicio, las semanas de cotización o capital necesario, la edad, al igual que las demás condiciones que señala la ley (Constitución Política de Colombia [Const], 2005). Así pues, existen diferentes tipos de pensiones, tales como pensión alimenticia, pensión por sobreviviente, pensión por accidente laboral, pensión por invalidez, pensión por jubilación, entre otras (Felipewest, 09 de abril de 2020).

**Tabla 2**

*Pensión y jubilación.*

<b>Pensión</b>	<b>Jubilación</b>
Prestación económica atribuida a una compensación laboral.	Fin de la actividad laboral por cuestiones de edad o incapacidad.
Se puede acceder a ella, por diversos motivos: Viudez, orfandad, invalidez, etc.	Se puede acceder a ella, cumpliendo con los años de servicio y edad, requerida por la ley.
Una persona pensionada, no se considera estrictamente como jubilada.	Una persona jubilada puede ser una persona pensionada.

*Nota:* Adaptada de *Diferencia entre jubilación y pensión* [Archivo de Vídeo], por Pensión Justa, 2020.

Ahora bien, una vez aclarados los anteriores conceptos, se hizo importante mostrar la relación que guarda la jubilación con la vejez, pues en la construcción de la investigación se halló que los participantes aún no pretenden jubilarse y ni se sienten en etapa de vejez. En este sentido, en el marco de la investigación, este concepto se retomó para poner en evidencia que la

población con que se trabajó establece una estrecha relación entre estos conceptos, razón por la cual se empeñan en continuar su vida laboral.

### **3.4.6 Vejez y jubilación**

Una de las etapas más importantes en la vida de un adulto mayor es la jubilación, pues esta trae consigo distintas implicaciones. Para algunas personas, esta se relaciona solamente con la finalización de una actividad laboral que se desempeñó por muchos años, pudiendo provocar una mejora a nivel de salud o bienestar psicológico, dependiendo del trabajo en el que se desempeñaban anteriormente y la preparación para la jubilación, pudiendo así ser una etapa deseada para tener más tiempo de realizar actividades o compartir en familia. Sin embargo, para otras, esta etapa puede llegar a ser difícil por los importantes cambios en su vida y por no estar en disposición de abandonar su empleo, teniendo así aspectos negativos como el dejar de ser activos y productivos, afectando incluso su economía y haciendo necesario la dependencia o apoyo de la familia (Ramos-Esquivel et al., 2012).

A pesar de que estereotipadamente se concibe la jubilación como la etapa en que se deja de trabajar, Ramos-Esquivel et al. (2012), propone que esta puede presentar repercusiones psicosociales en las personas cuando alcanzan dicha fase, pues se considera que los cambios pueden ser físicos, psicológicos y, especialmente, a nivel social, sin dejar de lado la estrecha relación que puede haber entre la jubilación y la vejez, pues...

para muchas personas jubilarse es asumirse muy probablemente en la vejez pues muchos creen que al dejar de trabajar socialmente se les perciben como personas disminuidas en sus capacidades físicas, que son constantemente comparadas con la juventud, y porque consideran que dejar la actividad es no poder hacer lo que se hacía en otros momentos de la vida debido a que hay cambios en el cuerpo (y en



su representación) que los llevan a pensarse como sujetos incapaces (Ramos-Esquivel et al., 2012, p.73).

Por otro lado, Navarro et al. (2006) y Fericgla (1992) citado en Ramos-Esquivel et al. (2012), señalan que, al hablarse de jubilación, hacen referencia a una identidad social, que se asigna comúnmente a las personas mayores, en donde dicha jubilación marca el fin de la vida laboral en donde se construyó un rol social con hábitos del uso del tiempo muy marcados, espacios sociales determinados, pertenencias a grupos y actividades. Sin embargo, esta jubilación no implica una separación social acompañada de una incorporación posterior a un nuevo estado social del jubilado, sino una desvinculación en donde la persona jubilada no ha sido socializada para disponer de sus obligaciones y tiempo libre de trabajo.

Es así como se puede establecer una relación entre jubilación y vejez, ya que ambas situaciones conllevan a una separación social, en donde se da un rompimiento de rutinas y de los tiempos vinculados con la funcionalidad y productividad, lo cual puede percibirse negativamente (Ramos-Esquivel et al, 2012).

En este sentido, Oddone (2013) señala que la teoría de la actividad sostiene que las personas mayores entre más activas sean, mayor satisfacción logra en su vida. Así pues, el concepto de sí mismo se relaciona con los roles desempeñados, y como en la vejez se produce una pérdida de roles (viudez, jubilaciones, etc.), para preservar un auto concepto positivo, estos roles deben sustituirse por unos nuevos. Por ende, el bienestar en una edad avanzada, va a depender del desarrollo de una actividad considerable en los roles que se van adquiriendo. Asimismo, Oddone (2013) manifiesta que, en una teoría similar a la anterior, la cual es la teoría de la continuidad de la vejez, se considera que las personas que envejecen son propensas a preservar los hábitos, estilos de vida y personalidad que desarrollaron en años anteriores.

Esto muestra la inclinación de los adultos mayores por preservar sus trabajos aún después de pensionarse, pues además del poco monto de pensión que les impide abarcar completamente sus obligaciones, estos no consideran que están en la vejez y, por ende, no contemplan la idea de jubilarse.

Finalmente, una vez teniendo establecidos los conceptos fundamentales en la investigación, se da paso al método del que se hizo uso en esta.

## **4 Método**

A continuación, se presenta el método con la que se desarrolló esta investigación, por ende, se caracteriza el tipo de investigación, las técnicas de recolección de datos, los participantes y las categorías de análisis.

### **4.1 Tipo de Investigación**

Debido a que en esta investigación se deseó conocer las condiciones de trabajo en dos modalidades de trabajo en las que laboran los adultos mayores pensionados y no pensionados de la ciudad de Palmira, la investigación es cualitativa, pues esta “se enfoca en conocer los fenómenos, explorándolos desde las perspectivas de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández et al., 2014, p.358). Y de tipo descriptiva, puesto que este, según Hernández et al. (2014), “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92). Siendo su objetivo identificar y describir información, mas no mostrar cómo esta se relaciona.

Una vez aclarado el tipo de investigación, se hace necesario dar conocer los participantes que se encontraron en ella.

## 4.2 Participantes

Teniendo en cuenta de que en la indagación que se hizo en diferentes instancias públicas de la ciudad de Palmira (Cámara de Comercio, Alcaldía y el Ministerio de Salud, comunicación personal, 31 de enero de 2020) no se encontró estadísticas acerca del total de la población adulta mayor que se encuentra laboralmente activa en la ciudad, no se logró establecer una muestra representativa en relación a la población total estudiada; razón por la cual se recurrió al muestreo selectivo o de juicio, en el cual “cada unidad - o conjunto de unidades - es cuidadosa e intencionalmente seleccionada por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación” (Martínez-Salgado, 2012, p.614), debido a que el interés de la investigación no se centró en la medición, sino en la comprensión del fenómeno.

En este sentido, se propuso una muestra de esta población de 12 participantes distribuidos en las modalidades de trabajo de empleo (seis participantes) y prestación de servicios (seis participantes), ya que, con dicha cantidad de participantes, se logró llegar a una saturación de categorías, la cual implica tener los datos requeridos al encontrar en cada entrevista “datos repetitivos o redundantes y los nuevos análisis confirman lo que se ha fundamentado” (Hernández et al., 2014, p.435)

**Tabla 3**

*Participantes y Criterios de Inclusión.*

<b>Participantes/Modalidades de Trabajo.</b>	<b>Empleo.</b>	<b>Criterios de Inclusión.</b>	<b>Prestación de Servicios.</b>	<b>Criterios de Inclusión.</b>	<b>Total.</b>
<b>Adultos mayores pensionados.</b>	3	-Tener de 60 años en adelante.	3	-Tener de 60 años en adelante.	6

<b>Participantes/Modalidades de Trabajo.</b>	<b>Empleo.</b>	<b>Criterios de Inclusión.</b>	<b>Prestación de Servicios.</b>	<b>Criterios de Inclusión.</b>	<b>Total.</b>
<b>Adultos mayores no pensionados</b>	3	-Residir y trabajar en la ciudad de Palmira.  - Tener mínimo 2 años trabajando en modalidad de empleo.	3	-Residir y trabajar en la ciudad de Palmira.  - Tener mínimo 2 años trabajando en modalidad de prestación de servicios en la economía formal.	6

*Nota.* Elaboración propia.

A partir de estos criterios de inclusión, la investigación se realizó con una población compuesta por nueve hombres y 3 mujeres, y sus edades oscilan entre los 60 y 65 años. Estos desempeñan actualmente cargos como auxiliares contables, conductores, auxiliares de logísticas, auditores de cartera, etc. A continuación, se presenta una caracterización de la población:

**Tabla 4**

*Caracterización de la Población*

<b>Participante</b>	<b>Género y Edad</b>	<b>Modalidad de Trabajo Actual</b>	<b>Sector de Trabajo Actual</b>	<b>No Pensionado</b>	<b>Pensionado</b>
1	Masculino-61 años	Empleo	Comercio	X	
2	Masculino-60 años	Empleo	Comercio	X	
3	Masculino-60 años	Empleo	Comercio	X	
4	Masculino-64 años	Empleo	Comercio		X
5	Masculino-62 años	Empleo	Comercio		X
6	Masculino-64 años	Empleo	Comercio		X
7	Femenino-60 años	Prestación de servicios	Función pública.	X	
8	Masculino-61 años	Prestación de servicios	Transporte	X	

Participante	Género y Edad	Modalidad de Trabajo Actual	Sector de Trabajo Actual	No Pensionado	Pensionado
9	Masculino-60 años	Prestación de servicios	Transporte	X	
10	Femenino-61 años	Prestación de servicios	Comercio		X
11	Masculino-64 años	Prestación de servicios	Comercio		X
12	Femenino-65 años	Prestación de servicios	Comercio		X

*Nota.* Elaboración propia basada en la población que participó en la investigación. En esta tabla se encuentran 12 participantes, en donde los seis primeros hacen parte del grupo que se encuentra actualmente en la modalidad empleo (color azul) y los seis restantes hacen parte del grupo que se encuentra actualmente en la modalidad prestación de servicios (color verde).

\*Los colores se usaron con el fin de propiciar una diferenciación entre los participantes que estaban en cada grupo y evitar confusiones.

Teniendo establecida la población que se presentó en la investigación, a continuación, se plantea la técnica de recolección de información con la que se trabajó.

### 4.3 Técnica de Recolección de Información

Para la recolección de la información, se hizo uso de la entrevista, en la cual se recibe información de forma personalizada y oral acerca de experiencias, opiniones y acontecimientos; en ella se encuentra siempre la participación de mínimo dos personas (entrevistador y entrevistado), en donde se produce una interacción alrededor del tema de investigación (Folgueiras, 2016).

Existen distintos tipos de entrevistas, entre los cuales, según Torrecilla (2006), se encuentran: las entrevistas estructuradas, en las cuales se planifican previamente las preguntas y éstas serán cerradas, además el entrevistado no podrá realizar comentarios o apreciaciones; las entrevistas semi-estructuradas, en donde se planifica un guion de la información que se quiere

obtener, en donde las preguntas serán abiertas; y las entrevistas no estructuradas o abiertas/entrevistas a profundidad, siendo aquí necesaria una gran preparación y documentación por parte del entrevistador; esta tiene por objetivo comprender y captar emociones, más que explicar y maximizar significados.

En este sentido, y con relación en el interés de la investigación, se hizo uso de la entrevista semiestructurada, ya que, gracias a su flexibilidad, permitió adaptar las preguntas planteadas a los entrevistados para “motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (Díaz Bravo et al., 2013, p.163). De este modo, esta técnica de recolección de información permitió dar cuenta de las condiciones de trabajo que experimentan los adultos mayores en las modalidades de trabajo de empleo y prestación de servicios en que se desempeñan.

Estas entrevistas estuvieron estructuradas a partir de las categorías de análisis que se definieron para la investigación, las cuales se exponen posteriormente.

#### **4.4 Categorías de Análisis**

Las categorías de análisis se definen como una operación en la que se clasifican los elementos constitutivos de un conjunto de diferenciación, bajo criterios definidos previamente, y las categorías son secciones que reúnen las unidades de registro bajo un título genérico a partir de los aspectos comunes de los elementos (Bardin, 1996).

A continuación, se encuentran definidas las categorías y subcategorías de análisis, partiendo de los postulados de Blanch et al. (2010) (ver tabla 3), que se consideraron como pertinentes en la investigación para el posterior análisis de información, para las cuales se tuvo cuenta algunas de las definiciones que se manifiestan en el marco conceptual en relación con los objetivos de investigación.

**Tabla 5**

*Categorías de Análisis, Operacionalización y Subcategorías de Análisis.*

<b>Categorías y Operacionalización</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Preguntas</b>
<p><b>Condiciones de trabajo:</b> Se entienden como el conjunto de circunstancias que surgen en el desempeño de las actividades y relaciones laborales.</p>	<p><b>Organización y método- Condiciones de regulación:</b> Condiciones de regulación se refiere a la calidad del contrato laboral, carga de trabajo, retribución económica, tiempos de trabajos, horarios, ritmos, descansos.</p>	<p>¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?</p> <p>¿Qué tipo de contrato tiene?</p> <p>¿Qué cargo tiene? ¿Qué funciones desempeña en él?</p> <p>¿Cuáles son sus horarios de trabajo?</p> <p>¿Considera que su retribución económica va acorde con sus labores desempeñadas?</p> <p>¿Cómo describe la relación de su trabajo con su vida familiar?</p>
	<p><b>Organización y método- Desarrollo:</b> hace referencia a la relación del trabajo y la vida familiar, se refiere a la remuneración y promoción, oportunidades para la formación continua, autonomía en la toma de decisiones profesionales, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, apoyo recibido del personal directivo y evaluación del rendimiento profesional por la institución.</p>	<p>¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones organizacionales?</p> <p>¿Le brindan oportunidades de promoción laboral y formación continua?</p> <p>¿Cómo considera que es su relación con los directivos? ¿por qué?</p> <p>¿Le han realizado evaluaciones de rendimiento? ¿Cada cuánto?</p> <p>¿Qué tipos de logros ha obtenido desempeñando su cargo?</p>

Categorías y Operacionalización	Subcategorías	Preguntas
		<p>¿Considera que la organización reconoce sus logros? ¿Obtiene algún reconocimiento (monetario o no) por el trabajo que desempeña?</p>
	<p><b>Organización y entorno: material</b>            Evalúa el entorno material, físico, equipaciones, recursos materiales y técnicos para la prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares</p>	<p>Describa, por favor, el entorno físico de su trabajo. ¿qué percepción tiene de este entorno?</p> <p>¿Con qué recursos cuenta usted para desempeñar su trabajo? ¿Considera que son las herramientas necesarias para realizar sus labores? ¿Por qué?</p> <p>¿Considera que la organización cuenta con las medidas de seguridad necesarias para prevenir riesgos? ¿por qué? ¿Cuáles son?</p>
	<p><b>Organización y entorno: social</b> Se encuentra compuesto por el compañerismo, reconocimiento del trabajo y respeto en el grupo de trabajo.</p>	<p>¿Cómo describe la relación con todas las personas que componen la organización donde trabaja?</p> <p>¿Sus compañeros le hacen reconocimiento de sus labores?</p>



Categorías y Operacionalización	Subcategorías	Preguntas
	<p><b>Ajuste organización- persona:</b> Hace referencia a la satisfacción de los intereses, las exigencias según las capacidades y respuesta a las necesidades.</p>	<p>¿Considera usted que la organización satisface todas sus necesidades? Describa cómo lo hace.</p> <p>¿Sus capacidades le permiten realizar las funciones que le pide la empresa?</p> <p>¿Qué percepción/opinión tiene acerca de su trabajo?</p>
	<p><b>Adaptación persona-organización:</b> Hace referencia a los valores de la dirección, el direccionamiento de trabajo, interiorización de normas, tiempos y ritmos fijados</p>	<p>¿Qué opina usted de las reglas y normas de la organización donde trabaja?</p> <p>¿Considera que estas se ajustan a sus valores personales?</p> <p>¿Cómo describe su desempeño en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Cómo cree que es su adaptación a los ritmos de trabajo de la empresa?</p> <p>¿cómo maneja usted el direccionamiento de su trabajo por parte de sus jefes?</p>
<p><b>Modalidades de trabajo:</b> Se entiende como modalidad de trabajo el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en</p>	<p><b>Prestación de servicios:</b> se basa en la oferta de servicios profesionales por expertos en una materia, los cuales no son tangibles y no se prueban antes del consumo o la compra, pero que traen consigo</p>	<p>¿Qué es para usted la prestación de servicios?</p> <p>¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta modalidad de trabajo?</p>

<b>Categorías y Operacionalización</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Preguntas</b>
<p>el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales.</p>	<p>satisfacciones y beneficios a quien consume el servicio.</p>	<p>¿Cómo surge la interacción con el cliente en su trabajo?</p> <p>¿Establece algún tipo de relación laboral con algún compañero para llevar a cabo su trabajo?</p> <p>¿Cómo se reconoce el desempeño del trabajador bajo esta modalidad?</p> <p>¿Alguna vez ha trabajado bajo otra modalidad de trabajo? (si la respuesta es sí) ¿cuál cree que es la diferencia frente a la modalidad de trabajo actual?</p> <p>¿Cuáles cree que son los beneficios y dificultades de trabajar en modalidad de prestación de servicios?</p> <p>¿Cómo maneja el aporte a seguridad social y prestaciones sociales?</p> <p>¿Bajo qué modalidad de trabajo se pensionó? ¿Qué implicaciones tiene recibir una pensión al haber trabajado en prestación de servicios?(en el caso en que la persona sea pensionada por esa modalidad)</p>
	<p><b>Empleo:</b> es una modalidad de trabajo caracterizada por la presencia de una relación de orden jurídico contractual, de carácter voluntario entre dos partes: un empleado, que vende su esfuerzo, su habilidad y su conocimiento, y un empleador que compra lo anterior</p>	<p>¿Qué es para usted la modalidad de empleo?</p> <p>¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta modalidad de trabajo?</p> <p>¿Alguna vez ha trabajado bajo otra modalidad de trabajo? (si la respuesta es sí) ¿cuál cree que es la diferencia frente a la modalidad de trabajo actual?</p>

<b>Categorías y Operacionalización</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Preguntas</b>
		<p>¿Cuáles cree que son los beneficios y dificultades de trabajar en modalidad de empleo?</p> <p>¿Cómo maneja el aporte a seguridad social y prestaciones sociales?</p> <p>¿Bajo qué modalidad de trabajo se pensionó? ¿Qué implicaciones tiene recibir una pensión al haber trabajado en bajo modalidad de empleo?(en el caso en que la persona sea pensionada por esa modalidad)</p>

*Nota.* Elaboración propia.

Teniendo establecidas las categorías de análisis de la investigación y la técnica de recolección de información, se hace necesario dar a conocer la técnica mediante la cual se analizó la información obtenida en la investigación.

#### **4.5 Técnica de Análisis de Información**

Este apartado presenta las técnicas de análisis de información cualitativas a las que se recurrieron en la investigación, las cuales fueron, en primera instancia, el análisis categorial de las entrevistas semiestructuradas, ya que esta

funciona por operaciones de descomposición del texto en unidades, seguidas de clasificación de estas unidades en categorías, según agrupaciones analógicas.

Entre las diferentes posibilidades de categorización, la investigación de temas, o *análisis temático*, es rápida y eficaz a condición de aplicarse a discursos directos (significados manifiestos) y simples (Bardin, 1996, p.119).

Así pues, con esta técnica de análisis se comenzó codificando las entrevistas, para así identificar la información relevante perteneciente a cada categoría de análisis y finalmente, verter dicha información en cuatro tablas de análisis categorial (dos para la modalidad de empleo y dos para la modalidad de prestación de servicios), en donde se presentan las unidades temáticas relacionadas directamente con las categorías de análisis y, posteriormente, establecer los resultados acerca de las condiciones de trabajo de los adultos mayores que trabajan en la modalidad de empleo y prestación de servicios, y la comparación de estas.

Por otro lado, en el transcurso de la investigación se hizo importante implementar otra técnica de análisis que permitiera establecer la cronología de las narrativas de los participantes en relación a sus condiciones de trabajo, la cual emerge en la construcción del análisis.

Por este motivo se recurrió a la técnica de análisis de información de líneas narrativas, que permiten, según Spink y Lima (2013), “esquematizar los contenido de las historias utilizadas como ilustraciones y/o posiciones de identidad durante la entrevista”(p.93), además, proponen que, siempre que en el contexto de un texto o entrevista, surja una narrativa, se puede utilizar como técnica de análisis la línea narrativa, puesto que constituirá un orden lineal que pretende “situar cronológicamente (en una línea horizontal) lo eventos que marcan la historia contada” (p.94).En este sentido, Andrade (2014), explica que este orden cronológico no se refiere a fechas, pero deben mostrar la secuencialidad de los sucesos más importante para el investigador.

Así pues, esta técnica de análisis, mediante la organización de líneas de tiempo, nos permitió conocer las trayectorias laborales de los participantes, en relación a dos aspectos: el primero, alrededor de las condiciones de trabajo que cambian para estos al pasar de una modalidad de trabajo a otra; y la segunda, en relación a las ocupaciones que los participantes han tenido en su vida.

Ahora bien, una vez constituido el tipo de investigación, las formas de recolección y análisis de información, etc., se planteó el procedimiento para desarrollo de la investigación, en donde se refleja el proceso de análisis de la información obtenida.

#### **4.6 Procedimiento**

A continuación, se expone el procedimiento que se realizó durante la investigación:

Al iniciar el proceso de recolección de información, se dio paso al desarrollo de una prueba piloto con el fin de comprobar si las entrevistas permiten obtener la información esperada. Para ello, la prueba piloto se realizó a dos participantes, uno perteneciente a la modalidad de empleo y otro perteneciente a la modalidad de prestación de servicios, la cual arrojó algunas falencias en las preguntas direccionadas a la modalidad de prestación de servicios, por lo que se realizaron los ajustes necesarios a dichas preguntas.

Posteriormente, se llevó a cabo la aplicación de la entrevista semiestructurada a los 12 participantes, las cuales se transcriben para su posterior análisis. Una vez finalizado dicho proceso, se prosiguió a la construcción de una tabla de codificación (ver tabla 6), en donde se establecen colores para las categorías de análisis (amarillo para modalidad de empleo y azul para condiciones de trabajo) y códigos para las subcategorías de análisis (estos se configuran con las iniciales de los nombres de las categorías en mayúscula y el número correspondiente a su ubicación en la tabla de codificación), esto con el fin de identificar los trechos de la entrevista que correspondían a cada categoría.

#### **Tabla 6**

*Tabla de Codificación*

Grupo	Subcategoría	Índicadores	Código
Modalidades de trabajo	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alusión al concepto de modalidad de empleo.</li> <li>-Alusión a los cambios de modalidades de trabajo.</li> <li>-Alusión a la percepción de la modalidad de empleo (beneficios y dificultades)</li> <li>-Alusión a los aportes al Sistema de Seguridad Social.</li> <li>-Alusión a la modalidad bajo la cual se pensionó</li> </ul>	MT1
	Prestación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alusión al concepto de modalidad de empleo.</li> <li>-Alusión a los cambios de modalidades de trabajo.</li> <li>-Alusión a la percepción de la modalidad de empleo (beneficios y dificultades)</li> <li>-Alusión a los aportes al Sistema de Seguridad Social.</li> <li>-Alusión a la modalidad bajo la cual se pensionó</li> </ul>	MT2
Condiciones de trabajo	Organización y método: Condiciones de regulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alusiones del adulto mayor referente a su horario de trabajo.</li> <li>-Alusión a la modalidad de contrato</li> <li>-Alusión del adulto mayor acerca de su trabajo en general</li> <li>-Alusión de reconocimientos del trabajo</li> <li>-Alusión a los tiempos de descanso en el horario laboral</li> </ul>	CT1
	Organización y método: Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alusión del adulto mayor frente a la toma de decisiones en su trabajo.</li> <li>-Alusión a la oportunidad de formación y capacitación continua</li> <li>-Alusión al apoyo de la dirección</li> <li>-Alusión a las remuneraciones y reconocimientos</li> </ul>	CT2

<b>Grupo</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Índicadores</b>	<b>Código</b>
	Organización y entorno material	-Alusión al entorno físico en el cual desempeña su trabajo -Alusión al mantenimiento del espacio laboral -Alusión acerca de la señalización y protección del su entorno laboral -Alusión a los recursos disponibles en su espacio laboral	CT3
	Organización y entorno social	-Alusión del reconocimiento de su trabajo, por sus compañeros y directivos -Alusión al compañerismo -Alusión al respeto dentro de la organización	CT4
	Ajuste Organización-Persona	-Alusión a la satisfacción de intereses -Alusión de respuesta a las necesidades -Alusión del esfuerzo de acuerdo a sus capacidades -Alusión a la relación entre sus valores propios y los de la empresa -Alusión de la libertad laboral	CT5
	Adaptación Persona-Organización	-Alusión del desempeño en el puesto de trabajo -Alusión al acatamiento de ordenes -Alusión al desempeño y disposición en el trabajo	CT6

*Nota:* Elaboración propia.

Así pues, se procedió a iniciar una lectura fluctuante de las entrevistas para llevar a cabo la codificación de las 12 entrevistas realizadas (ver figura 2) y, una vez finalizado ese procedimiento, se construyó las tablas de análisis categorial.

## **Figura 2**

*Codificación de Entrevistas Semiestructuradas*

SEXO: Masculino EDAD: 64 PENSIONADO: SI X NO \_\_\_

#### PRESTACIÓN DE SERVICIOS

E: ¿Qué es para usted la prestación de servicios?

D: La modalidad de prestación de servicios es un contrato en el cual se plasma, de acuerdo a unas necesidades de la entidad o persona que contrata. Dentro de esta prestación de servicios hay unas funciones determinadas detalladas, pero no existe subordinación. O sea, yo tengo disponibilidad de mi tiempo, de mi horario para hacer mis labores. Lo que es la salud, riesgo ya corre por mi parte. (MT2) (CT1)

E: ¿cuánto tiempo lleva laborando en esta modalidad de trabajo?

D: Aproximadamente 3 o 4 años, desde que me pensioné. (MT2)

E: ¿cómo surge la interacción con el cliente en su trabajo?

D: Por el cargo que desempeño y el tipo de contrato, ellos me dan a mí toda la información, o sea, no hay reserva en la información que yo necesito porque, valga la redundancia, eso ya está autorizado. En los componentes del contrato se dice que se me debe brindar para una buena labor toda la información, o sea, no hay reserva, se me entrega la información, yo hago un estudio comotal veo la viabilidad y se dice "sí" o "no". (MT2)

E: ¿Cómo se reconoce el desempeño del trabajador bajo esta modalidad?

D: Los resultados, porque no es lo mismo que te pongan a vos una función determinada y decir "trabajé las ocho horas" pues en el caso de la empresa que no exige una producción (a excepción de los vendedores). En mi caso, a mí me entregan un proceso y yo tengo que seguir con el proceso, hacerle seguimiento y llevarlo hasta su terminación. Si se logran los objetivos que se persiguen dentro

**Nota:** Elaboración propia.

E: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

D: Con la organización llevo vinculado más de 36 años, salí pensionado de aquí. Anteriormente, fui empleado, empecé siendo auxiliar de bodega, luego pasé al área de cartera, fui coordinador del departamento de cartera, después fui vendedor, fui fundador de una de las agencias que tiene la empresa, fui supervisor y jefe de ventas, y finalmente empecé a estudiar derecho, terminé mi carrera y me volví el abogado de la empresa, hasta que finalmente tuve que renunciar por el tema de pensión y con mi jefe se tomó la decisión de hacer un contrato para tener mi asesoría jurídica.

E: ¿Qué tipo de contrato tiene?

D: Mi contrato está hecho directamente con la empresa. Tengo con la compañía una prestación de servicios, pero yo no tengo un horario. Tengo unas funciones detalladas de acuerdo a mi cargo. Antes de la pandemia venía todos los días, no por obligación, sino porque era mi ritmo de trabajo, pero ahora vengo muy habitualmente y desde mi casa trabajo en lo que tiene que ver con mis funciones. (CT1)(CT6)

E: ¿Qué cargo tiene? ¿Qué funciones de desempeña en él?

D: Soy asesor jurídico en la empresa. En mi caso, llevo procesos ejecutivos contra clientas que le deben a la compañía, que no paguen a tiempo, a raíz de los documentos que en este caso nuestro son las facturas o bien se a cheque o pagaré se inicia los procesos ejecutivo. La otra es que hay unos documentos que me pasan a mí que tiene que ver con el ingreso del personal, entonces yo que hago, reviso una documentación que se les pide a ellos, hago un análisis, doy mi concepto y lo paso a gestión humana. (CT1)

E: ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

D: En el contrato de prestación de servicios no se puede pactar un horario, el pago y qué va a hacer, porque entonces ya no estaríamos hablando de un contrato de prestación de servicios. Cuando se habla de un contrato por prestación de servicios, se habla de "libertad" entre las partes contratantes, yo

Para el análisis categorial, se establecieron cuatro tablas de análisis (dos para los participantes en modalidad de empleo: no pensionados y pensionados; y dos para los participantes en modalidad de prestación de servicios: no pensionados y pensionados), en ellas se encuentran de forma vertical las unidades temáticas relacionadas con las condiciones de trabajo, y de forma horizontal los enunciados de cada participante respecto a estos (ver figura 3). Una vez estructuradas, se procedió a vaciar la información codificada en estas.

### Figura 3

#### *Tablas de Análisis Categorial*



*Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en Modalidad de Empleo-No Pensionados.*

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
Apreciaciones sobre la modalidad de trabajo	<p>“Es estar trabajando con un contrato en la empresa y que le paguen a uno sus cosas”</p> <p>“Los beneficios, hay muchos, porque tenés todo... tenés todas las prestaciones, tenés todo lo que se requiere en la empresa y pues se siente uno cómodo con eso.”</p> <p>“La empresa me paga una parte y me descuenta la otra, pero no es mucho. Y así tengo lo de mi pensión, eps y todo eso.”</p>	<p>“Por empleo entiendo que es una persona que hace un contrato de trabajo, que tiene los beneficios de seguridad social, de pensión, de todo lo que la ley le da al empleado”</p> <p>“Pues de beneficios, que a uno como empleado le pagan todo, porque yo creo que, por ejemplo, en la prestación de servicios, la empresa se <u>sa</u> de todos esos pagos de seguridad social”</p> <p>“Pues a mí me descuenta cierto porcentaje mensual de mi sueldo para los aportes a pensión, salud y caja de compensación, y la empresa pone otro porcentaje”</p>	<p>“El empleo es el trabajo reconocido, con horarios y demás”</p> <p>“Yo le digo la verdad, como siempre he sido empleado pues no le veo ninguna diferencia, siempre me ha gustado trabajar correctamente en todo y me gusta ser muy cumplido en el horario y todo”</p> <p>“Lo paga la empresa” (aportes a seguridad social”</p>
Condiciones de trabajo	“Siempre he tenido contrato directo con la empresa a diferencia de la modalidad de prestación de servicios”	“Llevo 41 años en esta empresa, por eso me gusta mucho trabajar en esta modalidad”	“Pues siempre he trabajado bajo la modalidad de prestación de servicios”

*Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados.*

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados		
	Participante 7	Participante 8	Participante 9
Apreciaciones sobre la modalidad de trabajo.	<p>“La prestación de servicios es la modalidad de trabajo que se establece a partir de un cumplimiento de actividades”</p> <p>“los beneficios yo pienso que quizá puedan ser la flexibilidad de horarios que maneja, que podemos tener porque como estas en pro del cumplimiento de una actividad, digamos que tú puedes manejar ese tiempo de alguna manera”</p> <p>“pues en este contrato de prestación de servicios pues diferente al contrato formal, aquí la empresa no asume un costo por el tema de seguridad ARL, pensión y salud, sin embargo, estamos en la obligatoriedad de pagar”</p>	<p>“Para mí la prestación de servicios es un trabajo que te da la facilidad de manejar tus horarios y adaptarlos a tus tiempos, mejor dicho, le digo que para mí es un trabajo flexible”</p> <p>“Beneficios como le decía el manejo de tiempo, yo decido como manejar mis tiempos entonces pues eso me da cierta autonomía, desventaja de pronto que uno no sabe cuándo ya dejé de trabajar, porque no hay nada estable, mejor dicho, no hay una seguridad sobre tener el trabajo, aun así, mire que ya llevo 5 años bajo esta modalidad”</p> <p>“Pues los pago apenas la empresa me paga y ya, pues digamos que eso lo maneja la empresa”</p>	<p>“Es atención al cliente y prestarle un buen servicio a la gente”</p> <p>“Pues creería yo, que el pago de la seguridad cuando la empresa es quien lo paga uno tiene su sueldito completo cuando es uno siente ese faltante de esa plática” (beneficios y/o dificultades de la modalidad)</p> <p>“Pues debo pagarlo yo mensualmente y pasar el reporte de que lo hice, porque al final es obligación hacerlo” (aporte a Seguridad Social)</p>

*Nota:* Elaboración propia.

A partir del análisis categorial de las condiciones de trabajo de los adultos mayores que trabajan en la modalidad de empleo y prestación de servicios, se continuó con la extracción de resultados alrededor de dichas condiciones de trabajo, para así analizar estas conjuntamente con la teoría usada en la investigación. Del mismo modo, a partir de este análisis se establecieron las semejanzas y diferencias entre las condiciones de trabajo de las modalidades mencionadas.

Ahora bien, debido a que emergió una nueva categoría de análisis acerca de las trayectorias laborales de los adultos mayores, la cual se usó como recurso explicativo de las condiciones de trabajo, se procedió a realizar un análisis de líneas narrativas mediante la construcción de líneas de tiempo (ver figura 4) de cada participante, y con ellas mostrar unos resultados orientados a la descripción de las modificaciones en dichas condiciones de trabajo al

cambiar de modalidad de trabajo, así como también las continuidades y transiciones de cargos que experimentan los participantes a lo largo de su vida.

**Figura 4**

*Análisis de Líneas Narrativas-Trayectorias Laborales*



*Nota:* Elaboración propia.

Finalmente, se estableció un análisis de los resultados arrojados por las líneas narrativas y se procede a exponer las conclusiones de la investigación.

Por otro lado, el anterior procedimiento se vio sujeto a un cronograma en el cual se encuentran reflejadas los tiempos en que se realizó de las actividades dentro de la investigación; este se expone a continuación.

#### **4.7 Cronograma**

A continuación, se presenta el cronograma de los tiempos que se tuvieron en cuenta durante la investigación:

**Tabla 7**

*Cronograma*

### Cronograma

Fecha	Actividad
Diciembre 2020	Aplicación y corrección de la prueba piloto
Enero 2021	Aplicación de las entrevistas semi-estructuradas a los participantes
Febrero 2021	Transcripción de las entrevistas semi-estructuradas de los participantes.
Marzo 2021	Análisis de la información proporcionada por las entrevistas semi-estructuradas finales.
Abril 2021	Presentación de resultados de la investigación.
Mayo 2021	Revisión final del informe.
Junio 2021	Sustentación final del informe.

*Nota.* Elaboración propia.

## 5 Análisis de Resultados

En este apartado, se presenta el análisis de los resultados que se obtuvieron de las entrevistas a los participantes, mediante la técnica de análisis categorial y de línea narrativa. Este análisis de resultados estuvo en función de los objetivos de la investigación.

Así pues, se respondió al primer y segundo objetivo específico, relacionado con la descripción y el establecimiento de semejanzas y diferencias de las condiciones de trabajo de los adultos mayores que laboran en la modalidad de empleo y prestación de servicios en Palmira, mediante cuatro tablas de análisis categorial que ponen en manifiesto los resultados alrededor de dichas condiciones y su respectivo análisis. Por otro lado, una vez finalizado dicho análisis, se establece un apartado que surge alrededor de las implicaciones que trajo consigo el COVID-19 en las condiciones de trabajo.

Finalmente, se da respuesta al tercer objetivo direccionado a conocer la trayectoria laboral del adulto mayor pensionado y no pensionado en las modalidades de trabajo (empleo y prestación de servicios), mediante el establecimiento de líneas de tiempo en donde se muestran las trayectorias laborales de los participantes en relación a los cambios de condiciones de trabajo al pasar de una modalidad a otra, y finalmente, de las continuidades y transiciones en los cargos que han ocupado en su vida. Este análisis se presenta en dos grupos: pensionados y no pensionados.

Con todo lo anterior, se dio cuenta del objetivo general de la investigación, el cual buscó identificar y comparar las condiciones de trabajo de adultos mayores pensionados y no pensionados, teniendo en cuenta las modalidades de empleo y prestación de servicios en Palmira.

Una vez se establecida la lógica del análisis de resultados en la investigación, se da paso a la primera parte del análisis.

## **5.1 Condiciones de trabajo**

Para el análisis de resultados de las condiciones de trabajo de los participantes, se parte de las cuatro tablas de análisis categorial (ver anexos E, F, G y H) que muestran los enunciados de los participantes pensionados y no pensionados, alrededor de las condiciones de trabajo que tienen en su modalidad de trabajo actual. Así, se ejecutó el análisis de resultados mediante dos grupos: modalidad de empleo y modalidad de prestación de servicios.

### **5.1.1 Modalidad de empleo**

En este apartado se encuentra el análisis de resultados de las condiciones de trabajo del grupo de los participantes que se encuentran en modalidad de empleo (participantes 1, 2, 3, 4, 5 y 6, en donde los tres primero constituyen el grupo de no pensionados, y los participantes restantes, conforman el grupo de pensionados), partiendo del análisis categorial realizado.

En primera instancia, se conoce que en la modalidad de empleo se llevan a cabo funciones socioeconómicas y psicológicas que guardan relación con la obtención de ingresos, a la exigencia de estructuras espaciotemporales, en donde se establecen vínculos y relaciones sociales que traen consigo experiencias y proyecciones, que permiten una creación parcialmente estable de una identidad y ubicación social. Asimismo, se realizan actividades indelegables por parte del empleado, en donde se impone un lugar y horario determinado por parte del empleador y también implica una relación de subordinación y una retribución estable en monto y regularidad (Rentería, 2019).

En consonancia con esto, los primeros resultados encontrados muestran que los seis participantes que trabajan en modalidad de empleo, tienen claridad en la modalidad de trabajo en la que se encuentran y sus características, al expresar que, bajo la modalidad de empleo, se contrae un contrato en el cual se genera una relación laboral de subordinación y, se especifican unas tareas y se establecen horarios, además de que la empresa se hace cargo del pago del mayor porcentaje de sus aportes al Sistema de Seguridad Social (salud y pensión), siendo esta, según la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 48

es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley... la Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley (pp 12-13).

Sin embargo, los participantes que se encuentran pensionados (participantes 4, 5 y 6) afirman que la empresa, por su condición, ya no hace aportes a pensión, pero sí a salud.

Asimismo, todos los participantes concuerdan y hacen especial énfasis en que esta modalidad le da una sensación de estabilidad y comodidad

Ahora bien, se comprende por condiciones de trabajo a un conjunto de características y circunstancias técnicas, materiales, jurídicas, sociales y organizacionales en las que se desarrollan la actividad y las relaciones laborales, y las cuales van a repercutir en la calidad del mismo trabajo, y en general, sobre el compromiso, el bienestar, la seguridad, la salud, la motivación, el rendimiento laboral, la satisfacción, entre otras (Blanch, 2011). Estas condiciones van a estar configuradas por una triple acción de la Organización con el método, el entorno y la persona (Blanch et al, 2010).

En este sentido, en la primera diada de Organización y Método, en la cual, según Blanch et al (2010), se identifican las condiciones y formas de regulación en las que se realizan las tareas y el desarrollo que el mismo trabajo permite, se encuentran los siguientes resultados:

En el método de regulación, compuesto por la organización general del trabajo, carga de trabajo, retribución económica, tiempos de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.), la conciliación trabajo-vida privada y familiar, y calidad del contrato laboral (Blanch et al, 2010); los seis participantes mantienen un contrato a término indefinido con la empresa durante todo el tiempo que han permanecido en ella (entre 20 a 42 años), en el cual se establece un horario de lunes a sábado en donde se trabajan ocho horas diarias (desde las 6:00-7:00 a. m. hasta las 3:00-4:00 p. m.) a excepción del día sábado que trabajan entre cinco y seis horas, pero los participantes expresan que en ocasiones trabajan más de esa cantidad establecida de horas.

En ese marco, los participantes han desempeñado distintos cargos, pero manteniendo siempre la continuidad en un área específica; actualmente, desempeñan cargos relacionados al área de logística como auxiliar logístico, mecánico y conductor (participante 1, 4 y 6

respectivamente) y al área administrativa como auditor de cartera (participante 2 y 5) y mensajero (participante 3), en donde realizan funciones muy relacionadas a su cargo con las cuales no presentan inconvenientes. Respecto a la retribución económica, los seis participantes presentan insatisfacción tanto en cargos ocupados anteriormente como en el actual, pues consideran que este es “muy rasgado” (participante 3) o que es bajo por temas de antigüedad y carga laboral (participante 2, 4, 5 y 6), sin embargo, expresan que se han resignado a este (participante 2 y 3) y que a pesar de que es poco, se debe vivir agradecido (participante 1 y 4).

Igualmente, se logró identificar que, aunque algunos participantes anteriormente no lograban pasar mucho tiempo con sus familias por el cargo que desempeñaban en el momento, actualmente, los seis participantes pese a sus responsabilidades laborales, pasan más tiempo con su familia los días en que no trabajan (fines de semana y días festivos) y tienen tiempo para descansar.

Ahora, en el método de desarrollo que se compone por las vías de promoción laboral, oportunidades para la formación continua, remuneración, autonomía en la toma de decisiones profesionales, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, apoyo recibido del personal directivo y evaluación del rendimiento profesional por la institución (Blanch et al, 2010); se halló que todos los participantes (a excepción del participante 6 que afirma que él no ha evidenciado esto en su empresa, razón por la cual siempre ha mantenido el mismo cargo) tuvieron oportunidades de crecimiento laboral, en donde ya sea por méritos propios o una promoción directa de la empresa, han logrado acceder a mejores cargos. Sin embargo, expresan actualmente no tienen dichas oportunidades de promoción laboral. Por otro lado, la mayoría de participantes (participante 1,2,4 y 6) expresan que no tienen autonomía para tomar decisiones organizacionales, pues siempre están direccionados por sus superiores; pero,

los participantes 3 y 5 expresan que, debido a su cargo o experiencia, la empresa ha tenido la confianza de permitirles tomar decisiones en su cargo.

En este sentido, todos los participantes afirman tener un buen relacionamiento con sus jefes, puesto que tienen una buena comunicación, honestidad y respeto, además no haber tenido problemas en la empresa en su tiempo de permanencia. Además, todos los participantes manifiestan que la empresa ha reconocido sus logros anteriormente, mediante bonificaciones o placas, pero este reconocimiento se ha perdido con el pasar de los años, haciendo que actualmente no haya un reconocimiento de logros por parte de la empresa hacia ellos. También, la mayoría de participantes (participante 2,3,4 y 5), expresan que, en su tiempo de permanencia en la empresa, no han llegado a realizarles evaluaciones de rendimiento; pero los participantes 2 y 5, manifiestan que estando en otros cargos sí les hacían pruebas de rendimiento, mas no las realizan actualmente.

En relación a los resultados obtenidos en la primer diada de Organización y Método, se estableció que, gracias a que todos los participantes cuentan con un contrato a término indefinido, el cual es definido por el Código Sustantivo del Trabajo (1951) en el art. 48 como aquel en el que no se estipula una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, en donde la duración no está determinada por la naturaleza de la labor contratada o la de la obra, o no se refiera explícitamente a un trabajo ocasional o transitorio. Este tipo de contratación, según Uribe-Rodríguez et al (2011), es más favorable al proporcionar más estabilidad, pues trae consigo mejores efectos colaterales producto de su actividad laboral, clima social de trabajo y condiciones de trabajo; esto les permitió a los participantes lograr permanecer durante la mayor parte de su vida en la misma empresa y gozar de diversos beneficios como el pago del Sistema Seguridad Social y reconocimiento de logros.



Además, a pesar de los horarios de ocho horas diarias (o en ocasiones más) que manejan los participantes en las empresas, actualmente logran consolidar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, lo cual posibilita que los trabajadores estén más motivados y sean más productivos, además los mantiene alejados del estrés y la insatisfacción (Startup Guide Ionos, 2019), de la misma forma, permite la armonía entre las necesidades e intereses de las personas, contribuyendo así a la calidad de vida de estos (Ministerio de Igualdad, 2010).

Asimismo, a pesar de que no tienen autonomía en la toma de decisiones a razón de la subordinación que contraen en la modalidad de empleo, tienen la posibilidad de aportar ideas a las decisiones tomadas en la organización debido a su experiencia laboral, gracias a que esta se ha obtenido dentro de la misma empresa. Sin embargo, los participantes han dejado de tener oportunidades de promoción laboral actualmente, siendo esto de suma importancia para mantener la motivación de los trabajadores, además de gestionar el conocimiento (Osorio, 2010), en este sentido, se puede ver afectado los niveles de satisfacción laboral.

Esta satisfacción laboral es concebida como la actitud que tiene el trabajador frente a su trabajo, la cual se basa en los valores y creencias que desarrolla el trabajador de su propio trabajo. Estas actitudes se determinan conjuntamente por las características actuales de su puesto de trabajo y la percepción que el trabajador tiene de lo que “debería ser” (lo que desea el empleado de su puesto), siendo las características que más afectan dichas percepciones los rasgos personales, los valores y las necesidades (Hannoun, 2011).

Ahora bien, en la segunda diada es Organización y Entorno, en la cual se identifican aspectos del entorno material y social de los trabajadores (Blanch et al, 2010), se establecen los siguientes resultados:

En cuanto al aspecto material, que encierra el entorno físico, instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos, servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.) y prevención de riesgos laborales (Blanch et al, 2010), se encuentra que los participantes 1, 2, 3 y 4, a pesar de dar una opinión positiva de su entorno, detectan en su puesto de trabajo problemas en relación al espacio, iluminación o ventilación en el lugar; mientras que los participantes 5 y 6 tienen una percepción totalmente positiva de su lugar de trabajo.

Asimismo, en relación a las herramientas de trabajo, todos los participantes aseguran que la empresa les brinda todo el material necesario para la realización de su trabajo; además, manifiestan que aunque anteriormente no evidenciaban mucho la seguridad laboral, para la empresa actualmente esta es de suma importancia para la prevención de riesgos laborales, por lo cual han adaptado los espacios con señalizaciones y demás, igualmente los participantes 1,3,4 y 6 reciben dotaciones de cascos y botas por el lugar en que desempeñan su cargo y, en relación a la pandemia mundial (Covid-19) que se vive hoy en día, les brindan una dotación constante de implemento de seguridad como tapabocas, alcohol, etc., además, manifiestan tener en su empresa un área encargada de la seguridad y salud ocupacional que se cerciora del bienestar de todo los trabajadores en relación a esta problemática y del trabajo en sí.

En relación al entorno social compuesto por el compañerismo, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento del propio trabajo por colegas y reconocimiento del propio trabajo por usuarios (Blanch et al, 2010), todos los participantes aseguran tener una buena relación con sus compañeros y demás integrantes de la empresa, puesto que basan su relación en el respeto y compañerismo, ya que existen ayudas mutua y buena comunicación; además expresan que sus compañeros reconocen su trabajo mediante comentarios de gratitud por las ayudas que brindan o de realizar un buen trabajo.

Ahora bien, partiendo de los anteriores resultados obtenidos en la diada de Organización y Entorno, se hace importante establecer el concepto de entorno laboral, el cual es “conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad” (Barrios & Paravic, 2006, p139), por ende, un entorno laboral saludable corresponde a unas condiciones que buscan el bienestar de los trabajadores, no solo a nivel físico, sino también a nivel social (buenas relaciones personales), de organización y personal (salud emocional, bienestar familiar y social de los trabajadores), a través de la prevención de riesgos, la estimulación del autoestima del trabajador y del ambiente laboral y el control de su salud (Barrios & Paravic, 2006).

Esto permite establecer que los participantes que se encuentran en la modalidad de empleo, poseen un entorno laboral oportuno, pues además de tener un ambiente físico con todos los implementos y espacios necesarios para desempeñar su empleo, cuentan también con un ambiente social que les permite gozar de unas buenas relaciones personales, a través de las cuales hay reconocimientos de trabajo que entran a estimular la salud emocional y la autoestima del trabajador.

Por último, en la tercera diada que corresponde a la Organización y Persona, en donde se identifica la relación con la persona, que va en doble vía (Blanch et al, 2010), se encontró los siguientes resultados:

En el ajuste organización-persona, que corresponde a la satisfacción de necesidades e intereses, exigencia de acuerdo a capacidades, concordancia entre valores propios y organizacionales, influencia en la motivación de trabajo, etc. (Blanch et al, 2010), se observa que

todos los participantes se sienten en la capacidad de realizar sus labores, al expresar que sus capacidades físicas y mentales van acorde con las funciones que realizan diariamente además de que, en términos generales, son sanos y tiene la energía suficiente para seguir trabajando, a pesar de que en algunas ocasiones puedan sentir un poco de cansancio o un dolor por las posturas en su puesto de trabajo. Asimismo, manifiestan que su trabajo les ha permitido satisfacer sus necesidades personales y familiares, al lograr formarse personal y profesionalmente, teniendo así sentimientos de gratitud hacia la empresa y, en el caso de los participantes pensionados, también se sienten útiles, razón por la cual se encuentran a gusto en su trabajo y se desempeñan con pasión y entusiasmo.

Ahora, en relación a la adaptación persona-organización, que consta de la aceptación de los valores y normas establecidas, acatar órdenes o direccionamientos y, la adaptación a los ritmos y tiempo de trabajo (Blanch et al, 2010), se encontró que todos los participantes consideran que están en la misma vía de las normas y valores que tienen la empresa, pues además de adaptarse a estos, son aspectos que también hacen parte de su vida personal, por ellos responden positivamente ante estos. En consonancia con ello, manifiestan que acatan las órdenes dadas por sus superiores, aunque si tienen la posibilidad de dar opiniones o ideas, las brindan a su jefe con el fin de llegar a un acuerdo. Por otro lado, consideran que tienen una buena adaptación a los ritos de trabajo, pues siempre buscan saber manejar el estrés en momentos atareados y responder con su trabajo eficientemente, por ello, también expresan que tienen un buen desempeño en su trabajo y dan cumplimiento a todas sus tareas.

Si bien, los resultados obtenidos en esta última diada de Organización y Persona, puso en evidencias la adaptación que tienen los participantes con su trabajo, la cual es de suma importancia, pues según Vallejo (2011) “el proceso de adaptación al trabajo, a la organización y

al entorno laboral, es indispensable, si se quiere tener trabajadores satisfechos, productivos, identificados y comprometidos con la organización” (p.173) y este proceso de adaptación se da mediante la asimilación y aceptación de las características de la organización, las características de la tarea y el medio ambiente de trabajo (Vallejo, 2011). Por lo tanto, es gracias a esta adaptación que los participantes logran tener una percepción satisfactoria de su trabajo, lo cual es clave para su productividad y la de la empresa.

Con base en las condiciones anteriormente descritas, se puede hablar de la calidad de vida laboral, la cual se define como la perspectiva que tienen los individuos de la cotidianidad en su ambiente laboral, lo cual involucra su situación laboral objetiva y subjetiva, en donde la primera se relaciona con sus condiciones de trabajo contractuales, remuneraciones, físicas y de relaciones sociales entre trabajadores como con la empresa; y la segunda con las actitudes de los individuos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que emergen de este conjunto de factores (Espinosa y Morris, 2002, p.10). En consideración de esto, se puede concluir que todos los participantes pertenecientes a la modalidad de empleo, tienen una buena calidad de vida laboral, pues se evidencia que el total de las condiciones de trabajo descritas en la investigación, responden en gran medida a las necesidades laborales y personales de los participantes, por lo cual estos guardan una perspectiva positiva de su trabajo.

Además, se observó de que, si bien se sabe que el envejecimiento implica cambios funcionales y estructurales que progresan con la edad, implicando esto, entre otras cosas, la alteración en la capacidad física del sujeto que afecta la demanda de fuerza de trabajo; en este grupo, los adultos mayores, aunque presentan indicios de cansancio y algunos dolores a raíz del trabajo y la edad, esto no compromete la productividad en su cargo, pues resaltan que siguen siendo muy saludables y que sus capacidades están acorde con las exigencias de la empresa,

permitiéndoles cumplir con sus responsabilidades, al igual que presentar entusiasmo e interés por seguir trabajando.

Igualmente, esta percepción de vitalidad y productividad que guardan los adultos mayores que trabajan en la modalidad de empleo, puede asociarse con el concepto de la teoría de la continuidad de la vejez, la cual según Oddone (2013), propone que las personas que envejecen tienden a preservar el estilo de vida, los hábitos y personalidad que desarrollaron en años anteriores. Esto pudiendo deberse al hecho de que se suele relacionar el concepto de vejez con el concepto de jubilación, pues para Ramos-Esquivel et al (2012), ambas situaciones traen consigo a una separación social y, el rompimiento de rutinas y de los tiempos vinculados con la funcionalidad y productividad. Así pues, se puede notar de que los participantes aún no pretenden jubilarse, ni dejar atrás su vida laboral, por lo cual expresan seguir teniendo la capacidad, energía y motivación suficiente para continuar trabajando.

Por otro lado, se observó que en las condiciones de trabajo bajo la modalidad de empleo para los adultos mayores pensionados y no pensionados, no posee muchas diferencias, pues al estar bajo un contrato de empleo, todos tienen unos horarios y tareas a los cuales responden, un lugar de trabajo establecido, una buena relación con sus directivos y compañeros, y son dotados de las herramientas para desempeñarse en su trabajo, posibilitando esto que logren una buena adaptación a su trabajo y satisfacer sus necesidades personales. Por ende, la única diferencia encontrada en las condiciones de trabajo de estos dos grupos, se relaciona al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social por la empresa, pues para los adultos mayores que se encuentran pensionados, se les suspende el pago de aportes a pensión y solo se continúa el pago de aportes a salud; mientras que para los adultos mayores que no están pensionados, la empresa hace los pagos de aportes de pensión y salud.

Ahora bien, se da inicio al análisis de resultados de las condiciones de trabajo para los adultos mayores en la modalidad de prestación de servicios en Palmira.

### **5.1.2 Modalidad de prestación de servicios.**

En este apartado se encuentra el análisis de resultados de las condiciones de trabajo del grupo de los participantes que se encuentran en modalidad de prestación de servicios (participantes 7, 8, 9, 10, 11 y 12, en donde los participantes 7,8 y 9 constituyen el grupo de no pensionados, y los participantes 10, 11 y 12, conforman el grupo de pensionados), partiendo del análisis categorial realizado.

Retomando la noción de la modalidad de prestación de servicios, esta se caracteriza por un contrato que celebran las entidades estatales para el desarrollo de actividades asociadas con el funcionamiento y la administración de la entidad, cuando dichas actividades no las pueda realizar el personal de planta o se necesite conocimientos especializados; además son contratos temporales, ya que se celebran por el término estrictamente indispensable y no forman relaciones laborales ni prestaciones sociales (Ley 80 de 1993, 28 de octubre de 1993). Esto en relación con el análisis categorial de los participantes que trabajan en la modalidad de prestación de servicios, permitió identificar que todos los participantes tienen conocimiento de las características de la modalidad en la que se encuentran, al manifestar que en la prestación de servicios se hace una contratación por una actividad específica, en donde no se genera una relación laboral, ni hay subordinación y se tiene una flexibilidad de horarios y formas de trabajar, además de manejar su propio aporte al Sistema de Seguridad Social; en el caso de los participantes que no están pensionados (7, 8 y 9), realizan su aporte a salud y pensión; y los participantes que están pensionados (10, 11 y 12) solo realizan su aporte a salud.

Ahora bien, en relación a las condiciones de trabajo en la modalidad de prestación de servicios, se extrajeron los siguientes resultados:

En la primer diada de Organización y Método, la cual describe las formas de realización de tareas y el desarrollo que posibilita el trabajo (Blanch et al, 2010), se encontró que los participantes que trabajan bajo la modalidad de prestación de servicio tienen un contrato bajo este servicio y deben estar a la espera de que se les renueve para seguir laborando, a su vez este tipo de contrato se califica más por el cumplimiento de tareas, lo cual hace un trabajo más autónomo, implicando esto mayor autonomía en la toma de decisiones de sus funciones y una flexibilidad laboral en cuanto horarios.

En relación a este primer aspecto encontrado acerca de la contratación libre de relación laboral, Añez (2012) afirma que los cambios en el mundo del trabajo han generado nuevas formas de relaciones que en su mayoría no se ajustan a los requerimientos de una relación laboral, esto obedece a que las empresas inmersas en el mercado globalizado y competitivo, han descentralizado sus actividades utilizando el recurso de contratos laborales a través de la tercerización, que no es más que la implementación de la subcontratación, considerada como una estrategia empresarial que tiene como propósito adecuar la fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de los derechos que corresponden a los trabajadores.

En este sentido, cuando se habla de flexibilidad, se entiende como una autonomía en la toma de decisiones para desarrollar las tareas. Así pues, el contrato por prestación de servicios permite una adecuación de horarios y tareas por parte del trabajador; sin embargo, según lo observado en las entrevistas, los participantes reconocen que esta flexibilidad de horarios les implica una inversión de tiempos más exigente para poder cumplir sus labores, al punto de



trabajar todos los días. Estos horarios generan un impacto directo en el manejo del tiempo con sus familias y un desgaste físico, pero a pesar de ello, según narran, se sienten bien con esto, pues la remuneración económica que obtienen les permite responder por sus familias.

En relación con ello, alrededor de las condiciones de trabajo se encontraron dos conceptos que se relacionan directamente, estos son, la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, entendidos desde Blum y Naylor (1988), citado en Clotilde (1999) como “el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general” (p.2). Entorno a esto, se identificó que cuando se habla de su retribución económica, todos los participantes se sienten a gusto con ella, ya que esta es acordada por las partes y les permite brindar estabilidad a sus familiares y satisfacer sus necesidades; además, manifiestan que, en cuanto a la relación con sus directivos, es buena, pues establecen relaciones fundadas en la comunicación. Sin embargo, en relación al manejo de la vida laboral y familiar, los participantes expresan que actualmente, por su responsabilidad laboral, no les permite pasar mucho tiempo en familia, pero que procuran estar con ella los días que descansan.

Por otra parte, otro aspecto que encierra la primera diada de Organización y Método, es la formación continua u oportunidades laborales. En relación con esto, se identificó que los participantes no reconocen ninguna vía de promoción laboral; sin embargo, los participantes 10 y 11, manifiestan que mantienen en constante formación por sus cargos, pero que esta es por intereses personales. Además, dan a conocer que las empresas en donde se encuentran no les realizan ningún tipo de pruebas de desempeño, pero consideran que este se evalúa mediante los resultados que tengan. No obstante, los participantes expresan que la organización donde trabajan hace un reconocimiento de sus logros mediante actos de confianza o al tenerlos en

cuenta para actividades; en el caso de los participantes 11 y 12, los cuales han permanecido aún después de pensionados en la misma empresa, manifiestan que este reconocimiento también se les hace mediante la oportunidad de seguir vinculados a la empresa.

En la segunda diada que corresponde a Organización y entorno, que abarca el entorno físico y social en el cual se llevan a cabo las tareas (Blanch et al, 2010), se hallaron los siguientes resultados:

En relación, al entorno físico, la mayoría de los participantes no mantienen una relación directa con la empresa, por lo cual, su entorno físico está determinado por su automóvil o sus casas; al ser así, ellos procuran adaptar su lugar de trabajo a las necesidades de cada uno; en ese marco, los participantes conciben su entorno físico como óptimo. Sin embargo, los participantes 10, 11 y 12, manifiestan que, además de tener su lugar de trabajo en sus casas, se dirigen muchas veces a la empresa para trabajar desde ella, en donde, aseguran los participantes 11 y 12, que tienen también un espacio favorable para trabajar; por el contrario, la participante 10, concibe que el espacio de trabajo brindado por la empresa no está adaptado para realizar sus deberes. No obstante, todos los participantes reconocen que cuentan con todas las herramientas para desempeñar su trabajo en sus hogares y, los participantes 11 y 12, manifiestan tener también las herramientas de trabajo en los puestos de trabajo que les brinda la empresa.

Igualmente, los participantes dan a conocer que las empresas cuentan con todos los equipos de seguridad y bioseguridad necesarios para cuidar de su salud y tienen cuidados especiales para el manejo del Covid-19. En cuanto a las instalaciones, los participantes han observado que las empresas cumplen también con señalizaciones para la prevención de riesgos.

Por otro lado, en relación al entorno social, se identificó que, en el establecimiento de relaciones laborales, también es muy individual sobre todo para los trabajadores que son

conductores, ya que ellos se encargan de hacer rutas, pero no establecen relaciones directas con los trabajadores internos de la empresa. Sin embargo, al momento de entablar una relación con compañeros o con las personas que componen la organización, conciben que esta relación se basa en el respeto; aunque bajo esta modalidad casi no se establecen situaciones de compañerismo, se reconoce el trabajo del otro mediante cumplidos por su trabajo realizado o al tenerlo en cuenta al momento de tener una duda.

En este orden de ideas, se establece también que, bajo la modalidad de prestación de servicios, a pesar de no tener siempre lugares de trabajo directamente en la empresa o relaciones continuas con compañeros, los participantes cuentan con un entorno laboral saludable, pues si bien, retomando a Barrios & Paravic (2006), este se configura por la búsqueda del bienestar de los trabajadores a nivel físico y social, mediante la prevención de riesgos, la estimulación del autoestima del trabajador, entre otros. En este sentido, se observó que los participantes perciben su entorno físico y social como óptimo para desempeñar sus deberes, pues reconocen tener las herramientas necesarias para su trabajo y relaciones sociales respetuosas; así lo expresa la participante 12 al manifestar:

Yo creo que el ambiente es cómodo, trabajo cómoda, tengo un buen espacio y todas mis compañeras también, no tenemos problemas con eso... considero que sí es todo lo que necesito para hacer mi trabajo, igualmente, lo que yo necesite me lo da la empresa, nunca me ha faltado nada.

Por último, alrededor de la tercer diada de Organización y Persona, en donde se reconoce la relación existente entre el individuo y la organización (Blanch et al, 2010), se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación al ajuste Organización-Persona, se identificó que los participantes cuentan con las capacidades físicas y mentales para responder a las exigencias de la organización, pues manifiestan que tienen un buen estado de salud y mucha energía para trabajar, y en el caso de los participantes 10, 11 y 12, los cuales están pensionados, comparten el sentimiento de ser útiles y de agradecimiento con la empresa por permitirles continuar su labor. Asimismo, los participantes se tienen sentimiento de gratitud con su trabajo, ya que han logrado satisfacer sus necesidades, obtener logros personales y les ha permitido concebirse como cabeza de hogar, llevando todo esto a que se sientan bien con su trabajo, que se sientan gusto por las tareas que realizan y se sientan motivados para seguir laborando.

Lo anterior se puede ver reflejado en expresiones por parte de los participantes como “estoy muy bien, sigo siendo muy activa y no es que me canse fácil... me encanta lo que hago para ellos, se trabaja bien y eso también le da como bienestar a uno... también el hecho de hacerme sentir útil y cómoda al seguir trabajando” (participante 10) y “por ahora me siento con energía para seguir laborando y pues mi experiencia permite también que lleve a cabo todo de la mejor manera... (la empresa) me ha permitido ayudar a mi familia y eso es algo grato para mí” (participante 8).

Ahora bien, en relación la adaptación persona-organización, se encontró que todos los participantes consideran que comparten las normas y valores de la empresa, pues manifiestan que están son mutuas, al tener que dar ambas partes lo que piden. Además, no expresan tener inconvenientes en acatar órdenes de sus directivos, pues reconocen que estas son para un mejor cumplimiento de sus labores. En este sentido, manifiestan tener una buena adaptación a los ritmos de trabajo, pues procuran manejar los niveles de estrés y organizar sus tiempos, para así mantener un buen desempeño en su trabajo.

Conforme al resultado de la diada Organización y Persona, Argyris (s.f.) propone trazar caminos para la integración individuo–organización realmente efectiva. Según él, la mayor responsabilidad en cuanto a la integración entre los objetivos individuales y de la organización recae sobre la alta gerencia. Así pues, los individuos buscan sus satisfacciones personales (salario, comodidad, descanso, etc.), de igual modo las organizaciones tienen necesidades (capital, edificios, recursos humanos, etc.) así, la interdependencia de las necesidades del individuo y de la organización es enorme. A medida que el individuo proporciona habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas, junto con su aptitud para aprender y un indeterminado grado de desempeño, a su vez, la organización debe imponer al individuo responsabilidades, definidas e indefinidas.

Así pues, se hace evidente el aspecto fundamental que guarda la integración del individuo con la organización, con el fin de que alcanzar la satisfacción personal del trabajador y los objetivos organizacionales de la empresa. En este sentido, se identifica que los participantes logran dicha integración, pues expresan que mantienen una relación de mutualidad con la empresa donde trabajan, al compartir los mismos valores y normas, y, por ende, adaptarse a las exigencias de este para lograr un buen desempeño, y a su vez, la organización se ajusta a las necesidades de los participantes, haciendo que estos se sientan motivados para trabajar y alcancen la satisfacción laboral.

Por otro lado, nuevamente se encontró que los participantes que trabajan en la modalidad de empleo, en especial lo que no se encuentran pensionados, no han considerado la idea de jubilarse, considerándose esta como cese de actividades laborales de una persona (Felipewest, 09de abril de 2020), pues se sienten con el ánimo, la motivación y disposición para continuar su vida laboral. Así pues, se puede establecer que tampoco se conciben en la etapa de la vejez, la

cual se relaciona con la enfermedad, la dependencia y la falta de productividad (Ministerio de Protección Social, 2007).

Con todo esto se logró evidenciar que las condiciones de trabajo en la modalidad de prestación de servicios, también permiten a los adultos mayores acceder a una buena calidad de vida laboral, pues además de que la empresa les brinda un bienestar físico y social, ellos tienen una buena percepción de su trabajo, gracias a que se adaptan al requerimiento de este y logran satisfacer sus necesidades. Además, se evidenció también que estas condiciones de trabajo no presentan muchas variaciones para los adultos mayores pensionados y no pensionados, pues todos disponen de las mismas características de contratación y las mismas condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan, lo cual hace que, nuevamente, la única diferencia en las condiciones de trabajo de estos dos grupos bajo la modalidad de prestación de servicios, es en relación a los aportes al Sistema de Seguridad Social, pues los adultos mayores pensionados no continúa realizando su aporte a pensión, mientras que los que no se encuentran pensionados siguen haciéndolo.

Una vez finalizado el análisis de las condiciones de trabajo de los adultos mayores en la modalidad de empleo y prestación de servicios, se dio inicio a la última parte de este, en la cual se encuentra un análisis comparativo de las condiciones de trabajo que se identificaron anteriormente.

## **5.2 Análisis Comparativo de Condiciones de Trabajo: Empleo y Prestación de Servicios.**

Partiendo de los análisis presentados anteriormente de las condiciones de trabajo en modalidad de empleo y prestación de servicios de los adultos mayores en Palmira, surgió este análisis comparativo entre dichas condiciones de trabajo.

En primera instancia, se conoce que la modalidad de empleo se caracteriza por implicar una relación contractual, de intercambio mercantil y de subordinación, y de naturaleza jurídica, que se establece entre dos partes: la persona contratada, que vende sus conocimientos y habilidades, y la contratante que compra ello, a cambio de un salario y compensaciones en forma de bienes o servicios (Blanch 2003); y la prestación de servicios por un contrato en el que una entidad compra conocimientos especializados que el personal de planta no pueda realizar y se rige por el término estrictamente indispensable, además de no formar relaciones laborales ni prestaciones sociales (Ley 80 de 1993, 28 de octubre de 1993).

En este orden de ideas, es imprescindible mostrar la diferenciación evidenciada entre los tipos de contrataciones en la construcción de la investigación, pues en la primera modalidad mencionada (empleo), se halló que se contrata a un individuo para ejecutar una actividad específica, en donde se establece una relación laboral teniendo así, una subordinación continua y además, se tiene derecho a la afiliación al Sistema de Seguridad Social a la cual la empresa realiza la mayor parte de aporte; mientras que en la segunda modalidad (prestación de servicios), se halló una contratación de una labor determinada y que no implica una relación laboral, lo que permite que la persona tenga independencia para llevar a cabo su trabajo, además este es quien debe realizar su propia afiliación y aportes al Sistema de Seguridad Social.

Igualmente, se encontró que los participantes pertenecientes a la modalidad de empleo, sienten más estabilidad al encontrarse bajo esta y, especialmente, al tener un contrato a término indefinido; por el contrario, debido a la naturaleza del contrato de prestación de servicios de ser temporal, los participantes que trabajan bajo esta modalidad, no se sienten con una estabilidad laboral.

Ahora bien, en relación a las condiciones de trabajo que tiene la modalidad de empleo y la modalidad de prestación de servicios, se halló que entre estas no existe una divergencia mayor, puesto que gran parte de estas diferencias se presentan en términos contractuales o si bien, hablando desde las diadas de condiciones de trabajo con las cuales se trabajó a lo largo de la investigación, las diferencias principales se dieron en la primera diada de Organización y Método, la cual refiere a las condiciones y formas de regulación en las que se realizan las tareas y el desarrollo que permite el trabajo (Blanch et al, 2010); aquí se evidenció que en la modalidad de empleo se manejan contratos a término indefinido, en los cuales se establecen horarios, lugares de trabajo, tareas específicas y formas determinadas de trabajar; mientras que en la modalidad de prestación de servicios, se llevan a cabo contratos por un servicio, en el cual existe una flexibilidad en las formas y lugares de trabajo, y horarios.

Asimismo, se encontró que, bajo la modalidad de empleo, los participantes tienen menos satisfacción con la remuneración al ser impuesto por la empresa y menos autonomía en las decisiones de su cargo a raíz de la relación de subordinación, mientras que, bajo la modalidad de prestación de servicios, los participantes tienen una mayor satisfacción en cuanto a su remuneración al ser acordado entre las partes (contratado y contratante) y una mayor autonomía en la toma de decisiones profesionales, debido a la independencia que genera el contrato.

Finalmente, existe una ventaja de la modalidad de empleo en relación al método de desarrollo, pues bajo esta modalidad, los participantes experimentaron oportunidades de promoción laboral y formación continua; lo que, por el contrario, no se da bajo la modalidad de prestación de servicios. Esto se debe a la naturaleza misma de las contrataciones, pues en la modalidad de empleo, el individuo entra a ser parte de la organización, por lo cual tiene más posibilidades de acceder a nuevos cargos dentro de esta; mientras que, en la modalidad de



prestación de servicios, el individuo presta su servicio a una empresa mas no se hace parte de ella, por lo cual el trabajo es más individualizado y no puede gozar de los beneficios de estar dentro de una empresa.

Ahora bien, en las dos diadas restante, no se evidenciaron mayor cantidad de diferencias, pues, en las diada de Organización y Entorno, en donde se tienen en cuenta los aspectos físicos, materiales, contractuales, salariales, técnicos sociales y organizacionales en los que se realiza el trabajo (Blanch et al, 2010), solo se presentaron dos diferencias relacionadas al lugar de trabajo y a la relación con los integrantes de la organización, ya que bajo la modalidad de empleo solo se tiene un espacio de trabajo adaptado dentro de la empresa, lo que propicia una mayor entablación de relaciones con integrantes de la empresa; mientras que bajo la modalidad de prestación de servicios, adaptan su espacio de trabajo en casa, pues es el lugar en donde más realizan sus labores y al desenvolverse laboralmente en dicho, no hay mucha relación con los integrantes de la organización; sin embargo, también tienen un espacio de trabajo en la empresa en donde prestan su servicios.

Por otro lado, en la diada de Organización y Persona, en donde se evidencia la relación de la organización con la persona y viceversa (Blanch et al, 2010), no se encuentro diferencias, puesto que en ambas modalidades existe una buena adaptación a la empresa y a sus exigencias, además el trabajo brinda a los participantes sensación de bienestar, motivación y utilidad, y les posibilita la satisfacción de sus necesidades; lo cual ha conllevado a que los participantes estén a gusto con su trabajo.

Todo esto permite concluir que la modalidad de empleo y prestación de servicios, aunque presentaron algunas diferencias en la diada de Organización y Método, permiten al trabajador adulto mayor en Palmira, satisfacer sus necesidades económicas, especialmente, en el caso de los

participantes que se encuentran pensionados al tener un ingreso extra, pues como se sabe, el Sistema Pensional en Colombia está en déficit en cuanto a sostenibilidad y cobertura (López y Sarmiento, 2019). Asimismo, les permite satisfacer sus necesidades familiares y profesionales, pues las condiciones de trabajo permiten la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante horarios laborales que brinda espacios de descanso, y mediante la formación continua que mantienen los participantes, ya sea por su propio mérito o dado por la empresa.

Además, la diada de Organización y Entorno, puso en evidencia que los adultos mayores desempeñan su trabajo en un entorno laboral saludable, pues las condiciones de trabajo van en consonancia con las necesidades y el bienestar de los trabajadores (Barrios & Paravic, 2006), por lo cual brindan los espacio y herramientas necesarias para desarrollar sus laborales e igualmente tienen un entorno social oportuno que beneficia su productividad, gracias al compañerismo que se presenta.

Todo esto permite entonces que la diada de Organización y Persona se dé de forma óptima, pues al contar con unas condiciones de método y entorno eficientes, propicia un buen proceso de adaptación de los adultos mayores a la empresa, el cual como se dijo anteriormente, es esencial para que los trabajadores sean productivos y se sientan satisfechos (Vallejo, 2011), lo cual se evidencia en las narrativas de todos los adultos mayores que participaron de esta investigación, mediante expresiones como “se trabaja bien y eso también le da como bienestar a uno... también el hecho de hacerme sentir útil y cómoda al seguir trabajando” (participante 10) y “al menos, lo que hace que estoy trabajando, no ha faltado la comida para la familia y poder sacar a mis hijos adelante, darle su estudio” (participante 1).

Finalmente, las condiciones de trabajo brindadas al adulto mayor en ambas modalidades de trabajo, le permiten a estos en su mismo proceso de envejecimiento, además de consolidar una

calidad de vida laboral óptima que le posibilite continuar trabajando, que se sientan útiles y con las capacidades necesarias para desempeñarse laboralmente, lo que muestra una contradicción con la visión que se tiene de la vejez, la cual “tiende a identificar a las personas mayores como un grupo poblacional supuestamente homogéneo caracterizado por la inactividad, improductividad y dependencia, condicionando de este modo el rol social de los adultos mayores” (Miralles, 2010, p.2).

**Tabla 8**

*Tabla Comparativa de Condiciones de Trabajo por Diadas.*

Condiciones De Trabajo		Empleo	Prestación De Servicios	Similitudes	Diferencias
<b>Organización y Método</b>	<b>Regulación</b>	Se presentan contratos a término indefinido basado en una relación laboral de subordinación, aquí se establecen tareas y horarios de ocho horas de lunes a sábado, haciendo que el tiempo familiar se vea reducido, puesto que presentas dos días de descanso: domingo y días festivos. Además, la empresa realiza los aportes al Sistema de Seguridad Social.	Se presentan contratos de prestación de servicios y se contrata una labor establecida, más no se presenta una relación laboral ni se fijan horarios. Sin embargo, la flexibilidad de horarios obliga a los trabajadores a trabajar mucho más, reduciendo su tiempo familiar. Además de esto, el trabajador es quien debe realizar sus aportes al Sistema de Seguridad Social.	-Se establecen las funciones realizar. -Los horarios disminuyen el tiempo familiar.	- Términos de la contratación. -Establecimiento de horarios. -Aportes al Sistema de Seguridad Social. -Relación laboral.
	<b>Desarrollo</b>	Se presenta insatisfacción en relación a la remuneración, debido a la carga laboral; además, actualmente no tienen oportunidades de promoción laboral ni se les realiza evaluación de desempeño. Además, no tienen autonomía en la toma de decisiones en su cargo, ya que deben seguir los lineamientos de sus directivos, sin embargo, poseen una buena relación con estos.	Se presenta satisfacción en relación a la remuneración, ya que esta es acordada. Sin embargo, no tienen oportunidades de promoción laboral y no se les realiza evaluaciones de desempeño. Por otro lado, poseen autonomía en la toma de decisiones en su cargo, aunque toman en cuenta las opiniones dadas por directivos, con quienes tienen un relación óptima.	-Buena relación con directivos. -Promoción laboral. -Evaluaciones de desempeño.	-Sentimiento de satisfacción con su remuneración. -Autonomía en la toma de decisiones en el cargo.
<b>Organización y Entorno</b>	<b>Material</b>	Cuentan con un espacio de trabajo dentro de la empresa, en ocasiones con algunos inconvenientes en relación al espacio, ventilación o iluminación. Sin embargo, les brinda todas las herramientas necesarias para realizar las funciones y le proporciona una buena seguridad laboral.	Cuentan con un espacio de trabajo en casa y, en algunos casos, también en la empresa donde prestan el servicio; en ambas cuentan con todas las herramientas necesarios para llevar a cabo sus tareas, además, la empresa les ofrece una seguridad laboral óptima.	-Cuentan con espacios de trabajo óptimos en la empresa. -Herramientas de trabajo óptimas. -Seguridad laboral.	-Cuentan con espacios de trabajo óptimos dentro de la casa.
	<b>Social</b>	Tienen una relación basada en el respeto y compañerismo con los integrantes de la empresa, además	No tienen mucha relación con los integrantes de la empresa, pero se muestran respetuosos entre sí, además hay un reconocimiento por	-Buena relación con integrantes de la empresa.	-Establecimiento de relación con compañeros.

Condiciones De Trabajo		Empleo	Prestación De Servicios	Similitudes	Diferencias
		tienen reconocimiento por el trabajo de parte de estos.	el buen trabajo por parte de los compañeros.	-Reconocimiento del trabajo por parte de compañeros.	
<b>Organización y Persona</b>	<b>Ajuste Organización-Persona</b>	El trabajo permite satisfacer necesidades personales y familiares, y les exige conforme a sus capacidades. Tienen sentimientos de ser útiles y de agradecimiento con la empresa, además que les motiva a trabajar.	El trabajo les permite satisfacer todas sus necesidades y sienten que cuentan con todas las capacidades para realizar sus funciones. Además, tienen sentimientos de agradecimiento con el trabajo y se sienten útiles y enérgicos.	-Satisfacción de necesidades. -Cuentan con las capacidades necesarias para desenvolverse. -Sienten gratitud con su trabajo y motivación por laborar.	
	<b>Adaptación Persona-Organización.</b>	Se asumen las normas y valores de la empresa, y no se presenta problemas al acatar órdenes, además existe tienen adaptación a los ritmos de trabajo y un desempeño laboral óptimo.	Coinciden con las normas y valores de la empresa, y acatan las órdenes dadas. Asimismo, presentan adaptación a los ritmos de trabajo y un desempeño laboral óptimo.	-Asumen los valores y normas de la empresa. -Acatan órdenes. -Adaptación a ritmos de trabajo.	

*Nota.* Elaboración propia basado en el análisis de las condiciones de trabajo que presenta cada grupo de participantes en modalidad de empleo y prestación de servicios.

\*Las columnas dispuestas para las modalidades de empleo y prestación de servicios, contienen una breve descripción de lo que se presenta en cada diada de condiciones de trabajo para su respectiva modalidad de trabajo.

\*Las tres diferentes tonalidades de color naranja, se usaron para diferenciar cada una de las tres diadas de condiciones de trabajo.

\*El color azul y verde, determina la modalidad de empleo y prestación de servicios, respectivamente.

Ahora bien, al ser el COVID-19 parte del contexto social de la investigación, se hizo necesario dedicar un apartado a establecer las implicaciones que este ha traído en las condiciones de trabajo en la modalidad de empleo y prestación de servicios en Palmira.

### **5.3 Condiciones de trabajo y COVID-19**

En este apartado se presenta una descripción del impacto del COVID-19 en las condiciones de trabajo, pues gracias a la reactivación de la economía que se ha dado paulatinamente desde mayo del 2020, para el momento en que se realizó el acercamiento a los participantes para llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas, estos ya habían retomado sus puestos de trabajo.

En este sentido, a lo largo del análisis categorial de las condiciones de trabajo en las modalidades de empleo y prestación de servicio, se halló que los participantes en la modalidad de empleo pasaron de asistir diariamente a sus lugares de trabajo, a adaptar el trabajo en alternancia, en donde se combina el trabajo en casa con el trabajo presencial; mientras en la modalidad de prestación de servicios, no se experimentan grandes cambios alrededor del trabajo en alternancia, pues estos ya manejaban esta forma de trabajo.

Por otro lado, en relación a la seguridad laboral que implementan las empresas, en ambas modalidades de trabajo se evidencia una implementación en el uso y dotación de tapabocas, antibacteriales y alcohol, para la protección y desinfección personal y del puesto de trabajo. Asimismo, se empieza a manejar un distanciamiento en áreas sociales de la empresa como la cafetería. Sin embargo, todas estas medidas de bioseguridad se implementan para todos los integrantes de la organización y no solo para los adultos mayores.

Finalmente, a pesar de estos cambios en las medidas de seguridad en la empresa, no se evidencia mayores cambios en las condiciones de trabajo que presenta la modalidad de empleo y prestación de servicios para los adultos mayores.

Ahora bien, se da inicio al análisis de resultados de las líneas narrativas, a través de las trayectorias laborales como recurso explicativo de las condiciones de trabajo.

## 5.4 Trayectorias Laborales.

El análisis de las líneas narrativas de la trayectoria laboral se encuentra dividido en dos grupos: no pensionados y pensionados. En cada grado se expuso, en primer parte, las figuras que refieren a las líneas de tiempo que dan cuenta de la trayectoria laboral de cada participante y, posteriormente, un análisis de dichas trayectorias laborales del grupo.

### 5.4.1 No pensionados

En este apartado se encuentran las trayectorias laborales de los participantes que no están pensionados, en donde los tres primeros (participante 1, 2 y 3) se encuentran actualmente en la modalidad de empleo y los restantes (participante 7, 8 y 9) se encuentran actualmente en la modalidad de prestación de servicios.

**Figura 5**

*Trayectoria Laboral-Participante 1.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 1, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 6**

*Trayectoria Laboral-Participante 2.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 2, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 7**

*Trayectoria Laboral-Participante 3.*





Nota. Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 3, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 8**

*Trayectoria Laboral-Participante 7.*



Nota. Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 7, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 9**

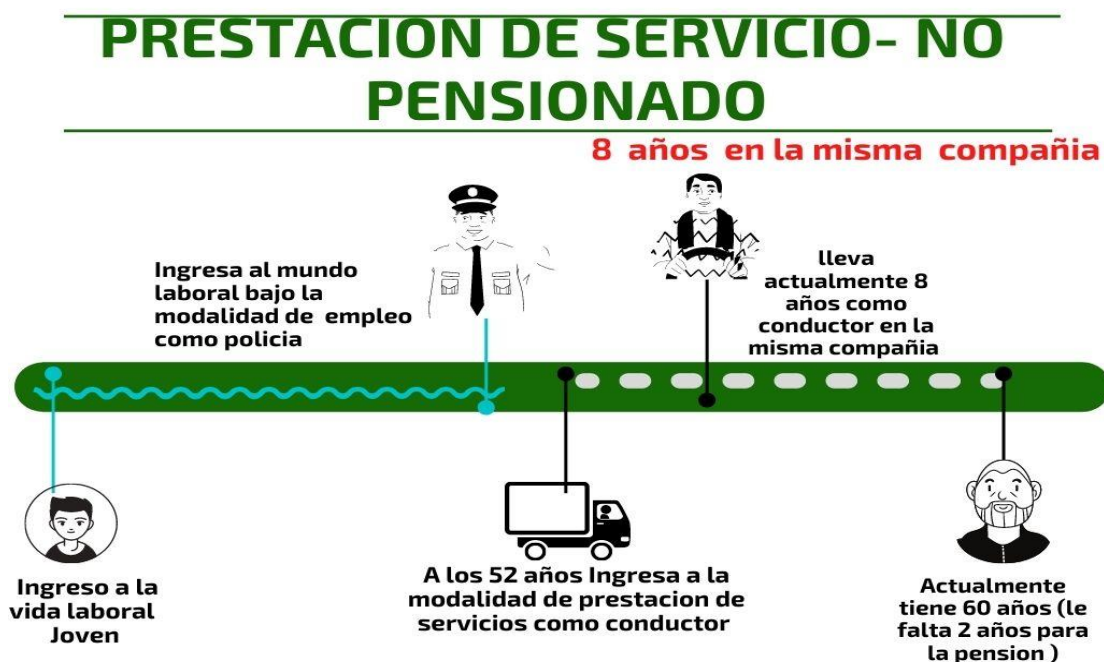
*Trayectoria Laboral-Participante 8.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 8, extraída del análisis de líneas narrativas.

### Figura 10

*Trayectoria Laboral-Participante 9.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 9, extraída del análisis de líneas narrativas.

Pries (1999) utiliza el término de trayectoria laboral para dar cuenta de la secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida, teniendo en cuenta su historia laboral y las percepciones subjetivas de cada persona. En este sentido, hay que tener en cuenta que el análisis se realizó en una población que continúa trabajando y que además se encuentra a la espera de alcanzar la pensión, el acceso a este beneficio y la posibilidad de continuar trabajando a mayor edad, lo cual va a depender de factores tales como la experiencia que ha tenido la persona a lo largo de su vida laboral, el tiempo de permanencia en una organización y el tipo de ocupaciones que ha tenido.

Así pues, el trabajo se percibe entonces tal como expone el autor Jahoda (1987), un deber moral y como una vía socialmente aceptada para obtener bienes y prestigio, además el trabajo es un ordenador del tiempo y de las actividades cotidianas y mecanismo de ampliación de las redes sociales y las experiencias. También, en la concepción del trabajo juegan un rol fundamental las valoraciones subjetivas sobre este; para algunos adultos mayores, el trabajo remunerado, además de proporcionar recursos, preservar la salud, otorga sentido de pertenencia y brinda relaciones sociales, le permiten al adulto mayor seguir siendo jefe de hogar.

Sobre la concepción subjetiva del trabajo también se debe tener en cuenta la concepción de vejez de los sujetos, así Rodríguez (2006) describe que la vejez, lejos de ser un estado uniforme, es objeto mismo de valoraciones y resignificaciones culturales e individuales, al punto que, aunque culturalmente la vejez se percibe como un estado asociado a enfermedades, individualmente se puede concebir como una etapa de salud y energía. En este sentido, en las entrevistas realizadas, se pudo identificar que los participantes a pesar de llevar varios años trabajando en la misma empresa, no pensaban aún en un retiro de sus labores, debido a que ellos se reconocían como personas totalmente saludables y con mucha más energía, factores que les llevaba a conservar su trabajo.

Además, en el análisis de líneas narrativas, se identificó un alto nivel de antigüedad en la empresa, sobre todo en los participantes de la modalidad de empleo (participantes 1, 2, 3), los cuales llevan más de 20 años en la misma compañía. Este alto promedio puede ser explicado por la temprana edad a la que los trabajadores ingresaban en la empresa, la estabilidad que garantizaba el empleo por tiempo indeterminado y la posibilidad de desarrollo profesional. Asimismo, la modalidad del empleo garantizaba a los participantes una relativa seguridad económica que permitía a los trabajadores acceder a ciertos bienes materiales, entre los que los

entrevistados destacan la propiedad de la vivienda, en ese sentido, la estabilidad en el empleo aseguraba el ingreso familiar mensual.

Otro factor evidenciado en este grupo poblacional fue el desarrollo de carreras laborales ascendentes basadas en el trabajo de oficio y la experiencia práctica acumulada, así observamos que los trabajadores ocupaban diferentes cargos y ocupaciones dentro de la organización. La conservación del trabajo y continuidad en la compañía gracias a la experiencia y años en la misma, es un factor importante para los jefes o personas a cargo de la empresa, quienes reconocen el trabajo y desempeño, en este grupo poblacional. En el participante 1, se identificó el reconocimiento laboral por parte de la empresa, teniendo en cuenta que el trabajador a los 54 años de edad enferma de una artritis, la compañía tiene en cuenta el tiempo de permanencia de este y lo reubica en un cargo en el cual podía desempeñarse sin afectar su salud, aquí existe una reconversión ocupacional, ya que el participante pasa de un cargo de transportador a uno de bodega, en el cual cambian las condiciones laborales, en cuanto a espacio físico, horarios fijos y relaciones laborales.

Por otro lado, el grupo poblacional de no pensionados en la modalidad de prestación de servicios, presenta una ruptura en su trayectoria laboral, siendo así que los participantes 7,8 y 9 que actualmente trabajan bajo la modalidad de prestación de servicios, anteriormente se encontraban bajo la modalidad de empleo. Asimismo, en los participantes 8 y 9 se observa el cambio de actividad en el cual se pasa de un trabajo del sector público como vigilante y policía, a una ocupación de conductor; en el participante 7 se observa una conservación de la actividad principal que realizaba. Teniendo en cuenta esta ruptura en la trayectoria laboral, en este grupo poblacional se hizo evidente el cambio de horarios de una modalidad a otra, pues mientras en el empleo contaban con horarios establecidos, en la prestación de servicios no cuentan con un

horario determinado, lo cual los obligaba en algunas situaciones a invertir más de ocho horas en el desempeño de sus tareas, esto sin tener en cuenta la carga laboral a la que a veces se enfrentaban, situación que impactaba directamente en la familia de estos.

En los participantes mencionados existe una trayectoria laboral discontinua evidenciada en el cambio de horarios, cargos y funciones de una modalidad a otra. Los testimonios analizados de los participantes no pensionados, mostraron que la pensión, lejos de ser un punto de inflexión que marca el pasaje a la inactividad, forma parte de las estrategias para diversificar las fuentes de ingresos.

#### 5.4.2 Pensionados

En este apartado se encuentran las trayectorias laborales de los participantes que están pensionados, en donde los tres primeros (participante 4, 5 y 6) se encuentran actualmente en la modalidad de empleo y los restantes (participante 10, 11 y 12) se encuentran actualmente en la modalidad de prestación de servicios.

**Figura 11**

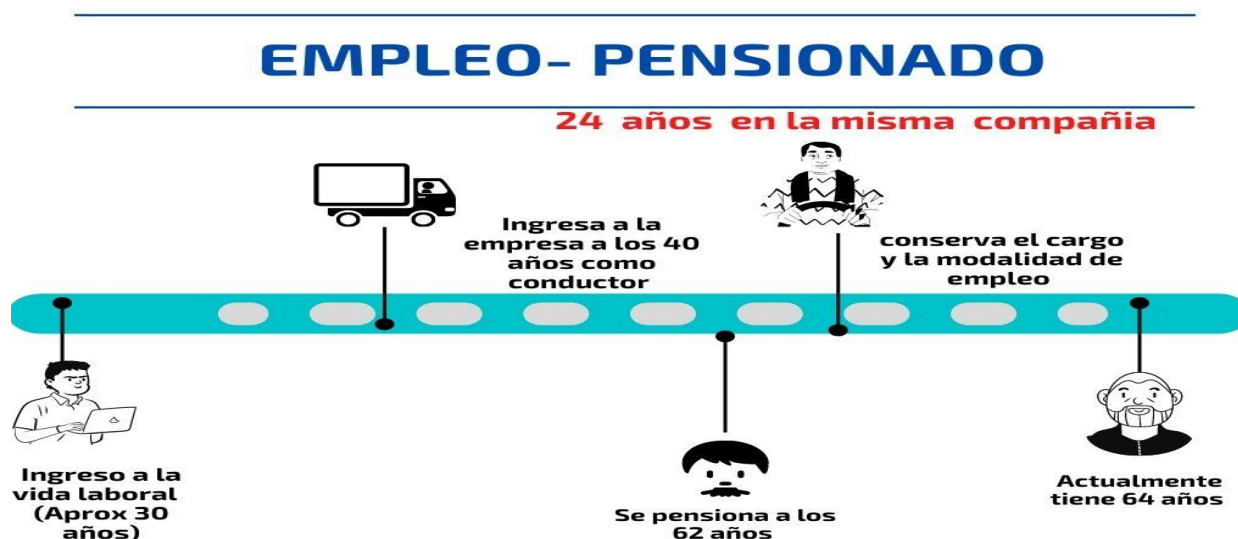
*Trayectoria Laboral-Participante 4*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 4, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 12**

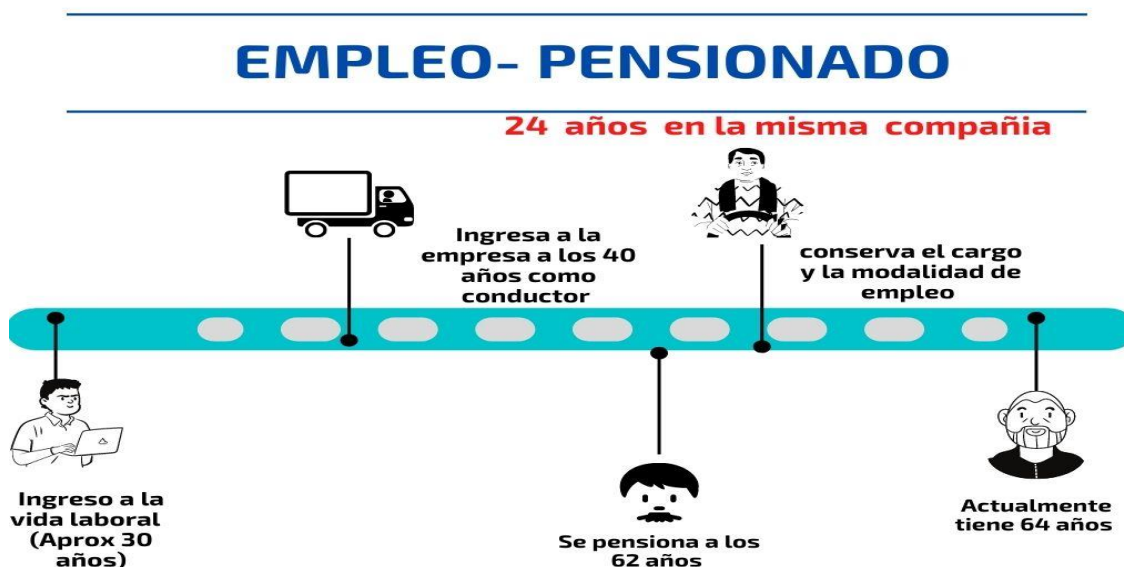
*Trayectoria Laboral-Participante 5.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 5, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 13**

*Trayectoria Laboral-Participante 6.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 6, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 14**

*Trayectoria Laboral-Participante 10.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 10, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 15**

*Trayectoria Laboral-Participante 11.*

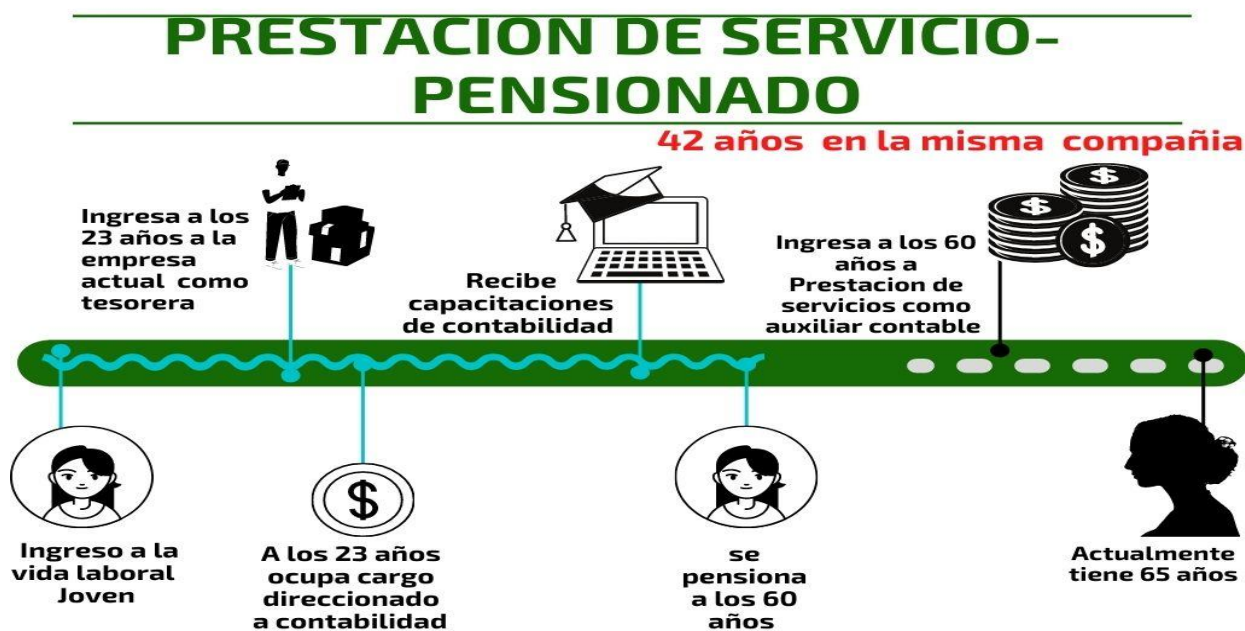




*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 11, extraída del análisis de líneas narrativas.

**Figura 16**

*Trayectoria Laboral-Participante 12.*



*Nota.* Elaboración propia basada en la trayectoria laboral del participante 12, extraída del análisis de líneas narrativas.

Al trabajarse con una población adulta mayor, quienes, volviendo a las consideraciones del Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.), son mujeres y hombres que tienen de 60 años en adelante, este grupo poblacional ha adquirido experiencia a lo largo de su vida que le permite seguir conservando ciertas ocupaciones en el mercado laboral, la oportunidad de desarrollo y de aprendizaje que le brinda una organización al individuo, lo cual permite que el individuo crezca laboralmente y ejerza dentro de una misma empresa diferentes cargos con distintas funciones.

Ahora, en relación a lo anterior y concibiendo las trayectorias laborales como el conjunto de experiencias laborales que experimenta un sujeto, el cual tienen una determinada orientación



y direccionalidad (Roberti, 2011), se evidenció en el grupo de los participantes que se encuentran pensionados, trayectorias laborales con permanencia en la economía formal en ocupaciones de oficina en cargos direccionados a la contabilidad, ventas, bodega y conducción, además este grupo poblacional presenta una continuidad laboral de permanencia en la misma empresa, que oscila entre 25 y 42 años. Coincidiendo esto con que los participantes experimenten una estabilidad laboral, la cual “consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias” (Zegarra, 1986, p.315); esta se reconoció a partir de expresiones de los participantes como el participante 4 (mecánico, pensionado, 64 años), quien considera que la modalidad de empleo le permite sentirse con más estabilidad que en prestación de servicios, y otras participantes que relacionan dicha estabilidad con el hecho de poder dar bienestar a su familia.

Esta misma estabilidad laboral, les permitió a los participantes de este grupo sentirse cómodos y reconocidos en la empresa; así lo expresan al manifestar que las empresas en donde laboral los tienen en cuentas para diversas actividades, además de que les reconocen su buen trabajo y por ello les brindan la oportunidad de continuar laborando en ella.

Ahora bien, al centrarse en las continuidades y transiciones de este grupo, se halló que, de un total de seis participantes en el grupo, solo dos (participante 4 y 5) han estado en modalidad de prestación de servicios algunos años antes de ingresar a la modalidad de empleo, evidenciando esto una transición en la modalidad de trabajo, debido a la búsqueda de su estabilidad laboral. Una vez estando todos los participantes en modalidad de empleo, se encontró que cinco participantes (participante 4, 5, 6, 11 y 12) continúan en la misma empresa aun después de pensionarse, pero tres de estos conservan la modalidad de empleo (participante 4, 5 y

6), y los otros dos participantes (11 y 12) rompen la continuidad en la modalidad de empleo, pasando a la modalidad de prestación de servicios. Sin embargo, la participante restante (participante 10) rompió la continuidad en la modalidad de empleo al ingresar a la modalidad de prestación de servicios cuando obtuvo su pensión, además, con ello rompe también la continuidad de permanencia en la empresa en donde laboró la mayor parte de su vida, al ingresar a una nueva empresa.

En esta lógica de los cambios de modalidad que experimentaron los participantes, se encontró que solo el participante 6 no tuvo a lo largo de su vida una modificación en las condiciones de trabajo, pues este permaneció toda su vida en la modalidad de empleo y ocupando siempre el mismo cargo. Por otro lado, el resto de participantes presencian una transición en las condiciones de trabajo ya sea al inicio de su vida laboral, en donde pasan de prestación de servicios a empleo; o cuando se pensionan, al darse la ruptura en su continuidad en la modalidad de empleo, pasando a prestación de servicios.

En este sentido, cinco de seis participantes que se encuentran en el grupo de pensionados, evidencian un cambio en las formas de contratación, en donde se siente más estables laboralmente en la modalidad de empleo que en prestación de servicios, como lo expresa el participante 4 al decir “uno siente como más estabilidad que trabajando que por prestación de servicios”. Además, tienen un cambio en los horarios de trabajo, en donde en la modalidad de empleo se les establece horarios fijos y en prestación de servicios hay un manejo independiente de este; y finalmente, experimentan cambios en los lugares de trabajo, pues mientras han permanecido en la modalidad de empleo, asistieron a sus puestos de trabajo en las empresas, mientras que cuando se encuentran en prestación de servicios, pueden realizar su trabajo desde casa.

Ahora bien, retomando los planteamientos de Dombois (1998), se conoce que las trayectorias laborales posibilitan la identificación de una situación predeterminada del trabajo actual, a raíz de la continuidad y consistencia en las ocupaciones que las personas ejercen a lo largo de su trayectoria; presentándose esta continuidad no solo en los contenidos de las ocupaciones, sino que también mediante estrategias para tener un aumento en remuneraciones o alcanzar una mejor estabilidad con el cambio de empleo. Con relación a esto, se logró evidenciar en las trayectorias laborales de los participantes del grupo de pensionados, que la mitad de los participantes (participantes 4, 5 y 11) cambiaron a cargos mejores con el pasar del tiempo hasta antes de pensionarse y permanecieron en la misma empresa conservando su último cargo al haberse pensionado; la otra mitad (participantes 6, 10 y 12) se desempeñó en el mismo cargo toda su vida, incluso después de alcanzar su edad de pensión.

En ese marco, se observa que cinco de los participantes (participante 4,5,6,10 y 12) debido a la continuidad del contenido de sus labores, en su cargo actual realizan las mismas funciones que tuvo a lo largo de su vida o funciones muy relacionadas a estas. Sin embargo, se observó que el participante restante (participante 11), debido a las estrategias para obtener una mejor estabilidad o remuneración, no presentó mucha continuidad en el contenido de sus labores, ya que, aunque fue ascendiendo entre cargos, muchos de los contenidos de estos no se relacionaban entre sí; pero su cargo actual, el cual continúa siendo el mismo que ocupó antes de pensionarse, muestra una continuidad en el contenido a raíz de que este último cargo se relaciona directamente con sus estudios profesionales.

Este último hecho, relacionado con la influencia de los estudios en la trayectoria laboral, se tuvo en cuenta debido a que Roberti (2011) considera también que la trayectoria representa a las diversas dimensiones en las que se desenvuelve la vida de un sujeto (escolaridad, trabajo,

etc.). Así pues, además de lo planteado anteriormente alrededor del participante 11 acerca de la relación que guarda sus estudios profesionales con su último cargo; este anteriormente también obtuvo algunos estudios técnicos que le permitieron ocupar puestos relacionados a estos y que le permitían una mejor estabilidad, sin embargo, cuando inicio su vida laboral, sus cargos se relacionaban con su experiencias o habilidades, ya que para ese momento aún no tenía estudios especializados.

En relación a esto último, se observó también que los participantes 4, 5 y 6, aunque no tuvieron estudios formales sobre los cargos que ocuparon y que ocupan actualmente, tuvieron estos puestos a lo largo de su vida a raíz de los conocimientos empíricos y destrezas que tenían. En cambio, las participantes 10 y 12, aunque ingresaron a la empresa donde permanecen la mayor parte de su vida sin estudios, esta las forma con los estudios necesario para su cargo, razón por la cual conservan el mismo puesto toda su vida.

Por otra parte, se conoce que el trabajo se caracteriza por una demanda física para el trabajador, pues da paso a una serie específica de movimientos, fuerza ejercida por el individuo y posturas, que al sumarse definen la carga física del trabajo. Esta carga física puede producir efectos negativos en la salud a largo plazo al individuo (Tortosa et ál., 2004). Así pues, teniendo en cuenta también que los participantes son adultos mayores y como lo propone Ministerio de la Protección Social (2007), el envejecimiento trae consigo cambios fisiológicos, funcionales, morfológicos, etc.; esto conlleva a una discrepancia entre las capacidades disminuidas del adulto mayor y unas demandas estables del trabajo, que contribuye significativamente a la reducción de las reservas funcionales del trabajador mayor (Tortosa et ál., 2004).

Todo esto, unido con el hecho de que los participantes guardan cierta continuidad en sus labores, al realizar durante toda su vida las mismas tareas, permitió evidenciar que los

participantes presentan cansancio y malestares físicos como desgaste parcial de la vista y dolores de espalda y rodillas, provocados por los requerimientos de su puesto de trabajo, además de la edad. Así lo manifestaron el participante 6 al decir que “a veces uno por la edad uno no carga los mismo a que joven que cargaba 4 o 5 cajas, cuando uno trabaja duro se cansa, pero ya por edad” (Conductor, pensionado, 64 años); y la participante 10 al expresar que “tuve una mataron de transcribir la contabilidad a un programa nuevo desde noviembre hasta ahora parte de enero, y eso como que me desgató un poco la vista del ojo izquierdo” (Auxiliar contable, pensionada, 61 años).

Sin embargo, todos los participantes del grupo manifestaron a través de expresiones como “yo soy muy cuidadoso en todo y doy el 100% estoy pendiente de los detalles que hay, de no fallar... si pudiera capacitarme más yo creo que puedo dar mucho más” (participante 5), “soy apasionado por mi trabajo y por eso lo hago bien” (participante 11) y “yo hasta ahora soy una persona que no ha sido enferma y soy muy activa” (participante 12), que a pesar de los malestares físicos que presentan, son muy sanos y continúan con mucha energía para laboral y realizar bien su trabajo.

Todo esto permite concluir que los adultos mayores que se encuentran pensionados, han construido su trayectoria laboral en búsqueda de la estabilidad laboral y una mejor remuneración, llevándolos a tomar decisiones o desarrollar acciones que les posibilite un cambio de modalidad de trabajo y/o un ascenso de puesto dentro de la empresa en que se encuentran. Asimismo, se reconoció también que el hecho de que los participantes estén activos laboralmente, puede deberse a que según Millán-Leon (2010), en las trayectorias laborales “quienes cuenten con mayores años de experiencia laboral y constancia en un empleo sean quienes continúen activos a edades avanzadas” (p.107), además del hecho de que “los bajos montos por pensión otorgados,

así como la baja cobertura de los programas de seguridad social no hacen posible conseguir el bienestar económico de esta población” (p.103), exigiendo esto que se mantengan dentro del mercado laboral y logren alcanzar la permanencia en sus puestos de trabajo aun después de pensionarse, con el fin de conservar su bienestar personal y familiar, evidenciándose esto mediante expresiones como “pues con el pago del contrato y todo son más ingresos y uno vive bien con eso”(participante 12).

Por otro lado, en relación a la disminución de capacidades físicas provocadas por las trayectorias laborales de los participantes y el envejecimiento, se concibió que, como lo plantea Montes (2016), esto se puede compensar con la experiencia y la motivación de la persona, además del gran interés por adquirir nuevas habilidades, que propician una mayor productividad del adulto mayor.

Ahora, partiendo del análisis de resultado presentado, se expone las conclusiones a las que se llegaron en la investigación.

## 6 Conclusiones

La vejez entendida desde el Ministerio de Protección Social (2007) como una etapa relacionada con la dependencia, la enfermedad y la falta de productividad; sin embargo, en el análisis realizado se concluye que los participantes no se conciben como personas enfermas o vulnerables, al contrario, consideran se encuentran en una etapa de mucha energía y conocimiento. Se debe tener en cuenta que uno de los factores de la continuidad laboral del adulto mayor se debe a que la mayoría de participantes aún son cabeza de hogar, así que ven la necesidad de seguir trabajando para sostener su familia.

La relación del adulto mayor y el trabajo se ve mediada así por factores como: los fondos de pensión insuficientes, a pesar de que algunos de los participantes ya se habían pensionado, se veían en la obligación de seguir trabajando para obtener otra entrada económica en su hogar que garantizara la satisfacción de sus necesidades. Otra relación que se presentó en el análisis, fue de personas que continuaban trabajando para conseguir la pensión, así la continuidad laboral del adulto mayor se ve influenciada por el deseo de tener una entrada económica que satisfaga las necesidades personales y las de su hogar.

El acceso a la pensión y la probabilidad de seguir laborando en una edad adulta dependen de factores tales como la historia laboral, la continuidad laboral y la percepción de salud. Como identificamos en el análisis, estas personas llevan años en la misma compañía, lo cual les facilita la conservación del trabajo; otro papel importante lo juega la subjetividad en cuanto al trabajo y la jubilación, pues se observa la continuidad laboral aun después de pensionarse y en los que no se han pensionado se identifica en algunos el querer conservar su puesto aun después de pensionarse, por lo tanto se identifica una concepción de jubilación arraigada con el fin de la vida laboral, por ello expresan sentirse con energía para seguir ocupando sus cargos y

además, como cabeza de familia, necesitan de un ingreso extra para seguir manteniendo su familia. Además de esto, en algunos trabajadores se observó el placer por trabajar, esto a raíz de que llevaban tanto tiempo ejerciendo una labor, que concebían el trabajo como parte de su vida y algunos lo identifican como “su segundo hogar”.

En cuanto a las trayectorias laborales que se encontraron en la investigación, se evidenció algunas de estas son continuas, en las cuales se conservaba aun en el paso a la tercera edad la misma modalidad de trabajo y la mejora continua en cuanto a cargos; a su vez, se daba una conservación de horarios que permiten el manejo del tiempo familiar. Se identificó también trayectorias discontinuas, en las cuales se da un quiebre en cuanto a ejercicio laboral y se pasa de una modalidad a otra, con otras exigencias en cuanto a funciones, cargos y horarios, exigencias que tienen impacto en la relación familiar; otro caso, aunque en menor aparición, es un cambio de trayectoria laboral discontinuo en el cual se pasa de una modalidad a otra pero que tiene un impacto positivo en las relaciones laborales y familiares de la persona.

De acuerdo con los estudios retomados, se pudo identificar el tipo de población participante como un grupo de adultos mayores que se encuentran en una etapa de envejecimiento activo, pues tal como lo dicta la OMS (2002), el envejecimiento activo “es un proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez.” (p.12). El envejecimiento activo refiere entonces, a una población que se siente bien y con energías para seguir laborando, además es una población que hasta el momento no han presentado enfermedades que les dificulte seguir laborando, por ello siguen participando de las actividades económicas.

Las tendencias de envejecimiento pueden tener consecuencias en los mercados



laborales, entre ellas la escasez de oferta laboral además de un impacto en los sistemas de pensiones, cuya sostenibilidad puede peligrar. Esto vale tanto para los sistemas de solidaridad como para los sistemas de ahorro individual, y puede fomentar el diseño de medidas que incentiven o, como en el caso del aumento de la edad legal de jubilación, impongan una actividad laboral más extendida (CEPAL, 2018).

Teniendo en cuenta que la OMS (2018), plantea que la vejez se caracteriza por la aparición de afecciones comunes como lo es diabetes, demencia, pérdida de la audición, osteoartritis, entre otras, que pueden presentarse al mismo tiempo, a medida que se envejece más; sin embargo, a través de la información obtenida se hace evidente que los participantes no cumplen con estas características, en cambio gozan de buenos estados de salud que les permiten seguir en el mercado laboral.

Según Montes (2016), la capacidad de trabajo está relacionada en los recursos que tiene una persona y la demanda del trabajo que desempeñe. Por ello, es importante tener en cuenta que en el envejecimiento también se presentan cambios funcionales asociados al desempeño de trabajo de los adultos mayores, dicho cambios son: el deterioro de la agudeza auditiva y auditiva que generalmente pierden funcionalidad con la edad y que dificultan en algunos casos el desempeño laboral en determinados espacios, también se presentan cambios cognitivos en los cuales se presenta dificultades a nivel de la memoria, lenguaje, conocimientos y resolución de problemas; sin embargo, estos se pueden compensar con la experiencia de la persona y la motivación. Esto, en relación con lo encontrado, permitió establecer que los adultos mayores presentan gran interés en la continuidad laboral y en la mejora continua de experiencia en manejos de cargos, pues aún con un cambio de cargo y funciones, los participantes se adaptan para seguir ejerciendo su labor de forma óptima, su

productividad sigue conservándose y manteniéndose oportuna.

En cuanto a las condiciones de trabajo de los adultos mayores que están laboralmente activos en modalidad de empleo y prestación de servicios, podemos identificar que en la primera diada que establece los ritmos de trabajo y las condiciones de ejecución de tareas, los participantes cuentan con condiciones óptimas para que estos lleven a cabo sus funciones en las empresas donde trabajan; esto garantiza un mejor desempeño y productividad de estos. Debemos tener en cuenta que un trabajador contratado a jornada completa suele pasar una media de diez horas del día en su puesto de trabajo (incluyendo viaje de ida y vuelta y descansos para comer), por ello, desde la empresa, deben intentar ofrecer las mejores condiciones y ambiente de trabajo posible para que el trabajador se encuentre cómodo, estas condiciones tienen un impacto directo en la felicidad del trabajador, en su producción y motivación y aumentará, además, su apropiación por la empresa, ya que al sentirse cómodo se da un sentido de apropiación del lugar y este se esmerará por realizar su trabajo de la mejor manera.

En el análisis realizado, se evidenció que los trabajadores se encuentran satisfechos y cómodos en su organización, y, por ende, expresan que siempre tratan de realizar su trabajo lo mejor posible y hasta son capaces de dedicarle horas extras al desempeño de sus funciones, esto como agradecimiento a la oportunidad de trabajar que le brindan y a las buenas condiciones con que cuentan.

En la investigación que se realizó, se identificaron dos condiciones de trabajos diferentes, esto a partir de la modalidad que se abordó en las entrevistas, entre estas condiciones de trabajo se encuentra los tiempos de trabajo en los cuales se evidenció que en las personas de la modalidad de empleo, los horarios que su contrato implica, le permiten compartir tiempo con sus familias, además de establecer una relación más cercana con sus compañeros; mientras que en

los entrevistados bajo la modalidad de prestación de servicios, existe una mayor demanda de tiempo y trabajo, lo cual no les brinda mucho tiempo para sus relaciones familiares.

Teniendo en cuenta la población que se abordó, se hace importante establecer un tiempo concreto para el desarrollo de un trabajo, ya que la exposición a largas jornadas de trabajo tiene un impacto directo en la salud de la persona, se debe tener en cuenta que el envejecimiento esta mediado por determinantes sociales, los cuales como señalan Benach y Muntaner (2011) conforman un amplio conjunto de factores sociales (como la calidad de vida de la vivienda) y políticos (como la falta de políticas sociales públicas) que afectan decisivamente a la salud de la población.

A raíz de lo expuesto, se determina la importancia del estudio de las condiciones de trabajo en la población de adultos mayores, teniendo en cuenta la subjetividad al reconocerse como sujetos activos para desempeñar sus labores. El estudio de las condiciones de trabajo permitió identificar, además las diferentes dinámicas que surgen en cada modalidad de trabajo, encontrar diferencias referentes a temas como la toma de decisión en cada modalidad, ya que en el análisis se evidenció que en la modalidad de empleo, se sigue una orden dictada por un superior, mientras que en la prestación de servicios se da un proceso más individual de la organización, ya que la mayor parte del trabajo es autónomo y facilita la toma de decisiones.

Este punto permite reconocer la importancia de la autonomía, la cual es identificada por algunos autores como una condición que se pierde y que cuando está ausente provoca situaciones de dependencia, como en el caso de algunos adultos mayores, en donde la dependencia es producto del desarrollo de patrones de dependencia funcional a los que se acostumbra el anciano cuando permite que otros lo tomen a su cuidado y terminen por tomar decisiones por él (Sánchez et al, 2002). Es de resaltar que, en la modalidad de empleo, existía una inconformidad al no

permitirse la toma de decisión libre del sujeto, mientras en la prestación de servicio había conformidad en este punto, ya que los sujetos no sentían presión y distribuían sus tareas adaptándolas a sus tiempos y capacidades.

En la segunda diada que nos habla del entorno físico, la prevención de riesgos y el reconocimiento del desempeño, encontramos que los entrevistados cuentan con un ambiente óptimo y con los equipos de trabajo necesarios para desarrollar sus funciones; en cuanto a seguridad, las empresas cuentan con las normas de seguridad al día y en este momento también con las de bioseguridad, ya que son empresas en donde prima el bienestar de sus trabajadores y les dan las dotaciones necesarias para su seguridad. En cuanto al reconocimiento de desempeño, encontramos que en ambas modalidades hay un reconocimiento por parte de los compañeros.

Finalmente, en la tercer y última diada que busca que se cumpla la satisfacción de necesidades y el compromiso laboral, identificamos que los entrevistados se sienten satisfechos con sus trabajos ya que estos les ha permitido lograr proyectos personales y les ha permitido tener un sustento y aprendizaje continuo, lo que a su vez genera un compromiso laboral de los trabajadores con la organización.

En conclusión, el envejecimiento (decadencia física y psíquica) es un proceso continuo en el tiempo, pero tiene unas variaciones en cada persona teniendo en cuenta los determinantes sociales que vive cada sujeto, entonces la salud y bienestar de los sujetos dependerá individualmente de ellos, pero también del entorno en el que se encuentran, especialmente su trabajo, ya que es donde pasan más de ocho horas al día. En relación con ello, el envejecimiento se debe analizar como el resultado de las condiciones de trabajo sufridas a lo largo de la trayectoria laboral del sujeto, analizando por lo tanto aquellos trabajos que activan o no el propio deterioro físico y psicológico. Cabe resaltar también, que la economía formal brinda al sujeto

unas condiciones de trabajo más estables y proactivas, que le permiten alcanzar o realizar los objetivos que se ha planteado a lo largo de su vida, y, además, gracias a la estabilidad que este brinda, le posibilita conservar su trabajo y valoraciones familiares y sociales.

## 7 Referencias

- Abusleme, M. T., Árenas, A., Berwart, R., Fernandez, M. B., Kornfeld, R., Madero-Cabib, I., Quesney, I., Rojas, V., y Rojas, S. (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral*. Chile: Pontificia Universidad católica de Chile.
- Acuña, E. (2017). Estudios organizacionales en la Facultad de Economía y Negocios (FEN), Universidad de Chile (1958-2017): Referencias históricas. Presentación en seminario “¿Estudios organizacionales en Chile? Oportunidades, perspectivas y proyecciones”, 15 de mayo 2017, Universidad Diego Portales).
- Andrade, V. (2014). Técnicas de análisis cualitativo en uso: exploración a través de la relación entre identidad profesional y agencia. En Orejuela, J. (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. (pp.191-215). Editorial Bonaventuriana.
- Añez, C. (2012). Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*. Volumen 18, número 2. Venezuela (Pp. 163-177).
- Arango, V. (2018). El curso de vida. En Gutiérrez Robledo, L. M., & Kershenobich Stalnikowitz, D. (2018). *Envejecimiento y salud: una propuesta para un plan de acción* (pp.121-129)
- Argyris, C. (s.f.) Desarrollo Organizacional, distintos enfoques.  
[https://www.academia.edu/23962823/argyris\\_chris\\_desarrollo\\_organizacional\\_diferentes\\_enfoques](https://www.academia.edu/23962823/argyris_chris_desarrollo_organizacional_diferentes_enfoques)

- Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de cesantías. (2018). Informe de Gestión al Congreso de la República. Bogotá.
- Bardin, L. (1996). Análisis de contenido. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.  
[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100019&script=sci\\_arttext&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100019&script=sci_arttext&tlng=es)
- Benach, J., & Muntaner, C. (2011). “La equidad en salud es un indicador clave para valorar la justicia social”. Entrevista. *Revista Sin Permiso*. <https://www.sinpermiso.info/textos/la-equidad-en-salud-es-un-indicador-clave-para-valorar-la-justicia-social-entrevista>
- Bertranou, F. (2006). Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_20.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_20.pdf)
- Blanch, J. (1996) Psicología Social del Trabajo. En: Álvaro, José Luis; Garrido, Alicia; y Torregrosa J.R. (1996) *Psicología social aplicada*. Barcelona, McGraw Hill. Pp. 85-120
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En Blanch (Coord.) Teoría de las Relaciones Laborales. Barcelona: UOC.
- Blanch, J. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. Formación Continuada a Distancia (FOCAD). Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España. 1-3

- Blanch, J. M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Carrillo Roa, A. (2012). Situación del adulto mayor en la fuerza de trabajo: Venezuela 1975-2010. *Revista Latinoamericana de Población*. Vol. 6 Núm. 11 (2012).  
<https://doi.org/10.31406/relap2012.v6.i2.n11.3>
- Código Sustantivo del Trabajo. Ley 3743 de 1950. Art. 5 y Art.47. 7 de junio de 1951 (Colombia).  
[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/codigo_sustantivo_trabajo.htm)
- Clotilde, M (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología* #5.  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm#Docente](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Docente)
- Coltters, C., Güell, M., y Belmar, A. (2020). Gestión Del Cuidado De Enfermería en La Persona Mayor Hospitalizado. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(1), 65–75. <https://doi-org.bd.univalle.edu.co/10.1016/j.rmclc.2019.11.009>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Organización Internacional del Trabajo (2018). Revista número 18. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, la inserción de mayores: necesidades y opciones laboral de los adultos  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_630073.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_630073.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. (2020). Informe de la reunión virtual “El impacto de la pandemia por COVID-19 en las personas mayores”.  
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45773>



Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48. 20 de julio de 1991 (Colombia).

<http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

Constitución Política de Colombia [Const]. Acto Legislativo 1 de 2005. 25 de julio de 2005

(Colombia). <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1825402>

Contreras, M., Pedroza, C., y Serje, K. (2016). Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia. Universidad de Cartagena (Colombia). *Revista de Economía del Caribe*, (17), 39-63. <https://doi.org/10.14482/ecoca.17.8004>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2018). *Resultados del censo nacional de población y vivienda*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., y Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es).

Dombois, R. (1998). Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana. En Lulle, T; Vargas, P. y Zamudio, L. *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales I*. (pp. 171-212). <https://books.openedition.org/ifea/3481?lang=es#authors>

Espinosa, M. y Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores. Chile: Dirección del trabajo Departamento de estudios.

[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-64333\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-64333_recurso_1.pdf)

- Farne, S. y Guerrero, D. (2014) Participación de los adultos mayores en las economías del mercado y del hogar en Colombia. (Bogotá) ISBN: 978-958-772-263-5.  
[https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/Cuaderno-16.pdf?fbclid=IwAR0GGMGQTzaRyuqK28mnEaRb6jRH\\_OFIoOP6UVIBFzqRGqk4Mb6XopwTyAc](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/Cuaderno-16.pdf?fbclid=IwAR0GGMGQTzaRyuqK28mnEaRb6jRH_OFIoOP6UVIBFzqRGqk4Mb6XopwTyAc)
- Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha. (2015). Misión Colombia Envejece: cifras, retos y recomendaciones. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D.C. Colombia. 706p. ISBN (Online) 978-958-58408-7-4. <http://hdl.handle.net/11445/2724>
- Felgueroso, F., García, J., y Jiménez, S. (2020). Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Choque Económico.
- Felipewest. (09 de abril de 2020). ¿Cuál es la diferencia entre pensión y jubilación? *Rankia*.  
<https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/4119016-cual-diferencia-pension-jubilacion>
- Folgueiras, P. (2016). La entrevista. Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona.  
<http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Frassa, J. y Muñiz Terra, L. (2004), “Trayectorias Laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico”. Ponencia presentada en las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos del IDES.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2011). Observatorio Europeo de la Vida Laboral: Las condiciones de trabajo.  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions>

Giraldo-Ocampo, C.P., y Cardona-Arango, D. (2010). Being old in Colombia has its labor costs. *Investigaciones Andina*, 12(21), 50-59.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-81462010000200005&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81462010000200005&lng=en&tlng=en).

Gómez León, M. (2013). Salidas de ocupación de los adultos mayores en España, 1956-2012 [Universitat Autònoma de Barcelona, 2013.].

Gómez Velásquez, A., y Díaz Díez, C. A. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. *Vniversitas*, 68(139), 1–17. <https://doi-org.bd.univalle.edu.co/10.11144/javeriana.vj139.cpse>

Gonzáles, C. (2018). Los determinantes: Los cambios demográficos. En Gutiérrez Robledo, L. M., & Kershenobich Stalnikowitz, D. (2018). Envejecimiento y salud: una propuesta para un plan de acción (pp. 81-94).

Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral: (Trabajo final de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.  
<https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/4875>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición, México D. F., México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V

Herrera, E., Pablos, A., Chiva-Bartoll, O., y Pablos, C. (2017). Efectos De La Actividad Física Sobre La Salud Percibida Y Condición Física De Los Adultos Mayores. / Effects of

Physical Activity on Perceived Health and Physical Condition on Older Adults. *Journal of Sport & Health Research*, 9(1), 27–39.

Instituto Nacional de Estadística. (2001). Encuesta sobre mejoramiento de condiciones de vida. Base de datos (INE: La Paz)

Jahoda, M (1987): Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico. Madrid. Morata

Ley 80 de 1993. por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. 28 de octubre de 1993. D. O No. 41.094. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0080\\_1993.html#32](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html#32)

López, M. & Sarmiento, E. (2019). El sistema pensional en Colombia. *Borradores de Economía*, 1078, 49. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9698>

Lodoño, A. (2018). *Postcarrera: relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo*, [Tesis de maestría, Instituto de Psicología Universidad del Valle]. Universidad del Valle

Love, P. (ed.) (2018), *Envejecimiento. Análisis de temas de actualidad*, Esenciales OCDE, OECD Publishing, París. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264288119-es>

Martínez, M., y Millán, N. (2010). El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/351>

Martínez-Salgado, Ca. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>

Millán-León, B. (2010). Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexiquenses. *Papeles de población*, 16(64), 93-121.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252010000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252010000200005&lng=es&tlng=es).

Miralles, I. (2010). Vejez productiva: El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *Kairos: Revista de temas sociales*, (26), 4.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702472>

Ministerio de Igualdad. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Implantación de Planes de Igualdad En Organizaciones Laborales. Materiales Divulgativos. Madrid: Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.*, 1–21.

<https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2007). Fundación Saldarriaga Concha. Diagnóstico de los adultos mayores en Colombia. Diagnóstico preliminar sobre personas mayores, dependencia y servicios sociales en Colombia. Bogotá: Mimeo.

Ministerio de la Protección Social. (2007). Política Nacional de envejecimiento y vejez 2007-2019.

<file:///C:/Users/aleji/Downloads/Politica%20Nacional%20de%20Envejecimiento%20y%20Vejez.pdf>

Ministerio de Salud. (2015). Política Colombiana de envejecimiento humano y vejez 2015-2024.

<https://sis.valledelcauca.gov.co/documentos/politica-colombiana-de-envejecimiento-humano-y-vejez-2015-2024>

Ministerio de Salud. (2021). Coronavirus (COVID-19).

[https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). ¿Quién es una persona adulta mayor?

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/envejecimiento-vejez.aspx#:~:text=Generalmente%2C%20una%20persona%20adulta%20mayor,a%C3%B1os%20o%20m%C3%A1s%20de%20edad.>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Envejecimiento demográfico. Colombia 1951-2020 dinámica demográfica y estructuras poblacionales.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Sala situacional del adulto mayor.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-envejecimiento-2018.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2020). Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID 19 y de la declaración de emergencia sanitaria (p. circular N° 0021).

Montenegro, S. (2018) Propuesta de reforma integral para la vejez. Banco de la Republica (Bogota). [https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/2018-laboral-santiago-montenegro.pdf?fbclid=IwAR21LPHetTEwVVzOxM1-Pl\\_fqkVIY29h8B6vSHS\\_2RZht8K4zqXMAfiPa7A](https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/2018-laboral-santiago-montenegro.pdf?fbclid=IwAR21LPHetTEwVVzOxM1-Pl_fqkVIY29h8B6vSHS_2RZht8K4zqXMAfiPa7A)

Montes, C. (2016). Envejecimiento y trabajo: un análisis desde la psicología. Universidad de Santiago de Compostela.

[http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/material-formativo/relatorios/2016\\_11\\_Traballos\\_Saudables\\_OU\\_CO\\_Carlos\\_Montes.pdf?fbclid=IwAR3xZT-2VMEIJgaFvejM5kDXoDJxo7Hlp9f5dTEM8B6nuK\\_ngVRuSW4tU4Y](http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/material-formativo/relatorios/2016_11_Traballos_Saudables_OU_CO_Carlos_Montes.pdf?fbclid=IwAR3xZT-2VMEIJgaFvejM5kDXoDJxo7Hlp9f5dTEM8B6nuK_ngVRuSW4tU4Y)

Montoya-Arce, B. J., y Montes-de-Oca-Vargas, H. (2009). Situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México. Papeles de población, 15(59), 193-238. Recuperado en 16 de marzo de 2020, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252009000500006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252009000500006&lng=es&tlng=es).

Neumark, D. y Maysen, Y. (2018). “Relative Sizes of Age Cohorts and Labor Force Participation of Older Workers.” Ann Arbor MI: University of Michigan Retirement Research Center (MRRC) Working Paper, WP 2018-390.

<https://mrdrc.isr.umich.edu/publications/papers/pdf/wp390.pdf>

Oddone, María Julieta (2013). “Antecedentes teóricos del Envejecimiento Activo”. Madrid, Informes Envejecimiento en red, nº 4. [Fecha de publicación: 28/09/2013].

<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/odonne-antecedentes-1.pdf>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2015). Making the Difference in Public Services Delivery: The Review of the Colombian Public Procurement System.

[https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce\\_public/files/cce\\_documentos/the\\_review\\_of\\_the\\_colombian\\_public\\_procurement\\_system.pdf](https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/the_review_of_the_colombian_public_procurement_system.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención: Informe del Comité Mixto OIT-OMS Sobre Medicina del

Trabajo. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?* [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739398/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías.* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739995/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Observatorio de la OIT: La Covid-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2002). Active ageing: a policy framework [Envejecimiento activo: Un marco de políticas]. <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Envejecimiento y salud.* <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/envejecimiento-y-salud>

Osorio, D. B. (2010). Family and work-life balance: A pressing challenge in business management. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 65–78. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70112-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70112-1)

Palechor Palechor, C. J., Angulo Hurtado, L. Y., Monroy Prada, L. M., y Triana Reina, H. R. (2015). Relación de la capacidad funcional y la calidad de vida relacionada a la salud, bajo



la percepción de ejercicio del adulto mayor institucionalizado [recurso electrónico].  
Universidad del Valle.

Paz, J. (2010). *Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe*. Departamento de políticas de empleo. Organización Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo No. 56.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_140847.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_140847.pdf)

Pensión Justa. (4 de mayo de 2020). *Diferencia entre jubilación y pensión* [Archivo de Vídeo].

YouTube.

[https://www.youtube.com/watch?v=wV82AODI00Y&ab\\_channel=Pensi%C3%B3nJustaPensi%C3%B3nJusta](https://www.youtube.com/watch?v=wV82AODI00Y&ab_channel=Pensi%C3%B3nJustaPensi%C3%B3nJusta)

Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 107-124.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100008)

Pérez de la Rosa, S. E. (2016). Economic sustainability of the retirement system in Colombia [La sostenibilidad económica del Sistema Pensional en Colombia]. *Justicia Juris*, 12(1), 78-

85. <https://doi.org/10.15665/rj.v12i1.889>

Pries, L. (1999), Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales (mimeo).

Ramos-Esquivel, J., Salinas-García, O., Colín-Luna, G., Mora-Equihua, A., & Maldonado

Hernández, R. (2012). Representaciones sobre la jubilación y la vejez en personas mayores

jubiladas y pensionadas de la Ciudad de Morelia, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 23, 71-79.

Rentería, E. (2019). El trabajo como actividad humana, económico productiva y transformadora.

En Rentería, E. (2019). *Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajo(s): Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción*. (pp. 61-68). Cali, Colombia: Universidad del Valle Programa editorial.

Rentería, E. (2019). Formas y relaciones actuales del trabajo. En Rentería, E. (2019). *Psicología(s)*

*organizacional(es) y del (de los) trabajo(s): Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción*. (pp. 69-86). Cali, Colombia: Universidad del Valle Programa editorial.

Retamal-Arriaza, K.-E. (2014). Inclusión laboral del adulto mayor en Chile, una perspectiva

conceptual de la gestión del conocimiento. (Spanish). *Boletín Científico Sapiens Research*, 4(2), 22.

Roberti, M. E. (2011). El enfoque biográfico en el análisis social: Una aproximación a los aspectos

teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales. Tesis de grado.

Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.683/te.683.pdf>

Roca Moyano, R. E. (2016). Actividad física y salud en el adulto mayor de seis países

latinoamericanos: review. / Physical activity and health in elderly people from six Latin

American countries: a literature review. *Revista Ciencias de La Actividad Física*

UCM, 17(1), 77–86.

- Roman-Sanchez, Y. G., Montoya-Arce, B. J., Cuauhtemoc Gaxiola-Robles-Linares, S., y Lozano-Keymolen, D. (2019). Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en Mexico. *Sociedad y Economía*, 37, 87. <https://doi-org.bd.univalle.edu.co/10.25100/sye.v0i37.7823>
- Sánchez Colodrón, M., Montorio Cerrato, I. y Fernández de Trocóniz, M. I., (2002). Dependencia y Autonomía Funcional en la Vejez. *Revista Multidisciplinar de Gerontología*, 12(1139–0921), 61–71.  
[https://sid.usal.es/docs/F8/ART11620/dependencia\\_autonomia\\_funcional\\_vejez.pdf](https://sid.usal.es/docs/F8/ART11620/dependencia_autonomia_funcional_vejez.pdf)
- Spink, M y Lima, H. (2013). Rigor e visibilidade: A explicitação dos passos de interpretação. En Centro Edelstein de Pesquisas Sociais (Ed.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: Aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 71-99).
- Startup Guide Ionos. (14 de marzo de 2019). *Conciliación de la vida familiar y laboral*.  
<https://www.ionos.es/startupguide/productividad/conciliacion-laboral-y-familiar/>
- Torrecilla, J. M. (2006). La entrevista. *Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid*.  
[http://www2.uca.edu/sv/mcp/media/archivo/f53e86\\_entrevistapdfcopy.pdf](http://www2.uca.edu/sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf)
- Tortosa, L., García Molina, C., Page, A., Ferreras, A., Castelló, P., & Piedrabuena, A. (2004). Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable. *Rev Inst Nac Segur Hig Trab*, 30, 29-36.
- Trujillo, N. E. C., y Betancourt, R. O. F. (2010). Protección social al adulto mayor: un análisis del ordenamiento jurídico venezolano. *Gaceta Laboral*, 16(1), 63–90.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. (2013). Personas mayores.

[https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/7\\_enfoque\\_diferencial\\_para\\_personas\\_mayores.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/7_enfoque_diferencial_para_personas_mayores.pdf)

Uribe-Rodríguez, A. F., Garrido-Pinzón, J., & Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(33), 101-116.

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14>

Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura Educación y Sociedad*, 2(1).

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>

Williams, C. y Lansky, M. (2013). Empleo informal en economías desarrolladas y en desarrollo. Perspectivas y políticas aplicadas. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(3-4), 401

Yáñez Contreras, M. A.; Maldonado Pedroza, C. D., & Del Risco Serje, K. P. (2016).

Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia. *Revista de Economía del Caribe*, (17), 39-63. <https://doi.org/10.14482/ecoca.17.8004>

Zavala G, M.; Vidal G., D.; Castro S., M.; Quiroga, P. y Klassen P., G. (2006). *Funcionamiento social del adulto mayor. Ciencia y enfermería*, 12(2), 53-62.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532006000200007>

Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (40), 309-328.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

## 8 Anexos

### **Anexo A. Codificación de Entrevista de Empleo-No pensión**

SEXO: MASCULINO      EDAD: 60 AÑOS      PENSIONADO: SI\_\_\_\_\_ NO X

E: ¿Qué es para usted la modalidad de empleo?

F: Por empleo entiendo que es una persona que hace un contrato de trabajo, que tiene los beneficios de seguridad social, de pensión, de todo lo que la ley le da al empleado. (MT1)

E: ¿cuánto tiempo lleva laborando en esta modalidad de trabajo?

F: Yo siempre he laborado como empleado, toda la vida, desde los 18 años, o sea que estoy en esa modalidad desde hace 42 años. (MT1)

E: ¿Cuáles cree que son los beneficios y dificultades de trabajar en modalidad de empleo?

F: Pues de beneficios, que a uno como empleado le pagan todo, porque yo creo que, por ejemplo, en la prestación de servicios, la empresa se safa de todos esos pagos de seguridad social.

Entonces, sí, un empleado tiene muchos más beneficios en todo sentido, además de la seguridad que da un contrato directo por la empresa. (MT1)

E: ¿Cómo maneja el aporte a seguridad social y prestaciones sociales?

F: Pues a mí me descuenta cierto porcentaje mensual de mi sueldo para los aportes a pensión, salud y caja de compensación, y la empresa pone otro porcentaje. (MT1)

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

E: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

F: Llevo 41 años en esta empresa, por poquito toda la vida aquí. (CT1)

E: ¿Qué tipo de contrato tiene?

F: Siempre he mantenido un contrato a término indefinido y directamente por la empresa. (CT1)

E: ¿Qué cargo tiene? ¿Qué funciones desempeña en él?

F: Anteriormente fui supervisor de ventas, pero actualmente, estoy como auditor de cartera. Cuando inicié con la empresa, empecé en bodega, luego me dieron el puesto de vendedor junior, luego de vendedor senior, luego pasé a supervisor y el último año larguito como auditor de

cartera. Y ya en esté cargo que tengo ahora, las funciones que tengo son de estar auditando cartera a los vendedores, revisar que los clientes paguen a tiempo, hacer todos los procesos de recaudo de cartera. (CT1)

E: ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

F: Pues los horarios que se manejan son de ocho horas, pero hay veces en que puede ser más o puede ser menos, eso va de acuerdo al plan de trabajo que tenga del día. (CT1)

E: ¿Considera que su retribución económica va acorde con sus labores desempeñadas?

F: Pensaría que n, porque pues... primero, por el tiempo que llevo en la compañía; segundo, por la responsabilidad que tengo en estos momentos de mi cargo, que es un cargo donde tengo que recaudar dinero. Entonces, sí, básicamente serían esos dos puntos, la antigüedad y la responsabilidad. Ya yo me he quedado aquí, porque si me voy, por mi edad es difícil el trabajo y ya me tendría que ir para la casa y ya me faltan dos años para pensionarme. (CT1) (MT1)

E: ¿Cómo ha mantenido la relación de su trabajo con su vida familiar?

F: Cuando era vendedor, tenía un espacio para mi familia y compartía mucho con ellos. Ya cuando empecé como en la parte administrativa de la compañía, eso se vio afectado mucho, porque como supervisor me tuve que ir al eje cafetero, yo permanecía por fuera de la casa una semana y llegaba el fin de semana a estar con mi familia y, obviamente, no se compartía mucho. Obviamente, yo le dije a mi esposa que se había presentado una oportunidad en donde había que hacerse sacrificios y hacer algo para nuestra vida futura y pues, ella lo entendió. Pero pues, finalmente, mi esposa ha sido alguien que me apoya mucho y me colabora y eso no afectó mucho, así sea poco, siempre saco tiempo para la familia. (CT1)

E: ¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones organizacionales?

F: No creo que la tengo, yo siempre depende de las decisiones de los directivos. Las decisiones que tomo, las tomo basadas en una experiencia y en unos lineamientos, y pues obviamente, tengo que sopesar primero que todo, que mi jefe me diga si se va a hacer de una manera o de otra, pero yo siempre espero los lineamientos de él, porque pues se supone que esto es una cadena y ella tiene el mando y con base en eso es que tengo que trabajar. (CT2)

E: ¿Le brindan oportunidades de promoción laboral y formación continua?

F: Pues yo en los cargos que he estado, han sido por mi iniciativa. Desde que entré a bodega, quise ser vendedor y le solicité a mi jefe de turno la oportunidad, me dieron la oportunidad de ser vendedor junior y ahí sí me dijeron que había la posibilidad de ser vendedor senior. Con el

tiempo, hablando ya de años, vi que mi vida como vendedor, no es que estuviera estancado, pero dije “yo puedo aspirar a algo más en la vida” y yo siempre les dije a mis jefes del momento que me dieran la oportunidad de ser supervisor, pues por alguna razón nunca se dio el motivo hasta que llego un nuevo gerente, le comenté y él me copio y me dio esa oportunidad de ser supervisor. Ya siendo muchos años supervisor, llegan muchos cambios a la empresa, y pues no sé, es mi pensar, el supervisor ya veterano, con mucha experiencia y muy trajinado en la calle, va a tener un pensamiento muy radical, entonces, buscan muchachos más jóvenes, más frescos, que interactúen más con los jóvenes. Nosotros los adultos tenemos una forma de trabajar más estricta... me considero que soy un jefe estricto, mas no intolerante, y exigente, y de pronto los muchachos hoy en día están acostumbrados a otras cosas distintas a lo de antes, hoy en día el muchacho es muy laxo, no asume responsabilidades, les echa la culpa a todos... bueno... entonces, yo creo que a raíz de eso fue que ya me mandaron a mi como auditor de cartera, y pues en esas estoy. **(CT2)**

E: ¿Cómo considera que es su relación con los directivos? ¿por qué?

F: **Yo pienso que bien y pienso que el éxito mio, respecto a mis jefes, es que he querido ser una persona... tener una buena relación con los jefes**... yo, obviamente, sin apartar mi forma de pensar y opinar, siempre expongo lo que pienso, sin descalificar que mi jefe me ha dado una directriz. Entonces, es eso, siempre he querido una buena relación con mis jefes, siempre he buscado eso, entonces yo creo que por ese es el éxito de seguir estos **41 años en la compañía.** **(CT2) (CT1)**

E: ¿Le han realizado evaluaciones de rendimiento? ¿cada cuánto?

F: **No, nunca me han hecho nada aquí en relación a mi desempeño. Yo solo de vendedor, tenía que cumplir metas y ya, pero nada más, en otros cargos si nada me hacía.** Y digo lo de cuando era vendedor, porque digo yo que es una forma de evaluar el rendimiento, pero pues no era algo así como tan formal. **(CT1) (CT2)**

E: ¿Considera que la organización reconoce sus logros? ¿Obtiene algún reconocimiento (monetario o no) por el trabajo que desempeña?

F: **Pues actualmente no, porque estamos en una transición y está teniendo la compañía unos cambios internos, yo estoy adaptándome a esos cambios.** Cuando a mí me pasaron de supervisor a auditor, obviamente, no fue un requerimiento de parte mía, sino una solicitud de las directivas. Entonces, he buscado ser muy resiliente antes los cambios, entonces aprendí que cuando uno

quiere tener una estabilidad laboral, no se puede poner uno a patear la lonchera, ¿para qué me voy a poner a patear la lonchera? Obviamente, sí dejo mi punto de vista y descontento en el momento en el que yo siento algo. Pero... ah, el año antepasado sí, en el 2019 de dieron un bonito después de 41 años, y me lo dieron fue por la antigüedad. Claro está de que... **me retracto, sí, he estado recibiendo unas menciones de los años que he llevado, pero no económicas, eso es lo único. (CT2)**

E: Describame, por favor, cómo es el entorno físico de su trabajo. ¿qué percepción tiene de este entorno?

F: **La oficina que tengo actualmente es muy incómoda, porque es muy estrecha, estoy ahí con otra persona y pues cuando le hacemos arqueo al vendedor, ya somos cuatro. Además, está llo de mesas que ocupan mucho espacio y están llenas de pilas de papel que, a veces, ni son de nosotros, entonces hace ver desorden y aún más pequeña la oficina. Pero, digamos a nivel de ventilación e iluminación, es buena, antes por el aire es muy frio. Pero bueno, tiene sus cositas malas, como todo. (CT3)**

E: ¿Con qué recursos cuenta usted para desempeñar su trabajo? ¿Considera que son las herramientas necesarias para realizar sus labores? ¿por qué?

F: **Pues todos los medios los tengo, tengo un escritorio, bolígrafos, computador, tengo el trabajo que me asignan, internet, una impresora. No tengo problema con eso, lo que me falta en algún momento, me lo dan, pero sí, nunca he dejado de tener lo que necesito para mi trabajo. (CT3)**

E: ¿Considera que la organización cuenta con las medidas de seguridad necesarias para prevenir riesgos? ¿por qué? ¿Cuáles son?

F: **Pues aquí, internamente, han hecho un trabajo bastante importante, eso no lo veíamos en anteriores años, ha mejorado mucho el tema de la señalización, de la prevención de riesgos, todo eso, hay un área que se apersona mucho de esos temas y mantiene muy pendiente. Entonces, sí, actualmente, ese tema se presenta bien en la empresa. (CT3)**

E: ¿Cómo describe la relación con todas las personas que componen la organización donde trabaja?

F: **Pienso que bien, lo que pasa es que, con todos estos años que llevo en la compañía, usted hay personas que no lo aceptan, entonces, hay que convivir con eso, tener una buena relación, eso es lo importante. Al menos, con los que más me relaciono que son los de mi área y los vendedores, todo es súper bien, nos comunicamos, nos respetamos y sabemos llevar bien la relación. (CT4)**



E: ¿Sus compañeros le hacen reconocimiento de sus labores?

F: Algunos, cuando hablo con ellos, me dicen algunas palabras y uno reconoce que lo aceptan a uno y están a gusto con mi forma de trabajar, pero hasta ahí. (CT4)

E: ¿sus capacidades le permiten realizar las funciones que le pide la empresa?

F: Sí, claro, yo soy un peluche. No mentira, yo soy muy sano, no me siento cansado de trabajar y mantengo siempre activo, atengo de lo que tengo que hacer y necesitan. Aunque, por el tema de que me transporto en moto, por ejemplo, antes cuando era vendedor, trabajaba en la moto y ahora que a veces me toca ir donde algunos clientes, me pasa que he sentido unos problemas de coditos, de pronto por el tema de la vibración y las rodillas, porque sabes que por la edad uno se desgasta, y pues en la oficina, de la espalda, cuando estoy mucho tiempo sentado. Pero no, nada del otro mundo, todavía estoy al 100% para mi trabajo. (CT5)

E: ¿Cómo cree que es su adaptación a los ritmos de trabajo de la empresa?

F: Con mucha resiliencia y buscando la manera de adaptarme lo mejor posible. (CT5)

E: ¿cómo maneja usted el direccionamiento de su trabajo por parte de sus jefes?

F: Mmm... yo hago mi análisis, o sea, “ve, es esto, esto, esto”, si yo veo que hay una situación, de acuerdo a mi experiencia, que yo le puedo aportar a mi jefe “ve, mira, ¿y si se hace así?”, pero si mi jefe me vuelve y me dice “vamos a hacerlo así, porque yo considero”, yo ya dejé mi punto de vista, y si mi punto de vista no se tuvo en cuenta, pues bueno, lo busco hacer lo mejor posible para que lo que me dijo mi jefe como se hace, lo vamos a hacer, ya si no funciona, el jefe sabía que se le había dicho algo con anterioridad para que supiera que había otra opción y que era de pronto la mejor. (CT6)

E: ¿cómo describe su desempeño en su puesto de trabajo?

F: Digo que al 100%, trato en lo posible de que las cosas se cumplan y se han de acuerdo a lo que me piden. Trato siempre de tener excelentes resultados (CT6)

E: ¿qué tipos de logros ha obtenido desempeñando su cargo?

F: Pues... hacer el trabajo que la empresa me pide, he detectado personas que le ha robado dinero a la empresa, eso ha sido un logro. Buscar que la empresa, de pronto, no sé si yo influyo en ello, pero cuando dicen “agradecemos a toda el área de cartera que hemos bajado en cuatro días la cartera”, esos son por el grupo. Pero mías, las que te dije al principio. (CT2)

E: ¿qué opina usted de las reglas y normas de la organización donde trabaja? ¿considera que estas se ajustan a sus valores personales?

F: Totalmente, toda la vida he sido así, porque la empresa pide honestidad, soy muy honesto; pide transparencia, soy transparente; compromiso, soy muy comprometido y todo ese conjunto de cosas que pide la compañía, es porque yo lo siento igual y estoy de acuerdo con ello, es más las aplico a mi vida en general, el estilo de vida está marcado por todos esos principios. Yo no le puedo pedir a una persona que sea así, porque yo no lo soy, entonces, no estoy siendo coherente ni congruente con algo que estoy queriendo decir, entonces, sí. (CT6)

E: ¿considera usted que la organización satisface todas sus necesidades? ¿Describe cómo lo hace?

F: Sí, yo pienso que sí, cuando solicito permisos, con las oportunidades de trabajo que le permiten a uno crecer en todos los sentidos... sí, eso no lo puedo desconocer. Y ahora, con el nuevo gerente, siempre he tenido un buen “feeling”, como te dije, siempre busco tener una buena relación con mis jefes, entonces, en alguna medida, ellos retribuyen esa buena relación. (CT5)  
(CT4)

E: ¿Qué percepción/opinión tiene acerca de su trabajo?

F: Yo... vuelvo y le digo, soy un resiliente de las cosas y los cambios que he hecho en mi vida, y me gusta lo que hago. Yo busco meterle pasión y enamorarme de lo que hago. La verdad, es que yo no tengo problema con lo que hago, antes, por el contrario, me siento bien. Lo que sí, de pronto es decir “reconózcanme más”. Pero, en general, hago bien mis cosas y me gusta lo que hago. (CT5)

### **Anexo B. Codificación de Entrevista de Empleo-Pensión**

E: ¿Qué es para usted la modalidad de empleo?

A: Es algo como... algo como muy especial que no tiene todo mundo y que es para sobrevivir, porque uno tiene su pago y pues la empresa también le ayuda a uno con lo de la eps y todo eso. (MT1)

E: ¿cuánto tiempo lleva laborando en esta modalidad de trabajo?

A: Todos los años que llevo acá, como 38 años, siempre he sido empleado de aquí. (MT1)

E: ¿Usted ha trabajado en otro tipo de modalidad de trabajo?

A: En esta empresa no, pero en otras sí. Trabajé por prestación de servicios como vigilante, conductor, repartidor y luego conocí esta empresa y aquí me quedé. (MT1)

E: ¿Y usted cree que hay diferencias entre la modalidad de prestación de servicios y la de empleo?

A: No, para mí, mejor acá. Me di a conocer mejor acá, lo valoraron mejor que en otras partes, porque en otras partes eran muy cortos los tiempos. (MT1)

E: ¿Cuáles cree que son los beneficios y dificultades de trabajar en modalidad de empleo?

A: Todo, antes de pensionarme me pagaban todas mis cosas que la caja de compensación y todo eso, y pues uno siente como más estabilidad que trabajando así por prestación de servicios. Y dificultades, no, realmente no creo que haya. (MT1)

E: ¿Cómo maneja el aporte a seguridad social y prestaciones sociales?

A: Pues en este momento me descuentan una parte de la salud, pero ya no me descuentan pensión (MT1)

E: Se pensionó bajo la modalidad de empleo, ¿cierto?

A: Sí, sí, hace dos años (MT1).

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

E: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

A: Llevo 38 años, de los cuales los último tres años, he estado en este cargo, un año antes de pensionarme. (CT1)

E: ¿Qué tipo de contrato tiene?

A: De empleado, nunca me cambiaron el contrato, sigue siendo el de término indefinido. A mí solo me dejaron de pagar la pensión y ya. (CT1) (MT1)

E: ¿Qué cargo tiene? ¿Qué funciones desempeña en él?

A: Pues yo entré aquí como auxiliar logístico y, después, se dio la oportunidad de ser conductor y la mayoría del tiempo estuve en eso. Y ahora último de mecánico, estoy encargado del transporte de la empresa, yo administro los vehículos de la empresa y me toca velar con que estén bien y toda esa vaina, por los repuestos, que estén organizados para los viajes. Yo arreglo del carro una parte, lo que está en mis manos, pero lo que son de reparación de motores o así, se manda el carro a un taller o cuando hay mucho trabajo acá, como yo trabajo solo, para descargar un poquito y me veo muy atareado, se mandan a otros talleres, para agilizar un poquito. También hago pruebas de conducción a los conductores que van a entrar.(CT1)

E: ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

A: Pues yo entro a las 6:00 a. m. y salgo a las 3:00 p. m., y los sábados hasta la 1:00 p. m.(CT1)

E: ¿Considera que su retribución económica va acorde con sus labores desempeñadas?

A: Sí, sí...pues uno siempre quiere un poquito más, pero con eso me he sostenido y me ha servido, entonces, no me quejo.(CT1)

E: ¿Cómo ha manejado la relación de su trabajo con su vida familiar?

A: Sí, yo siempre los días que no se trabaja, los días de descanso, los festivos y domingos, normalmente se los dedico a la familia y los otros días a trabajar. Y la familia, pues está acostumbrada, porque eso es un día a día que me mañanea a trabajar y se llega por la tarde, y entonces, pero los festivos y eso sí son para la familia.(CT1)

E: ¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones organizacionales?

A: Eh... yo tengo autonomía, por ejemplo, para decirle al motorista “maneje esto y esto así” o “me gusta esto y esto así”, pero para otras cosas como la compra de repuestos, sí tengo que pedir autorización para poder seguir con eso.(CT2)

E: ¿Le brindan oportunidades de promoción laboral y formación continua?

A: La empresa me dio la oportunidad de cambiar de cargos, porque desde que entré a bodega, yo tenía conocimientos de mecánica, entonces, la empresa me pedía que fuera a desvarar los carros y ahí fueron viendo las cualidades, entonces, ahí fue cuando me dijeron que no viajara más y me quedara aquí en la planta arreglando los vehículos. Cuando se vara un vehículo en la carretera, yo voy a desvararlos.(CT2)

E: ¿Sea donde sea que estén los vehículos?

A: Sí, yo voy hasta allá. Por ejemplo, antes si estaban en Popayán, sí iba, pero ya no, porque como ya se paga una póliza por el vehículo, ya tienen grúa de servicio, entonces, ya los traen hasta acá. Pero antes sí, hasta córdoba y todo eso iba a desvarar.

E: ¿Cómo considera que es su relación con los directivos? ¿por qué?

A: Excelente, porque la confianza que me dieron los jefes... más que jefes, siento que son amigos, lo saben tratar a uno, ellos no son... como tan... pues a mí no hay como persecución sobre el trabajo mio, porque yo les voy reportando lo que yo hago y ellos nunca han tenido problema. Entonces, considero que sí, excelente, podemos hablar bien nosotros.(CT2)

E: ¿Le han realizado evaluaciones de rendimiento? ¿cada cuánto?

A: No, nunca, en todo el tiempo que llevo acá, no me han llegado a hacer nada de eso.(CT2)

E: ¿Considera que la organización reconoce sus logros? ¿Obtiene algún reconocimiento (monetario o no) por el trabajo que desempeña?

A: Sí, pues lo que se ha reconocido los logros, por ejemplo, en los conocimientos de mecánica y toda esa vaina, pues por la oportunidad que me dieron de que debía trabajar como mecánico y no como conductor, entonces, me parece que es como un reconocimiento. Antes la empresa siempre daba como un premiecito por destacada labor, por ser el mejor conductor, por ejemplo, le obsequiamos un televisor o un horno, pero ahora no, desde que estoy como mecánico, no me han vuelto a decir nada, sé que hago bien mi trabajo, porque o sino ya me habrían dicho algo., pero pues igual, siento que sí ha reconocido mis logros.(CT2)

E: Describame, por favor, cómo es el entorno físico de su trabajo. ¿qué percepción tiene de este entorno?

A: Pues tengo como un cuarto en donde tengo toda la herramienta para arreglar los carros, pero ahí casi no hay luz, pues el bombillo, pero es más bien oscuro, tampoco tiene ventanas, entonces, siempre tengo la puerta abierta para que se ventile eso, porque también como el espacio es como pequeño, para que no se caliente. Entonces, pues igual yo mantengo afuera arreglando los carros, casi no estoy ahí adentro, porque a mecánica se trabaja acá afuera.(CT3)

E: ¿Y tiene algún lugar donde descansar o sentarse cuando tiene tiempo libre?

A: No, no, pues yo cojo unos tronquitos que hay por ahí regados y me siento a veces en eso. Cuando no tengo nada que hacer, me voy a caminar por ahí, no trabajar, solo como a caminar, me siento en los asientos del comedor que queda cerca o en las oficinas de bodega y así. (CT3)

E: ¿Con qué recursos cuenta usted para desempeñar su trabajo? ¿Considera que son las herramientas necesarias para realizar sus labores? ¿por qué?

A: Sí, excelentísimo, yo tengo todas las herramientas y las que no, las pido y me las suministran o me autorizan para comprarla. Aunque no hay herramientas especiales para hacer los trabajos debajo del carro, porque usted sabe que la mecánica todo es uno revolcado, entonces, yo lo que hago es coger un cartón y ya con eso me meto, pero tampoco creo que haya forma de usar colchoneta o algo así, por lo que también hay reguero de aceite o algo así, entonces, no se presta. Por ejemplo, cuando vinieron los cascos de dotación, a mí me brincaban aquí que los cascos, entonces, yo le decía a la niña “métase debajo de un carro con un carro y verá que sale rodando”. Entonces, no se presta, la mecánica, por eso hay que trabajarla con los protocolos de seguridad y toda la vaina, pero ya de herramientas especiales, no, eso no (CT3)

E: Bueno, ahora que toca el tema de los protocolos de seguridad, ¿usted considera que la organización cuenta con las medidas de seguridad necesarias para prevenir riesgos? ¿por qué? ¿Cuáles son?

A: Pues con la pandemia, veo que los de seguridad ocupacional, mantienen revisando que todo se cumpla, aunque pues yo trabajo y mantengo solo, entonces, no creo que tenga mucho riesgo de contagio. Y ya a nivel general de toda la empresa, sí, acá todo está señalizado, le hacen a uno inducciones sobre seguridad ocupacional cada año, le explican a uno cómo se debe manejar todo, entonces, sí, creo que está bien en esa parte.(CT3)

E: ¿Cómo describe la relación con todas las personas que componen la organización donde trabaja?

A: Pues yo me relaciono con los jefes, más a mano, de logística, que son los que están presentes y son tres, y mi relación con ellos es excelente. Yo no tengo mucha relación con nadie más, pero pues cuando trato con los conductores o alguien del área administrativa, uno es amable y respetuoso, entonces, también podría decir que es buena, sí. No tengo queja con nadie y nadie de mí ya en todo este tiempo.(CT4)

E: ¿Sus compañeros le hacen reconocimiento de sus labores?

A: Eh... sí, sí, puede ser... pues es que, reconocimiento aquí, no hay una vaina como que se valore lo que hace cada persona. O sea, yo arreglo mi carro a mí conciencia y ellos lo que hacen es “¿El carro ya está listo?” y les digo que sí o que se demora una hora, por ejemplo y ya. Pero

así entre compañeros, no, no lo he visto yo, que te digan “uy, ese man trabaja bien”, no, uno hace las cosas bien y no pasa de ahí.(CT4)

E: ¿Y sus capacidades le permiten realizar las funciones que le pide la empresa?

A: No, gracias a Dios, tengo todo bien, a nivel motriz, que la vista, todo, todo bien. Ahí cuando de pronto me da alguna enfermedad como gripa, por decir algo, entonces, le comunico a los jefes y ellos me mandan para la casa y descanso ese día. Pero no, soy muy sano y no me canso, no mantengo con dolores ni nada de eso, gracias a Dios.(CT5)

E: ¿Cómo cree que es su adaptación a los ritmos de trabajo de la empresa?

A: Mmm, Sí, sí, yo creo que sí, porque cuando hay mucho ritmo te trabajo, como te digo, yo arreglo lo que más está como en mis manos y para agilizar, se determina “este va para un taller, este va para el otros” y entonces, para agilizar, entonces, yo me quedo con algo que ve que esté... con algo que salga en el día, para arreglar en el día o en dos días entonces yo ... pues se evacuan los carros para otro taller, cuando hay muchos.(CT6)

E: ¿Y cómo ha manejado usted el direccionamiento de su trabajo por parte de sus jefes?

A: Yo trabajo a consciencia siempre y yo le digo a los jefes la verdad de cuando pido autorizaciones, cuando mando uno así como rápido, ellos me preguntan que porqué, pero no me dicen nada, porque les explico todo. Y pues igual, cuando ellos me mandan a hacer algo, lo mismo, yo lo hago y si tengo alguna duda, les pregunto y ya. Entonces, bien, yo acato bien las órdenes y todo.(CT6)

E: ¿cómo describe su desempeño en su puesto de trabajo?

A: Pues, como a consciencia mía, yo digo que excelente, porque nunca he tenido un problema con los jefes o llamados de atención, nada, siempre hago mis cosas bien.(CT6)

E: ¿qué tipos de logros ha obtenido desempeñando su cargo?

A: Pues logros... no. Hasta el momento no he tengo nada, lo único es la pensión, que llegué hasta ahí y que tengo el sueldo de la empresa, que eso me parece una bendición y un logro, porque me dieron la oportunidad de seguir adelante, entonces, trabajo con mis dos sueldos. También, que uno vivía como más estresado antes de pensionarse y con esa entrada extra, uno no vive en tantos apuros, sin tanto estrés.(CT2)

E: ¿qué opina usted de las reglas y normas de la organización donde trabaja? ¿considera que estas se ajustan a sus valores personales?

A: Sí, porque la empresa tiene sus normas y yo soy sometido, estoy con el contrato de ellos, y yo acepto eso, me rijo por eso. Además, también comparto muchos valores de los que ellos tienen, que la responsabilidad y todo eso, entonces bien, sin problemas.(CT6)

E: ¿considera usted que la organización satisface todas sus necesidades? ¿Describa cómo lo hace?

A: Sí, sí, por el hecho de ser empleado común y corriente con ellos, entonces, sí. Me ha ayudado a darle bienestar a mí familia y comprar todo lo que necesito.(CT5)

E: ¿Qué percepción/opinión tiene acerca de su trabajo?

A: Me siento bien con mi trabajo, la experiencia es muy bonita. Yo he sido muy reconocido en el mundo de la mecánica, porque aquí me han permitido que me reconozcan que hasta me ofrecen otros empleos, pero yo no me voy de aquí, porque aquí se trabaja con cariño y aquí me brindaron la oportunidad de aquí, ya si salgo es a descansar, porque de pronto en otros trabajos no me valoran como aquí. Que hay muchas cosas por mejorar como el sueldo, o como la organización de lo que yo tengo acá, pero pues uno sabe que no le puede pedir más a la empresa. Hacen falta cositas, pero aquí estoy bien y me gusta mucho mi trabajo, estoy feliz con lo que he logrado aquí y por seguir con ellos.(CT5)



**Anexo C. Codificación de Entrevista de Prestación de Servicios-No Pensión**

SEXO: Femenino EDAD: 60 PENSIONADO: SI\_\_\_ NO X

E. ¿Qué es para usted la prestación de servicios?

D. La prestación de servicios es la modalidad de trabajo que se establece a partir de un cumplimiento de actividades.(MT2)

E. ¿cuánto tiempo lleva laborando en esta modalidad de trabajo?

D. Llevo laborando 8 años .(MT2)

E. ¿cómo surge la interacción con el cliente en su trabajo?

D. Bueno, con los usuarios que sería la comunidad nosotros tenemos ciertas instituciones en mi caso que manejo desde lo penal, que les brindan cierto acceso a la justicia para los menores la relación que tengo con estos adolescentes es netamente administrativa yo no hago contacto directo, debido a que mi proceso es administrativo y estratégico a pesar de que soy psicóloga mi proceso no es terapéutico digamos yo cumplo con que se brinde el acceso total a la justicia, mas no establezco un contacto en sí de uno a uno .(MT2)(CT1)

E. ¿Establece algún tipo de relación laboral con algún compañero para llevar a cabo su trabajo?

D. Sii tenemos una relación laboral inclusive con los funcionarios, esto pues nos permite hacer ciertas decisiones grupales, eso se da en algunas actividades .(MT2)

E. ¿Cómo se reconoce el desempeño del trabajador bajo esta modalidad?

D. Bajo el cumplimiento de funciones .(MT2)

E. ¿alguna vez ha trabajado bajo otra modalidad de trabajo? (si la respuesta es sí) ¿cuál cree que es la diferencia frente a la modalidad de trabajo actual?

D. Sí, pues como te decía a diferencia de la prestación de servicio en el contrato formal la empresa asume el costo por seguridad social, también tenía derecho a un uniforme, aca no, ejemplo también es que me pagaban primas, tenía vacaciones y pues hacia parte de procesos de gestión humana que celebran que el día de la salud, de la familia, entonces pues podía participar de estos procesos, mientras que en prestación de servicios pues no se dan .(MT2)(MT1)

E. ¿Cuáles cree que son los beneficios y dificultades de trabajar en modalidad de prestación de servicios?

D. Pues bueno los beneficios yo pienso que quizá puedan ser la flexibilidad de horarios que maneja, que podemos tener por que como estas en pro del cumplimiento de una actividad, digamos que tu puedes manejar ese tiempo de alguna manera, cuando el ejercicio de tu actividad no requiere que estes de forma presencial al realizarla entonces se vuelve comodo para ti para distribuir los tiempos entre tus cosas personales, el trabajo y otras actividades, ese sería el beneficio que de pronto le encuentro, en cuanto a dificultad pues es que no hay un contrato fijo entonces, acabas tu contrato del momento y se te pueden demorar tres meses en renovar el otro, entonces pues son meses que no trabajarías. (MT2)

E. ¿cómo maneja el aporte a seguridad social y prestaciones sociales?

D. Okay, pues en este contrato de prestación de servicios pues diferente al contrato formal, aquí la empresa no asume un costo por el tema de seguridad ARL, pensión y salud, sin embargo estamos en la obligatoriedad de pagar nuestra seguridad social, entonces cada que nosotros vamos a pasar una cuenta de cobro debemos pasar ese comprobante de que nosotros hemos pagado la planilla de seguridad social del mes anterior o del mes en curso eso depende de cómo la gente haya empezado ese pago, pero es una obligatoriedad para que haya un desembolso. (MT2)

E. ¿Bajo qué modalidad de trabajo se pensionó? ¿Qué implicaciones tiene recibir una pensión al haber trabajado en prestación de servicios? (en el caso en que la persona sea pensionada por esa modalidad)

## CONDICIONES DE TRABAJO

E. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

D. Llevo 8 años trabajando en la organización (CT1)

E. ¿Qué tipo de contrato tiene?

D. Un contrato por cumplimiento de funciones, es decir se acaba cuando cumpla las actividades que sugieren ahí (CT1)

E. ¿Qué cargo tiene? ¿Qué funciones desempeña en él?

D. Bueno mi contrato es desde coordinación del sistema penal para adolescentes entonces yo lo que hago es coordinar un proyecto de inversión que detalla pues varias actividades contenidas ahí, hago el cumplimiento de esas actividades (CT1)

E. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

D. Realmente nosotros no tenemos un horario establecido, pero nos regimos a los horarios que manejan en el municipio, yo soy contratista entonces allá tienen unos horarios para los funcionarios que están bajo un contrato formal, entonces digamos que nosotros nos regimos bajo esos horarios pero realmente estamos en pro de cumplir ciertas actividades que tiene nuestro contrato que se pueden cumplir en cualquier horario, hay un poco de flexibilidad en ese punto (CT1)

E. ¿Considera que su retribución económica va acorde con sus labores desempeñadas?

D. Sii, de pronto como te decía a veces raya un poco el pago de la seguridad social porque es bastante pero aun así el sueldo te da para que pagues y te sientas bien económicamente (CT1)

E. ¿Cómo describe la relación de su trabajo con su vida familiar?

D. Actualmente pues debido a la pandemia como te decía estoy realizando trabajo virtual, entonces desempeño mis labores desde mi casa entonces que eso ha sido una ventaja para pasar más tiempo en casa, en familia, cuando no estaba esta situación pues habían labores que exigían mi presencia para desempeñarlas entonces pues no lo hacía, no compartía tanto tiempo con mi familia, ha sido ahora posible pero por ese factor (CT2)

E. ¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones organizacionales?

D. Si desde las funciones que manejo si, yo hago toma de decisiones que favorezcan mi proyecto como te contratan para desarrollar ciertas actividades entonces pues al final tu encabezas este sin embargo como hay supervisor es importante comunicar (CT2)

lo que se vaya hacer y que este lo apruebe, para llevar bien el rumbo de las acciones

E. ¿Cómo considera que es su relación con los directivos? ¿por qué?

D. Pues realmente lo que nosotros tenemos es un supervisor de nuestro contrato que está enfocado en que nosotros mes a mes cuando pasemos cuenta de cobro mostremos que actividades hemos realizado las evidencias de estas actividades y pues a partir de esto se hace el desembolso de los dineros pactados en el contrato, esa es como la relación, sin embargo hay una relación de directrices de sugerencia y de seguimiento de actividades, pero no es como tal la relación de un jefe en un contrato formal, sino que es mas de cumplimiento de actividades (CT2)

E. ¿Le han realizado evaluaciones de rendimiento? ¿cada cuánto?

D. No, la verdad es que no (CT2)

E. ¿Considera que la organización reconoce sus logros? ¿Obtiene algún reconocimiento (monetario o no) por el trabajo que desempeña?

D. Bueno acá el reconocimiento se da por el cumplimiento de actividades, reconocimiento monetario pues no hay en el momento simplemente pues tú cumples y te pueden renovar el contrato por buen desempeño, pero pues acá no hay ciertas relaciones como pasaría entre un colaborador y un jefe, la verdad adquiere un valor muy subjetivo de acuerdo al supervisor que tengas (CT2)

E. Describa, por favor, el entorno físico de su trabajo. ¿Qué percepción tiene de este entorno?

D. Bueno realmente las condiciones aquí varían un poco, este contrato es difícil, es duro para uno como contratista ya que no nos brinda digamos una estabilidad o una seguridad de la continuidad de tus labores, (CT1)

por ende tampoco es que te brinde o en mi caso un espacio específico, digamos en este momento yo trabajo desde mi casa, así que es el espacio físico lo establezco yo, pero aun así anteriormente aquí no te dan uniforme, no te dan dotaciones, como sucedería de pronto en otro tipo de contrato (CT3)

E. ¿Con qué recursos cuenta usted para desempeñar su trabajo? ¿Considera que son las herramientas necesarias para realizar sus labores? ¿por qué?

D. Pues realmente los recursos dependen de ti, tu veras que usas para desempeñar tu trabajo, antes de la pandemia pues te prestaban un computador para poder realizar tus funciones, ahora desde casa pues puedes seguir usándolo o ya lo haces mediante uno propio (CT3)

E. ¿Considera que la organización cuenta con las medidas de seguridad necesarias para prevenir riesgos? ¿por qué? ¿Cuáles son?

D. No mantengo en la organización, pero para los funcionarios de contrato formal si se establecen todos los protocolos de seguridad y se trata que todas las normas estén al día (CT3)

E. ¿Cómo describe la relación con todas las personas que componen la organización donde trabaja?

D. Pues debo establecer relación con ciertas personas para dar cumplimiento de mis funciones, entonces hasta ahora la relación ha sido buena, tenemos buena comunicación y por ende pues logramos el cumplimiento de las actividades que tenemos (CT4)

E. ¿Sus compañeros le hacen reconocimiento de sus labores?

D. Pues realmente no se ve tanto esto, más bien es un trabajo un poco individual cada quien cumple sus actividades y ya (CT4)

E. ¿sus capacidades le permiten realizar las funciones que le pide la empresa?

D. Si, considero que si en lo que llevo laborando me he desarrollado bien, eso ha permitido que me renueven contrato cuando finalice, y pues al final por medio de mi rendimiento es que establezco que me he sabido a adaptar a los ritmos de trabajo (CT5)

E. ¿Cómo cree que es su adaptación a los ritmos de trabajo de la empresa?

D. Como dije anteriormente considero que buenas por lo mismo que hasta el momento he sabido cumplir con mi contrato (CT5)

E. ¿cómo maneja usted el direccionamiento de su trabajo por parte de sus jefes?

D. Cuando el supervisor de pronto hace alguna sugerencia, pues uno la acata con la finalidad de desempeñar su labor de la mejor forma, la verdad no se me dificultad recibir órdenes cuando pasa,, pasa pocas veces porque mi trabajo es un poco más individual (CT6)

E. ¿cómo describe su desempeño en su puesto de trabajo?

D. Creo que es bueno, desde mi punto de vista puedo decir que he cumplido con mis objetivos y pues con las actividades a realizar entonces teniendo en cuenta ese cumplimiento puedo decir que mi desempeño es bueno (CT6)

E. ¿qué tipos de logros ha obtenido desempeñando su cargo?

D. Pues los logros son un poco más personales, pues debido a estar trabajando he podido lograr muchas cosas que pues tengo planteadas como proyecto de vida, entonces digamos que el trabajo me ha permitido dar cumplimiento de esto (CT2)

E. ¿qué opina usted de las reglas y normas de la organización donde trabaja? ¿considera que estas se ajustan a sus valores personales?

D. Si, se ajustan, hasta ahora no he tenido algún inconveniente por ello (CT6)

E. ¿considera usted que la organización satisface todas sus necesidades? ¿Describa cómo lo hace?

D. Bueno, yo vivo contenta con mi trabajo así que puedo responderte que si porque he logrado cumplir mis metas, he logrado impactar porque eso es importante para mi impactar

en la sociedad, pues en cuanto a lo económico también me ha permitido desarrollarme (CT5)

E. ¿Qué percepción/opinión tiene acerca de su trabajo?

D. Es un trabajo bueno, trabajar bajo prestación de servicios no es fácil, sin embargo tiene sus ventajas que hacen el trabajo llevadero. (CT5)

**Anexo D. Codificación de Entrevista de Prestación de Servicios-Pensión**

SEXO: FEMENINO EDAD: 61 AÑOS PENSIONADO: SI x (55 AÑOS) NO \_\_\_\_

E: ¿Qué es para usted la prestación de servicios?

N: Para mí, la prestación de servicios es algo más bien informal, pues con reglamentos en la parte tributaria, estamos sujetos a que nos hagan descuentos de retención en la fuente. Es un trabajo por cierto tiempo y nosotros como que le colaboramos a las empresas en un área donde les haga falta y tenés que hacer las cosas como si fueras un asalariado, porque tenés que hacer las cosas bien.(MT2)

E: ¿cuánto tiempo lleva laborando en prestación de servicios?

N: Eh... desde septiembre del 2018. Siempre he estado en la parte contable, no soy contadora, pero siempre he estado ahí.(MT2)

E: Digamos que, en el momento de trabajar en prestación de servicios, la empresa se volvería su cliente, entonces, ¿cómo surge la interacción con el cliente en su trabajo?

N: A pesar que es una empresa de familia, manejo la distancia y no mezclo lo familiar con lo laboral. Entonces, yo cumplo con todo lo que debo hacer.(MT2)

E: ¿Tiene algún tipo de relación laboral con algún compañero para llevar a cabo su trabajo?

N: Este trabajo ahora por el cuento de la pandemia, lo estoy haciendo desde mi casa y todo lo hago desde el teléfono o WhatsApp, y trato con tres personas que están en la empresa que se dedican a la producción y pues yo hago la parte contable.(MT2)

E: ¿Cómo se reconoce el desempeño del trabajador cuando se trabaja en prestación de servicios?

N: Con la puntualidad de los informes, que cuando requieran cualquier dato, esté disponible para la contadora o los dueños.(MT2)(CT2)

E: ¿Usted alguna vez ha trabajado bajo otra modalidad de trabajo? Por ejemplo, en la modalidad de empleo, que es una contratación directa por la empresa, ¿o siempre ha estado en prestación de servicios?

N: Después de que me pensioné... Yo me pensioné a los 55 años, pero la resolución nos sacó al año siguiente, estuve trabajando con la empresa de toda mi vida por 38 años y seguí trabajando dos años más con ellos como asalariada, y por allá en el 2018 trabajé hasta septiembre con ellos, porque ya nos sacaron por estar pensionadas a mí y otras cuantas y reemplazarnos por otras

personas, y después de eso pasé a la empresa de familia en prestación de servicios. Eso fue de una, no tuve vacaciones.(MT2)

E: ¿Y cuál cree que es la diferencia entre estar como empleada a estar en prestación de servicios?

N: Para mí es como lo mismo, porque tenés que tener un buen rendimiento de acuerdo a lo que te hayan solicitado hacer., cumplir y hacer las cosas bien.(MT2)

E: y en cuanto a los beneficios y dificultades de trabajar en modalidad de prestación de servicios, ¿cuáles cree que son?

N: En este caso mío, yo manejo mi horario... entonces, yo hago... tengo una disciplina y trato de trabajar en el día, para me coja la noche trabajando, como si estuviera en una empresa. Pero, a veces se me sale de las manos y me toca dedicarle más tiempo a eso. Pero, es diferente, porque en una empresa donde tenés que ser puntual en todo, entonces, yo me levantó, hago mis pausas activas, diferentes... es muy rico trabajar de esa forma, es muy rico porque hay mucha libertad, no estás como condicionada, así uno le dedique más tiempo incluso, pero es una presión diferente, porque tenés hasta la libertad de vestirse como quieras, mientras que en la empresa hay cierta vestimenta. Ya hablando de desventajas, lo pensaría más por lo jóvenes, por el tema de que es algo temporal y de que quizá no le ayude mucho con sus sueños, pero para mí es todo de ventajas, porque seguimos ganando y sintiéndonos útiles.(MT2)

E: ¿Y ahora cómo maneja el aporte a seguridad social y prestaciones sociales?

N: Yo lo único que pago es mi eps, de resto nada más, porque pues yo ya recibo pensión.(MT2)

E: Entonces, usted se pensionó bajo la modalidad de empleo, ¿cierto?

N: Sí, me pensioné en la empresa de toda mi vida.(MT2)

## CONDICIONES DE TRABAJO

E: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

N: Desde septiembre del 2018(CT1)

E: ¿Qué tipo de contrato tiene?

N: Pues el de prestación de servicios por el tiempo que ellos me requieran para apoyar el área contable.(CT1)

E: ¿Y en este momento usted qué cargo tiene? ¿Qué funciones desempeña en él?

N: Soy la auxiliar contable. Te comento, yo soy como si fuera la contadora, pero no tengo tarjeta profesional, entonces, por eso ellos contratan una contadora. O sea, yo hago todo, le recopilo



todo como si fuera la contadora, pero como no tengo la firma, ellos revisan (eso siempre está bien) y firman. Entonces, digamos, yo elaboro los comprobantes de diario, me rinden informes diarios y chequeo caja.(CT1)

E: ¿Y usted tiene horarios de trabajo?

N: No, el horario lo manejo yo, pero te cuento que a veces trabajo de lunes a lunes, pero estoy tratando de bajar la guardia y descanso los domingos. Y también trato de ir un día a la semana a la empresa por papeles o a imprimir(CT1).

E: ¿Y usted considera que su retribución económica, o sea, su salario, va acorde con sus funciones?

N: Sí, porque yo las cuadré con ellos, yo estaba de acuerdo con todo, entonces, al ser mutuo acuerdo, no tengo quejas de mi salario.(CT1)

E: ¿Y cómo ha manejado su relación laboral con su vida familiar?

N: Pues mira que como ahorita estoy sola... llevo sola desde junio de 2019, porque mi pareja viajó y la hija menor... yo tengo dos hijas, y la menor también está fuera del país y la mayor es con la que trabajo, entonces, yo mantengo comunicada con todos, pero físicamente no nos vemos, no estamos juntos y vivo sola, entonces, no ha interferido nada la vida familiar. Pero, cuando llegue mi esposo, ya se me cambia todo, ya tengo que arreglar bien el tiempo para también estar con él... ahorita es porque estoy sola y no tengo compromiso con nadie, pero sé que cuando él llegue, esto que manejo así tan olímpico, tengo que acomodarlo para no mantener ahí metida.(CT1)

E: ¿Y usted en este momento considera que tiene autonomía para tomar decisiones organizacionales?

N: Sí, porque yo siempre he sido así de... porque tengo... como te digo... como yo llevo la contabilidad y sé como hay que hacerlo y todo, entonces, en ese sentido es toma de decisiones que lleves las cuentas bien de un lado a otro donde corresponda. Ya en el manejo de dinero, no tomo decisiones... y la contadora siempre apoya mis decisiones, porque está de acuerdo conmigo. Cuando surge algo y tengo duda, yo consulto con todos y llegamos a algo, yo trabajo en equipo, pero a veces le toca a uno tomar decisiones, porque necesitan algo rápido.(CT2)

E: ¿Y cómo considera que es su relación con los directivos? ¿por qué?

N: Yo les mando sus informes mensuales a su correo, les hablo y hasta les asesoro en cosas que veo que se podría mejorar. Nosotros tenemos buena armonía en todo y siempre separo vida

laboral y familiar y por eso guardo las distancias, como se dice, y les tengo mucho respeto y tampoco demostrar lo familiar.(CT2)

E: ¿Le han realizado evaluaciones de rendimiento? ¿cada cuánto?

N: Ahora último no, pero en la empresa anterior si.(CT2)

E: ¿Y usted considera que la organización reconoce sus logros actualmente? ¿Obtiene algún reconocimiento (monetario o no) por el trabajo que desempeña?

N: Pues yo no he conversado con ellos sobre eso, pero considero que sí, porque me tienen en cuenta para todo. Ellos no me dicen “tan bueno que llevas todo”, pero es que en ninguna empresa te dicen eso, a vos te contratan y lo que tenés que hacer, es rendir y mientras vos rindas, estás con ellos, si empezas a fallar, pues te sacas. Entonces, creo que eso es lo mismo en todo lado.(CT2)

E: Listo. Quisiera que me cuénteme o, mejor, que me describa cómo el entorno físico de su trabajo y qué percepción tiene de este entorno.

N: En mi casa, tengo un cuarto para el estudio, tengo buena iluminación, pero procuro no trabajar de noche, porque estoy teniendo un problema en la vista(CT5). Pero... aquí el ambiente es muy rico, porque me entra aire de todo lado. Cuando voy allá, allá sí no me hallo, porque no manejan escritorio como yo tengo en mi casa, sino unas mesas y todo, pues a mí sí me toca llevar el portátil por la información que tengo que imprimir, porque no tengo impresora en mi casa, entonces, tengo que ir allá para eso, entonces, me toca llevar todo lo que tenga que llevarme y ahí sí me incomoda, porque allá hace mucho calor, no hay oficinas, sino que es como es donde está toda la producción y empaque, pues solo hay mesitas, no hay ambiente de oficina para trabajar así.(CT3)

E: ¿Y con qué recursos cuenta usted para desempeñar su trabajo? ¿Considera que son las herramientas necesarias para realizar sus labores? ¿por qué?

N: Ante todo, el portátil que es de la empresa y ahí hay unos programas contables, mis lapiceros, calculadoras... yo tengo todo, todo lo que necesito para trabajar a excepción de la impresora, aunque esa se las dí yo, porque casi no la usaba, pero me enterré el cuchillo, porque lo necesité luego y ya me toca ir hasta allá. Y pues allá también tengo todo, solo que no hay mucho ambiente de oficina. Cuando estoy en mi casa, me hacen llegar todos los papeles y si de pronto falta algo, algo que se salga de lo normal, ya voy allá por eso.(CT3)

E: Y, en cuanto a las medidas de seguridad, ¿considera que la organización cuenta con todo lo necesario para prevenir riesgos? ¿por qué? ¿Cuáles son las medidas de seguridad?

N: Pues la empresa tiene extintores, el certificado bomberil, por el laboratorio tenemos el invima, la empresa está registrada bien. Lo que no me gusta de allá cuando voy, es porque es un saloncito donde empacan lo que tiene que salir, entonces pues no hay ambiente para la contabilidad. Pero ellos cuentan con todo lo de seguridad y más ahora con la pandemia, ahora tienen un permiso para los toques de queda para poder trabajar, tapabocas, todo y más por el laboratorio.(CT3)

E: ¿Cómo describe la relación con todas las personas que componen la organización donde trabaja?

N: Tengo buena relación con ellos, porque resulta que las empleadas también son de la familia, no directamente mía, pero es familia, al fin y al cabo. Todas hacemos bien nuestro trabajo, tenemos mucha educación entre nosotros, manejamos las distancias adecuadas, trabajamos en equipo sin inconvenientes, hay respeto y buena comunicación. Se trabaja rico con ellos.(CT4)

E: ¿Y usted considera que sus compañeros le hacen reconocimiento de sus labores?

N: Claro, y más que todo la contadora que es con la que más me relaciono, porque resulta que ella también es la contadora de la empresa donde estaba yo antes, y ella le gusta mucho mi trabajo, hasta me ofreció irme con ella, porque ella tiene una empresa de asesoría y yo estuve tentada, pero preferí quedarme donde estoy, porque allí también le reconocen a uno que hace las cosas bien, al tenerlo en cuenta para cualquier cosita.(CT4)

E: Y ya hablando de sus capacidades, ¿usted considera que le permiten realizar las funciones que le pide la empresa?

N: Pues mira que... a mí se me estaban como queriendo olvidar ciertas cosas a veces, pero desde que estoy activa con ellos, ya no se me olvida nada, hasta se me ha despertado como más esa parte de la memoria que seguro se estaba rezagando, de pronto se va volviendo perezosa, pero yo mantengo pendiente de todo, no se me olvida nada. Y yo me hago pruebas de pasar unos valores a otro lado, entonces, los memorizo y sí, señora, yo lo hago bien. Me siento contenta, porque me está funcionando esa parte de la memoria. Lo que me tengo que comprar es una silla ergonómica, porque he estado trabajando con el asiento del comedor y eso sí es incómodo, esa es la herramienta que sí me falta a mí, por la cuestión de la espalda(CT3) y siempre trabajé con esa silla y como ahora estoy metida más horas, siento más la necesidad. Y eso es lo único que me incomoda y lo de la vista, pero eso no es nada grave, porque tuve una mandaron de transcribir la

contabilidad a un programa nuevo desde noviembre hasta ahora parte de enero, y eso como que me desgató un poco la vista del ojo izquierdo, pero visitando al optómetra, me dijo que solo tenía que cambiar de gafas y ya, entonces, pues estoy bien de vista, pero tengo que cambiar de lente.

Ya de las demás capacidades, estoy muy bien, sigo siendo muy activa y no es que me canse fácil.(CT5)

E: ¿Y usted cómo cree que se adapta a los ritmos de trabajo de la empresa?

N: Me llegué a estresar, claro, me llegué a estresar y eso es malo. Como tuve que pasar toda esa contabilidad y, a la vez estar pendiente con lo trabajo cotidiano, no me podía enfocar en una sola cosa, tenía que estar pendiente de todo, entonces no podía bajar la guardia con lo que salía a diario, porque tengo que estar pendiente de los pagos a bancos y todo, entonces, me tocó bajar la guardia con la transcripción de la contabilidad. Pero, sí, yo me controlo y trato de no estresarme, a veces busco formas de distraerme viendo una película o cositas así, cambiando el ambiente y eso lo ayuda a manejar mejor la parte laboral.(CT6)

E: ¿cómo maneja usted el direccionamiento de su trabajo por parte de sus jefes?

N: Pues mira que no me dan muchas ordenes, porque como mis funciones son digite, digite, registre, analice, entonces, siempre es como la misma dinámica. Las únicas ordenes que me dan es cuando me mandan a comprar algo de materia prima y la cuestión de la transferencia, pero no es muy seguido; pero igual, a mí me piden algo, me dan dirección de algo y yo le hago, sin problema, a veces hago recomendaciones, pero en general, todo lo tomo bien.(CT6)

E: ¿cómo describe su desempeño en su puesto de trabajo?

N: Bien, mira que yo amo lo que hago, amo los números, toda la vida me han gustado los números, me fascina. Y ellos me dan mucha seguridad, uno siempre llega a lo preciso con los números, a los resultados que espera. A mí me apasiona eso, solo que no terminé la carrera por necea, pero todo lo hago con amor y doy más de mi 100% para que todo me quede bien, que es como debe ser.(CT6)(CT5)

E: ¿Actualmente qué tipos de logros ha obtenido desempeñando su cargo?

N: Pues como yo hice mi escuela en mi anterior empresa, en donde estuve 36 años en contabilidad y seis en tesorería, entonces, lo supe aprovechar y lo aplique con los que estoy ahora. Además, he aprendido más cosas como lo es la contabilidad de costos, que es muy importante en las empresas, porque es el motor, de saber cómo compras y vendes. He estado en

capacitaciones, me capacito mucho, no me someto a lo que me manda el contador, entonces, yo estoy pendiente de actualizar mi parte laboral.(CT2)

E: ¿qué opina usted de las reglas y normas de la organización donde trabaja? ¿considera que estas se ajustan a sus valores personales?

N: Sí, porque tenemos buena empatía en lo que cada uno hace, ¿no cierto? Se trata de que, si ellos piden responsabilidad, yo lo se los dé y ellas me la den a mí, es como algo mutuo. Lo que la empresa pide, ella misma debe darla y recibirla de los trabajadores para que todo funcione, porque o sino, pues ahí es donde la gente se sale o las empresas se acaban.(CT6)

E: ¿considera usted que la organización satisface todas sus necesidades? ¿Describa cómo lo hace?

N: Sí, a mí sí, porque me encanta lo que hago para ellos, se trabaja bien y eso también le da como bienestar a uno, además de que ese ingreso extra también le ayuda a uno con la parte económica, a no andar preocupados por cuentas por pagar y también el hecho de hacerme sentir útil y cómoda al seguir trabajando.(CT5)

E: ¿Qué percepción/opinión tiene acerca de su trabajo?

N: Mira que a mí como me encanta hacer eso, como te dije. Cuando estuve estresada, sí quería como colgar la toalla por eso, pero yo dije “¿cómo me voy a dejar vencer por eso?!”, y ahí voy(CT6), en la lucha con eso, pero tranquila, porque ya lo que me falta es nada. Antes feliz de seguir aprendiendo y de poder seguir sirviendo sin ningún inconveniente. (CT5)

**Anexo E. Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en Modalidad de Empleo-No Pensionados.**

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
Apreciaciones sobre la modalidad de trabajo	<p>“Es estar trabajando con un contrato en la empresa y que le paguen a uno sus cositas”</p> <p>“Los beneficios, hay muchos, porque tenés todo... tenés todas las prestaciones, tenés todo lo que se requiere en la empresa y pues se siente uno cómodo con eso.”</p> <p>“La empresa me paga una parte y me descuenta la otra, pero no es mucho. Y así tengo lo de mi pensión, eps y todo eso.”</p>	<p>“Por empleo entiendo que es una persona que hace un contrato de trabajo, que tiene los beneficios de seguridad social, de pensión, de todo lo que la ley le da al empleado”</p> <p>“Pues de beneficios, que a uno como empleado le pagan todo, porque yo creo que, por ejemplo, en la prestación de servicios, la empresa se safa de todos esos pagos de seguridad social”</p> <p>“Pues a mí me descuenta cierto porcentaje mensual de mi sueldo para los aportes a pensión, salud y caja de compensación, y la empresa pone otro porcentaje”</p>	<p>“El empleo es el trabajo reconocido, con horarios y demás”</p> <p>“Yo le digo la verdad, como siempre he sido empleado pues no le veo ninguna diferencia, siempre me ha gustado trabajar correctamente en todo y me gusta ser muy cumplido en el horario y todo”</p> <p>“Lo paga la empresa” (aportes a seguridad social”</p>
Condiciones de trabajo con relación al tipo de contratación	<p>“Siempre he tenido contrato directo con la empresa a término indefinido... estoy desde hace 30 años”</p>	<p>“Llevo 41 años en esta empresa, por poquito toda la vida aquí”</p> <p>“Siempre he mantenido un contrato a término indefinido y directamente por la empresa”</p>	<p>“Pues siempre he trabajado bajo la modalidad de empleo, anteriormente he trabajado como vigilante en un conjunto residencial pero siempre de empleado.”</p> <p>“Tengo un contrato a término indefinido... llevo 20 años con esta empresa”</p>
Condiciones de trabajo con relación al tipo de	<p>“Anteriormente era motorista, pero me reasignaron como auxiliar de bodega por este problema que tengo en los</p>	<p>“Anteriormente fui supervisor de ventas, pero actualmente, estoy como auditor de cartera. Cuando inicié con la empresa,</p>	<p>“yo ingrese a la empresa como auxiliar de bodega y me pasaron a tienda a</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
cargo en la organización.	dedos (muestra sus dedos), una artrosis desde hace seis años”  “Y ahí estoy desde hace cuatro años y me dedico solo a separar mercancía, chulear eh... como te dijera yo... sí, separar unidades”	empecé en bodega, luego me dieron el puesto de vendedor junior, luego de vendedor senior, luego pasé a supervisor”  “el último año larguito como auditor de cartera. Y ya en esté cargo que tengo ahora, las funciones que tengo son de estar auditando cartera a los vendedores, revisar que los clientes paguen a tiempo, hacer todos los procesos de recaudo de cartera”	empacar unidades y luego me mandaron a viajar unos días”  “ahora llevo 18 años de mensajero, debo ir a los bancos o que me recoja tal cosa y así”
Condiciones de trabajo con relación a los horarios laborales.	“Ocho horas, normal. De lunes a viernes de 6:00 a. m. a 3:00 p. m. y los sábados desde las 7:00 a. m. hasta la 1:00 p. m.”	“Pues los horarios que se manejan son de ocho horas, pero hay veces en que puede ser más o puede ser menos, eso va de acuerdo al plan de trabajo que tenga del día”	“En estos momentos como tengo el horario me voy a las 6 am para el punto de encuentro y regreso tipo 8:30 voy llegando a las 9 y pues esa función la hago en la mañana y después de acá voy y hago Bancolombia”
Condiciones de trabajo con relación a la retribución económica.	“el salario de motorista es muy mal pago donde sea, ¿sí? Por eso uno muchas veces, trata de vivir con lo que se gana, se resigna uno a eso”  “Pues lo mismo, uno se gana un poquitico más del mínimo, pero pues uno debe vivir agradecido por eso.”	“Pensaría que no, porque pues...primero, por el tiempo que llevo en la compañía; segundo, por la responsabilidad que tengo... Ya yo me he quedado aquí, porque si me voy, por mi edad es difícil el trabajo y ya me tendría que ir para la casa y ya me faltan dos años para pensionarme”	“No, o sea para mí el sueldito está muy rasgado...yo soy resignado siempre he ganado el mínimo y eso que acá he ganado un poquito más, con las prestaciones y todo”
Condiciones de trabajo y relaciones familiares.	“Pero ahora, pues... no, imagínate, si mantenés un poco más en la casa, la mujer mantiene contenta. Y pues lo ideal es mantener uno pendiente de la familia cuando se descansa, para que la relación sea mejor todavía”	“Ya cuando empecé como en la parte administrativa de la compañía, eso se vio afectado mucho, porque como supervisor me tuve que ir al eje cafetero, yo permanecía por fuera de la casa una semana y llegaba el fin de semana a	“Estoy en la sede afuera de la casa hasta las 5.30 y en ese tiempo estoy con mi familia yo soy muy juicioso, a la edad que tengo uno piensa en hacer las cosas de la mejor manera posible sin tener problema con nadie”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
		estar con mi familia y, obviamente, no se compartía mucho”	
Condiciones de trabajo con relación a la autonomía en toma de decisiones.	“No, aquí siempre hay un jefe y siempre hay que decirle a él.”	“No creo que la tengo, yo siempre dependo de las decisiones de los directivos.”	“Sí yo en ruto, tomo decisiones para que me salga todo derecho, digamos a veces debo ir a la alcaldía, pero tengo otros pedidos y como allá se demora entonces aviso de que voy pero en la tarde, siempre tomo la decisión más viable que vea”
Condiciones de trabajo relacionadas con el desarrollo y crecimiento en la organización (formación continua)	“Anteriormente sí, porque pues daban estudio, podías vos surgir en otra rama ... <<a que no le gusta esto, váyase de vendedor>> y así”  “En mi caso, me cambiaron por el problema mío, porque el médico mandó restricciones”	“Pues yo en los cargos que he estado, han sido por mi iniciativa. Desde que entré a bodega, quise ser vendedor y le solicité a mi jefe de turno la oportunidad, me dieron la oportunidad de ser vendedor junior y ahí sí me dijeron que había la posibilidad de ser vendedor senior.”	“Sí, cuando trabaje de auxiliar de bodega, anteriormente yo empecé en otra empresa y dure 4 años con ellos 2 como logística”  “después pase a una de las sucursales y más o menos de esa fecha llevo de mensajero, la empresa me busco a mí y como yo tenía motico me busco el gerente y me ofreció la oportunidad, yo acepte y ahí empecé”
Condiciones de trabajo respecto a las relaciones con superiores	“En estos momentos muy buena, tenemos una buena comunicación, porque pues uno está donde no lo molesten tanto, y si vos haces las cosas bien, nadie te molesta.”	“Yo pienso que bien y pienso que el éxito mío, respecto a mis jefes, es que he querido ser una persona... tener una buena relación con los jefes	“Para mí, muy buena, no he tenido problemas, digamos yo con los gerentes me llevo bien. Ahora, en estos momentos me toca por medio de administración, pero a mi jefe lo conozco de hace 16 años y nos llevamos muy bien”
Evaluaciones de desempeño en el trabajo	“Sí, claro, pero ni me acuerdo hace cuánto fue” “Pero, ya en este puesto no, aquí no se maneja eso ya, yo creo.”	“No, no hacen.”	“Pues así evaluación escrita no, pero en comentarios si me han dicho que hago las cosas bien y trabajo bien, me reconocen los logros por comentarios”
Reconocimiento de logros	“Pues sí, a uno le pasaban por escrito lo del buen rendimiento y le daban un	“sí, he estado recibiendo unas menciones de los años que he llevado, pero no económicas, eso es lo único”	“ahora ultimo no por que como cambia todo pero anteriormente si”



Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
	<p>reconocimiento a uno dándole días de descanso a uno”</p> <p>“Ahora no, en este cargo usted hace algo súper bien y no pasa nada por parte de la empresa, entonces, uno cumple con su trabajo y ya, para que no lo saquen a uno”</p>		
Entorno material	<p>“La bodega es grande, pero, ahí lo que me tiene matado es el calor, eso ha llegado a los 35° y uno con este casco, pues peor, porque no tiene buena ventilación. Es muy cerrado”</p>	<p>“La oficina que tengo actualmente es muy incómoda, porque es muy estrecha, estoy ahí con otra persona y pues cuando le hacemos arqueo al vendedor, ya somos cuatro... Pero, digamos a nivel de ventilación e iluminación, es buena, antes por el aire es muy frío. Pero bueno, tiene sus cositas malas, como todo”</p>	<p>“Es bueno, todo es muy amplio. Yo tengo como un cuartico donde voy archivando todos los documentos, es pequeño, pero es bueno, organizado”</p>
Recursos para desarrollar su labor.	<p>“lo tengo todo y lo que me falte, la empresa me lo da. Y ya con todo eso, siempre hago bien lo que me toca hacer.”</p>	<p>“Pues todos los medios los tengo, tengo un escritorio, bolígrafos, computador, tengo el trabajo que me asignan, internet, una impresora. No tengo problema con eso, lo que me falta en algún momento, me lo dan, pero sí, nunca he dejado de tener lo que necesito para mi trabajo.”</p>	<p>“Pues cuento con la moto y ahora todo lo de alcohol para cuidarme, gafas , huellero y tarjetas para prevenir de pronto cuando alguien no tiene huellero, utilizo tarjeta que me da la empresa para que me atiendan rápido , uno presenta todo, los gastos de parqueaderos es una constancia que se presenta eso con la finalidad que me reintegren ese dinero, el tapabocas también lo traigo”</p>
Seguridad en el trabajo	<p>“Sí hay seguridad. En estos momentos, con la pandemia, pues que el tapabocas, el alcohol y todo eso. Y ya por el puesto, nos dan cascos, botas, gafas, se tiene marcado hasta donde se le permite el paso a los demás de la</p>	<p>“ha mejorado mucho el tema de la señalización, de la prevención de riesgos, todo eso, hay un área que se apersona mucho de esos temas y mantiene muy pendiente. Entonces, sí,</p>	<p>“en cuanto a dotación es bien, todo me lo dan”</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
	empresa, y si entran, se les pasa unos cascos y unas punteras”	actualmente, ese tema se presenta bien en la empresa”	
Entorno social en relación con miembros de la organización.	“Muy buena, hay un equipo bueno.”	“Pienso que bien, lo que pasa es que, con todos estos años que llevo en la compañía, usted hay personas que no lo aceptan, entonces, hay que convivir con eso, tener una buena relación, eso es lo importante”	“Pues la verdad me llevo bien, no es por echarme flores, pero yo soy una persona que le gusta hacerlos reír”
Percepción sobre la organización y la satisfacción de necesidades	“Sí, sí, para qué. Al menos, lo que hace que estoy trabajando, no ha faltado la comida para la familia y poder sacar a mis hijos adelante, darle su estudio, ya ellos son profesionales.”	“Sí, yo pienso que sí, cuando solícitos permisos, con las oportunidades de trabajo que le permiten a uno crecer en todos los sentidos... sí, eso no lo puedo desconocer... siempre busco tener una buena relación con mis jefes, entonces, en alguna medida, ellos retribuyen esa buena relación”	“Yo digo que sí, en el sentido de que desde que he estado trabajando son muy cumplidos con el pago y eso es importante, hay empresas que se demoran que uno escucha se demoran”
Capacidades de la persona para desempeñarse.	“Pues, a aparte de mi problema, no. Físicamente estoy bien para realizar mi trabajo, pero debe estar uno consciente de que debe tener cuidado”	“soy un resiliente de las cosas y los cambios que he hecho en mi vida, y me gusta lo que hago. Yo busco meterle pasión y enamorarme de lo que hago. La verdad, es que yo no tengo problema con lo que hago, antes, por el contrario, me siento bien”  “yo soy muy sano, no me siento cansado de trabajar y mantengo siempre activo, atengo de lo que tengo que hacer y necesitan. Aunque, por el tema de que me transporto en moto... He sentido unos problemas de coditos, de pronto por el tema de la vibración y las rodillas, porque sabes que por la edad uno se desgasta, y pues en la oficina, de la	“Pues hasta ahora gracias a Dios estoy bien como un roble desde que uno tenga salud está bien”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-No Pensionados.		
	Participante 1	Participante 2	Participante 3
		espalda, cuando estoy mucho tiempo sentado. Pero no, nada del otro mundo, todavía estoy al 100% para mi trabajo”	
Desempeño de la persona en la organización	“Pues en estos momentos bien, siempre ha sido bien, porque he sido muy responsable y serio con mi trabajo.”	“Digo que al 100%, trato en lo posible de que las cosas se cumplan y se han de acuerdo a lo que me piden. Trato siempre de tener excelentes resultados”	“Yo considero que bien, solo que ahora no lo escucho tanto pero desde mi punto de vista siento que hago el trabajo bien”
Relación de la persona con la normativa de la organización	“Hasta ahora no he tenido desacuerdos con nada de la empresa, no he visto nada malo.”	“La empresa pide honestidad, soy muy honesto; pide transparencia, soy transparente; compromiso, soy muy comprometido y todo ese conjunto de cosas que pide la compañía, es porque yo lo siento igual y estoy de acuerdo con ello, es más las aplico a mi vida en general, el estilo de vida está marcado por todos esos principios	“yo cumplo y no he tenido conflictos en cuanto a eso, anteriormente me pedían favores de acompañar y yo soy muy activo y estoy de acuerdo”

*Nota.* Elaboración propia basada en las codificaciones de las entrevistas a los participantes 1, 2 y 3, pertenecientes al grupo de adultos mayores no pensionados trabajando actualmente en modalidad de empleo.

**Anexo F. Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en Modalidad de Empleo-Pensionados**

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-Pensionados		
	Participante 4	Participante 5	Participante 6
Apreciaciones sobre la modalidad de trabajo	<p>“Es algo como... algo como muy especial que no tiene todo mundo y que es para sobrevivir”</p> <p>“uno siente como más estabilidad que trabajando así por prestación de servicios. Y dificultades, no, realmente no creo que haya.”</p> <p>“Pues en este momento me descuentan una parte de la salud, pero ya no me descuentan pensión.” (aportes a seguridad social)</p>	<p>“Pues, para mí el empleo es la condición de uno como persona estar bien desde el ángulo que se mide, por su familia, por su bienestar, para mí el empleo lo es todo básicamente”</p> <p>“Pues... primero la recompensa que uno adquiere pues es la plata porque con la plata uno cumple y satisface sus necesidades tanto de la casa como de las cosas que uno requiera de cumplir con un hogar”</p> <p>“Sí, pues yo lo veo bien... Para mí por lo menos lo de la seguridad social es fundamental y uno afiliarse digamos a sus hijos menores, su esposa y que le cubre todo eso, uy! eso no tiene precio por qué uno no sabe cuándo le llegue una eventualidad”</p>	<p>“Para mí el empleo es lo mejor que puede tener uno porque ahí tiene la alimentación pues para uno que tiene familia”</p> <p>“La empresa cubre una parte sin embargo la pensión no, la pensión me paga una parte y la otra me toca a mí, me lo descuentan de nómina y descuentan salud” (aportes a seguridad social)</p>
Condiciones de trabajo con relación al tipo de contratación	<p>“Me di a conocer mejor acá, lo valoraron mejor que en otras partes”</p> <p>“De empleado, nunca me cambiaron el contrato, sigue siendo el de término indefinido”</p>	<p>“Trabajé en otras empresas en Cali Cartago, Pereira, Ibagué, como conductor, en esas fui empleado directo de la empresa, la modalidad de empleo me gusta más porque uno amanece y sabe para dónde va”</p> <p>“No es lo mismo trabajar uno ya con un contrato, con todas las prestaciones; comenzando por la seguridad social</p>	<p>“Tenía anteriormente un contrato fijo a tres meses, ahora es a término indefinido.”</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-Pensionados		
	Participante 4	Participante 5	Participante 6
		porque si a uno le pasa algo en la calle pues es bien complicado”	
Condiciones de trabajo con relación al tipo de cargo en la organización.	<p>“Pues yo entré aquí como auxiliar logístico y, después, se dio la oportunidad de ser conductor y la mayoría del tiempo estuve en eso.”</p> <p>“Y ahora último de mecánico, estoy encargado del transporte de la empresa, yo administro los vehículos de la empresa y me toca velar con que estén bien y toda esa vaina, por los repuestos, que estén organizados para los viajes”</p>	<p>“anteriormente yo era supervisor de ventas”</p> <p>“ahora estoy como auditor, a un auditor pues le corresponde mirar la cartera vacía, revisión de la misma cara de los vendedores, hacer auditorias en la calle para los clientes”</p>	<p>“Soy conductor, toca llevar el carro a donde lo manden uno tiene muchas rutas, Popayán, Cauca, uno llega tarde termina una y empieza otra, ahora lo mismo pasa en el Valle, toca Manizales, Quindío, Caldas, Valle y Popayán, cuando no manejo recojo mercancía acá en la Bodega”</p>
Condiciones de trabajo con relación a los horarios laborales	<p>“Pues yo entro a las 6:00 a. m. y salgo a las 3:00 p. m., y los sábados hasta la 1:00 p. m”</p>	<p>“yo es que yo entro aquí a la compañía por decir 8:00 de la mañana pero la salida, no sé, uno se tiene que quedar más tarde, para mí, pues yo no soy una persona de horarios a veces puedo salir tipo 7:00, 8:00, 9:00 puede ser más o puede ser menos pero, muchas veces por lo menos entro más temprano tipo 7:00 y por decirlo los sábados terminamos la jornada la 1”</p>	<p>“Y o manejo todos los días, salía sábado llegaba martes los trayectos eran largos, tenia de todos los horarios de 6 a de ahí no sabe a qué hora termine, depende de la hora en que termine la ruta, cuando estoy acá en bodega salgo a veces a las 3 a las 4 a veces 5 o 6 trabajando hasta los sábados, aunque ha habido domingos que toca venir a sacar carros, para recuperar día”</p>
Condiciones de trabajo con relación a la retribución económica	<p>“pues uno siempre quiere un poquito más, pero con eso me he sostenido y me ha servido, entonces, no me quejo”</p>	<p>“Pues uno nunca está de acuerdo, nunca está de acuerdo y uno quisiera ganar mucho más y pues a comparación de unos años atrás veo que ganaba más, ahora estoy ganando menos, pero pues estoy más tranquilo, si me entiende, se cambia de pronto lo económico por la tranquilidad”</p>	<p>“uno busca otro trabajo mejor yo le digo a veces a mi esposa y dice mejor quédese ahí que ya lo conocen, de pronto me salgo y no consigo otro, por eso continuo acá”</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-Pensionados		
	Participante 4	Participante 5	Participante 6
Condiciones de trabajo y relaciones familiares.	“yo siempre los días que no se trabaja, los días de descanso, los festivos y domingos, normalmente se los dedico a la familia y los otros días a trabajar. Y la familia, pues está acostumbrada”	“Nunca he tenido ningún inconveniente y cuando toca de dar de mi tiempo, yo lo doy independientemente, no hay ningún problema”	“yo salgo a las 4 am a las 5am, entonces no los veo, mi hijo por lo menos madruga también mucho entonces no nos vemos, cuando descanso si trato de pasar tiempo con ellos, de charlas, de comer juntos”
Condiciones de trabajo con relación a la autonomía en toma de decisiones.	“yo tengo autonomía, por ejemplo, para decirle al motorista <<maneje esto y esto así>> o <<me gusta esto y esto así>>, pero para otras cosas como la compra de repuestos, sí tengo que pedir autorización para poder seguir con eso”	“a experiencia que tengo y el conocimiento por lo menos ahora tengo una nueva jefe, y si ella quiere saber algo de algún cliente y me pregunta yo le doy la respuesta y es un apoyo grande para la compañía, por los tantos años, por la experiencia por conocer los clientes por el manejo por todo”	“Pues las decisiones unas, otras no, por ejemplo yo voy en el carro a entregar y uno me dice vea présteme una llave que me vare y que tales y uno pues en esos carros que no tienen herramienta, para hablar eso no puedo porque yo mando en lo mío ellos me entregan el carro y yo debo cuidar por ello gracias eso sigo acá, y otras decisiones que uno no puede tomar,”
Condiciones de trabajo relacionadas con el desarrollo y crecimiento en la organización (formación continua)	“La empresa me dio la oportunidad de cambiar de cargos, porque desde que entré a bodega, yo tenía conocimientos de mecánica, entonces, la empresa me pedía que fuera a desvarar los carros y ahí fueron viendo las cualidades	“Sí se puede decir que es como un ascenso porque de ser supervisor a ser auditor ahora pues no cualquiera lo hace”	“Emm no, así de mejorar no, tengo el mismo sueldo y pues por tiempo no he podido estudiar alcance a matricularme, pero no pude por que trabajaba hasta las 8 y no alcanzaba”
Condiciones de trabajo respecto a la relaciones con superiores.	“Excelente, porque la confianza que me dieron los jefes... más que jefes, siento que son amigos, lo saben tratar a uno, ellos no son... como tan... pues a mí no hay como persecución sobre el trabajo mío”	“yo he gozado como de ese privilegio con todos ellos en la parte laboral es como sentirme en casa, muy bueno, muy sabroso, como te digo cuando uno trabaja y es transparente con sus cosas y las hace bien no tiene ningún inconveniente”	“pues yo digo que bien gracias a Dios todo bien no he tenido problemas con nadie, porque uno sabe que tiene que hacer, uno no espera que le digan que hacer yo llego cojo mi máquina y hágale”
Evaluaciones de desempeño en el trabajo	“No, nunca, en todo el tiempo que llevo acá, no me han llegado a hacer nada de eso”	“Sí, muchas veces a través de tantos años aquí en la compañía... ahora último pues no”	“No”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-Pensionados		
	Participante 4	Participante 5	Participante 6
Reconocimiento de logros	<p>“Antes la empresa siempre daba como un premiecito por destacada labor, por ser el mejor conductor, por ejemplo, le obsequiamos un televisor o un horno”</p> <p>“Sí, pues lo que se ha reconocido los logros, por ejemplo, en los conocimientos de mecánica y toda esa vaina, pues por la oportunidad que me dieron de que debía trabajar como mecánico y no como conductor”</p>	<p>“Tanto económica como en un trofeo o en una placa a través de los años”</p>	<p>“Una vez el gerente pasado en un diciembre me dio doscientos mil pesos en gratitud a mi trabajo, eso fue hace unos 7 y 8 años de ahí, nada más”</p>
Entorno material	<p>“Pues tengo como un cuarto en donde tengo toda la herramienta para arreglar los carros, pero ahí casi no hay luz... tampoco tiene ventanas, entonces, siempre tengo la puerta abierta para que se ventile eso, porque también como el espacio es como pequeño”</p>	<p>“Sí aquí me parece bien, hasta ahora porque pues iluminación bien”</p>	<p>“yo mantengo muy pendiente de mi carro, le siento cualquier cosita y ahí mismo lo reviso yo o llamo y digo panita mi carro tiene un problema para resolver entonces ayúdeme ahí”</p>
Recursos para desarrollar su labor	<p>“Sí, excelentísimo, yo tengo todas las herramientas y las que no, las pido y me las suministran o me autorizan para comprarla”</p>	<p>“las herramientas que me da la compañía que me ha dado hasta ahora excelente no ha habido ningún inconveniente si tengo de pronto algún inconveniente con alguno de los programas que debo meter, alguno de mis compañeros me explican siempre he tenido”</p>	<p>“Aquí con el trabajo en la bodega yo trabajo con una máquina que me dan y yo la cojo para sacar la mercancía, es cómodo y fácil”</p>
Seguridad en el trabajo	<p>“Pues con la pandemia, veo que los de seguridad ocupacional, mantienen revisando que todo se cumpla... Y ya a nivel general de toda la empresa, sí, acá todo está señalizado, le hacen a</p>	<p>“Sí, yo he visto que la empresa, yo diría demasiado, las tiene la seguridad por que las cosas que le dicen a uno”</p>	<p>“Muy buenas, para mi bien la empresa si se preocupa por eso, no hay problema”</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-Pensionados		
	Participante 4	Participante 5	Participante 6
	uno inducciones sobre seguridad ocupacional cada año, le explican a uno cómo se debe manejar todo	“le dan a uno los tapabocas, le da a uno la gel, le dan el tarrito que por aquí lo cargo vea, eso le dan a uno todo y uno tiene que estar pendiente de que se esté echando uno y hay que tomar todas las medidas.”	
Entorno social relación con miembros de la organización	“Pues yo me relaciono con los jefes, más a mano, de logística, que son los que están presentes y son tres, y mi relación con ellos es excelente”	“Mmm... con ellos yo diría, emm de un 100 % un 95% bien”	“Con mis compañeros y clientes la relación es bien, no he tenido problema, con los clientes también me ha ido bien”
Percepción sobre la organización y satisfacción de necesidades	“Sí, sí, por el hecho de ser empleado...Me ha ayudado a darle bienestar a mí familia y comprar todo lo que necesito.”	“es algo que no me había capacitado para esto, he aprendido muchas cosas, he aprendido a valorar más la plata...ha sido una experiencia muy bonita de uno aprender, aprender tantas cosas que uno ve de los demás eso es como una evidencia... bastante me ha enriquecido, bastante”	“Como le digo gracias a Dios si, por que vuelvo y le repito crie a mis hijos”
Capacidades de la persona para desempeñarse	“Tengo todo bien, a nivel motriz, que la vista, todo, todo bien...soy muy sano y no me canso, no mantengo con dolores ni nada de eso, gracias a Dios”	“yo creo que sí, yo creo que si yo porque estoy en este momento de transición esperando que me llegue de pronto lo de la jubilación pero si pudiera capacitarme más yo creo que puedo dar mucho más, mira que lo leía un artículo de pronto para otros países donde las persona a los 55, 65 años son más productivas que de pronto una persona que sea mucho más joven”	“Si, no tengo ningún problema, a veces uno por la edad uno no carga los mismo a que joven que cargaba 4 o 5 cajas, cuando uno trabaja duro se cansa pero ya por edad a veces se acaba a las 8 de la noche y uno se cansa y a veces hasta se queda dormido del cansancio
Desempeño de la persona en la organización	“como a consciencia mía, yo digo que excelente, porque nunca he tenido un problema con los jefes o llamados de atención, nada, siempre hago mis cosas bien”	“yo digo que yo soy muy cuidadoso en todo y doy el 100% estoy pendiente de los detalles que hay, de no fallar de pronto cuando uno está más joven es	“Pues para mi bien, no se para mi compañeros o jefes si digan si o no, si me dicen vaya a tal parte allá he llegado, nunca he dicho no”



Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Empleo-Pensionados		
	Participante 4	Participante 5	Participante 6
		como más tranquilo, si pasa algo agg dejémoslo así pero no”	
Relación de la persona con la normativa de la organización	“la empresa tiene sus normas y yo soy sometido, estoy con el contrato de ellos, y yo acepto eso, me rijo por eso. Además, también comparto muchos valores de los que ellos tienen”	“Las normas son bastante estrictas de la compañía, y de los valores también yo digo que, pues ahora han ido cambiando un poquito la ideología ha ido cambiando y estamos en esa transición de cosas que uno venia anteriormente, pero pues uno ya va viendo”	“Pues como le digo le toca a uno de pronto le toca a uno durito, pero toca como la empresa manda porque es así, usted en su casa manda usted si yo voy y me dice no pase por acá no puedo pasar, así pasa aquí

*Nota.* Elaboración propia basada en la codificación de las entrevistas a los participantes 4, 5 y 6, pertenecientes al grupo de adultos mayores pensionados trabajando actualmente en modalidad de empleo.

**Anexo G. Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados.**

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados		
	Participante 7	Participante 8	Participante 9
Apreciaciones sobre la modalidad de trabajo.	<p>“La prestación de servicios es la modalidad de trabajo que se establece a partir de un cumplimiento de actividades”</p> <p>“los beneficios yo pienso que quizá puedan ser la flexibilidad de horarios que maneja, que podemos tener porque como estas en pro del cumplimiento de una actividad, digamos que tú puedes manejar ese tiempo de alguna manera”</p> <p>“pues en este contrato de prestación de servicios pues diferente al contrato formal, aquí la empresa no asume un costo por el tema de seguridad ARL, pensión y salud, sin embargo, estamos en la obligatoriedad de pagar nuestra seguridad social”</p>	<p>“Para mí la prestación de servicios es un trabajo que te da la facilidad de manejar tus horarios y adaptarlos a tus tiempos, mejor dicho, le digo que para mí es un trabajo flexible”</p> <p>“Beneficios como le decía el manejo de tiempo, yo decido como manejar mis tiempos entonces pues eso me da cierta autonomía, desventaja de pronto que uno no sabe cuándo ya dejé de trabajar, porque no hay nada estable, mejor dicho, no hay una seguridad sobre tener el trabajo, aun así, mire que ya llevo 5 años bajo esta modalidad”</p> <p>“Pues los pago apenas la empresa me paga y ya, pues digamos que eso lo hago yo” (aportes a Seguridad Social)</p>	<p>“Es atención al cliente y prestarle un buen servicio a la gente”</p> <p>“Pues creería yo, que el pago de la seguridad cuando la empresa es quien lo paga uno tiene su sueldito completo cuando es uno siente ese faltante de esa platica” (beneficios y/o dificultades de la modalidad)</p> <p>“Pues debo pagarlo yo mensualmente y pasar el reporte de que lo hice, porque al final es obligación hacerlo” (aporte a Seguridad Social)</p>
Condiciones de trabajo con relación al tipo de contratación	<p>“En el contrato formal la empresa asume el costo por seguridad social, también tenía derecho a un uniforme, acá no, ejemplo también es que me pagaban primas, tenía vacaciones”</p> <p>“Un contrato por cumplimiento de funciones, es decir se acaba cuando</p>	<p>“Tenía un contrato a tiempo establecido y digamos ahí me pagan prestaciones y todas esas cosas de salud diría yo esa es la diferencia grande, que uno tenía seguridad sobre su tiempo de empleo y pues sabía que su sueldo era para uno, ahora pues debo pagar mi seguridad social”</p>	<p>“Si, trabajé antes como empleado, claro hay mucha diferencia ahí tenía uno un sueldo fijo, le pagaban la seguridad, cosa que actualmente donde me encuentro no sucede”</p> <p>“Pues creería yo, que el pago de la seguridad cuando la empresa es quien lo</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados		
	Participante 7	Participante 8	Participante 9
	cumpla las actividades que sugieren ahí”	“Pues tengo un contrato de prestación por prestar el servicio de transporte, soy conductor”	paga uno tiene su sueldito completo cuando es uno quien la paga, uno siente ese faltante de esa platica “
Condiciones de trabajo con relación al tipo de cargo en la organización	<p>“Pues hacia parte de procesos de gestión humana que celebran que el día de la salud, de la familia, entonces pues podía participar de estos procesos, mientras que en prestación de servicios pues no se dan”</p> <p>“Coordinación del sistema penal para adolescentes entonces yo lo que hago es coordinar un proyecto de inversión que detalla pues varias actividades contenidas ahí, hago el cumplimiento de esas actividades”</p>	<p>“Anteriormente trabajaba como vigilante, ahí tenía un contrato a tiempo establecido y digamos ahí me pagan prestaciones”</p> <p>“Soy conductor, mis funciones pues son despachar mercancías, pero también en algunos momentos transporto funcionarios de la empresa”</p>	“Soy conductor despachador, me encargo de transportar mercancía”
Condiciones de trabajo con relación a los horarios laborales.	“Realmente nosotros no tenemos un horario establecido, pero nos regimos a los horarios que manejan en el municipio, yo soy contratista entonces allá tienen unos horarios para los funcionarios que están bajo un contrato forma”	“mi horario va de 7 a 7 eso teniendo en cuenta que me haya organizado bien en el día, a veces salgo a las 8 o 9”	“yo trabajo por decir hay veces de 13, 14, 12 horas, realmente depende es de mis los horarios”
Condiciones de trabajo con relación a la retribución económica	“De pronto como te decía a veces raya un poco el pago de la seguridad social porque es bastante pero aun así el sueldo te da para que pagues y te sientas bien económicamente”	“Si la verdad me siento agradecido con lo que gano, eso me permite llevar la comida a la casa y queda siempre algo para mecatear como se dice”	“He sobrevivido como se dice, me da para llevar la comida a la casa sin embargo uno piensa que podría ganar un poco más”
Condiciones de trabajo y	“debido a la pandemia como te decía estoy realizando trabajo virtual,	“Pues más que todo veo a mi familia los fines de semana tengo dos hijos	“mis horarios son largos, a veces no los veo, pero los domingos si trato de

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados		
	Participante 7	Participante 8	Participante 9
relaciones familiares	entonces desempeño mis labores desde mi casa entonces que eso ha sido una ventaja para pasar más tiempo en casa... cuando no estaba esta situación pues habían labores que exigían mi presencia para desempeñarlas entonces pues no lo hacía, no compartía tanto tiempo con mi familia”	uno pues ya tiene su familia y el otro sigue estudiando, entonces los veo los fines de semana, digamos que tratamos de reunirnos y compartir”	dedicarles tiempo, sin embargo, es difícil, es difícil hacerlo en este trabajo”
Condiciones de trabajo con relación a la autonomía en toma de decisiones	“Si desde las funciones que manejo sí, yo hago toma de decisiones que favorezcan mi proyecto como te contratan para desarrollar ciertas actividades entonces pues al final tu encabezas este sin embargo como hay supervisor es importante comunicar”	“Si como le digo a mí me dan las rutas del día y entonces yo veo la forma de organizarme para cumplir con ellas y lograr salir temprano de acá, siempre trato de hacer eso”	“yo decido las formas de entregar, los horarios y así, creería entonces que sí”
Condiciones de trabajo relacionadas con el desarrollo y crecimiento en la organización (formación continua)	“No, pues no me han dado eso, la verdad”	“Aquí eso no se ve para mí”	“No, la verdad uno acá cumple con la entrega y ya, eso es lo importante”
Condiciones de trabajo respecto a las relaciones con superiores	“lo que nosotros tenemos es un supervisor... pero no es como tal la relación de un jefe en un contrato formal, sino que es mas de cumplimiento de actividades”	“He tenido buenos jefes, son muy educados y respetuosos, para mí eso es muy importante del respeto depende todo”	“Pues normal una relación jefe-trabajador, dan una orden y la cumplo”
Evaluaciones de desempeño en el trabajo	“No, la verdad es que no”	“No, que yo recuerde no”	“No, no tenía ni idea de que era eso”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados		
	Participante 7	Participante 8	Participante 9
Reconocimiento de logros	“Bueno acá el reconocimiento se da por el cumplimiento de actividades, reconocimiento monetario pues no hay en el momento simplemente pues tú cumples y te pueden renovar el contrato por buen desempeño”	“así que una anqueta o dinero no, pero pues digamos que yo veo un reconocimiento cuando me asignan más tareas porque eso significa que estoy haciendo mí trabajo bien”	“Pues digamos que hacerme a mi casita y sacar mi familia adelante, han sido logros personales”
Entorno material	“Este contrato es difícil, es duro para uno como contratista ya que no nos brinda digamos una estabilidad o una seguridad de la continuidad de tus labores... tampoco es que te brinde o en mi caso un espacio específico, digamos en este momento yo trabajo desde mi casa”	“Pues mi espacio es mi carro, yo trato siempre de tener todo a orden, la empresa tiene los papeles del vehículo al día, yo me siento cómodo”	No refiere.
Recursos para desarrollar su labor	“aquí no te dan uniforme, no te dan dotaciones, como sucedería de pronto en otro tipo de contrato... Antes de la pandemia pues te prestaban un computador para poder realizar tus funciones, ahora desde casa pues puedes seguir usándolo o ya lo haces mediante uno propio”	“Pues con el carro, y algunos buzos que le ha dado la empresa a uno, ah bueno y ahora pues que tapabocas que gel, eso lo ha dado la empresa también”	“Pues la empresa me da el vehículo que sería ese mi entorno, así que trato siempre de que este en buenas condiciones para yo poder hacer bien el trabajo “
Seguridad en el trabajo	“No mantengo en la organización, pero para los funcionarios de contrato formal si se establecen todos los protocolos de seguridad y se trata de que todas las normas estén al día”	“yo he visto que tiene señalizaciones, que digamos los de la planta tienen sus uniformes, que, pues todos vienen con su tapabocas y controlan mucho eso, así que yo diría que sí”	“Sí, yo veo que la gente acá ahora con esta pandemia anda todos con sus tapabocas, andan cuidadosos”
Entorno social relación con miembros de la organización	“Tenemos buena comunicación y por ende pues logramos el cumplimiento de las actividades que tenemos”	“Pues bien, como le digo todo es respeto”	“Pues no es que tenga una relación directa, pero diría buena, uno siempre saluda y ya”
Percepción sobre la organización y	“Bueno, yo vivo contenta con mi trabajo así que puedo responderte que si porque he logrado cumplir mis	“Pues he logrado sacar a mi familia adelante, darles estudio a mis hijos y pues digamos eso es un desarrollo	“Pues sí, me permite responder en la casa, sin embargo, uno siempre aspira a más”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-No Pensionados		
	Participante 7	Participante 8	Participante 9
la satisfacción de necesidades	metas, he logrado impactar porque eso es importante para mí impactar en la sociedad, pues en cuanto a lo económico también me ha permitido desarrollarme”	personal, eso cumple con lo que uno quiere darles a los suyos”	
Capacidades de la persona para desempeñarse	“Si en lo que llevo laborando me he desarrollado bien, eso ha permitido que me renueven contrato cuando finalice”	“Si, si por ahora me siento con energía para seguir laborando y pues mi experiencia permite también que lleve a cabo todo de la mejor manera”	“por el momento no he tenido inconveniente alguno”
Desempeño de la persona en la organización	“Creo que es bueno, desde mi punto de vista puedo decir que he cumplido con mis objetivos y pues con las actividades a realizar entonces teniendo en cuenta ese cumplimiento puedo decir que mi desempeño es bueno”	“Bueno, yo considero que bueno”	“Buenos, ya uno se acostumbra esto y entonces busca la manera de adaptarse”
Relación de la persona con la normatividad de la organización	“Si, se ajustan, hasta ahora no he tenido algún inconveniente por ello”	“En el momento no veo que haya discordia de mi parte con estas, todo me parece bien”	“Pues casi no conozco de estas, ahora las normas de bioseguridad creo que así le llaman, pues uno las cumple y ya”

*Nota.* Elaboración propia basada en la codificación de las entrevistas a los participantes 7, 8 y 9, pertenecientes al grupo de adultos mayores no pensionados trabajando actualmente en modalidad de prestación de servicios.

**Anexo H. Análisis Categorical de Condiciones de Trabajo en la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.**

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
Apreciaciones sobre la modalidad de trabajo	<p>“Para mí, la prestación de servicios es algo más bien informal... Es un trabajo por cierto tiempo y nosotros como que le colaboramos a las empresas en un área donde les haga falta y tenés que hacer las cosas como si fueras un asalariado, porque tenés que hacer las cosas bien”</p> <p>“En este caso mío, yo manejo mi horario... entonces, yo hago... tengo una disciplina y trato de trabajar en el día, para me coja la noche trabajando, como si estuviera en una empresa. Pero, a veces se me sale de las manos y me toca dedicarle más tiempo a eso”</p> <p>“Yo lo único que pago es mi eps, de resto nada más, porque pues yo ya recibo pensión.” (aportes a Seguridad Social)</p>	<p>“La modalidad de prestación de servicios es un contrato en el cual se plasma, de acuerdo a unas necesidades de la entidad o persona que contrate.”</p> <p>“Dificultades no considero que haya, en mi caso... ¿Existen ventajas? sí, cuando hace una prestación de servicios puedes, en el evento que se dé, hacer otro trabajo con otras personas, prestar asesoría con otras personas, porque no hay ese vínculo que te prohíbe hacer lo mismo que en la empresa en otras partes, pero sí debe haber una fidelidad y unas reservas.”</p> <p>“Lo manejo yo, lo hago yo por el tipo de contrato que manejo, la salud y riesgo laboral.” (aportes a Seguridad Social)</p>	<p>“La prestación de servicios es un contrato que no tiene prestaciones sociales, no tiene cesantías, nada de lo que se le paga a una persona normal cuando labor”</p> <p>“Pues los beneficios, porque sabes que la pensión de uno es muy poquita, entonces, eso es fructífero para uno... De pronto ahora con el trabajo en casa es muy duro, porque la gente allá está ocupada y hay veces en donde uno pide que la manden algo y pues uno entiende eso, de pronto, lo que pasó el año pasado”</p> <p>“Tengo que pagar EPS, pensión ya no pago, solo la EPS.” (aportes a Seguridad Social)</p>
Condiciones de trabajo con relación al tipo de contratación	<p>“Estuve trabajando con la empresa de toda mi vida por 38 años y seguí trabajando dos años más con ellos como asalariada, y por allá en el 2018 trabajé hasta septiembre con ellos, porque ya nos sacaron por estar pensionadas”</p>	<p>“Sí, estuve en modalidad de empleo toda la vida hasta que me pensioné. Y pues la diferencia en a nivel contractual, antes tenía unos horarios y ya no, antes mis aportes a seguridad social los hacía la empresa y ahora los hago yo, en ese tipo de cosas hay diferencia”</p>	<p>“Yo trabajé en la empresa hasta septiembre de 2017 como empleada, ahí fue cuando ya me pensionaron, entonces empecé a trabajar por prestación de servicios”</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
	“El de prestación de servicios por el tiempo que ellos me requieran para apoyar el área contable”	“Mi contrato está hecho directamente con la empresa. Tengo con la compañía una prestación de servicios, pero yo no tengo un horario. Tengo unas funciones detalladas de acuerdo a mi cargo.”	“Pues mi contrato es directo con la empresa y pues de prestación de servicios”
Condiciones de trabajo con relación al tipo de cargo en la organización	“Soy la auxiliar contable. Te comento, yo soy como si fuera la contadora, pero no tengo tarjeta profesional, entonces, por eso ellos contratan una contadora.”	<p>“Con la organización llevo vinculado más de 36 años, salí pensionado de aquí. Anteriormente, fui empleado; empecé siendo auxiliar de bodega, luego pasé al área de cartera, fui coordinador del departamento de cartera, después fui vendedor, fui fundador de una de las agencias que tiene la empresa, fui supervisor y jefe de ventas, y finalmente empecé a estudiar derecho, terminé mi carrera”</p> <p>“Soy asesor jurídico en la empresa. En mi caso, llevo procesos ejecutivos contra clientes que le deban a la compañía, que no paguen a tiempo, a raíz de los documentos que en este caso nuestro son las facturas o bien sea cheque o pagaré se inicia los procesos ejecutivo”</p>	<p>“La verdad es que yo entré a la empresa el 26 de enero del año 79, me pensioné el año 2011 y de ahí seguí trabajando en la empresa como empleada hasta el 2017 que ya me liquidaron y me pasaron a prestación de servicios”</p> <p>“en estos momentos yo soy auxiliar contable, pero doy apoyo allá en la contabilidad, a mí me toca todo lo que es el análisis del balance cuando ya está listo y además de eso, a mí me tocaba hacer unos informes de unos chips a Contraloría General de República, eso lo hacía y lo sigo haciendo”</p>
Condiciones de trabajo con relación a los horarios laborales	“No, el horario lo manejo yo, pero te cuento que a veces trabajo de lunes a lunes, pero estoy tratando de bajar la guardia y descanso los domingos.”	“Cuando se habla de un contrato por prestación de servicios, se habla de “libertad” entre las partes contratantes, yo dispongo de mi tiempo, el esquema que maneje es de mi autoría, la compañía lo único que hacer es	“yo puedo manejar mi horario, pero allá hay mucho trabajo, entonces, yo soy muy cumplida en mis cosas y entonces yo voy todos los días como si fuera horario de oficina”



Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
		brindarme la información que necesito”	
Condiciones de trabajo con relación a la retribución económica	“Sí, porque yo las cuadré con ellos, yo estaba de acuerdo con todo, entonces, al ser mutuo acuerdo, no tengo quejas de mi salario”	“tengo un ingreso fijo por el contrato y, adicional a eso, por cada resultado recibo un monto también.”	“Sí, sí, sí, en realidad que sí” (considera su salario de acuerdo a sus funciones)
Condiciones de trabajo y relaciones familiares	“Yo mantengo comunicada con todos, pero físicamente no nos vemos, no estamos juntos y vivo sola, entonces, no ha interferido nada la vida familiar.”	“Siempre he sabido manejar mis tiempos de descanso, tanto cuando era empleado como ahora en prestación de servicios. No he tenido una limitante de tiempo para atender mi trabajo, pero eso no me ha implicado dejar a mi familia de lado, siempre me he hecho responsables de ello”	“Ay, pues en mi vida familiar mis hijos ya están acostumbrados...Trato de cuando descanso estar con ellos, pero de resto, ellos ya saben cómo es todo”
Condiciones de trabajo con relación a la autonomía en toma de decisiones.	“como yo llevo la contabilidad y sé cómo hay que hacerlo y todo, entonces, en ese sentido es toma de decisiones que lleves las cuentas bien de un lado a otro donde corresponda. Ya en el manejo de dinero, no tomo decisiones... y la contadora siempre apoya mis decisiones, porque está de acuerdo conmigo”	“Dentro de mis labores, en cierta forma, sí tengo la potestad, por el hecho de que la empresa me brinda la confianza de llevar a cabo sus procesos jurídicos conforme a mi forma de trabajar”	“No, yo no tomo decisiones, pero sí puedo dar aportes...”
Condiciones de trabajo relacionadas con el desarrollo y crecimiento en la organización (formación continua)	“No, no, por el mismo contrato que tengo”	“Desde que empecé a trabajar con ellos, ¡por Dios, claro! en la forma de ir ascendiendo. Y ahora, cuando me dan cierto monto por los resultados, y qué más que el hecho de que me sigan dando la confianza de mi asesoría jurídica aún después de pensionarme. Esta empresa me ha permitido formarme a nivel profesional, personal y familiar.”	“Pues, anteriormente, yo estudié dentro de la empresa y le pude dar estudio a mis hijos.”  “No, pues siempre he estado en el mismo cargo”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
Condiciones de trabajo respecto a las relaciones con superiores	“Nosotros tenemos buena armonía en todo y siempre separo vida laboral y familiar y por eso guardo las distancias, como se dice, y les tengo mucho respeto y tampoco demostrar lo familiar”	“Mi relación con ellos es buena, tengo una constante comunicación con ellos, siempre hay acuerdos, compromiso y respeto entre nosotros.”	“es excelente... porque yo con todos, pues, interactúo, pero no me mantengo tampoco así, porque me mantengo muy en mi trabajo, pero sí la voy bien con ellos, la verdad que sí, hay mucho respeto y buena comunicación
Evaluaciones de desempeño en el trabajo	“En la empresa anterior sí.”  “Ahora último no.”	“Cuando fui vendedor me evaluaban era por el cumplimiento de metas, pero nada más”  “Ahora tampoco, evaluarán mi rendimiento con los resultados que les doy, supongo”	“Pues a mí no me hacen pruebas, pero yo creo que con los resultados que uno da y que me dan la oportunidad de seguir con ellos, porque a mí se me vence el contrato, me dan un mes por fuera y vuelven y me llaman, entonces, yo creo que ahí ellos ven el rendimiento mío.”
Reconocimiento de logros	“Pues como yo hice mi escuela en mi anterior empresa, en donde estuve 36 años en contabilidad y seis en tesorería, entonces, lo supe aprovechar y lo aplique con los que estoy ahora. Además, he aprendido más cosas como lo es la contabilidad de costos, que es muy importante en las empresas”  “Claro, y más que todo la contadora que es con la que más me relaciono, porque resulta que ella también es la contadora de la empresa donde estaba yo antes, y ella le gusta mucho mi trabajo, hasta me ofreció irme con ella, porque ella tiene una empresa de asesoría y yo estuve tentada, pero preferí quedarme donde estoy”	“Sí, claro, para mí uno de los reconocimientos más sencillos son los agradecimientos de las personas a las que asesoro, a las que ayudé en el proceso que llevaron. Además de que, me tienen en cuenta con detalles como anchetas”	“Sí, yo considero que sí, porque mira que a mí me hacen participar de todos los eventos que hacen, me tienen en cuenta en mis cumpleaños, si hay desayunos... en realidad que sí sí, me siento que me reconocen todo lo que hago”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
Entorno material	<p>“En mi casa, tengo un cuarto para el estudio, tengo buena iluminación, pero procuro no trabajar de noche, porque estoy teniendo un problema en la vista... Aquí el ambiente es muy rico, porque me entra aire de todo lado. Cuando voy allá, allá sí no me hallo, porque no manejan escritorio como yo tengo en mi casa, sino unas mesas y todo, pues a mí sí me toca llevar el portátil por la información que tengo que imprimir, porque no tengo impresora en mi casa”</p>	<p>“En cuanto a mi percepción de ello, considero que es apropiado, que es agradable y cómodo tanto cuando se está en la oficina o cuando debo ir a otras oficinas a reuniones o hablar de temas específicos en algún área, cada lugar está muy bien adecuado para uno trabajar bien.”</p>	<p>“Pues yo estoy en una oficina grande con cuatro personas más, pero yo tengo mi propio escritorio y otra mesita al lado, y ahí entra muy buena luz, además de las lámparas que hay y siempre el ventilador está prendido, entonces, mantiene fresco”</p>
Recursos para desarrollar su labor	<p>“Ante todo, el portátil que es de la empresa y ahí hay unos programas contables, mis lapiceros, calculadoras... yo tengo todo, todo lo que necesito para trabajar a excepción de la impresora”</p> <p>“Lo que me tengo que comprar es una silla ergonómica, porque he estado trabajando con el asiento del comedor y eso sí es incómodo, esa es la herramienta que sí me falta a mí, por la cuestión de la espalda”</p>	<p>“Aquí en la compañía tengo mi oficina, tengo mi computador que la compañía me dotó, tengo implementos de papelería, un buen internet. Además, en mi casa también tengo mis herramientas... yo aquí si tengo mi archivo, mi computador, tengo mis códigos, tengo todo lo que necesito para el buen desempeño de mi trabajo”</p>	<p>“Tengo el computador, tengo una calculadora, papelería, impresora, una silla bien cómoda y considero que sí es todo lo que necesito para hacer mi trabajo, igualmente, lo que yo necesite me lo da la empresa, nunca me ha faltado nada.”</p>
Seguridad en el trabajo	<p>“ellos cuentan con todo lo de seguridad y más ahora con la pandemia, ahora tienen un permiso para los toques de queda para poder trabajar, tapabocas, todo y más por el laboratorio”</p>	<p>“Sí, tanto antes de la pandemia como ahora que estamos en ella, porque desde nuestra postura, hablando de que en colaboración con las personas de gestión humana, de seguridad y salud en el trabajo y bodega... Estamos pendiente de las señalizaciones, de los</p>	<p>“allá si son muy estrictos con esas medidas... la ARL... el escritorio, para el computador debe tener una altura, la silla también. En estos momentos, con esos cosos de bioseguridad, estar pendientes de tapabocas, de que la gente guarde distancia. Sí, en realidad, la</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
		implementos de seguridad en bodega como cascos y botas, de las zonas de encuentro, extintores, y ahora con la pandemia con la dotación constante de tapaboca, los espacios para el uso de gel y limpieza de zapatos, el conteo de personas dentro de la empresa, el distanciamiento”	empresa está muy pendiente de eso, tiene personas para trabajar en esa área”
Entorno social relación con miembros de la organización	“Tengo buena relación con ellos, porque resulta que las empleadas también son de la familia, no directamente mía, pero es familia, al fin y al cabo. Todas hacemos bien nuestro trabajo, tenemos mucha educación entre nosotros”	“Yo me relaciono con toda la gente de la empresa, tanto trabajadores como administrativos, y con ellos no tengo ningún problema, me siento a gusto con ellos y, hasta donde logro percibir, ellos también conmigo.”	“La relación es buena, somos muy amables entre todos y muy serviciales
Percepción sobre la organización y la satisfacción de necesidades	“Sí, a mí sí, porque me encanta lo que hago para ellos, se trabaja bien y eso también le da como bienestar a uno, además de que ese ingreso extra también le ayuda a uno con la parte económica... también el hecho de hacerme sentir útil y cómoda al seguir trabajando.”	“La gratitud de la empresa para conmigo, las oportunidades laborales que me ha ofrecido y me sigue ofreciendo, me han permitido satisfacer las necesidades que he tenido a lo largo de mi vida y me ha ayudado a conseguir sueños”	“Sí, gracias a Dios, sí señora, y que me sirve para ser útil, que yo decía “yo tengo muchos conocimientos, muchas herramientas y pensionarme y venir a estar acá en una casa” y yo le doy gracias a Dios por esa oportunidad que me dieron. Y pues con el pago del contrato y todo son más ingresos y uno vive bien con eso.”
Capacidades de la persona para desempeñarse	“A mí se me estaban como queriendo olvidar ciertas cosas a veces, pero desde que estoy activa con ellos, ya no se me olvida nada, hasta se me ha despertado como más esa parte de la memoria que seguro se estaba rezagando, de pronto se va volviendo perezosa, pero yo mantengo pendiente de todo, no se me olvida nada”	“Puedo decirte que a nivel de ejecución como de conocimiento, sí, y si lo pensamos por la edad, pienso que la limitación no está en la persona, no está en el trabajador... Pero, a nivel tecnológico, no tengo problema; a nivel físico, tampoco, soy una persona que se levanta a las 4:00 a. m., camino 8-10 horas en un grupo de caminantes que tengo, entonces, sí, mis	“Yo hasta ahora soy una persona que no ha sido enferma y soy muy activa, y si tengo bastante trabajo, voy a almorzar y sigo en lo mío...Lo único que se me dificulta un poco es el tema de la tecnología, pero cuando no entiendo algo, yo le pregunto a alguna compañera o si estoy en mi casa, a mis hijos”

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
	<p>“Lo que me tengo que comprar es una silla ergonómica, porque he estado trabajando con el asiento del comedor y eso sí es incómodo...por la cuestión de la espalda... y como ahora estoy metida más horas, siento más la necesidad. Y eso es lo único que me incomoda y lo de la vista, pero eso no es nada grave, porque tuve una mataron de transcribir la contabilidad a un programa nuevo desde noviembre hasta ahora parte de enero, y eso como que me desgató un poco la vista del ojo izquierdo”</p>	<p>capacidades son aptas para realizar mi trabajo, no me canso, mi trabajo no me agota”</p>	
Desempeño de la persona en la organización	<p>“Bien, mira que yo amo lo que hago, amo los números, toda la vida me han gustado los números, me fascina. Y ellos me dan mucha seguridad, uno siempre llega a lo preciso con los números, a los resultados que espera. A mí me apasiona eso, solo que no terminé la carrera por necia, pero todo lo hago con amor y doy más de mi 100% para que todo me quede bien, que es como debe ser”</p>	<p>“Teniendo en cuenta el recorrido que he tenido y ahora en prestación de servicios, es bueno, soy apasionado por mi trabajo y por eso lo hago bien...Tengo mucho amor por la empresa, tengo compromiso y sentido de propiedad con ella, por eso nunca he sido persona de horario, cuando me llamen o me necesiten, lo hago con gusto y eso hace que ni siquiera los años te hagan sentir cansancio”</p>	<p>“Mi desempeño es muy eficiente, procuro que todas las cosas me salgan muy bien”</p>
Relación de la persona con la normativa de la organización	<p>“Sí, porque tenemos buena empatía en lo que cada uno hace”</p>	<p>“Sí, las empresas pasan a ser como una familia, o sea, si en tu casa a vos no te enseñan unos valores, unas reglas, tu comportamiento va a ser pésimo, lo mismo pasa en la empresa, si la empresa no tiene unos valores y vos no mostras respeto por los jefes o ellos</p>	<p>“En la empresa... tiene que ser honesto y la empresa es honesta conmigo, uno tiene que ser serio y la empresa es seria conmigo, son mutuamente. Uno tiene que ser muy cumplido y puntual, y la empresa es igual con uno”</p>

Unidad Temática	Participantes de la Modalidad de Prestación de Servicios-Pensionados.		
	Participante 10	Participante 11	Participante 12
		por vos, no es un guía, no le vas a poder responder.”	

*Nota.* Elaboración propia basada en la codificación de las entrevistas a los participantes 10, 11 y 12, pertenecientes al grupo de adultos mayores pensionados trabajando actualmente en modalidad de prestación de servicios.