



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SILVA HENRÍQUEZ

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas

Escuela de Trabajo Social

TRABAJO INFORMAL: UNA MIRADA DESDE LAS PERSONAS  
MAYORES QUE TRABAJAN EN EL PERSA ZAPADORES UBICADO  
ENTRE LAS COMUNAS DE CONCHALÍ Y RECOLETA.

Tesis para optar al grado de Magíster en intervención social Mención  
familias

Autora: Valentina Andrea Araya Díaz

Docente guía: María Teresa Abusleme Lama

Santiago de Chile

2018

~ 1 ~

***Dedicado con amor a mis padres, Vanessa y Alexis.***

*Son muchas las personas que han formado parte de mi vida, las cuales me han entregado su amor, amistad, apoyo, consejos, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de la vida, como también en los más felices. Algunas de ellas están aquí conmigo, otras en mis recuerdos y en mi corazón.*

*No importa donde estén, dedico a ustedes con cariño este trabajo.*

*Vale.*

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a la docente guía de esta tesis Prof. María Teresa Abusleme Lama, por la dedicación y apoyo continuo que brindó a este trabajo. Por su orientación, su tiempo y atención a todas mis consultas, por el reconocimiento de mis ideas y planteamientos. Muchas gracias por el material facilitado, por la generosidad de compartir sus conocimientos, por la revisión cuidadosa y rigurosa de este documento y sobre todo por sus valiosas sugerencias, propuestas, apoyo y comprensión en momentos difíciles. También, quiero agradecer la confianza, respaldo y reconocimiento ofrecidos desde que llegué a esta Universidad, a la Coordinadora Académica del Magíster en Intervención Social, Prof. Verónica Verdugo Bonvallet.

Pero un trabajo de investigación es también fruto del amparo y apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos quieren, sin el cual no tendría la fuerza y energía que me motiva a crecer como persona y profesional. Gracias a mi hermanita Matilda, a mi abueli, mis tías Alexandra, Pilar, Silvana y a mi tío Manolo. También, a mis primos/as Alexandra y Rubén. Gracias a todas y todos, por su apoyo, comprensión y amor incondicional durante toda mi vida.

También, deseo agradecer a mis amigas y a mis compañeras de magíster, con las cuales compartimos la etapa universitaria entre risas, complicidad, apoyo, afecto, alegrías y mucho cariño.

Un especial y muy valioso reconocimiento a todas las personas que accedieron voluntaria y gentilmente a relatar sus experiencias de vida, su sentir, sus emociones y opiniones, las cuales fueron la motivación principal para iniciar esta investigación. A todos y todas ellas mil gracias, por darme el honor de compartir parte de sus vivencias.

Después de este largo proceso de aprendizaje con sus desafíos y logros, tengo la confianza que mis metas planteadas en esta etapa académica darán frutos en el futuro. Por ello, seguiré esforzándome para ser cada día una mejor profesional, comprometida con la realidad social contemporánea, renovando constantemente mis conocimientos, para contribuir en procesos de intervención social que asuman las particularidades y heterogeneidad de nuestra sociedad.

## Contenido

<b>I.</b>	<b>Formulación y fundamentación del problema de investigación.....</b>	<b>7</b>
1.1	Indagaciones preliminares del problema en estudio.....	7
1.2	Planteamiento del problema.....	26
1.3	Justificación .....	28
1.4	Supuestos.....	30
1.5	Preguntas de investigación .....	31
1.6	Objetivos generales y específicos .....	32
<b>II.</b>	<b>Marco teórico.....</b>	<b>33</b>
2.1	Teoría del interaccionismo simbólico.....	34
2.2	Heterogeneidad de la vejez y envejecimiento.....	36
2.3	Teorías de la vejez y envejecimiento .....	40
2.4	Trabajo e informalidad .....	45
2.5	Derechos humanos de las personas mayores y autonomía .....	50
2.6	Contexto territorial en el que se inserta la tesis .....	56
<b>III.</b>	<b>Marco metodológico .....</b>	<b>60</b>
3.1	Paradigma.....	60
3.2	Enfoque .....	65
3.3	Tipo de estudio.....	66
3.4	Estrategia de investigación .....	67
3.5	Técnica de recolección de la información.....	69
3.6	Criterios de calidad.....	73
3.7	Criterios éticos .....	75
3.8	Diseño metodológico .....	78
3.9	Metodología de análisis.....	82
<b>IV.</b>	<b>Análisis.....</b>	<b>85</b>
<b>V.</b>	<b>Principales hallazgos por categoría de análisis.....</b>	<b>141</b>
<b>VI.</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>153</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>158</b>

## **Resumen**

Este estudio tiene como propósito conocer la manera en que las personas mayores que trabajan significan su participación en el Persa Zapadores, como también ampliar el conocimiento académico y social que se tiene sobre su realidad, apreciando las diversas vivencias y experiencias de vida en torno al empleo, sobre todo en lo referente a las características informales que se presentan.

Esta investigación ha sido desarrollada entre Abril del año 2017 hasta Enero de 2018. Su alcance es de carácter exploratorio, ya que, en el desarrollo se pudo constatar la vacancia de material e investigaciones científicas, que consoliden una base académica sobre el trabajo informal, situándose en un campo de investigación e intervención emergente para la disciplina del trabajo social y las ciencias sociales.

Bajo el enfoque cualitativo, se determinó que para abordar el fenómeno social se utilizará como estrategia de investigación el diseño fenomenológico, para aproximarse a las vivencias propias de cada persona sobre su modo de pensar, sentir y experimentar el mundo.

En estos parámetros, las técnicas de recolección de la información utilizadas fueron la observación no estructurada y la entrevista semi estructurada. Para la elección de la unidad de análisis, se desarrolló un muestreo no probabilístico de carácter variable y en cadena, debido a la heterogeneidad que presenta este segmento, plasmándose en doce casos de personas de 60 años y más, que trabajan en el Persa Zapadores.

Entre las conclusiones, se destaca la relevancia de generar estrategias a nivel de Estado, sociedad civil y entorno familiar, que permitan a las personas mayores la posibilidad de elegir su continuidad laboral en espacios formales. Es importante destacar, que una de las maneras para reconocer socialmente a este segmento, reside en validarlos a través del trabajo formal.

El empleo trasciende la dimensión económica, y suscribe elementos esenciales en la vida como la distracción, utilización del tiempo libre, inclusión en el ámbito público y por sobre todo, influye en continuar con un interés por la vida.

Las personas mayores significan de manera positiva el trabajo que realizan, ya que, es una de las formas para continuar activos, al tanto de la actualidad e implicados, como también contribuye a realizar sus propósitos, metas y proyectos. El empleo favorece un modo de existencia independiente que permite definir un proyecto de vida.

Las personas mayores que trabajan en el país no se significan como informales, por lo que, cobra importancia valorar y considerar la vivencia personal en torno al trabajo. Existen distintos grados de informalidad, una de las expresiones más latentes de esta, es a través de la inestabilidad y la incertidumbre en materia económica y social. Cuando se incorpora la trayectoria laboral, se observa que la informalidad aumenta sustancialmente en este grupo etario.

Las condiciones de empleo, se visualizan desfavorables tanto a nivel estructural, como en lo inmaterial. Existen características laborales que obstaculizan el trabajo, entre ellas las personas se sienten poco reconocidas, por los actores municipales, como también reconocen falta de fluidez en la comunicación. Por otra parte, se identifican factores que facilitan el desarrollo laboral, destaca ampliamente la familia, que mantiene un rol fundamental de protección, prevaleciendo como principal red de apoyo.

Es importante incorporar la dimensión biográfica de las personas, puesto que en ella se observan elementos como la continuidad de la trayectoria laboral, las diferentes posiciones que han ocupado a lo largo de la vida y las experiencias acumulativas que se reflejan en la actualidad.

**Palabras clave:** Personas mayores, Trabajo, Informalidad, Autonomía, Derechos.

## **I. Formulación y fundamentación del problema de investigación**

### **1.1 Indagaciones preliminares del problema en estudio**

Para realizar las primeras aproximaciones en torno al tema de investigación, se presentarán antecedentes tanto cualitativos como cuantitativos en relación a la situación sociodemográfica, socioeconómica, cultural y laboral de las personas mayores en Chile. Como también se expondrán las investigaciones previas en torno al tema de estudio respecto a lo que ya se tiene conocimiento, como también sobre aquello que no se sabe aún a nivel país.

Para efectos de la presente tesis, se utilizará el termino persona mayor para referirse a los adultos y las adultas mayores, puesto que, observado desde el enfoque de derechos y de género, resulta ser una palabra más inclusiva y permite abordar la heterogeneidad de este grupo etario. A su vez, la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1991 propuso este modo de lenguaje para referirse a la población de 60 y más años.

En relación a la **situación sociodemográfica** de las personas mayores en Chile, las encuestas revelan que nuestro país en la actualidad está presenciando un proceso acelerado y sostenido de envejecimiento demográfico, Chesnais (1987) refiere de este fenómeno que: “la clásica definición de envejecimiento es el aumento de la proporción de personas de edad avanzada con respecto a la población total; sin embargo, es preferible definirla como la inversión de la pirámide de edades” (p.11). Por lo que es una transformación paulatina de la distribución por edad de los miembros de la población, siendo cada vez mayor el porcentaje de edades avanzadas y simultáneamente, cada vez menor la cabida de edades más jóvenes, lo cual se encuentra atravesado por múltiples factores como el descenso de la natalidad, de la mortalidad infantil y el aumento de la esperanza de vida.

Un indicador estadísticamente significativo lo entrega el reciente Censo 2017, puesto que para el año 2002 por cada 10 menores de 15 años habían 3 mayores de 64 años, mientras que 15 años más tarde para el año 2017, por cada 10 menores de 15 años existen 6 mayores

de 64 años (p. 7). Mientras que la Casen 2015 señala que el índice de envejecimiento, es decir, la tasa de personas de 60 y más años por cada 100 personas menores de 15 años, corresponde a un total de 86,0 (p. 9).

Históricamente, este instrumento ha ido demostrando las transiciones demográficas, ya que para el Censo 2002 el índice de personas mayores correspondía a un 44,0, mientras que diez años después, en el Censo 2012 esta cifra ascendía a un 67,1 (p.4-5). Actualmente, de acuerdo a los datos de la encuesta Casen 2015, las personas mayores de 60 años y más representan un 17,5% de la población (p. 5). Cifra que continuaría en acenso de acuerdo a la proyección realizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013), en adelante CEPAL, que indica que para el año 2030 el porcentaje de población de 60 años y más en Chile sería de un 23,0% (p.62). Por lo tanto, según las etapas de envejecimiento establecidas por la CEPAL (2004), Chile se encuentra ubicado dentro del grupo de países que presenta un envejecimiento moderado avanzado (p.4).

Sumado a lo anterior, también se presenta el aumento de la esperanza de vida, la cual según datos aportados por la Organización Mundial de la Salud (2015), en adelante OMS, la expectativa de vida media en Chile para ambos sexos es de 80 años, alcanzando 77 años para los hombres y 83 años para las mujeres. Dato que da cuenta del fenómeno de la feminización de la vejez, donde las mujeres viven más, pero se enfrentan a peores condiciones de vida, ya que, como lo constatan los estudios realizados por la encuesta Casen 2015, la mayoría de las personas mayores se concentran en el género femenino con un 57,3%, mientras que los hombres representan un 42,7% (p.17). Sumado a lo anterior, el índice de feminidad elaborado por este mismo instrumento, expone que por cada 100 hombres adultos mayores, la tasa de mujeres corresponde a un 125,2 en el tramo de 60 a 74 años, cifra que se agudiza en el segmento etario de 75 años y más, con un 157,9 (p. 14 - 15).

En este marco, es preciso indicar que según la Casen 2015, dentro del tramo etario de 60 a 64 años, las mujeres mayores son las que presentan un mayor índice de pobreza por ingresos con un 8,7% y en el caso de los hombres un 7,8%, reflejándose una vez más el

fenómeno anteriormente mencionado (p. 46). Este mismo instrumento, también indica que cuando se mide la pobreza multidimensional dentro del tramo etario de 60 a 64 años, las estadísticas aumentan considerablemente sobre todo en las mujeres, ya que alcanzan un 32,4%, en tanto los hombres un 23,0% (p. 52).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (2017), en adelante INE, la esperanza de vida al nacer para el año 2016 se proyecta en 76,7 años para los hombres y 81,8 para las mujeres (p.89). Cifra que se contrasta con la esperanza de vida a partir de los 60 años, puesto que, es mayor que la expectativa al nacer. Siguiendo las nuevas tablas de mortalidad elaboradas por la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Valores y Seguros (2016), se espera que las mujeres de 60 años afiliadas al sistema de pensiones, proyecten un promedio de vida hasta los 90,31 años. Mientras que para los hombres de 65 años, se calcula un promedio de 85,24 años (p.2).

El INE (2016) calcula que los hombres a la edad de 60 años presentarían una expectativa de vida promedio de 25,34, mientras que las mujeres a la edad de 60 años contarían con 30,23 años más de esperanza de vida (p. 21-22). Estos datos reflejan lo extenso que resulta ser esta etapa del ciclo vital y que a medida que transcurren los años serían más prolongadas.

Período donde de acuerdo al Servicio Nacional del Adulto Mayor (2009), en adelante SENAMA, del total de las personas mayores un 75,9% es autovalente y un 24,1% presenta algún grado de dependencia, vale decir, necesita ayuda de otro para realizar sus actividades de la vida diaria (p.45). Indicadores que contrastarían con el imaginario social hegemónico que se tendría de este segmento asociados a la dependencia e inactividad.

Por otra parte, las estadísticas y encuestas evidencian cómo se generan dos fenómenos sociodemográficos. En primera instancia, nuestro país en la actualidad cuenta con una vejez joven, ya que según la encuesta Casen 2015, la mayor parte de la población adulta mayor se concentra en el quinquenio de edad entre los 60 a 64 años con un 27,9%, cifra que va descendiendo a medida que aumentan los años de vida, ya que en el quinquenio de 70 a 74 solo existe un grupo de 18,6% de personas y en el segmento de 80 años y más,

disminuye a 17,2%, por tanto las personas mayores se concentran principalmente en los grupos más jóvenes. (p. 23)

Pese a lo anterior, las cifras también revelan que en un futuro, el tramo etario de 80 años y más presentará un incremento de manera significativa. Ya que de acuerdo a SENAMA (2009) para el año 2015, las personas de 60 a 64 años correspondían a 801.793, mientras que las de 80 años y más a solo un 386.512. En cambio, para el año 2050, dichas cifras quedarían prácticamente igualadas, puesto que las personas de 60 a 64 años se proyectan en 1.336.957, mientras que para el tramo de 80 años y más se calcula 1.388.136. Esta evolución demográfica se denomina como envejecimiento de la vejez, vale decir, dentro del segmento de personas mayores, aumenta exponencialmente el número de personas de edades más avanzadas. Estos indicadores sostienen la extensión de la expectativa de vida, como también, el proceso acelerado y sostenido de envejecimiento demográfico que presenta nuestro país (p.24).

En este contexto, se precisarán dos términos que a menudo podrían confundirse, pero apuntan a definiciones distintas, estos son la autovalencia y autonomía. El primer concepto, refiere a la capacidad que tienen las personas para realizar las actividades de la vida diaria por sí mismas sin la necesidad de la ayuda de otro, en cambio la autonomía es la capacidad de tomar decisiones por sí mismo. En términos de la OMS (2002): “La autonomía es la capacidad percibida de controlar, afrontar y tomar decisiones personales acerca de cómo vivir al día de acuerdo con las normas y preferencias propias” (p. 78).

Estos conceptos ligados a la independencia, generalmente no serían asociados por parte de la sociedad a los procesos de vejez y envejecimiento, puesto que prevalece lo que el SENAMA (s.f), define como “mitos sobre la vejez”, lo cual son creencias erróneas que se asocian a la vejez desde apreciaciones valóricas personales, frecuentemente negativas y asociadas a limitaciones, carencias, dependencia o falta de autonomía, generando escenarios y formas de actuar desde la sociedad o desde los sujetos que perjudican finalmente la adecuada y plena inserción social de las personas (p. 22).

No obstante, este mito no tendría directa relación con la realidad de las personas mayores, puesto que como indica la Casen 2013 el 81,0% de estas son autovalentes. A su vez, la misma encuesta en el año 2015 indica que solo el 14,4% de las personas presentan algún grado de dependencia funcional, mientras que el 85,5% no es dependiente de otros para realizar actividades básicas de la vida diaria como comer, bañarse, vestirse, entre otras (p. 109). También, un estudio realizado por Criteria Research para SENAMA (2009), explicita que el 76% señala que a su edad aún hay mucho que aprender y conocer, mientras que un 61% sostiene que siente que la gente subestima sus capacidades debido a la edad que tiene (p.32). Al respecto resulta pertinente considerar el rol de las personas mayores en la sociedad, el cual según Piña (2006) actualmente ocurre lo que denomina como “rol sin rol”, es decir un rol que carece de funciones, así mismo el autor refiere que las propias personas mayores son quienes deben definir su rol y no solo lo que la sociedad considera para ellas.

Por otra parte, de acuerdo a los **antecedentes socioeconómicos** relacionados con la vejez y envejecimiento, siguiendo los datos aportados por la encuesta Casen 2015 las personas de 60 años y más que se encuentran en situación de pobreza por ingresos alcanzan un 6,6%, mientras que al medir la situación de pobreza multidimensional, esta cifra aumenta a un 21,6%. Es importante destacar que cuando se mide la pobreza por ingresos, las personas mayores son las menos pobres, sin embargo, cuando se mide la pobreza multidimensional son uno de los grupos más perjudicados junto con el sector de 0 a 17 años, vale decir, de acuerdo a la Casen 2015 en los ámbitos de educación, salud, trabajo y seguridad social, vivienda y entorno, redes y cohesión social, las personas mayores resultan ser los más empobrecidos. (p. 43)

A su vez, cabe considerar que de acuerdo a las estadísticas generadas por la Superintendencia de Pensiones, el monto de las pensiones por vejez para octubre de 2017 es de \$218.812 (p. 3). Mientras que de acuerdo al Ministerio de Desarrollo Social en su informe mensual para noviembre de 2017, señala que la línea de la pobreza se sitúa en \$158.145 por persona. En este marco, las cifras sostienen la necesidad de contar con

mejores herramientas para medir la pobreza en las personas mayores, a su vez dan cuenta sobre cómo este grupo etario viviría en mayores condiciones de vulnerabilidad social, no solo en lo relativo a los ingresos, sino que también en las múltiples dimensiones de la vida.

En relación al **ámbito laboral**, de acuerdo a la encuesta Casen 2015 en su presentación “Adultos mayores síntesis de resultados” (2017), la tasa de participación laboral del tramo etario de 60 años y más -vale decir, el porcentaje de la población económicamente activa con respecto a la población total de 15 años o más- corresponde a un 29,7% en el año 2015 (p.74). Dicha tasa se concentra en el tramo etario de 60 a 64 años con un 56,6 % y descende a medida que aumentan los años con un 19,4% desde los 65 años en adelante (p.75). Mientras que la tasa de participación laboral según sexo, en el quinquenio de edad entre 60 a 64 para los hombres es de 80,6% y en el caso de las mujeres un 37,6%. Se expresa que las personas mayores no siempre son inactivas laboralmente a pesar de imaginarios sociales que les relacionaría a la pasividad laboral (p. 76).

Sumado a lo anterior, la Casen 2015 en su documento “Trabajo síntesis de resultados” (2017) indica que la tasa de ocupación en el tramo de edad de 55 a 64 años es de un 61,3, es decir que durante el periodo de la encuesta, las personas trabajaron al menos una hora por una remuneración (p.16). Mientras que la tasa de desocupación para el segmento de 55 a 64 años es de un 4,0%, cifra que descende conforme aumentan los años, ya que en el grupo de 65 y más alcanza solo un 3,3% (p.27). Es importante destacar, que resulta bastante bajo el porcentaje de personas mayores que no trabajaron o que no han estado buscando empleo durante el periodo de la encuesta.

Por otra parte, los datos aportados por la Cuarta Encuesta de Calidad de vida en la vejez (2017) revelan que si bien un 66% de las personas mayores trabajan por necesidades económicas, la segunda razón con un 16% es porque les agrada su trabajo y otro 16% declara que trabaja para mantenerse activo. Sumado a ello, frente a la pregunta sobre cuánto le agrada su trabajo, un 79,4% responde en la categoría “mucho”. Mientras que el 69% de las personas mayores indica que seguiría trabajado aunque no tuviera la necesidad económica de hacerlo (p. 36-37). Ello devela los múltiples motivos por los que trabajan,

incorporando en el análisis la heterogeneidad en este segmento y no solo la historia única, donde si bien se encuentra la necesidad económica, también existen otros motivos poco visibilizados por la sociedad como lo es el trabajo como agente socializador, generador de redes, capital social, lo cual podría contribuir en favorecer el envejecimiento activo, la autonomía y la auto valencia.

De acuerdo al Estudio realizado por Criteria Research para SENAMA (2009), el 87% de las personas mayores aporta ingresos a su hogar y el 50% es el principal sustento, cuya fuente de ingresos proviene principalmente de la pensión, jubilación o montepío con un 81%, seguido del trabajo remunerado como segunda fuente de ingresos con un 26% (p. 102-103).

Frente a esto la Cuarta Encuesta de Calidad de vida en la vejez (2017), señala que un 47,2% de las personas mayores han recibido ingreso mediante jubilación y pensión, seguido con un 27,2% que ha recibido ingresos por el trabajo o negocios, manteniéndose el trabajo como segundo concepto de ingresos (p. 40).

Junto a lo anterior, los cambios a **nivel sociocultural** también aportan antecedentes importantes para comprender estos procesos, puesto que en relación a los planteamientos de Castells (1999) nos encontramos en un contexto globalizado, donde las actividades económicas, políticas, culturales y tecnológicas deben funcionar a escala mundial, al unísono y en tiempo real, constituyendo un sistema económico desregulado, lo cual también transforma las dimensiones culturales e identitarias que antes solían fundarse en lo comunitario e histórico, hoy se sustentan en la individualización y construcción del sí mismo. Dicha dinámica, de globalización e identidad marcadas por la revolución tecnológica y la interdependencia de las economías, también ha afectado el rol del Estado, el cual no desaparece, pero se convierte y muta en función de la globalización, que le resta poder y lo debilita, pretendiendo reducir al máximo posible la protección e intervención estatal, ya que impera el bien económico por sobre lo social.

Dentro de este contexto global se sitúa el concepto de identidades, el cual es el principio básico de la organización social, siendo la identidad el proceso por el cual las personas

construyen el sentido de su acción de acuerdo a características culturales e históricas. Siguiendo lo planteado por el sociólogo, pueden surgir variadas identidades en un mismo individuo, donde dicha diversidad suele generar tensiones, ya que junto a estas identidades que anteriormente se fundaban en lo comunitario, cultural e histórico, actualmente y en diferencia a lo anterior, surgen identidades que se sustentan en la autoconstrucción, en el individuo, en el sí mismo, generando la individuación de las personas (p. 1-19).

Bajo este escenario, se configura una sociedad desorganizada donde impera la crisis de las formas tradicionales de definición del individuo, se cuestiona la forma en que las personas se están construyendo. Touraine (2006) refiere que las personas se encuentran en una constante defensa en todo ámbito, ocurre la necesidad de auto legitimarse continuamente, donde no existen derechos per sé, si no que se debe llegar a ser ese alguien o a construirlo para tener derechos, esto es un individuo como base de construcción del sí mismo, lo que el autor llama Sujeto, el Sujeto es la voluntad y la capacidad que tiene un individuo para conseguir una legitimidad que proviene a partir de su propio movimiento de autoconstrucción. Por tanto, en la sociedad globalizada lo que interesa y preocupa es la capacidad de crearse, de afirmarse y auto legitimarse como sujetos.

Lo descrito anteriormente, impacta profundamente en los escenarios donde se desenvuelven las personas mayores, puesto que socialmente son miradas bajo una imagen llena de creencias y estereotipos, contruidos culturalmente que las asocian a determinadas características, prevaleciendo un imaginario social que les estigmatiza y excluye. De esta forma las personas se desenvuelven en un escenario donde es importante validarse constantemente frente a los demás.

Siguiendo los postulados de la Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (2013), en su Artículo 13 Derecho al trabajo: “La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad. Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor” (p.13).

Es decir, refiere que al igual que los demás trabajadores/as las personas mayores son sujetos de derecho e iguales a la hora del acceso a oportunidades laborales, cuyas condiciones de trabajo deben garantizar el trato digno, quedando prohibido cualquier diferencia o discriminación hacia ellos que no tenga relación directa con las exigencias propias del cargo, el empleo debe asegurar las mismas garantías, mismos derechos laborales y la misma remuneración para iguales cargos, sin distinciones. Junto a ello los Estados partes deberán adoptar medidas legislativas para promover el empleo formal de la persona mayor y regular sus condiciones velando por el bienestar superior de este segmento, propiciando condiciones, horarios, funciones, ambientes de trabajo, entre otros, adecuados y acotado a los intereses y características propias de este grupo etario.

Pese a lo anterior, en nuestro país aún existe un gran vacío en torno a esta dimensión de la vejez y envejecimiento, especialmente en lo relativo a la incorporación al mundo laboral, ya que de acuerdo a Paz (2011) un gran número de personas mayores que continúan trabajando lo hacen en sectores informales que frecuentemente van de la mano con condiciones precarizadas de empleo (p.127). En efecto las personas mayores que trabajan, generalmente se encuentran enfrentados a un escenario hostil de trabajo donde las condiciones son generalmente desreguladas.

Por otra parte, estos antecedentes entregan las pistas para identificar aquellos temas que aún no han sido ampliamente observados e investigados, en conjunto con las principales investigaciones que ya existen sobre el empleo y las personas mayores, realizadas dentro de un margen de tiempo de los últimos 10 años, para garantizar información pertinente al contexto actual. A nivel nacional, destacan los estudios de las siguientes entidades reconocidas en la materia, que aportan información académica:

	<b>Título</b>	<b>Año</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Resultados generales</b>
SENAMA	Estudio alternativa de empleabilidad en población mayor de 50 años. Programa de intervenciones innovadoras para el adulto mayor.	2007	-Su propósito es “estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y	-“para personas mayores de 55 años una preocupación central es la salud. El temor a enfermarse o la percepción que la actividad laboral mejora la salud son aspectos que inducen a las personas ya jubiladas a reincorporarse al trabajo. - La necesidad de incrementar los ingresos, a pesar que en la mayoría de los casos los hijos ya son independientes, está asociada al hecho concreto que las pensiones son muy bajas y también a que el trabajo les hace sentirse útiles. - Soledad. Una tercera motivación lleva a los adultos mayores a continuar una vida laboral más allá de lo necesario. La vinculación con otros en términos de construir o ampliar una red de relaciones les permitiría desarrollar y “tener un mundo propio”, y de este modo sentirse menos solos” (p. 89) -“El estudio muestra que las opciones que toman las personas

			articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda”(p .2)	que son desvinculadas laboralmente después de los 50 años son básicamente dos, dependiendo de las condiciones específicas que esperan enfrentar en términos de ingresos y salud para el futuro próximo, las cuales mantienen estrecha relación con el nivel educacional y la trayectoria laboral que han logrado construir: a. Se reinseran al mercado laboral o inician algún emprendimiento personal (45 a 55 años). b. Inician algún emprendimiento personal o se jubilan tempranamente (55 años y más)” (p. 90-91).
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Informe final de resultados: <i>“Estudio de caracterización y disponibilidad de usuarios y empresas para la inserción</i>	2012	-Objetivo general: “Identificar al segmento de adultos mayores que presentan disposición al trabajo y a las empresas que tienen la disposición de contratar a ese	-“Sectores comercio y servicio los más receptivos a la contratación de adultos mayores -relación entre la escasez de un mercado de trabajo formal exclusivo para los adultos mayores y la escasez de cursos de capacitación destinados exclusivamente a la inserción laboral de este grupo. En ese sentido, es interesante constatar que el que exista un reducido mercado de trabajo para los

	<i>laboral de adultos mayores”</i>		<p>segmento, además de indagar en las características y necesidades de capacitación laboral que presentan desde la perspectiva de informantes claves tales como adultos mayores, empresas, municipios y encargados de SENAMA” (p.6).</p>	<p>adultos mayores, tiene relación con el bajo número de cursos de capacitación que se orientan a la colocación laboral de este grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Prejuicios asociados a la edad en el discurso de los empresarios</li> <li>-Baja presencia de adultos mayores en empresas</li> <li>-Mercado laboral incipiente para el grupo mayor de 60-65 años</li> <li>-Cargos desarrollados por mayores de 50 años se asocian principalmente a supervisión y encargados de áreas y mayores de 60-65 años trabajos de baja cualificación</li> <li>-Se identifica un bajo nivel de adaptación a los cambios del mercado por parte de los segmentos, hecho más crítico en el grupo de los adultos mayores. Este fenómeno explica mayormente el tipo de trabajos y cargos destinados a este segmento, los que se relacionan con baja cualificación.</li> <li>-El trabajo tiene un doble significado para los adulto mayores: por un lado tiene un</li> </ul>
--	------------------------------------	--	--	--

				<p>imperativo dado por las bajas pensiones, tema que se agudiza en adultos mayores vulnerables y por otro lado, es una esfera que entrega la posibilidad de mantenerse activo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja valoración de la experiencia</li> <li>-Inexistencia de políticas de contratación de adultos mayores y personas de 50 años o más</li> <li>-Inexistencia de un órgano especializado de colocación laboral para estos segmentos</li> <li>-Importancia del foco en las habilidades blandas en los adultos mayores</li> <li>-Empresas que trabajan con los segmentos favorecen la capacitación interna</li> <li>-Inexistencia de medios de difusión de ofertas laborales especiales para adultos mayores” (p. 86-91)</li> </ul>
SENAMA	Estudio sobre la Realidad Laboral de las	2013	-“El objetivo general que ha guiado el estudio ha sido determinar,	-“los adultos mayores evalúan sus estados de salud física, mental y su autonomía con notas altas - Hay diferencias significativas en las personas mayores que trabajan

	<p>Personas Mayores en la Región Metropolitana</p>		<p>desde la visión de las personas de 60 años y más, cuáles son los factores más relevantes que facilitan o dificultan el ingreso y permanencia en el mercado laboral en la Región Metropolitana. Específicamente personas entre 60 y 75 años, hombres y mujeres autovalentes, no asociados a organizaciones sociales” (p.4).</p>	<p>respecto a su manera de percibir su capacidad de valerse por sí mismos con respecto a los que no lo hacen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analizar las concepciones que tiene la sociedad sobre ellos nacen imaginarios creados por estereotipos. La gran mayoría de estos imaginarios son pesimistas asimilándolos a enfermos y sedentarios, juicios que los adultos mayores sienten al momento de ser partícipes de procesos de postulación a un puesto de trabajo</li> <li>- Las principales barreras de entrada que los adultos mayores encuentran para reingresar o insertarse al mundo laboral se presentan en el reclutamiento de personal, pues éstos suelen explicitar un máximo de edad que los excluye como posibles candidatos. Otra barrera nace del discurso, son los malos sueldos que les suelen ofrecer, versus el esfuerzo que se les demanda</li> <li>- Las razones de trabajo son principalmente económicas, y en</li> </ul>
--	--	--	---	--

				<p>segunda instancia; el “estar ocupados”, motivo relacionado a la percepción positiva del trabajo al favorecer el bienestar de los adultos mayores, considerándolo como “terapia”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El “estar activo” es un componente importante a la hora de observar la calidad de vida de las personas mayores, siendo este elemento un factor importante para el bienestar de ellos, percibiéndose mejor que los que no están activos.</li> <li>- La mayoría no está contento con el sistema de pensiones y hay diferencias en el discurso de apreciación entre quienes tienen AFP e INP (actual IPS). Los adultos mayores opinan que es el Estado el principal responsable del sistema de pensiones. Este los trata a todos por igual y no es capaz de ver que existen diferencias dentro del grupo de los jubilados” (p. 8-10).</li> </ul>
Universidad de Santiago	Mercado laboral, adulto	2016	-Su objetivo general es: “Analizar la	-“Actualmente la cobertura de los programas destinados a la capacitación de personas

<p>de Chile – OTIC del Comercio, Servicios y Turismo.</p>	<p>mayor y personas próximas a jubilar en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los Sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres</p>		<p>participación de las Personas Próximas a Jubilar (50 a 64 años en el caso de los hombres y 50 a 59 en el caso de mujeres) y Personas Mayores en Edad de Jubilar (65 años y más en el caso de hombres y 60 años y más en el caso de mujeres) en el mercado laboral chileno, detectando áreas y ocupaciones de demanda y generando recomendaciones para el diseño de programas</p>	<p>mayores, en específico, es absolutamente insuficiente y que, además, estos no tendrían un objetivo claro destinado a la inserción laboral, sino que tendrían un carácter más bien recreativo en su gran mayoría En virtud de la creciente demanda de capacitación laboral, tanto por parte de las propias personas mayores como de las empresas, se sugiere un aumento considerable en la cobertura de los programas en cuestión, aumento que deberá sin duda estar relacionado con el volumen creciente de personas mayores autovalentes y dispuestas a mantenerse laboralmente activas”</p> <p>-“... la necesidad de desarrollar un modelo específico de intermediación laboral que permita tanto a las empresas demandantes como a las personas mayores mejorar los niveles de colocación laboral, integrando efectivamente una mirada especialista en los organismos mandatados para los efectos. Este</p>
---	---	--	---	---

			<p>formativos en los sectores Comercio (Retail), Servicios y Turismo, con énfasis en Mujeres” (p. 45)</p>	<p>componente deberá considerar las particularidades del segmento, el que privilegia modalidades presenciales de comunicación por sobre aquellas digitales, aun cuando esta última dimensión también ha de ser intencionada en la lógica de acortar las brechas digitales que enfrentan las personas mayores” (p. 108)</p> <p>-“es importante considerar los hallazgos del análisis cualitativo de este estudio, que indican la existencia de un set de competencias laborales reconocidas y valoradas en las personas mayores: responsabilidad, compromiso, buen servicio, buena atención de clientes, alta capacidad para resolver imprevistos, respeto de normas y protocolos, entre otras del grupo habilidades transversales, blandas o relacionales” (p.109).</p>
Pontificia Universidad Católica	Chile y sus mayores. 10 años de	2016	-El libro aporta nuevos resultados para	“- Las principales fuentes de ingreso referidas por los adultos mayores son: jubilaciones,

<p>de Chile – Caja Los Andes</p>	<p>la Encuesta Calidad de vida en la Vejez</p>		<p>describir el nivel de calidad de vida de los adultos mayores, además de dar a conocer factores relevantes que se relacionan con el logro de una mejor calidad de vida. -Una de las dimensiones que aborda esta encuesta es la de la Situación económica y laboral.</p>	<p>pensiones y trabajo o negocio. En este sentido, es relevante destacar que casi un tercio de las personas mayores se encuentra trabajando, siendo algo mayor el 2016 respecto del 2013 (32,4% y 29,7%, respectivamente). -En ocasiones el trabajo coexiste con la jubilación. Es así como casi un cuarto de los adultos mayores que ha jubilado se encuentra incorporado al mundo del trabajo. -La gran mayoría de los adultos mayores que se encuentran trabajando lo hace por cuenta propia (57,4%) o como empleado (34,3%). -La principal razón por la que están trabajando sigue siendo la necesidad económica (66%); sin embargo, la mayoría indica que le agrada mucho su trabajo actual (79,4%) y seguiría trabajando aunque no tuviese la necesidad económica de hacerlo (69,2%). -Respecto a las personas que no trabajan remuneradamente, la principal razón para no hacerlo son “problemas de salud o</p>
--	--	--	---	--

				<p>impedimento físico”, destacando que un 32% “se dedica a otras cosas” o “no le interesa”.</p> <p>-En la Encuesta 2016, por primera vez se incluye una pregunta sobre la opinión respecto al aumento en la edad legal de jubilación, donde el 82% de las personas mayores menciona estar en desacuerdo con el aumento de la edad de jubilación tanto en hombres como en mujeres” (p. 25).</p>
--	--	--	--	--

Este cuadro, demuestra que existen variadas investigaciones realizadas por organismos reconocidos, los cuales, entregan información fundamental sobre el trabajo en personas de 60 años y más, tanto a nivel descriptivo, cuantitativo, propositivo, entre otros elementos. Sin embargo, aún existe un vacío de información, cuando los estudios se acotan a la dimensión informal del trabajo. Es precisamente por ello, que es importante realizar este estudio.

## **1.2 Planteamiento del problema**

Considerando los antecedentes aportados anteriormente, es indudable el aumento de la proporción de personas mayores y la prolongación en las expectativas de vida, lo que sitúa a Chile como un país en un sostenido proceso de envejecimiento. No obstante, el envejecimiento poblacional aún se encontraría lejos de configurarse como un logro en nuestra sociedad, ya que paradójicamente, las personas viven más pero en peores condiciones económicas, sanitarias, habitacionales, laborales y sociales. Ya que tal como se planteó en los párrafos anteriores, aún existiría una imagen desvalorizada de la vejez, cuyas características que les atribuye la sociedad impactarían profundamente en los escenarios en los que se desenvuelven, así también repercute en el trato hacia ellos y finalmente la percepción social influye en la mirada que las propias personas poseen de sí mismas. Socialmente se visualiza la vejez con una carga relacionada a la salud, inactividad, dependencia, enfermedades, entre otros. Por lo que se generaría temor y susto de sentir el peso de ese tipo de vejez, de ahí una de las varias razones por las cuales las personas no planifican ni se preparan para envejecer de la manera más óptima posible.

Estas características generan escenarios de desigualdad y exclusión social hacia las personas de 60 años y más, específicamente en contexto laboral, puesto que como se describe en los párrafos que anteceden, el rol social de la vejez y los mitos asociados, nublarían la verdadera realidad de este segmento y por tanto dificultaría una integración laboral plena en espacios formales. Precisamente por lo mismo, es que la pregunta de investigación que se ha planteado gira en torno a ¿De qué manera significan las personas mayores que trabajan en el persa Zapadores el trabajo que realizan?

Tal como se visualiza en los estudios anteriores en relación a la temática proyectada, se observan vacíos que esta investigación pretende abordar, como lo es específicamente el estudio de la informalidad en el trabajo de las personas mayores, puesto que, la realidad laboral de este grupo etario se encuentra cruzada mayoritariamente por las condiciones precarizadas que hay en ella, ya que influye la falta de creación de condiciones mínimas

que garanticen el libre ejercicio de la autonomía para decidir sobre su trabajo. Por lo que, generalmente se desenvuelven en el ámbito de la informalidad, que en su desregulación permitirían una serie de condiciones inseguras que transgreden los derechos y la dignidad, puesto que se presentan características tales como bajas e inestables remuneraciones, trabajos poco calificados, falta de protección y seguridad laboral y falta de condiciones contextuales que atiendan a los intereses y características propias de este segmento. Por tanto, se da cuenta de la vacancia que han dejado las investigaciones previas en torno a conocer el ámbito de la informalidad.

### **1.3 Justificación**

En primera instancia, la presente investigación presentaría relevancia social, puesto que Chile se encuentra viviendo un proceso acelerado y sostenido de envejecimiento demográfico, el cual actualmente está en estado avanzado, presentando un alcance a nivel país, ya que todas las personas nos encontramos continuamente envejeciendo, fenómeno que nos interpela como conjunto social. No obstante, esta transformación poblacional, aun no es asumida de manera integral a nivel de individuos, de sociedad y de Estado. Ya que impera un paradigma distante de la vejez que les visualiza como una etapa lejana y excluida, no asumiendo que en la práctica a diario estamos envejeciendo, por tanto, resulta fundamental lograr un nivel de concientización a nivel transversal respecto a los procesos de envejecimiento individual como también social.

Esta investigación intenta contribuir en aportes de valor teórico, ya que los estudios que existen hasta el momento sobre personas mayores y el trabajo son principalmente contextualizados en el tipo de trabajo formal. En el presente estudio, se busca aportar dando cuenta desde la realidad del trabajo informal, el cual ha sido poco visibilizado por parte de la sociedad, lo que ha dejado pasar por alto una serie de significaciones y vivencias que se inscriben en la informalidad.

Si bien los datos cuantitativos son muy relevantes, resultan limitados a la hora de observar la realidad multidimensional y heterogénea de las personas mayores, por eso esta investigación busca favorecer el aporte de información respecto a los procesos que obstaculizan la integración laboral plena, mirado desde la propia voz de este segmento, puesto que uno de los grandes desafíos y también cuestionamientos, tiene relación en torno a la interrogante ¿cómo construimos una sociedad para todas las edades?. Sumado a ello, resulta importante desmitificar la realidad de este grupo etario, específicamente en lo relativo a la dimensión del trabajo, pero desde la propia voz de los actores involucrados.

Se busca robustecer en conjunto con otros estudios concernientes al trabajo informal en personas mayores, la importancia de observar y estudiar este segmento, puesto que es

difícil desarrollar transformaciones sociales, si no existe conocimiento contextualizado que les sustente.

Esta investigación, también intenta desarrollar implicancias prácticas, ya que contribuye a generar material científico en un determinado contexto socio territorial, que en conjunto con otras publicaciones permitan fortalecer y sustentar de una manera más clara la necesidad de observar y atender el mercado laboral informal en el que se desenvuelven las personas mayores, integrando a esto el enfoque de derechos y la generación de condiciones laborales acordes a los propios intereses y bienestar de este grupo etario. Lo anterior, producto que la dimensión laboral informal en la vejez ha sido desatendida, ya que tanto el Estado como la sociedad en su conjunto carecen de la capacidad para ofrecer garantías relativas a la igualdad laboral y la autonomía en las personas, para que desde ahí puedan integrarse plenamente en todas las esferas sociales. Es fundamental la creación de condiciones para que este grupo etario ejerza integralmente sus derechos.

#### 1.4 Supuestos

- Las personas mayores trabajan en espacios informales, producto que creen que en el trabajo formal no hay lugar para ellos, ya que piensan que nadie les dará trabajo producto de su edad.
- Las personas mayores no solamente trabajan por las ganancias a nivel económico, sino que también para sentirse activas y autónomas.

### **1.5 Preguntas de investigación**

- ¿De qué manera significan las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores el trabajo que realizan?
- ¿Cuáles son los principales elementos que caracterizan el entorno de trabajo del Persa Zapadores en que se desenvuelven las personas mayores?
- ¿De qué manera sienten que son percibidas las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores por sus compañeros?
- ¿Existen en el Persa Zapadores prácticas laborales que excluyan u obstaculicen el trabajo de las personas mayores?
- ¿Qué significa para las personas mayores el trabajo informal?

## **1.6 Objetivos generales y específicos**

### **Objetivo general**

- Conocer la manera en que las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores significan su participación en este mercado laboral.

### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar a las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores y el contexto laboral en el que se desenvuelven.
2. Identificar cómo las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores sienten que son percibidas por sus compañeros.
3. Identificar las prácticas que las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores reconocen como excluyentes.
4. Identificar los factores que las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores reconocen como favorecedores u obstaculizadores de una integración laboral satisfactoria.
5. Determinar el tipo de relaciones laborales que establecen las personas mayores que trabajan en el Persa Zapadores con su entorno.
6. Conocer las características de informalidad que se presentan en el trabajo que realizan las personas mayores del Persa Zapadores.

## **II. Marco teórico**

Para comenzar, se desarrollarán diversos elementos teóricos, enfoques y conceptos que se constituirán como los cimientos sobre los cuales se sostendrá la presente investigación y sus respectivas formulaciones, reflexiones y conclusiones posteriores. El actual capítulo se presenta como la base teórica, desde la cual esta investigación se sitúa para comprender la realidad dinámica y multidimensional del trabajo informal y su relación con el segmento de 60 años y más, que trabajan en el contexto del mercado laboral informal desarrollado en el Pesa Zapadores.

En razón a lo anterior, si bien existe una diversidad de teorías y conceptos que han intentado explicar los procesos de vejez y envejecimiento desde distintos enfoques, para otorgarle mayor coherencia y atinencia a este marco teórico en relación a la realidad concreta que se busca comprender, es que a partir de este universo de múltiples teorías se han seleccionado las más pertinentes y vinculantes a las dimensiones del trabajo y la informalidad. Sumado a ello, es preciso indicar que estas teorías no solo ofrecen una base de creencias, sino que además, trascienden en la manera en que se observa la vivencia de la vejez y envejecimiento, las actitudes y características que se les atribuye y espera socialmente, y finalmente cómo este conjunto teórico influiría en la propia imagen que las personas construyen de sí mismas. A continuación, se desarrollarán las teorías que se han considerado como las más oportunas para el objetivo de la presente investigación.

## **2.1 Teoría del interaccionismo simbólico**

Dentro del paradigma interpretativo, que es bajo el cual se sitúa la investigación y que se desarrollará en el capítulo posterior a este, se encuentran múltiples teorías como la fenomenología, etnometodología y el interaccionismo simbólico, considerando esta última la más pertinente, puesto que en términos generales indica que los sujetos se encuentran constantemente influidos por su contexto y viceversa. El mayor representante del interaccionismo simbólico tradicional es Herbert Blumer quién acuñó el término en 1973.

Siguiendo a Ritzer (1993) en su libro Teoría sociológica contemporánea, los principales exponentes del interaccionismo simbólico -entre ellos Blumer 1969, Manis y Meltzer 1978 y Rose 1962-, detallaron los elementos básicos de esta teoría que se enunciarán a continuación. (1) Primeramente, es preciso distinguir que los humanos a diferencia de los animales poseen la capacidad de pensamiento, (2) luego, esta capacidad de pensamiento se encuentra moldeada por la interacción social, (3) donde en cuya interacción las personas van aprendiendo los significados que les permiten ejecutar su capacidad de pensamiento exclusivamente humano, (4) por lo que estos símbolos permiten que las personas puedan relacionarse y actuar de una forma distintivamente humana, (5) donde también poseen la capacidad de transformar los significados que utilizan en las acciones e interacciones en función de cómo ellas interpretan las situaciones, (6) por ello las personas pueden generar modificaciones debido a su capacidad para interactuar consigo mismas, lo que les admite evaluar posibles líneas de acción, estimando ventajas y desventajas para luego escoger el camino más adecuado, (7) finalmente los modelos entrelazados de acción e interacción conforman a los grupos y las sociedades (p.237)

Resulta de especial interés las interacciones entre el sujeto estudiado y su contexto, puesto que bajo esta teoría, las interpretaciones sociales influyen en las definiciones que las personas tengan de sí mismas, en este caso es preciso señalar que de acuerdo a la singularidad de cada país y sus patrones socioculturales, se determinarán una serie de conductas, expectativas y normas que se asocian a las distintas etapas que se viven a lo

largo de la vida, ergo , la edad es una construcción social que responde a los patrones culturales de cada contexto, y se encuentra compuesta por diversas formas de definirla. En términos cronológicos se debe precisar que el SENAMA define el termino adulto mayor de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 19.828 (2002) que crea dicho Servicio, delimitando que: “Para todos los efectos legales, llámase adulto mayor a toda persona que ha cumplido sesenta años” (p.1).

## **2.2 Heterogeneidad de la vejez y envejecimiento**

La vejez y envejecimiento se comprenden como términos relacionados entre sí pero singulares, en otras palabras, la vejez es una etapa inscrita al final del ciclo vital, donde los parámetros para determinar cuándo comienza este periodo se encuentran atravesados por factores culturales, sociales y económicos. La edad, tal como se menciona en el apartado anterior, es una construcción social que varía de acuerdo a las características socioculturales de cada país, por lo que en función de cada contexto se establecen parámetros a partir de los cuales se considera a las personas como mayores y en conjunto con ello se les asignan una serie de conductas y características asociadas.

Por otra parte, el envejecimiento es un proceso permanente de diversas transformaciones que se dan a lo largo de todas las etapas del ciclo vital. Continuamente nos encontramos envejeciendo, siendo un proceso particular y diferenciado para cada persona, puesto que no existe un patrón único para todas, si no que conviven diversas formas de transitar por las distintas etapas del ciclo vital, las formas de envejecer son diversas y varían según las características propias de cada sujeto.

Resulta elemental comprender que los procesos de vejez y envejecimiento son heterogéneos, puesto que, no son experimentados de manera uniforme por todas las personas, así lo resume Huenchuan (2009):

“La población de 60 años y más no es un grupo homogéneo, por lo que cuando se analizan algunas de sus características sociodemográficas se observan diferencias según la edad (60 a 74 años y 75 años y más), el sexo y el lugar de residencia, factores que influyen en el acceso a la seguridad económica, la salud, los entornos y en la pobreza” (p.63).

Por ello, es preciso distinguir las características propias e individuales que posee cada persona mayor, cuyas cualidades diferenciadoras son influidas por las interrelaciones que se generan entre múltiples factores sociales, psicológicos, biológicos, personales, económicos, entre otros. Que envuelven a cada sujeto en una realidad multidimensional a lo largo de la vida.

La vejez, trae consigo desafíos, potencialidades y transformaciones condicionadas por factores económicos, sanitarios, sociales y políticos. Entre dichos cambios se inscribe el retiro laboral, el proceso de jubilación, cambio de roles a nivel familiar y/o social, transformaciones en las redes sociales, entre otros. Etapa que se conjuga con el suceso de imaginarios sociales de carácter negativo asociados a la vejez, lo cual impacta tanto en la valoración subjetiva por parte de las personas, como también en la valoración social respecto esta etapa (SENAMA, 2009).

De acuerdo a Huenchuan (2011) existen diversas formas de definir la vejez, desde la edad fisiológica determinada por cambios físicos, desde la edad cronológica relacionada a la edad expresada en años y desde la edad social definida por el rol, actitudes y conductas que la sociedad les atribuye a las personas mayores (p. 1-3). Como también esta puede ser definida desde la dimensión psicológica, determinada por transformaciones a nivel cognitivo y desde la edad funcional relacionada al grado de capacidad que tienen las personas para realizar actividades de la vida diaria.

Siguiendo lo anterior, para efectos de esta investigación es pertinente observar esta etapa mucho más allá de un parámetro cronológico construido socialmente asociado a la edad. Por lo que se comprenderá principalmente la vejez desde la edad social, ya que de acuerdo a SENAMA (2009): “Es también posible definir la vejez desde una edad social, la cual se define en función de los roles, actitudes y conductas adecuadas, la percepción subjetiva del propio sujeto y la edad socialmente atribuida” (p. 10).

A partir de dicha expresión, es que surgen las condiciones para que a nivel social se configuren una serie de estereotipos y prejuicios relacionados a la vejez, donde generalmente desde la sociedad se ha dado mayor cabida a las características negativas

de esta etapa por sobre las características naturales o positivas, observando a este segmento solo desde una historia única de la vejez perpetuándola en el imaginario social, lo que invisibiliza la diversidad de este segmento.

Por otra parte, el término envejecimiento individual se define como un proceso permanente de diversas transformaciones que se dan continuamente a lo largo de todo el ciclo vital, desde el primer día de vida estamos envejeciendo (SENAMA, 2012). De acuerdo a Huenchuan (2011) existen tres enfoques sobre el envejecimiento individual, desde lo biologicista, manteniendo que los cuerpos envejecen de manera normal siguiendo un patrón de desarrollo y que este se iría desgastando de manera natural conforme el paso del tiempo. Desde el enfoque psicológico, que concibe el envejecimiento como un proceso constante de adaptación a nivel personal de los cambios que suceden al envejecer. Y desde el enfoque social, relacionado a la realidad de las personas como una construcción social de esta (p. 7-9).

Variados antecedentes, dan cuenta de que no existe una única forma de envejecer, puesto que cada persona transita de una manera singular y diferente por las etapas del ciclo vital, siendo múltiples las maneras de vivenciar este proceso, de allí que el envejecimiento y la vejez posean un carácter diverso.

En este sentido, concurren diversas formas para entender los procesos de envejecimiento, dentro de ellos destacan principalmente tres enfoques. El envejecimiento saludable, el cual es relacionado con el bienestar físico y tener un bajo riesgo a sufrir enfermedades, presentando un buen rendimiento en las funciones físicas y mentales, este es un enfoque ligado a la medicina y geriatría (OMS, 2015).

Luego el envejecimiento activo, engloba al anterior, pero agregando nuevos elementos como el reconocimiento y ejercicio del derecho a mantenerse activos como miembros de la sociedad, se reconocen los derechos humanos de las personas mayores en relación a la independencia, participación, ejercicio de sus libertades fundamentales y realización de sus propios deseos. Así lo sostiene la OMS (2002): “Es el proceso de

optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen” (p. 79).

El envejecimiento positivo, se considera el más actual e integral, ya que reúne los enfoques anteriormente mencionados, refiere a un tipo de envejecimiento al cual como sociedad se aspiraría a lograr, puesto que, este incorpora la creación de un futuro deseable y atractivo donde exista plena integración de las personas mayores y se generen altos niveles de bienestar subjetivo, surgen los conceptos de felicidad y bienestar, puesto que este enfoque no solo se limita a solucionar problemas, si no que va más allá apuntando a la construcción de un futuro atractivo (Calvo, 2013).

### **2.3 Teorías de la vejez y envejecimiento**

Pese a las definiciones anteriores, socialmente es frecuente visualizar la vejez como un fenómeno apartado o lejano a las personas, desatendiendo que estos procesos no son ajenos, sino que muy por el contrario se encuentran en el día a día y en la cotidianidad, ya que constantemente estamos envejeciendo. A partir de esta idea es que el concepto de envejecimiento se relaciona con la *teoría de la continuidad* propuesta por Robert Atchley en 1971, la cual plantea que la vejez es una continuación de las etapas anteriores de la vida, ya que durante la vejez siguen permaneciendo las características propias de la persona que ha desarrollado a lo largo del ciclo vital, por tanto esta teoría incorpora la dimensión biográfica. En palabras de Belando (2007): “según esta teoría, la mejor manera de saber cómo el sujeto va a reaccionar ante su jubilación u otros acontecimientos es considerando su conducta a lo largo de su vida” (p. 82). De esta manera se concibe a las personas como sujetos en permanente y continuo desarrollo. En palabras de Merchán y Cifuentes (2011):

“Una persona mayor puede encontrarse con situaciones sociales diferentes a las ya experimentadas, sin embargo la capacidad de respuesta, la adaptación a procesos nuevos, así como el estilo de vida en esta etapa de envejecimiento están determinados, entre otros factores, por los hábitos, estilos de vida y la manera de ser y comportarse que ha seguido a lo largo de su vida en el pasado” (p.7).

Siguiendo esta cita, se puede analizar que llegar a la etapa de la vejez no necesariamente implica la inactividad o paralización del desarrollo personal, ya que bajo la teoría de la continuidad se mantendrían las capacidades de crecimiento humano, por tanto para observar el comportamiento de las personas frente a transformaciones durante la vejez, resulta imprescindible también examinar la personalidad y formas de ser anteriores a esta

etapa. De esta manera se derriban variados mitos que asocian características negativas exclusivamente a la etapa de la vejez, no obstante estos rasgos ya sean positivos como negativos no son privativos de una etapa en específico, si no que las características de personalidad se encuentran en permanente desarrollo y no son inherentes a una etapa del ciclo vital en particular.

La comprensión de la vejez involucra observar de manera integral todas las etapas del ciclo vital como un proceso continuo, por ello la conciliación de las personas con los cambios que trae esta etapa, resultarían más exitosas en tanto el sujeto mantiene su estilo de vida realizando actividades que solía hacer o sustituyéndolas por otras, de ahí que la teoría de la continuidad se relaciona con la teoría de la actividad que se desarrollará a continuación.

La *teoría de la actividad* fue impulsada por Havighurst en 1961, sostiene en términos generales que mientras más activas sean las personas mayores, mayor será la probabilidad de sentirse satisfechos con su vida. Belando (2007) refiere que desde esta perspectiva:

“Una buena vejez tendría que estar acompañada de nuevas actividades o trabajos (hobbies, participación en clubs o asociaciones, etc.) que sustituyan a los que se tenían antes de la jubilación (ésta supone, desde esta visión, una pérdida que puede llevar a la marginación). Estas actividades deberán ser, de alguna forma, remuneradas, por la necesidad económica que suelen tener los ancianos y por qué en nuestra sociedad se valora, ante todo, el trabajo pagado” (p. 80).

La cita anterior, sostiene que la satisfacción con la vida se relaciona con las actividades sociales que desempeñan las personas o con su capacidad para sustituirlas por nuevas tareas, pero dichas actividades no son al azar, sino que deberían tener una valorización económica en contexto de una sociedad capitalista donde se reconoce el bienestar financiero.

Sin embargo, no solo importa el tipo de actividad que se desarrolle o la ganancia económica que esta pudiese generar, sino que también es muy importante y relevante el sentido y la significancia que la propia persona le atribuye a esa actividad. Al respecto Oddone (2013) enfatiza que:

“No es la actividad social per se la responsable de la satisfacción vital sino el sentido que el sujeto logró encontrar o darle a la actividad que eligió, así, su satisfacción se ve incrementada. No es entonces la cantidad de contactos o actividades lo que debe ser considerada, sino su calidad en relación al sentido que esa actividad posee para el sujeto” (p. 3).

Desde esta perspectiva se comprende la teoría de la actividad, siendo lo más importante el significado que la acción posea para la persona, en este sentido la relación entre satisfacción y actividad no solo depende de la cantidad de acciones, si no que más allá, depende del sentido que se le otorgue, ya que diferentes actividades son significadas de distinta manera. Siguiendo a Oddone mientras más positiva sea la percepción de sí mismo y las acciones que realiza, mayor será el nivel de satisfacción con la vida.

Ahora bien, en relación con los parámetros específicos de esta investigación, la actividad que se vincula con las personas mayores es la del trabajo, buscando conocer el significado que para las propias personas tiene la actividad laboral, asumiendo además que esta actividad es de tipo informal, cuya característica podría influir en la insatisfacción de la persona con la actividad laboral y su vida en general.

Retomando la teoría del interaccionismo simbólico, esta actividad no solo debe ser valorada por las propias personas, sino que también desde la sociedad se debe reconocer y apreciar como tal, ya que la interacción social juega un rol importante en el desarrollo del auto concepto de la vejez. Continuando con lo referido por Oddone (2013) la percepción de sí mismo también está vinculada con los roles desempeñados, ya que las

actividades sociales implican o suponen un rol, señalando que: “El sujeto es compelido por estas normas a actuar conforme su dictado. La persona mayor, al llevar adelante una actividad social, no lo hace de cualquier manera sino desde un rol adjudicado o un rol asumido y definido por él” (p. 3). Constantemente las personas mayores se enfrentan a los roles impuestos conforme a lo esperado socialmente. En razón a lo anterior, es que a continuación se abordará la teoría de roles.

La *teoría de roles* fue propuesta por Irving Rosow en 1967, planteando que las personas desempeñan diversos roles sociales a lo largo de la vida, los cuales varían de acuerdo a las distintas etapas del ciclo vital, al respecto Merchán y Cifuentes (2011) exponen que:

“...a lo largo de la vida de una persona, la sociedad le va asignando papeles o roles que debe asumir en el proceso de socialización: rol de hijo/a – rol de estudiante – rol de padre/madre- rol de trabajador/a-etc. De esta manera, el individuo va adquiriendo un status o posición social a la vez que conforma su autoimagen y autoestima personal” (p. 6).

Los papeles sociales van mutando en función del desarrollo de las distintas etapas, dichos roles son definidos por la RAE como “función que alguien o algo desempeña”. Son asignados conforme las expectativas de comportamiento que se relacionan a determinados momentos del desarrollo vital. Respecto a los cambios relacionados al ámbito laboral, el proceso de jubilación podría implicar el cese de funciones y por ende una pérdida de roles y posición social, al respecto Piña (2006) sostiene que:

“En este contexto social, interesa analizar el rol social de los adultos mayores en una sociedad contemporánea que asigna una fuerte valoración a lo científico y tecnológico por sobre la experiencia personal. Es así como el adulto mayor comienza a ser considerado como un ser que no tiene nada valioso que aportar. Resulta

tradicional la expresión de que los adultos mayores tienen un “rol sin rol”, vale decir, una posición social carente de obligaciones. En una sociedad moderna las tareas son principalmente de tipo laboral, ya que a través de ellas el individuo adquiere su respectivo status económico y social. El hecho de que este grupo etario no forme parte de la población activa, significa que queda privado del status que proporciona el producir, así como liberado de diversas obligaciones constituyentes de un rol social en una sociedad centrada en las tecnologías de la información” (p.1).

Por esto la jubilación no siempre representa una etapa de alegría, ya que podría generar cambios en los estilos de vida y la reducción de los ingresos económicos, configurando una sensación de duelo o de pérdida al momento del cese laboral, influyendo finalmente en el auto concepto personal y la valoración de sí mismo. Sin embargo, el proceso de jubilación no solo representa un cambio en la vida de las personas, si no que implica una oportunidad para renovar y plantear nuevos roles y desafíos acordes a las potencialidades y virtudes de esta etapa. Siguiendo los planteamientos de la Declaración política y plan de acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento (2002), específicamente lo que establece en el Artículo 10:

“El potencial de las personas de edad es una sólida base para el desarrollo futuro. Permite a la sociedad recurrir cada vez más a las competencias, la experiencia y la sabiduría que las personas de edad aportan, no sólo para asumir la iniciativa de su propia mejora, sino también para participar activamente en la de toda la sociedad” (p. 5).

Es sumamente importante que como conjunto social se valoren y reconozcan las potencialidades de las personas de 60 años y más, ya que contribuye en la integración social desde todas las dimensiones de la vida.

## **2.4 Trabajo e informalidad**

El trabajo representa una dimensión importante en la vida de las personas, como un espacio de socialización, realización y pertenencia, ya que permite producir bienes, servicios y productos que satisfacen las necesidades materiales, psicológicas y sociales de las personas. La Oficina Internacional del Trabajo (2015), en adelante OIT, refiere que:

“Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa — asalariado o por cuenta propia — es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva” (p.1).

El trabajo no solamente es un medio para satisfacer necesidades materiales y económicas, sino que también a nivel subjetivo, permite que las personas se realicen y mejoren su autoestima al sentirse útiles. Paz (2010) indica que:

“El aumento de la participación de las personas mayores en la actividad económica podría, en principio, considerarse no deseable, no obstante lo cual existen al menos dos argumentos que enfatizan su carácter positivo. El primero de ellos tiene que ver con el propio aporte de este grupo etario a la riqueza social, como así también razones ligadas a la realización personal, por la posibilidad concreta de estas personas de sentirse útiles para la sociedad en la que viven. El segundo argumento, un tanto más práctico y concreto, tiene en cuenta el aumento en la duración del período post-retiro provocado por la extensión de la esperanza de vida que está teniendo lugar” (p. 7).

El autor señala que el trabajo en personas mayores se considera como indeseable cuando su participación es de forma involuntaria y cuando esta se presenta como una vía principal de supervivencia o la única para subsistir, situación que se da especialmente en países subdesarrollados de América Latina. Cuando no existen las condiciones necesarias para que una persona pueda decidir acerca de su trabajo y las características de éste, se considera como algo no deseable, es decir también depende del tipo de trabajo formal e informal al cual se accede, siendo este último el menos adecuado, ya que la economía informal no cuenta con la protección y seguridad social que brinda la economía formal, lo que suele traducirse en precarias condiciones laborales.

La OIT (2002) establece en la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal que:

“El término «economía informal» hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos. Las labores de la OIT deben tener en cuenta las dificultades conceptuales que se derivan de esa gran diversidad” (p. 2).

La economía informal contempla tanto a los trabajadores por cuenta propia, como a los asalariados, las condiciones que tiene este tipo de economía no estructurada genera un escenario desprotegido y vulnerable legalmente. La OIT (2010) señala que las personas mayores concentrarían su trabajo principalmente en la economía informal o en lo formal

con carácter de ocupados no registrados, sector que ofrece generalmente empleos de baja calificación, realizando actividades no profesionales o en unidades productivas pequeñas. (p. 8.)

La Dirección del Trabajo (2015) especifica que la informalidad no solo hace referencia a las unidades de trabajo que operan a pequeña escala sin estar registrados, si no que mucho más allá, abarca a los empleos que carecen de amparo legal e institucional, independiente si la unidad de trabajo se encuentre o no inscrito. Al respecto este mismo organismo expone que:

“Es así como actualmente puede haber personas en empleos formales en unidades pequeñas (antes definidas como propias del sector informal), pero también trabajadores dependientes en una gran empresa en empleos informales, sin contrato, sin protección ni derechos laborales. La combinación de alternativas es abundante” (p. 3).

A su vez es preciso indicar que la definición de informalidad laboral, se ha ido transformando conforme el paso del tiempo y los cambios sociales, económicos, culturales y políticos. En la actualidad la OIT, hace distinción de dos conceptos centrales, “empleo informal” y “empleo en el sector informal”, para la generalidad de las personas pueden resultar términos equivalentes, no obstante, refieren a categorías distintas.

La Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, en adelante CIET (2003) establece que el “empleo informal” refiere a:

“El empleo informal comprende el número total de empleos informales (...) ya se ocupen éstos en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un período de referencia determinado.

Como se indica en la matriz adjunta, el empleo informal incluye a los siguientes tipos de empleos:

(i) trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal

(ii) empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal

(iii) trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal

(iv) miembros de cooperativas de productores informales

(v) asalariados que tienen empleos informales, ya que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados

(vi) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar. (Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo” (p.2).

Esta definición incluye la variabilidad que existe en la informalidad, puesto que un empleo informal puede estar enmarcado en el sector formal y viceversa, un empleo formal se puede desarrollar con condiciones informales al carecer de protección y seguridad social. Por otra parte, se considera que los asalariados tienen un empleo informal cuando:

“Su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). Las razones pueden ser las siguientes: la no-declaración de los empleos o de los asalariados;

empleos ocasionales o empleos de limitada corta duración; empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social); el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo); o empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo. Los criterios operativos para definir empleos asalariados informales deberían determinarse en función de las circunstancias nacionales y de la disponibilidad de información.” (Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. (p. 3).

Mientras que el término “sector informal” es definido por la OIT como: “el empleo en el sector informal incluye básicamente todos los trabajos en empresas no registradas o empresas privadas pequeñas no constituidas que producen bienes o servicios para la venta o el trueque” (p. 4).

A partir de las diversas definiciones aportadas previamente, es que para efectos de esta investigación se utilizara el término “empleo informal o informalidad laboral” como el más acotado a las características que viven las personas mayores. No obstante, también resulta valido utilizar términos como trabajo informal o sector informal, teniendo presente que aluden a las definiciones trabajadas en este ítem.

## **2.5 Derechos humanos de las personas mayores y autonomía**

En primera instancia, se expondrán los derechos de las personas mayores contextualizadas en el ámbito internacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos fue aprobada y proclamada en el año 1948 por la Asamblea General de Naciones Unidas, constituyéndose a nivel universal como una base que reconoce los derechos humanos fundamentales, iguales e inalienables para todas las personas sin distinciones. La Declaración implica que los Estados parte establezcan un compromiso por promover, proteger y asegurar estos derechos. A partir de los parámetros universales, en 1982 acontece la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en Viena, donde los Estados miembros que participaron:

“reafirmaron su creencia en que los derechos fundamentales e inalienables consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se aplican plenamente y sin menoscabo a las personas de edad, y reconocieron que la calidad de vida no es menos importante que la longevidad y que, por consiguiente, las personas de edad deben, en la medida de lo posible, disfrutar en el seno de sus propias familias y comunidades de una vida plena, saludable y satisfactoria y ser estimados como parte integrante de la sociedad” (Huenchuan, los derechos de las personas mayores, 2013, p. 11).

Posteriormente, en el año 2002 se celebró la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en Madrid, ambas declaraciones constituyen un intento para visibilizar y promover los derechos relativos a las personas mayores, no obstante, las recomendaciones de las Asambleas no se reflejan directamente en la implementación de éstas por los Estados partes (Huenchuan, 2013).

A su vez, las Naciones Unidas ha generado instrumentos y normas interamericanas de derechos humanos, como el Protocolo de San Salvador en 1988 el cual incorpora por primera vez el reconocimiento explícito de los derechos de las personas de edad.

Durante el año 2007 se organiza la Segunda Conferencia Regional Intergubernamental sobre el envejecimiento en América Latina y el Caribe en Brasilia ratificando el:

“...Compromiso de no escatimar esfuerzos para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas de edad, trabajar en la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia y crear redes de protección de las personas de edad para hacer efectivos sus derechos” (CEPAL, 2007, p. 7).

Un hito importante de este tratado es que hace referencia a lo relativo entre trabajo y personas mayores:

“11. Promovemos el trabajo digno, conforme a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, para todas las personas de edad, gestionando y destinando apoyos crediticios, capacitación y programas de comercialización que promuevan una vejez digna y productiva” (CEPAL, 2007, p. 8).

Un instrumento importante en materia de derechos respectivos a personas mayores es la Carta de San José adoptada durante el año 2012, la cual reconoce el derecho de las personas mayores a trabajar, por medio del cumplimiento de acciones como:

- “a. Promover el desarrollo de medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, en particular la igualdad en materia de condiciones de trabajo, orientación, capacitación y formación en todos los niveles, en especial la formación profesional, y colocación laboral,
- b. Adoptar políticas activas de empleo que promuevan la participación y la reincorporación en el mercado laboral de los trabajadores mayores, teniendo en cuenta las posibilidades de los diferentes países,
- c. Promover reformas jurídicas e incentivos económicos que permitan el empleo de las personas mayores después de la edad de jubilación, de conformidad con su capacidad, experiencia y preferencias, incluidas medidas como la reducción gradual de la jornada laboral, los empleos a tiempo parcial y los horarios flexibles, entre otras,
- d. Difundir la información sobre el derecho a la jubilación, su preparación y ventajas, así como sobre las posibilidades de otras actividades profesionales o de voluntariado (...)” (CEPAL, Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe, 2012, p. 13).

En el año 2015 se celebra un hito importante en el contexto latinoamericano y nacional, puesto que Chile suscribe a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la cual fue ratificada durante el reciente año 2017. Con ello, vuelve a confirmar el compromiso del Estado Chileno con la garantía de derechos y la necesidad de generar dispositivos que permitan su adecuada aplicación. En el ámbito laboral, en su Artículo 18 establece el derecho al trabajo exponiendo que:

“Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación

nacional y en forma apropiada a las condiciones locales. El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades. Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado” (Asamblea General, 2015, p.13).

De acuerdo a lo anterior, el Estado debe garantizar las condiciones adecuadas para que las personas mayores puedan ejercer su derecho al trabajo, el cual debe tener ciertas características que garanticen un empleo digno, entre ellas se deben propiciar mecanismos que promuevan horarios, actividades, entornos y organización acordes a las propias características, intereses y necesidades de este segmento.

No obstante, a pesar de lo anterior es preciso señalar que de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 20.935 (2016) en su Artículo 1°, estipula que a partir del 01 de enero de 2018 el salario mínimo mensual será de \$276.000 para los/as trabajadores/as mayores de 18 y menores de 65 años. Mientras que el monto de ingreso mínimo mensual para los mayores de 65 años a contar del 01 de enero de 2018 tendrá un valor de \$206.041 (p.1).

Este escenario refleja las inequidades y segregación que sufren las personas únicamente por un factor etario. Esta diferencia salarial transgrede un derecho fundamental de las personas mayores concerniente al trato digno y justo en lo concerniente al trabajo, ya que según lo estipulado por la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, ratificada por Chile, este segmento debe ser remunerado con el mismo salario que se le aplica a todos los trabajadores que realizan iguales labores y cargos.

Al respecto Díaz, Gálvez y Manríquez (2014) refieren que algunos de los motivos por los cuales se diferencia el salario mínimo por edad son: “a) que necesitan menos para vivir b) que un menor salario mínimo promovería mayor empleo para ellos y c) que por razones de inexperiencia en un caso, o de “deterioro” en el otro, serían menos productivos” (p. 14)

De esta forma se reflejan una vez más los imaginarios o creencias sociales negativas en torno al segmento de 60 años y más. Lo cual es erróneo e injusto, ya que como se ha demostrado a lo largo de este estudio, las personas mayores se encuentran lejos de identificarse con estas características que se les atribuye socialmente.

Resulta pernicioso para este segmento los imaginarios sociales que les asocian a características negativas, ya que como se analiza en los párrafos que anteceden, a partir de una creencia social que no es certera, se les perjudica disminuyendo el salario mínimo mensual.

Por otra parte, es importante que las personas cuenten con la posibilidad de elegir su participación laboral y no se encuentren sometidas a un sistema previsional y estatal que les determine un estilo de vida en específico.

La autonomía es un derecho humano fundamental de las personas, ya que se comprende como la capacidad para tomar decisiones por sí mismo, destacan dos tipos de autonomía, la intelectual y la social. La primera refiere al autogobierno personal, entendiendo la autonomía como auto legislación Etxeberria (2014) señala que:

“No se pretende ejercer sin más el libre arbitrio, sino que se busca específicamente que la decisión sea la conclusión de una argumentación moral sólida, en la que los sentimientos y deseos que puedan aparecer estén purificados por ella, pretendiéndose universalidad, esto es, una consistencia tal en la argumentación que la haga asumible por otros sujetos que puedan considerarla en el mismo contexto” (p. 64).

En tanto la autonomía social está influida por la validación de las decisiones por un otro. La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores establece en su Artículo 7 el derecho a la independencia y autonomía que:

“Los Estados Parte en la presente Convención reconocen el derecho de la persona mayor a tomar decisiones, a la definición de su plan de vida, a desarrollar una vida autónoma e independiente, conforme a sus tradiciones y creencias, en igualdad de condiciones y a disponer de mecanismos para poder ejercer sus derechos. Los Estados Parte adoptarán programas, políticas o acciones para facilitar y promover el pleno goce de estos derechos por la persona mayor, propiciando su autorealización, el fortalecimiento de todas las familias, de sus lazos familiares y sociales, y de sus relaciones afectivas” (Asamblea General, 2015, p. 7).

La autonomía permite que las personas puedan ejercer y exigir sus derechos, sobre todo cuando la capacidad que tienen para decidir es cuestionada o intervenida por los demás, por tanto la autonomía implica el reconocimiento de la personalidad jurídica, permitiendo ejercer sus derechos sociales, laborales, civiles, económicos, culturales y políticos.

## **2.6 Contexto territorial en el que se inserta la tesis**

La presente investigación se enmarca territorialmente en la feria persa Zapadores, ubicado en la ciudad de Santiago de Chile, específicamente en la avenida Los Zapadores que atraviesa las comunas de Recoleta y Conchalí, ubicadas en el sector norte de Santiago. El persa comienza en avenida Recoleta (Comuna de Recoleta), se extiende a lo largo de avenida Los Zapadores y termina en diagonal Cardenal José María Caro (Comuna de Conchalí). Cuyo límite entre ambos sectores se define por la avenida El Guanaco.

Constituye un mercado de comercio en la vía pública, organizado en dos hileras de locales semejantes, uno frente a otro separado por un espacio a lo largo de la avenida Zapadores, donde se comercializan diversos productos. Siguiendo lo estipulado por la I. Municipalidad de Recoleta y la Dirección de Atención al Contribuyente (2012), en la Ordenanza N° 58 sobre “comercio en la vía pública estacionado, ambulante y ferias libres en general”, los locatarios del persa solo podrán comercializar “artículos varios” tales como calzado, prendas de vestir, venta de géneros, venta de lanas, carteras y bolsos, ropa interior, pijamas, sábanas, ferretería, perfumería, joyería, artículos de hogar, artículos plásticos, mueblería, artefactos usados, artículos deportivos, mote con huesillo con resolución sanitaria, alfombras, artículos de aseo, entre otros (p.10).

Para instalarse los locatarios deben tener patente al día, pero también se ubican personas que no cuentan con patente, denominados comúnmente como “coleros”. Los locales que tienen patente, disponen de estructuras metálicas con carpa de lona que les protege del clima u otros con toldos, luz y tableros para instalar sus productos. En cambio, los “coleros” generalmente se instalan en calles aledañas o alrededor del persa establecido con paños o toldos. La feria persa se instala los días sábado, domingo y festivos durante todo el año entre las 16:00 y las 22:30 hrs. Exceptuando los días que presentan un clima lluvioso, ya que como indican los propios locatarios las calles se inundan de agua lo que impide la instalación y las ventas.

Siguiendo lo determinado por la I. Municipalidad de Recoleta y la Dirección de Atención al Contribuyente (2012), se establece en la Ordenanza N° 58 que se entenderá por comerciante en ferias persas:

“Aquellos que obtengan permiso de ocupación de bien nacional de uso público y la patente correspondiente que se otorga para ejercer el comercio en puestos de características y dimensiones uniformes en los días, horas y lugares que la Municipalidad autorice” (p. 2).

Mientras que la I. Municipalidad de Conchalí (2008) señala en el decreto exento N° 108 sobre el “comercio estacionado y ambulante en bienes nacionales de uso público” que una feria libre se define como: “la unidad comercial territorial formada por comerciantes minoristas, orientada a abastecer al consumidor de productos de pequeño valor, esencialmente artículos en desuso y productos para el hogar y la oficina, grupo que se ubica en espacios públicos determinados” (p. 14).

En tanto, el Municipio de Recoleta (2012) indica que los requisitos para optar a una patente son:

“V.- Requisitos previos al otorgamiento del permiso de ocupación de bien nacional de uso público y ambulante en la vía pública.

Artículo 11°.- Las personas interesadas en obtener un permiso municipal de ocupación de bien nacional de uso público y ambulante en la vía pública, deberán presentar una solicitud dirigida al Sr. Alcalde fundamentando los motivos de la petición y reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 18 años.
- b) Deberán ser preferentemente y acreditar domicilio en la comuna.

c) Situación económica precaria.

A la solicitud se deberán adjuntar los siguientes antecedentes:

- 1.- Fotocopia de la Cedula nacional de identidad
- 2.- Certificado de antecedentes para fines especiales
- 3.- Si es casado deberá adjuntar fotocopia cotejada de la libreta de matrimonio y se verificará que sea copia fiel del original
- 4.- Declaración de la actividad que se pretende desarrollar
- 5.- Documentos que acrediten los motivos de la petición
- 6.- Declaración jurada que no posee un negocio establecido y/o en la via publica, amparado por patente municipal en ninguna comuna del país
- 7.- Informe social que acredite los problemas socioeconómicos del peticionario emitido por el Departamento Social dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario. (Opcional cuando el Municipio desee constatar este hecho)
- 8.- En caso de tratarse de la comercialización de alimentos de los giros autorizados se deberá acreditar previamente la correspondiente autorización del Servicio del Ambiente Metropolitano
- 9.- Vale vista a favor del Municipio con una duración de 180 días por un valor de ½ UTM” (p. 4-5).

Es preciso señalar, que a pesar del tamaño significativo de las personas que trabajan y concurren al persa Zapadores, como también su envergadura territorial. Al momento de efectuar la búsqueda de material bibliográfico e indagar documentos sobre la historia específica del persa y su trayectoria, composición, características, cifras, entre otros elementos, no se encontraron antecedentes por parte de ninguno de los dos organismos municipales pertinentes, salvo las ordenanzas municipales concernientes al comercio. En

otros términos, no se hallaron documentos oficiales que den cuenta del año en que se origina el persa. Por ende, las definiciones y descripciones aportadas en este ítem, han sido elaboradas por la investigadora a partir de los relatos de las personas entrevistadas, las observaciones en el trabajo de campo y la revisión de algunos documentos oficiales previamente citados.

Por otra parte, en términos cuantitativos, es importante destacar que de acuerdo al último Censo 2017 la comuna de Conchalí cuenta con 126.955 habitantes, de los cuales 23.440 son personas de 60 y más años. Mientras que la comuna de Recoleta alcanza 157.851 habitantes, siendo 27.397 de ellos personas mayores.

A su vez, el Censo 2002 indica que ambos municipios clasifican dentro de las 20 comunas con mayor población de personas mayores. Conchalí tiene un porcentaje de 14,94%, mientras que para Recoleta, el porcentaje de la población de 60 años y más corresponde a un 13,88% (p. 25).

### III. Marco metodológico

#### 3.1 Paradigma

Para comenzar, cabe considerar que un paradigma se constituye como un sistema de creencias básicas o concepción de la realidad que orienta a los investigadores, puesto que de acuerdo a lo mencionado por Guba y Lincoln (2002) sobre los paradigmas:

“Representa una visión del mundo que define, para quien la sustenta, la naturaleza del “mundo”, el lugar del individuo en él y la extensión de las posibles relaciones con ese mundo y sus partes (...) los paradigmas de investigación definen para los investigadores qué es lo que están haciendo y qué cae dentro y fuera de los límites de una investigación legítima” (p. 119-120).

A su vez, dichos autores señalan que los paradigmas pueden entenderse en función a las respuestas sobre tres preguntas esenciales; a nivel ontológico ¿cuál es la naturaleza de la realidad y que es lo que podemos conocer de ella?, a nivel epistemológico ¿cuál es la naturaleza de la relación entre quien conoce y lo que puede ser conocido? Y a nivel metodológico ¿cómo puede el/la investigador/a organizarse para averiguar lo que cree puede ser conocido? Cuyas interrogantes se buscará aproximar a lo largo del diseño metodológico.

En otro orden de cosas, en el campo de las ciencias sociales existen múltiples paradigmas para acercarse a la realidad, no obstante, siguiendo a Valles (1999) la manera más clásica de distinguirlos, sería a través de dos paradigmas contrapuestos que tradicionalmente han predominado, por un lado se sitúa el paradigma positivista (clásico o racionalista) mientras que por el otro se encuentra el paradigma interpretativo (alternativo o constructivista) (p. 52).

El paradigma positivista concibe la naturaleza de la realidad como una sola y exterior a los sujetos, la cual debe ser comprobable y observable de manera empírica, donde la relación entre investigador y objeto es independiente y no se interrelacionan, ya que impera la búsqueda de neutralidad y objetividad estando exenta de valores, por lo que finalmente posee un carácter metodológico deductivo. En otras palabras Vasilachis (2006) menciona que:

“Considero que los siguientes son los presupuestos más significativos del paradigma positivista: a) la observación exterior de los fenómenos sociales, b) las leyes sociales como expresión de regularidades, c) las explicaciones causales, y d) la verificabilidad y/o refutabilidad de las teorías” (p. 48).

Mientras que el paradigma interpretativo, concibe la naturaleza de la realidad como una multiplicidad de realidades, donde la relación investigador/objeto es interdependiente y se interrelacionan constantemente, ya que busca estudiar de manera holística el fenómeno incorporando todas sus variables y contexto, por ello su metodología es de carácter inductivo, definición que se profundizará en los párrafos que proceden.

Por otra parte, diversos autores han distinguido los paradigmas de distintas formas denominándose como “alternativos”, por un lado Guba y Lincoln (2002) los han especificado en paradigmas positivista, post-positivismo, teoría y constructivismo (p. 122-123). Mientras que Vasilachis (2006) menciona la coexistencia de tres paradigmas, distinguiéndolos en materialista histórico, positivista e interpretativo, de los cuales para la autora los dos primeros estarían consolidados, mientras que el paradigma interpretativo aún se encuentra en vías de consolidación (p. 47).

En este contexto, es que para efectos de esta investigación resulta más pertinente para observar la realidad el paradigma interpretativo, puesto que de acuerdo a Briones (1994):

“Existen múltiples realidades construidas por los actores respecto de las cosas que ven y de las cuales tienen experiencias directas. Por eso, la verdad no es única, sino que surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a una cierta situación. La realidad social es, así, una realidad construida sobre los marcos de referencia de los actores” (p. 234).

Definición que responde al cuestionamiento a nivel ontológico, ya que desde este paradigma la naturaleza de la realidad es una construcción social dinámica que se encuentra contextualizada específicamente en función de los sujetos que construyen dicho escenario. Además en relación al nivel epistemológico del paradigma en referencia, el mismo autor señala que:

“En el proceso de conocimiento se da una interacción entre sujeto y objeto. En el hecho ambos son inseparables. La observación no sólo perturba y moldea al objeto observado, sino que el observador es moldeado por éste. Tal situación no puede ser eliminada, aun cuando el investigador quisiera eliminarla. Esto significa que la teoría y los hechos no son independientes. La investigación siempre está influenciada por los valores del investigador” (Briones, 1994, p. 234).

En relación al cuestionamiento metodológico, siguiendo a Guba y Lincoln (2002) el paradigma interpretativo o constructivista, en términos de estos autores, presenta una metodología de carácter hermenéutico/dialéctico donde el principal objetivo es la reconstrucción de construcciones previas (p. 130). Complementándolo con Briones refiere que:

“4.- (...) El paradigma interpretativo no pretende hacer generalizaciones a partir de los hechos estudiados. Su tarea principal termina en la elaboración de una descripción ideográfica, es decir, en términos que los identifican e individualizan como únicos.

5. - No hay posibilidad de establecer conexiones de causa a efectos entre los sucesos debido a la continua interacción mutua que se da entre los hechos sociales y a la multiplicidad de condiciones entre las cuales ellos aparecen” (Briones, 1994, p. 234-235).

En contexto de este estudio, resulta fundamental destacar que uno de los principales aportes del paradigma interpretativo es que permite conocer el significado que los propios sujetos le dan a un determinado fenómeno, de acuerdo a su propia subjetividad y perspectiva. Dentro de este paradigma, existen variadas teorías dentro de las cuales se sitúa la fenomenología, etnometodología y el interaccionismo simbólico. Siendo esta última la más pertinente, puesto que en términos generales indica que los sujetos se encuentran constantemente influidos por su contexto y viceversa, de acuerdo a Blumer (1982) esta teoría se basa en tres premisas elementales:

“La primera es que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que éstas significan para él. Al decir cosas nos referimos a todo aquello que una persona puede percibir en su mundo, objetos físicos, como árboles o sillas; otras personas como una madre o un dependiente de comercio; categorías de seres humanos, como amigos o enemigos, instituciones, como una escuela o un gobierno; ideales importantes, como la independencia individual o la honradez; actividades ajenas como las órdenes o peticiones de los demás; y las situaciones de todo tipo que un individuo afronta en su vida cotidiana. La segunda premisa es que el significado de estas cosas se deriva de, o surge como consecuencia de la interacción social que

cada cual mantiene con el prójimo. La tercera es que los significados se manipulan y modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona al enfrentarse con las cosas que va hallando a su paso” (p. 2).

Estas premisas tienen estrecha relación con este estudio, puesto que comprendiendo los procesos de vejez y envejecimiento como una construcción social, la manera en que la sociedad suele relacionarse con las personas mayores es a través de imágenes contradictorias sobre este segmento, por lo que la sociedad interactúa con las personas mayores a través de construcciones sociales que generan estereotipos y prejuicios en torno a ellas, en donde en esta constante influencia, las personas mayores tienden o podrían apropiarse de estas características socialmente atribuidas, resultando de gran interés las interacciones entre el sujeto estudiado y su contexto.

### **3.2 Enfoque**

La presente investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, puesto que las características y bondades que entrega esta metodología, resultan ser las más adecuadas para aproximarse al estudio del trabajo informal observado desde las personas mayores, ya que este fenómeno es multidimensional y dinámico, por lo que requiere de una perspectiva que permita mirar y volver a remirar el diseño de investigación, puesto que generalmente en contextos diversos, es necesario regresar a etapas previas para realizar ajustes o incorporar nuevas aproximaciones que van emergiendo a lo largo del proceso, sobre todo desde la propia voz de los actores estudiados, acotando y ajustando continuamente la investigación con la finalidad de contextualizarla lo más posible a las características propias del fenómeno, e inclusive permite generar nuevas aproximaciones distintas al supuesto inicial, el cual no es necesario comprobar o refutar como en investigaciones cuantitativas, si no que resulta enriquecedor encontrar nuevos hallazgos que difieran con el supuesto, ya que surge de la propia realidad, entrega la flexibilidad necesaria.

En relación a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que: “la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente)” (p.9). A su vez estos autores agregan que el enfoque cualitativo no pretende generalizar resultados, la recolección de datos no es estadística si no que los datos cualitativos se conforman a partir de descripciones minuciosas de los fenómenos, personas e interacciones.

### **3.3 Tipo de estudio**

En relación al alcance que presenta el estudio, este es de tipo exploratorio, puesto que a lo largo del desarrollo de la primera parte de la investigación sobre búsqueda de antecedentes, se ha podido constatar la vacancia de material bibliográfico e investigaciones científicas que consoliden una base académica, sobre todo en lo relativo al trabajo informal desde la mirada de las personas mayores, ya que siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) el objetivo de este tipo de estudio reside en lo siguiente:

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (p. 79).

Si bien existe información al respecto, abordan otros ámbitos distintos a los contemplados en esta investigación concerniente al trabajo informal, el cual se encuentra fuertemente atravesado por el contexto en que se enmarca, los sujetos que la construyen y las interacciones que se dan en un determinado escenario. Por tanto, este estudio permite aproximarse a un fenómeno relativamente desconocido, puesto que si bien existe material científico en torno a los procesos de vejez y envejecimiento, estadísticas a nivel nacional sobre las personas mayores y material teórico para realizar las primeras aproximaciones a la investigación, son relativamente pocas las investigaciones de este tipo, donde lo que se busca conocer va más allá de la relación mercado laboral y personas mayores, sino que además se le agrega un contexto específico como lo es el persa Zapadores, enmarcado en un espacio socio territorial determinado y atravesado por características de informalidad.

### **3.4 Estrategia de investigación**

Para abordar el fenómeno social se utilizará como estrategia de investigación el diseño fenomenológico, puesto que se considera como el más pertinente para aproximarse a las vivencias propias de cada persona sobre su modo de pensar, sentir y experimentar el mundo.

El principal exponente de esta corriente es Edmund Husserl (1859-1938) y se expresa en distintos niveles, ya que la fenomenología también es un enfoque, una filosofía y un diseño de investigación, los cuales diversos autores han ido trabajando y desarrollando. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan sobre el objetivo de un diseño fenomenológico que: “su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p. 526).

Un elemento distintivo de este diseño, es que permite indagar y comprender aquello que los sujetos poseen en común, en relación a sus experiencias sobre un determinado fenómeno. En contexto de esta investigación, las personas tienen en común la experiencia del trabajo, enmarcado en el comercio de feria persa con características de informalidad. Por ende, resulta fundamental plantearse una de las interrogantes emblemáticas de la fenomenología:

“¿cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno?

Primero, se identifica el fenómeno y luego se recopilan datos de las personas que lo han experimentado, para finalmente desarrollar una descripción compartida de la esencia de la experiencia para todos los participantes —lo que vivenciaron y de qué forma lo hicieron—” (Hernández, Fernández y baptista, 2014, p.526).

Se clasifican dos tipos de fenomenología, la hermenéutica y la empírica. Siendo esta última la más adecuada para esta indagación, ya que se enfoca en puntualizar las experiencias de los sujetos. Para Creswell (2013) y Wertz et al. (2011) en Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño fenomenológico contempla:

- “a) determinar y definir el problema o fenómeno a estudiar
- b) recopilar los datos sobre las experiencias de diversos participantes con respecto al mismo
- c) analizar los comportamientos y narrativas personales para tener un panorama general de las experiencias
- d) identificar las unidades de significado y generar categorías, temas y patrones, detectando citas o unidades clave
- e) elaborar una descripción genérica de las experiencias y su estructura (condiciones en las cuales ocurrieron, las situaciones que las rodean y el contexto) y
- f) desarrollar una narrativa que combina las descripciones y la estructura a fin de transmitir la esencia de la experiencia en cuanto al fenómeno estudiado (categorías, temas y elementos comunes: ¿qué cuestiones comparten las narrativas?) y las diferentes apreciaciones, valoraciones u opiniones sobre éste (categorías y elementos distintos: ¿en qué cuestiones difieren las múltiples narrativas de las experiencias?)” (p.527).

Para concluir este ítem, es importante mencionar que la fenomenología constituye un abordaje de la investigación que se ve reflejado en el diseño, el cual a medida que transcurren las indagaciones, se va adaptando a las circunstancias propias del trabajo de campo, los/as entrevistados/as y su ambiente.

### **3.5 Técnica de recolección de la información**

Bajo la misma línea del estudio fenomenológico como enfoque y diseño de investigación, es que las técnicas de recolección de la información corresponden a la observación y la entrevista.

Es importante que las investigaciones no solo contextualicen las experiencias de los/as entrevistados/as en la temporalidad y época. Si no que también, en el espacio físico en que ocurren los fenómenos, para ello se utilizará la técnica de observación.

En este estudio se desarrollará el tipo de observación no estructurada, ya que es más oportuna al papel y el modo en que la investigadora participa, como también adecuada al espacio socio territorial en el cual se utiliza la técnica. En términos de Flores (2009): “la observación libre o no estructurada es considerada el punto de partida de toda investigación, puesto que el contacto con el escenario social plantea problemas, sugiere hipótesis y permiten cierto conocimiento por anticipación” (p. 114). Esto también dice relación con lo que Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen como observación cualitativa:

“Observación cualitativa: No es mera contemplación ("sentarse a ver el mundo y tomar notas"); nada de eso, implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones” (p. 411)

Cuando se realizaron los primeros acercamientos al escenario de investigación, se pudo observar tanto aspectos físicos de la feria persa, como también la dinámica del comercio, el flujo de personas, sus alrededores, características de los módulos de venta, condiciones físicas de trabajo, entre otros. Todas características observables que influyen finalmente

en el desarrollo del trabajo de las personas mayores. Flores (2009) indica que el papel del observador no participante radica en:

“el observador no participante consiste en la toma de contacto del investigador con la comunidad o grupo que se encuentra estudiando, pero permanece ajeno a la situación que observa. El carácter externo y no participante no quita que ella sea consiente, dirigida y ordenada hacia los fines de la investigación” (p. 115)

Es importante comunicarse y contactarse con las personas mayores que trabajan en el comercio de la feria persa Zapadores, prestando atención activa a los acontecimientos e interacciones, pero no se adopta un rol al interior de la dinámica del persa. Por lo tanto, en los objetivos de esta indagación, se establece que se busca caracterizar el contexto laboral en que se desenvuelven las personas mayores, y una de las técnicas que contribuyen a esto es la observación. Pero también es muy relevante conocer los sentimientos, visiones y percepciones respecto al trabajo en el persa Zapadores, a lo cual nos podemos aproximar a través de la entrevista semi estructurada, segunda herramienta de conocimiento que se complementa con la primera técnica descrita.

La segunda herramienta, se constituye como elemento central en un estudio de estas características, puesto que muestra un camino para acercarse al conocimiento, especialmente desde los actores sociales. La entrevista semi estructurada, permite ahondar y profundizar aquellos aspectos comprendidos primeramente durante la observación. Esta técnica, presume desarrollar un grado de conexión mutua entre investigador y entrevistados/as, donde las preguntas que se formulan no poseen un carácter directivo, ya que se pretende progresar pausadamente a través de la entrevista, para poder detenerse en los instantes necesarios y profundizar en aspectos significativos, por ello el/la investigador/a previamente define consultas que sirven como punto de referencia, pero no la limita a preguntas previamente ordenadas. Ameigeiras en Vasilachis (2006) indica que se transita por diversas formas y momentos en la entrevista:

“Desde una adecuada presentación y explicación de propósitos, pasando por el desarrollo de un interés genuino que conduce a desplegar una minuciosa atención sobre el discurso del informante, tanto como sobre sus pausas o silencios, hasta el despliegue de preguntas que ayuden al mismo a explicitarse y ampliar sus respuestas, se lleva a cabo un encuentro dialógico complejo y, a la vez, profundamente humano” (p. 129)

De acuerdo a la cita, es innegable la necesidad de un dialogo consciente de escucha activa, abierta y receptiva de todo lo que las personas expresan. El grado de estructuración de la entrevista es de tipo semi estructurada y según Flores (2009):

“para este tipo de entrevista no existe un cuestionario al que se tenga que ajustar el entrevistador, si no que pueden existir algunas preguntas que sirvan como punto de referencia, pero lo fundamental es el guion de temas y objetivos que se consideran relevantes al propósito de la investigación, lo que le otorga un amplio margen de libertad y flexibilidad para el desarrollo de la entrevista” (p.154)

Una bondad importante de esta entrevista es la no estandarización del guion de preguntas, si no que posee la flexibilidad de adaptarse a los distintos entrevistados/as y la situación propia del momento.

Para esta investigación, se elaboró un bosquejo de preguntas agrupadas según los temas principales que interesa tomar conocimiento. Si bien los temas de investigación no son modificables y permiten que el entrevistador no olvide tópicos importantes de conversación. Las preguntas en torno a este, si pueden ser susceptibles a eventuales modificaciones, tal como señala Flores (2009):

- “la estandarización del significado de una pregunta requiere que sea formulada en términos familiares al entrevistado.

- No existe un orden satisfactorio de preguntas para todos los entrevistados.
- Por medio de la selección y preparación de los entrevistadores es posible obtener la equivalencia de significados para todos los entrevistados. Ello permite que se realicen y ordenen las preguntas de acuerdo a lo que resulta más conveniente para los actores sociales” (p.154).

Los grandes temas centrales que se definieron para la entrevista son los siguientes: familia, participación social, salud, trabajo e ingresos. También, se elaboró una pauta orientadora de preguntas disponibles en los anexos de la tesis.

### **3.6 Criterios de calidad**

Los criterios más pertinentes para evaluar la validez de la presente investigación se centran en tres, primeramente el criterio de credibilidad el cual según Hernández, Fernández y baptista (2010) se describe como:

“Se refiere a si el investigador ha captado el significado completo y profundo de las experiencias de los participantes, particularmente de aquellas vinculadas con el planteamiento del problema. La pregunta a responder es: ¿Hemos recogido, comprendido y transmitido en profundidad y con amplitud los significados, vivencias y conceptos de los participantes? La credibilidad tiene que ver también con nuestra capacidad para comunicar el lenguaje, pensamientos, emociones y puntos de vista de los participantes” (p. 475)

Para asegurar la credibilidad se deben seguir algunos ordenamientos que avalen su validez, Vasilachis (2006) propone los siguientes: “a) adoptar un compromiso con el trabajo de campo, b) obtener datos ricos teóricamente, c) triangular, d) revisión por parte de los entrevistados, y e) revisión por parte de investigadores pares y ajenos a la investigación” (p. 92)

Por las características de esta investigación y a su vez la formación ético valórica de la investigadora, existe un compromiso constante, férreo y responsable tanto con el diseño del estudio, el trabajo de campo y el análisis de resultados, dicho compromiso se refleja en desplegar todas las acciones necesarias para elaborar una fiel descripción de la realidad lo más acotado a la voz de los propios sujetos estudiados. Es importante la obtención de datos detallados, específicos y profundos sobre las personas, las interacciones y su contexto atravesado por múltiples dimensiones. Mientras que la revisión de la

investigación por parte de investigadores como el caso de docente guía, configura una instancia enriquecedora y fundamental de retroalimentación.

En segunda instancia se encuentra el criterio de transferibilidad, el cual consiste en la posibilidad de trasladar el estudio a otros contextos similares, no se trata de generalizar los hallazgos a otras realidades. Si no que respetando las diferencias que forman cada situación, se ha planteado la posibilidad de transferir algunos hallazgos a contextos semejantes, en este caso el estudio puede contribuir en comprender la realidad laboral de personas de 60 años y más que trabajen en condiciones similares al persa Zapadores como lo es el persa Bio-Bio o persa Teniente Cruz. (Vasilachis, 2006, p. 95)

Finalmente como tercer criterio se encuentra el de seguridad. Desde las ciencias exactas se supone una organización rigurosa y determinada de datos y hallazgos, no obstante en el campo de las ciencias sociales este método lineal y definitivo resulta limitado y difícil de lograr, ya que la realidad como construcción es variable y multidimensional, por lo que desde el enfoque cualitativo los procesos son flexibles y circulares. Donde si bien esta investigación no es estática ni exacta cuantitativamente, este estudio si cuenta con una organización de procedimientos cualitativos organizados para obtener los datos, los cuales en función del desarrollo del estudio se pueden ir modificando, pero se establecen pisos o criterios mínimos para investigar.

### 3.7 Criterios éticos

Con la finalidad de asegurar el carácter científico de la investigación, resulta necesario precisar los principales criterios éticos que se utilizarán tanto al momento del diseño de la investigación, como también en el desarrollo de su implementación. Los reglamentos éticos que se emplearon, corresponden a la aplicación del consentimiento informado y el resguardo de confidencialidad para los/as entrevistados/as.

Para garantizar la utilización del consentimiento informado en el trabajo de campo, en primera instancia, se diseñó y redactó un modelo que está disponible para revisión en los anexos de esta tesis. Los principales elementos que contiene son:

- Logo de la Universidad a la cual se suscribe la investigación
- Título del proyecto
- Nombre investigadora responsable
- Objetivo del consentimiento informado: “usted ha sido invitado/a a participar en el estudio a cargo de estudiantes del “Magíster en Intervención social y familiar” de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez. El objetivo de esta carta es ayudarlo/a a tomar la decisión de participar en la presente investigación”
- Propósito de la investigación
- En qué consiste la participación de los entrevistados/as
- Cuánto durará la participación
- Los riesgos que podría correr al participar
- Los beneficios que podría tener su participación
- Lo que sucede con la información y los datos entregados
- A quien puede contactar para saber más del estudio o aclarar dudas

La carta señala confidencialidad en el uso de la información, el cual será estrictamente para fines académicos, garantiza la omisión del nombre, solicita permiso para utilizar grabadora y expresa que la persona no está obligada a participar y puede retirarse cuando estime conveniente.

Inicialmente al momento de elaborar el consentimiento, se esperaba que tanto los/as participantes como la entrevistadora, firmaran el documento para que ambas partes tengan registro de la entrevista. No obstante, tras el trabajo de campo se pudo constatar un ambiente de desconfianza entre los locatarios hacia personas externas, puesto que como ellos mismos señalan en sus relatos (información disponible en los anexos de esta investigación) existiría temor por los fiscalizadores, sucesos de estafas y la desconfianza a nivel generalizado que hoy en día existe en nuestra sociedad, por tanto, se comprende y empatiza con ese temor. Finalmente no se pudo lograr que ambas partes firmen el consentimiento informado, pero si se entregó una copia del documento a los/as 12 entrevistados/as, como también antes de iniciar la entrevista se les informa todo lo mencionado anteriormente en el consentimiento, se entregan todos los elementos necesarios para que la personas puedan tomar la decisión libremente de participar o no. Posterior a ello, una vez aceptado, se entrega copia impresa del documento de consentimiento informado y se inicia el desarrollo de la entrevista. Sobre la importancia del consentimiento informado González (2002) refiere que:

“asegurar a que los individuos participen en la investigación propuesta solo cuando ésta sea compatible con sus valores, intereses y preferencias; y que lo hacen por propia voluntad con el conocimiento suficiente para decidir con responsabilidad sobre sí mismos. Los requisitos específicos del consentimiento informado incluyen la provisión de información sobre la finalidad, los riesgos, los beneficios y las alternativas a la investigación –y en la investigación-, la comprensión del sujeto de esta información y de su propia situación, y la toma de una decisión libre, no forzada

sobre si es conveniente participar o no. El consentimiento informado se justifica por la necesidad del respeto a las personas y a sus decisiones autónomas” (p. 101).

En la presente investigación se valora por sobre todo, el resguardo y el respeto de la capacidad de las personas para tomar las decisiones por sí mismas. Como también se garantiza la confidencialidad de los relatos obtenidos a partir de las entrevistas, puesto que es sumamente importante resguardar la integridad de las personas y su vida personal.

### **3.8 Diseño metodológico**

Para seleccionar los casos de análisis que conforman la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico, inicialmente se proyectó un tipo de muestra diversa definida por Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) como: “estas muestras son utilizadas cuando se busca mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado, o bien documentar la diversidad para localizar diferencias y coincidencias, patrones y particularidades” (p.387)

Debido a la heterogeneidad que presenta el segmento de 60 años y más, concepto trabajado a lo largo de la investigación, resulta pertinente programar en una primera instancia la muestra variable, ya que al interior de este grupo etario se presenta gran diversidad y versatilidad según subgrupos de edad, atravesados por variables como los fenómenos de la vejez joven, envejecimiento de la vejez, feminización de la vejez, aumento en la expectativa de vida, entre otros. Por ello, en este marco, la muestra se divide por quinquenio de edad y sexo.

El criterio básico para seleccionar a los y las entrevistados/as, corresponde a todas las personas mayores de 60 años y más que se encuentren trabajando en la feria persa Zapadores, residan o no en las comunas en que se emplaza la feria. Luego de eso se elabora el siguiente recuadro:

	<b>60-64 años</b>	<b>65-69 años</b>	<b>70-74 años</b>	<b>75-79 años</b>	<b>80 años y más</b>	<b>Total</b>
<b>Mujer</b>	1	1	1	1	1	5
<b>Hombre</b>	1	1	1	1	1	5
						10

En el desarrollo del trabajo de campo, se esperaba lograr al menos un/a representante por cada grupo de edad y sexo. Sin embargo, luego del reconocimiento del contexto de investigación y sus características se logró realizar las siguientes entrevistas:

	<b>60-64 años</b>	<b>65-69 años</b>	<b>70-74 años</b>	<b>75-79 años</b>	<b>80 años y más</b>	<b>Total</b>
<b>Mujer</b>	-Mujer, 60 años -Mujer, 62 años	-Sin entrevistadas	-Mujer, 70 años	-Mujer, 76 años	-Mujer, 83 años	5
<b>Hombre</b>	-Hombre, 62 años -Hombre, 64 años -Hombre, 64 años	-Hombre, 67 años	-Hombre, 70 años -Hombre, 73 años	-Hombre, 76 años	-Sin entrevistados	7
						12

En el recuadro llama la atención cómo se reflejan fehacientemente dos fenómenos previamente abordados en los antecedentes de esto escrito. Primeramente la vejez joven, es decir, la mayoría de los entrevistados se concentran en el grupo etario de 60 a 74 años, mientras que en el grupo de ochenta años y más, solo se identificó una entrevistada, lo que se relaciona también con la feminización de la vejez, ya que, las mujeres viven más que los hombres. No obstante, es de vital urgencia tener presente que un futuro próximo, el fenómeno anterior se invertirá y ocurrirá lo que se denomina envejecimiento de la vejez, es decir, que dentro de las personas mayores aumentará exponencialmente la cabida de edades más avanzadas, ya que, cada vez es mayor la esperanza de vida y probablemente, en el futuro sean muchas más las personas mayores de 80 años que continúen trabajando. Por otro lado, el trabajo de campo comenzó los días sábado 23 y domingo 24 de

septiembre, hasta sábado 21 y domingo 22 de octubre del año 2017. Para comenzar, durante el primer fin de semana se realizaron las primeras aproximaciones al contexto en estudio y luego de tomar contacto con los/as participantes, se informa sobre todo lo que contempla el consentimiento y se acordaron entrevistas en los domicilios de las personas, puesto que en el persa existe mucho movimiento, ruidos de ambiente, interrupciones por las compras, entre otras variables que podrían obstaculizar el desarrollo de un ambiente adecuado para efectuar la entrevista. Durante la semana se hizo contacto vía teléfono para confirmar las entrevistas, no obstante, la mayoría se retiró puesto que expresaban ciertas aprensiones. Solo se pudo efectuar una entrevista en domicilio.

Finalmente, tras volver a intentar los fines de semana siguientes, se constató que lo más adecuado era realizar las entrevistas en el propio local, ya que existía mayor disponibilidad y acceso. Además la primera persona entrevistada había sido dirigente sindical y en el mismo persa recomendó otras personas para entrevistas, al tener la confianza de una persona al interior del ambiente de trabajo, las personas accedían con mayor seguridad a la entrevista. Se realizó una entrevista por persona, en relación al tiempo este fue variable desde media hora hasta una hora aproximadamente, ya que el ritmo de la entrevista era marcado por el contexto situacional del momento, donde los transeúntes consultan constantemente por precios o compras, el comercio es un ambiente bastante dinámico.

Es importante mencionar que las relaciones temporales que se establecen con las personas entrevistadas son basadas en la transparencia, amabilidad, empatía y atención activa constante, puesto que existe un interés genuino por parte de la investigadora en conocer, observar y escuchar todo aquello que el contexto pueda revelarnos.

Se realizó también la muestra en cadena, ya que como se menciona en los párrafos que anteceden un entrevistado nos presentó a otras personas mayores. En palabras de Morgan (2008) en Hernández, Fernández y Baptista (2014): “se identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan

proporcionar más datos o ampliar la información y una vez contactados, los incluimos también” (p. 421). Los mismos autores señalan que el tamaño mínimo que se sugiere para una muestra de corte fenomenológico es de diez casos, en esta investigación se abordaron 12 casos.

### **3.9 Metodología de análisis**

Para realizar el proceso de análisis, se adoptaron los siguientes métodos y ordenamiento de la información:

En primera instancia, se diseñó una matriz de análisis dividida en quince dimensiones y cinco estratificaciones por edad, subdivididas en género hombre y mujer. Posterior a ello, a partir de los relatos extraídos de las doce entrevistas, se traspasaron una por una a la matriz, las cuales se clasificaron según el tema correspondiente a la dimensión de análisis, el grupo etario al que pertenece y su género.

La elección de las dimensiones de análisis, responden a los temas principales abordados previamente en la pauta de las entrevistas. En este contexto variable y múltiple, las categorías examinadas se vinculan para dar respuesta al objetivo principal, en torno a conocer como significan el trabajo las personas de 60 años y más, desde una manera sistémica.

A su vez, tal como se ha planteado a lo largo de este escrito, el trabajo en las personas de 60 años y más, es un fenómeno sumamente diverso y multidimensional, ya que, el espacio laboral es atravesado por diversas variables y en él fluctúan los aspectos subjetivos, económicos, sanitarios, vivenciales, de sentido, relacionales, entre otras dimensiones, transformándose en un espacio complejo pero, también enriquecedor de estudio.

De allí la importancia de delinear una metodología de análisis que aborde una visión integral de todas las dimensiones, debido a que en su conjunto todos inciden en mayor o menor medida a la realidad laboral actual. Bajo el enfoque cualitativo, es de vital importancia, recoger y dar espacio a los relatos de los actores, puesto que, a partir de sus discursos se realiza el análisis de la información en coordinación con las dimensiones de indagación.

A continuación, se presenta el diseño de la matriz de análisis, que se elaboró a partir de los temas de la entrevista. Este se encuentra completo y disponible en los anexos de investigación.

<b>Conceptos</b>	<b>Personas mayores 60-64</b>		<b>Personas mayores 65-69</b>		<b>Personas mayores 70-74</b>		<b>Personas mayores 75-79</b>		<b>Personas mayores 80+</b>	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>Condiciones de salud</b>										
<b>Familia</b>										
<b>Participación social Organizacional</b>										
<b>Recreación tiempo libre</b>										
<b>Trabajo (historia laboral, jubilación)</b>										
<b>Condiciones laborales</b>										
<b>Autonomía y trabajo</b>										
<b>Percepción del trabajo</b>										

<b>Informalidad</b>										
<b>Redes laborales</b>										
<b>Relación entorno laboral</b>										
<b>Bienestar subjetivo</b>										
<b>Ingresos</b>										
<b>Imagen de la vejez y envejecimiento</b>										
<b>Redes comunales</b>										

#### IV. Análisis

A continuación, se presentan los discursos de los actores en función de cada una de las dimensiones de análisis, previamente diseñadas. En cada dimensión, se define lo que se entiende en el presente escrito por dicho concepto. Luego, se realiza un análisis por elaboración propia de la investigadora, apoyándose en los relatos de las personas entrevistadas.

##### 1) Condiciones de salud

Esta categoría busca profundizar en las condiciones de salud de las personas entrevistadas desde un ámbito subjetivo, puesto que interesa conocer cómo sienten qué es su salud. La OMS (2006) define este término como “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1).

A partir de esto, se observa que en general las y los entrevistados presentan enfermedades de carácter crónicas, pero mantienen un control de salud regular, asistiendo habitualmente al médico:

*“si, si en el consultorio y en la clínica Dávila también porque había tenido una arritmia cardiaca, entonces las niñas me están controlando ahí y he estado bien gracias a Dios”.*

**Mujer, 62 años**

*“yo de salud tengo una enfermedad que se llama lupus, hace cinco años que estoy constantemente en tratamiento en el hospital San José, asisto regularmente cada 3 meses, claro ahora en enero, el miércoles me hice el examen y me controlo en enero”.* **Hombre, 64 años**

A pesar de las enfermedades, se analiza que se sienten vitales y con fortaleza, por lo que las condiciones de salud no serían un límite determinante para el retiro laboral. Todo lo contrario, podría influir en la optimización de las condiciones de salud:

*“Bueeena po’ nunca he estado enfermo, nunca he estado enfermo, solamente resfriados pasajeros nunca he estado en un hospital nunca, muy buena salud, mi señora es al revés ella tiene diabetes, hipertensión, claro todo eso lleva, deriva en otros problemas. Incluso yo me hice un chequeo hace un año y medio y no me encontraron nada po’. Cuando me hago algo me lo hago en la caja de la Araucana por que como soy afiliado pensionado de ahí. Al médico no voy nunca casi nunca”.* **Hombre, 67 años.**

*“bueno yo soy diabética, soy hipertensa y sufro de artrosis, sii estoy con mis remedios, en mi familia me quieren mucho”.* **Mujer, 70 años**

*“yo trabajo con dolor, sin dolor no me importa, las enfermedades han afectado mi salud, tengo hipertensión, gota, principio de diabetes, soy FONASA pero prefiero pagar particular, privado”.* **Hombre, 74 años.**

*“noo, estoy bien ee la vista no más he estado medio mal lo único, la vista me operé de cataratas y ya tengo que operarme este otro ojo, tengo medico este otro mes, me están dando de a 2 años control en el hospital...”.* **Hombre, 76 años.**

*“si la vista no más, que tengo artrosis en la rodilla y el otro día hice una fuerza mala y anduve con el brazo malo muy delicado y fui al médico y noo son los tendones que los tengo delicados, me dio ibuprofeno y con eso me he sentido mejor”.* **Mujer, 83 años**

A través de estos relatos, es posible profundizar que a nivel transversal, tanto hombres como mujeres de todos los grupos etarios esgrimidos en esta investigación, refieren que si bien presentan enfermedades crónicas, estas se mantendrían reguladas a través de chequeos médicos. A su vez, pese a la presencia de enfermedades, manifiestan a nivel subjetivo sentir bienestar respecto su salud:

*“Hay que armar, desarmar el puesto y todo eso a mí me complica pero de todas maneras lo hago, con esfuerzo pero lo hago, felizmente todavía puedo hacerlo”.* **Hombre, 62 años.**

*“si porque a mí me gusta comer bien, tomo hartas hierbas, boldo, hoja de palto...me dieron remedios y venga a control en un tiempo más, pero todas las veces que uno va le sacan sangre y no pasa nada, entonces yo empecé a hacerme mis propios remedios naturales y me ha hecho bien”.* **Mujer, 76 años**

Sumado a lo anterior, es importante relacionar el trabajo con el envejecimiento activo, puesto que podría contribuir en sostener por mayor tiempo el bienestar de las condiciones de salud y funcionalidad, que les permitan a las personas desenvolverse en los distintos ambientes de la vida social:

*“No yo creo que mi salud anda re bien, en mi trabajo también po’ porque yo trabajo en el persa y trabajo en una empresa”.* **Hombre, 67 años.**

*“bieen, buena, buena, buena voy a vivir hasta los 101”.* **Hombre, 70 años.**

Se refleja en los relatos una forma de envejecer activa, puesto que el trabajo es una de las múltiples dimensiones de la vida, que permite a las personas mantenerse involucradas y con energía:

*“No yo creo que mi salud anda re bien, en mi trabajo también po’ porque yo trabajo en el persa y trabajo en una empresa”.* **Hombre, 67 años.**

*“bien gracias a dios si porque yo soy buena para caminar, soy buena para estar en actividades no estoy nunca quieta”.* **Mujer, 62 años**

Además, es importante destacar que las personas de mayor edad se sienten más saludables:

*“bien porque me mantiene activa, no me quedo en la casa, tengo que estar enferma, cuando estoy enferma no más me quedo en la casa”.* **Mujer, 83 años**

*“bieen porque me mantengo, no me da ninguna enfermedad, me mantiene vivo y activo y me le olvidan las enfermedades con algunos achaques...”* **Hombre, 76 años**

A pesar e independiente de las condiciones de salud, expresan ser y sentirse personas autovalentes y autónomas. Puesto que siguiendo con lo expuesto por la OMS, la salud no

solo se refleja en la ausencia de enfermedades, si no que como refieren los/a entrevistados/as, importa que las personas se sientan poseedores de buena salud, manteniendo controles médicos regulares o en cada oportunidad que lo consideren necesario.

## **2) Familia**

La familia representa el *núcleo fundamental de la sociedad* para la legislación Chilena (Ley 19.947, 2004: Artículo 1) y de acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1998) esta se precisa como:

“La familia conforma un espacio de acción en el que se definen las dimensiones más básicas de la Seguridad Humana: los procesos de reproducción material y de integración social de las personas. Al mismo tiempo, la familia es un espacio en el que se cruzan de manera especialmente intensa las distintas dimensiones institucionales y culturales de la sociedad. Allí se hacen presentes los distintos niveles del vínculo social, desde la formalidad del vínculo legal hasta la especificidad del vínculo emocional” (p. 142)

En este sentido, importa profundizar en el grupo familiar de los entrevistados, a quienes considera como su familia, cómo se sienten con ellos y su relación. A través de los relatos se ha podido constatar que en los grupos familiares de las personas mayores, predomina la composición de familia diversa y los nuevos tipos de familia:

*“Yo vivo, le voy a decir la verdad a, yo vivo solo de lunes a jueves. Viernes, sábado y domingo tengo pareja en la casa”. **Hombre, 62 años.***

*“no si yo tuve una dama, pero ella falleció hace a ver hace 19 años, yo con ella tuve dos hijos, es que no fui casado por eso le dije soltero, tuve dos hijos con ella, hay uno que tiene 42 que es un hombre y una mujer que tiene 36...”*. **Hombre, 64 años**

*“Con mi señora, la conyugue, tres nietos, aa una hija, un bisnieto y una niñita jaja”*.  
**Hombre, 67 años**

*“con mi nieto y mi hija”*. **Mujer, 70 años**

*“actualmente con mi pareja somos 5 en total en mi casa con mi nieta”*. **Hombre, 70 años**

*“era casada, ahora soy viuda hace algunos meses, estuvimos juntos 48 años...vivo con mis tres hijos”*. **Mujer, 76 años**

*“Noo soy casado yo... yo tengo una pareja, si po tengo dos señoras, esta es mi pareja pues ve (indica puesto) me hacen trabajar... todas esas historias son buenas de contarla pues ve, tiene dos señoras (refiriéndose a sí mismo), aaa, una pareja y una señora (rie). 6 hijos, 9 nietos”*. **Hombre, 76 años.**

*“con mi esposo y mi hijo, mi nieta y el esposo de ella”*. **Mujer, 83 años**

En estas narraciones se expresa la existencia de familias unipersonales, extensas, reconstituidas o ensambladas, multigeneracionales y multinucleares. Dentro de este segmento, existen variaciones, que surgen a partir de la heterogeneidad en la vejez, puesto que cada persona vive un proceso único y singular de envejecimiento, cuyas características cambian según varios factores como la edad, el estado de salud, sexo, nivel de ingresos, nivel educativo, entre otros. Multiplicidad que se ve reflejada en la manera en que se componen las familias.

A pesar de estas transformaciones -enmarcadas en un contexto social generalizado de los cambios en las familias- este conjunto continúa manteniendo un papel de acompañamiento y respaldo sustancial. Puesto que, se observa que la familia prevalece como la principal red de apoyo para las personas de 60 años y más, ya que en los relatos

no se identifican otras relaciones significativas a nivel de amistades, vecinos, compañeros/as de trabajo, entre otros.

Por otra parte, más allá del tipo de familia diversa, también importa cómo las personas mayores significan la relación con sus familiares y como se sienten con ellos:

*“noo buena nosotros somos todos cariñosos, somos de piel así somos todos iguales, con mis nietas, si para mí son mis guaguas, son regalonas. Yo en la mañana más que nada me dedico a ellos, porque ya a las 13:00 hrs. se van al colegio y ya como a las 15: 00 hrs. yo ya quedo desocupada, después llegan mis hijas y cada una se encarga de sus hijos”.* **Mujer, 62 años**

*“...no po’ son independientes ellos tienen su casa aparte...si dos hombres y dos mujeres, bien, viven a media cuadra de donde vivo yo, la mujer que tiene dos nietos un hombre y una mujer y como a dos cuadras vive mi hijo así que constantemente visitándonos, tengo un nieto de 19 años ya pues, el hombre tiene un hijo de 19 y una hija de 14, y la mujer tiene una niña de 13 y un niño de 8”.* **Hombre, 64 años.**

*“Bien, bien siempre cuando... de repente yo soy medio pesado sí, soy medio, que a mí me gusta que se hagan las cosas y cuando tengo que levantar la voz, la levanto y si le molesta bueno saben cómo reacciono yo, soy medio machista antiguo, me gusta que las cosas se hagan y se hagan bien”.* **Hombre, 67 años.**

*“siii... peleamos nos ponemos en la buena peleamos y así...la rutina normal”.* **Hombre, 76 años.**

A partir de lo expuesto a lo largo de este ítem, se analiza que dentro de los lazos familiares que más predominan se encuentra la integración con la pareja, los/as hijos/as y el vínculo con los/as nietos/as.

La familia cumple un papel importante a lo largo de la vida, pero por sobre todo en la vejez, ya que intervienen en el bienestar de las personas y contribuyen en favorecer las actividades que desean realizar, específicamente en el ámbito del trabajo se observa

cómo los familiares propician ciertos elementos para que las personas mayores realicen sus actividades de forma más satisfactoria:

*“si, si yo estoy con mis nietos y yo me rio con ellos, echamos la talla, hemos salido, si po’ ella es la polola de mi nieto (indica a dos jóvenes que están ayudando en el puesto) nos llevamos súper bien las dos, hacemos cosas cuando ella va a mi casa cocinamos, me ayuda”. **Mujer, 70 años.***

*“bieven, tranquilo, tengo buena relación con mi familia, me siento feliz con mi mujer, es una buena dueña de casa, buena madre, discutimos a veces ahora que estamos viejitos y mañosos, pero yo le digo a mi señora como tú has sido dueña de casa toda la vida yo te la regalo, yo le paso toda la plata a mi señora”. **Hombre, 74 años***

*“sii, o sea para armar el puesto no, pero trabajo con mi pareja, trabajamos los dos en esto ella también, ella hace ropa para los bailes de los colegios, para los jardines, ropa para el norte, para las batucadas todas esas cosas”. **Hombre, 70 años.***

*“...lo que pasa es que ese es el negocio de ella (indica a su pareja) pa’ ayudarla po y ella así ha juntado plata po, la apoyo, en ayudarla, claro, la casa, yo corro con todos los gastos de la casa”. **Hombre, 76 años.***

A partir de lo referido por las y los entrevistados, en su mayoría todos los grupos etarios cuentan con un grupo familiar, con quienes mantienen una relación regular y cercana. No surgieron relatos que manifestaran relaciones problemáticas o de carácter negativo, más allá de algunos entrevistados que señalan presentar momentos buenos y malos.

La mayoría menciona la relación cercana con sus nietos y nietas, revelándose una relación intergeneracional, no solamente en el ámbito personal, sino que también, la tercera generación de nietos y nietas aportan nuevas ideas al trabajo e incorporan el uso de tecnología:

*“... si mis nietos me dicen lo que se usa, tengo un nieto que él me, de repente estamos, “mira” me dice estas zapatillas se usan están a la moda (gesto que muestra desde el celular), no si a mí me gusta ser visionario”. **Hombre, 67 años***

*“Ella me ayuda, mi señora me ayuda, yo compro pero compro dentro de la semana, el tiempo libre que tengo como hoy día...” hombre, 67 años.*

*“si el me maneja mi vehículo (señalando a su nieto), si yo tengo mi autito aquí (señala camioneta) sii nuevita la compre hace poquito...” Mujer, 70 años.*

*“a veces cuando estaba mi esposo antes me traía el, cuando él quería, y de repente le pagábamos a una persona que trabajaba, y el mi nieto a veces venia y un cuñado también a veces venía a ayudarme o a veces viene mi hija o así”. Mujer, 70 años.*

*“claro las cosas pesadas las hacen ellos (en referencia a su marido e hijo), traen el carro con la mercadería, instalan la carpa todo, yo cuido y miro acá no más, si me preguntan algo, le muestro que se yo, les paso tarjeta para que vengan otra vez si hay que ser amable con la gente”. Mujer, 83 años*

*“cuido tres bisnietos, tengo hasta tataranietas, una cumple 10, el miércoles cumple 5 años la mayor, así que, pero cuando van a la casa no me dejan tranquila me abrazan, me besan, si son regalonas”. Mujer, 83 años*

En general todas las personas entrevistadas destacan a miembros de la familia como red de apoyo tanto en su vida, como en el trabajo desarrollado en el persa. Queda de manifiesto un rol importante de los miembros de la familia en respaldar y acompañar las diversas actividades laborales, vale decir, dentro de las redes trabajo se visualiza a la familia como principal complemento. Pero este apoyo es mutuo, puesto que también, se visualiza que las personas mayores desarrollan tareas parentales, al cuidar de sus nietos, rol que se reitera sobre todo en los relatos de las mujeres

### 3) Participación social Organizacional

Siguiendo los postulados de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015), estipula en su Artículo n° 8 “Derecho a la participación e integración comunitaria” que:

“La persona mayor tiene derecho a la participación activa, productiva, plena y efectiva dentro de la familia, la comunidad y la sociedad para su integración en todas ellas. Los Estados Parte adoptarán medidas para que la persona mayor tenga la oportunidad de participar activa y productivamente en la comunidad, y pueda desarrollar sus capacidades y potencialidades” (p.8)

Existen múltiples formas y dimensiones en las que las personas pueden participar en mayor o menor grado. Particularmente en esta sección, se observa la participación desde la organización, ya que interesa observar cómo y en qué tipo de organizaciones comunitarias participan las personas mayores que trabajan en el persa, las cuales en su mayoría refieren que participan o han participado en agrupaciones tanto al interior, como fuera del persa:

*“yo participo en un grupo de adulto mayor también salimos, vamos a paseos, yo soy de la directiva, entonces noo gracias a eso estoy bien, noo es bueno juntamos plata nosotros, vamos a tomar once, conversamos, jugamos al loto y después hacemos paseos y la municipalidad nos pasa el bus y nosotros vamos a diferentes partes”. **Mujer, 62 años***

*“si pues yo participo en este centro del adulto mayor que soy de la directiva, participo en el centro de padres en el colegio donde está mi nieto soy la presidenta, tesorera la hago de todas...me encanta”. **Mujer, 62 años***

Se refleja que una forma de sentirse activos, dice relación con tener roles significativos al interior de la familia, sintiéndose involucradas.

*“Fui cuando más joven, es que yo termine el periodo ahora en abril no más último periodo que estuve de dirigente”.* **Hombre, 67 años.**

*“no dirigente pero si participaba antes, no ya no, no le creo a ninguno ahora ya no le creo a nadie si llevo dos siglos conociendo a la gente”.* **Hombre, 70 años.**

*“no no, cuando era más joven participé fui hasta la tesorera del centro de madres, cuando estaba CEMA yo era la encargada de hacer las compras, comprar lanas, comprar de todo para las compañeras del centro de madres, pero después me salió una señora más pilla y se puso hablar de que yo me quedaba con la plata y todo y yo tenía un cuaderno, porque yo tengo cuaderno para llevar todas mis cuentas de la casa y siempre ha sido así, así que yo le entregue a ella pues, se perdió todo y ahí me retiré, me retire, no quise participar en ninguna parte, ni centro de madres, ni de estos centros de abuelita tampoco, no porque no tengo tiempo de ir a pasear pues hija, que van a pasear que a veces van, a la vecina la han llevado a santa teresita, las llevan a Viña, una hermana que tengo ya ha ido hasta el festival de Viña con las abuelas, pero yo no, no estoy acostumbrada...”.* **Mujer, 83 años**

Si bien mayoritariamente las personas expresan que han participado en diferentes organizaciones cuando más jóvenes o en la actualidad. Cuando el tema de la participación se acota a la experiencia particular del persa, expresan descontento y desconfianza, cuyas características también son influidas y se enmarcan dentro de la falta de confianza a nivel generalizado que impera en la sociedad:

*“cuando yo entré había sindicato, pero después se disolvieron los sindicatos, el por qué no tengo idea y ahora estamos en el aire...”.* **Mujer, 60 años**

*“Es que ser dirigente sindical es lo mismo que la política... hay mala intención, hay personas mal intencionadas adentro y buscan aprovecharse del cargo entonces a mí no me gusta eso”.* **Hombre, 67 años.**

*“No porque yo terminé el periodo, el periodo que me tocaba hasta abril de este año y con mi otro colega que teníamos él me dijo “no yo no sigo más” y yo le dije “bueno si no seguí tu yo tampoco sigo po’ pa’ que voy a andar solo” le dije, entonces eee y conversamos con varias personas que teníamos en el sindicato nosotros y les dijimos bueno hay que llamar a elecciones, necesitamos que se hagan cargo del sindicato porque nosotros ya terminamos el periodo, bueno y “¿ustedes no van a seguir?” no, nosotros no vamos a seguir “pero como no van a seguir” es que hay que cambiar po’, si no todo el tiempo vamos a ser los mismos hay que renovarse, a lo mejor ahora me estuvieron volviendo aa, varios por ahí estuvieron conversando conmigo “bueno no te gustaría seguir” si po’ pero yo no lo puedo hacer solo le dije, yo necesito por lo menos unas tres, cuatro personas más que acompañen ,porque dentro de la legalidad el sindicato debe tener una cierta cantidad de miembros que lo integren y cargos que desempeñar, el secretario, el presidente, entonces tiene que ee... es que desgraciadamente siempre los sindicatos que son independientes funcionan a media máquina, no hay responsabilidad por que no es como el...la persona que es de un sindicato dependiente que depende de un patrón trabaja pa’ una empresa ahí te hace cumplir las normas y todas las cuestiones, acá no po’ acá es difícil tomar de por ejemplo que haya una comisión de disciplina, para castigar un socio o pasarle una multa, aquí teni’ que ser ecuánime para las decisiones y es un tema más o menos complicado”. **Hombre, 67 años.***

*“buuu como las (realiza gesto de algo malo) malo todo eso, aprovechadores tratan de sacarle más plata a uno como locatario de cobrarle por todo, todo eso es malo, malo la organización y los directivos sindicales pésimo la organización de ellos”. **Hombre, 70 años,***

*“al sindicato de aquí si po’ sii, pero ahora ya no, uno siendo socio tiene que pagar una cuota, pagábamos \$1.000 pesos, un sindicato tiene 200 socios, otro 300, otro puede tener hasta 500 socios y después se van con la plata los dirigentes, por eso ya nadie quiere sindicato son muy ladrones los que se meten a esto, es como todo en la política.*

*Yo me meto desde que soy estudiante a ser concejal, ya voy con la idea de que no voy a trabajar, voy a ganar plata y más encima voy a robar entonces desde ahí partimos hasta los que son presidente”. **Hombre, 70 años***

*“Es que aquí la presidenta que hay como que no preocupa de la gente de que hayan baños químicos o algo por el estilo, es que aquí la presidenta debería preocuparse más de su gente y organizarse”. **Mujer, 76 años***

Se visualiza interés por la organización, pero desmotivación por falta de regulación y respaldo en transparencia de los sindicatos. Señalan mal uso de los fondos que reúnen mensualmente a través de la cuota de los locatarios, situaciones que se presentan como un limitante para seguir participando y organizarse. Dando cuenta también de que la falta de transparencia lleva a una pérdida de confianza. A partir de los relatos, queda expuesto el descontento de los locatarios con el desempeño a nivel organizacional del persa, vale decir, con los sindicatos y sus respectivas directivas:

*“Si, si y personas que quieran hacerlo y que lo quieran hacer ee (golpea la mesa en signo de orden) como corresponde para que no queden los comentarios de que “puta ya se robaron la plata” porque aquí este persa tiene una historia de estafas y de robos y de pérdidas que olvídate eternas toda la vida ha sido igual”. **Hombre, 67 años***

Las personas muestran interés por la organización del persa, no obstante, el descontento con los sindicatos y el “historial de estafas” impregnan algunos relatos con desconfianza.

A pesar de ello queda de manifiesto la importancia que tiene la participación y la organización en la vida de las personas sobre todo en lo laboral, ya que permite lograr objetivos en conjunto, reforzar un sentido en común, el sentido de pertenencia e identidad.

#### 4) Recreación y tiempo libre

De acuerdo a lo señalado por la Real Academia Española, el término *recreación* se define como “diversión para alivio del trabajo”. Tener la posibilidad de realizar actividades que produzcan distracción, alegría y entretenimiento es una licitud para las personas mayores, reconocido por la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015) en el Artículo n° 22 “Derecho a la recreación, al esparcimiento y al deporte”, estableciendo que este grupo etario tiene pleno merecimiento a la diversión, desarrollando actividades como el turismo, deporte, teatro, cine, manualidades, entre otros. Las cuales deben contemplar los intereses de sus actores, cuyas acciones tienen por objetivo contribuir en el mejoramiento del bienestar y calidad de vida.

Respecto este tema, las y los entrevistados se expresan de manera diversa. Por una parte, el trabajo que realizan les permite ahorrar para realizar proyectos y metas que se proponen, como lo ejemplifica uno de los entrevistados:

*“trabajo por ejemplo octubre, noviembre, y diciembre para tener material para ir a la playa en el verano y para tener para navidad también y vendo bien no me quejo. No sé si vaya a salir porque no tengo ee las condiciones económicas todavía para pagarlo, yo junto en el año, voy guardando \$1.000 pesos, me va bien vendo \$20 lucas, guardo \$1.000, al otro día vendo \$10 guardo \$1.000, vendo \$50 guardo \$1.000, llega fin de año y en mi chanchito hay \$300.000 mil pesos como mínimo, entonces tengo para ir a arrendar a cualquier lugar una feria, un local”. **Hombre, 70 años***

*“...en el verano me voy fuera de Santiago a las playas si es bueno, las pulseras, los aros, los anillo, “¿dónde te compraste eso? en la playa”, aquí yo lo vendo a \$300 en la playa a \$500 y me pagan, ese aro yo lo vendo a \$2.000 en la playa y me lo pagan. No y yo tengo que solventar mis gastos tengo que pagar el puesto, si un localsito como este de dos metros, me cuesta \$300.000 pesos por la temporada que son dos meses enero y febrero, sii arriendo un local, que no hay en la calle, si pero yo todos los años pago mi local me*

*gusta trabajar tranquilo y mostrar todo lo que tengo y lo que hago, y en la calle no se puede no y hay que poner poco porque si no llegan los pacos y te llevan las cosas”.*

**Hombre, 70 años.**

De esta manera se refleja como el trabajo contribuye a realizar sus propósitos, en este caso ahorrando para sus vacaciones o para trabajar durante la temporada de verano en balnearios.

Por otra parte, algunos entrevistados identifican su propio trabajo como una manera de distracción. Dando cuenta por un lado, del trabajo como forma de usar el tiempo libre, pero por otro, de la falta de promoción, espacios y programas tendientes a la recreación y diversión de las personas mayores:

*“Me entretengo, me entretengo, esto lo hago yo (indica las velas) me significa harto trabajo cierto todas las velas, hacer la artesanía de las velas me significa harto trabajo, esto no deja mucha ganancia pero lo hago porque me gusta, me gusta hacerlo, empezó como un hobby, un hobby que empecé a hacer y que después descubrí que podía venderlo entonces ya ok lo vendo, pero es un hobby, más que nada es un hobby”.* **Hombre, 62 años.**

En este relato, se desdibuja el trabajo hacia nuevas dimensiones como lo es el entretenimiento o distracción preferida de una persona.

Por otra parte, el análisis de los relatos también reporta que dedican tiempo durante el año de trabajo para salir y realizar actividades turísticas junto a sus familias:

*“Hace poco fuimos al Perú, fuimos por, fuimos por 5 días, sacamos pasaje por avión, ve que estaban dando facilidades, claro le salía \$150.000 el viaje por los dos hasta Arica, solamente en avión, hasta Arica y de ahí a Tacna y ya eso es aparte po’, tu pagai’ la estadía, el hotel o una residencial o una cosa así...siii, no es que cuando salimos no lo pasamos mal po’, nos relajamos, descansamos, yo me tomo mi cerveza o vino, y ella “aaa que estai tomando” ...”.* **Hombre, 76 años**

*“...nos compramos nosotros en Pichilemu allá tengo una casita de veraneo, para van todos mis hijos, mis sobrinos, mis nietos, todo van todos, es lindo eso si un poco helá el agua, nosotros vamos los primeros 15 días de enero nos vamos para allá”.* **Mujer, 83 años.**

También las entrevistadas relacionan la participación en clubes de adulto mayor con la recreación y entretención, como se observa en este relato:

*“yo participo en un grupo de adulto mayor también salimos, vamos a paseos, yo soy de la directiva, entonces noo gracias a eso estoy bien, noo es bueno juntamos plata nosotros, vamos a tomar once, conversamos, jugamos al loto y después hacemos paseos y la municipalidad nos pasa el bus y nosotros vamos a diferentes partes...si si hemos postulado ahora estamos postulando a uno vamos a ver qué pasa, queríamos ir a Olmue, ya nos ganamos uno pero de cosas para comprar cosas para la casa entonces nos ganamos, nos reglaron un cobertor un juego de sábanas y toallas esas cosas”.* **Mujer, 62 años.**

En general las y los entrevistados, identifican los tiempos de esparcimiento con actividades turísticas, participación en clubes de personas mayores e inclusive con el propio trabajo que realizan en el persa. Por otra parte, los relatos ayudan a ejemplificar como las personas trabajan en dirección a una meta y propósitos.

## **5) Trabajo**

En esta sección interesa analizar la trayectoria laboral y la historia de trabajo a lo largo del curso de la vida, puesto que como se mencionó anteriormente bajo la teoría de la continuidad, interesa contemplar todos los momentos de una forma continua, reconociendo las experiencias acumulativas propias de cada persona. En relación a la trayectoria del trabajo, Henríquez y Uribe-Echeverría (2002) mencionan que:

“La investigación sobre trayectoria laboral consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta. Su principal propósito es obtener más precisión en el registro de los cambios que se suceden y, al mismo tiempo, expresarlos en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período” (p.1)

A través de la historia laboral, se observa como las personas a partir de sus propias experiencias contrastan el trabajo formal con el informal, como se expresa en el siguiente párrafo:

*“Ee a ver mira yo, yo la visión que tuve y lo converse con ella (señala a su señora) es que yo pensé a futuro, hace 30 años yo trabajaba en la textil, como todas las empresas aquí en Chile murieron con el tema de las importaciones, entonces empezó a echarse a perder y noo en ese tiempo yo todavía era joven y le digo a ella (su señora) oye ¿por qué no venimos probar surte en el persa? “pero como voy a trabajar ahí” pero es que mira le dije yo va a llegar un tiempo en que pucha yo voy a tener mi edad, me va a costar conseguir pega y pensemos a futuro de que es una entrada, primero partimos vendiendo tarjetas, papel de regalo, eso partimos vendiendo nosotros, la lana también cuando se tejía y cosas así po’, hasta que un día por esas cosas de la vida una persona trabajaba en zapatillas y le dije oye le dije yo ¿porque no me pasai mercadería pa’ vender? “yapo” me dijo, puta ganaba una mugre pero como yo siempre he sido un poco vivo, me gusta aprender cosas aprendi rapidito, un día llegue sabi que hasta aquí no más llegamos, ahora sigo solo y él se enojó po’, claro me independicé lo aprendí, por eso nada más por tener una fuente laboral a futuro cuando ya tuviera mi edad ya po’”. **Hombre, 67 años.***

*“me siento esclavo no me gusta, trabaje en los 70’ como 3 años apatronado pero me sentía buuu, lo único que quería era que me echaran no puede ser que uno este, que te estén dando latigazos que apúrate que hace esto que hace lo otro, yo no estoy para eso, ahora*

*yo me siento bien llevo más de 30 años sin patrón es que no quiero saber nada de patrones además que pagan tan re mal, cuando son un poco analfabetos, dicen “aaa este no sirve más que para la pala, hacer aseo” entonces le pagan poco, \$280.000 mil pesos, \$300.000 si es que llegan a ganar \$300.000, así que bien me siento bien aquí”. **Hombre, 70 años***

Ambos relatos ejemplifican varios temas importantes para esta investigación, por un lado la planificación con antelación de la jubilación, por otro, la ausencia o escasas de espacios formales que abarquen el trabajo en personas mayores y finalmente ejemplifica matices entre el espacio formal e informal. En el caso del relato del entrevistado hombre de 70 años, manifiesta que a partir de una experiencia anterior al trabajo formal ha decidido trasladarse al sector informal, expresando desagrado al sentirse “esclavo” en alusión al trabajo formal.

Por otra parte, la revisión de las entrevistas revelan que al examinar toda la historia laboral, en su mayoría las y los entrevistados presentan continuidad en relación al tipo de trabajo y al tiempo, puesto que las acciones y áreas laborales a las que se dedicaban cuando más jóvenes se prolongan en el persa, como también, presentan estabilidad laboral a lo largo del tiempo. Como se observa en los siguientes relatos:

*“siempre lo mismo, siempre lo mismo que tengo aquí, entonces la gente que me ha comprado me ubican ya donde estoy, si yo estoy aquí “a usted lo estaba buscando delante pasé y no estaba” es que trabajo en la feria le digo yo, entonces llego tarde aquí como 18:30 – 19:00 hrs. le digo y cuando van pasando “ahí está el cabro que vende las antenas” los guantes si para trabajar para jardinear lo usa la gente”. **Hombre, 64 años.***

*“sii toda la vida, llevo como 60 años en esto, en este lugar como 30”. **Hombre, 70 años***

*“...siempre vendo así como eso que lo hago yo los aros, las artesanías (indica artesanías y aros). Todo esto es comprado (indica otras artesanías). Sipo esto lo trabajo en cuero, madera, cobre, bronce, empecé a trabajar en esto por el año 65’, yo llevo 2 siglos en este planeta ya pues, dos siglos”. **Hombre, 70 años.***

*“más de 10 años ya, antes hacíamos zapatos, no yo estoy aquí como del año ochenta y tanto, cuando esto pertenecía a la comuna de Conchalí... aaaaños ya pues, claro zapatos, bototos de niño, como que del 85’ porque no me acuerdo bien”. **Mujer, 83 años.***

*“no eso lo hace mi esposo, él le hace los ojales, lo va haciendo a máquina, yo tengo máquina, yo antes era reparadora, reparaba zapatos así que la reactivé y la deje para coser, así que le cambie el asiento y todo, mi hijo me ayudó y me quede con ella, pa’ que me iba a comprar maquina si tenía”. **Mujer, 83 años***

*“...yo trabajaba, desde que tenía 12 años, yo trabajaba en un taller de moda, empecé a hacer talleres de moda donde se hacía la tela, como se llama estas revistas donde salían los estes, y decía quiero este vestido y se los cortaban, se lo hilvanaba, se lo volvían a probar y ahí yo aprendí, era modista. Después me dedique a criar mis hijos, cuando mi hijo mayor que es el que está aquí tenía 9 años eee me tocó llevarlo al Valentín Letelier y ahí ya necesitaba más plata fuera de lo que ganaba mi esposo y ahí me puse a trabajar en costura, trabajaba yo no más porque él era zapatero, el hacía zapatos, entonces ahí ya yo me dedique a trabajar para ayudar a mi esposo y de ahí estoy trabajando después empezamos a hacer zapatos de cuero, de reno de todo, pero después los chinos nos quebraron, así que ahí mi esposo me dijo bueno tu sabi coser erai modista, así que... yo me case a los 17 años él tenía 22... así que como tu sabi me dijo vamos a hacer ropa y ya le dijo yo así que seguimos haciendo ropa”. **Mujer, 83 años***

Resulta significativo conocer la biografía de las personas, ya que ello permite analizar de manera integral y contextualizada la realidad actual, como también da cuenta de la diversidad y multiplicidad de historias de vida en las personas mayores, la cual no es estática, si no que presenta variaciones en los tipos de empleos, en las condiciones laborales, cambios en los ingresos que perciben, entre otros. A su vez revela, la movilidad social conforme a la variación en las posiciones que las personas van ocupando en los empleos.

Por otra parte, son capaces de adaptarse a nuevos escenarios, como por ejemplo al vender distintos tipos de productos, pero siempre manteniéndose en el ámbito del comercio:

*“del 89’...si si cuando empecé, empecé con zapatillas después con peluches y después con ropa, pero primero empecé con ropa interior, con cuadritos... (Consultan precio)”.*

**Mujer, 60 años.**

*“mira yo junto cables (los muestra) reciclo el cobre, no me gusta permanecer sin hacer nada porque yo comencé a trabajar a los 12 años como obrero y lo que gano se lo regalo a mis nietos, porque yo no pude tener educación, trabaje primero 10 años como obrero y después 30 como carabinero, después me jubilaron por la edad y me puse a trabajar”.*

**Hombre, 74 años**

Es importante relevar que el trabajo en el persa no es el único, sino que además trabajan esporádicamente durante la semana:

*“ee yo hago de todo los trabajos variable, gasfitería, alcantarillado, ahora estoy pintando una casa, una casa por allá por los libertadores...ahí hay una casa entonces yo le hice todos los baños arriba todo, todo, todo, agua caliente, agua fría, todo eso, cañería, y para el terremoto no le paso na’ le hice las cámaras del alcantarillado, quedo todo bien, es que yo pinto, gasfitería, ee hago de todo, entonces yo nunca me va a faltar... noo y tengo harta pega he tenido que rechazar gente (ríe) me llaman que el techo, que el calefont...”.*

**Hombre, 76 años.**

*“...noo si ahí me las arreglo, ve que vendo calefont, ahí estai viendo, tengo calefont, claro me los dan a veces algunos y yo los arreglo y los vendo, esta tele me la regalaron (señala televisión) el otro día vendi una, a \$10 lucas, unos viejitos ooo que estaban felices (llegan al puesto las personas que les vendió la televisión y los saluda) bueno a ella le vendi la tele el otro dia, ¿Cómo ha estado la tele? Bien? Esta feliz, bueno si no que lleve otro, pa que no peleen se lleva la otra (ríe)”.* **Hombre, 76 años.**

Los párrafos que anteceden, dan cuenta de la capacidad de las personas mayores para reinventarse laboralmente. Como también generan vínculos con los clientes en un espacio de intercambio y socialización.

## **6) Condiciones laborales**

Las condiciones de trabajo se abordaran desde la siguiente definición elaborada por el Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral (2011):

“Las condiciones de trabajo corresponden al conjunto de factores que constituyen el ambiente laboral. Incluyen tanto las condiciones del puesto de trabajo y su entorno inmediato, así como la organización de la actividad laboral. Estos ambientes de trabajo pueden presentar factores de riesgo para la salud de los trabajadores cuando ellos no son diseñados y adecuados al él y también cuando los factores o elementos del trabajo no son controlados adecuadamente, transformándose en riesgos del trabajo” (p. 88).

En esta investigación se comprenderá por condiciones de trabajo, todas aquellas características tanto materiales como inmateriales que influyen en el bienestar laboral de las personas. La Asamblea General (2015) en materia de derechos de las personas de 60 años y más que: “Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor” (p. 14)

De acuerdo a lo anterior, se observa que los elementos físicos que constituyen las condiciones de trabajo del persa, serían insuficientes para satisfacer el derecho previamente citado:

*“...yo me cubro con nylon entonces en el invierno yo antes tenía una camioneta más grande y traía una estufa y aquí yo pongo un choapino y yo pongo un nylon debajo para no estar en la tierra y en el polvo, yo antes tenía más mercadería y tenía más cajas, entonces cambié todo el sistema por que compre el auto más chico...”.* **Mujer, 70 años.**

*“...como le decía no hay beneficios médicos, subvención de algún material que necesitáramos acá, que ayuden con algo, por mí que todos tuviéramos toldos y*

*facilidades de pago, eee botes de basura, porque acá se paga para que quede limpio pero la gente nada igual bota, y nos echan la culpa a nosotros...”. **Hombre, 74 años***

*“...También las calles por años no se han arreglado la gente se cae mucho, la gente que viene en familia es dificultoso, ee trasladar a las personas en silla de ruedas por el mal estado de la calle, mire ahí como está el hoyo, y por ir mirando los puestos muchos se han caído”. **Mujer, 60 años***

En los párrafos que anteceden se identifican condiciones laborales de carácter estructural o física como: piso de tierra y polvo, falta de toldos para cubrir los módulos, falta de basureros, calles en mal estado, falta de estacionamientos adecuados, escasez de servicio sanitario:

*“...y lo otro tener algo que ofrecerle al público, seguridad, baños públicos, mejor acceso, estacionamientos, personas que vienen con vehículos...” **Hombre, 67 años***

El conjunto de características anteriormente mencionadas, se consideran como un requisito relevante para desenvolverse de manera óptima en el escenario de trabajo. Como también, se razona que esto se podría traducir en una dificultad significativa al momento de desarrollar sus actividades, ya que incide en la comodidad que proporciona el contexto laboral, como a su vez se vislumbra la falta de garantía en condiciones mínimas que se debiesen asegurar para que las personas desarrollen su labor:

*“antes no me gustaba mucho venir por lo mismo del baño que antes aquí no había baño, solo baño químico y si uno quiere ir al baño tiene que caminar mucho y como a las 9 de la noche más o menos se cierra el baño”. **Mujer, 76 años***

En el párrafo anterior, se observa como la falta de garantía de condiciones mínimas para desenvolverse afectan de una u otra medida el desarrollo laboral. Como también en los siguientes relatos, se interpreta que las características que tienen los módulos donde se instalan los locatarios, se traducen en un obstáculo importante respecto a la protección de los cambios climáticos y perjudicarían la estancia segura de las personas en los locales:

*“...aquí uno tiene que batallar con el frío en invierno, con la lluvia y con el sol abrazador del verano, o sea uno tiene que aceptar esas condiciones en el clima por ejemplo, uno tiene que aceptar las condiciones y adaptarse a las condiciones, mejorías no veo por donde, tengo que comprar otro toldo para tener mejorías porque ya éste está viejo, está roto por todos lados pero cosas así”. **Hombre, 62 años***

*“negativo en el invierno mucho frío, el clima y en el verano hay mucho calor, eso”. **Mujer, 70 años.***

*“ee como mejorar que podría ser, que pasamos mucho frío (rie) noo si ahora esta resfriada la señora (señala a su pareja) si por eso no ha venido po’ si mira el vientesito que hay...aquí nadie pide nada po’, porque aquí cada uno se las arregla con la ayuda que llegue no más. No y la otra son las carpas que son malas mira, tu compras la carpa y se hacen tira ligerito, esta está doble, puse otra arriba, porque se estaba lloviendo y la puse si no se pasa queda la escoba, se mojan las cajas”. **Hombre, 76 años.***

Se reitera en los relatos que las condiciones climáticas inciden en la comodidad. Si bien es un fenómeno que no se puede controlar, si se pueden tomar medidas concretas tanto por parte de la organización del persa como de los actores comunales, para crear mejorías a los módulos en los que se instalan los locatarios para realizar su trabajo, generando en conjunto a los locatarios un sistema de puestos que les protejan del frío y el calor. Ya que las condiciones actuales se traducen en una dificultad, toda vez que no les protegería de manera efectiva de las variaciones en las condiciones climáticas y no facilitaría la estancia segura en los módulos, dichos elementos no solo perjudican a los comerciantes, si no al persa en su conjunto:

*“la seguridad más que nada aquí, porque de noche estos puestos quedan armados y si uno deja un tablero sin amarrar, sin llave, sin candado, se lo roban, roban las carpas claro y se lo llevan, entonces uno tiene que sacar todas las noches el plástico, los paños para que no se los lleven”. **Hombre, 70 años.***

*“ee la seguridad porque por ejemplo, yo tenía modulo ee me robaron el modulo, ahora estoy con esto (indica carpa de tela), se lo llevan, el de aquí de al lado se lo llevaron completo la semana pasada, cuando llegamos no estaba, si en eso, o si no se roban los fierros que están arriba, hoy dia por ejemplo a el le robaron 2, claro entonces no podemos dejar nada, si yo dejo esta cosa aquí se lo llevan, entonces eso es que la cosa de que es muy pesado andar pa’ arriba pa’ y abajo con esto...” **Mujer, 60 años***

*“desgraciadamente casi todas las semanas ahí en el sector que estamos nosotros, oiga abrieron un auto, oiga robaron un auto y cero seguridad cero. Eso te da el motivo pa’ decir no vengo nunca más al persa y eso se ha conversado pero todas estas veces con las autoridades no pasa ná, ¿sabe lo que hacen? Mandan un grupo de carabineros a las 5:00 hrs. de la tarde, a esa hora no anda nadie, nosotros necesitamos carabineros de 6:00 a 9:30 hrs. de la noche ahí es cuando está el flujo fuerte de la gente” **Hombre, 67 años***

Se expresa la falta de condiciones que garanticen un entorno seguro de trabajo, los diversos relatos dan cuenta de la falta de protección por parte de los organismos pertinentes, puesto que la delincuencia afecta a los locatarios en algo fundamental como lo es su lugar de trabajo, los tableros para situar su mercadería o los toldos para protegerse del clima.

Se considera que las circunstancias de trabajo deben favorecer el bienestar de las personas mayores, como también adaptarse a las características de este grupo etario. Pero también, algunos entrevistados normalizan las condiciones de trabajo:

*“Difícil tener más comodidades en una feria persa que está en la calle, por lo tanto es muy difícil que uno pueda tener más comodidades (...) o sea uno tiene que aceptar esas condiciones en el clima por ejemplo, uno tiene que aceptar las condiciones y adaptarse a las condiciones, mejorías no veo por donde, tengo que comprar otro toldo para tener mejorías porque ya éste está viejo, está roto por todos lados pero cosas así”. **Hombre, 62 años.***

A partir del relato anterior, se reflexiona sobre las condiciones precarias que cruzan la experiencia de trabajo. Los elementos deficitarios en mayor o menor grado constituirían un factor que podría incidir en la motivación y bienestar.

En general se considera cierto descontento en una diversidad de elementos en dos niveles. En lo material respecto a infraestructura, servicio sanitario, calles en mal estado, entre otros. En lo inmaterial, en relación a la falta de seguridad y resguardo:

*“Eso, eso sí pero no es directamente a nosotros es con los que vienen a comprar acá, yo a mis clientas cuando sacan plata les digo que no anden con la plata atrás que no anden con el celular mostrando con cadena porque a nosotros no nos roban, pero les roban a los transeúntes y eso igual nos perjudica a nosotros, en estas fecha y cuando uno para la navidad o cuando uno está guardando, una persona tiene que estar dedicada a mirar y la otra persona guarda y las platas y todo eso, y de repente vienen los billetes falsos si yo tengo la maquinita, yo pagué todos los noviciados, me robaron, me dieron vueltos falsos, billetes falsos, las pasé todas, ahora ya estoy como ya las aprendí todas” **Mujer, 70 años***

## **7) Autonomía y trabajo**

A partir del enfoque de derechos, es primordial que las personas de 60 años y más tengan una vida autónoma, libre y digna de la mejor manera posible. Para este apartado se acogerá lo expuesto en el documento de los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad (1991), la cual reconoce los siguientes derechos relacionados a la independencia y autonomía:

“Independencia

1. Las personas de edad deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestimenta y atención de salud adecuados, mediante ingresos, apoyo de sus familias y de la comunidad y su propia autosuficiencia.
2. Las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos.
3. Las personas de edad deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales.
4. Las personas de edad deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
5. Las personas de edad deberán tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a sus capacidades en continuo cambio.
6. Las personas de edad deberán poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible” (p. 2)

El análisis de los relatos da cuenta sobre cómo el trabajo reafirma y favorece el desarrollo de una vida independiente y autónoma, que permite definir un proyecto de vida acorde a sus intereses, creencias y decisiones:

*“es que esto me ha servido por que como estoy en actividad no me siento mal, me siento útil, no si no haber tenido nada porque cuando uno no tiene nada, tiene que estar en la casa esperando la caridad, noo yo estoy acostumbrada a trabajar y a tener mis cosas y a movilizarme a salir”. **Mujer, 62 años***

*“muy importante porque me siento libre, me siento dueña de mis cosas, de mi plata, puedo disponer, a mí nadie me, yo no tengo que rendir cuentas a nadie, soy independiente, yo tomo mis decisiones, mi nieto no más que el me ayuda ahora”. **Mujer, 70 años.***

*“yo me distraigo, vengo aquí y con lo que gano me compro mi leche, lo que a mí me gusta comer, no voy a decir que mis hijos no me dan, porque si me dan, pero si vengo acá me compro lo que a mí me gusta comer”.* **Mujer, 76 años**

Desde un enfoque de género, se visualiza y releva el empoderamiento de estas mujeres mayores, ya que ellas son las protagonistas de su propia vida e historia, este espacio de autonomía se debe promover, reforzar y garantizar. Como también es un aporte para disminuir las brechas de desigualdad entre géneros.

A lo largo del curso de la vida las mujeres han tenido que enfrentar una serie de desigualdades en relación a las oportunidades y garantías. Pese a ello, se demuestra cómo estas personas han logrado un bienestar significativo en relación a su independencia.

Por otra parte, se observa la capacidad e importancia de tomar decisiones por cuenta individual acerca de su propio plan de vida, optando entre alternativas en función de sus preferencias personales:

*“la diferencia conmigo esta que tengo la facilidad en el otro trabajo que es de lunes a viernes, por ejemplo nosotros para el 18 comenzamos a trabajar el día 14 día jueves, entonces yo tengo un acuerdo con mi jefe que cuando me toca trabajar en el persa, 18, pascua, año nuevo yo no voy a trabajar ahí, me da permiso para que yo desarrolle mi trabajo acá”.* **Hombre, 67 años.**

Los relatos profundizan el trabajo como uno de los medios de empoderamiento, que permitiría la realización de los propios deseos:

*“yo yo o sea yo soy la dueña de casa pero eee cada una por ejemplo tiene su grupo familiar pero yo aparte, cocinamos aparte, mis ingresos son para mí y para ayudar a mis nietos también, porque mi hija por ejemplo mi hija mayor no es mucho lo que gana el sueldo es sueldo mínimo, entonces los niños necesitan algo, que ya está uno en la media les coopero entonces cuando ellos necesitan yo les compro sus materiales sus cosas y a mi otra nieta igual que va en segundo también, le piden sus materiales sus cosas, que mi hija no puede yo la apoyo de todas maneras”.* **Mujer, 62 años**

*“si yo vendo lo que yo quiero...ee si pero yo me arreglo porque mis hijos a veces quieren ir el día domingo a mi casa y nos juntamos pero almorzamos como bien temprano porque yo a las 15:00 hrs. Me tengo que venir o un día que esta feo que esta nublado “aaa no voy a ir hoy día” y no vengo llamo por teléfono aviso no voy a ir” **Mujer, 70 años***

Uno de los grandes objetivos en materia de derechos es promover la autonomía en todas las esferas de la vida, entre ellos el trabajo. En la sociedad actual y moderna impera el uso de las tecnologías y el medio de pago electrónico, no obstante desde los actores comunales y la sociedad estamos al debe con las personas mayores en ese ámbito:

*“...pero qué lo que pasó, llego la competencia de los mall, nos llegó el dinero plástico y me gustaría que nosotros pudiéramos entrar a competir con las tarjetas, tener la maquinita pa’ venderle a la gente con tarjeta esa es una cosa que falta ahí, primordial la tarjeta” **Hombre, 67 años***

Lo anterior se traduce en una limitación y desigualdad respecto a otros segmentos de la sociedad como las personas más jóvenes, por ello señalan la importancia de las capacitaciones:

*“Bueno nosotros de hecho yo estaría de acuerdo que se hiciera, nosotros hasta seis años atrás más o menos, seis ocho años más o menos nosotros aquí tuvimos hartos temas, con tema de capacitación, se hizo si se hizo, incluso ee sí, pero hay malas experiencias, me acuerdo que una vez en una ocasión nosotros, una ONG creo que se llaman eran privados, nos ofrecieron capacitaciones hace tiempo, era para bueno cuando recién empezó el tema de la computación y llevamos gente a hacer curso y todas las cuestiones ee y en ese tiempo nos ofrecieron un computador, a quienes terminaran el curso les iban a regalar un computador uno de los sueños que siempre yo pelee aquí y cuando fui dirigente en los sindicatos es lo que nosotros deberíamos tener todo computarizado ser más transparente para que no se roben la plata, bueno una serie de cosas eee y con el tema del computador la presidenta no sé qué wea hizo (ríe) disculpando la expresión, después salió con el chiste, por que las personas cuando les entregaron el computador era un computador*

*nuevo instalado embalado nuevo nosotros lo abrimos y el computador nuevo impecable después con el tiempo salió con el chiste que era un computador ee arreglado que era uno de segunda mano y se perdió po nunca más supimos del nunca más lo ocupamos en el sindicato se perdió...” **Hombre, 67 años.***

Actualmente para poder acceder a mejores opciones de trabajo, se establece como uno de los requisitos el conocimiento y manejo de la tecnología, lo cual obstaculiza a las personas mayores, ya que no se ha promovido lo suficiente el uso de recursos tecnológicos. Lo cual es sumamente importante, ya que también tiene que ver con el bienestar a nivel personal, relacionado al derecho de la autorrealización, estar involucrados en las dimensiones sociales y actualizados de manera tal que desarrollen de íntegramente todas sus capacidades, ello a través del aprovechamiento de herramientas tecnológicas (entre otros).

En este relato se observa algo muy trascendental, pero lamentablemente escaso en nuestra realidad actual, la posibilidad de elegir como, cuando y donde iniciar el proceso de retiro laboral, en los siguientes párrafos el retiro del trabajo no se presentaría tanto como una imposición, sino más bien como una decisión optativa de carácter personal:

*“yo antes tenía más mercadería y tenía más cajas, entonces cambié todo el sistema por que compre el auto más chico, porque igual me quiero ir achicando de a poquitito pa’ que llegue el día que ya no voy a poder venir”. **Mujer, 70 años***

*“yo creo que cuando esté cerca de los 80, pasaito’ de los 80, mientras pueda levantar un martillo de cuatro libras que son como dos kilos, dejare de trabajar cuando ya no pueda levantar un martillo, mientras pueda voy a seguir machacando fierro”. **Hombre, 70 años.***

Respecto a la toma de decisiones sobre un plan de vida y efectuarlo:

*“no se si llamarle ventaja o no pero es porque yo me siento bien aquí me siento libre, no estoy apatronado, es bueno eso, una decisión de trabajar nunca más apatronado, como le digo no es lo mejor, pero el negocio es así, de repente es muy bueno, otras veces nada, entonces mucha gente de aquí se aburre y se va, intentan emprender un negocio y les va*

*mal los primeros dos, tres meses y se van dejan el puesto botado o lo venden, pero no todos, son pocos. es que hay que ser perseverante, hay que perseverar en esto, hay que buscar e investigar el comercio, qué necesita la gente, qué le hace falta, yo por ejemplo vendo estas cosas porque a todo el mundo le hace falta un arito, un pinche y no se gana tanto porque son \$200 pesos, entonces si yo vendo \$30 lucas y vendo cosas de \$100, \$200, \$300 son hartos mis clientes, son hartos para vender \$30 lucas de a \$100 pesos". **Hombre, 70 años.***

Se visualiza una relación entre el trabajo y la autonomía, ya que al estar activos en una de las dimensiones sociales, incrementa su autopercepción personal, empoderamiento y refuerzo para planificar su vida de acuerdo a sus propios intereses personales.

## **8) Percepción del trabajo**

En este apartado interesa examinar qué opiniones tienen las personas mayores respecto al trabajo, en qué lugar de sus vidas ubican esta dimensión y el conjunto de ideas que pudiesen tener del ámbito laboral. Para delimitar el análisis, según Vargas (1994) se debe definir la percepción como: "relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen otros elementos a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones" (p.50)

De manera transversal los/as entrevistado/as posicionan el trabajo como elemento primordial, muy importante en sus vidas:

*"que sin el no vivo o sea es tan necesario como vivir". **Mujer, 60 años.***

*"Representa el vivir, representa vivir, eso, para mi es vivir porque yo durante la semana fabrico esto, durante la semana y me significa harto tiempo y dedicación para que el día sábado y domingo ponerme en la feria y vender este producto, esto no está exento de accidentes a (muestra su pierna)" **Hombre, 62 años.***

*“uuu es importante para mí, es como el sol y el aire que tengo para vivir pues porque si no estoy haciendo nada me voy a morir, si no hago nada yo sé que me voy a morir, no me quiero sentar a mirar pasar el tiempo sin hacer nada, tengo que hacer algo, yo creo que tengo hartito que hacer todavía por eso no me he muerto, no es mi meta morirme todavía, me gusta trabajar el fierro a mí, las esculturas, aquí yo hago cosas en fierro, trabajo el fierro para exposiciones” **Hombre, 70 años***

También relacionan el trabajo con sentirse personas activas:

*“noo esto es importante hija porque una, porque uno conoce personas, porque tiene sus ingresos y otra que uno se siente útil y uno le puede dar también trabajo a otras personas cuando esto está bueno uno puede ayudar a otras personas también claro por qué yo por ejemplo siempre busco a mis sobrinas a cualquier persona aquí pa que me ayude po’ entonces eso es la verdad es que a uno le agrada esas cosas, a mí agrada porque yo soy como bien creyente en ese sentido porque yo mis cosas, o sea a mí me van quedando salditos y esas cosas y yo se las regalo a mis sobrinas pa que ellas vendan en la feria” **Mujer, 62 años***

*“Es que es debido a lo no se po’ es que yo tengo un concepto, si yo llego a dejar de trabajar me van a llegar los achaques porque yo siempre he sido una persona activa, entonces las personas que hemos sido activas y dejamos y entramos a la vida sedentaria es ahí donde uno se enferma po’. Eeh yo lo he visto yo por ejemplo, cuando yo estaba joven hace pero buuu, yo trabajé en una textil y ahí cuando yo entré, yo entré a los 22 años y había harta gente adulta ahí mayor ya, y uu felices ellos se iban jubilar y se iban, se retiraban de la empresa y de hecho se retiraban, oye sabi’ que a los dos o tres años, oye sabi’ que falleció tal persona, sabi’ que falleció tal persona...” **Hombre, 67 años.***

*“Noo, no puedo estar aquí con ella (rie) “no así ná” me dice “te llevai puro leyendo el diario ee escuchando música” entonces noo prefiero andar y estoy ocupado mantengo la mente ocupada estoy trabajando” **Hombre, 67 años.***

*“Es todo por’ porque sin trabajo ¿qué hago?, si tu miras los dos vehículos que hay ahí son del esfuerzo, si como te digo cuando nosotros empezamos estábamos con un carrito”*

**Hombre, 67 años.**

Se reconoce el trabajo como un espacio para realizar actividades, socializar, utilizar el tiempo libre, distraerse:

*“como yo cuido enfermos si yo cuido enfermos, entonces esto me distrae mucho, mucho, porque los enfermos eee son enfermos pues están todo el día quejándose”* **Mujer, 60 años**

*“...el comercio me entretiene en vez de estar en la casa mirando televisión estoy aquí”.*

**Hombre, 62 años.**

*“bien porque yo en la semana yo no salgo de la casa, solo cuido a mis nietos, mi hija trabaja y yo me hago cargo de la niña, dueña de casa cien por ciento y bien esto acá para mi es una terapia porque esto es lo que me gusta, me gusta, yo he cocido toda mi vida, yo antes cocía, ahora no, antes, yo empecé trabajando aquí con lo que yo hacía hace 15 años atrás”* **Mujer, 70 años**

*“bueno en este caso para mí como le decía me sirve para salir del encierro que yo tengo en la semana, porque yo soy muy muy casera, hogareña, yo hago hartas cosas en mi casa y también en mi casa hago cositas dulces ee mi hija me ayuda a vender, cuando no he venido para acá cuando estoy enferma hacía eso y cuando no tenía el vehículo o no tengo quien me lo traiga ahí me arreglo, pero aquí es sacrificado”* **Mujer, 70 años.**

*“trabajar me hace bien porque si estoy en la casa me deprimó, me distraigo tanta gente que pasa entonces yo veo, converso, me siento bien, veo a la gente que viene y me distraigo”* **Mujer, 76 años.**

Los/as entrevistados/as reconocen que si bien principalmente el trabajo es una fuente de ingresos, tiene un valor agregado como socializar, realizar actividades, mantenerse dinámicos, etc. No se observa únicamente como un medio de ingresos. A su vez se relaciona el trabajo con conservar y mantener controlada la salud, tanto a nivel físico como mental:

*“por sobre todo para lo único que trabajo yo para sobrevivir, para mis gastos personales que tengo, mis cosas que hay que comprar” **Hombre, 64 años***

*“es todo pues yo dependo de esto, yo dependo de esto, de aquí sale todo, el estudio de mis hijas, todo, todo” **Hombre, 73 años***

*“si trabajo aquí contra viento y marea” **Hombre, 73 años***

*“que ella (señala a su pareja) junta dinero aquí po, que gana sus moneditas y va guardando, pero yo acompaño, la ganancia mía es mi pega, ponte tu traigo esto (señala calefont, televisión) el otro día vendí una silla de niño que me habían dado y esta buena impeque si no había ni que pintarla, y el caballero que vende sillas de niño esas pa las mesas, vendía pongámosle \$20 lucas \$18 y yo la vendía en \$4 lucas, se la llevaron al tiro y después la tele \$10 entonces 4 y 10 me gane \$14 lucas ese día” **Hombre, 76 años***

*“porque una que me da la forma de ganar un poco de plata y de sentirme bien trabajando así que eso me motiva, claaró que tiene valor si yo trabajaba, desde que tenía 12 años yo trabajaba en un taller de moda” **Mujer, 83 años***

Este análisis sustenta que el trabajo trasciende la dimensión económica y se traduce en un espacio para mantenerse ocupados y con un propósito, esto se asocia de manera positiva al bienestar subjetivo ya que, claramente las personas que están más involucradas tanto en su propio plan de vida como en las distintas dimensiones sociales, se auto perciben de manera mucho más positiva que quienes no lo están.

Por otra parte, desde el enfoque de género se observa que en el relato de los hombres no surge una figura manifiesta de rol proveedor. Si no que por el contrario, los discursos dan cuenta que los hombres relacionan de manera más clara y definida, el trabajo con la sensación de mantenerse vigentes, sentirse bien y lograr un realización a nivel personal. Antecedente que se diferencia con la construcción social hegemónica que existe en torno al género masculino, que les asocia tradicionalmente a cargos proveedores sobre todo en la dimensión económica del hogar.

## 9) Informalidad

En relación a este punto es preciso diferenciar que entre los mismos locatarios distinguen el trabajo formal del informal, puesto que las personas que si pagan patente y mantienen sus documentos al día tienen derecho a un módulo de venta considerado dentro de la feria persa como formal. Mientras que las personas que no pagan patente y no tienen documentos registrados serían los llamados “coleros” quienes se ubican alrededor de los locales, en calles contiguas a la avenida principal o en espacios vacíos con paños:

*“a ver...no me considero comerciante informal, ya, porque nosotros acá tenemos un puesto el cual fue asignado y pagamos patente, por lo tanto no somos informales, informales son aquellos que no pagan patente que son los “coleros” que se les llama, esos sí que son completamente informales, pero nosotros en nuestro caso no somos informales”*

**Hombre, 62 años.**

A partir de este relato y conforme a los antecedentes esgrimidos en esta tesis, efectivamente las personas mayores que trabajan con patente no serían del todo pertenecientes al trabajo informal, ya que están registrados, pero si presentan altas características informales y precarizadas traducidas en parte en las características laborales deficitarias:

*“horrible, horrible porque lo más cercano, o sea yo voy a mi casa o aquí en la esquina hay una botillería, pero así de repente esta todo mojado todo hecho con pipi, claro tu llegas a la casa te tienes que sacar todo, los baños para las mujeres horrible, horrible, horrible, y todas las mujeres del persa lo sufren mucho, las trabajadoras del persa sufren mucho lo del baño, claro yo digo no voy a comer nada, no voy a tomar nada y no yo no más, si no que todas las personas”* **Mujer, 60 años**

*“A ver sipo me gustaría que tuviéramos mejores condiciones para trabajar, me gustaría que tuviéramos una mejor organización para poder nosotros acceder a una serie de cosas que están ahí que nadie hace nada, por ejemplo nosotros hace 30 años atrás mucha gente*

*vivía del persa, adquirieron bienes, pero qué lo que pasó luego la competencia de los mall, nos llegó el dinero plástico y me gustaría que nosotros pudiéramos entrar a competir con las tarjetas, tener la maquinita pa' venderle a la gente con tarjeta esa es una cosa que falta ahí, primordial la tarjeta y lo otro ,tener algo que ofrecerle al público, seguridad, baños públicos, mejor acceso, estacionamientos, personas que vienen con vehículos, desgraciadamente casi todas las semanas ahí en el sector que estamos nosotros, oiga abrieron un auto , oiga robaron un auto y cero seguridad cero. Eso te da el motivo pa' decir no vengo nunca más al persa y eso se ha conversado pero todas estas veces con las autoridades no pasa ná, ¿sabe lo que hacen? Mandan un grupo de carabineros a las 5:00 hrs. de la tarde, a esa hora no anda nadie, nosotros necesitamos carabineros de 6:00 a 9:30 hrs. de la noche ahí es cuando está el flujo fuerte de la gente” **Hombre, 67 años.***

También, una de las manifestaciones de la informalidad se refleja en la gran variabilidad de ingresos, provocando inestabilidad en el ámbito económico:

*“ee mire ee cuando uno así esta mala la venta se vende poco este viene la cuestión del estrés como que uno se pone nervioso, porque uno se acostumbra a ganar más a tener una cierta venta, entonces hay días que a veces hay semanas que bajan las ventas entonces ahí uno como que se estresa una cosa así”. **Hombre, 64 años.***

*“poco, lento, ahora la gente con tarjeta compra mucho en los supermercados en las tiendas, antes no po, así que ha bajado, las ventas malas, \$10 \$20 \$15, \$50 en los dos días sábado y domingo pero antes podía hacerme \$70 \$80 \$100 \$120”. **Hombre, 76 años***

*“Vei’ mira así pasa aquí, hay un día festivo mañana y no voy a venir, entonces las ventas son de \$15.000, \$20.000 entonces no conviene si el día domingo estamos en las mismas otra vez, ahora ya he vendido \$8 lucas y no voy a venir mañana por \$8 lucas, y hay que cargar la camioneta, aquí hay que pagar \$1.000 la luz vei’ ... la luz se paga aparte todos los días pues, el sábado y domingo son \$1.000 y le damos \$1.500 al cabro que lo ayude a colocar el puesto, pa’ que me ayude no más” **Hombre, 76 años***

Las propias personas mayores, reconocen que los espacios formales de trabajo se traducen en mejores condiciones laborales que los ámbitos informales. No obstante, el trabajo formal también puede presentar características de precarización laboral, de allí el análisis sobre los distintos grados de informalidad que existen en la sociedad actual:

*“Ee el formal es que es más fijo el otro es variable, aunque el de acá es más que el de allá (ríe)...salvo que un día un fin de semana con lluvia no podamos trabajar ahí sí que un poco disminuye por que no se puede vender... no y aparte que acá se anega todo, aquí nosotros para cuando cae por ejemplo esa lluvia que cayó el 9 domingo fue po como a las tres de la tarde , aquí y siempre hemos aparecido en la tele nosotros aquí esta es una laguna que toda la calle ahí pa allá es una laguna...esta población de aquí tiene 50 años, 50 años (enfatisa) que la construyeron todo el tiempo pasa lo mismo, tamos en chile pue hija...” **Hombre, 67 años***

*“es que por ejemplo cuando es un trabajo formal es con horario de entrada, salida e tú tienes algo seguro por ejemplo, aquí lo que si por ejemplo hay semanas que la gente hace l venta y no hay más me entiende, claro hay gente que se va con ninguna venta y durante la estadía acá uno tiene que comer algo y parece que cuando esta mas malo es cuando más te dan deseos de comer entonces pasa aquí gente que va así que viene y no se lleva nada” **Mujer, 62 años***

En los párrafos que proceden se exterioriza un débil respaldo y seguridad por parte de las redes y actores comunales, puesto que no existiría protección hacia los locatarios:

*“De los dirigentes, es que mira volvemos a un tema yo me acuerdo que una vez hicimos una denuncia a la inspección del trabajo por el mismo tema perdida de plata y cuestiones entonces ya nosotros fuimos a la inspección del trabajo y estaba recién metiéndome en los años 90, 85, 90 estaba recién metiéndome en la cuestión sindical, había participado si en la empresa ya pero como un delegado del bus que los transportaba yo era el encargado y participaba en ese sindicato, entonces el tema era de que nosotros hicimos llegar unos antecedentes a la inspección de que había fraude de que había plata perdida y no se justificaba los mismos tema que salen ahora y la inspección (gesto de lavarse las manos)*

*se lava las manos por que el tema de nosotros llega hasta aquí no más, si ustedes quieren hacer algo te mandan a los tribunales, deberían haber sanciones dentro de la misma normativa del código del trabajo una cosa de los sindicatos ahí debería haber algo que se yo así como los tribunales del trabajo que el gallo que comete cuestiones no tengai que contratar un abogado y demandarlo y al final que es lo que pasa que es lo que pasaba aquí es que si se roban la plata los compadres se mandaban a cambiar antes y desaparecían po y a donde lo mandai a buscar después entonces eso es lo que falta , aquí hubiera estafas, estafas estafas po (enfatisa) acá del año 83, 84 por ahí noo el año 80 81 82 por ahí, el municipio empezó con el tema de que puuta metieron el cuento de que por que no hacíamos locales y los dirigentes no hallaron nada mejor que empezaron a por que dentro del marco legal hay que hacer una como se llama como una cooperativa, ahí en zapadores con recoleta hasta rossende había un terreno ahí que estaba todo desocupado entonces dieron puta consultaron por el precio del terreno hicieron el contacto listo iban a hacer 300 locales y yapo en esos año pago por la una acción era una acción ee en esos años pagaron \$12.500 si po la llevamos ahora es un millón tenían todo listo la plata todo y de repente desapareció la tesorera desapareció el presidente los dirigentes desaparecieron y se fueron con la plata. Se presta pa eso, por eso no hay como controlar o fiscalizar porque es un trabajo informal. Nadie responde, al final demandaron y al final no quedo en nada po los gallos nunca más aparecieron por aca se fueron y ha pasado varia veces”. **Hombre, 67 años***

La falta de espacios formales que integran a este grupo etario, en cierta medida provocaría que los empleos se enmarquen en el mercado informal, cuyas características se encuadran en la inestabilidad tanto de los ingresos como de la ocupación, pocas posibilidades de capacitarse y emprender, bajo resguardo y protección, entre otros elementos:

*“la dificultad que tengo yo acá es que yo trabajo así ee la mala queriendo decir entonces a veces andan los inspectores y me corretean, claro nos sacan de aquí nos corretean, pero a veces es rara la vez, porque ya me ubican también en todo caso este lugar de aquí y ese de allá son una pasada de auto que hay aquí entonces por eso que queda libre acá (señala*

*el lugar donde se instala el). Por eso le digo aqui que llevo años trabajando aquí mismo. Guardan un auto ahí, de repente lo sacan salen pa' allá o a veces llegan pero a lo lejos pero hay algunos que ya me conocen” **Hombre, 64 años.***

*“mire a mí nunca me han dado patente, yo no quiero andar arrancando ni nada de eso, porque yo tengo obligaciones que es terminar la educación de mis hijos y mis nietos, pero después uno ya está viejo ya pues, vienen las enfermedades pasadito los 65 años y tenemos que jubilarnos” **Hombre, 74 años***

*“muchos estamos sin patente acá por que no la dan po, no hay beneficios médicos, me da tristeza y amargura estar enfermo, me da vergüenza, pero sabe que es bonito luchar y trabajar no quedarse ocioso, trabajo porque le tengo miedo a la pobreza, antes no alcanzaba la plata pues” **Hombre, 74 años***

*“... como le decía en todas partes, no dan permiso, se trabaja a la mala como se dice vulgarmente” **Hombre, 74 años***

Se visualiza notoriamente, como las personas tienen intenciones de desenvolverse en los ámbitos formales, pero los dispositivos de trabajo no dan la cabida que corresponde.

## **10) Red laboral**

Como se ha planteado a lo largo de este estudio la principal red laboral se sustenta en la familia:

*“fijate que yo siempre estoy sola acá, él es mi pareja (indica a otra persona) ahora me está acompañando pero antes no me acompañaba, pero cuando estoy sola es otro el trato hacia mí, siiii yo siempre digo que el persa es muy machista, si como que cuando te ven sola es otro el trato fijate, entonces yo converso con mi familia eso de que el persa a pesar de que venimos todo el día donde estamos todos, el trato es distinto a una mujer que un hombre, a mii este año empezó a ayudarme a acompañarme acá y fijate cómo cambian*

*las cosas, increíble digo yo que en los años que estamos viviendo sea así todavía que tanto se habla en la televisión y en todas partes y lo estamos viviendo es otro el trato, es como yaa que tiene un respaldo ya” **mujer, 60 años.***

*“no el me venía a ayudar por ejemplo a poner las cosas me traía y todo pero después que falleció, me ayuda mi yerno el me viene a dejar las cositas, mis hijas me ayudan a traer a cargar, yo vivo con mis hijas con dos” **Mujer, 62 años***

*“Ella me ayuda, mi señora me ayuda, yo compro pero compro dentro de la semana el tiempo libre que tengo como hoy día...” **Hombre, 67 años***

*“a veces cuando estaba mi esposo antes me traía el, cuando él quería, y de repente le pagábamos a una persona trabajaba, y el mi nieto a veces venía y un cuñado también a veces venía a ayudarme o a veces viene mi hija o así” **Mujer, 70 años***

*“No le pago a un niño para que me instale el puesto y el toldo y me ponga las mesitas todo, porque tengo unas mesitas de estas que se cierran y quedan como una maletita (las muestra) y yo le pongo una mantita, claro yo le pago para que él me desarme todo, yo guardo mi mercadería no más, claro el me desarma todo y después cuando llegamos me lo arma y cuando nos vamos me desarma el toldo y me ayuda a guardar en el vehículo y mi nieto también me ayuda” **Mujer, 70 años***

*“a la señora que esta acá al lado no más y la familia, porque cualquier cosa acá nos defendemos” **Mujer, 76 años***

*“claro las cosas pesadas las hacen ellos (en referencia a su marido e hijo), traen el carro con la mercadería, instalan la carpa todo, yo cuido y miro acá no más, si me preguntan algo, le muestro que se yo, les paso tarjeta para que vengan otra vez si hay que ser amable con la gente” **Mujer, 83 años***

Se constituye la familia como un factor protector importante para la integración laboral, lo cual implica tener un compromiso activo con las personas mayores, acompañándolos en actividades que resultan ser significativas para ellos.

Pero también, se observa la falta de redes y de apoyo laboral hacia las personas de 60 años y más, ya que existe un vacío en el propio entorno de trabajo respecto a sus compañeros/as, actores locales, organismos municipales, vecinos/as, entre otros. La red de apoyo laboral debiese ser mucho más amplia y abarcar el propio escenario de trabajo, si bien es importante el apoyo familiar, también debe complementarse con redes secundarias a nivel comunal en favor del bienestar laboral en todas sus manifestaciones.

### **11)Relación entorno laboral**

En este ítem, el entorno laboral se comprenderá desde la relación que las personas mayores mantienen con su ambiente de trabajo, ya sea compañeros como también clientes.

Es importante mencionar que las relaciones sociales, se inscriben en un contexto globalizado de transformaciones culturales y sociales, en términos de Arnold, Thumala & Urquiza (2013):

“la modernización de la sociedad también ha acentuado los valores individualistas y el desapego social impulsando a los individuos, en aras de su propia supervivencia, a hacer de sí mismos el centro de sus propios planes y estilos de vida (p. 1)

Se observan relaciones cordiales y de comunicación entre los locatarios más próximos, pero no abarca a todos los/as compañeros/as de trabajo, sino que solo a los/as vecinos/as más cercanas:

*“no aquí por ejemplo con mi vecino de al lado nosotros siempre nos protegimos nos ayudamos, si yo tengo algo lo compartimos, si a ella le traen algo lo comparte conmigo y ahí compartimos las dos”.* **Mujer, 62 años**

*“tengo buenas personas que son los vecinos, muy buenas personas o sea los vecinos son buenas personas todos”.* **Hombre, 62 años.**

*“... (Llegan dos mujeres con una bandeja a dejarle una taza de té) “ya gracias, no tengo azúcar, no la revolvió esta señora otra vez, la revolvió mucho cuando joven (bromeando) muchas gracias”. Una abuelita que nos manda el té, tiene 91 años la abuelita pero ha estado todo el invierno en cama, ha estado todo el invierno súper mal ha estado, pero ahora ya pregunté y me dijeron que se ha levantado a poner la tetera y se volvió a acostar... claro nos vende té y hay un baño que la gente va también le pagan y con eso se arregla la abuelita, claro con la jubilación no alcanza, claro la vecina me hace el favor manda él té para mí y dos para ella, igual es gente de confianza, es del barrio de toda la vida”.* **Hombre, 64 años.**

Se observan interacciones de beneficio mutuo, donde se refleja como una forma de afrontamiento a la etapa de la vejez, las acciones de socialización como conversar y relacionarse con otras personas.

*“Si también porque aquí mis vecinos tienen buena voluntad, me saludan, me cuidan cuando estoy sola el vecino está pendiente cuando estoy sola si necesito algo que me instale la luz, es que yo no puedo subir mis brazos esos son los impedimentos que yo tengo, tengo para colgar la ropa, tengo una manito para ayudarme, esta manito (la muestra) mire tengo esta manito y con esta manito yo voy sacando las cositas, hay que tener, uno tiene que tener que arreglárselas”.* **Mujer, 70 años.**

*“Así que me siento bien aquí porque los vecinos son bien amistosos, uno conversa se distrae, como toda la semana estoy trabajando me hace falta distraerme”* **Mujer, 83 años**

Sin embargo otro grupo de entrevistados/as refiere una relación desvinculada con sus compañeros de trabajo:

*“la poca unidad que hay aquí entre los vecinos porque al que le pasó, le pasó no más, o sea yo me allego al de aquí con mi vecino aquí, pero ya el de un poquito más allá ya uno*

*ni los conoce, entonces encuentro que si le pasa algo a uno nadie se entera. Por ejemplo de repente roban por ahí abajo y na' po' hay muy poca vigilancia". **Mujer, 60 años***

*"...aquí desgraciadamente es muy fría la, lo que hay dentro del trabajo a la persona solo nos interesa puro venir a trabajar aaa si total pague mil pesos se la lleven no más se la roben mientras no me webeen y me dejen trabajar tranquilo, porque así son las palabras textuales, entonces eso da la pauta para que nadie pregunta nada nadie nada que siga así no más, y es por eso que nosotros ahora no quisimos seguir en el cuento porque pa qué".*

**Hombre, 67 años.**

También se realiza una distinción de cómo han ido cambiando las relaciones comunitarias del pasado a la actualidad:

*"Si si porque la gente que ha llegado acá últimamente es muy fría, personalista muy hee arribista, eee si te puede perjudicar te perjudica, antes no po, veinte años atrás nosotros éramos como una familia, por ejemplo pa las fiestas el persa se amanecía, nos amanecíamos porque era un tema de que hace veinte años atrás no todos teníamos vehículo para transportarnos ee otros Vivian muy lejos entonces el persa era de que tú a las 9 estábamos instalándonos y a las 10 de la mañana estábamos vendiendo, entonces entre irse a la casa guardar llegar a las 4 de la mañana 5 de la mañana ee y volver al otro día estar a las 8 y media nueve pa poder instalarse era más practico nos quedábamos pasábamos de largo ahí se entendía a una hora prudente ya cerraban ee bueno organicemos algo po y aparecía la parrilla aparecían los mesones todos compartimos todos comiendo ahí o al almuerzo llegaba la fiesta del 18 o 19 poníamos lo mismo y estábamos almorzando estábamos atendiendo a la gente al público ahora no nada, no se ve nada de eso, nada nada (enfatisa)". **Hombre, 67 años.***

*"...tengo poco contacto con la gente, yo hablo con el que quiere hablar conmigo no busco para yo hacer amistad, el que quiere escucharme, el que quiere saludarme. Soy bluesero, rockero (indica radio y cd's que escucha) son músicos de los 60' de los 40', 50' y 60' esa música me gusta", **Hombre, 70 años.***

*“noo nada nada, le estaba diciendo que son egoístas, cada uno se las arregla, aquí es un triunfo para ellos irse primero que mí, es un triunfo para ellos vender más que uno, pero yo me las arreglo aquí como puedo”.* **Hombre, 73 años**

Respecto a la relación con los clientes refieren que existe un reconocimiento y apreciación a su trabajo, por parte de los compradores y visitantes del persa:

*“siempre lo mismo, siempre lo mismo que tengo aquí entonces la gente que me ha comprado me ubican ya donde estoy si yo estoy aquí “a usted lo estaba buscando delante pase y no estaba” es que trabajo en la feria le digo yo entonces llego tarde aquí como 6:30 7:00 le digo y cuando van pasando “ahí está el cabro que vende las antenas” los guantes si para trabajar para jardinear lo usa la gente”* **Hombre, 64 años**

*“sii muucha gente que viene directamente a comprarme mis cosas, sobre todo en aros son más exclusivos que los que venden los chinos”.* **Hombre, 70 años.**

Lo expuesto en este ítem, también tiene mucha relación con lo analizado en la participación organizacional de las personas en el persa, ya que ello también contribuye a crear lazos de cooperación y fortalecer vínculos con el entorno laboral. Se hace la distinción, en que para las personas mayores aún prevalece más la noción de un conjunto, de un nosotros, más que de un yo. Aspecto que ha ido disminuyendo conforme transcurren las nuevas generaciones hasta la actualidad.

## **12) Bienestar subjetivo**

Para efectos de esta investigación, se considerará la satisfacción con la vida específicamente en el ámbito laboral, ya que desenvolverse en este espacio implica diversos papeles y desarrollo de relaciones sociales. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012) sostiene que:

“Así, para conectar bienestar subjetivo y desarrollo considerando la subjetividad de forma integral, el Informe propone un concepto de bienestar subjetivo con dos componentes: el bienestar subjetivo individual y el bienestar subjetivo con la sociedad. El primero alude al estado subjetivo que resulta de la evaluación cognitiva-emocional que realiza el individuo de su vida. El segundo alude al estado subjetivo que resulta de la evaluación cognitiva emocional que hace de la sociedad en que vive. En términos empíricos, este Informe ha optado por medir el primero principalmente a partir de la “satisfacción con la vida” y el segundo a partir de la “confianza en las instituciones” y la “evaluación de las oportunidades que brinda la sociedad en ámbitos relevantes”. Cuando cualquiera de estos indicadores alcanza valores que, según criterios técnicos, pueden considerarse positivos, el Informe habla de bienestar subjetivo. Cuando alcanzan valores que pueden considerarse negativos, el Informe habla de malestar subjetivo. (p.20)”

Se evidencian indicadores positivos respecto al bienestar en el trabajo, lo que elevaría los niveles de satisfacción con la vida en general:

*“bien me hace muy bien estar aquí, ver gente, conversar, me gusta distraerme, se me van todos mis achaques”*. **Mujer, 60 años.**

*“Me entretengo, me entretengo, esto lo hago yo (indica las velas) me significa harto trabajo cierto todas las velas, hacer la artesanía de las velas me significa harto trabajo, esto no deja mucha ganancia pero lo hago porque me gusta, me gusta hacerlo, empezó como un hobby, un hobby que empecé a hacer y que después descubrí que podía venderlo entonces ya ok lo vendo, pero es un hobby, más que nada es un hobby que no deja mucha ganancia... me sirve para distraerme y ganar pan para la semana (...)”*. **Hombre, 62 años.**

*“Ee entretenerme poo estar ocupado hacer cosas, porque siempre estoy tirando temas, converso con personas, conocidos, amigos contados con la mano, si es que tenemos, a*

*muchos hay que soportarlos pero bueno porque más que mal es una fuente de trabajo y es una cosa que estamos todos los fines de semana ahí y si lo miramos por un lado positivo somos como una familia, porque nos vemos todos los fin de semana y no vamos a estar ahí “ no que este me cae mal no lo hablo” no po o con palabrotas”. **Hombre, 67 años.***

*“bien me gusta lo que hago, me gusta trabajar en esto porque empecé como digo el año 65’, me siento bien haciendo esto me gusta. Yo trabajo en el hospital también, conozco a varios de aquí que trabajan allá, y otros que me conocen a mí, gente que vive por este lado que también conozco del hospital, no yo voy a veces no mas no voy siempre por que como no tengo permiso, me echan los carabineros”. **Hombre, 70 años.***

Se destaca una actitud positiva y proactiva en el trabajo, las cuales surgen a partir de sentirse agradados con las actividades que realizan, refiriéndose una autopercepción positiva:

*“Siiipues me gusta, me encanta, me voy a mi rincón tengo mi pieza me gusta pintar al óleo, pintar acuarela así que estoy un ratito ahí, si no escribo, pinto, dibujo para después pasar al trabajo de fierro, nunca me dejo estar”. **Hombre, 70 años.***

*“mira entretenido...viste se iba contenta la señora, tenía la tele mala y “\$15 lucas yaa deme \$10 lucas no más y se la lleva” aa ya (gesto de alegría) y le dijo al caballero “cómpramela, cómpramela” que la tengo mala y ya se la llevó, era más grande que esta (indica otra televisión) así que iban más feliz, le dije sabe que se la paso a dejar yo en la noche por qué voy pa’ allá, es pesada le dije yo, la hecho en la camioneta mia, noo dijo la llevamos al tiro no más, querían puro llevársela, así po, noo aquí... bueno la pega ahora no es muy buena como antes, antes e ganaba plata aquí po, pero pa’ la pascua nos va un poco mejor... llevo 12 años acá, si nosotros pa la pascua se vende todo, este año no ha estado muy bueno pero a veces se vende, tenemos que traer ayudantes, los niños, yo me pongo afuera, noo estoy mirando toda la esta”. **Hombre, 76 años.***

*“sii y aquí me entretengo guardo las cuestiones y después mañana salgo temprano a trabajar, tengo que comprar repuesto a mi camioneta tengo que prepararla para la revisión técnica sii no me falta”.* **Hombre, 76 años.**

*“porque me gusta venir pa acá, no puedo dejar a mi esposo y a mi hijo solos”.* **Mujer, 83 años**

Se repiten palabras como “entretención”, “distracción”, “me gusta lo que hago”, “me hace sentir bien”. Cuyas frases simbolizan que las mismas personas mayores se sienten y perciben de manera positiva en el trabajo. Como también el nivel de satisfacción con el trabajo se relaciona con la proyección laboral:

*“Hasta cuando me dé el cuero, hasta que me sienta bien trabajando, porque si voy a andar, no quiero dar lastima. Una de las cosas que veía cuando trabajaba en la textil, que veía que toda la gente que cuando ya pasaba un tiempo pasando los años y los años van pasando la cuenta yo me fijaba de que había mucha gente que había trabajado, que habían surgido pero que cuando ya tenían su edad 55, 60 años terminaban barriendo y resulta que eso te significa de que el ingreso baja”.* **Hombre, 67 años.**

*“ee yo voy a trabajar al máximo y así lo he hecho y lo seguiré haciendo porque me ha dado satisfacción personal y si me quedo en la casa igual voy a seguir trabajando como artesano”.* **Hombre, 74 años**

Se relaciona el sentido de pertenencia con el bienestar, además como un agente de socialización, distracción, actividad y ocupación:

*“bien porque no me dejan de lado, yo formo parte, me siento bien acá trabajando muy bien”.* **Mujer, 83 años**

*“la verdad es que si yo no fuera a la iglesia, espiritualmente no estuviera bien, estaría súper mal pero gracias a dios que he sabido salir adelante y esto me ha servido mucho (indicando local), muucho, mucho hija porque tu eem tienes esta actividad y vez otras personas, tienes comunicación con otras personas, entonces esto te ayuda mucho”.* **Mujer, 62 años**

Por otra parte, si bien refieren sentirse bien trabajando, también aparecen señales de cansancio o agotamiento:

*“ee mira me gusta mucho, pero es cansador en el sentido de las cosas que yo vendo, es cansador para mí ya el armar esto, por mí lo haría siempre pero es cansador”.* **Mujer, 60 años**

*“me siento bien, como le decía si bien, me canso mucho se me acalambra las piernas donde estoy mucho parada pero me gusta soy feliz. Me gustaría que tuviéramos más beneficios, que por ejemplo nosotros estamos, eee la estructura del piso esta malo, tenemos que andar con cuidado porque nos tropezamos esta todo roto eso es lo malo”.* **Mujer, 70 años.**

*“noo yo ya estoy cansado, pero no no si me gusta hacer cosas, me siento bien cuando estoy trabajando”.* **Hombre, 76 años.**

En este ítem se refleja la teoría de la continuidad trabajada anteriormente en el marco teórico de la presente investigación, ya que las personas manifiestan un intento por continuar o reemplazar por otras, las actividades que solían hacer cuando más jóvenes. Elemento positivo, ya que deja de lado un posible sentimiento de vacío en relación a las actividades que han realizado a lo largo de su vida y que finalmente es un estilo y modo de vida.

### **13) Ingresos**

A nivel transversal los/as entrevistados/as señalan que el trabajo en el persa se complementa con otros ingresos, ya sea con la pensión o con un trabajo durante la semana, esto sustenta dos ideas que se encuentran en la contingencia de realidad Chilena: por una parte las insuficiencias del sistema de pensiones y por otro, la incompatibilidad del trabajo formal en personas mayores con la pensión, ya que en muchos casos deben optar por una u otra. A continuación se manifiesta el suplemento de ingresos:

*“Lo que pasa es que yo tengo este trabajo y tengo un trabajo remunerado, pero tampoco puedo dejar ninguno de los dos trabajos porque o si no, no me daría como para pagar, no alcanza, claro y mi hijo todavía estudia”.* **Mujer, 60 años**

*“porque esto no me deja mucha ganancias, entonces a pesar de que yo vendo harto la ganancia no es tanta, hay otras personas que se dedican a otras cosas y que ganan bastante por el rubro que trabajan, no puedo cambiarme, no puedo cambiarme, eee el rubro del negocio porque trabajo solo o sea yo no, yo no podría, este negocio no da para tener sociedad con nadie, porque no da la ganancia pero si cambio de rubro yo tendría que trabajar con otra persona ee claro las ganancias se tienen que dividir, pero tendría que ser un negocio o un rubro que diera mucha más ganancia para que valga la pena...”.*

**Hombre, 62 años**

*“bueno tengo que complementarlo con la salida a la calle de todas maneras, noo po’ no alcanzaría, yo puedo vender \$20 lucas, \$30 lucas aquí cuando esta bueno \$40 lucas de repente, que no es malo para un día, pero esto se paga \$5 mil pesos por armar los puestos semanal, con el cableado otros dos mil otra plata más, yo pago flete tambien 5 lucas si yo parto trabajando con \$12 mil pesos en contra, eso tengo que cubrirlo asi que si vendo \$20 me quedo con \$10. Entonces estoy obligado a salir de lunes en adelante a la calle, de repente es bueno y como le digo otras veces es malo, pa’ navidad nos salvamos todos”.*

**Hombre, 70 años.**

*“los de aquí me dan, pero para vivir de esto no, porque hay días que se vende más, otros que se vende menos entonces uno tiene que comprar mercadería y todo mucho gasto, esto no da para vivir hay que tener dos ingresos, si no no alcanza, a la mayoría de las personas no le da, tiene que tener doble ingreso.”.* **Mujer, 83 años**

Además se observa a la persona mayor como principal sustento económico del hogar:

*“Si si aunque debiera tener un poco más pero no se puede pedir más, aquí por ejemplo para pagar todo lo que es la comida gastos agua luz ni un problema porque esta casa es cara esta casa sale más menos mantenerla unas \$600.000 lucas al mes y todo lo pongo*

*yo, no es que todos dependen de mi po si, ahora tengo una la mamá de ella está trabajando”. **Hombre, 67 años***

En relación a la organización de los ingresos las personas refieren que no mantienen deudas importantes, se planifican frente a emergencias y que intentan ahorrar:

*“No, no ee hace hartos añitos que no tengo haaartos añitos que no tengo es que yo uuu ordenaito no me salgo de los canones de lo que puedo pagar. Claro yo tengo una deuda bancaria pero la cancelo sin problemas no me veo afligido de que este mes no la voy a poder pagar no no. Mira yo lo único que tengo tengo la tarjea bip tengo la cuanto la del banco estado la cuenta Rut y tengo una cuenta en el banco credi chile pero la tarjeta hace ratito que no la ocupo trato de no sacarla trato de no ocuparla porque esa es una plata que tengo yo (ríe). Es que esa la tengo para las emergencias en caso “D””. **Hombre, 67 años.***

*“Si como te digo no es que gane tanta plata pero yo me mantengo y vivo de esto así que para mí es bueno me va bien, me mantiene ocupado trabajo por ejemplo octubre, noviembre y diciembre para tener trabajo material para ir a la playa en el verano y para tener para navidad también y vendo bien no me quejo. No sé si vaya a salir porque no tengo ee las condiciones económicas todavía para pagarlo, yo junto en el año, voy guardando \$1.000 pesos, me va bien vendo \$20 lucas guardo \$1.000, al otro día vendo \$10 guardo \$1.000, vendo \$50 guardo \$1.000, llega fin de año y en mi chanchito hay \$300.000 mil pesos como mínimo entonces tengo para ir a arrendar a cualquier lugar una feria, un local”. **Hombre, 70 años.***

Es importante destacar, que la necesidad de aumentar los ingresos está asociado a que el sistema de previsión social es deficitario y las pensiones bajas. Por lo que se transforma en una necesidad urgente complementar ingresos.

#### 14) Imagen de la vejez y envejecimiento

Interesa conocer como las personas mayores sienten que son representados por los demás como también la propia imagen de sí mismos. En términos de Arnold-Cathalifaud, Thumala, Urquiza y Ojeda (2007):

“Este aumento de población mayor genera una serie de interrogantes que destacan la complejidad de este fenómeno. Una de ellas tiene que ver con las imágenes y expectativas sobre la vejez que se instalan en nuestra sociedad y sus consecuencias. Estas imágenes tienen relación con la manera en que este grupo es integrado y valorado, con la forma en que los actuales adultos mayores perciben y experimentan su etapa de vida; y, especialmente, en cómo las nuevas generaciones, los jóvenes particularmente, prefiguran su propia vejez” (p. 3)

Los entrevistados relatan que las imágenes sociales de la vejez tienen asociaciones de cargas negativas por parte del entorno, las cuales no son más que creencias puesto que en la práctica esta etapa no es así. Uno de los participantes lo ejemplifica de la siguiente forma:

*“Es que el otro día también mira fui a entregar a un cliente en carrascal el camión completo van los tres, cuatro camiones para entregarles a los que tienen tres, cuatro locales en la vega y ellos cuando piden, piden mil paquetes de hamburguesas porque ellos como tienen bodega “pum” y venden harto también en todo caso y había un colombiano, ya le dije yo, y hay un peruano que esta cargo ahí, ya le dije yo, empezamos ya listo empecemos no más, tu sabi’ como se arregla, si le dije, pero te voy a demorar le dije y andamos apurados, yo el resto lo voy a tirar a pulso un poco y empecé a descargar rapidito, veinte minutos me demoro en descargar el camión mas no, media hora. El colombiano le dijo oye le dijo ¿qué edad tiene el caballero? Por qué le dijo, dijo aa ¿es*

*que pensaste que no se la puede? Noo le dijo si este rápido le dijo, si no demoró nada po, dijo por la agilidad po". **Hombre, 67 años.***

En lo anterior se refleja la construcción social de la edad, ya que a un parámetro cronológico definido culturalmente se le atribuye una serie de características relacionadas a la falta de fortaleza y agilidad. Sin embargo, estas creencias se encuentran muy lejos de simbolizar lo que realmente las personas mayores sienten de sí mismos:

*"noo yo ya estoy cansado, pero no no si me gusta hacer cosas, me siento bien cuando estoy trabajando, menos con el alcantarillado que es cuestión pesada, hacer un hoyo ahí, tirar concreto, sacar tierra, el otro día hice un alcantarillado ahí solo po' 1.60 pa' abajo imagínate y tengo que tirar pa' arriba y a la edad mía 76, y ¿cuándo un cabro joven va a ir eso? Mándalo po, va a tirar 2 palaas' y se va a ir (señal de que se cae) donde es concreto, tuve que abrir romper el concreto...pero me conviene por que gano \$400.000, \$300.000, ahora me van a dar \$500.000, pero es más fácil la pega, que tenía que ver el lavaplatos, la ducha que se pasaba el agua pa' abajo, raspar todo y pintar de nuevo parcharla ahora con la madera y ahora estoy pintando las piezas, y el baño, entonces hago todas esas cosas, y estoy solito, llevo una radio, porque a mí me gusta la música y estoy todo el día ahí po' a veces me como unos sanguches no más.. a veces me compro una báltica y me tomo hasta la mitad no más, después me traigo la otra mitad pa' la noche y a la noche me la tomo, noo si ahí me las arreglo, ve que vendo calefont, ahí estai viendo tengo calefont, claro me los dan a veces algunos y yo los arreglo y los vendo, esta tele me la regalaron (señala televisión) el otro día vendi una, a \$10 lucas, unos viejitos ooo que estaban felices (llegan al puesto las personas que les vendió la televisión y los saluda) bueno a ella le vendi la tele el otro día, ¿Cómo ha estado la tele? Bien? Esta feliz, bueno si no que lleve otro, pa que no peleen se lleva la otra (rie)". **Hombre, 76 años.***

*"No porque tengo la experiencia, es más unas de las cosas que nosotros siempre lo hemos conversado con todas las alcaldías que ha habido el tema, es que las personas mayores, uno de los temas que hay que varias veces los hemos conversado hay gente que el*

*municipio todos los que ha habido le dicen le damos un puesto a una persona y le solucionamos un problema social, no es así, yo tengo ejemplos ahora mismo... el tema como yo te decía tratan de solucionar un problema social y no es así porque yo a mí también me tocó yo empecé igual que ellos, ellos le entregan un puesto a una persona pero sin capacitación sin ninguna cosa, nada, nada (enfatisa) absolutamente nada entonces yo como como como una idea que será media descabellada me dirán por lo mínimo que a un persona si te van a solucionar si quieren solucionar un problema social pa que tenga una entrada más porque esa es la idea del persa ese fue el fin que crearon el persa sí que en esos años con la cesantía que había durante la dictadura se creó ese persa para absolver un poco la cesantía y que as personas pudieran trabajar”. **Hombre, 67 años.***

*“bien, bien no soy de esas abuelas achacosas, mañosas (ríe) si yo hago hartas cosas así que no me siento mal”. **Mujer, 83 años***

Se reflejan los diversos atributos de este segmento, sus experiencias y habilidades. Las personas mayores se sienten y se piensan de una forma distinta a lo que la sociedad les atribuye, sobre todo las personas que se mantienen ocupadas y activas ya que contribuye a una autopercepción positiva.

A pesar de las potencialidades, herramientas y riqueza de este grupo etario, los relatos mantienen que se les asociaría a características más cercanas a lo negativo que a lo positivo, lo que finalmente influye en los escenarios de trabajo y la empleabilidad formal en las personas mayores:

*“Claro es que este país es un país discriminatorio a los cuarenta años ya soy viejo si este país es muy discriminatorio, muy clasista entonces no miran que la persona adulta tiene más experiencia ahora todo lo que es, es mercado porque si yo en una empresa llevo hartos años ee y si gano 600 lucas ee me echan a mi o contratan a dos por el mínimo ese es el mercado ... mira hay cosas bien divertidas cosas que yo lo veo en mi trabajo acá que los cabros jóvenes que trabajan conmigo de repente yo les digo corran esto por ahí porque están pasando por ahí y no la sacan po, no po si hay que ser inteligente cual es la idea*

*ahora las maquinas, si el hombre produce las maquinas las invento y si yo tengo las maquinas a manos para cualquier cosa es para usarlas, un trabajo menos y hay gente que no gente que yo tengo allá que son compañeros míos que son pero cerrados y no aquí no más en todas partes". **Hombre, 67 años.***

*"muchos están acá en el persa porque no nos dan trabajo en otra parte, nos preguntan por la edad y quedamos fuera". **Hombre, 74 años***

### **15)Redes comunales**

Siguiendo a Dabas y Perrone (1999) Se entenderá como una red:

“La noción de red social implica un proceso de construcción permanente tanto individual como colectivo. Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo (familia, equipo de trabajo, barrio, organización, tal como el hospital, la escuela, la asociación de profesionales, el centro comunitario, entre otros) y con integrantes de otros colectivos, posibilita la potencialización de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos” (p. 4-5)

Esto enmarcado en el ámbito comunal, centrado en los organismos municipales. Los/as entrevistados manifiestan que:

*“A ver lo único de las autoridades no más, la poca comunicación que hay con las autoridades municipales el trato que hay, hay un trato medio discriminatorio de parte de los, nos ha tocado, ee de los inspectores municipales o fiscalizadores como le pusieron*

ahora. Se dedican a ver si está el titular que corresponde dentro de la normativa tiene que estar el titular el dueño de la patente, porque el que aparece el nombre de la patente, obligación tiene que ser el o un suplente autorizado por ellos mismos y en este caso tiene que ser la señora o el papa una cosa así no más allá y de repente hay cosas que eeee eee se entiende por qué están de la mañana trabajando y de repente viene con el genio medio atravesado y no usan un poco el criterio, porque si ven a una persona que esta todas las semana ahí y por ejemplo se te queda un libro... o un ejemplo que hubo ahora poco que hubieron una caducación de unas patentes y decían a no usted está caducado no chao, ellos no te dan aaa ya está bien, o ¿hay hecho algo por problema que teni? Hay cosas tan simples por eso te digo no usan criterio”. **Hombre, 67 años.**

“qué mejorar, que nosotros tuviéramos por ejemplo que la municipalidad nos aportara como muchas municipalidades, que tienen unos toldos y se encargan personas de armar todo pero nosotros no tenemos que andar transportando los toldos y nuestras cosas”. **Mujer, 70 años.**

“lo único que a nosotros eee tuvimos problemas anteriormente porque de que salió esta persona el alcalde ahora ee nosotros tenemos que pedir permiso para faltar porque sabes tú que nosotros nunca, nunca hemos trabajado así primera vez que estamos así presionados que de repente vienen todo el día sábado, el día domingo y siempre que “saquen esto de aquí, que hagan esto acá” entonces nosotros la verdad que nos sentíamos un poco mal po’ entonces eso”. **Mujer, 62 años**

Expresan el deseo de mayor apoyo y respaldo por parte de actores municipales y falta de fluidez en la comunicación. Se visualiza que las personas mayores sienten que las autoridades les exigen ciertos elementos, pero no los apoyarían cuando lo necesitan:

“Ee a nosotros nunca nos llega nada si no, se mete el agua pa dentro “no, me da lo mismo” pero aquí a la vuelta, aquí a la vuelta ee este alcalde se le ocurrió un idea brillante, cuando anuncian las lluvias empieza a llover, llega un asunto de emergencias con una moto bomba están toda la noche metiendo bulla con la motobomba, manda la solución de parche, le hemos planteado a todos los alcaldes, no que este es un tema de del

*MOP del ministerio de obras públicas que tienen que venir y hacer un proyecto y blablá y plata y no hacen nada po , nadie hace nada. Lo que dijo el caballero ahí en la mañana sobre el tránsito, si instalaran un terminal de buses en Las Condes o en Vitacura estarían los buses así ¿cómo están aquí? Nosotros somos ciudadanos de segunda clase, allá arriba ningún problema puta van solucionan los problemas al tiro pero aquí no po si aquí de plaza Italia pa abajo cambia la cuestión si pa que estamos con cosas”. **Hombre, 67 años.***

Expresan no sentirse reconocidos ni visibilizados por parte de los organismos públicos, como también manifiestan la necesidad del involucramiento de los actores municipales en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los locatarios del persa, exteriorizan la necesidad de proyectos en pro del trabajo en el persa, realizados en cooperación y conjunto entre ambas entidades:

*“Ahora este gallo el alcalde como le decía se creen dioses, viven nose po en una burbuja allá arriba y como el traspasa responsabilidad a los mandos medios y los mandos medios “no si todo está bien, todo está bien, no si no se preocupe” entonces él dice a no si está todo bien entonces por qué me voy a preocupar y otra cosa la mala información que le llega a él la información errada, no la realidad que el como hizo un comentario de nosotros, somos como unos 6 que hacemos pero esos 6 somos como 100 personas más, yo tengo 6 son 18...21 más otros diez sii yo creo que debemos haber unos cincuenta personas entonces decir no que estos gallos están lucrando y se están llevando la plata, primero que nada debería venir y mirar cual es el trabajo que hacemos nosotros pero tiene un mal concepto el municipio en donde cierta ocasión otro colega mando una carta por el tema de seguridad y el tema de que cuando armábamos en la mañana nosotros, y ellos nos contestaron que nosotros no éramos contribuyentes, y siempre nos han tratado diferente como de lado nunca nos toman en cuenta en situaciones en que dentro de los que tenemos ahí que armamos debemos haber unos cuatro que somos de la comuna primero que nada, y yo soy contribuyente porque tengo una patente, tengo un vehículo pago los permisos de circulación y todo el cuento los pago en la municipalidad, y ¿cómo no voy a ser contribuyente? Entonces hay poco información”. **Hombre, 67 años.***

*“Más abierto más cordial no tan ee que lo que uno solicita casi todo le dicen que “no o lo vamos a estudiar” o entregaste un documento, “aa sabi que este documento se perdió, ee no es que teni que volver a presentar los documentos”, o sea no lo digo por mi si no por la gente que le ha tocado la experiencia (...) Cuando había una relación más o menos fluida con este alcalde, había harta gente que había que hacerle el informe social para asignarle la patente pero el tema que tenían era que no es que “no tenemos vehículo pa la visita, la visitadora no tiene vehículo”. Entonces nosotros le decíamos a ellos bueno dinos a qué hora que día y a qué hora y te ponemos un par de vehículos pa que la señora haga la pega, nunca nos pescaron. Aquí el servicio social pésimo... lo otro que lo encuentro ineficiente ellos creen que nos están haciendo un favor (...) yo leo, por eso a mí no me pillan po... aa y ahí una ordenanza municipal ahí recién vinieron los funcionarios a saber, desinformados totales después empezamos a hablar el tema de la fiscalización como lo hacemos, oiga pero había un funcionario que hacia esa pega por que no está el ahora, no es que el alcalde y aquí y allá... entonces yo cuando hablo digo qué me viene a decir este funcionario cuando este no tenía idea lo que era, tuvimos que nosotros decirle que elementos que documentos hay para que nos fiscalicen, aquí el único que puede embargar es carabineros y inspector. Y me acuerdo que unos de ahí abajo me decían y ¿de adonde sacaste eso? Puta lee los estatutos po si soy dirigente po, es que todo el tiempo ahora pa que nos citan reunión a todo habemos 30 personas tamos ahí sentado ¿cuantos hablamos? Cinco. seis personas y no hablamos más y el resto a que viene siempre es lo mismo, somos los mismo que hablamos y por eso ya nos tienen aa ya son los mismos y empiezan, y me acuerdo que las últimas reuniones que estuve yo el año pasado nos tocó una fiscalizadora ee le hablo el tema de lo que le cobraban a la gente, y me dijo oiga da gusto hablar con gente que sabe las cosas, si po le dije yo si no es nada del otro mundo”.*

**Hombre, 67 años.**

*“El tema es una de las cosas que te iba a hacer el comentario es que no se po eee el empleado municipal el empleado público no se ellos miran a nosotros nos miran como que el hecho de trabajar ahí unos cuantos no somos más capaces que ellos nosotros no podemos ser, por lo que hemos visto en las tantas peleas que hemos tenido, es que yo no*

*puedo ser más inteligente que ellos yo no puedo dar una idea mejor que la de ellos porque ellos están en la cuatro paredes ahí no más y ellos son los únicos que piensan los demás no, estamos hablando puras cabezas de pescado en una ocasión nos querían quitar unos puestos, puta y había un jefe que decía no no no pueden hacer eso porque de acuerdo al artículo tanto dice tanto, es mas en esa ocasión íbamos dos sindicato a pelear por que en ese tiempo habíamos dos sindicatos no más y ninguno de los presidentes estaban porque ellos estaban de acuerdo con que le quitaran los puestos a la gente, adonde queda el compañerismo, a donde llegamos hay que solucionar los problemas a la gente, y si uno es dirigente o se inscribe en el sindicato es para que te defiendan cuando tengan que defenderlo po de eso se trata pero no de que la persona venga y se haga el leso y no quisieron ir po, en ese entonces llevaba yo la bandera por que con ese presidente al final terminamos peleando nos agarramos a combos esa vez. Después no fue lo mismo incluso él se arregló los bigotes y está trabajando en la municipalidad ahora. Ya no se ve esa comunicación, tal como te decía estábamos sentados con el alcalde ahí conversábamos del sindicato, este no po este llega blablablá cinco minutos pa tengo otro evento que hacer así que los dejo con otra persona y se va, delega la función”. **Hombre, 67 años.***

La participación en organizaciones de carácter comunal y sindical se presenta como una ocasión para permanecer conectado con las redes comunales, de opinar, participar, informarse, proponer iniciativas y compartir experiencias.

También emerge desde los relatos, la necesidad y los escasos cursos de capacitación tendientes al fortalecimiento de las habilidades para el trabajo. Las personas valoran las instancias de aprendizaje tendiente a la colocación laboral, como también las iniciativas para mejorar su empleo.

V. Principales hallazgos por categoría de análisis

Concepto	Hallazgos
<b>Condiciones de salud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pese a la presencia de enfermedades, las personas mayores que trabajan se sienten vitales y con fortaleza, por tanto, las condiciones de salud no serían un límite determinante para el retiro laboral.</li> <li>• el trabajo en determinadas condiciones podría influir en la optimización de las condiciones de salud, sobre todo en la dimensión psicológica.</li> <li>• Pese a la presencia de enfermedades, manifiestan a nivel subjetivo sentir bienestar respecto su salud.</li> <li>• el trabajo se relaciona con el envejecimiento activo, puesto que podría contribuir en sostener por mayor tiempo, óptimas condiciones de salud y funcionalidad, que les permitan ejercer el derecho a mantenerse activos como miembros de la sociedad. No obstante, si bien tienen un E. activo, no necesariamente se relaciona con el E. positivo, el cual busca la creación de un futuro deseable, donde prevalezcan altos niveles de integración, de bienestar y felicidad en las personas mayores.</li> <li>• Independiente de las condiciones de salud, expresan ser y sentirse personas autovalentes y autónomas. la salud no solo se refleja en la ausencia de enfermedades, si no que importa que las personas se sientan poseedores de buena salud a nivel mental y subjetivo.</li> </ul>
<b>Familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• en los grupos familiares de las personas mayores, predomina la composición de familia diversa y los nuevos tipos de familia: unipersonales, extensas, ensambladas, multigeneracionales y multinucleares.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La familia continúa manteniendo un papel de acompañamiento y respaldo sustancial. Puesto que, se observa que la familia prevalece como la principal red de apoyo para las personas de 60 años y más.</li> <li>• dentro de los lazos familiares que más predominan se encuentra la integración con la pareja, los/as hijos/as y el vínculo con los/as nietos/as.</li> <li>• La familia cumple un papel importante a lo largo de la vida, pero por sobre todo en la vejez, ya que intervienen en el bienestar de las personas y contribuyen en favorecer las actividades que desean realizar, específicamente en el ámbito del trabajo se observa cómo los familiares propician ciertos elementos para que realicen sus actividades de forma más satisfactoria.</li> <li>• en su mayoría cuentan con un grupo familiar, con quienes mantienen una relación regular y cercana.</li> <li>• Se revela una relación intergeneracional, no solamente en el ámbito personal, sino que también, la tercera generación de nietos y nietas aportan nuevas ideas al trabajo e incorporan el uso de tecnología.</li> <li>• Las personas mayores también desarrollan tareas parentales con sus nietos/as sobre todo las mujeres.</li> </ul>
<p><b>Participación social organizacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mayoritariamente las personas han participado en diferentes organizaciones cuando más jóvenes o en la actualidad. Cuando la participación se acota a la experiencia particular del persa, expresan descontento y desconfianza, cuyas características también son influidas y se enmarcan dentro de la falta de confianza a nivel generalizado que impera en la sociedad.</li> <li>• Existe interés por la organización, pero desmotivación por falta de regulación y respaldo en transparencia de los sindicatos. Señalan mal uso de los fondos que reúnen mensualmente a través de la cuota de los locatarios, situaciones que se presentan como un limitante</li> </ul>

	<p>para seguir participando y organizarse. Dando cuenta también de que la falta de transparencia lleva a una pérdida de confianza. A partir de los relatos, queda expuesto el descontento de los locatarios con el desempeño a nivel organizacional del persa, vale decir, con los sindicatos y sus respectivas directivas.</p>
<b>Recreación y tiempo libre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• el trabajo que realizan les permite ahorrar para realizar proyectos y metas que se proponen.</li> <li>• el trabajo contribuye a realizar sus propósitos, en este caso ahorrando para sus vacaciones y recreación.</li> <li>• algunos entrevistados identifican su propio trabajo como una manera de distracción. Dando cuenta por un lado, del trabajo como forma de usar el tiempo libre, pero por otro, falta fortalecer la promoción de espacios y programas tendientes a la recreación y diversión de las personas mayores</li> <li>• se desdibuja el trabajo hacia nuevas dimensiones como lo es el entretenimiento o distracción preferida de una persona.</li> <li>• identifican los tiempos de esparcimiento con actividades turísticas, participación en clubes de personas mayores e inclusive con el propio trabajo que realizan en el persa.</li> </ul>
<b>Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de la historia laboral, se observa como las personas a partir de sus propias experiencias contrastan el trabajo formal con el informal.</li> <li>• A medida que envejecen aumentan los niveles de informalidad</li> <li>• ausencia o escasas de espacios formales que abarquen el trabajo en personas mayores</li> <li>• al examinar toda la historia laboral, en su mayoría las y los entrevistados presentan continuidad en relación al tipo de trabajo y al tiempo, puesto que las acciones y áreas laborales a las que se</li> </ul>

	<p>dedicaban cuando más jóvenes se prolongan en el persa, como también, presentan estabilidad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resulta significativo conocer la biografía de las personas, ya que ello permite analizar de manera integral y contextualizada la realidad actual, como también da cuenta de la diversidad y multiplicidad de historias de vida en las personas mayores, la cual no es estática, si no que presenta variaciones en los tipos de empleos, en las condiciones laborales, cambios en los ingresos que perciben, entre otros. A su vez revela, la movilidad social conforme a la variación en las posiciones que las personas van ocupando en los empleos.</li> <li>• son capaces de adaptarse a nuevos escenarios y reinventarse, como por ejemplo al vender distintos tipos de productos, pero siempre manteniéndose en el ámbito del comercio.</li> </ul>
<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• no existen estrategias laborales dirigidas a propiciar condiciones favorables y adecuadas a las propias características de las personas mayores.</li> <li>• los elementos físicos que constituyen las condiciones de trabajo del persa, son insuficientes para satisfacer la garantía de derechos.</li> <li>• se identifican condiciones laborales de carácter estructural o físicas que se traducen en una dificultad significativa al momento de desarrollar sus actividades, ya que incide en la comodidad que proporciona el contexto laboral, como a su vez se vislumbra la falta de garantía en condiciones mínimas que se debiesen asegurar para que las personas desarrollen su labor y sus derechos.</li> <li>• Se deben tomar medidas concretas tanto por parte de la organización del persa como de los actores comunales, para crear mejorías a los módulos en los que se instalan los locatarios para</li> </ul>

	<p>realizar su trabajo. Ya que las condiciones actuales se traducen en una dificultad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• falta de condiciones que garanticen un entorno seguro de trabajo, la falta de protección por parte de los organismos pertinentes.</li> <li>• las circunstancias de trabajo deben favorecer el bienestar de las personas mayores, como también adaptarse a las características de este grupo etario. Pero también, algunos entrevistados normalizan las condiciones de trabajo.</li> <li>• las condiciones precarias que cruzan la experiencia de trabajo. Los elementos deficitarios en mayor o menor grado constituirían un factor de riesgo que podría incidir en la motivación y bienestar.</li> <li>• En general se considera cierto descontento en una diversidad de elementos en dos niveles. En lo material respecto a infraestructura, servicio sanitario, calles en mal estado, entre otros. En lo inmaterial, en relación a la falta de seguridad y resguardo.</li> </ul>
<p><b>Autonomía y trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• el trabajo reafirma y favorece el desarrollo de una vida independiente y autónoma, que permite definir un proyecto de vida acorde a sus intereses, creencias y decisiones</li> <li>• Desde un enfoque de género, se visualiza y releva el empoderamiento de las mujeres mayores, ya que ellas son las protagonistas de su propia vida e historia, este espacio de autonomía se debe promover, reforzar y garantizar. Como también es un aporte para disminuir las brechas de desigualdad entre géneros.</li> <li>• A lo largo del curso de la vida las mujeres han tenido que enfrentar una serie de desigualdades en relación a las oportunidades y garantías. Pese a ello, se demuestra cómo estas personas han logrado un bienestar significativo en relación a su independencia.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por otra parte, se observa la capacidad e importancia de tomar decisiones por cuenta individual acerca de su propio plan de vida, optando entre alternativas en función de sus preferencias personales.</li><li>• Los relatos profundizan el trabajo como uno de los medios de empoderamiento, que permitiría la realización de los propios deseos</li><li>• Uno de los grandes objetivos en materia de derechos es promover la autonomía en todas las esferas de la vida, entre ellos el trabajo. En la sociedad actual y moderna impera el uso de las tecnologías y el medio de pago electrónico, no obstante desde los actores comunales y la sociedad estamos al debe con las personas mayores en ese ámbito.</li><li>• Lo anterior se traduce en una limitación y desigualdad respecto a otros segmentos de la sociedad como las personas más jóvenes, por ello señalan la importancia de las capacitaciones</li><li>• Actualmente para poder acceder a mejores opciones de trabajo, se establece como uno de los requisitos el conocimiento y manejo de la tecnología, lo cual obstaculiza a las personas mayores, ya que no se ha promovido lo suficiente el uso de recursos tecnológicos. Lo cual es sumamente importante, ya que también tiene que ver con el bienestar a nivel personal, relacionado al derecho de la autorrealización, actualizados de manera tal que desarrollen de íntegramente todas sus capacidades, ello a través del aprovechamiento de herramientas tecnológicas (entre otros).</li><li>• Es trascendental, pero lamentablemente escaso en nuestra realidad actual, la posibilidad de elegir como, cuando y donde iniciar el proceso de retiro laboral, el retiro del trabajo se presenta</li></ul>
--	---

	<p>generalmente como una imposición, y no como una decisión optativa y gradual de carácter personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se visualiza una relación positiva entre el trabajo y la autonomía, ya que al estar activos en una de las dimensiones sociales, incrementa su autopercepción personal, empoderamiento y refuerzo para planificar su vida de acuerdo a sus propios intereses personales.</li> </ul>
<b>Percepción del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De manera transversal los/as entrevistado/as posicionan el trabajo como elemento primordial, dimensión muy importante en sus vidas</li> <li>• Se reconoce el trabajo como un espacio para realizar actividades, socializar, utilizar el tiempo libre, distraerse</li> <li>• los/as entrevistados/as reconocen que si bien principalmente el trabajo es una fuente de ingresos, tiene un valor agregado como socializar, realizar actividades, mantenerse dinámicos, etc. No se observa únicamente como un medio de ingresos. A su vez se relaciona el trabajo con conservar y mantener controlada la salud, tanto a nivel físico como mental</li> <li>• el trabajo trasciende la dimensión económica y se traduce en un espacio para mantenerse ocupados y con un propósito, esto se asocia de manera positiva al bienestar subjetivo ya que, claramente las personas que están más involucradas tanto en su propio plan de vida como en las distintas dimensiones sociales, se auto perciben de manera mucho más positiva que quienes no lo están.</li> </ul>
<b>Informalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entre los mismos locatarios distinguen el trabajo formal del informal, puesto que las personas que si pagan patente y mantienen sus documentos al día tienen derecho a un módulo de venta considerado dentro de la feria persa como formal. Mientras que las personas que no pagan patente y no tienen documentos registrados serían los</li> </ul>

	<p>llamados “coleros” quienes se ubican alrededor de los locales, en calles contiguas a la avenida principal o en espacios vacíos con paños</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• efectivamente las personas mayores que trabajan con patente no serían del todo pertenecientes al trabajo informal, ya que están registrados, pero si presentan altas características informales y precarizadas traducidas en parte en las características laborales deficitarias</li> <li>• También, una de las manifestaciones de la informalidad se refleja en la gran variabilidad de ingresos, provocando inestabilidad en el ámbito económico</li> <li>• Las propias personas mayores, reconocen que los espacios formales de trabajo se traducen en mejores condiciones laborales que los ámbitos informales. No obstante, el trabajo formal también puede presentar características de precarización laboral, de allí el análisis sobre los distintos grados de informalidad que existen en la sociedad actual</li> <li>• débil respaldo y seguridad por parte de las redes y actores comunales, puesto que no existiría protección hacia los locatarios</li> <li>• La falta de espacios formales que integran a este grupo etario, en cierta medida provocaría que los empleos se enmarquen en el mercado informal, cuyas características se encuadran en la inestabilidad tanto de los ingresos como de la ocupación, pocas posibilidades de capacitarse y emprender, bajo resguardo y protección, entre otros elementos</li> <li>• Se visualiza notoriamente, como las personas tienen intenciones de desenvolverse en los ámbitos formales, pero los dispositivos de trabajo no dan la cabida que corresponde.</li> </ul>
<b>Red laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la principal red laboral de apoyo se sustenta en la familia</li> <li>• Se constituye la familia como un factor protector importante para la integración laboral, lo cual implica tener un compromiso activo con</li> </ul>

	<p>las personas mayores, acompañándolos en actividades que resultan ser significativas para ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se observa la falta de redes y de apoyo laboral hacia las personas de 60 años y más, ya que existe un vacío en el propio entorno de trabajo respecto a sus compañeros/as, actores locales, organismos municipales, vecinos/as, entre otros. La red de apoyo laboral debiese ser mucho más amplia y abarcar el propio escenario de trabajo, si bien es importante el apoyo familiar, también debe complementarse con redes secundarias a nivel comunal en favor del bienestar laboral en todas sus manifestaciones.</li> </ul>
<p><b>Relación entorno laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante mencionar que las relaciones sociales, se inscriben en un contexto globalizado de transformaciones culturales y sociales</li> <li>• Se observan interacciones de beneficio mutuo, donde se refleja como una forma de afrontamiento a la etapa de la vejez, las acciones de socialización como conversar y relacionarse con otras personas</li> <li>• Sin embargo, otro grupo de entrevistados/as refiere una relación desvinculada con sus compañeros de trabajo, reflejándose la ambivalencia social actual</li> <li>• También se realiza una distinción de cómo han ido cambiando las relaciones comunitarias más cohesionadas en el pasado y progresivamente más desvinculadas a la actualidad</li> <li>• Respecto a la relación con los clientes refieren que existe un reconocimiento y apreciación a su trabajo, por parte de los compradores y visitantes del persa</li> <li>• La relación con el entorno laboral se relaciona con la participación organizacional de las personas, ya que ello también contribuye a crear lazos de cooperación y fortalecer vínculos con el entorno laboral.</li> </ul>
<p><b>Bienestar subjetivo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• desenvolverse en un ámbito laboral implica diversos papeles y desarrollo de relaciones sociales.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evidencian indicadores positivos respecto al bienestar en el trabajo, lo que elevaría los niveles de satisfacción con la vida en general</li> <li>• Se repiten palabras como “entretención”, “distracción”, “me gusta lo que hago”, “me hace sentir bien”. Cuyas frases simbolizan que las mismas personas mayores se sienten y perciben de manera positiva en el trabajo. Como también el nivel de satisfacción con el trabajo se relaciona con la proyección laboral</li> <li>• Se relaciona el sentido de pertenencia con el bienestar, además como un agente de socialización, distracción, actividad y ocupación</li> <li>• también surgen señales de cansancio o agotamiento vinculadas a las condiciones precarizadas de trabajo</li> <li>• se refleja la teoría de la continuidad, ya que las personas manifiestan un intento por continuar o reemplazar por otras, las actividades que solían hacer cuando más jóvenes. Elemento positivo, ya que deja de lado un posible sentimiento de vacío en relación a las actividades que han realizado a lo largo de su vida y que finalmente es un estilo y modo de vida.</li> </ul>
<p><b>Ingresos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A nivel transversal los/as entrevistados/as señalan que el trabajo en el persa se complementa con otros ingresos, ya sea con la pensión o con un trabajo durante la semana, esto sustenta dos ideas que se encuentran en la contingencia de realidad Chilena: por una parte las insuficiencias del sistema de pensiones y por otro, la incompatibilidad del trabajo formal en personas mayores con la pensión, ya que en muchos casos deben optar por una u otra.</li> <li>• Además en general se observa a la persona mayor como principal sustento económico del hogar</li> <li>• En relación a la organización de los ingresos las personas refieren que no mantienen deudas importantes, se planifican frente a emergencias y que intentan ahorrar.</li> </ul>

<p><b>Imagen de la vejez y envejecimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las imágenes sociales de la vejez tienen asociaciones de cargas negativas por parte del entorno, las cuales solo son creencias, puesto que en la práctica esta etapa no es así.</li> <li>• se refleja la construcción social de la edad, ya que a un parámetro cronológico definido culturalmente se le atribuye una serie de características relacionadas a la falta de fortaleza y agilidad. Sin embargo, estas creencias se encuentran muy lejos de simbolizar lo que realmente las personas mayores sienten de sí mismos</li> <li>• Se reflejan los diversos atributos de este segmento, sus experiencias y habilidades. Las personas mayores se sienten y se piensan de una forma muy distinta a lo que la sociedad les atribuye, sobre todo las personas que se mantienen ocupadas y activas ya que contribuye a una autopercepción positiva.</li> <li>• A pesar de las potencialidades, herramientas y riqueza de este grupo etario, los relatos mantienen que se les asocia por parte de los demás, características más cercanas a lo negativo que a lo positivo, lo que finalmente influye en los escenarios de trabajo y la empleabilidad formal en las personas mayores.</li> </ul>
<p><b>Redes comunales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un intercambio dinámico entre los actores de este escenario laboral, llámese desde vecinos del barrio, municipio, entidades locales, actores municipales, entre otros. Falta potencializar en su conjunto la organización para resolver o innovar en conjunto situaciones que les afecten.</li> <li>• Expresan el deseo de mayor apoyo y respaldo por parte de actores municipales y falta de fluidez en la comunicación. Se visualiza que las personas mayores sienten que las autoridades les exigen ciertos elementos, pero no los apoyarían cuando lo necesitan</li> <li>• Expresan no sentirse reconocidos ni visibilizados por parte de los organismos públicos, como también manifiestan la necesidad del</li> </ul>

	<p>involucramiento de los actores municipales en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los locatarios del persa, exteriorizan la necesidad de proyectos en pro del trabajo, realizados en cooperación y conjunto entre ambas entidades</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La participación en organizaciones de carácter comunal y sindical se presenta como una ocasión para permanecer conectado con las redes comunales, de opinar, participar, informarse, proponer iniciativas y compartir experiencias.</li></ul>
--	---

## **VI. Conclusiones**

A continuación, se presentarán las apreciaciones elaboradas a partir del desarrollo de todo el proceso investigativo:

Dentro de los principales elementos que caracterizan el entorno de trabajo del persona Zapadores, destacan las condiciones laborales, las cuales se visualizan desfavorables tanto a nivel estructural en relación a los locales, como en lo inmaterial en cuanto a la sensación continua de inseguridad y vulnerabilidad ante robos y asaltos.

Las personas mayores, se desenvuelven en espacios de trabajo con características informales, producto de la ausencia o escasas de ámbitos formales de empleabilidad, por ende encuentran alternativas de trabajo en el comercio, el cual se encuentra atravesado por características de precarización laboral. Por ello, cobra relevancia generar estrategias que permitan a las personas la posibilidad de elegir sobre continuar produciendo ingresos o no, sin tener la necesidad de sacrificar el derecho a pensión ni desenvolverse en la informalidad. Esto se configura como una misión a nivel país por parte de todos los actores, ya que se debe desarrollar conciencia, tanto en el presente como hacia el futuro, en torno al envejecimiento individual como social, ya que estos fenómenos sociales se deben visibilizar como algo que nos pertenece e involucra a todos como conjunto general y no solamente a unos pocos. Es esencial la integración, la edad no debe ser un motivo para segregar a las personas. Por tanto, es deber del mercado laboral actualizarse, innovar y adaptarse a los nuevos cambios sociodemográficos.

Interesa conocer cómo sienten que son percibidas las personas mayores que trabajan por los demás. Relatan que socialmente se tiene una imagen asociada a la carencia, no obstante, la imagen que tienen de sí mismas se representa de manera positiva y activa. Es importante que se reconozca efectivamente la diversidad y el dinamismo, ya que como en todos los grupos etarios, se suscriben diversas características, las cuales no son privativas de un cierto segmento u otro, sino que son diversas.

Por otro lado, la manera en que las personas mayores significan el trabajo que realizan, es de manera positiva relacionado a la actividad. En relación al ámbito de la salud, se sostiene que las actividades laborales efectuadas en condiciones adecuadas, podrían influir en la optimización de la vitalidad, toda vez que las personas mayores sientan bienestar a nivel funcional y psicológico, puesto que el mantener y desarrollar ciertas acciones podría contribuir en sostener por mayor tiempo condiciones de salud favorables.

Sumado a ello, existen características laborales que obstaculizan el trabajo, entre ellas las personas se sienten poco reconocidas y valoradas por los actores municipales, como también reconocen falta de fluidez en los mecanismos de comunicación. Se sienten vulnerables, ya que tanto para situaciones negativas (robos, estafas) como positivas (organización social, proyectos, iniciativas) no existe un actor que les congregue, potencie y establezca una relación de horizontalidad. Queda manifestada, la inexistencia o carencia de un dispositivo a nivel municipal, que se encargue de constituir y fomentar una oferta laboral acorde a este grupo etario.

Mientras que por otra parte se identifican factores que facilitan el desarrollo laboral, entre ellos destaca ampliamente la familia, que a pesar de las transformaciones inscritas en la modernización de la sociedad, mantiene un rol fundamental de protección. La familia prevalece como principal red de apoyo, constituyéndose como un factor protector, ya que intervienen en favorecer el bienestar de las personas mayores.

Un punto importante son las relaciones intergeneracionales y el aporte mutuo, sobre todo en el uso de nuevas tecnologías. Dado que hoy en día estas herramientas, forman una parte significativa en la comunicación y la cotidianidad, es relevante incorporar la tecnología como medios de pago electrónicos y capacitaciones para que las personas tengan un mayor involucramiento en las esferas sociales y también puede ser favorecedor en el desarrollo del trabajo, sin embargo hay un gran vacío en esta dimensión, por tanto, se deben crear mecanismos que permitan renovar las aptitudes laborales conforme a las exigencias actuales que emanan desde el mercado laboral.

A su vez, respecto a la participación social organizacional, esto se constituye como un factor que contribuye en la integración de las personas y en el involucramiento de lo público. Se significa el trabajo como una de las formas para continuar activos, al tanto de la actualidad e implicados, como también el trabajo contribuye a realizar diversos propósitos, ya que se fijan metas y proyectos. A su vez el empleo favorece un modo de existencia independiente que permite definir un proyecto de vida.

Sumado a ello, se ha podido visualizar a lo largo de este estudio, que el trabajo trasciende la dimensión económica, y suscribe elementos esenciales en la vida como la distracción, utilización del tiempo libre, inclusión en el ámbito público y por sobre todo, influye en continuar con un interés por la vida. Por diversos motivos, las personas mayores posicionan al trabajo como uno de los elementos más importante en sus vidas y se convierte en una medida de afrontamiento para los procesos de envejecimiento. Los ingresos económicos se constituyen en un derecho, toda vez que las personas deben tener todos los recursos materiales para solventar sus necesidades primordiales por sí mismos.

También es preciso agregar que las personas mayores que trabajan con patente en el perso no se significan como informales, puesto que mantienen sus documentos al día y se encuentran registrados. Por lo que también es sumamente importante valorar y considerar la vivencia personal en torno al trabajo por parte de las personas.

Siguiendo lo anterior, es relevante conocer qué significa para las personas mayores el trabajo informal y se ha podido constatar la existencia de distintos grados de informalidad, entre los mismos locatarios se distinguen entre los que pagan patente y lo que no están registrados. Una de las expresiones más latentes de la informalidad, es a través de la inestabilidad y la incertidumbre en materia económica

Es importante destacar, que una de las maneras para reconocer socialmente a este segmento, reside en validarlos a través del trabajo formal. Las transformaciones sociodemográficas y el cambio de enfoque que se tiene de las personas mayores hacia una perspectiva de derechos, son dos elementos centrales para sustentar la integración en todas

las esferas de la vida y junto con ello fortalecer el sentimiento de pertenencia. En este sentido, es clave potenciar y facilitar la independencia y libertad en la toma de decisiones.

Un desafío importante reside en que los tres organismos correspondientes: Estado, sociedad civil y entorno familiar, contribuyan en todo ámbito a que las personas mayores valoren de manera positiva tanto los niveles de satisfacción con su propia vida, como con la sociedad en la que se desenvuelven. Debe existir coherencia entre los dos ámbitos, puesto que, el bienestar personal se interrelaciona con el grado de complacencia con la sociedad. Puesto que esto se da en conjunto y es algo de lo que todos y todas somos parte.

Es sumamente trascendente, que existan garantías que aseguren que en todos los ámbitos de la vida de una persona mayor, lo más importante será su propia opinión y preferencia. En ello se inscribe la planificación del retiro laboral, lo cual no solo contribuye a tener un mejor envejecimiento, sino que además en el plano de los derechos, refuerza la autonomía e independencia en función de la realización de los propios deseos, sobre todo en lo relativo a la decisión de cómo y cuándo comenzar el proceso de cese de trabajo, ya que actualmente la jubilación se presenta como un cambio radical y total en todos los ámbitos de la vida, lo cual no precisamente tiene que ser así, si no que debe ser una transición paulatina en distintos grados y tiempos, por sobre todo respetando y resguardando el derecho a la autonomía.

Es importante incorporar la trayectoria laboral y la dimensión biográfica de las personas, puesto que en ella se observan elementos como la continuidad de la trayectoria laboral, las diferentes posiciones que han ocupado a lo largo de la vida y las experiencias acumulativas.

En este marco, el retiro laboral no tiene que configurarse como una imposición en la vida las personas, puesto que cada sujeto tiene una historia y trayectoria de vida distinta y por tanto, la decisión de cuando dejar de trabajar debe ceñirse a esa individualidad, ya que la jubilación es un derecho y no una obligación. En este contexto, surge otra gran apuesta, actualmente la sociedad integra a las personas mayores en función de lo que los demás consideran como apropiado para este segmento, a partir de un rol externo y no se incluye

a las personas mayores apreciando su independencia e incorporando su autonomía con la plena capacidad de decidir.

Cada persona envejece de maneras diferentes y singulares, por ende, se debe respetar la particularidad e integrarla a todas las esferas sociales. En este sentido, es trascendental la innovación, ya que los desafíos que nos plantean los procesos de vejez y envejecimiento son únicos y demandan creación e innovación, a nivel transversal por parte de las múltiples disciplinas que abordan las dimensiones psicológicas, económicas, biológicas, social, educativa, entre otras, de las personas. Es clave observar e intervenir desde un enfoque transversal e interdisciplinario, que en su conjunto posibilite el mejoramiento de la calidad de vida de las personas de 60 años y más. Finalmente, se evidencia la necesidad de abordar, investigar y observar en complemento con futuras investigaciones las temáticas laborales en este grupo etario.

## VII. Referencias bibliográficas

- 1.- América Latina y el Caribe, Observatorio demográfico. (2009). *Proyección de población* (N° 7). Santiago, Chile.
- 2.- Asamblea General. (2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*.
- 3.- Arnold-Cathalifaud, M., Thumala, D., Urquiza, A., Ojeda, A. (2007). *La vejez desde la mirada de los jóvenes chilenos: estudio exploratorio*. Valparaíso, Chile: Última Década N° 27
- 4.- Briones, G. (1994). *Incompatibilidad de paradigmas y compatibilidad de técnicas en ciencias sociales*.
- 5.- Belando Montoro, M. (2007). *Modelos sociológicos de la vejez y su repercusión en los medios*.
- 6.- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*.
- 7.- Caja Los Andes y Pontificia Universidad Católica de Chile. (2016). *CHILE Y SUS MAYORES 10 años de la Encuesta Calidad de Vida en la Vejez*.
- 8.- Criteria Research. (2009). *Fuerza mayor una radiografía del adulto mayor chileno*.
- 9.- Castells, M. (1999). Globalización, identidad y estado en América Latina. En Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Temas de desarrollo humano sustentable*. Santiago, Chile.
- 10.- Calvo, E. (2013). Envejecimiento positivo. En Pontificia Universidad Católica de Chile, *Diplomado a distancia en gerontología social*. Santiago, Chile.
- 11.- Cifuentes, R, Merchán, E. (2011). *Enfermería de la persona mayor*. Madrid: Asociación Cicerón
- 12.- CEPAL. (2004). *Población, envejecimiento y desarrollo*.
- 13.- CEPAL. (2007). *La declaración de Brasilia*.

- 14.- CEPAL. (2012). *Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe*
- 15.- CEPAL. (2013). *Observatorio Demográfico*. Santiago de Chile, 2014. p.62
- 16.- Chesnais, J.C. (1990). *El proceso de envejecimiento de la población*. En Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Centro Latinoamericano de Demografía Santiago, Chile.
- 17.- Censo. (2017). *Cantidad de personas por sexo y edad*.
- 18.- Censo. (2017). *Resultados definitivos Censo 2017*.
- 19.- Dabas, E., Perrone, N. (1999). *Redes en salud*.
- 20.- Díaz, E., Gálvez, T y Manríquez, R. (2014). *Salario mínimo en Chile, Trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la ley*.
- 21.- Etxeberria, X. (2014). *Autonomía y dignidad en la vejez: Teoría y práctica en políticas de derechos de las personas mayores*.
- 22.- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2013. (2015). *ADULTOS MAYORES Síntesis de Resultados*.
- 23.- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015. (2017) *ADULTOS MAYORES Síntesis de Resultados*.
- 24.- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015. (2017). *TRABAJO Síntesis de resultados*.
- 25.- Flores, R. (2009). *Observando observadores: una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social*. Santiago, Chile: Ediciones UC.
- 26.- Guba, E. y Lincoln, Y. (2002). *Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa*.
- 27.- González, M. (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Madrid, España: Revista Iberoamericana de educación.
- 28.- Huenchuan, S. (2009). *Envejecimiento derechos humanos y políticas públicas*. Santiago de Chile

- 29.- Huenchuan, S. (2011). Módulo 1 hacia un cambio de paradigma sobre el envejecimiento y la vejez. En Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Los derechos de las personas mayores, materiales de estudio y divulgación*.
- 30.- Huenchuan, S. (2013). *Los derechos de las personas mayores*.
- 31.- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGRAW-HILL*
- 32.- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGRAW-HILL*
- 33.- Henríquez, H. y Uribe-Echevarría, V. (2002). *Temas laborales*. Chile: Dirección del trabajo
- 34.- Instituto Nacional de Estadísticas. (2012). *Síntesis de resultados*.
- 35.- Instituto Nacional de Estadísticas, CEPAL. *CHILE: Proyecciones y Estimaciones de Población.1990-2020. País y Regiones*.
- 36.- Instituto Nacional de Estadísticas. (2014). *País y regiones totales: actualización población 2002-2012 y proyecciones 2013-2020*.
- 37.- Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). *Chile tabla de vida por método de mortalidad óptima*.
- 38.- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). Chile esperanza de vida al nacer en comunas de 10 mil habitantes o más 2012-2014
- 39.- I. Municipalidad de Conchalí. (2008). *Aprueba ordenanza municipal para el comercio estacionado y ambulante en bienes nacionales de uso público y deroga parte pertinente del decreto exento N° 144/1984, que aprobó ordenanza sobre la actividad comercial, industrial y de servicios*.
- 40.- I. Municipalidad de Recoleta, Dirección de Atención al Contribuyente. (2012). *Aprueba ordenanza municipal para el comercio en la vía pública estacionado, ambulante y ferias libres en general*.
- 41.- Ministerio Secretaria General de la Presidencia. (2002). *Ley N° 19.828 crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor*.

- 42.- Ministerio de Desarrollo Social. (2012). Envejecimiento. En *Informe de política social 2012*. Santiago, Chile.
- 43.- Ministerio de Desarrollo Social y Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2013. (2015). *Casen 2013 Adultos mayores síntesis de resultados*.
- 44.- Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría de Evaluación Social. (2016). *Casen 2015 situación de la pobreza en Chile*.
- 45.- Ministerio de Desarrollo Social, Subsecretaría de Evaluación Social. (2017). *Casen 2015 equidad de género síntesis de resultados*.
- 46.- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Valor de la Canasta Básica de Alimentos y Líneas de Pobreza Informe Mensual Noviembre 2017*
- 47.- Ministerio del Trabajo y Previsión social. (2016). *Ley Núm. 20.935. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar*.
- 48.- Ministerio de Justicia. (2004). *Ley Núm. 19.947 Establece nueva ley de matrimonio civil*.
- 49.- Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral. (2011). *Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile*. Informe interinstitucional ENETS 2009-2010.
- 50.- Merchán, E. y Cifuentes, R. (2011). *Teorías psicosociales del envejecimiento*. España: Junta de Comunidades de Castilla La Mancha
- 51.- Moreno, E., Miles, J., SENAMA. (2003). *Adultos mayores por regiones, comunas y porcentajes*.
- 52.- Naciones Unidas. (1991). *Asamblea - 46/91. Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad*.
- 53.- Naciones Unidas. (2002). *Declaración política y plan de acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento*.

- 54.- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Envejecimiento activo: un marco político*. Revista Española de Geriátría y Gerontología.
- 55.- Organización Mundial de la Salud. (2006). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.
- 56.- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Datos estadísticos*.
- 57.- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*.
- 58.- Organización de los Estados Americanos. (2015). *Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores*.
- 59.- Oddone, M.J. (2013). *Antecedentes teóricos del envejecimiento activo*. Madrid, *Informes envejecimiento en red N° 4*
- 60.- OIT. (2002). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*.
- 61.- OIT. (2015). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*.
- 62.- OTIC del Comercio, Servicios y Turismo, Universidad de Santiago de Chile. (2016). *MERCADO LABORAL, ADULTO MAYOR Y PERSONAS PRÓXIMAS A JUBILAR EN CHILE: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los Sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres*
- 63.- Piña, M. (2006). *Trabajo social gerontológico: investigando y construyendo espacios de integración social para las personas mayores*. Santiago de Chile.
- 64.- Pontificia Universidad Católica de Chile, Caja los Andes y SENAMA. (2013). *Resultados tercera encuesta nacional calidad de vida en la vejez 2013*.
- 65.- Paz, J.A. (2010). *Sector del Empleo Documento de Trabajo Núm. 56*. Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe.

- 66.- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1998). *Las paradojas de la modernización*.
- 67.- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2012). *DESARROLLO HUMANO EN CHILE, Bienestar subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo*.
- 68.- Ritzer, G. (1993). *Teoría sociológica contemporánea*. México: Mcgraw-hill
- 69.- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2012). *INFORME FINAL DE RESULTADOS “Estudio de caracterización y disponibilidad de usuarios y empresas para la inserción laboral de adultos mayores”*
- 70.- SENAMA. (2007). *Estudio alternativas de empleabilidad en población mayor de 50 años. Programa de intervenciones innovadores para el adulto mayor*.
- 71.- SENAMA. (2013). *Estudio sobre la Realidad Laboral de las Personas Mayores en la Región Metropolitana*
- 72.- SENAMA. (s.f). *Glosario gerontológico*.
- 73.- SENAMA. (2009). *Las personas mayores en Chile situación, avances y desafíos del envejecimiento y la vejez*.
- 74.- Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Valores y Seguros. (2016). *SP y SVS publican nuevas tablas de mortalidad para el cálculo de pensiones y provisiones técnicas*.
- 75.- Superintendencia de Pensiones. (2017). *Ficha Estadística Previsional N°61-Diciembre 2017*.
- 76.- Touraine, A. (2006). *Un nuevo paradigma. De una visión económica a una visión cultural de la sociedad*. Minerva.
- 77.- Thumala-Dockendorff, D., Arnold-Cathalifaud, M., Urquiza-Gómez, A. (2013). *Vejez e integración social: observación de modalidades de inclusión y/o exclusión social del adulto mayor*.

- 78.- Unidad de Estudios, División de Planificación, Desarrollo y Control y SENAMA. (2013). *Boletín unidad de estudios, Indicadores sociodemográficos de las personas mayores a nivel territorial.*
- 79.- Unidad de Estudios, División de Planificación, Desarrollo y Control y SENAMA. (2015). *Boletín unidad de estudios, Panorama regional de las personas mayores CASEN 2013.*
- 80.- Vargas, L. (1994). *Sobre el concepto de percepción.* México: Alteridades, vol. 4, núm. 8.
- 81.- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional.*
- 82.- Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa.*