

Representaciones sociales de personas empleadas y empleadoras chilenas sobre la inclusión laboral de personas mayores: un estudio cualitativo

Social representations of Chilean employees and employers on the labor inclusion of the elderly: a qualitative study

Palacios-Rodríguez, Oscar Alejandro^{1*}; Juanillo-Maluenda, Hugo²; Chavira-Trujillo, Gabriel³ y León-Laurent, Nicolás⁴

Resumen:

Incluir en el trabajo a las Personas Mayores (PM) suele polarizarse entre representaciones estereotipadas y otras que rescatan ventajas destacables de este grupo. El presente tuvo como objetivo analizar el contenido de las representaciones sociales de personas empleadas y empleadoras chilenas sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años. Se realizó un estudio de caso cualitativo mediante 45 entrevistas semi estructuradas a personas trabajadoras y empleadoras para posteriormente efectuar un análisis de contenido temático con los datos obtenidos. Se presentan cinco áreas temáticas sugeridas a partir de la interpretación de las entrevistas: representación social de las PM trabajadoras, facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo, barreras para la inclusión de PM en el trabajo, salud e inclusión de PM en el trabajo y seguridad e inclusión de PM en el trabajo. En conclusión, la inclusión laboral de PM requiere ser replanteada en la sociedad, ante la diversidad de experiencias y conocimientos que este grupo social puede aportar a las empresas, en el actual contexto de acelerado envejecimiento de las sociedades como es el caso chileno.

Palabras Clave: *representaciones sociales, inclusión laboral, personas mayores, Chile, investigación cualitativa.*

Abstract:

The inclusion of the elderly in the labor market is usually polarized between stereotyped representations and others that highlight the outstanding advantages of this group. The objective of this study was to analyze the content of the social representations of Chilean employees and employers on the labor inclusion of people over 55 years of age. A qualitative case study was carried out by means of 45 semi-structured interviews with workers and employers, followed by a thematic content analysis of the data obtained. Five thematic areas were identified: social representation of working PM, facilitators for the inclusion of PM at work, barriers to the inclusion of PM at work, health and inclusion of PM at work, and safety and inclusion of PM at work. In conclusion, the inclusion of PM in the workplace needs to be rethought in society, given the diversity of experiences and knowledge that this social group can contribute to companies, in the current context of the accelerated aging of societies, as is the case in Chile.

Keywords: *social representations, work, inclusion, older people, Chile, qualitative research.*

¹ Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

² Facultad de Salud y Ciencias Sociales, Universidad de Las Américas, Chile.

³ Dirección de Prestaciones Médicas, Coordinación de Salud Mental y Adicciones, División de Desarrollo y Vinculación en salud mental y adicciones del Instituto Mexicano del Seguro Social.

⁴ Departamento de investigación aplicada, MUTUAL de Seguridad.

*Correspondencia: o.palacios.rdz@gmail.com

El aumento de la población envejecida ha sido un fenómeno que se vive actualmente en diversas regiones del mundo, aunque particularmente en América latina se ha mostrado con mayor evidencia (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], 2017). Se estima que para el 2035 la población adulta mayor en Chile será el 25% de la población total, lo que ha conllevado a que muchas de las Personas Mayores (PM) sigan activas laboralmente (Herrera et al., 2018).

El empleo en las PM es un tema que cobra relevancia, por lo que se hace necesario plantear acciones y medidas para su integración y participación dentro del entorno laboral (UNFPA, 2017). Por un lado, hay una gran cantidad de población de PM que tienen un trabajo por necesidades económicas; por otro lado, hay PM que siguen trabajando por sentirse cómodas; pues permanecer laborando parece relacionarse como una cuestión de integración y valor personal (Gray et al., 2017; Pontificia Universidad Católica de Chile y Caja Los Andes, 2017; Zárata Negrete y Caldera González, 2021). De esta forma, promover el derecho al trabajo, protege y garantiza otros derechos vinculados a las PM como lo son la independencia, la autonomía, la colaboración en la comunidad y la protección social (Herrera et al., 2018).

El concepto de inclusión laboral surgió en la primera década del presente siglo en disciplinas como el trabajo social y la psicología social (Brewer, 1991; Chadwell, 2009; Roberson, 2006). Según Shore et al. (2011), la inclusión laboral se define como “el grado en que un empleado percibe que es estimado en su grupo de trabajo y experimenta un trato que considera el sentido de pertenencia; pero también de individualidad” (p. 4). Por consiguiente, la inclusión laboral tiene alcances positivos para los empleados y las empresas; puesto que estimular la permanencia y el rein-

greso de las PM al trabajo formal, fortalece su participación en la sociedad y posibilita el acceso a pensiones que aseguren una mejor calidad de vida (Herrera et al., 2018).

Una recomendación emanada desde la evidencia, es que se realicen investigaciones que exploren y demuestren el valor de la inclusión, particularmente de las PM en el escenario demográfico actual (Anderson et al., 2013). En este sentido, las Representaciones Sociales (RS) posibilitan comprender las creencias, las opiniones y las actitudes respecto a la inclusión laboral de las PM; es así como se han definido como una forma de pensamiento social que tiene una finalidad práctica, dado que permiten a las personas entender su realidad y darle sentido a sus conductas (Abric, 2001; Moliner y Abric, 2015).

Si bien no se cuentan con trabajos que exploren las RS de la inclusión laboral de PM, se han estudiado temáticas asociadas a lo laboral como los son el empleo y el desempleo (Torres-López et al., 2018; Torres-López et al., 2017; Torres-López et al., 2018), así como la motivación y la productividad laboral (Quezada-Valadés y Torres-López, 2017). Gracias a esto, se han podido examinar aspectos del trabajo desde un enfoque con énfasis en el entorno social y cultural. De esta forma, ante la ausencia de estudios que hayan explorado el trabajo durante la vejez y lo relacionado a la integración de las PM, particularmente su representación social (Ferrada et al., 2018), el presente tuvo como objetivo analizar el contenido de las RS de personas empleadas y empleadoras chilenas sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años.

Método

Tipo de investigación

Según Abric (2001), el estudio de las RS implica considerar su estructura y sus nodos representacionales; así como su contenido, para

lo cual se ha sugerido el análisis de contenido como una estrategia metodológica (Bauer, 2015; Moliner y Abric, 2015; Arruda, 2015). En este sentido, se realizó un estudio de caso cualitativo, el cual es derivación de una primera etapa donde se exploraron la estructura y los nodos representacionales. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018), el estudio de caso tiene como propósito profundizar sobre un fenómeno a partir de la perspectiva de los participantes con base en la recolección detallada de datos para su posterior descripción.

Participantes

El estudio se llevó a cabo en 136 comunas de Chile. Un total de 45 personas participaron en la investigación, seleccionadas mediante un muestreo por conveniencia con participación voluntaria y no condicionada (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018).

Técnicas cualitativas

A este grupo de personas les fue aplicada una entrevista semiestructurada, cuya elaboración se basó en una guía previa con las preguntas en específico a abordar (Bernard, 1995). Después de su aplicación, las entrevistas fueron grabadas en audio y luego pasadas a un documento de texto mediante la transcripción.

Análisis

Después de transcribir las entrevistas, se llevó a cabo un análisis de contenido temático que, según de Souza Minayo (1995), es un método de análisis sistemático y objetivo que permite interpretar material de carácter cualitativo para inferir conocimientos y/o temas producidos. Los temas consisten en afirmaciones sobre asuntos puntuales; es decir, son núcleos de significado que posibilitan establecer relaciones entre el material cualitativo analizado. Los datos se analizaron con el apoyo del soft-

ware MAXQDA Analytics Pro 2022. Primeramente, se emplearon herramientas de frecuencias y de combinación de palabras para identificar aquellas que fueron mencionadas en un mayor número de ocasiones. Después, en una segunda fase y a partir de las frecuencias, se llevó a cabo una codificación automática y comenzar a asignar códigos a los fragmentos de texto de las entrevistas finalizadas. Finalmente, se agruparon los códigos en áreas temáticas con base en su significado y tema sugeridos.

Consideraciones éticas

Este estudio forma parte de un proyecto más amplio, el cual fue revisado y aprobado por el Comité de Ética Científico para Proyectos de Investigación de la Mutual el 22 de septiembre de 2021. La realización de éste se apejó a los principios bioéticos de la Federación Latinoamericana y del Caribe de Instituciones de Bioética (León-Correa, 2015). Asimismo, se elaboró un consentimiento informado de acuerdo con la ley aplicable en Chile (Figuroa, 2012).

Resultados

Un total de 45 personas fueron entrevistadas, cuya edad promedio fue de 45.58 años con una desviación estándar de 13.02. La edad mínima fue de 25 años, mientras que la máxima fue de 76. Del total de participantes, 24 (53.3%) se identificaron como mujeres, 20 (44.4%) como varones y una persona (2.2%) se identificó como no binaria. Por su parte, 25 (55.6%) residían en la XII región (Metropolitana), diez (22.2%) en la VI región (Libertador General Bernardo O'Higgins), siete (15.6%) en la V región (Valparaíso) y tres (6.7%) en la VII región (Maule).

En la tabla 1 se presentan las cinco áreas temáticas y sus códigos que las conforman. Esto consiste en dimensiones interpreta-

Tabla 1. *Códigos que conforman las áreas temáticas y sus frecuencias de aparición*

Área temática	Código	Frecuencia
Representación social de las PM en el trabajo	Experiencia	1233
	Conocimiento	364
	Responsabilidad	212
	Respeto	188
	Diferencias entre mayores y jóvenes	178
	Valorar	178
	Compromiso	64
Facilitadores para la inclusión de las PM en el trabajo	Inclusión	244
	Oportunidad	219
	Capacitar	79
Barreras para la inclusión de las PM en el trabajo	Jubilación insuficiente	375
	Discriminación	209
Salud e inclusión de las PM en el trabajo	Activarse mediante el trabajo	546
	Descansar	80
Seguridad e inclusión de las PM en el trabajo	Menos capacidad	619
	Mejorar condiciones	108
	Capacidad física disminuida	105

Fuente: elaboración propia.

tivas; es decir, son sugeridas por la lectura analítica del discurso o la comunicación de las entrevistas (de Souza Minayo, 1995).

Las áreas temáticas sugeridas fueron: representación social de las PM trabajadores, facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo, barreras para la inclusión de PM en el trabajo, salud e inclusión de PM en el trabajo y seguridad e inclusión de PM en el trabajo. A continuación, son mostradas de manera narrativa.

Representación social de las personas mayores en el trabajo

En la primera área temática se agrupan aquellos elementos mencionados como sumamente representativos de las PM en el trabajo. Particularmente, la experiencia es narrada co-

mo una característica especialmente valiosa de esta población; pues ésta es una distinción importante en comparación a las personas más jóvenes. Junto a la experiencia hay otras características como el conocimiento y la responsabilidad con las actividades laborales, así como el compromiso hacia el trabajo. Estas características son altamente valoradas, por lo que se refiere que este grupo debe ser respetado.

Empleador, 25 años: No sé. Una manera de hacer esta inclusión es demostrando en base a las competencias que la gente mayor tiene, la gente mayor tiene más capacidades en el sentido de la experiencia que ellos mismos han ganado durante los años de trabajo, por ende, sería valorar la experiencia y

la canalización de ella para aprovechar la experiencia y utilizar este recurso que la gente joven se empape ese conocimiento, eso amigo.

Empleado, 38 años: Ya, el respeto por parte de todos los colegas, el trato, preguntar siempre como están, uno siempre sabe va con el mayor de los respetos porque tienen más experiencia, te puede dar un buen consejo, te puede apoyar, te puede dar alguna estrategia, tips, por eso se genera ese respeto, y también las personas que te digo que son mayores entre comillas, que tienen los 50, también escuchan muy afectivamente, aparte el currículo del colegio es bien particular porque está enfocado con la empatía con la persona, entonces se respeta mucho.

Facilitadores para la inclusión de personas mayores en el trabajo

La segunda área temática aborda los factores que hacen más fácil para las PM entrar, volver a ingresar y/o mantenerse en el mercado laboral. En este sentido, se afirma que las PM cuentan con características que pueden ser aprovechadas por las empresas; así pues, se invita a que oferten oportunidades a este grupo. En particular, se menciona que las PM pueden ser excelentes capacitadoras, dada la trayectoria y experiencia con la cual cuentan.

Empleado, 52 años: Bueno, el, como lo estamos diciendo antes, lo primero es experiencia y conocimientos laborales, ehh, segundo, el utilizar estas personas mayores para una recapacitación a las generaciones nuevas, ehmm, y, y yo creo que esos dos aspectos ya dan para desmembrar muchos otros, pero yo creo que esos dos puntos son esenciales.

Empleador, 40 años: Sí, lógico que sí

poh, porque en el fondo ellos también son una fuerza laboral que nos interesa, y lógicamente que es personal capacitado, se ha demostrado que ya son mucho más eficientes, aumenta la productividad, eso, digamos, está en todos los estudios, entonces capacitando gente se puede llegar a eso, y qué mejor que los adultos que son, como le digo, yo encuentro que la gente más responsable que hay, y están listos pa' trabajar nomás.

Barreras para la inclusión de personas mayores en el trabajo

La tercera área muestra las limitantes que suelen presentarse a las PM para ingresar o mantenerse en el ámbito laboral. Por una parte, la discriminación es una de las principales barreras; pues se suele tener la idea de que las PM son poco productivas y rinden de menor manera a como lo harían personas de otras edades. Por otro lado, es referido que gran parte de las PM se ven obligadas a permanecer en el trabajo o reincorporarse por el bajo monto de pensión otorgado en la jubilación que no alcanza a cubrir los gastos cotidianos. Si bien en algunos espacios aceptan el trabajo de PM, la necesidad de seguir trabajando hace que algunas empresas abusen de esta cuestión y no implementen estrategias que busquen una inclusión laboral genuina.

Empleadora, 45 años: Entonces, efectivamente hay una discriminación al decir como ya, esta persona que, que está jubilada, que eh, eh, entonces se le hace, se le ofrece principalmente honorarios, o llegan a un sistema donde todos los cargos que hay posibles están ocupados, y la persona muchas veces necesita trabajar, entonces acepta cargos, acepta roles, por el tema de que requieren el trabajo.

Empleada, 52 años: Entonces, tenemos al viejito para que venga a barrer o al viejito para que venga a servirnos un café y hay una lógica y un manejo de discriminación per se en el trabajo, y eso yo lo he visto tanto en educación como en otros rubros: en gastronomía, en turismo; se lo tiene “bueno, sí, vamos a darle para que reparta boletos, volantes” de los mismos trabajadores y eso es lo peor, porque tienen la conciencia de trabajador, saben que tienen las mismas falencias pero el mismo trabajador discrimina al otro solo por edad.

Salud e inclusión de personas mayores en el trabajo

La cuarta área temática presenta cómo el empleo se encuentra relacionado fuertemente con la salud de las PM. Por una parte, se argumenta que al alcanzar la edad de jubilación es el momento de descansar y no continuar laborando, ya que se han invertido muchos años en el trabajo. Por otra parte, se sostiene que para las PM seguir trabajando es una forma de activarse diariamente, lo que les proporciona bienestar y un sentido de productividad, en consecuencia, un impacto positivo para su salud.

Empleado, 73 años: Bueno yo creo que representa todo, porque ya, a pesar de que deberían descansar, divertirse, salir, pero para eso se requiere tener recursos, y si no los tiene, es como una necesidad, que hay que trabajar.

Empleadora, 33 años: Si, por supuesto que sí, la hace sentir de manera activa, tener algo porque levantarse porque hay mucho abuelito o personas mayores que ya no tienen mucho en la vida, que tener un trabajo y sentirse

valorado en su trabajo le da vitalidad para levantarse día a día y al final una parte física sí creo que aporta bastante porque yo creo que la mayoría de los casos de los abuelitos que se enferman es porque ya están en la casa y no tienen nada que hacer, una ocupación ni mental ni física.

Seguridad e inclusión de personas mayores en el trabajo

Por último, la quinta área temática aborda las creencias y los estereotipos sobre las PM en el trabajo. Se percibe que las PM tienen menores habilidades en comparación de las personas jóvenes, especialmente en lo que se refiere a velocidad del pensamiento, habilidades tecnológicas y, sobre todo, a cuestiones de salud, pues se considera que las PM son más propensas presentar problemas de salud física. Estas situaciones se sugieren deban tomarse en cuenta para mejorar las condiciones laborales y permitan a las PM seguir manteniéndose productivas en el trabajo.

Empleada, 56 años: A ver, yo creo que no debería haber tantas complicaciones, pero como te digo, ya las personas mayores estamos como en decadencia como se dice, ya las fuerzas no son las mismas, ya la mente como que ya no, a veces te olvidas de algunas cosas, pero yo creo que la capacidad no sé, no debería influir tanto.

Empleadora, 45 años: Incluso, a veces las exigencias son, podríamos decir, como antojadizas, como, siempre, yo, a veces, por discriminación más que nada, como que a veces son exigencias innecesarias, y las condiciones de repente laborales deberían hacerse justas, a veces, de tener sillas, algunas condiciones, acondicionar partes de trabajo que yo no veo tan intenciona-

do desde los contextos laborales, para que realmente sean inclusivos los puestos de trabajo, para las personas mayores.

Discusión

Las RS de las PM y su inclusión al trabajo parecen mostrarse entre estereotipos tradicionales y perspectivas contemporáneas. Si bien pudieran plantearse como universales, en el plano individual se presentan diferencias importantes. El contenido de las RS muestra a las PM como un grupo con amplia experiencia y extenso conocimiento, de modo que son percibidas con gran respeto y valor.

La experiencia y el conocimiento se representan como elementos importantes, lo que puede presentarse como una ventaja a las empresas para la inclusión de PM, más si se considera ante el contexto actual caracterizado por su complejidad y dinamismo. En este sentido, el envejecimiento se muestra como un aspecto significativo en el contexto social y, en consecuencia, en el contexto laboral; razón por la cual no puede verse como un fenómeno aislado (Vázquez, 2013).

Si bien el contenido de las RS muestra ciertas características, la noción de experiencia destaca en las RS, lo que ha sido encontrado en otros estudios que consideran a las PM como una fuerza laboral importante (Anderson et al., 2013). De esta forma, incluir a las PM a través de la capacitación de nuevas generaciones, puede ser una forma de aprovechar su vasto conocimiento y su amplia experiencia. En consecuencia, se ha sugerido que las PM pueden desempeñarse como mentores al interior de las empresas (Poscia et al., 2016); ya que estas últimas se han transformado en espacios donde se encuentran distintas generaciones (Herrera et al., 2018). De esta forma, ante las proyec-

nes del envejecimiento en años posteriores, se ha considerado algunos espacios laborales para aumentar la ocupación de adultos mayores, en particular, se ha considerado a la docencia como un espacio idóneo (Acero-Mondragón, 2020).

Llama la atención la percepción negativa hacia a la jubilación; pues además de referirse como un momento caracterizado por la inactividad, también se refiere como difícil por el poco ingreso económico, lo cual se muestra contrario a la idea de que las PM en el retiro tienen una gran solvencia (Kampfe et al., 2008).

Las PM parecen encontrar en el trabajo un espacio donde pueden seguir manteniéndose activas, lo cual representa un aspecto sumamente significativo; dado que esto se afirma como un elemento que contribuye de manera importante a la salud y el bienestar de las PM, lo que ha sido reportado también por Gray et al. (2017). Cabe recordar que el bienestar, así como la responsabilidad y la productividad han sido elementos destacados que se han relacionado a las RS del empleo y el trabajo (Quezada-Valadés y Torres-López, 2017; Torres-López et al., 2018; Torres-López et al., 2017; Torres-López et al., 2018). Así pues, como le menciona Herrera et al. (2018), el trabajo es un aspecto que contribuye de forma importante a la calidad de vida y el bienestar de las PM.

Según Shore et al. (2011), quienes trabajan buscan destacar y ser reconocidos en el ámbito laboral, a pesar de que llegue a ser un proceso complejo. El pensar en los alcances y las limitaciones de la inclusión de las PM al trabajo, parece conllevar inevitablemente a comparar a este grupo con otros más jóvenes; puesto que su reconocimiento implica el conocimiento de los otros grupos (Vázquez, 2013).

Los estudios planteados desde las RS tienen un alcance exploratorio, lo cual puede mostrarse como una limitante; no obstante, en el presente se obtuvieron resultados que permiten realizar sugerencias sobre la inclusión de PM al trabajo en un escenario donde aún se carecen de estudios en esta temática. Ante un escenario laboral que demanda la atención a necesidades básicas que aseguren una vida digna, la representación de las PM en el trabajo debe replantearse y considerar parte de lo encontrado en el presente; más aún si se considera que la vejez o la edad adulta mayor siguen asociándose a cuestiones como la enfermedad, la inutilidad, la soledad y el temor (Zevallos Cotrina et al., 2020); así como la falta de apoyo, de oportunidades y de atención (Ramos-Esquivel y Meza-Calleja, 2020).

Se considera pertinente estudiar la manera en cómo ha sido la experiencia de las PM respecto a su inclusión al trabajo. Particularmente, el papel del optimismo parece un elemento a considerar; pues se ha encontrado que quienes cuentan con una actitud más optimista tienden a prolongar por más tiempo su vida laboral (Hennekam, 2015). Asimismo, idear estrategias que permitan medir el grado de inclusión con que cuentan las empresas hacia sus empleados pudiera ser un tema a considerar. Particularmente, debe considerarse a las PM en alguna situación de vulnerabilidad o desigualdad; pues se ha encontrado que quienes tienen una mejor calidad de empleo son los varones con un alto grado de escolaridad y que residen en las urbes (Ferrada et al., 2018).

Igualmente, explorar lo que representa la jubilación para las PM se muestra pertinente para generar estrategias que permitan la planeación de ésta. Particularmente, estudiar cómo es que el cese de la actividad lleva a

una disminución gradual de las condiciones de salud se muestra interesante; pues tener nociones sobre lo que representa la jubilación en las PM aunado a su relación con la salud, podría contribuir a que el retiro no sea percibido como un momento negativo que conlleva la pérdida gradual de la salud.

Conclusiones

Las RS de las PM sobre su inclusión en el trabajo, revelan un encuentro entre nociones estereotipadas y novedosas, donde se destaca la percepción positiva de las PM como una fuerza laboral con amplia experiencia y conocimiento extenso que es respetada y valorada. Estas características se muestran como ventajas que pueden ser aprovechadas por las empresas ante la complejidad y la diversidad de los contextos laborales. Incluir a las PM como capacitadoras o mentoras dentro de las organizaciones, puede ser una estrategia valiosa que aproveche su amplio conocimiento y vasta experiencia. Desarrollar estrategias para la inclusión efectiva de las PM en el trabajo, así como profundizar sobre el significado de la inclusión y sus diversas dimensiones, son aspectos que contribuirían a promover el bienestar y la calidad de vida de este y otros grupos poblacionales.

Referencias

- Abric, J. C. (2001). *Prácticas sociales y representaciones*. Ciudad de México: Ediciones Coyoacán.
- Acero-Mondragón, E. J. (2020). Inclusión laboral del profesorado adulto mayor con más años de estudio, en un panorama de envejecimiento poblacional hacia el 2050. *Revista Educación*, 44(2): 1–7. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.38852>
- Anderson, K. A., Richardson, V. E., Fields, N. L., y Harootyan, R. A. (2013). Inclusion or Exclusion? Exploring Barriers to Employment for Low-Income Older Adults. *Journal of Gerontological Social Work*, 56(4): 318–334.

- <https://doi.org/10.1080/01634372.2013.777006>
- Arruda, A. (2015). "Image, social imaginary and social representations". En G. Sammut, E. Andreouli, G. Gaskell, y J. Valsiner (Eds.), *The Cambridge Handbook of social Representations* (pp. 83–95). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bauer, M. W. (2015). "On (social) representations and the inconoclastic impetus". En G. Sammut, E. Andreouli, G. Gaskell, y J. Valsiner (Eds.), *The Cambridge Handbook of social Representations* (pp. 83–95). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bernard, H. R. (1995). *Métodos de investigación en Antropología*. Londres: Altamira Press.
- Brewer, M. B. (1991). The Social Self: On Being the Same and Different at the Same Time. In *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5): 475–482. <https://doi.org/10.1177/0146167291175001>
- de Souza Minayo, M. C. (1995). "Técnicas de análisis de material cualitativo". En M. C. de Souza Minayo (Ed.), *El Desafío del Conocimiento. Investigación cualitativa en salud* (pp. 189–225). Buenos aires: Lugar.
- Ferrada-Bórquez, L. M., y Ferrada-Bórquez, M. A. (2018). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Papeles de Población*, 24(95): 43–67. <https://doi.org/10.22185/24487147.2018.95.03>
- Figueroa, R. G. (2012). Consentimiento informado en la nueva ley de derechos de los pacientes. *Revista Médica de Chile*, 140(10): 1347–1351. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012001000017>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2017). Una mirada envejecimiento ¿Donde están varios países lationamericanos a 15 años del Plan de Acción Internacional de Madrid? *Una Mirada Sobre El Envejecimiento*, 1–68. <https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/Unamiradasobreelenvejecimiento.pdf> [consulta 20 de septiembre de 2021].
- Gray, N., Basualto, C., y Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece. *Polis (Santiago)*, 16(48): 81–106. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682017000300081>
- Hennekam, S. (2015). Employability of older workers in the Netherlands: antecedents and consequences. *International Journal of Manpower*, 36(6): 931–946. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2013-0289>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Herrera, M. S., Abusleme, M. T., Arenas, Á., Berwart, R., Fernández, M. B., Kornfeld, R., Madero-Cabib, I., Quesney, I., Rojas, V., Rojas, S., General, E., Herrera, M. S., Kornfeld, R., y Belloni, C. L. (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile. Lineamientos para una política de inclusión laboral. Estudio nacional en personas entre 55 y 74 años*. <https://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2018/03/trabajo-y-psms-en-chile-web.pdf> [consulta 20 de septiembre de 2021].
- Kampfe, C. M., Wadsworth, J. S., Mamboleo, G. I., y Schonbrun, S. L. (2008). Aging, disability, and employment. *Work*, 31(3): 337–344. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19029675/>
- León-Correa, F. J. (2015). "Bioética, deliberación y salud pública". En Federación Latinoamericana y del Caribe de Instituciones de Bioética (Ed.), *Bioética y Salud Pública en y para América Latina* (pp. 9–15). Chile: FELAIBE.
- Moliner, P., y Abric, J. C. (2015). "Central core theory". En G. Sammut, E. Andreouli, G. Gaskell, y J. Valsiner (Eds.), *The Cambridge Handbook of social Representations* (pp. 83–95). Cambridge: Cambridge University Press.
- Chadwell, F. (2009). *Editorial. Collection Management*, 34(3): 149–150. <https://doi.org/10.1080/01462670902974913>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, y Caja Los Andes. (2017). *Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez*. http://adultomayor.uc.cl/docs/Libro_CHILE_Y_SUS_MAYORES_2016.pdf [consulta 20 de septiembre de 2021].
- Poscia, A., Moscato, U., La Milia, D. I., Milovanovic, S., Stojanovic, J., Borghini, A., Collamati, A., Ricciardi, W., y Magnavita, N. (2016). Workplace health promotion for older workers: A systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 16(5). <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1518-z>
- Quezada-Valadés, M. G., y Torres-López, T. M. (2017). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los traba-

- jadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México. *Revista Salud Bosque*, 7(1): 33. <https://doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>
- Ramos-Esquivel, J., y Meza-Calleja, A. M. (2020). La vejez y su representación social. Una mirada a los significados, imágenes y prácticas asociadas al envejecimiento por personas adultas mayores de la ciudad de Morelia, México. *Ixaya. Revista Universitaria de Desarrollo Social*, 10(19): 41–68. <http://revistaixaya.cucsh.udg.mx/index.php/ixa/article/view/7627>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group and Organization Management*, 31(2): 212–236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., y Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4): 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Torres-López, T. M., Acosta-Fernández, M., y Aguilera-Velasco, M. de los Á. (2017). Preparación para el trabajo: representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 11(1): 2011–5318. <http://dx.doi.org/10.18359/reds.1867%0Ahttp://dx.doi.org/10.18359/reds.1867>
- Torres-López, T. M., Quezada-Valadez, M. G., y Herrera-Pérez, J. I. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo de trabajadores de la salud de Bogotá, Colombia y de Morelia, México. *Revista Facultad de Ciencias de La Salud UDES*, 5(2): 25–33. <https://journalhealthsciences.com/index.php/UDES/article/view/169>
- Torres-López, T. M. s, Munguía-Cortés, J. A., y Torres-Valdivinos, M. M. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones*, 97(2): 7–22. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592018000200007&lang=es%0Ahttp://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v97n2/1659-2859-reflexiones-97-02-7.pdf
- Vázquez, F. (2013). La vejez como experiencia etnográfica. *Rumbos TS*, 7(7): 95–105. <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/141>
- Zárate-Negrete, L. E., y Caldera González Caldera, D. del C. (2021). Inclusión laboral y calidad de vida del adulto mayor. Un estudio hermenéutico en Guanajuato, México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(28): 71–85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8274412>
- Zevallos-Cotrino, A., Lavado Huarcaya, S., y Asunção-Ferreira, M. (2020). El adulto de mediana edad su propia vejez: enfoque estructural de la representación social. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 23(6):1–11. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2128>