



**EL SENTIDO DEL TRABAJO QUE OTORGAN LOS JÓVENES ESTUDIANTES -
TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS -
ORGANIZACIONALES**

Camino Viudez Pérez

Estudiante

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo (a)

MILENA VILLAMIZAR REYES PhD.

Director

PREGRADO EN PSICOLOGÍA
ESCUELA DE ARTES Y HUMANIDADES

UNIVERSIDAD EAFIT

MEDELLÍN

2024

EL SENTIDO DEL TRABAJO QUE OTORGAN LOS JÓVENES ESTUDIANTES - TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS - ORGANIZACIONALES

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo describir el sentido que otorgan al trabajo los jóvenes estudiantes – trabajadores a través de las variables sociodemográficas - organizacionales. Para este propósito, se adoptó una metodología cualitativa, empleando entrevistas semiestructuradas para dar respuesta a las diferentes categorías de análisis a saber, tipo de contrato, modalidad de trabajo, jornada laboral y representación de mujeres y hombres en el contexto laboral dentro de la denominación estudiante- trabajador. Los hallazgos indican que el contrato indefinido prevalece entre los participantes, contradiciendo la percepción común de que los estudiantes trabajadores, debido a su edad o tiempo de experiencia, generalmente no acceden a este tipo de contrato. Adicionalmente, se constató que, a pesar de haber atravesado una pandemia global, solo dos de los diez participantes emplean la modalidad de teletrabajo, desafiando la noción extendida de que el trabajo remoto se ha generalizado en todas las áreas, sectores y circunstancias. Este estudio ofrece nuevas perspectivas sobre las condiciones laborales de los jóvenes estudiantes- trabajadores y enfatiza la necesidad de políticas y programas que mejoren sus condiciones laborales y faciliten una transición más fluida de la educación al ámbito laboral.

Palabras Claves: *Sentido del Trabajo, Estudiantes – Trabajadores, Variables Sociodemográficas - Organizacionales, Modalidad de Trabajo, Jornada Laboral, Transición Educación - Trabajo.*

Justificación y Planteamiento del problema

El trabajo ha sido una fuerza omnipresente que ha suscitado diversas interpretaciones en diferentes períodos históricos, desde una perspectiva meramente utilitaria hasta una dimensión más amplia que involucra aspectos identitarios y sociales. En la Antigüedad, se asociaba principalmente con la subsistencia y la supervivencia, mientras que en la Edad Media adquirió un valor moral y social, influenciado en gran medida por las instituciones religiosas. Con la Revolución Industrial y los cambios socioeconómicos subsiguientes, el trabajo se convirtió en una fuerza motriz para el desarrollo económico y social, pero que también suscitó a nuevas formas de desigualdad y explotación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004), define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (par. 1).

La transición de la educación superior al trabajo representa un momento decisivo en la vida de los jóvenes estudiantes de pregrado, donde se enfrentan a una serie de desafíos y dilemas. Esta transición no solo influye en la construcción de su identidad y en la definición de sus proyectos de vida, sino que también se ve moldeada por variables sociodemográficas - organizacionales como el tipo de contrato laboral, la jornada de trabajo, la representación de género en el ámbito laboral y las modalidades de trabajo, las cuales adquieren una relevancia particular en su sentido del trabajo, experiencia laboral y desarrollo personal como jóvenes estudiantes - trabajadores.

Este estudio propone describir cómo los jóvenes estudiantes interpretan y valoran la dualidad entre estudio y trabajo en sus vidas, y comprender cómo estas variables sociodemográficas - organizacionales influyen en la construcción del sentimiento del trabajo. Pese a la abundante literatura sobre motivación laboral, hay carencia en el abordaje de las particularidades que guían a los jóvenes estudiantes a ingresar al mercado laboral, las variables sociodemográficas-organizaciones no son consideradas en los procesos laborales. Esta brecha

resalta la necesidad de investigar más a fondo cómo estos elementos moldean la percepción del trabajo en este grupo demográfico específico.

La metodología se fundamentará en una revisión teórica que abarca diversas perspectivas sobre el trabajo, desde enfoques históricos hasta teorías interdisciplinarias contemporáneas, que nos proporcionará una sólida base conceptual para comprender la complejidad del fenómeno estudiado y que nos facilitará acercarnos a la población objetivo y contextualizar sus experiencias laborales en relación a los marcos teóricos existentes, contribuyendo así a generar respuestas fundamentadas y significativas en el marco de la presente investigación.

La elección de este tema se origina en la observación de que los estudiantes que trabajan enfrentan una situación única, guiados por disparidades en términos de oportunidades y condiciones, donde deben conciliar sus responsabilidades académicas con las laborales, lo que puede tener un impacto significativo en su vida personal y profesional. Por lo tanto, se considera importante abordar este fenómeno desde una perspectiva integral que tenga en cuenta estos aspectos para comprender el significado que le atribuyen al trabajo desde distintas cosmovisiones.

Es importante reconocer que las motivaciones y vivencias laborales de estos jóvenes pueden ser diversas, influenciadas por factores como el entorno socioeconómico, las expectativas familiares y las oportunidades laborales disponibles. Por lo tanto, resulta fundamental analizar cómo estas diferencias sociodemográficas - organizacionales impactan en la percepción, sentido y valor que los jóvenes le otorgan al trabajo.

Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a una mejor comprensión del sentido que le otorgan los jóvenes estudiantes al trabajo, así como de la influencia de variables sociodemográficas - organizacionales en este proceso. Estos hallazgos podrían ser de utilidad para diseñar políticas y programas dirigidos a mejorar las condiciones laborales de esta población vulnerable y promover una transición más fluida de la educación al trabajo. Igualmente, esta investigación podría proporcionar insights importantes para futuros estudios

en el campo de la sociología laboral y la psicología organizacional. En última instancia, se busca llenar esta brecha de conocimiento y proporcionar información relevante para informar políticas y programas dirigidos a mejorar las condiciones laborales de los jóvenes estudiantes trabajadores y promover una transición más exitosa de la educación al trabajo. Por lo anterior se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el sentido que otorgan los jóvenes al trabajo desde las variables sociodemográficas-organizacionales?

OBJETIVOS

Objetivo general

Describir el sentido que otorgan al trabajo los jóvenes estudiantes – trabajadores a través de las variables sociodemográficas - organizacionales.

Objetivos específicos

Identificar los elementos asociados al tipo de contrato de trabajo que poseen los estudiantes - trabajadores en su actividad laboral.

Analizar las modalidades de trabajo en las que se desempeñan los estudiantes – trabajadores.

Identificar los elementos asociados al tipo de jornada laboral en estudiantes - trabajadores en su actividad laboral.

Analizar la representación de hombres y mujeres en el contexto laboral dentro de la denominación estudiante- trabajador.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

La etimología del concepto trabajo, arraigada en la tradición grecorromana y proveniente del latín *tripaliāre* (torturar) derivado de *tripalium* (instrumento de tortura de tres palos), el yugo empleado en la coerción física de los esclavos revela una connotación primigenia asociada a prácticas que conllevaron la imposición del dolor físico (Blanch, 1996).

Esta noción del trabajo como una forma de degradación prevaleció hasta la declinación del Imperio Romano. En la posterior tradición judeocristiana, el trabajo emerge como un concepto ambivalente, siendo percibido tanto como una penalización por transgredir la ley divina, como una forma de servicio a Dios y a la comunidad (Méda, 1995). Aunque el acto de trabajar conlleva sufrimiento, estas dificultades se transforman en un requisito para el progreso, ya que el trabajo otorga dignidad al individuo. En consecuencia, la búsqueda de dignidad implica una obligación de trabajar para conseguirla (Romero, 2017).

Su evolución conceptual ha sido influenciada por eventos históricos clave, siendo la Revolución Industrial un punto de inflexión determinante en la configuración de las ocupaciones modernas, fijando un cambio significativo al impulsar la productividad laboral, con jornadas extenuantes y condiciones adversas para los trabajadores (Gómez-Baggethun y Naredo, 2020). Hasta mediados del siglo XIX, la jornada laboral ordinaria se extendía entre doce y catorce horas diarias, impulsada por la creciente demanda de mano de obra asociada a la industrialización lo que condujo a la participación masiva de menores y mujeres en las fábricas con una alarmante falta de protección legal y social (Cardona, 2013). Este contexto de explotación fue gradualmente cambiando, y con la ascensión del capitalismo, los trabajadores emprendieron en la búsqueda de sus derechos, dando lugar a transformaciones en las

condiciones laborales y a una mejora en la calidad de vida, guiadas por la democracia y la negociación de acuerdos (Boza, 2014).

A tenor del progreso del concepto de trabajo, necesariamente aparece el de contrato de trabajo, siendo en su origen un contrato puramente industrial, en otras palabras, nacido en las fábricas urbanas de los siglos XIX y XX (Ojeda, 2007). Esta nueva realidad social y jurídica obliga el nacimiento de las primeras leyes laborales que datan de la segunda mitad del siglo XIX, y de manera dispar en distintas naciones; sin embargo, fue en 1919, con la firma del Tratado de Versalles tras la Primera Guerra Mundial, cuando el reconocimiento internacional del derecho laboral se consolidó con la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1944).

En Colombia, la denominación de contrato de trabajo se introdujo por primera vez en el Art. 13 de la Ley 16 de 1934, siendo el Decreto 52 de 1935 el reglamento que desarrolla esta Ley donde aparecen los conceptos de empleado particular, obrero, patrono y empresario. A partir de entonces, se promulgaron diversas leyes y decretos que contribuyeron al desarrollo y evolución de este concepto, como el Art. 1 del Decreto 1632 de 1938, el Decreto Ley 2350 de 1944 y la Ley 6 de 1945. Finalmente, se consolidó la definición actual del contrato de trabajo, la cual se encuentra incorporada en el Art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo (de aquí en adelante CST) como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.

El contrato laboral aparece como un vínculo entre patrón y subordinado, en el que se especifican variables sociodemográficas relevantes del entorno laboral, como la jornada laboral y la modalidad de empleo. Este documento establece las reglas fundamentales que rigen la relación laboral, y su importancia radica en que evidencia la socio - demografía del individuo dentro de la organización, proporcionando un marco normativo que delinea las condiciones y responsabilidades de las ambas partes involucradas.

Lejos del concepto de esclavitud original, hoy en día nace la necesidad de regular las horas dedicadas al trabajo, así en la legislación colombiana contempla que la jornada ordinaria de trabajo no debe exceder las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas

semanales, en aras de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores (CST, Art. 161).

El trabajo como fenómeno, ha sido objeto de estudio a lo largo del tiempo y su comprensión revela complejidad al considerar las diversas acepciones ofrecidas por disciplinas como la economía, la sociología, la psicología, la antropología y el derecho que consideran el trabajo una actividad de importancia en la sociedad, que permite a quienes lo realizan integrarse a un sistema organizado y ser reconocidos como miembros activos de la comunidad (Pirenne, 1971; Jahoda, 1987; Prieto, 2000; Alonso, 2005).

Desde la perspectiva económica, el trabajo se define como “el esfuerzo humano para producir riqueza” (Real Academia Española, 2014, def. 1). Desde una perspectiva jurídica, se contempla como “el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (Cabanellas, 2006).

Desde una perspectiva sociológica, el trabajo tiene dos alcances, por un lado, es comprendido como una actividad propia a la condición humana, que simultáneamente establece una distinción entre quién la debe ejecutar y los modos en los cuales ha de llevarse a cabo (Arendt, 2005). En esta línea de pensamiento, se aprecia la influencia de la tradición grecorromana, en la cual el trabajo se concebía como una labor destinada exclusivamente a los esclavos, encargados de realizar todo tipo de tareas arduas, en contraste con el ocio, el pensamiento e incluso la participación en conflictos bélicos, reservados para aquellos considerados como privilegiados (Blanch, 1996). Y también se contempla, en la obra "El Capital" de Marx, el trabajo como “un valor de cambio; el valor de un bien depende de la cantidad de trabajo promedio en destreza e intensidad, socialmente necesario para producirlo en condiciones normales” (Marx, 1985, como se citó en Mejía, 2018, pág. 125).

Peiró, Prieto y Roe (1996) argumentan que, desde la psicología, el trabajo se configura como una realidad psicosocial resultado de la interacción de los individuos en el seno de un marco social, evidenciando la convergencia de factores sociales, culturales, económicos, políticos e incluso legales (pág. 15).

A comienzos de la era moderna, el trabajo adquiere un papel más protagónico en los niveles de análisis económico (Marx, 1867; Weber, 2003; Durkheim, 2014) y psicológico (Jahoda, 1987), pues en el contexto de la modernidad, se percibe como una actividad fundamental para la autonomía individual, trascendiendo su mera condición de bien colectivo.

Además, el concepto de trabajo ha evolucionado hacia una connotación inclusiva, donde ya no se considera como una actividad denigrante, discriminatoria, despreciada o explotadora, sino más bien, se concibe como una oportunidad accesible para todos los individuos, lo que facilita la consecución de una equidad entre aquellos que participan en dicha actividad y posibilita la interacción con otros, y de esta manera, el trabajo comienza a desempeñar un papel central en la sociedad (Antunes, 2000; De la Garza, 2014). La relevancia del trabajo y su función central se extiende a diferentes áreas de la vida, como la personal, familiar o comunitaria, dando forma a relaciones que fomentan la transformación del entorno a través de la conexión con uno mismo, con la naturaleza y con los demás (Méda, 1995).

Marco Referencial

Definiciones de Trabajo

A continuación, se presentan diferentes definiciones de trabajo según diferentes autores, quienes abordan el tema desde sus investigaciones, resaltando elementos comunes como el hecho de que es una actividad generadora de productos, servicios y capital, aunque no llegan a una definición compartida.

Según Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig (2004), “es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse. Sin embargo, por su naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, este concepto puede modificarse” (p. 334). En esta evolución, el trabajo ha sido objeto de interpretaciones tanto negativas como positivas (Bastos, Pinho, y Costa, 1995).

Al explorar los valores y las concepciones relacionadas con el trabajo, Blanch (2003) identifica tres perspectivas: el polo negativo, el polo medio y el polo positivo. El polo negativo se alinea con la noción del *tripalium*, que implica castigo, coerción, esfuerzo y penalización. En el polo medio se encuentran las percepciones del trabajo desde una perspectiva instrumental, donde se entiende como un medio para garantizar la supervivencia y requiere dedicación para lograr ese objetivo. Y finalmente, el polo positivo del trabajo se relaciona con oportunidades de satisfacción y autorrealización, así como con una sensación de misión y valor.

De acuerdo con Peiró (1987), el trabajo es entendido como un conjunto de actividades, remuneradas o no, de carácter productivo y creativo, que posibilitan la obtención, producción o prestación de bienes, productos o servicios mediante el empleo de técnicas, instrumentos, materiales o información, y que quien las ejerce debe contribuir con su energía, habilidades, conocimientos y otros recursos, a cambio de una compensación material, psicológica y/o social.

Por parte de Drenth, Thierry y de Wolff (1988), citados por Guillen y Guil (2000), definen el trabajo como las labores que las personas realizan en función de su asignación y posición dentro de una entidad laboral, con la consecución de ingresos económicos u otras formas de retribución financiera. Estos autores identifican dos enfoques principales respecto al concepto: el enfoque teórico y el empírico. Desde una perspectiva teórica, algunos investigadores simplifican el significado del trabajo a la actividad laboral remunerada, regida por un contrato y ejecutada dentro de un contexto organizacional (Muchinsky, 2007). En contraste, otros académicos destacan, además de los elementos psicosociales del concepto, su naturaleza eminentemente humana, social, compleja, dinámica, mutable, reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral (Alcover et al; 2004).

En conformidad con Martín-Baró (1989), el trabajo constituye “la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos” (p. 183). Según este autor, el trabajo representa “el principal contexto moldeado de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer” (p. 183). De acuerdo con esta perspectiva, el trabajo se entiende como la actividad humana en la que se invierte conscientemente una cantidad determinada de esfuerzo, ya sea de manera individual o

colectiva, con el fin de producir bienes, elaborar productos o brindar servicios que satisfagan diversas necesidades humanas (Blanch, 1996).

Según Jaccard, citado por Filippi (2016), el trabajo responde a tres necesidades fundamentales del ser humano, a saber: la urgencia de garantizar la subsistencia, que conduce a una función económica del trabajo; el impulso de la creación, vinculado a una función psicológica; y la necesidad de colaboración, resaltando la función social del trabajo.

Por su parte Peiró, citado por Filippi (2016), identifica once funciones inherentes al trabajo: la función significativa, que confiere sentido; la función de status y prestigio social; la función identitaria; la función económica; la función de facilitar oportunidades para la interacción social; la función de estructurar el tiempo; la función de mantener ocupadas a las personas en una actividad obligatoria; la función de desarrollo de competencias individuales; la función de transmisión cultural; la función de otorgar poder y control; y la función de brindar comodidad.

Continuando con lo anterior, el sentido que se le otorga al trabajo es variable y está sujeto a cambios dependiendo del entorno social, económico, histórico y organizacional, ya que éste genera nuevas dinámicas y actitudes dentro del ámbito laboral. En consecuencia, el significado del trabajo se construye y se moldea en los contextos donde se desempeña, influido por las particularidades de la labor misma y por los diversos aspectos políticos, sociales, históricos y organizacionales que lo rodean (Ardichvili y Kuchinke, 2009 como se citó en Romero, 2017). Se argumenta que elementos como las particularidades del cargo, el estatus laboral, el nivel de cualificación requerido para la tarea, el tipo de contrato, y otros factores similares también ejercen influencia en la formación del sentido del trabajo (Blanch, 1996).

El trabajo les otorga a los individuos que lo realizan, la oportunidad de participar en interacciones, gestionar el tiempo y adaptarse al sistema económico contemporáneo, el cual se encuentra definido por el capitalismo (Giddens, 1998; Alonso, 2007; Boltanski y Chiapello, 2010; Morales, 2012; De la Garza 2014). El trabajo se vuelve significativo a medida que facilita y contribuye a proporcionar los medios para acceder al consumo esencial, ya sea para la

subsistencia o para participar en la cultura del consumismo, lo que se considera fundamental en las ideologías capitalistas (Marín, 2004). Para integrarse en este sistema económico, caracterizado por la acumulación de capital, la dependencia del salario (Boltanski y Chiapello, 2010), la inclusión sociopolítica y la identificación como propietario (Blanch, 2006), resulta fundamental tener un trabajo que facilite la integración a dicho modelo.

Variables Sociodemográficas – Organizacionales

La demografía, según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), alude al "estudio estadístico de una colectividad humana referido a un determinado momento o a su evolución" (def.1).

A su vez, la DANE (s.f) sostiene que:

La demografía estudia fenómenos tales como natalidad, nupcialidad, fecundidad, mortalidad, migraciones, actividad y educación. Estas variables demográficas no son autónomas, sino que dependen de condicionamientos socioeconómicos y culturales a la vez que tienen una profunda influencia sobre ellos (párr. 10).

La revista de Seguridad y Salud en el Trabajo Safet Ya (2017), amplía el concepto al establecer que:

Lo sociodemográfico, por su parte, hace alusión al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado. De este modo, se puede afirmar que la descripción sociodemográfica es un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de la población trabajadora (párr.1).

En definitiva, las variables sociodemográficas brindan un contexto primario para comprender la interrelación entre los factores que influyen en una población específica. No están definidas de manera estática, sino que varían según los objetivos y el alcance de cada estudio. Entre las variables sociodemográficas - organizacionales a tener en cuenta en el presente estudio, se incluyen el tipo de contrato, jornada laboral, edad, género, y modalidad de trabajo, descritas a continuación.

Características Sociodemográficas-Organizacionales

Modalidades de Trabajo

Las modalidades de trabajo, conforme a Gerencie (2023):

Son las alternativas con que cuenta una empresa para vincular a sus trabajadores, y cada empresa utilizará una y otra dependiendo de sus necesidades, y no habrá problema con ello si la contratación se ajusta a la ley, y cuando la ley lo permite (par. 17).

Trabajo Presencial

El trabajo presencial hace referencia a “la modalidad de organización del trabajo caracterizada por prestarse la actividad laboral en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa” (Diccionario Panhispánico de Trabajo, def 1).

En esta modalidad, corresponde al empleador la obligación de proveer los equipos, maquinaria, herramientas y demás recursos indispensables para el cumplimiento eficaz de las tareas laborales, así como de velar por su mantenimiento adecuado. Durante el ejercicio de las responsabilidades laborales, el empleador está facultado para supervisar las actividades, funciones y obligaciones del empleado con el fin de orientar y dirigir el trabajo hacia la consecución de los objetivos establecidos, procurando de este modo un desarrollo profesional óptimo (Seguros Alfa, s.f).

Ibáñez (2022) identifica tres beneficios principales del trabajo presencial para los colaboradores. En primer beneficio reconoce la oportunidad de socializar y adquirir habilidades sociales mediante el establecimiento de relaciones interpersonales y la exposición a diversas dinámicas de grupo. El segundo beneficio responde al aprendizaje mediante la interacción con diferentes personas dentro y fuera de la organización, el contacto directo con compañeros de trabajo fomenta la socialización y facilita el intercambio de conocimientos y la resolución de problemas mediante conversaciones informales dentro y fuera del entorno laboral. Finalmente, el tercer beneficio que esta modalidad de trabajo ofrece es que consta de una estructura más definida de los horarios laborales, en comparación con el trabajo remoto, habida cuenta que puede brindar una mayor claridad en cuanto a las expectativas de tiempo y productividad, sin

embargo, esto también puede implicar una mayor rigidez en la gestión del tiempo personal y dificultades para desconectarse del trabajo durante los momentos de descanso.

Por otro lado, Sánchez (2021), señala diversas desventajas asociadas a esta modalidad, como horarios rígidos, sistemas de monitoreo y controles físicos, uso obligatorio de herramientas tecnológicas en la oficina, limitación de la labor únicamente a la sede de la organización, así como costos elevados tanto fijos como variables para la empresa, aumento del tráfico y contaminación en la ciudad (par. 12). La dificultad para equilibrar la vida laboral y personal, las llegadas tardías, los altos costos de mantenimiento e insumos, y los posibles conflictos interpersonales se presentan como aspectos negativos asociados a esta modalidad (Drew, 2021).

Teletrabajo

El Art. 2 de la Ley 1221 de 2008, de acuerdo con el Congreso de la República de Colombia, conceptualiza el teletrabajo como una modalidad laboral que hace uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para llevar a cabo actividades remuneradas, prescindiendo de la necesidad de una presencia física en un lugar de trabajo específico. Según el quinto estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo, presentado por el viceministro de Transformación Digital del Ministerio de las TIC, Iván Durán, en el año 2020, el número de empleados que optaron por esta modalidad en Colombia ascendió a 209.173, reflejando un incremento del 71% en comparación con 2018, cuando la cifra era de 122.278 (MINTIC Colombia, 2021).

La Asociación Internacional de Teletrabajo (ITAC) define el teletrabajo como “una adaptación laboral donde los empleados trabajan en un sitio alternativo al menos 8 horas cada dos semanas, facilitando la reducción de tiempo y distancia a través de la conexión con los empleados” (citado en Vilaseca, 2004, pág. 16). Jurídicamente, se ha establecido al teletrabajador “como la persona que desempeña actividades laborales a través de Tecnologías de la Información y la Comunicación por fuera de las instalaciones de la empresa para la cual labora” (Teletrabajo.gov, 2022, párr. 5).

Por consiguiente, La Gobernación del Atlántico (2017), establece que el concepto de teletrabajo se comprende a través de sus tres atributos distintivos, a saber:

1. Forma de actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones físicas centrales de una organización, donde típicamente se concentran todas las operaciones.
2. Utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre los distintos agentes implicados, permitiendo así llevar a cabo las funciones laborales sin requerir una presencia física en un lugar específico.
3. Modelo organizativo distinto al convencional, el cual reformula los métodos de comunicación interna en la entidad, dando lugar a la implementación de nuevos mecanismos de supervisión y seguimiento de las tareas asignadas.

De esta forma, de acuerdo con Castañeda (2021) en el teletrabajo se establecen ciertas obligaciones contractuales para el empleador, tales como:

1. El empleador será el encargado de suministrar y facilitar las herramientas y equipos requeridos para la ejecución correcta del trabajo; 2. “El empleador en el teletrabajo es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador y debe verificar que el sitio establecido de trabajo, las herramientas y elementos de protección cumplan con todas las condiciones de seguridad” (párr. 4); 3. En el contrato o acuerdo de teletrabajo deben constar las condiciones del servicio, los medios tecnológicos así como la forma de ejecutar el mismo en tiempo, y espacio. Se deben establecer las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y definir el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de dar por culminada la modalidad de teletrabajo, y es obligación del teletrabajador utilizar adecuadamente los equipos y herramientas proporcionados, así como participar en programas y actividades de promoción y prevención.

El teletrabajo, una modalidad en expansión que surge como respuesta a la pandemia, ha suscitado un notable interés en la comunidad académica, impulsando una serie de investigaciones que exploran sus beneficios y desafíos. El teletrabajo ofrece beneficios evidentes, como la reducción de costos fijos, la mejora de la calidad de vida de los empleados,

la disminución de la movilidad y el fomento de la adopción de nuevas tecnologías (MINTIC Colombia, 2020, par 9).

De igual forma, la flexibilidad horaria emerge como una oportunidad, al ofrecer a los empleados la posibilidad de adaptar su jornada laboral a sus compromisos personales, sin la necesidad de laborar 8 horas seguidas sin interrupciones, lo que puede contribuir a una reducción del ausentismo y a una promoción de un mayor compromiso con las labores (Mendoza y Martínez de la Puente; 2015, pág. 32).

Por otro lado, De las Heras (2021) sostiene que:

“Uno de los mitos más extendidos acerca del teletrabajo es que la gente trabaja menos, rinde menos, cuando el jefe no está presente, es decir, cuando trabaja en remoto. Sin embargo, en un estudio realizado por el ICWF (Las Heras et al., 2020), observamos que, cuando las personas trabajan en remoto entre dos y tres días a la semana, se produce un incremento en el rendimiento (de hasta un 19%) y la calidad del trabajo (hasta un 18%), durante esos días”.

Una de las preocupaciones más frecuentes para los responsables de liderar equipos en modalidad de teletrabajo es asegurar el mantenimiento del rendimiento del equipo y el cumplimiento de los compromisos establecidos con las partes interesadas, los clientes y los beneficiarios. Para garantizar la eficacia del teletrabajo es fundamental fomentar un constante diálogo y una cooperación activa entre la dirección y los trabajadores (OIT, 2020b).

El Art. 6 de la Ley 1221 del 2008 que regula el teletrabajo en Colombia, establece que, dada la especialización de esta modalidad de trabajo, no se le aplicarán los conceptos de jornadas de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno regulado en el CST. Desde la promulgación de esta ley, Colombia ha experimentado nuevas modalidades de trabajo impulsadas por las tecnologías, con énfasis en el teletrabajo. Bajo este marco regulatorio, se han habilitado tres alternativas de teletrabajo, a saber: autónomo, suplementario y móvil.

En primer lugar, el teletrabajo autónomo como sostiene Cotes (2022) son “los trabajadores independientes que se valen de las TIC para desarrollar sus tareas, ejecutándose

desde cualquier lugar elegido por ellos. Es decir, en este caso el trabajador cumple sus funciones con el apoyo de la tecnología desde cualquier sitio" (párr. 5). En este escenario, los empleados pueden cumplir con sus responsabilidades con el respaldo de la tecnología, independientemente de su ubicación física.

En contraposición, el teletrabajo suplementario o híbrido implica que los empleados con contrato laboral alternan sus actividades entre la empresa y entornos externos en días específicos de la semana, realizando teletrabajo al menos dos días a la semana y el resto en la oficina (MINTIC Colombia, 2020).

Finalmente, el portal GCF Global (s.f) en el caso del teletrabajo móvil establece que los trabajadores emplean dispositivos móviles para desempeñar sus funciones, lo que les brinda la flexibilidad de ausentarse frecuentemente de la oficina, sin necesidad de contar con un lugar físico asignado para ejecutar sus tareas laborales (párr. 7).

Trabajo en casa

El Congreso de la República expidió la Ley 2088 de 2021, la cual tiene como objeto regular la habilitación de trabajo en casa como “una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el ámbito de la relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado”. El Art. 2 define el trabajo en casa como la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente su actividad laboral fuera del lugar habitual, sin tener que modificar el contrato o relación laboral existente, privilegiando el uso de las TIC y extendiéndose a cualquier tipo de labor que no requiera una presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa. Por su parte, el Art. 7 establece que el pacto de trabajo en casa se extenderá por un término de tres meses prorrogables mientras persistan las circunstancias excepcionales. Asimismo, el Art. 8 ampara un acuerdo entre el empleador y el trabajador en cuanto al suministro de equipos o materiales necesarios para el desarrollo del trabajo, es decir, o bien el trabajador dispone de sus propios equipos o el empleador suministrará los mismos, dicho punto, deberá ser acordado por las dos partes.

Trabajo remoto

A tenor con lo establecido en la Ley 2121 de 2021, el trabajo remoto se concibe como una modalidad de ejecución del contrato laboral en la cual la totalidad de la relación empleador-empleado, desde su inicio hasta su conclusión, se lleva a cabo de forma remota, no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, siendo necesaria la utilización de las TIC como así queda definido en el Art. 3A. Por su parte el Art. 3B. en esta modalidad el trabajador queda bajo la subordinación y dependencia del empleador con un salario, utilización de firma tecnológica digital y mensajes de datos los cuales quedan definidos en la misma ley.

En su Art. 4C. la ley establece que en esta modalidad el teletrabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, teniendo en cuenta que siempre deberá tener cobertura y conexión a internet e informar al empleador sobre el lugar dispuesto para realizar su labor.

Además, en el Art. 4D. la ley afirma que la flexibilidad de ésta se manifiesta en que incluso el contrato de trabajo deberá realizarse de manera remota con el uso de la firma electrónica o digital. También el Art. 10 establece que en esta modalidad contractual el empleador deberá facilitar al trabajador las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, programas, valor de internet, telefonía y energía.

Tipo de Contrato

En Colombia, la normativa que rige de manera pormenorizada los contratos laborales se encuentra consagrada en el CST, específicamente en sus artículos 22 al 70. Según lo dispuesto en el Art. 22 del CST, el contrato de trabajo se conceptualiza como aquel convenio por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a una persona natural o jurídica, en un régimen de dependencia o subordinación continua, a cambio de una contraprestación económica.

Según lo establecido en el CST, se distinguen nueve clasificaciones de contrato, las cuales se delimitan según la duración y/o la naturaleza de las labores desempeñadas. Estas categorías comprenden el Contrato a Término Indefinido, el Contrato a Término Fijo, el Contrato de Obra o Labor, el Contrato Civil por Prestación de Servicios, el Contrato de Aprendizaje, el Contrato Ocasional, Accidental o Transitorio, y el Trabajo Independiente o

Autónomo. Además, considerando la modalidad de ejecución de los contratos, se reconocen dos formas: la verbal y la escrita, siendo esta última la preferida por las partes involucradas en la relación laboral.

En Colombia, el contrato escrito de acuerdo con el Art. 39 del CST necesita la firma de ambas partes, y entre otras condicionantes: identificación de las partes, fecha y lugar de celebración, lugar de prestación del servicio, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración y jornada laboral. A diferencia del contrato verbal estipulado en el Art. 38 del CST que establece que dicho contrato verbal deberá incluir como mínimo: tipo de trabajo, lugar que ha de realizarse, cuantía, forma de remuneración y duración del contrato.

Clasificación tipos de contrato.

En los contratos de trabajo a término fijo e indefinido deben incluirse protecciones al trabajador, así se incluye la obligatoriedad de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) o a una Administradora de Riesgos Laborales. (Decreto 2353 del 2015).

Para todos los tipos de contrato de trabajo se rige la obligatoriedad de una entidad empresarial debidamente constituida, el empleador está obligado a establecer un Reglamento de Trabajo que detalle diversas disposiciones que ambas partes deben cumplir, tanto dentro como fuera de las instalaciones y en virtud del contrato laboral vigente. Estas disposiciones pueden incluir aspectos como el horario laboral, el pago de salarios y la duración de la jornada, siempre dentro de los límites legales establecidos (Seguros Alfa, s.f).

Contrato a Término Indefinido. El contrato a término indefinido en Colombia, regulado por el Art. 47 del CST, permite una relación laboral sin fecha de finalización específica. El trabajador puede finalizarlo con un preaviso de 30 días, facilitando una transición sin problemas.

Contrato a Término Fijo. El contrato a término fijo, definido por el Art. 46 del CST, tiene una duración predeterminada de uno a tres años. Si excede este límite, se renueva automáticamente. No requiere aviso previo, pero garantiza prestaciones sociales para los empleados.

Contrato de Obra o Labor. El contrato de obra o labor, según el Art. 45 del CST, deriva del término fijo. No establece fechas concretas, sino que se basa en el tiempo necesario para tareas acordadas previamente.

Contrato Civil por Prestación de Servicios. El Contrato Civil por Prestación de Servicios, regulado por el Art. 34 del CST, es un acuerdo entre empresa e individuo sin relación laboral formal. La compensación y duración se acuerdan consensualmente, sin obligación de prestaciones sociales.

Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje, establecido por el Art. 81 del CST, se enfoca en la formación de quienes inician su carrera laboral. Combina educación teórica con respaldo empresarial para la formación profesional.

Contrato Ocasional, Accidental o Transitorio: El contrato ocasional, según el Art. 6 del CST, tiene una duración máxima de 30 días y se enfoca en tareas distintas a las habituales del empleador. Se recomienda documentarlo por escrito.

Trabajo Independiente o Autónomo: Definido por la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) (s.f), como “persona natural que realiza una profesión, oficio o actividad económica con o sin trabajadores a su cargo y sin estar sujeto a un contrato laboral en el desarrollo de dicha actividad” (par.1).

Jornada Laboral

El Art. 161 del CST, modificado por el Art. 20, determina que la duración máxima legal de la jornada laboral ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y siete (47) a la semana encontrándose la legislación colombiana cumpliendo con los lineamientos propuestos internacionalmente por la OIT, señalando como excepciones los incisos: A. En situaciones laborales especialmente riesgosas o perjudiciales para la salud, el gobierno puede exigir la reducción de la jornada laboral según lo determinen los reglamentos pertinentes.

C. Tanto el empleador como el empleado tienen la facultad de pactar, ya sea de manera temporal o permanente, la implementación de turnos de trabajo consecutivos que posibiliten el funcionamiento ininterrumpido de la empresa o sus secciones a lo largo de toda la semana. Estos turnos no deben exceder las seis horas diarias ni treinta y seis horas semanales. En este contexto, no se aplicarán recargos por trabajo nocturno ni por labor en días domingos o festivos,

si bien el trabajador recibirá el salario correspondiente a una jornada ordinaria, respetando siempre el mínimo establecido por ley o por convenio. Además, se garantizará un día de descanso remunerado.

D. Por otro lado, empleador y trabajador pueden convenir que la jornada semanal de cuarenta y dos horas se lleve a cabo mediante horarios flexibles distribuidos en un máximo de seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio que pudiese coincidir con el domingo.

El Portal Actualícese (2023), establece que:

La jornada laboral es el período durante el cual el trabajador realiza sus labores asignadas en el lugar de trabajo, de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato laboral. Esta jornada no puede ser superior a la máxima legal (párr. 1).

Conforme con Saavedra (2023), “desde el 15 julio de 2023, la mayoría de los trabajadores en Colombia experimentaron una reducción en su jornada laboral de 48 a 47 horas” (párr. 1). La modificación surge por la promulgación de la Ley 2101 del año 2021, que prescribe una reducción progresiva de la duración estándar de la semana laboral en el territorio nacional, culminando 42 horas semanales para el 2026. En consecuencia, la implementación será gradual, "desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reducirá a 47 horas semanales. Posterior al 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales” (PwC, s.f, párr. 4).

En materia de jornada de trabajo, en Colombia se estipulan 4 tipos según el CST.

Jornada laboral ordinaria. Se encuentra definida en el Art. 158, como la jornada laboral acordada entre las partes involucradas. En caso de no alcanzar un acuerdo, se establece que la jornada ordinaria será como máximo la legalmente permitida. La jornada ordinaria puede variar según lo pactado entre las partes, siempre y cuando no sobrepase el límite legal establecido.

Jornada laboral máxima legal. Se encuentra definida en el Art. 161, como el tope máximo que pueden fijar las partes como jornada ordinaria de trabajo, la máxima legalmente permitida no podrá ser superior a 47 horas.

Jornada laboral suplementaria. Se encuentra definida en el Art. 159, y se refiere a las horas laboradas que van más allá de la jornada regular (horas extras), y, en cualquier caso, aquellas que sobrepasan el límite máximo legal establecido.

Jornada laboral flexible. De acuerdo con el Art. 161 d. el trabajador y el empleador pactan de manera temporal o indefinida la organización de turnos de trabajo sin poder exceder las 47 horas semanales distribuidas en 6 días.

Por otro lado, en el Art. 15 del CST se contempla que el trabajo diurno será el que se realice entre las seis (6:00 am) y las nueve (19:00 pm) y el trabajo nocturno entre las nueve (19:00 pm) y las seis (6:00 am).

Antecedentes empíricos

Dentro del ámbito de las investigaciones relacionadas con el sentido del trabajo, se destaca la contribución Murillo (2022), quien llevó a cabo la investigación Relación Entre Las Características Sociodemográficas, Las Modalidades de Trabajo y el Nivel de Compromiso Laboral en Empleados de una Empresa del Sector de Tecnología. La intención de la investigación fue establecer la relación existente entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo remoto y el nivel de compromiso laboral de los empleados de una empresa del sector de tecnología. Se analizó cómo variables como el género, la edad, el estado civil, el número de hijos, el nivel educativo, el cargo y la modalidad de trabajo (remoto, presencial o híbrido) influyen en el compromiso laboral de los empleados. Los hallazgos de la investigación revelaron que la edad, la modalidad de trabajo híbrida y el rol de supervisor son variables explicativas significativas del compromiso laboral en este contexto. Además, estos resultados sugieren que factores como la combinación de trabajo presencial y remoto, la edad de los empleados y la influencia del supervisor pueden impactar en la percepción de compromiso laboral en una empresa del sector de tecnología.

Por otro lado, Barreto et al; (2019) elaboraron el artículo de investigación Estudiantes Universitarios que Trabajan; subjetividad, construcción de sentido e insatisfacción. El objetivo

del artículo estuvo orientado a estudiantes universitarios que trabajan, buscando comprender las subjetividades emergentes y la insatisfacción en su experiencia. Los resultados arrojaron que, aunque valoran el empleo por sus beneficios económicos y desarrollo laboral, experimentan estrés debido a la falta de tiempo para otras actividades, especialmente responsabilidades familiares.

También, Simón et al; (2017) desarrollaron la investigación Análisis de la Actividad Laboral de los Estudiantes Universitarios y de sus Efectos sobre el Rendimiento Académico. El propósito de la investigación fue doble, por un lado, caracterizar a los estudiantes universitarios españoles que compaginan sus estudios con actividades laborales, explorando atributos socioeconómicos, variables laborales y académicas, y, por otro lado; evaluar el impacto de la actividad laboral sobre el rendimiento académico. Los hallazgos de la investigación señalaron que la actividad laboral de los universitarios tiene un impacto adverso en su rendimiento académico, siendo más pronunciada en quienes trabajan más horas de forma constante en contraposición a quienes tienen empleos eventuales. Además, se observó que los estudiantes que trabajan tienden a ser en su mayoría de género masculino, de mayor edad, de nacionalidad extranjera, con roles familiares desiguales al de hijos, y con un nivel educativo más bajo en sus progenitores en comparación con sus pares que no trabajan.

Así mismo, Iglesias (2016) ejecutó el trabajo de investigación Relación de las Variables Demográficas y Riesgo Psicosocial con el Significado del Trabajo en Profesores Universitarios. La finalidad de este trabajo de investigación consistió en estudiar las relaciones entre variables demográficas (como edad, género y nivel socioeconómico), factores de riesgo psicosocial y el significado del trabajo en profesores universitarios. Se buscó comprender cómo estos factores influyen en la percepción y significado que los profesores tienen sobre su trabajo. Se encontró que factores como el sexo, la edad y el nivel socioeconómico influyen en cómo los profesores perciben y valoran su trabajo. Se observó que el significado del trabajo está influenciado por la socialización de roles de género históricos y las expectativas de la sociedad. Además, se identificaron diferencias en las prioridades y expectativas de los profesores en relación con aspectos como la remuneración, la flexibilidad laboral y las oportunidades de ascenso.

Finalmente, Dakduk et al; (2008), realizaron el estudio de investigación Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. El propósito del estudio fue explorar la variación en la configuración del significado del trabajo en función de variables como el patrón de conducta, el locus de control, el nivel socioeconómico, el nivel educativo, el sexo y la condición laboral de los empleados formales, informales y alternativos. Se buscó entender cómo estas variables sociodemográficas y personales influían en la percepción y valoración que los individuos tenían respecto al trabajo en sus vidas. Los hallazgos revelaron que los empleados otorgan gran importancia al trabajo en sus vidas, siendo la familia el aspecto más relevante para ellos. Además, se encontró que el resultado más valorado del trabajo era la obtención de ingresos, siendo los empleados informales quienes le atribuían mayor importancia a este aspecto. Por otro lado, los empleados formales y alternativos valoraban más la oportunidad de aprender cosas nuevas, la estabilidad laboral y las buenas condiciones físicas.

Método

Tipo de estudio

El presente trabajo se enmarca como una investigación cualitativa, la cual parte de que existen diversas realidades de estudio, que varían en su forma y contenido. Dicho esto, se parte de la premisa de que el mundo social se comprende desde los actores estudiados, admitiendo la subjetividad y la singularidad, por lo que se busca “describir, comprender e interpretar los fenómenos a través de las percepciones y significados producidos por la experiencia de los participantes” (Hernández et al; 2014, p. 11), con base en una lógica que va de lo particular a lo general. El diseño de la investigación fue descriptivo porque se busca describir las características de un fenómeno en una población en específico (Veiga et al; 2008).

El alcance fue descriptivo, de tiempo de ejecución transversal porque está “centrado en analizar datos de diferentes variables sobre una determinada población de muestra, recopiladas en un período de tiempo” (Coll, 2020, párr. 1).

Participantes

El grupo de estudio consta de diez estudiantes-trabajadores, con edades de 21 a 36 años, equitativamente distribuidos entre 5 hombres y 5 mujeres. Estos individuos, activos en campos como psicología, ingeniería y administración, manejan roles laborales variados, desde marketing hasta consultoría, en modalidades de empleo que van desde el trabajo remoto hasta el presencial. Sus contratos predominantes son a término fijo o indefinido, aunque algunos optan por la flexibilidad de la prestación de servicios, lo cual les permite equilibrar sus responsabilidades académicas.

Tabla 1. Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información

Objetivos específicos	Categoría de rastreo/análisis de datos
Identificar los elementos asociados al tipo de contrato de trabajo que poseen los estudiantes - trabajadores en su actividad laboral.	El sentido del trabajo en el tipo de contrato: análisis de la naturaleza del contrato (temporal, indefinido, etc.), duración, condiciones asociadas.
Analizar las modalidades de trabajo en las que se desempeñan los estudiantes – trabajadores.	El sentido del trabajo en el tipo de modalidad de trabajo: análisis de los tipos de empleo (remoto, presencial, híbrido), sectores de empleo, adaptabilidad y demandas del trabajo.
Identificar los elementos asociados al tipo de jornada laboral en estudiantes - trabajadores en su actividad laboral.	El sentido del trabajo en el tipo de jornada laboral: análisis de la duración de la jornada (tiempo completo, medio tiempo, por horas), flexibilidad, conciliación con estudios.

<p>Analizar la representación de hombres y mujeres en el contexto laboral dentro de la denominación estudiante- trabajador.</p>	<p>El sentido del trabajo en la representación por género: comparación del número de hombres y mujeres, roles laborales, condiciones de trabajo, discriminación o igualdad de oportunidades.</p>
---	--

Nota: Elaboración Propia

Instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de *entrevistas semiestructuradas*, decisión basada en el hecho de que este instrumento permite el “intercambio de ideas, significados y sentimientos sobre el mundo y los eventos, cuyo principal medio son las palabras [...] quizás, es solamente cuando hablamos que sabemos lo que pensamos” (Gaskell, 2000, como se citó por Bonilla y Rodríguez, 2005, p. 159). La entrevista semiestructurada compromete un intercambio de información entre el entrevistador y el entrevistado, teniendo en consideración una guía de preguntas preestablecidas según las categorías de análisis: *tipo de contrato de trabajo, modalidad de trabajo, jornada laboral y representación de género en el contexto laboral*.

El instrumento de entrevista constó de un total de 15 preguntas, repartidas entre las cuatro categorías principales de análisis. En la categoría de análisis de *tipo de contrato de trabajo*, se formularon siete preguntas para indagar sobre la negociación del contrato y los factores que motivaron a los estudiantes a aceptarlos. Se exploraron cuestiones como ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?, ¿Qué tipo de contratos laborales conoces aparte del que posees y cual te gustaría tener?, ¿Consideras que el tipo de contrato aporta valor a tu experiencia laboral de alguna manera?, ¿Este trabajo te permite cotizar salud, y pensiones? ¿Crees que es importante? ¿estás perdiendo la jubilación?, ¿Cómo negociaste tu contrato laboral para poder estudiar y trabajar?, ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?, ¿Qué le viste de atractivo a ese contrato laboral para firmarlo?", lo que permitió identificar y comprender los elementos asociados a las decisiones contractuales de los estudiantes-trabajadores.

En la categoría de análisis *modalidad de trabajo*, tres preguntas se dedicaron para responder esta categoría que permitieron investigar las razones detrás de la elección de ciertas modalidades de trabajo y cómo estas modalidades se ajustan a las necesidades de los estudiantes como trabajadores. Se indagaron cuestiones como ¿Por qué esa modalidad de trabajo?, ¿Considera que la modalidad de trabajo que te ofrece tu contrato laboral se ajusta a tus necesidades como estudiante - trabajador?, ¿Cómo es la relación entre su modalidad de trabajo y su jornada laboral respecto a su desempeño académico y laboral?, ayudando a describir cómo se organizan laboralmente.

En la categoría de análisis *tipo de jornada laboral* se exploró la organización de las horas laborales de los estudiantes y cómo estas se ajustan o son asignadas según la empresa, la edad y la experiencia de los estudiantes de acuerdo con tres preguntas. Éstas fueron: ¿Las horas laboradas se encuentran en lo estipulado en la empresa, o por tu edad y experiencia te la asignaron? Y ¿Cómo es tu jornada laboral y académica?

La categoría de análisis *representación de género en el contexto laboral* incluyó dos preguntas para analizar diferencias de género en términos de contrato, jornada y modalidad laboral, así como la equidad de género en salarios y oportunidades de ascenso, que dieron respuesta a cuestionamientos como ¿Crees que hay diferencias en las oportunidades laborales en términos de contrato, jornada y modalidad laboral entre hombres y mujeres que son estudiantes-trabajadores? Y ¿Consideras que existe equidad de género en términos de salarios y oportunidades de ascenso en tu entorno laboral?

Además, otras preguntas destinadas a describir las edades de los estudiantes trabajadores también aportan a la categoría de análisis anterior, tales como ¿A qué edad empezaste a trabajar y qué te motivó?, ¿Consideras que la edad influye en las oportunidades laborales disponibles para los estudiantes?, ¿Consideras que lo que estudias influye en las oportunidades laborales?, ¿Crees que hay diferencias en la edad de inicio laboral entre hombres y mujeres en tu entorno? ¿Por qué razón? y ¿Qué capacidades has desarrollado como trabajador que te hacen diferente a tus compañeros de clase?". Estas preguntas ayudan a explorar cómo las experiencias de edad y género intersecan e influyen en las trayectorias laborales y académicas, proporcionando una visión más comprensiva de las dinámicas de género dentro del contexto laboral y educativo.

Consideraciones Éticas

Fue indispensable que los participantes tuvieran libertad de decisión para participar o no en la presente investigación, se les brindó la posibilidad de abandonar la entrevista en la medida en que la persona lo quisiese.

Los participantes fueron informados sobre la investigación, los objetivos generales y específicos de la misma, así como de su uso. Se construyó un consentimiento informado, que fue firmado por cada uno de los participantes, según el cual protegen los datos suministrados y se garantiza que los mismos sólo serán utilizados con fines académicos e investigativos; los anteriores están amparados según lo expuesto en la Ley 1090 de 2006 y en la Resolución 8430 de 1993, artículo 11, cumpliendo con los criterios éticos básicos de la investigación cualitativa. Finalmente cabe mencionar que esta investigación constituye la categoría A: Investigación sin riesgo, de la presente resolución 8430 de 1993, Artículo 11, el cual no realiza ninguna intervención o modificación intencionada a las variables psicológicas o sociales de los individuos que participen en el presente estudio, tales como lo fue el instrumento implementado, la entrevista semiestructurada (Resolución 8430 de 1993, Ministerio de salud).

Procedimiento

Primera fase. Con el fin de determinar el estado del arte, se realizó una investigación en diferentes bases de datos alrededor de las variables de estudio, en búsqueda de realizar una contextualización teórica para determinar la pertinencia del estudio.

Segunda fase. Teniendo en cuenta la pertinencia de la investigación, se definieron las variables para posteriormente construir el marco teórico las cuales se centraron en reinserción laboral y cultura organizacional como eje central y las variables asociadas a la población a estudiar.

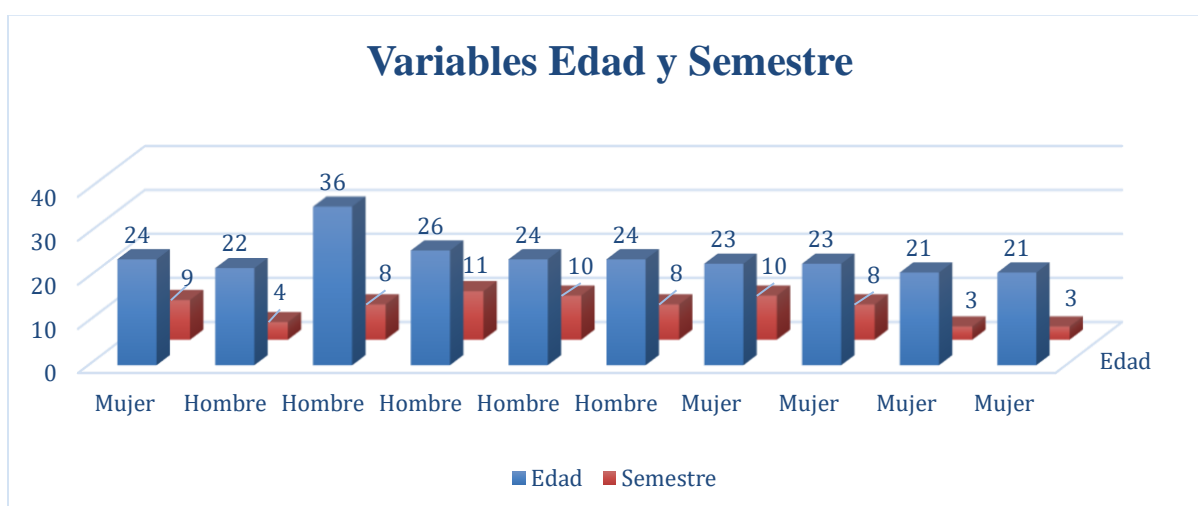
Tercera fase. En esta etapa, se procedió a dar continuidad al proceso de desarrollo del instrumento de investigación, tomando como punto de partida las categorías y subcategorías de análisis derivadas del marco teórico. El instrumento se elaboró con el propósito de conformar una entrevista semiestructurada, a través de la cual se pudiese recabar la máxima cantidad de información relevante para el estudio en curso.

Cuarta fase. se aplicó el instrumento a los sujetos seleccionados por conveniencia y avalancha, que quisieron participar en el presente estudio y en *quinta fase* se transcribieron las entrevistas, se organizó la información, se analizaron los datos con base en las categorías establecidas. Todo esto con el fin de soportar el análisis, los resultados y las conclusiones de este estudio.

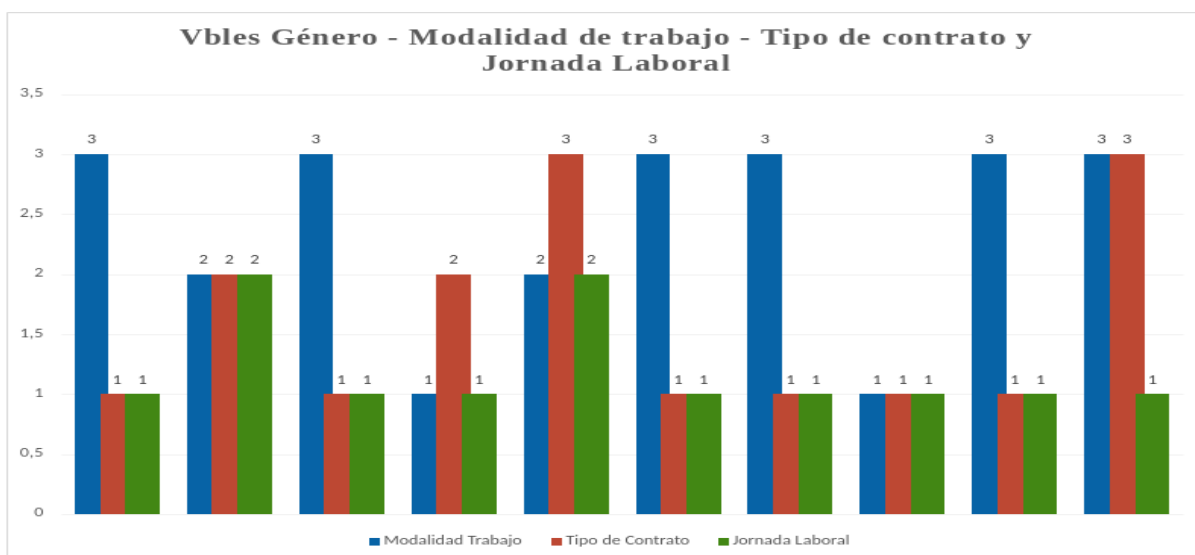
Tabla 2. Datos Sociodemográficos - Organizacionales

Participante	Trabajo	Modalidad de Trabajo	Jornada Laboral	Jornada Académica	Tipo de Contrato
		1.Teletrabajo 2.Híbrido 3.Presencial	1.Completa 2.Parcial		1.Indefinido 2.Fijo 3.Prestación de Servicios

Nota: Elaboración Propia



Las edades de los estudiantes – trabajadores oscilan entre 21 y 36 años, donde prevalecen los estudiantes de 24 años, seguidos por los de 21 y 23 años, que también son frecuentes entre los participantes. Se observa que varios estudiantes se encuentran en etapas avanzadas de sus estudios, alcanzando hasta el undécimo semestre. Los estudiantes en los semestres más tempranos registrados, el tercer semestre, tienen 21 años, a diferencia del participante de mayor edad, quien cuenta con 36 años y se encuentra en el noveno semestre.



DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En respuesta al primer objetivo específico de la investigación, que consistió en identificar los elementos asociados al tipo de contrato de trabajo que poseen los estudiantes -trabajadores en su actividad laboral y, al segundo objetivo específico, que residió en analizar las modalidades de trabajo en las que se desempeñan los estudiantes – trabajadores, se observa una cultura contractual diversa y, a menudo, desigual entre los participantes. Esta disparidad en la comprensión de los contratos laborales se revela palmariamente en los discursos de los participantes, evidenciando una variedad de experiencias y niveles de conocimiento.

El participante 6, quien cuenta con experiencia previa en roles administrativos, exhibe un saber profundo de sus derechos y obligaciones contractuales,

... mi experiencia en administración me ha proporcionado un entendimiento detallado de los contratos laborales. Comprendo claramente mis derechos y obligaciones como empleado, lo cual me ha capacitado para negociar las condiciones laborales de manera efectiva. En mi primer trabajo experimenté un contrato verbal, el cual déjame decirte no es una cosa bonita y desde aquel entonces me prometí a estudiar los contratos y tener claridad acerca de lo que me corresponde como trabajador.

Por el contrario, el participante 8, quien necesitaba trabajar para financiar sus estudios y que inicialmente no comprendía la naturaleza de los contratos, refleja la situación de otros

estudiantes que pueden sentirse compelidos a aceptar condiciones laborales sin una comprensión adecuada,

...realmente al principio no entendía completamente los detalles de mi contrato; ni sabía qué implicaciones tenía, nunca me explicaron qué significaba cada cláusula, pero por mi necesidad de trabajar, de tener plata, accedí.

Estos testimonios ponen de manifiesto cómo la experiencia y la educación en contenidos administrativos y legales pueden empoderar a los estudiantes - trabajadores en la construcción de un sentido del trabajo. La investigación de Barreto et al. (2019), respalda esta observación, argumentando que un conocimiento insuficiente de los derechos laborales puede mermar el rendimiento de los estudiantes que trabajan. En consecuencia, una formación adecuada en contenidos administrativos y legales son factores críticos para fortalecer a los estudiantes-trabajadores en la configuración de su identidad laboral.

La desemejanza en el conocimiento contractual entre los estudiantes-trabajadores indica una distribución desigual de la información legal, situando en desventaja a aquellos menos experimentados en la interpretación de documentos legales. Esta carencia de comprensión sobre sus derechos y obligaciones contractuales puede limitar su capacidad de negociación, forzándolos a aceptar condiciones laborales que no corresponden con sus necesidades y expectativas. Tal situación puede comprometer su desarrollo profesional y obstaculizar la construcción de un sentido significativo del trabajo.

Los contratos mencionados y comprendidos con mayor frecuencia por los participantes son los de término indefinido, definido y de prestación de servicios, estipulados respectivamente en los Art. 47, 46 y 34 del CST. No obstante, los contratos a término indefinido y de prestación de servicios fueron los más valorados por los estudiantes-trabajadores debido a los notables beneficios que ofrecen en términos de seguridad y adaptabilidad laboral. Conforme a la sentencia T-094 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia, la seguridad en el contrato de trabajo comprende las garantías y protecciones esenciales para los trabajadores, que abarcan desde condiciones laborales seguras y saludables hasta estabilidad en el empleo y protección contra despidos injustificados. El participante 8 destacó esta seguridad, expresando,

...el contrato a término indefinido ofrece una sensación de seguridad que no se encuentra fácilmente en otros tipos de contratos. Saber que no estás sujeto a una fecha de terminación arbitraria permite una mayor tranquilidad y estabilidad, lo que es especialmente valioso cuando estás tratando de equilibrar trabajo y estudios.

Además, el Decreto 2353 de 2015 refuerza estas seguridades al introducir protecciones sociales en los contratos a término fijo e indefinido, tales como la afiliación a la seguridad social, el pago de pensiones y primas. Los beneficios de esta disposición legal se evidencian en los testimonios de los participantes 1, 2, 3, 6, 8 y 9 de la presente investigación. El participante 1 comenta que,

...al tener un contrato indefinido, mis ingresos son más seguros, y tengo todas las prestaciones, además cotizo por salud y pensiones, por tanto, en mis planes futuros no hay una intención o motivación por acceder a otro tipo de contrato.

En contraposición, los participantes 5 y 10, quienes cuentan con contratos de prestación de servicios, establecidos bajo el Art. 34 del CST, destacaron la naturaleza consensuada de la compensación y la duración de estos acuerdos, los cuales no obligan a las prestaciones sociales, proporcionando una autonomía significativa. El participante 5 relata que,

... conozco los contratos de trabajo fijo e indefinido, pero me gusta explorar otro tipo de contrato, no dándole un peso mayor al modelo de contrato, sino a otros aspectos accesorios, como la flexibilidad horaria, salario emocional, y mi propia libertad de elección.

Además, señala que,

... actualmente tengo un contrato de prestación de servicios renovable mes a mes, lo que me da la libertad para renovar y seguir o no en la organización, si veo que mi semestre se viene muy cargado tengo la posibilidad de que la organización busque a otro y yo me desvincule por un mes, pudiendo dedicarme a mis estudios, además la plata destinada a la pensión me entra a mi directamente y lo considero un plus.

De acuerdo con las narrativas presentadas, se identificó que los estudiantes-trabajadores otorgan un sentido particular al tipo de contrato laboral que poseen, en función de sus necesidades y prioridades individuales. Algunos estudiantes valoran intensamente la seguridad, estabilidad y perpetuidad que ofrecen los contratos a término indefinido, lo cual les brinda tranquilidad y les permite enfocarse en equilibrar sus responsabilidades académicas y laborales.

Estos contratos incluyen garantías como la protección contra despidos injustificados y condiciones laborales seguras, siendo percibidos como una opción favorable para quienes buscan certeza en su situación laboral mientras cursan estudios.

Por otro lado, hay estudiantes que priorizan la autonomía y la flexibilidad laboral, la cual, según Personio (2022), se manifiesta en políticas que otorgan a los trabajadores la libertad de decidir sobre aspectos que afectan a su posición laboral, tales como la elección del horario de inicio de la jornada o la posibilidad de desempeñar sus tareas desde el hogar (párr. 1) que brindan los contratos de prestación de servicios. Esta modalidad contractual les permite ajustar su carga laboral de acuerdo con las demandas de cada semestre académico, facilitando la conciliación entre el trabajo y los estudios. Además, el manejo directo de los fondos destinados a pensiones es visto como un beneficio adicional.

El participante 7, quien trabaja de manera independiente, se define según la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) como una "persona natural que ejerce una profesión, oficio o actividad económica, ya sea solo o con trabajadores a su cargo, y que no está vinculado por un contrato laboral tradicional durante el desarrollo de su actividad" (párr.1). En su testimonio, este participante destacó su compromiso con la responsabilidad social empresarial al señalar que,

...mis trabajadores son estudiantes que trabajan, por eso les brindo contratos a término fijo y prestaciones de servicio para que puedan acceder a una calidad de vida, y se sientan seguros con las prestaciones del contrato. Prefiero el contrato de prestación de servicios porque permite una mayor flexibilidad en términos de horarios y carga de trabajo, y valoro el contrato a término fijo porque coincide con las vacaciones de los estudiantes.

En la narrativa del participante 7, quien opera de manera independiente, se revela un notable compromiso por el bienestar de sus colaboradores. A pesar de trabajar de forma autónoma, mantiene un contrato moral consigo mismo y valora profundamente dos modelos de contrato para sus colaboradores —prestación de servicios y término fijo— considerando que, desde su cosmovisión contractual, estos se alinean y concilian con las necesidades de un estudiante-trabajador. Esta estrategia laboral refleja una comprensión detallada de cómo el contexto social, económico, histórico y organizacional influyen en la construcción del sentido del trabajo, idea que Ardichvili y Kuchinke (2009) citado en Romero (2017) han explorado

ampliamente. Al implementar contratos a término fijo y de prestación de servicios, el participante 7 demuestra una preocupación por cultivar un significado positivo u óptimo del trabajo dentro de su lugar de trabajo.

El participante 7 reconoce las particularidades y las condiciones excepcionales de sus empleados, ofreciendo opciones contractuales diseñadas para proporcionar una calidad de vida que, según la definición de la RAE, comprende “un conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida más agradable y valiosa” (def. 1). Estos contratos no solo garantizan la seguridad laboral, sino que también proporcionan la flexibilidad necesaria para que los empleados equilibren sus responsabilidades académicas y profesionales. En contraste con los hallazgos de Barreto et al., (2019), el presente estudio sugiere que ciertos tipos de contratos pueden atenuar los efectos negativos mencionados, resaltando la importancia de las condiciones contractuales para el bienestar estudiantil. Esta perspectiva subraya que la presencia de un contrato, su calidad y las garantías que proporciona son fundamentales para el bienestar y rendimiento de los estudiantes.

Al definir estos contratos, el participante 7 adopta un enfoque holístico que integra consideraciones legales y económicas, con el bienestar y realización personal de estos trabajadores.

Además, según Blanch (2003), el trabajo puede ser valorado desde tres perspectivas distintas, a saber, una negativa, una de subsistencia y una positiva. De acuerdo con el testimonio del participante 7, se evidencia un esfuerzo por asegurar que sus colaboradores alcancen un sentido del trabajo con propósito doble, que no solo cumplan necesidades básicas o de subsistencia, sino que también experimenten un sentido de misión, valor, satisfacción y autorrealización otorgado por la naturaleza de los contratos ofrecidos en el trabajo.

Al explorar las preferencias contractuales de los estudiantes-trabajadores, se encontró que los participantes 1, 2, 3, 4, 6, 8 y 9 valoran favorablemente el contrato a término indefinido. Esta preferencia se deriva principalmente de la estabilidad que ofrecen estos contratos, entendiendo la estabilidad como "permanencia o duración en el tiempo" (WordReference, def. 1, s.f). Para los estudiantes-trabajadores, la estabilidad es un factor determinante, pues les permite planificar su futuro con mayor seguridad y garantiza la continuidad de sus ingresos

mientras equilibran sus responsabilidades académicas y laborales. Según Blanch (1996), factores como las particularidades del cargo, el estatus laboral, y el tipo de contrato laboral influyen significativamente en la formación del sentido del trabajo. El participante 2 lo expresó abiertamente,

...definitivamente creo que el tipo de contrato agrega un gran valor a mi experiencia laboral. Con un contrato fijo, estoy consciente de su posible no renovación. Sin embargo, un contrato indefinido me vincula formalmente con la organización y me proporciona beneficios como la seguridad social, otorgándome una profunda sensación de estabilidad y pertenencia. Sentir que formo parte de algo, que tengo un lugar y una identidad dentro de la empresa, refuerza mi conexión con el trabajo y mi compromiso con la organización.

Este testimonio ilustra cómo la naturaleza del contrato laboral, en particular la estabilidad brindada por los contratos indefinidos impacta directamente en la forma en que los estudiantes-trabajadores construyen el sentido de su trabajo. La vinculación formal y duradera que otorga el término indefinido con la organización les proporciona un sentido de pertenencia el cual encapsula “la sensación de conexión, identidad y aceptación que experimentamos al ser parte de un grupo” (NeuroCenter, 2023) y un compromiso organizacional. De igual forma, pone de manifiesto la construcción de una identidad laboral reflejando el deseo de "formar parte de algo", una necesidad profunda de pertenencia y reconocimiento, y que contribuye a valorar la experiencia laboral de manera gratificante.

Estas experiencias reflejan una realidad más amplia en las organizaciones, donde, aunque los contratos no detallan adaptaciones para estudiantes-trabajadores, ni las ofertas laborales lo especifican, las negociaciones se personalizan y realizan directamente con la organización. Durante estos diálogos, se abordan aspectos contractuales clave, como la jornada laboral y la modalidad de trabajo, con especial énfasis en una gestión del tiempo flexible que beneficie tanto las responsabilidades laborales como académicas. En este contexto, el participante 4 compartió lo siguiente,

...si eres buen trabajador, tienes todas las facilidades para el estudio, te brindan tiempo para poder acudir a la universidad.

Estos hallazgos sugieren que, a pesar de la ausencia de cláusulas específicas para estudiantes-trabajadores en los contratos laborales, las organizaciones reconocen la

importancia de adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades particulares de este grupo. Mediante negociaciones personalizadas, se busca establecer acuerdos que equilibren las demandas académicas y profesionales, fomentando así un sentido de pertenencia, compromiso e identidad laboral en los estudiantes-trabajadores.

Por su parte, el participante 8 sostuvo que,

Antes de comenzar a trabajar, conversé con mi líder directo, le informé que me iba a demorar dos años en graduarme, y no le vió inconveniente entonces llegamos a un acuerdo, yo debía pasar mi horario de la universidad, se me asignaban unas horas a laborar y yo tenía que cumplir.

También informó que,

...me dió la posibilidad de teletrabajar para tener flexibilidad horaria y poder asistir a clase.

En cuanto a las modalidades de trabajo, se identificó una mayor participación de la modalidad presencial, ya que seis de los diez participantes emplean esta forma laboral. Los participantes 4 y 8 han optado por el teletrabajo, una modalidad que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para realizar sus labores remuneradas según lo dispuesto en el Art. 2 de la Ley 1221 de 2008. Esta opción les permite una considerable flexibilidad para ajustar sus horarios laborales a sus necesidades personales y académicas. De hecho, el participante 4 en su discurso enfatiza la facilidad y la flexibilidad del teletrabajo, que le permite adaptar su jornada laboral a sus compromisos personales, un beneficio destacado por Mendoza y Martínez de la Puente (2015).

Por otro lado, los participantes 2 y 5 operan bajo una modalidad de hibrida, pudiendo trabajar desde casa algunos días. Esta modalidad híbrida ofrece menos flexibilidad que el teletrabajo, pero proporciona ventajas dependiendo de la naturaleza del trabajo y las necesidades académicas de los estudiantes. El participante 2 sostiene que,

Habiendo trabajado anteriormente bajo la modalidad de teletrabajo, puedo decir que, aunque la modalidad híbrida que practico ahora ofrece menos flexibilidad, se adapta bien a las exigencias específicas de mi trabajo actual y a mis estudios. Trabajo un día virtual y el resto en la oficina.

De acuerdo con lo anterior, la modalidad de trabajo elegida por los estudiantes-trabajadores, ya sea teletrabajo, presencial o híbrida, impacta en el sentido que le otorgan a su trabajo. Aquellos que optan por el teletrabajo destacan la flexibilidad que esta modalidad les brinda para equilibrar sus responsabilidades académicas y laborales, lo que contribuye a un sentido de control y armonía en su vida. Por otro lado, quienes trabajan híbridos, aunque tienen menos flexibilidad, representa un punto intermedio que permite cierta adaptabilidad, aunque en menor medida que el teletrabajo, puesto que valoran la adaptabilidad que estas opciones les ofrecen según las exigencias específicas de su trabajo y sus estudios.

Resulta importante destacar que la elección de la modalidad laboral no solo depende de las preferencias individuales de los estudiantes-trabajadores, sino también de la naturaleza del trabajo y las políticas organizacionales. Algunas empresas y/o sectores parecen ofrecer una gama más amplia de opciones, mientras que otros pueden tener restricciones o limitaciones en cuanto a las modalidades disponibles. De acuerdo con los testimonios, emerge la siguiente premisa, a mayor flexibilidad y adaptabilidad en las modalidades laborales más efectiva será la manera de conciliar o armonizar ambas esferas de manera satisfactoria, y por ende un sentido del trabajo más satisfactorio.

Cuando se exploró la relación entre la modalidad de trabajo de los participantes y su rendimiento académico y laboral, aquellos que manejaban una modalidad diferente a la presencialidad en su mayoría manifestaron un discurso idílico. Contrario a los hallazgos de la investigación de Simón et al., (2017), que encontraron un impacto adverso significativo en aquellos que trabajan horas más extensas, los participantes beneficiados por modalidades flexibles como el teletrabajo mostraron una mejor capacidad para gestionar sus responsabilidades académicas y laborales, sugiriendo una evolución en las condiciones laborales adaptadas a las necesidades de los estudiantes en entornos académicos modernos.

No obstante, el participante 6 sostuvo que,

... ¿qué si la modalidad de trabajo presencial se ajusta a mi condición de estudiante-trabajador? En general diría que no, pero he batallado para acceder a esto, la empresa ha entendido que estamos trabajando en el call center por necesidad, por lo que dan muchas libertades a nosotros los estudiantes.

Resulta preocupante que, pese a los beneficios ampliamente reconocidos del teletrabajo, sólo cuatro participantes —dos en teletrabajo y dos en modalidad híbrida— estén aprovechando estas formas laborales más flexibles. Esta realidad sugiere que, tras la pandemia, el teletrabajo como opción moderna y conciliadora está cayendo en desuso, toda vez que son más las organizaciones que están abandonando esta modalidad para retornar a la presencialidad (Trigos, 2022). Este cambio subestima las ventajas que las leyes ofrecen para adaptar el trabajo a las demandas de la vida moderna, especialmente para los estudiantes-trabajadores, lo cual representa un retroceso significativo en el aprovechamiento de políticas laborales modernas y conciliadoras.

Algunas organizaciones continúan ofreciendo facilidades en términos de horarios o modalidades de trabajo especialmente adaptadas a las necesidades de sus estudiantes-trabajadores, lo que resulta particularmente atractivo para los participantes 2, 4, 5, 7 y 9. Otros, por el contrario, se centran más en los beneficios económicos y de seguridad laboral que ofrece el contrato. Es ampliamente conocido que diversos elementos de un contrato de trabajo pueden aumentar o disminuir su atractivo para un empleado potencial. Específicamente, los participantes 1, 3, 6 y 10 consideran la compensación económica como un factor decisivo, reflejando cómo las prioridades individuales pueden moldear significativamente la percepción del valor de un contrato en los estudiantes-trabajadores.

El valor y el sentido que cada uno atribuye a la compensación económica difieren considerablemente. Mientras que el participante 1, cuyo contrato al inicio de la relación laboral fue de prestación de servicios, evidenció en su discurso que, inicialmente, el trabajo y la naturaleza del contrato eran percibidos como un medio para satisfacer sus necesidades inmediatas, esta perspectiva refleja el concepto de subsistencia respaldado por Jaccard y citado por Filippi (2016). En comparación con los participantes 6 y 10 que exhibieron una motivación económica pronunciada, alineada con la teoría de Muchinsky (2007), quien plantea que el significado del trabajo puede reducirse a la mera actividad laboral remunerada regulada por un contrato laboral.

Más allá de estos factores pragmáticos, los participantes 1, 3 y 8 valoran aspectos intangibles como la reputación de la empresa y el rol que desempeñan dentro de la organización, lo cual incide profundamente cómo encuentran sentido y significado en su

trabajo. El participante 1 aceptó su contrato principalmente por la reputación de la empresa y la seguridad financiera que ofrecía, especificando que,

Accepté el contrato que me ofrecieron porque la empresa era muy buena y el sueldo me daba seguridad, y el resto no me afectaba.

Por su parte, el participante 8, en su última experiencia laboral valoró la seguridad laboral y los beneficios continuos, relatando que,

Firmé el contrato que me ofrecieron porque me daba seguridad laboral, es decir, un trabajo continuado y con todos los beneficios.

De manera similar, el participante 3, aunque consideró importantes la flexibilidad y el salario, finalmente fue atraído por el prestigio de la empresa y su posición en ella, lo que ilustra cómo el nombre y el rol dentro de la organización pueden ser decisivos. El participante 3 comentó,

En ese momento me importaba mucho la flexibilidad del horario y el salario, pero además los beneficios emocionales. Pero realmente lo acepté por el nombre de la empresa, era una de las más fuertes de su sector en Antioquia, y por el rol que tenía dentro de la organización.

Una vez más estos testimonios ilustran que, más allá de los aspectos contractuales tangibles, los estudiantes-trabajadores otorgan una gran importancia a factores intangibles, como la reputación de la organización y el rol que ocupan dentro de ella. La identificación con una empresa respetada y el disfrute de beneficios estables no solo satisfacen necesidades básicas, sino que también elevan el sentido del trabajo al contribuir a una mayor satisfacción y un compromiso más profundo con la organización.

En línea con la teoría propuesta por Alcover et al; (2004), las narrativas de los participantes evidencian que el trabajo, además de poseer dimensiones económicas, incorpora elementos psicosociales, resaltando su carácter humano y social, este concepto se manifiesta como un medio complejo, dinámico y mutable, a través del cual se satisfacen necesidades económicas, sociales y emocionales. Así, el trabajo actúa como un ente que se adapta y responde tanto a las circunstancias individuales como colectivas de los estudiantes-trabajadores.

De manera reflexiva y consciente, porque los empleados evalúan continuamente el significado de su labor y su alineación con sus valores y aspiraciones personales, destacando

el papel del trabajo en la configuración de su identidad y bienestar personal. Esta evaluación constante sugiere que el trabajo no es simplemente una actividad pragmática, sino una parte integral de la vida humana, que influye y es influenciada por factores sociales, emocionales y personales. En definitiva, estos elementos resaltan cómo el trabajo, en su sentido más pleno y rico, trasciende la simple actividad laboral para convertirse en una expresión significativa de la vida humana, integrando aspectos económicos, sociales y personales que colectivamente forman la experiencia laboral.

En respuesta al tercer objetivo específico de la investigación, que consistió en identificar los elementos asociados al tipo de jornada laboral de los estudiantes-trabajadores en su actividad laboral, los hallazgos obtenidos revelan una notable adherencia a las disposiciones del CST por parte de la mayoría de los participantes. Específicamente, los participantes 4, 6, 8 y 9 se acogen a la jornada ordinaria de trabajo definida por el Art. 158 del CST, la cual limita las horas de trabajo a (8) ocho horas diarias y (47) cuarenta y siete horas semanales. Este cumplimiento por parte de cuatro participantes denota el acatamiento a las normativas legales vigentes, indicativo de prácticas laborales responsables en las organizaciones implicadas.

Pese a la adhesión generalizada a las disposiciones legales sobre jornadas laborales, se identificaron excepciones en los relatos de los participantes 1 y 7, quienes informaron de jornadas que superan frecuentemente los límites prescritos por el CST, categorizándose dichas jornadas como suplementarias de acuerdo con el Art. 159 del mismo código.

El participante 1 relató episodios en los cuales su jornada superan las ocho horas diarias permitidas, compensando este exceso con horas libres durante el resto de la semana. Por su parte, el participante 7, quien ocupa el rol de gerente en su propia empresa, informó jornadas de hasta doce horas. Aunque las jornadas suplementarias, que incluyen compensación por horas extras trabajadas y son legalmente aceptables, suscitan preocupaciones, especialmente en el caso del participante 7, por lo que resulta pertinente examinar si la prolongación de estas horas contribuye a la rentabilidad y productividad de la empresa, y si se está priorizando la cantidad de trabajo en detrimento de la calidad.

Adicionalmente, en su narrativa, el participante 7 reitera la importancia de ofrecer a sus colaboradores condiciones y oportunidades laborales que promuevan un equilibrio entre estudio y trabajo, contribuyendo así a una mejora en su calidad de vida, entendiéndose ésta como "el conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida" (RAE, def.1). No obstante, emerge una notable incongruencia, dado que, aunque aspira a proporcionar estas condiciones a sus colaboradores, no aplica el mismo principio para sí mismo como estudiante-trabajador. Esta discrepancia plantea una problemática, pues sugiere un compromiso parcial con los valores que promueve. Según su testimonio, encuentra un sentido del trabajo al brindar y fomentar en sus colaboradores un sentimiento positivo del mismo, pero no logra replicar este discurso en su propio equilibrio vida-trabajo. Pues en la misma transferencia del sentimiento a sus colaboradores, su sentido del trabajo es configurado positivamente.

Esta situación ilustra una falta de coherencia en la aplicación de sus principios laborales, señalando una necesidad de reevaluar su sentido del trabajo, en el que él mismo emerja como el pilar central capaz de otorgarse ese sentido a sí mismo. Es fundamental que los líderes y empleadores adopten una perspectiva holística y consistente, aplicando los mismos estándares y valores que promueven para sus empleados a su propia experiencia laboral y personal. Mantener esta incongruencia puede socavar la credibilidad del discurso del trabajo de los líderes, en este sentido, es importante que el participante 7, y todos aquellos en posiciones de liderazgo, reflexionen sobre la importancia de alinear sus acciones con sus valores y principios.

Resulta sugerente que, de los diez participantes, ocho evidenciaran patrones de jornada laboral a tiempo completo, independientemente de su condición de estudiantes-trabajadores. No obstante, los participantes 5 y 10 se adaptaron a modalidades laborales atípicas, las cuales están estructuradas en torno a objetivos y a las necesidades de sus respectivos sectores de la industria. En particular, el participante 5, activo en el sector de servicios, detalló su esquema de trabajo de la siguiente manera,

Desempeño mi rol de arquitecto en una empresa de servicios sin una jornada laboral predefinida. Mi trabajo se organiza en base a objetivos, operando bajo un modelo híbrido; alterno entre trabajar en la oficina y desde mi domicilio. Habitualmente, mi carga laboral semanal no supera las 20 horas.

A diferencia de otros participantes, el 5 se distingue por trabajar menos horas de las estipuladas por CST, toda vez que su jornada o carga laboral se determina según objetivos o metas mensuales, lo que se alinea con la duración de su contrato de prestación de servicios, pudiéndose, por tanto, distribuir la jornada laboral a la consecución de los objetivos establecidos.

Sin embargo, es importante destacar que esta modalidad también podría presentar desafíos, como la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, lo que podría comprometer el equilibrio entre ambas esferas. Por lo tanto, es fundamental que los estudiantes-trabajadores que opten por esta modalidad desarrollen habilidades de autogestión y establezcan rutinas y límites saludables para evitar la sobrecarga y el agotamiento. Además, es responsabilidad de las organizaciones que implementan estas modalidades atípicas garantizar un seguimiento adecuado y brindar apoyo y recursos a sus empleados para que puedan desempeñar sus funciones.

La interacción de diversas variables sociodemográficas - organizacionales en la experiencia laboral del participante 5, a saber: un contrato de prestación de servicios renovable, una modalidad de trabajo híbrida y una jornada laboral reducida, le confieren un sentido distintivo del trabajo, el cual es percibido por él mismo de manera satisfactoria. En su discurso, incorpora varias de las funciones que, de acuerdo con Peiró citado por Filippi (2016), otorgan sentido al trabajo los cuales son, una función identitaria, vinculada a la flexibilidad de su contrato que facilita la renuncia si fuera necesario; una función económica, que sustenta su estabilidad financiera; una función de estructuración del tiempo, ya que gestiona personalmente sus horarios sin la imposición directa de un superior; y una función de comodidad, derivada de su modalidad de trabajo y su condición de dualidad como estudiante-trabajador. Estas funciones en conjunto enriquecen el sentido del trabajo del participante 5, en el cual se conjugan aspectos como la identidad personal, la autonomía, la comodidad y la satisfacción de necesidades económicas que le ofrecen un balance óptimo entre sus responsabilidades laborales y académicas.

Un hallazgo significativo del análisis de las narrativas de los diez participantes es que las horas de trabajo se establecen mediante acuerdos mutuos con la empresa, sin estar

determinadas por la edad o la experiencia del empleado. El único elemento susceptible que negociar son los turnos de los estudiantes-trabajadores. Además, se observa que ser estudiante-trabajador no conlleva automáticamente una reducción de la jornada laboral, lo cual indica una política organizacional que no adapta sistemáticamente la carga de trabajo a esta condición.

El discurso del participante 2, ilustra cómo la organización para la que trabaja valora la flexibilidad y confianza, destacando un enfoque organizacional que fomenta la autonomía individual y se adapta a las necesidades de los estudiantes-trabajadores. Este enfoque se manifiesta en la política de la empresa que permite completar tareas pendientes en días subsiguientes, lo que demuestra un compromiso con la adaptabilidad laboral. El participante explica,

La organización nos otorga confianza; lo que no puedo concluir hoy, puedo completarlo mañana. El director valora la autonomía de su equipo, y esta política no discrimina por edad o experiencia.

Esta declaración evidencia un enfoque organizacional que reconoce las capacidades individuales de los empleados, más allá de criterios convencionales como la jerarquía o la antigüedad laboral. La confianza depositada en el personal, independientemente de su edad o experiencia, les otorga la flexibilidad necesaria para gestionar de forma autónoma su carga de trabajo y equilibrar sus responsabilidades profesionales y académicas. Además, el hecho de que esta política no establezca distinciones por edad o trayectoria sugiere una cultura organizacional inclusiva y meritocrática, donde se valoran las habilidades y el compromiso individual por encima de la condición de estudiante-trabajador.

En respuesta al cuarto objetivo específico de la investigación, que consistió en analizar la representación de hombres y mujeres en el contexto laboral dentro de la denominación estudiante-trabajador, se ha explorado la edad de inicio laboral de este grupo demográfico. Los hallazgos revelan una influencia significativa de los estereotipos de género y las expectativas socioculturales en la definición de los roles laborales considerados apropiados para cada género. Esta diferenciación en la edad de inicio laboral entre hombres y mujeres se manifiesta explícitamente en los testimonios de los participantes, mostrando una diversidad de experiencias que reflejan profundamente las normas culturales predominantes.

La composición equitativa de la muestra, con cinco participantes hombres y cinco mujeres, garantiza una base equilibrada que minimiza los posibles sesgos. Al analizar las percepciones sobre las diferencias en la edad de inicio laboral entre géneros, una tendencia emerge entre los participantes masculinos: cuatro de cinco afirmaron que existen dichas diferencias. Por contraste, la mayoría de las mujeres, tres de las cinco participantes, no percibieron diferencias significativas, evidenciando así una divergencia en las percepciones basadas en el género acerca de la realidad de transición al mercado laboral de los estudiantes – trabajadores.

Los testimonios recogidos de los participantes 3, 6, 8, 9 y 10, destacaron que los hombres generalmente comienzan a trabajar antes que las mujeres. En particular, el participante 6, un hombre, argumentó que,

...los hombres empiezan a trabajar desde más jóvenes debido a la presión de asumir roles que demandan esfuerzo físico y, culturalmente, se espera que contribuyan económicamente en el hogar.

Esta observación resalta cómo las expectativas sociales prescriben roles laborales físicamente exigentes para los hombres, vistos como manifestaciones de virilidad y resistencia. En contraposición, los participantes 1, 2, 4 y 5 manifestaron la importancia de considerar los sectores industriales específicos al evaluar estas diferencias. El participante 5, también hombre, señaló que,

En la arquitectura, las mujeres tienden a empezar a trabajar antes, porque se destacan en habilidades sociales, diseño creativo y dibujo.

Este comentario pone de manifiesto cómo las expectativas de género pueden condicionar el acceso a oportunidades laborales para las mujeres, orientándolas hacia roles o trabajos que se consideran más acordes con sus habilidades percibidas como innatas. Estas diferencias en la percepción destacan la complejidad de las dinámicas de género en el mercado laboral, las cuales están influenciadas tanto por factores culturales como sectoriales.

La congruencia con el estudio de Iglesias (2016) respecto a la influencia de los roles de género históricos y las expectativas sociales en la percepción y significado del trabajo, se

evidencia claramente en los hallazgos de la presente investigación. Los ejemplos citados, como los testimonios de que los hombres empiezan a trabajar desde más jóvenes por la presión de asumir roles físicamente exigentes, y que las mujeres en arquitectura pueden iniciar antes su actividad laboral debido a habilidades distintas, respaldan cómo la socialización de roles de género históricos moldea el significado y la valoración del trabajo en hombres y mujeres.

Además, la diferencia en la percepción entre los participantes hombres y las participantes mujeres respecto a la edad de inicio laboral refleja profundas implicaciones en cómo cada género visualiza y navega las oportunidades y desafíos laborales. Los hombres que observan una diferencia en la edad de inicio parecen estar percibiendo una realidad donde, efectivamente, los hombres comienzan su actividad laboral antes. Esta observación parece estar motivada por normas sociales que impulsan a los jóvenes a involucrarse en trabajos más manuales o físicamente exigentes, o por necesidades económicas que exigen una contribución temprana al hogar, narraciones que han sido manifestadas por hombres.

En contraste, las participantes mujeres 1 y 7 que parecen no percibir diferencias significativas en la edad nos hablan de poder estar experimentando entornos laborales donde la igualdad de género ha logrado un mayor equilibrio en las oportunidades de empleo inicial. Alternativamente, estas mujeres podrían estar en sectores donde la edad de inicio laboral no varía significativamente entre géneros, lo que sugiere una uniformidad que refleja avances en la equidad de género en ciertas áreas.

El hecho de que una proporción más elevada de participantes hombres afirme la existencia de diferencias en la edad de incorporación al mercado laboral entre géneros, en contraste con una menor proporción de mujeres que respaldan esta percepción, podría ser indicativo de una discrepancia en el reconocimiento o la visibilización de las barreras de género que persisten en algunos sectores laborales. Asimismo, esta divergencia podría sugerir una mayor concienciación entre las mujeres acerca de las políticas de igualdad de género implementadas en los entornos de trabajo, lo cual podría influir en su percepción sobre las disparidades existentes.

Los discursos de los participantes muestran que las percepciones divergentes pueden estar influidas tanto por la estructura y las políticas de los sectores específicos como por las expectativas culturales más amplias que rigen los roles de género en el trabajo. Por ello resulta de suma relevancia comprender estas diferencias para abordar los desequilibrios de género y diseñar políticas laborales que promuevan una verdadera igualdad de oportunidades para todos los géneros.

En lo que respecta equidad de género en términos de salarios y oportunidades de ascenso, genera perspectivas diversas entre los participantes, reflejando la complejidad de esta cuestión en diversos sectores de la industria. El participante 2 aborda la dinámica de género en carreras creativas, señalando que,

...las mujeres tienden a inclinarse por carreras o trabajos más creativos como manejo de marca y creación gráfica, los cuales frecuentemente se rigen por contratos de prestación de servicios o proyectos. Esta modalidad de contrato puede ser beneficiosa para estudiantes que trabajan, ofreciendo ciertas facilidades.

El participante 2, en su narrativa destaca una posible ventaja que las estructuras contractuales flexibles podrían ofrecer en campos dominados por mujeres, aunque no aborda directamente la equidad en salarios o ascensos. En contraste, el participante 5 plantea una perspectiva más generalizada, mencionando que,

...no considero que haya diferencias significativas, pero existen roles, como los de alta presión, donde puede haber una preferencia por hombres, mientras que, en campos como administración, marketing y creatividad, hay una inclinación hacia las mujeres.

Esta observación sugiere una segregación de género en ciertos roles, lo que podría implicar diferencias en las oportunidades de ascenso y salariales según el sector.

Por su parte, el participante 6 ofrece un punto de vista optimista basado en su experiencia personal, afirmando que,

...independientemente de ser hombre o mujer, todos tenemos acceso a las mismas oportunidades, modalidades y jornadas de trabajo en mi entorno laboral.

Además, relata una experiencia directa de equidad,

Mi jefa, que es de mi misma edad, comenzó con el mismo cargo que yo y ascendió hasta liderar el equipo, lo cual demuestra que existe equidad de género en términos de salarios y oportunidades de ascenso en mi contexto laboral.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que mientras algunos participantes perciben una equidad relativa y oportunidades similares para ambos géneros, otros señalan estructuras y prácticas que favorecen a un género sobre el otro en ciertos contextos o roles específicos.

En el ámbito laboral, el sentido del trabajo se ve profundamente influenciado por la representación de género, donde los roles y expectativas socioculturales configuran la percepción y la experiencia laboral de hombres y mujeres. Elementos como la edad de inicio laboral, las percepciones sobre los roles laborales, las oportunidades de ascenso y los niveles salariales son fundamentales en la construcción del sentido del trabajo. Esta construcción refleja una clara segregación de género, evidenciada por una preferencia hacia los hombres en roles de alta presión y hacia las mujeres en sectores administrativos o creativos.

A pesar de esto, las políticas de igualdad de género están empezando a modificar estas estructuras, fomentando un entorno laboral más equitativo. Sin embargo, persisten desafíos significativos para alcanzar una plena igualdad de género en el ámbito laboral. Estas percepciones mixtas subrayan la urgencia de realizar análisis más detallados y específicos de los diferentes sectores, con el fin de entender mejor las dinámicas de género y desarrollar políticas más efectivas que promuevan la equidad en el lugar de trabajo.

Conclusiones

En la presente investigación, se ha explorado cómo los jóvenes estudiantes-trabajadores conceptualizan y atribuyen sentido al trabajo, examinando las interacciones entre variables sociodemográficas - organizacionales tales como tipo de contrato, jornada laboral, género y modalidad de trabajo. Esta indagación revela que el trabajo no se percibe por los estudiantes – trabajadores como una exigencia meramente económica, sino también como una esfera para el desarrollo personal y profesional. Este sentido asignado al trabajo se configura a través de condiciones laborales específicas, evidenciando la compleja interrelación entre el contexto laboral y la identidad laboral de los jóvenes.

El tipo de contrato emerge como el elemento crítico en esta configuración, no es un mero acuerdo legal que dicta los términos de empleo; sino que también es un instrumento puente que puede potenciar o limitar el sentimiento del trabajo. Cada tipo de contrato conlleva implicaciones distintas para la estabilidad laboral, las expectativas de carrera, la seguridad económica y las oportunidades de desarrollo profesional, todos aspectos críticos que contribuyen al sentido que los individuos atribuyen a su trabajo, lo cual lo configura como la variable sociodemográfica – organizacional más valorada en la construcción de dicho sentimiento.

Un hallazgo de carácter valioso es que socialmente se tiene la creencia que el contrato a término indefinido no se presenta en la población estudiantil, esto se basa en la suposición de que dichos contratos laborales requieren una experiencia laboral considerable, que generalmente se asocia con una edad más madura. Sin embargo, acceder a dicho tipo de contrato de trabajo no es cuestión de edad, si no de meritatoria, trabajo, esfuerzo siendo una realidad no tan lejana para este grupo demográfico.

Además, se ha identificado una notable brecha en el entendimiento de los contratos laborales entre los estudiantes – trabajadores lo que pone de manifiesto la importancia de promover una educación administrativa que permita a ese grupo demográfico comprender cabalmente las implicaciones legales y los derechos que los amparan. Contar con un sólido conocimiento contractual les otorgaría un mayor empoderamiento para negociar términos justos y acordes a sus circunstancias, evitando así situaciones de vulnerabilidad o explotación laboral evidenciadas en la investigación.

Es importante que los empleadores asuman la responsabilidad de proporcionar información clara y exhaustiva sobre los contratos laborales, asegurando que los estudiantes-trabajadores comprendan plenamente los términos y condiciones que regulan sus relaciones laborales. Esta transparencia es crucial no solo para salvaguardar los intereses de los trabajadores, sino también para fomentar un entorno organizacional basado en la confianza y el respeto mutuo, lo cual, a su vez, beneficia la operatividad y la imagen de la organización.

Los hallazgos refuerzan la idea, y además resulta imperativo que las organizaciones diseñen contratos que atiendan no solo a las necesidades prácticas de los empleados, sino que también reflejen y respeten sus valores y expectativas personales y profesionales. Adoptar un enfoque holístico en la contratación y las políticas laborales no solo facilitará un mayor compromiso y satisfacción entre los trabajadores, sino que también conducirá a un sentido del trabajo desde una óptica motivadora. Esta estrategia integral contribuye significativamente a la construcción de una cultura corporativa que valora y celebra la diversidad y el desarrollo personal, elementos esenciales para la adaptabilidad y el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Por otro lado, la configuración de jornadas laborales flexibles o parciales es crucial para facilitar el equilibrio entre las responsabilidades académicas y laborales, siendo preferidas por permitir una conciliación efectiva de estas dos esferas vitales.

La edad se perfila como un factor determinante en la manera en que los jóvenes abordan y negocian las condiciones laborales. Los individuos más jóvenes, enfrentando a menudo una menor capacidad de negociación debido a su limitada experiencia, pueden verse obligados a aceptar condiciones menos favorables. La variable de género también incide significativamente

en el sentir laboral; una igualdad de oportunidades magnifica este sentimiento en los participantes, las disparidades de acceso a oportunidades y condiciones laborales, particularmente para las mujeres jóvenes que enfrentan barreras adicionales entorpece y alaba de manera negativa ese sentimiento del trabajo

Las modalidades de teletrabajo e híbrido han perdido especial relevancia en el contexto post-pandemia, la valoración de modalidades flexibles que permiten trabajar desde un lugar diferente al lugar físico de la organización es cada vez menor frente a la presencialidad, hecho este que se puede observar en la presente investigación donde solo dos participantes poseen la modalidad de teletrabajo y tres participantes tienen una modalidad híbrida, lo que supone un retroceso en el avance de las conciliaciones de trabajo y estudio.

La conclusión de la presente investigación sustenta que el sentido del trabajo, influenciado por la representación de género en el contexto de los estudiantes-trabajadores, emerge de una interacción compleja entre las normas culturales, las expectativas sectoriales y las políticas de igualdad de género. Comprender estas dinámicas es esencial para diseñar intervenciones efectivas que promuevan una verdadera igualdad de oportunidades y una valoración equitativa del trabajo, independientemente del género de los individuos.

Se hace evidente, por tanto, la necesidad de avances en múltiples frentes dentro del ámbito laboral, no solo desde una perspectiva legislativa, sino también desde un enfoque psicosocial para mejorar la situación real de los estudiantes trabajadores lo que permite realizar una combinación menos abrupta de sus estudios con su trabajo, otorgándole al trabajo su sentido más positivo, distanciándolo de la concepción pasada de castigo, y dando paso a una nueva generación de jóvenes preocupados por un sentir real del trabajo, del estudio y de su entorno social y económico, desde una perspectiva renovada y constructiva.

LIMITACIONES

El trabajo de investigación enfrentó diversas limitaciones que impactaron tanto en su desarrollo como en la interpretación de los resultados. Una limitación culminante fue el método de selección de la muestra, se implementó el muestreo por bola de nieve, éste consiste en “que los participantes de una investigación reclutan a otros participantes para una prueba o estudio” (Velázquez, 2018). La analogía con una "bola de nieve" se utiliza porque el proceso comienza con un grupo pequeño de participantes, que a través de sus redes de contactos contribuyen a expandir progresivamente el tamaño de la muestra, similar a cómo una bola de nieve aumenta de tamaño a medida que rueda cuesta abajo.

Este método, aunque útil para acceder a poblaciones específicas y difíciles de alcanzar, puede introducir un sesgo de selección significativo, ya que los participantes tienden a reclutar individuos dentro de sus propias redes sociales. Esto limita la diversidad y la representatividad de la muestra, restringiendo la generalización de los hallazgos a otros contextos geográficos, institucionales y demográficos. Es no paramétrico y no contiene criterios de inclusión.

Otro desafío significativo fue la necesidad de familiarizarse profundamente con la legislación y el marco contractual colombiano. Dada la procedencia y nacionalidad española de la investigadora, fue esencial un esfuerzo consciente para evitar sesgos de interpretación, especialmente al comparar y entender las diferencias entre las legislaciones laborales de

Colombia y España. Este aprendizaje permitió una contextualización más precisa de los hallazgos dentro del marco legal colombiano, esencial para la validez del estudio.

Además, la cobertura de las variables sociodemográficas y organizacionales fue limitada. El estudio examinó aspectos como el tipo de contrato y la jornada laboral, pero no incluyó variables como el nivel de ingresos, el sector de empleo, o la seguridad laboral. Esta exclusión podría omitir factores influyentes en la percepción del sentido del trabajo, reduciendo la profundidad y la aplicabilidad de los resultados.

Desde el punto de vista metodológico, la recolección de datos se basó en entrevistas semiestructuradas, lo que implica una posible influencia de la subjetividad del investigador y de los participantes en las respuestas. Este enfoque cualitativo proporciona insights valiosos sobre las percepciones individuales, pero también puede ser susceptible a sesgos interpretativos, limitando la objetividad de los hallazgos.

El estudio también abordó la complejidad de la terminología relacionada con el "sentido" o "sentimiento" del trabajo. La falta de una definición universal y unificada del concepto añadió una capa de dificultad en la descripción y análisis de los datos recogidos. Los discursos de los participantes frecuentemente divergían, reflejando las variadas interpretaciones individuales que surgían influenciadas por las variables sociodemográficas y organizacionales. Esta diversidad de perspectivas demostró que no existe una única "verdad" o interpretación del sentido del trabajo, sino que éste es un constructo subjetivo y multifacético.

Finalmente, el diseño transversal del estudio solo permite una captura de datos en un momento específico, lo que impide observar cómo las percepciones y experiencias de los estudiantes-trabajadores evolucionan a lo largo del tiempo. Esta limitación restringe la capacidad de comprender cómo el sentido del trabajo puede cambiar con el desarrollo académico y profesional de los individuos.

REFERENCIAS

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: Mc GrawHill. Recuperado de <https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20-%20Carlos%20Mar%C3%ADa%20Alcover%20de%20la%20Hera.pdf>
- Actualícese. (2024, 22 febrero). *ABC de la jornada laboral - Actualícese*. Actualícese. Recuperado de <https://actualicese.com/jornada-laboral/>
- Alonso, L. (2007). La crisis de la Ciudadanía Laboral. Barcelona: Antrhopos
- Alonso, L. (2005). El trabajo desencantado. De la cuestión social a las cuestiones de la sociedad. *Arxius de Ciències Socials*, 12(13), 41-79.
- Antunes, R. (2000). La Centralidad del Trabajo Hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-96.
- Arendt, H. (2005). La Condición Humana. Barcelona: Paidós. Recuperado de https://www.academia.edu/6323013/La_condici%C3%B3n_humana_Hannah
- Bastos, B. Pinho, P & Costa, A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZrvqCwgjTx9SKSsGhzwPH8R/?format=pdf&lang=pt>
- Barreto, D, Celis, C y Pinzón, I. (septiembre-diciembre, 2019). Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e in-satisfacción. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 96-115. Recuperado de <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a4>
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos (pp. 19-147). Barcelona: Editorial UOC. Recuperado de https://www.academia.edu/1937351/Trabajar_en_la_modernidad_industrial
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En: J. Álvaro, A. Garrido, & J.Torregrosa (Coords.), *Psicología social aplicada* (pp. 85-119). Madrid: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/7604>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2010). *El Nuevo Espiritu Del Capitalismo*. (1.ª ed.) Madrid: Akal. Recuperado de

- https://books.google.com.co/books?id=pfISafYcGPgC&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bonilla, E. y Rodríguez, S. (2005). Mas allá del dilema de los métodos, Universidad de los Andes. Bogotá. Ed. Norma.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*, 65, 13-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario Jurídico Elemental. Decimoctava Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. Páginas 368-369. En *Itterra*. Recuperado <https://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Cardona, M. (2013). *EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO*. Calameo. Recuperado de <https://www.calameo.com/read/001451397de4563cda898>
- Castañeda, P. (2021, 31 agosto). ¿Quién tiene la obligación de suministrar insumos y los elementos de protección, en el teletrabajo? *Asesores Legales*. Recuperado de <https://www.legalsas.com/post/qui%C3%A9n-tiene-la-obligaci%C3%B3n-de-suministrar-insumos-y-los-elementos-de-protecci%C3%B3n-en-el-teletrabajo>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 3743 de 1950. 3 de abril de 2024 (Colombia).
- Coll, F. (2020, octubre 1). Estudio transversal. *Economipedia*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>
- Colombia. (2019). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
- Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia T-094/23*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-094-23.htm>
- Cotes, A. (2022). *¿Cuáles son los nuevos tipos de trabajo? Aquí te los explicamos*. Radionacional.co; Radio Nacional de Colombia. Recuperado de <https://www.radionacional.co/actualidad/judicial/modalidades-de-trabajo-en-colombia-nuevos-tipos-de-teletrabajo>
- Dakduk, S., González, A., & Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *DOAJ (DOAJ: Directory Of Open Access Journals)*. Recuperado de <https://doaj.org/article/772aef026d59403fa0313ea08717464d>
- De la Garza, E. (2014). El papel del Concepto del Trabajo en la teoría social del siglo XX. Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>
- De las Heras, M., & Barraza, M. (2021). Un lugar de Trabajo Sostenible: hacia un Modelo Remoto y Presencial. IESE - Business School, University of Navarra. Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0610>
- Decreto 2350 de 1944 [Decreto ordinario]. Por el cual se dictan lagunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. 27 de octubre de 1944. D. O. No. 25679.
- Decreto 2353 de 2015 [Decreto Reglamentario]. Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud. 3 de diciembre de 2015. D. O No. 49715.

- Decreto 52 de 1936 [Decreto ordinario]. Por el cual se adiciona el Decreto número 2290, de 23 de diciembre de 1935, sobre vigilancia de las prisiones. 23 de enero de 1936. D. O. No. 23091.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (s. f.). Preguntas frecuentes. En DANE. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/PreguntasFrecuentes.pdf>
- Descals, F. J. P. (2004). *Psicología de la organización*. PRENTICE HALL.
- Drenth, P., & Thierry, H. (2018). *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Recuperado de <https://doi.org/10.4324/9781315791265>
- Drew. (2021, 2 julio). Home Office vs. trabajo presencial. ¿Qué modalidad elegir? Drew. Recuperado de <https://blog.wearedrew.co/direccion/home-office-vs-trabajo-presencial-que-modalidad-elegir>
- Durkheim, É. (1928). *La división del trabajo social*. Ediciones LEA.
- Filippi, G. (2016). El factor humano y la vida laboral. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2016). Significado del trabajo. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires
- GCF Global. (s. f.). *Teletrabajo: ¿Qué es el teletrabajo?* GCFGlobal.org. Recuperado de <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/1/>
- Gerencie.com. (2023, agosto 9). *Contrato de trabajo*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- Giddens, A. (1998). *Capitalismo y la Moderna Teoría Social. Una analisis de los Escritos de Marc, Durkheim y Max Weber*. (5.ª ed.) Barcelona: Ida Books
- Gobernación del Atlántico. (2017, 9 mayo). *Teletrabajo*. Recuperado de <https://www.atlantico.gov.co/index.php/inicio-secretaria-9628/174-proyectos/informatica10/8545-teletrabajo>
- Gómez - Baggethun, E., & Naredo, J. M. (2020). El mito del trabajo: origen, evolución y perspectivas. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 150, 9-22. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7516607>
- Guillén, C., y Guil, R. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. Mc Graw Hill: España.McGraw Hill. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1880>
- Hernández, H., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ªed.) [Digital]. McGraw Hill. Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Ibáñez, P. (2022, 19 septiembre). Beneficios del trabajo en oficina. *Diario la República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/analisis/pilar-ibanez-514336/beneficios-del-trabajo-en-oficina-3449892>
- Iglesias, M. (2016). *Relación de variables demográficas y riesgo psicosocial con el significado del trabajo en profesores universitarios*. Trabajo de investigación presentado a la Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU4512.pdf>
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y Desempleo: un análisis sociopolítico*. Madrid: Morata.

- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008. Congreso de Colombia.
- Ley 1934 de 2018. Por medio de la cual se reforma y adiciona el Código Civil. 2 de agosto de 2018. Congreso de Colombia.
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021. Congreso de Colombia.
- Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. 15 de julio de 2021. Congreso de Colombia.
- Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. 3 de agosto de 2021. Congreso de Colombia
- Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. 19 de febrero de 1942. D.O. No 25790.
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: En el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades* 5:43-52.
- Martin-Baró, I. (1989). *Acción e ideología: Psicología social desde Centroamérica*. El Salvador: UCA. Recuperado de <https://www.uca.edu.sv/coleccion-digital-IMB/wp-content/uploads/2015/11/1983-@-Acci%C3%B3n-e-ideolog%C3%ADa-psicolog%C3%ADa-social-desde-centroamerica.pdf>
- Marx, K. (1992). *El Capital: Crítica de la economía política* (22.ª ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Méda, D. (1995). El Trabajo: un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa.
- Mejía, C. (2018). La importancia del trabajo en Marx y las transformaciones en la época de precariedad laboral [Digital]. En *La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicia* (1.ª ed., pp. 124-135). Universidad Autónoma de Zacatecas/TabernaLibraria. Recuperado de <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/32.pdf>
- Mendoza, S., & Martínez de la Puente, M. (2015). *Análisis del régimen jurídico del teletrabajo en Colombia* [Tesis de grado, Universidad de Cartagena]. Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/2850>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020, 12 marzo). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo*. MINTIC Colombia. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021, 2 septiembre). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC*. MINTIC Colombia. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>
- Ministerio de las TIC. (2022, noviembre 2). *¿Teletrabaja? Esto es lo que debe saber sobre reversibilidad laboral*. MinTIC. Recuperado de <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-273103.html>
- Morales, M. (2012). *Prácticas de Resistencia docente en la universidad orientada al mercado. Capturas y fugas académicas en el Contexto Colombiano*. Tesis sin Publicar. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/110605>

- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (7ª. Ed.) México: Thomson.
- Murillo, J. (2022). *Relación entre las características sociodemográficas, las modalidades de trabajo y el nivel de compromiso laboral en empleados de una empresa del sector de tecnología* [Trabajo de grado de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82979>
- Neuro Center. (2022, 28 de abril). Sentido de pertenencia: ¿Qué es y cuál es su importancia? <https://neurocenter.com/blog/sentido-de-pertenencia/>
- Ojeda, A. (2007). La genealogía del contrato de trabajo. *Civitas*. Revista española de derecho del trabajo*, (135), 533-555. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/46309>
- Oliveira, S., Piccinini, V., Fontoura, D. & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. En Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Porto Alegre, RS: ANPAD.
- Organización Internacional del Trabajo. (1947). R071 - Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz). En *OIT*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:9986733765846::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:
- Organización Internacional del trabajo. (2020). Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19. Nota de políticas de la OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/brief/marco-de-politicas-para-mitigar-el-impacto-economico-y-social-de-la-crisis>
- Organización Internacional del trabajo. (s. f.). *trabajo | OIT/Cinterfor*. OIT. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Osma, D., Estupiñán, C., & Arteaga, I. (2019). Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e in-satisfacción. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 58, 96-115. Recuperado de <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a4>
- Peiró, J., & Roe, R. (1995). El trabajo como fenómeno psicosocial. En *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. 2, pp. 15-33). Síntesis.
- Peiró, J. (1987): *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Personio. (2022). *Flexibilidad laboral: razones para incluirla en tu empresa*. Recuperado de: <https://www.personio.es/glosario/flexibilidad-laboral/>
- Pirenne, H. (1971). *Las Ciudades de la Edad Media*. Madrid: Alianza Editorial.
- PriceWaterhouseCoopers. (2021). *Reducción jornada laboral*. PwC. Recuperado de <https://www.pwc.com/co/es/pwc-insights/reduccion-jornada-laboral.html#:~:text=La%20implementaci%C3%B3n%20ser%C3%A1%20gradual%3A,ser%C3%A1%20de%2044%20horas%20semanales>.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y Orden Social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34, 19-22.
- Real Academia Española. (s. f.-a). *demografía | Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la Lengua Española» - Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/demograf%C3%ADa>
- Real Academia Española. (s. f.-b). *trabajo | Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la Lengua Española» - Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/trabajo>
- Real Academia Española. (s. f.-c). *trabajo presencial*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico - Real Academia Española. Recuperado de <https://dpej.rae.es/lema/trabajo-presencial>

- Romero, M. (2015). *SIGNIFICADO DEL TRABAJO y SENTIDO DE LA PROFESIÓN EN LA ACADEMIA. Un estudio en el contexto colombiano* [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología Desde El Caribe*, 34(2), 120–138. Recuperado de <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.72783>
- Saavedra, F. (2023, 9 diciembre). La jornada laboral colombiana será reducida nuevamente en 2024, así se hará el cambio. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/colombia/2023/12/09/la-jornada-laboral-colombiana-sera-reducida-nuevamente-en-2024-asi-se-hara-el-cambio/#:~:text=Desde%20el%20pasado%2015%20de,la%20mayor%C3%ADa%20e%20los%20trabajadores.>
- SafetYA. (2017, 2 febrero). *Descripción sociodemográfica de los trabajadores*. SafetYA. Recuperado de <https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>
- Sánchez J. (2021, 25 marzo). *El teletrabajo y su apogeo en tiempos de COVID-19 - AIC*. AIC. Recuperado de <http://contadores-aic.org/el-teletrabajo-y-su-apogeo-en-tiempos-de-covid-19/>
- Seguros Alfa. (2023). *¿Cuál es la tuya? Conoce las diferentes modalidades de trabajo que existen en Colombia*. Recuperado de <https://www.segurosalfa.com.co/informate/modalidades-de-trabajo-en-Colombia>
- Simón, H., Casado-Díaz, J. M., & Costa, J. (2017). Análisis de la actividad laboral de los estudiantes universitarios y de sus efectos sobre el rendimiento académico. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica/Revista de Investigación Psicoeducativa*, 15(42), 281-306. Recuperado de <https://doi.org/10.25115/ejrep.42.16066>
- Trigos, S. (2022, 11 de marzo). El teletrabajo en Colombia: una tendencia nueva en aumento. Xataka. <https://www.xataka.com.co/empresas-y-economia/el-teletrabajo-en-colombia-una-tendencia-nueva-en-aumento>
- Veiga, J., Fuente, E., y Zimmermann, M. (2008). *Modelos de estudio en investigación aplicada: Conceptos y diseños para el criterio*. *Med Segur Trab*, 54 (210). Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>
- Velázquez, A. (2018, septiembre 26). *Muestreo de bola de nieve: Qué es, ventajas y cómo realizarlo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-de-bola-de-nieve/>
- Vilaseca, J. (coord.) (2004). *El teletreball a Catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Recuperado de http://www.ctescat.cat/projectes/cat_publicacions/estudis_i_informes/index.html
- Weber, M. (2003). *Obras Selectas*. Max Weber. Buenos Aires: Distal.
- WordReference. (s.f.). Definición de estabilidad. Recuperado de <https://www.wordreference.com/definicion/estabilidad#:~:text=Seguridad%2C%20firmeza%3A,de%20los%20s%C3%B3lidos%2C%20del%20clima.>

ANEXOS

PROTOCOLO DE ENTREVISTA SOBRE EL SENTIDO DEL TRABAJO QUE OTORGAN LOS JÓVENES ESTUDIANTES - TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS - ORGANIZACIONALES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Participante:

Edad:

Género:

Pregrado:

Semestre:

Trabajo:

Horas de Jornada Laboral:

Horas de Jornada Académica:

Tipo de Contrato:

Modalidad de Trabajo:

IDENTIFICACIÓN DEL SENTIDO QUE LE DA EL ESTUDIANTE-TRABAJADOR AL TIPO DE CONTRATO LABORAL

- ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?
- ¿Qué tipo de contratos laborales conoces aparte del que posees y cual te gustaría tener?
- ¿Consideras que el tipo de contrato aporta valor a tu experiencia laboral de alguna manera?
- ¿Cuáles son las diferencias más relevantes que tuviste o tienes en cuenta en un contrato laboral?
- ¿Cómo negociaste tu contrato laboral para poder estudiar y trabajar?
- ¿Qué le viste de atractivo a ese contrato para firmarlo?
- ¿Este trabajo te permite cotizar salud, y pensiones? ¿Crees que es importante? ¿estás perdiendo la jubilación?

IDENTIFICACIÓN DEL SENTIDO QUE LE DA EL ESTUDIANTE-TRABAJADOR AL TIPO DE MODALIDAD DE TRABAJO

- ¿Cómo es su modalidad de trabajo?
- ¿Considera que la modalidad de trabajo que te ofrece tu contrato laboral se ajusta a tus necesidades como estudiante - trabajador?
- ¿Cómo es la relación entre su modalidad de trabajo y su jornada laboral respecto a su desempeño académico y laboral?

IDENTIFICACIÓN DEL SENTIDO QUE LE DA EL ESTUDIANTE-TRABAJADOR AL TIPO DE JORNADA LABORAL

- ¿Cómo es su jornada laboral y académica?
- ¿Las horas laboradas se encuentran en lo estipulado en la empresa, o por tu edad y experiencia te la asignaron?

ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL CONTEXTO LABORAL DENTRO DE LA DENOMINACIÓN ESTUDIANTE TRABAJADOR

- ¿Crees que hay diferencias en las oportunidades laborales en términos de contrato, jornada y modalidad laboral entre hombres y mujeres que son estudiantes- trabajadores?
- ¿Consideras que existe equidad de género en términos de salarios y oportunidades de ascenso en tu entorno laboral?
- ¿Crees que hay diferencias en la edad de inicio laboral entre hombres y mujeres en tu entorno? ¿por qué razón?

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: El sentido del trabajo que otorgan los jóvenes estudiantes - trabajadores a través de las variables sociodemográficas - organizacionales

Investigador Principal: Camino Viúdez Pérez.

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrolló en el Pregrado de Psicología de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

¡Agradezco su sincera participación!