

ANEXO
N°45
INFORME
FINAL



**Serie Proyectos de Investigación e
Innovación**
Superintendencia de Seguridad
Social Santiago - Chile

**“REPRESENTACIONES SOCIALES DE PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS SOBRE
LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS”
INFORME FINAL**

Autores:
**HUGO JUANILLO-MALUENDA, OSCAR PALACIOS-RODRÍGUEZ Y GABRIEL CHAVIRA-
TRUJILLO**



AYELEN MAYORES SPA

Año publicación

2022



SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad
Social Huérfanos 1376
Santiago, Chile.



Proyecto:
“Representaciones sociales de personas trabajadoras y empleadoras sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años”

PREPARADO POR: Hugo Juanillo-Maluenda, Oscar Palacios-Rodríguez y Gabriel Chavira-Trujillo



AYELEN MAYORES SPA

Diciembre 2022

Índice

Agradecimientos	5
Resumen	5
Antecedentes	5
Problemática	5
Relevancia	5
Contexto actual sobre el empleo y las PM	6
La teoría de las Representaciones Sociales	6
Representaciones Sociales de inclusión laboral de PM	7
Salud, bienestar y trabajo en la vejez	8
Pregunta de investigación	8
Objetivos	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Metodología	9
Diseño	9
Muestra	9
Recolección de datos	9
Análisis	10
Consideraciones éticas	10
Principales resultados	11
Primera fase	12
Análisis prototípico	12
Análisis de similitud	12
Segunda fase	14
Análisis de contenido temático	14
Representación social de las PM en el trabajo.	15
Experiencia.	15
Diferencias entre PM y adultos jóvenes.	15
Conocimiento.	16
Responsabilidad.	16
Compromiso.	16
Respeto.	17
Valorar.	17
Facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo.	17
Inclusión.	18
Oportunidad.	18
Capacitar.	18
Barreras para la inclusión de PM en el trabajo.	19
Discriminación.	19
Jubilación insuficiente.	20
Necesidad.	20
Salud e inclusión de PM en el trabajo.	20
Descansar.	20
Activarse mediante el trabajo.	21
Seguridad e inclusión de PM en el trabajo.	21
Menos capacidad.	21
Capacidad física disminuida.	22
Mejorar condiciones.	22
Discusión	22
Conclusiones	25
Recomendaciones	25
Institucional	25
Organizacional	26
Sindicatos	26
Academia	26
Bibliografía	28
Anexos	31
Anexo 1. Consentimiento informado	31
Anexo 2. Entrevista estructurada (Fase 1)	37
Anexo 3. Guías de Entrevistas semiestructuradas (Fase 2)	39

Agradecimientos

Brindamos nuestros más sinceros agradecimientos al equipo de profesionales del Departamento de Investigación Aplicada de Mutual quienes estuvieron constantemente apoyando el desarrollo de este proyecto, a las empresas que nos abrieron sus puertas para conocer su realidad de manera más cercana y a todos y todas las personas trabajadoras que nos entregaron de manera desinteresada sus relatos para comprender sus sentires y anhelos en la comprensión de las personas mayores chilenas.

Resumen

Objetivo: Interpretar las Representaciones Sociales (RS) de personas trabajadoras y empleadoras con respecto a la inclusión laboral de Personas Mayores (PM). **Metodología:** estudio exploratorio de acuerdo con el enfoque estructuralista de las Representaciones Sociales, el cual se desarrolló en dos fases. Durante la primera se aplicaron cuestionarios de listado libre a 229 personas de 136 comunas, en su mayoría urbanas. Con estos datos se realizaron análisis descriptivos, prototípicos y de similitudes. En la segunda se realizaron 45 entrevistas semi estructuradas para posteriormente llevar a cabo un análisis de contenido temático. **Resultados:** en la primera fase se identificó la palabra “Experiencia” como la más relevante y, por lo tanto, dueña del núcleo central, seguida por la palabra “Oportunidad”. El análisis de similitud muestra una diada entre las palabras “Experiencia” y “Oportunidad”, asociando dos grandes familias léxicas. Las palabras del núcleo central consolidan la “oportunidad de trabajo”, “inclusión”, “igualdad”, “responsabilidad”, “empatía”, “incluir” y “derecho”; términos que apelan a la participación colectiva como una forma viable de realizar la inclusión en los entornos laborales. En la segunda fase se identificaron cinco áreas temáticas: representación social de las PM trabajadores, facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo, barreras para la inclusión de PM en el trabajo, salud e inclusión de PM en el trabajo y seguridad e inclusión de PM en el trabajo. Cada una se encuentra conformada por sus respectivos códigos, los cuales presentaron una frecuencia distinta al diferenciarse en los grupos de personas trabajadoras y empleadoras.

Antecedentes

Problemática

En América Latina y el Caribe, el envejecimiento poblacional es una realidad que ha impactado diversas áreas prioritarias como la economía y la salud pública. En Chile la transición demográfica ha favorecido al grupo etario de las PM, quienes ascienden a 2.850.171 según el último censo validado. De estas, el 85.5% son autovalentes (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, 2017), lo que les brindaría la posibilidad de mantenerse activas en el sector productivo. La contratación de PM por parte de las personas empleadoras se encuentra polarizada entre perspectivas estereotipadas y características particulares que no son encontradas en otros grupos poblacionales. Determinar estas representaciones en un contexto que permita analizarlas desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el empleo, posibilitará una mejor inclusión de las PM al sector laboral; ya que las representaciones, al estar basadas en un conocimiento en común, le dan sentido a las acciones y las decisiones de las personas. De este modo, estudiar las RS sobre una temática determinada, permitió comprender la realidad de un grupo en particular para generar un cambio social.

En Chile, las PM autovalentes han mostrado un aumento sostenido; situación que brinda la oportunidad de mantener su actividad en el sector productivo. Su inserción al campo laboral es un tema que compete tanto a empleadores como a población en general, ya que el empleo es un tema relevante en la vejez considerando una economía globalizada y los sistemas de pensiones insuficientes para atender una demanda de una suficiente calidad de vida.

Contar con un marco conceptual de las poblaciones trabajadoras es necesario para definir los factores culturalmente relevantes para las organizaciones que orienten la discusión y los temas para abordar en la agenda que pueden ser relevantes en términos sociales.

Relevancia

Las RS, según la teoría del núcleo central, corresponden a un sistema interpretativo que influye en las relaciones y el comportamiento de las personas con su entorno físico y social, lo que determina la manera en que se le da sentido a las prácticas sociales, por lo que resulta un modelo pertinente para abordar la inclusión laboral de PM. Por su parte, la inclusión laboral de las PM por parte de las personas empleadoras es un tema controversial del que se cree saber mucho; pero se ha indagado poco. La salud vista como un estado de bienestar, requiere de un abordaje integral que también considere la esfera laboral. El sentimiento de utilidad de las personas por medio del trabajo es una de las necesidades prioritarias para la sociedad en general y de suma relevancia para las PM, debido a que posibilita su autorrealización y el ejercicio pleno de sus derechos. Explorar la percepción que tienen las personas empleadoras y trabajadoras respecto a este fenómeno, permitirá sentar las bases para el diseño y la implementación de políticas públicas que busquen el beneficio de las personas involucradas. El presente estudio abarca tres sectores de manera intencionada conforme a la caracterización reportada por Vives et al. (2018): (a) construcción; debido a la masculinización prevalente en sus trabajadores; (b) servicios; dada la feminización característica de este rubro y (c); agroindustria, puesto que diversos estudios señalan que es un área que integra a trabajadores de mayor edad.

Contexto actual sobre el empleo y las PM

El acelerado envejecimiento poblacional es un fenómeno que impacta diversas áreas, por lo que representa una prioridad de la política pública actual. En consecuencia, países de la región han adoptado estrategias para contrarrestar este fenómeno a través de la estimulación de la fecundidad, la promoción de la participación y la integración social de las PM para velar por el empleo de quienes son más aptas (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], 2017).

El empleo en las PM es un tema cada vez más relevante, lo que señala la necesidad de definir estrategias y acciones para su involucramiento y participación en el mercado laboral (UNFPA, 2017). Se estima que el 48% de las PM tienen un trabajo debido a la necesidad económica; no obstante, más de la mitad de estas afirman que seguirán trabajando a pesar de no contar con dicha necesidad, pues afirman sentirse cómodos con su trabajo actual (Pontificia Universidad Católica de Chile [PUC] & Caja Los Andes, 2017). Más allá de la cuestión económica, las PM buscan la integración social y el valor personal a través del trabajo. Quienes no cuentan con un trabajo argumentan que el principal motivo corresponde a los problemas de salud que las aquejan. Se calcula que en Chile las PM lleguen al 25% de la población total, por lo que el rol del trabajo en la vida de esta población sería esencial para el mejoramiento de su calidad de vida (Herrera et al., 2018).

Mediante la promoción del derecho al trabajo, se pueden proteger y garantizar otros derechos vinculados a las PM. Dentro de los derechos de las PM se incluye la independencia, la autonomía, la participación comunitaria, la seguridad social y el trabajo (Decreto N° 162, 2017; Herrera et al., 2018). La reintegración y el estímulo de la permanencia en el trabajo formal de las PM son formas de fortalecer su participación y garantizar no sólo el acceso a un ingreso económico, sino también a pensiones que garanticen una mejor calidad de vida. Por otra parte, la integración de las PM al campo laboral fomenta el uso independiente de sus bienes económicos, de forma que se enfrente la pobreza y se mejore el bienestar de las personas (UNFPA, 2017).

A través de la inclusión laboral de las PM, las empresas posibilitan el crecimiento económico y el combate a la pobreza; además de contribuir de manera importante al respeto y pleno ejercicio de los derechos en este grupo, por lo demás, concebir al trabajo de las PM como un pilar del bienestar que permita un envejecimiento productivo (López et al., 2017). A su vez, la responsabilidad social en el sector empresarial conlleva a velar por la adaptación y la reincorporación de las PM en el mercado laboral; razón por la que dicho sector incide de manera importante en el contexto político y social para el trato digno e igualitario en las condiciones laborales. Por consiguiente, motivar a las empresas a que vean más por la inserción al trabajo de las PM, implica pensar en el planteamiento de acciones específicas; pues se ha encontrado que estas carecen de políticas que contemplen la participación de las PM (Herrera et al., 2018).

La teoría de las Representaciones Sociales

El conocimiento de las representaciones que existen en los grupos de personas y que tratan la inclusión de las PM es fundamental para la comprensión de los espacios y factores que intervienen en el quehacer y la cultura organizacional en los ambientes laborales que se desenvuelven los trabajadores.

De esta manera, la teoría de las Representaciones Sociales (RS), se presenta como una propuesta para abordar este problema, considerando los referentes de cada persona para formar un colectivo de ideas y pensamientos compartidos. Esto implica que cuando las personas se enfrentan a situaciones novedosas utilizan sus referentes personales y culturales para darle sentido a una situación como primera herramienta. Las RS exploran justamente ese conocimiento social, a partir del estudio de los pensamientos compartidos y los esquemas de interacción personales (orden de mención) y la relación entre los colectivos (número de menciones); con la finalidad de conocer los elementos asociados a una problemática gatillante.

Representaciones Sociales de inclusión laboral de PM

La percepción por parte de los empleadores de integrar a las PM al campo laboral se encuentra polarizada entre estereotipos tradicionales y otros que rescatan características potenciales que no son encontradas en otros grupos poblacionales. Mientras que algunos señalan las limitaciones físicas para cumplir ciertas actividades en particular y la obsolescencia respecto al uso de nuevas tecnologías, hay otros que destacan el compromiso hacia la empresa, la responsabilidad hacia las tareas y la experiencia cuando se trata de conocimientos y capacidades en específico (PUC & Caja Los Andes, 2017).

Si bien durante el envejecimiento se da paulatinamente una disminución de las capacidades físicas y cognitivas, estas pueden ser compensadas con otras habilidades propias de las PM. Se ha relacionado el aumento de la edad a la pérdida de las capacidades físicas; particularmente en empleos que requieren una gran exigencia física como bomberos o rescatistas; no obstante, no se ha establecido como un factor condicionante. Además, ante la disminución de estas capacidades física, la experiencia y la inteligencia cristalizada se han presentado como un contrapeso. Igualmente, la templanza emocional y la sabiduría en las PM se han mostrado como ventajas para actividades como gestión y servicios. De esta forma, la productividad en las personas PM ha llegado a ser considerada mejor a comparación de las personas jóvenes (Castellucci et al., 2020).

Existen trabajos en Latinoamérica que han usado las RS asociadas a las temáticas laborales; un ejemplo son las RS del empleo y el desempleo (Torres-López et al., 2017; Torres-López, Munguía-Cortés, et al., 2018; Torres-López, Quezada-Valadez, et al., 2018), así como la motivación y la productividad laboral (Quezada-Valadés & Torres López, 2017); los que han permitido explorar aspectos relacionados al empleo y conocer las nociones claves desde una perspectiva que hace énfasis en el contexto social y cultural.

En la investigación de Torres-López et al. (2018), realizada en jóvenes mexicanos, se encontró que las RS sobre el empleo se encuentran asociadas a aspectos como la felicidad, la responsabilidad, el tiempo, la rutina y el cansancio. De manera general, el empleo fue referido como un concepto relacionado con la preparación académica, los valores y los esfuerzos personales, de tal forma que posibiliten la obtención de un ingreso económico y la adquisición de bienes materiales para el beneficio personal y social.

En otro estudio de Torres-López et al. (2018) sobre el empleo en estudiantes universitarios ecuatorianos, se reportó que este es representado como una ocupación y un derecho que garantiza un salario, lo cual permite generar una estabilidad emocional y económica, acompañada de una sensación de bienestar que posibilitará el cumplimiento de logros y éxitos a largo plazo. En esta misma línea, Torres-López et al. (2018) en otra investigación buscó explorar las RS sobre empleo en personas trabajadoras de la salud colombianas y mexicanas, concluyendo que el empleo se representa como una actividad económica que lleva al crecimiento personal y el bienestar, por lo cual requiere de un alto sentido de responsabilidad.

Por su parte Quezada Valadés y Torres-López (2017) en una investigación sobre las RS de la motivación laboral y la productividad en personas trabajadoras de la salud en México, encontraron que la motivación se asocia principalmente al respeto, el reconocimiento y la satisfacción de las personas; lo que puede llevar a mejorar el desempeño laboral, mientras que la productividad se relaciona a aspectos como la organización de la institución, el cumplimiento de metas, el desarrollo

de capacidades y habilidades y los valores personales, de tal manera que se pueda acceder a un mejor puesto y un mayor salario.

Si bien estos estudios se han realizado en países latinoamericanos, se evidencia una laguna de conocimiento relacionada con la temática en el contexto chileno y a las PM con un enfoque en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por lo demás, estos estudios demuestran que las RS del empleo y el trabajo se encuentran asociadas en gran medida a temas como la superación y el crecimiento personal, que en consecuencia promueven una sensación integral de bienestar y utilidad en las personas; lo que en definitiva denota la relevancia de llevar a cabo la presente propuesta.

Salud, bienestar y trabajo en la vejez

Por una parte, se ha considerado que los estereotipos negativos de la vejez, basados en el “viejismo o edadismo” pueden representar un factor estresante que afecta la salud y el bienestar de las PM. Un estudio realizado por Barranquero y Ausín (2019), encontraron que la literatura muestra evidencia de que el estigma internalizado de la edad contribuye a la aparición de problemas psicológicos y de discapacidad. En este sentido, se ha encontrado que las PM con una edad superior tienden a presentar puntuaciones más bajas en bienestar psicológico a comparación de las PM de menos edad (Cortese, Fernández Canales & Siegien, 2018).

A su vez, se ha encontrado que en la población de PM el bienestar subjetivo se encuentra sumamente relacionado a la propia percepción de la salud; no obstante, el bienestar social suele presentar niveles más bajos (Cortese, 2018). De esta forma, la inclusión de las PM en el trabajo representa una oportunidad para que las PM puedan seguir activas en su contexto inmediato, sentirse útiles y generar redes sociales de apoyo; ya que la falta de oportunidades puede desencadenar exclusión y aislamiento social en las PM.

Por otra parte, es relevante mencionar que en las PM la salud no solo está relacionada con la ausencia de dolor y enfermedad, sino también con la capacidad de poder realizar las actividades cotidianas. En este sentido, el trabajo puede entenderse como una actividad a través de la cual trasciende la salud en las PM (Vargas-Santillán et al., 2017). Esto puede ser confirmado a partir de los hallazgos de Torres et al. (2021), quienes encontraron que el trabajo suele representarse como un factor que contribuye a la salud y el crecimiento personal en diversos grupos poblacionales (Torres-López et al., 2021).

Pregunta de investigación

¿Cuál es y cómo se interpreta las RS de las personas trabajadoras y empleadoras sobre la inclusión y el trabajo de las PM?

Objetivos

Objetivo general

Interpretar las RS de personas trabajadoras y empleadoras con respecto a la inclusión laboral de PM.

Objetivos específicos

- Definir la estructura de las RS de personas trabajadoras y empleadoras con respecto a la inclusión laboral de PM.
- Indagar en áreas temáticas emergentes de las RS como seguridad y salud en el empleo presentes en los discursos de personas trabajadoras y empleadoras con respecto a la inclusión laboral de PM.

Metodología

Diseño

Se realizó un estudio transversal exploratorio de acuerdo con el enfoque estructuralista de la Teoría de las RS (Abric, 2001; Banchs, 2000; Vergès, 1992). Para llevarlo a cabo se organizaron dos fases: la primera que tuvo como objetivo explorar la estructura de las RS; mientras que en la segunda se analizó su contenido. Asimismo, se consideraron algunos indicadores del modelo de consenso cultural (Romney et al., 1986; Weller, 2007) para el análisis exploratorio e interpretativo de las relaciones entre los grafos generados a partir de los conceptos abordados en los discursos de las personas participantes (Abric, 2001; Flores-Palacios & Leyva-Flores, 2003).

Muestra

La investigación se realizó en 136 comunas de Chile dentro de un contexto mayoritariamente urbano. Durante la primera fase, participaron un total de 229 personas a través de un muestreo no probabilístico por oportunidad y de autoselección (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). La participación fue voluntaria y no fue condicionada a ningún criterio.

En la segunda fase se entrevistó a un total de 45 personas también mediante un muestreo por oportunidad (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). Asimismo, se optó por considerar a los grupos que habían sido poco representados durante la primera fase como empleadores, mujeres y personas vinculadas a la agricultura. La decisión para finalizar la recolección de datos cualitativos se tomó con base en la saturación de los datos, que si bien según algunos estudios sugieren que esta se alcanza en un rango de 9 a 17 participantes entrevistados (Hennink & Kaiser, 2022), dada la variedad de rubros contemplados en este estudio, se decidió cumplir con 5 entrevistas adicionales una vez que se llegó a la entrevista n°40.

Recolección de datos

La recolección fue realizada mediante un representante designado por Mutual de Seguridad quien se encargó de contactar directamente a los empleadores y los empleados en reuniones de trabajo donde se invitó formalmente a participar en el estudio, con previa firma de consentimiento informado (Anexo 1).

Los datos de la primera fase se recolectaron durante el periodo de junio a noviembre de 2021, a la vez que los de la segunda fase fueron recogidos entre los meses de febrero y junio de 2022. El acceso a las personas participantes fue en sus centros de trabajo, bajo la autorización expresa del empleador, el consentimiento del trabajador y las posibilidades que la institucionalidad brindaba para contener los contagios por COVID-19 en el país.

Durante el primer momento, los participantes realizaron una entrevista estructurada compuesta por: el consentimiento informado, los datos sociodemográficos y los listados libres. A su vez, en la cédula de datos sociodemográficos se recabó: sexo, edad, nivel educativo, área y región geográfica (Anexo 2).

La técnica de los listados libres es frecuentemente utilizada en la literatura para configurar las RS (Betancur Betancur et al., 2014; Romney et al., 1986; Vergès, 1992). Consiste en una entrevista estructurada autoadministrable que solicita al participante escriba cinco palabras o expresiones que se le vengan a la mente a partir de un término inductor; en este caso fue: “inclusión laboral de personas mayores de 55 años”. Una vez mencionadas, se pide a las personas una definición y/o explicación del porqué mencionó cada una de las palabras (Abric, 2001; Lo Monaco et al., 2017).

A partir de los resultados de la primera fase, se diseñaron entrevistas semiestructuradas para ser aplicadas en un segundo momento. Dichas entrevistas fueron contempladas para realizar con grupos que no habían sido representados suficientemente durante la primera fase: personas empleadoras, mujeres y personas trabajadoras del rubro de la agricultura. La modalidad de las entrevistas fue cambiando de acuerdo a las posibilidades del trabajo de campo; pues debido al surgimiento de la pandemia por COVID-19, la mayoría fueron concretadas por videollamada o llamada telefónica, mientras que algunas pocas fueron realizadas de manera presencial en la medida que la autoridad sanitaria lo fue permitiendo.

Asimismo, la guía de entrevista fue modificándose de acuerdo con los análisis que se realizaban de manera simultánea, por lo que se tuvieron tres versiones de las entrevistas (Anexo 3). Todas ellas se acompañaron del consentimiento informado, así como de una ficha de identificación con datos generales como: la edad, el sexo, el rubro, la ocupación, la escolaridad, entre otros.

Cabe destacar que las entrevistas semiestructuradas son técnicas para la recolección de datos cualitativos; particularmente estas son recomendadas cuando se tienen pocas ocasiones para entrevistar a una persona. La realización de estas se basa en la elaboración previa de una guía de entrevista, donde se definen temas a tratar y/o preguntas en específico que serán abordadas con las personas entrevistadas (Bernard, 1995).

Análisis

La primera fase inició con el vaciado y la rectificación de información de los listados libres del papel a una hoja de cálculo. Se integraron los datos sociodemográficos, las menciones y las explicaciones mediante la estandarización de la ortografía de las palabras (e.g. “Trabajo”: trabajo, Trabajando, Trábajo [sic]). Posteriormente, se realizó el análisis descriptivo de las palabras encontradas y el nivel de consenso que existió en la muestra conforme a las palabras.

Una vez depurada y descrita la base de datos, se hizo un análisis prototípico de las palabras recabadas en los listados libres con base en dos indicadores: la frecuencia de la palabra (número de veces que es mencionado un término) y el orden de mención (lugar en que fue enunciada la palabra). A partir del cruce de ambos indicadores, se produjo una tabla con las cuatro zonas que conforman la estructura de la RS conforme a la visión estructuralista: un núcleo central, una zona de contraste y dos zonas periféricas (Abric, 2001; Banchs, 2000; Vergès, 1992, 2001). Enseguida, se realizó un análisis de similitudes mediante el índice de coocurrencia, el cual permite conocer el consenso de las respuestas, mediante el número de veces en la que los elementos han coocurrido en el discurso de los participantes. El análisis de similitud se aplicó a las palabras de las menciones y a la explicación escrita que daban las personas participantes del porqué asociaron esas palabras evocadas.

Este análisis permite conocer la composición léxico-semántica de los significados a través de las unidades consensuadas (tanto en mención como en lugar); es decir, que ocurran en conjunto (Marchand & Ratinaud, 2012; Molina-Neira et al., 2017; Ratinaud, 2004). Para los análisis se utilizó el software IRaMuteQ versión 07. Alpha 2 y hojas de cálculo.

Durante la segunda fase, las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas verbatim a un documento para luego ser sometidas a un análisis de contenido temático. Según Souza Minayo (1995), el análisis de contenido es un procedimiento sistemático y objetivo que permite describir de manera objetiva los mensajes y sus indicadores para inferir los conocimientos producidos. Por “tema”, se refiere a las afirmaciones sobre determinados asuntos; es decir, los núcleos de sentido que conllevan un significado y permiten establecer relaciones, lo cual puede presentarse mediante palabras, frases y/o resúmenes que refieren al objeto de análisis señalado; en este caso, la “inclusión laboral de PM”.

Para lo anterior, se utilizó el software MAXQDA Analytics Pro 2022. En un primer momento, se eligieron códigos a partir de las evocaciones más frecuentes en la primera fase del trabajo; de la misma manera, se realizaron análisis exploratorios para conocer la frecuencia de palabras en las entrevistas mediante las herramientas de *frecuencias individuales*, *frecuencia de combinación de palabras*, *árbol de palabras* y *nube de palabras*. En segundo lugar, ya identificadas las palabras y combinaciones más frecuentes, se realizó una codificación a través de la búsqueda en los textos en dos momentos. Finalmente, los códigos fueron agrupados en áreas temáticas mediante la creación de diagramas con el apoyo de la herramienta visual *Maxmapas*.

Consideraciones éticas

El presente estudio fue revisado por el Comité de Ética Científico para Proyectos de Investigación de la Mutual y aprobado el 22 de septiembre de 2020. El consentimiento informado se elaboró conforme a la ley aplicable en Chile (Figueroa, 2012), además de ceñirse a los principios bioéticos de la Federación Latinoamericana y del Caribe de Instituciones de Bioética (León Correa, 2015).

Principales resultados

Para obtener información relacionada a la inclusión de las PM en los entornos laborales se consideraron dos fases abordadas por metodologías mixtas. Para ello, fue necesario obtener información de dos colectivos cuyas generalidades se detallan en la siguiente Tabla 1.

Tabla 1.
Descripción comparativa de los colectivos entre las fases

Atributo	Fase 1 (n = 229)	Fase 2 (n = 45)
Edad*	38.4 (11.69)	45,58 (13.02)
Sexo		
Hombres	92,6%	44,40%
Mujeres	7,4%	53,30%
No binario	0,0%	2,20%
Rol		
Empleadora	1,31%	37,80%
Empleada	98,69%	60,00%
Ambos	- - -	2,20%
Disposición a emplear PM		
Sí	95,6%	- - -
No	4,8%	- - -
Compartir labores con PM		
Sí	96,9%	- - -
No	3,1%	- - -
Escolaridad		
Sin estudios concluidos	1,7%	0%
Educación Básica completa	6,6%	6,67%
Educación Media completa	44,5%	28,89%
Educación Técnico-Profesional completa	26,2%	13,33%
Educación Universitaria completa	19,7%	42,22%
Posgrado	1,3%	0%
No respondió	0%	2,22%
Rubro		
Construcción	54,6%	11,10%
Agricultura	1,3%	15,60%
Servicios	23,3%	73,30%
Sin información	11,8%	0,00%
Región		
Metropolitana	34,49%	55,60%
V región	27,95%	15,60%
VI región	35,81%	22,20%
VII región	0,44%	6,60%
Otras	1,31%	- - -

* Media (Desviación), PM = Personas Mayores.

Fuente: Elaboración Propia

Primera fase

La edad media de los participantes de esta fase fue de 38.44 años, la desviación estándar de 11.69 y el 92.58% fueron hombres. Se establecieron tres grupos con base en el grado de escolaridad. El primer grupo incluyó: sin estudios (n = 4), educación básica completa (n = 15) y educación media completa (n = 102) que corresponden al 52.84% de la muestra. El grupo dos incluye sólo a quienes contaban con educación técnico-profesional completa (n = 60) y son el 26.20% de la población. Por último, el tercer grupo incluye: educación universitaria completa (n = 45) y posgrado (n = 4) que representan el 20.96 %.

A partir de los listados libres, se obtuvo un total de 1145 palabras o expresiones, de las cuales, posterior a la depuración, quedaron en 948. Esto representó un 6.55% de pérdida de información. Con respecto de las menciones, no hubo faltantes en la primera mención, la segunda tuvo dos, la tercera 28, la cuarta 75 y la quinta 92.

Análisis prototípico

En la figura 1 se aprecia la matriz del análisis prototípico que da cuenta de la estructura de la RS. Dentro del núcleo central se muestra la palabra “Experiencia” como la más relevante y, por lo tanto, dueña del núcleo, seguida por la palabra “Oportunidad”. Las palabras “Trabajo” e “Inclusión” son las siguientes en importancia, mientras que los términos “Igualdad” y “Responsables” muestran una segunda cercanía diádica. Por último, “Empatía”, “Esfuerzo”, “Incluir” y “Derecho” se muestran como la última parte del núcleo central.

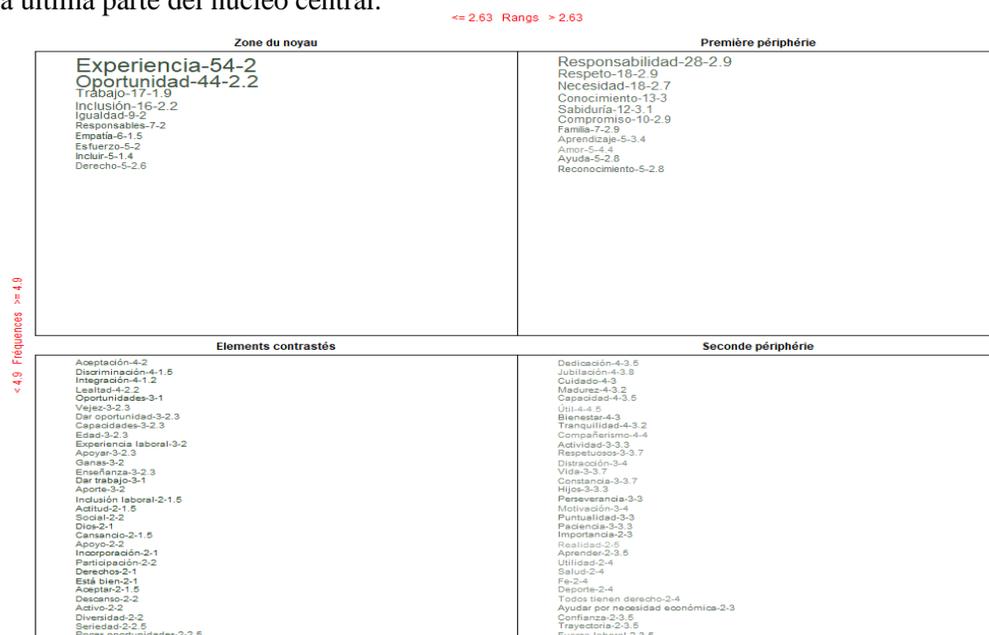


Figura 1. Análisis prototípico de la representación social de inclusión laboral de PM de 55 años. Chile, 2021. Elaboración propia.

La primera periferia considera a la “Responsabilidad” como la más relevante para la RS, mientras que las diadas: “Respeto” y “Necesidad”, “Conocimiento” y “Sabiduría” encuadran similar relevancia. Por su parte, “Compromiso” y “Familia” son términos relevantes.

Dentro de los elementos de contraste, resaltan algunas características positivas como: “Aceptación”, “Integración”, “Lealtad”, “Dedicación”, “Madurez” y algunas negativas como: “Discriminación”, “Cansancio”, “Pocas Oportunidades” y “Distracción”. Lo que denota algunas de las características presentes en la estructura subyacente de la RS.

Análisis de similitud

La figura 2 muestra el grafo resultante del análisis de similitud realizado con las matrices de palabras. El análisis de similitud en las menciones evalúa el grado de acuerdo (coocurrencia) entre los participantes; se centra, en las palabras que fueron enunciadas en el mismo orden y en el mismo lugar por los participantes. El análisis muestra una diada ya indagada en el análisis prototípico entre las

palabras “Experiencia” y “Oportunidad”, asociando dos grandes familias léxicas. La red que corresponde a “Experiencia” se encuentra conectada con dos pares de significados similares “Respeto, Compromiso y Necesidad” y “Sabiduría, Dedicación y Reconocimiento”. Esta primera red muestra el consenso que tienen los participantes en términos de la experiencia y los significados que asocian con cada palabra. La segunda red corresponde a la “Oportunidad” que se organiza a su vez en dos grupos: uno con las palabras “Inclusión” y “Responsabilidad”, y el otro con “Ayuda”, “Conocimiento”, “Aprendizaje”, “Familia” e “Igualdad”.

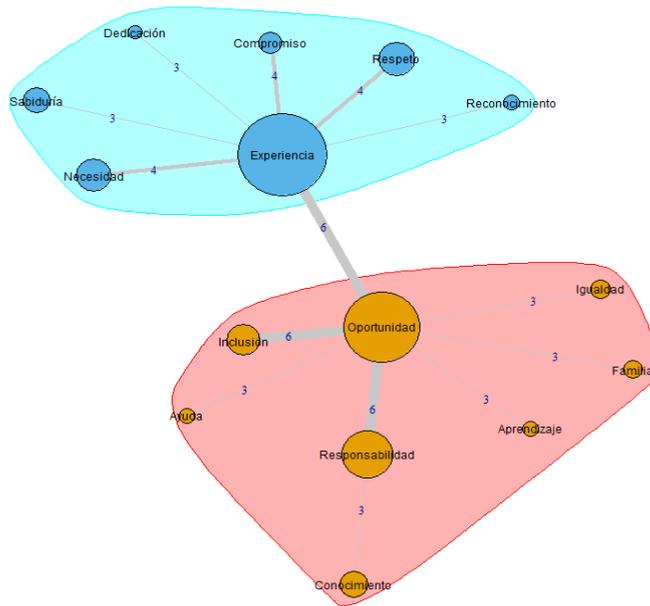


Figura 2. Análisis de similitud de las menciones sobre inclusión laboral de PM de 55 años. Chile, 2021. Elaboración propia.

Por su parte, la figura 3 representa el análisis de las descripciones que los participantes dieron para argumentar la inclusión de las palabras en cada lugar. Dentro de los significados se aprecian tres redes principales y una cuarta emergente, estas a su vez contienen 5 intersecciones de redes más pequeñas.

Las dos principales redes agrupan significados sobre las PM y la experiencia al unirse con los términos “Laboral” y “Años”. La segunda red se refiere al término “Edad” y conecta con “Trabajo”, “Trabajar” y “Persona”. Por último, la red que tiene la palabra “Más” se refiere a características relevantes en la inclusión laboral de PM. La red emergente contiene dos palabras respecto al sentimiento de utilidad que seguramente son dos elementos que no han podido emerger.

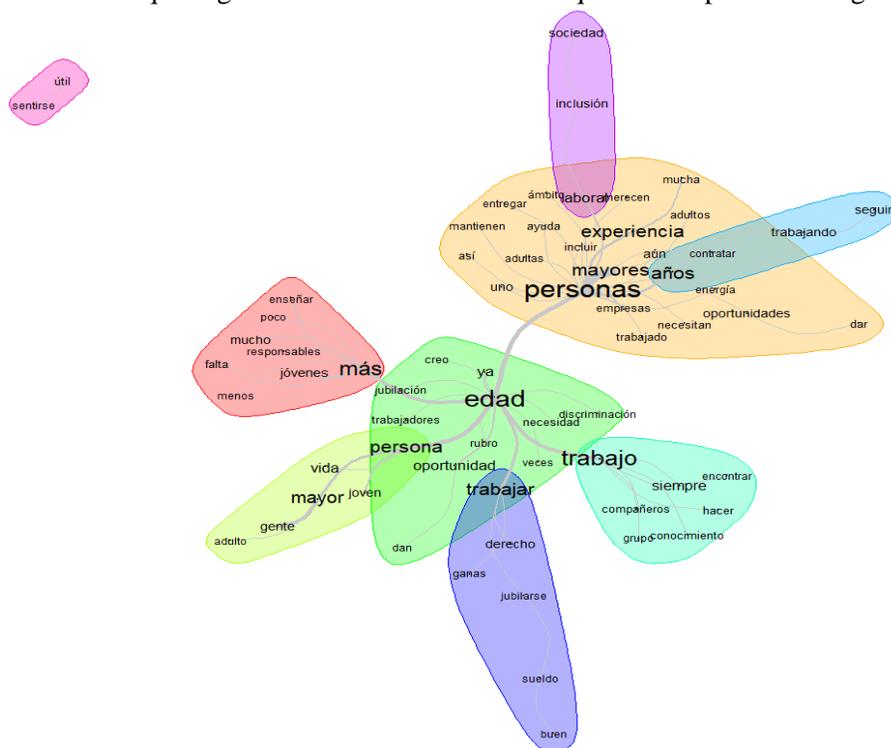


Figura 3. Análisis de similitud de los argumentos sobre inclusión laboral de PM de 55 años. Chile,

2021. Elaboración propia.

Segunda fase

Durante esta fase se entrevistó a un total de 45 personas, cuya edad promedio fue 45.58 años con una desviación estándar de 13.02, donde la edad mínima fue de 25 y la máxima de 76 años. De la muestra total, 24 (53.3%) personas fueron mujeres, 20 (44.4%) varones y una (2.2%) se identificó como persona no binaria. A su vez, 27 (60%) eran personas trabajadoras, 17 (37.8%) empleadoras y una (2.2%) desempeñaba ambos roles. Respecto al rubro, 33 (73.3%) pertenecían al de servicios, siete (15.6%) al agroindustrial y cinco (11.1%) al de la construcción; mientras que 25 (55.6%) se encontraban en la región Metropolitana, diez (22.2%) en la VI región, siete (15.6%) en la V región y tres (6.7%) en la VII región.

Análisis de contenido temático

A continuación, se presentan los resultados más relevantes a partir del análisis del contenido de las entrevistas. Se muestran las áreas temáticas acompañadas de sus respectivos códigos, los cuales fueron seleccionados de acuerdo con la frecuencia en la que aparecían y agrupados con base en el contenido o tema tratado. Primeramente, se presentan estas áreas y sus códigos con base en su frecuencia y diferenciado por personas trabajadoras y empleadoras. En segundo lugar, se muestra de manera narrativa las cinco áreas temáticas que surgieron a partir del análisis: representación social de las PM trabajadoras, facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo, barreras para la inclusión de PM en el trabajo, salud e inclusión de PM en el trabajo y seguridad e inclusión de PM en el trabajo.

Tabla 2.

Frecuencia y porcentaje de los códigos que conforman las áreas temáticas diferenciadas entre trabajadores y empleadores.

Área temática	Códigos	Frecuencia en personas trabajadoras (%)	Frecuencia en personas empleadoras (%)
Representación social de las PM en el trabajo	Experiencia	194 (24.01)	215 (25.03)
	Conocimiento	62 (7.67)	52 (6.05)
	Respeto	43 (5.32)	21 (2.44)
	Responsabilidad	32 (3.96)	40 (4.66)
	Diferencias entre mayores y jóvenes	31 (3.84)	27 (3.14)
	Valorar	31 (3.84)	29 (3.38)
	Compromiso	13 (1.61)	13 (1.51)
Facilitadores para la inclusión de las PM en el trabajo	Inclusión	39 (4.83)	41 (4.77)
	Oportunidad	30 (3.71)	45 (5.24)
	Capacitar	14 (1.73)	13 (1.51)
Barreras para la inclusión de las PM en el trabajo	Necesidad	29 (3.59)	26 (3.03)
	Discriminación	26 (3.22)	41 (4.77)
	Jubilación insuficiente	17 (2.10)	55 (6.40)
Salud e inclusión de las PM en el trabajo	Activarse mediante el trabajo	100 (12.38)	82 (9.55)
	Descansar	11 (1.36)	15 (1.75)
Seguridad e inclusión de las PM en el trabajo	Menos capacidad	114 (14.11)	95 (11.06)
	Mejorar condiciones	16 (1.98)	20 (2.33)
	Capacidad física disminuida	6 (0.74)	29 (3.38)

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se puede observar que, en el área temática de “Representación social de las PM en el trabajo”, tanto en personas trabajadoras como empleadoras aparece el código de “experiencia” como el más frecuente, seguido de “conocimiento”; sin embargo, el código “respeto” muestra más del doble de porcentaje en las primeras a comparación de las segundas. En el área temática, “Facilitadores para

la inclusión de las PM en el trabajo”, el código “inclusión” apareció en primer lugar en ambos grupos, aunque el código “oportunidad” presenta un mayor porcentaje en las empleadoras. Con respecto a la tercera área temática, “Barreras para la inclusión de las PM en el trabajo”, se observa el código “necesidad” en primer lugar; no obstante, “jubilación insuficiente” muestra el triple de porcentaje en el grupo de empleadoras a comparación del grupo de trabajadoras.

A su vez, en el área temática “Salud e inclusión de las PM en el trabajo”, “activarse mediante el trabajo” aparece en primer lugar tanto en el grupo de trabajadoras como el de empleadoras; pero muestra un mayor porcentaje en las primeras. Finalmente, en la quinta área temática, “Seguridad e inclusión de las PM en el trabajo”, el código “menos capacidad” muestra mayor porcentaje en el primer grupo, aunque en ambos se observa en primer lugar; asimismo, capacidad física disminuida presenta un porcentaje más elevado en las empleadoras a comparación de las trabajadoras (Tabla 2).

Representación social de las PM en el trabajo.

Esta área temática agrupa elementos que son considerados los más representativos de las PM en el trabajo, donde se destaca la “experiencia”. Esta, junto a otras características como lo son el conocimiento, la responsabilidad y el compromiso hacen que las PM se distingan de las personas más jóvenes. Así pues, estas particularidades son un referente importante para el trato que reciben las PM en el contexto laboral, el cual se distingue principalmente por una interacción basada en el respeto y el valor (Figura 4).

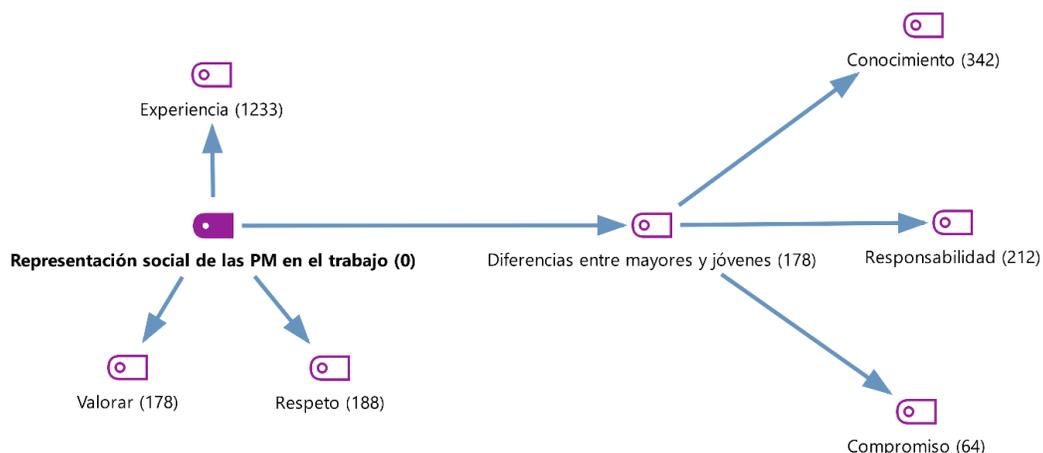


Figura 4. Códigos que conforman el área temática: representación social de las PM trabajadoras. Fuente: elaboración propia.

Experiencia.

Dentro de la RS de las PM en el trabajo, se observa la experiencia como la característica más referida y trascendental de esta población. Esta particularidad se muestra como una dimensión propia de las PM, lo cual se toma como algo sumamente valioso y la principal justificación para mantenerlas en los espacios de trabajo; además de ser el primordial motivante para su contratación.

“No, o sea si ser mayor es sinónimo de complicación, no estoy de acuerdo con ello, como te mencionaba todo lo que tiene que ver con manejo de personas se basa un poco en la experiencia en la resolución de problemas y eso te lo va dando las vivencias, entonces en teoría en el rubro que trabajo yo, la experiencia no debería ser sinónimo de hacer mal el trabajo, todo lo contrario” (Empleado, 35 años, servicios).

“La experiencia ayuda harto en el trabajo, porque son personas que han vivido, eeh, han tenido, no sé poh, distintos, han estado en distintas etapas de la empresa con distintos clientes, con distintos tipos de trabajos, que han hecho varias cosas que han sido multifuncionales” (Empleadora, 37 años, servicios).

Diferencias entre PM y adultos jóvenes.

Los participantes afirman que las PM cuentan con características importantes, de las cuales se destaca la experiencia. Esta particularidad es lo que es referido como la principal diferencia entre los

trabajadores mayores y los trabajadores más jóvenes. De esta forma, las PM se perciben como elementos importantes en el campo laboral y sus características son ampliamente valoradas.

“Así como los jóvenes les vamos enseñando a los mayores, no sé, el uso de la tecnología que es como, siempre hay taco por ahí, los viejos también van hablando de sus experiencias, de las cosas que han vivido, y que eso siempre es súper enriquecedor en cualquier espacio” (Empleada, 31 años, servicios).

“Ehh, bueno, por mi percepción, la verdad, que me ha tocado de que las personas mayores hoy en día son más responsables que las, las más jóvenes, ehh, son más responsables, hacen, ehh, su trabajo más prolijo, y bueno, esa es mi percepción” (Empleador, 49 años, construcción).

Conocimiento.

El conocimiento también es referido como un rasgo que caracteriza a las PM. Este es frecuente que aparezca junto a la experiencia dentro de lo narrado por quienes participaron, lo que sugiere que esta última se refleja de manera particular a través del conocimiento. Se afirma que, conforme pasan años en sus labores, las PM tienden a volverse “sabias”; pues adquieren amplios conocimientos y saberes respecto a las actividades y los procesos que realizan en su trabajo.

“Yo creo que la palabra experiencia tiene una connotación que tiene que ver con lo, con la sabiduría y con el conocimiento, pero también tenemos que empezar a valorar una experiencia emocional respecto del trabajo, que eso no se está haciendo” (Empleada, 52 años, servicios).

“Pero según mi opinión, no todo el mundo está en esa fase, hay gente mayor que tiene muchos conocimientos, ha adquirido muchas habilidades, destrezas, que hacen que su trabajo sea más confiable, más certero” (Empleadora, 62 años, servicios).

Responsabilidad.

Otro de los rasgos que son asociados a las PM, además de distinguirlas de las generaciones más jóvenes, es que las primeras se caracterizan por ser más responsables, lo cual se refleja en la adecuada asistencia, la frecuente puntualidad y la correcta conclusión de las tareas asignadas. En contraparte, se considera que las personas jóvenes suelen faltar de forma constante y desarrollan un bajo grado de responsabilidad hacia el trabajo.

“Ehh, las principales características son la responsabilidad, ehh, en general son muy responsables, ehh, cumplen a cabalidad, tienen mucho respeto por, ehh, tanto la, la jerarquía que hay dentro de una empresa y sus pares, y además de eso, el conocimiento que tienen del trabajo, ya que la mayoría, en este rubro hablo yo, ehh, tiene un vasto conocimiento de sus áreas, y tienen un manejo impecable de lo que tienen que hacer, y tienen una, entre comillas, por decirlo así coloquialmente, una escuela muy a la antigua, entonces se dedican a hacer su trabajo muy meticulosamente y de una forma muy prolija” (Empleador, 52 años, servicios).

“Yo creo que la persona mayor si quiere trabajar hay que darle una oportunidad poh, en el trabajo que sea, porque siempre la persona mayor va a rendir más que el joven, siempre va a rendir más, y aquí en Chile yo creo que las grandes empresas, las del norte contrataron más juventud que gente mayor, la gente mayor es más responsable, es más honrada, es más respetuosa” (Empleado, 66 años, agroindustria).

Compromiso.

El compromiso que desarrollan y muestran las PM hacia el trabajo, también es referido como una característica importante y valorada por quienes contratan; pues una actitud comprometida hacia el trabajo siempre es deseable en las empresas, dado que esto se ve reflejado en aspectos como la asistencia, la puntualidad y la constancia en las actividades laborales.

“Pero si lo miramos en la perspectiva de qué aprendizajes, creo que sí, el compromiso, como

que esa parte bonita del compromiso creo que la he visto en personas adultas y me gusta harto” (Empleada, 31 años, servicios).

“La, la responsabilidad que tienen al trabajar, y el compromiso, una persona mayor generalmente cuando entra a trabajar a un lugar, en el que siempre es bien tratado, bien remunerado, eh, que se le cumple con lo que se les prometió, vas a tener una persona 100% comprometida con el trabajo” (Empleador, 52 años, servicios).

Respeto.

A su vez, se menciona que el respeto es un aspecto implícito en el trato a las PM; es decir, mostrar una actitud respetuosa en el entorno laboral tiene que verse reflejada solo por el hecho de interactuar con PM. Esto particularmente se justifica a partir de la mayor experiencia y el amplio conocimiento con el que cuentan las PM a comparación de otros grupos laborales más jóvenes.

“Yo creo que la antigüedad, la experiencia, la habilidad, hace que a esa gente se le respete de esa manera, y la confianza poh, de lo que yo estoy diciendo es válido, y la gente se da cuenta que chuta, hay que creerle, si es válido, por algo está aquí poh, sino no estaría” (Empleadora, 62 años, servicios).

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

Valorar.

Así pues, dadas las características que fueron mencionadas en líneas anteriores sobre las PM, se afirma que debe ser un grupo sumamente valorado, puesto que su participación destaca por la amplia experiencia y el gran conocimiento que han adquirido a lo largo de los años, lo que tiene aportaciones considerables a los diversos lugares de trabajo.

“No sé. Una manera de hacer esta inclusión es demostrando en base a las competencias que la gente mayor tiene, la gente mayor tiene más capacidades en el sentido de la experiencia que ellos mismos han ganado durante los años de trabajo, por ende, sería valorar la experiencia y la canalización de ella para aprovechar la experiencia y utilizar este recurso que la gente joven se empape ese conocimiento, eso amigo” (Empleador, 25 años, construcción).

“Yo creo que lo importante hoy día el gobierno que sea, debe tener un reconocimiento a sus adultos mayores, pero un reconocimiento real, que a esa persona le satisfaga todas sus necesidades que tiene, tanto económicas como sociales, familiares, de que una persona con experiencia realmente sea valorada su experiencia y vivir un periodo después en forma holgada, grata, con un buen soporte en el sistema de salud, de actividades propias de una tercera edad” (Empleado, 70 años, servicios).

Facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo.

En la segunda área temática, se presentan aquellos aspectos que hacen viable o facilitan el que las PM puedan incorporarse, reincorporarse y/o mantenerse en el campo laboral. Esto es justificado a partir de las características descritas antes sobre las PM y una perspectiva del trabajo que obedece a los conceptos de inclusión, oportunidad y capacitar (Figura 5).

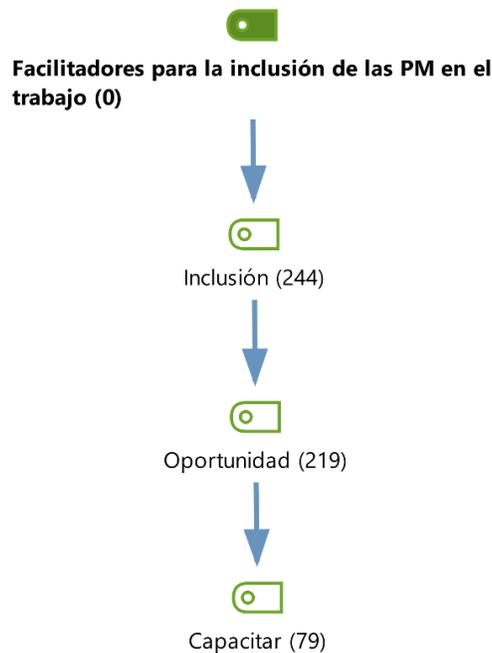


Figura 5. Códigos que conforman el área temática: facilitadores para la inclusión de PM en el trabajo. Fuente: elaboración propia.

Inclusión.

Las características de experiencia, conocimiento, responsabilidad y compromiso con las que son distinguidas las PM son referidas como elementos importantes para el campo laboral; en este sentido, se invita a quienes contratan que muestren apertura a la contribución que pueden tener las PM, de modo que se promueva su integración y participación en los diversos equipos de trabajo.

“No porque ellos por la edad se enfermen más que uno, no quiere decir que los dejemos de lado, porque son personas igual que todos, todos somos personas, y se les debe incluir como todos” (Empleada, 32 años, servicios).

“No sé. Una manera de hacer esta inclusión es demostrando en base a las competencias que la gente mayor tiene, la gente mayor tiene más capacidades en el sentido de la experiencia que ellos mismos han ganado durante los años de trabajo, por ende, sería valorar la experiencia y la canalización de ella para aprovechar la experiencia y utilizar este recurso que la gente joven se empape ese conocimiento, eso amigo” (Empleador, 25 años, construcción).

Oportunidad.

De esta forma, en miras de la inclusión y la participación de las PM en los espacios de trabajo, se refiere como prudente el darles una oportunidad para que sigan laborando o en su caso se les contrate, puesto que no sé conocerá sus capacidades y sus habilidades hasta que se les dé dicha oportunidad.

“Si no les brindas oportunidad a una persona de tercera edad a trabajar, y ver si te rinde o no te rinde, nunca vas a llegar a un acuerdo o un consenso de si sirven o no sirven (...) en una construcción” (Empleada, 35 años, construcción).

“Porque si no le das la oportunidad a gente de incluirla en un trabajo, no vai a poder hacerlo nunca, no sirven y se acabó, pero si yo le doy la oportunidad que me demuestre que lo está haciendo bien, yo creo que uno lo está dándole la oportunidad de tener un trabajo acorde a lo que ella sabe hacer” (Empleadora, 62 años, servicios).

Capacitar.

Al comentar sobre las oportunidades para las PM, se menciona que una sería el considerarlas como capacitadoras, dado la trayectoria y la experiencia con la que cuentan. Esto, en nuevos ingresos, posibilitaría mejorar los procesos de formación a personas jóvenes, ya que serían capacitadas al interior de la empresa y con base en la experiencia con la que cuenta las PM en las actividades

particulares de cada puesto.

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

“Sí, lógico que sí poh, porque en el fondo ellos también son una fuerza laboral que nos interesa, y lógicamente que es personal capacitado, se ha demostrado que ya son mucho más eficientes, aumenta la productividad, eso, digamos, está en todos los estudios, entonces capacitando gente se puede llegar a eso, y qué mejor que los adultos que son, como le digo, yo encuentro que la gente más responsable que hay, y están listos pa’ trabajar nomás” (Empleador, 40 años, agroindustria).

Barreras para la inclusión de PM en el trabajo.

En la tercera área temática, se agrupan aquellas situaciones que representan una fuerte barrera para que las PM puedan tener mayores oportunidades de mantenerse, ingresar o reingresar al ámbito laboral. La discriminación que sufren en algunos espacios junto a la necesidad de seguir laborando se muestra como limitantes considerables (Figura 6).

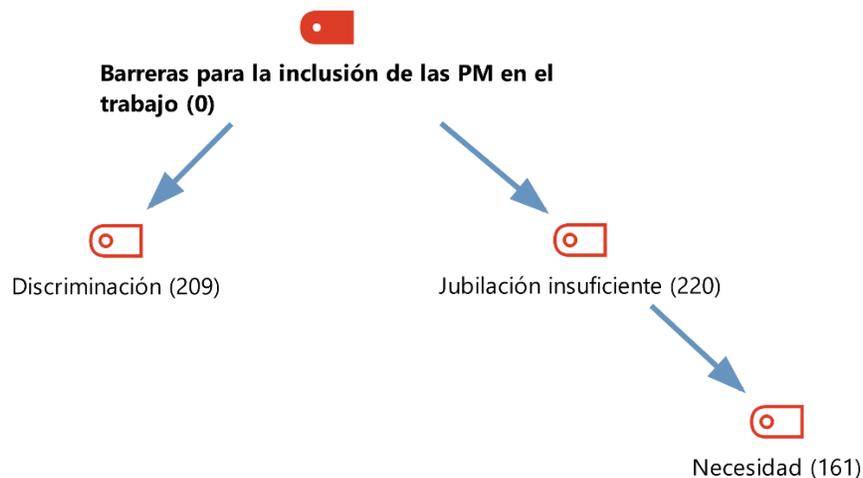


Figura 6. Códigos que conforman el área temática: barreras para la inclusión de PM en el trabajo. Fuente: elaboración propia.

Discriminación.

Sufrir discriminación es una de las principales barreras para que las PM puedan incorporarse o mantenerse en el trabajo. Esta suele tener como base la creencia estereotipada de que las PM ya no son productivas y no rinden lo mismo que personas de edades más jóvenes. En consecuencia, se les niega el trabajar en distintos espacios, sobre todo en aquellos relacionadas a esfuerzos físicos considerables.

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

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

Jubilación insuficiente.

Es consensuado que la razón por la cual las PM buscan reinsertarse al campo laboral es el bajo monto otorgado mediante el sistema de jubilación; pues no es comparable al sueldo que era recibido antes del retiro. Se afirma que este no alcanza para los gastos básicos y, en consecuencia, lleva a que las PM se vean en la necesidad de mantenerse en el trabajo por varios años más después de la edad de retiro o, a su vez, regresar al trabajo para poder costear los gastos cotidianos.

“Que es una miseria, trabajar 20, 30, 40 años, pa' recibir una miseria, no es justo, trabajar toda una vida pa' que después no le alcance pa' vivir, no, no es justo, encuentro pésima la jubilación” (Empleador, 40 años, servicios).

“El tema es que hoy día las condiciones sociales muchas veces no dan para vivir con la jubilación que la gente recibe, entonces eso genera que casi por obligación los adultos mayores tengan que salir a trabajar” (Trabajadora, 42 años, servicios).

Necesidad.

Como se describió con anterioridad, las PM tienden a mantenerse o inclusive regresar al trabajo; puesto que la pensión no alcanza a cubrir los gastos indispensables. No obstante, el trabajo en las PM también trasciende al representarse como una forma de mantenerse activos.

“Mira, yo creo que hay personas mayores que dicen ‘no, yo si estuviese solo en la casa me aburriría mucho’, y yo les encuentro harta razón, pero lo que me parece negativo es que el trabajo esté asociado a una necesidad en la tercera edad, y a una necesidad que es como de satisfacer elementos básicos de una vida digna, ¿cachai? no es como para darse lujos o qué se yo” (Empleada, 31 años, servicios).

“Por supuesto, por supuesto, hay gente que, a pesar de su edad, sigue trabajando, bien una necesidad económica y otras personas que le gusta mantenerse en actividad física hay personas que quizás en su casa no van a tener una actividad física, no van o no van a no van a estar en constante movimiento como lo es en su trabajo” (Empleador, 25 años, construcción).

Salud e inclusión de PM en el trabajo.

En esta área temática se muestra como el trabajo se encuentra relacionado a la salud en las PM. Tanto tomar la decisión de retirarse de las actividades laborales para descansar, como el seguir manteniéndose en el trabajo son referidas como decisiones que aportan en gran medida al bienestar de las PM, particularmente en el plano psicológico y/o subjetivo (Figura 7).



Figura 7. Códigos que conforman el área temática: salud e inclusión de PM en el trabajo. Fuente: elaboración propia.

Descansar.

Por un lado, quienes participaron mencionan que, al llegar a la edad apropiada para retirarse, se debe dedicar tiempo al descanso y no seguir trabajando, dado que muchos años de vida se han dedicado a actividades laborales. Afirman que en el retiro debiera aprovecharse el tiempo para otras actividades que promuevan la salud y el bienestar; razón por la que perciben como triste que las PM sigan laborando a una edad avanzada.

“No, no, porque, por lo mismo, le vuelvo a decir a insistir, de acuerdo al concepto nuestro el, el adulto mayor debiera estar descansando, ¿ahá? a no ser que sea activo, proactivo como mi papá, pero lo normal es que él viva su jubilación y, y descanse como corresponde, si po' eso ya trabajó su período, trabajó su, su momento” (Empleador, 51 años, servicios).

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

Activarse mediante el trabajo.

Por otro lado, el trabajo se describe como una actividad diaria a través de la cual las PM siguen sintiéndose activas. Asimismo, es considerado como un aspecto sumamente importante para el sentimiento de productividad y, por ende, el bienestar subjetivo; dado que se afirma que trabajar mejora el estado de salud, particularmente ante la inactividad del retiro o la jubilación, lo cual, para algunas personas, puede llevar a un deterioro físico y mental.

“Bueno, como le dije, una, por necesidad de tener algo más de comodidad para vivir, y para mantener la actividad y no deteriorarse tan rápido, porque hay muchos casos de personas que dejan de trabajar y se quedan ahí no má’, y pucha, como se dice vulgarmente, se le vienen los años encima rápido, entonces ya no son lo mismo” (Empleado, 73 años, agroindustria).

“Si, por supuesto que sí, la hace sentir de manera activa, tener algo porque levantarse porque hay mucho abuelito o personas mayores que ya no tienen mucho en la vida, que tener un trabajo y sentirse valorado en su trabajo le da vitalidad para levantarse día a día y al final una parte física sí creo que aporta bastante porque yo creo que la mayoría de los casos de los abuelitos que se enferman es porque ya están en la casa y no tienen nada que hacer, una ocupación ni mental ni física” (Empleadora, 33 años, servicios).

Seguridad e inclusión de PM en el trabajo.

Finalmente, la quinta área temática agrupa aquellas creencias y percepciones estereotipadas en torno a lo que es ser un trabajador mayor; muchas de ellas relacionadas a que durante la vejez se tienen menos capacidades que potencializan los riesgos y hace necesario mejorar las condiciones laborales para evitarlos (Figura 8).

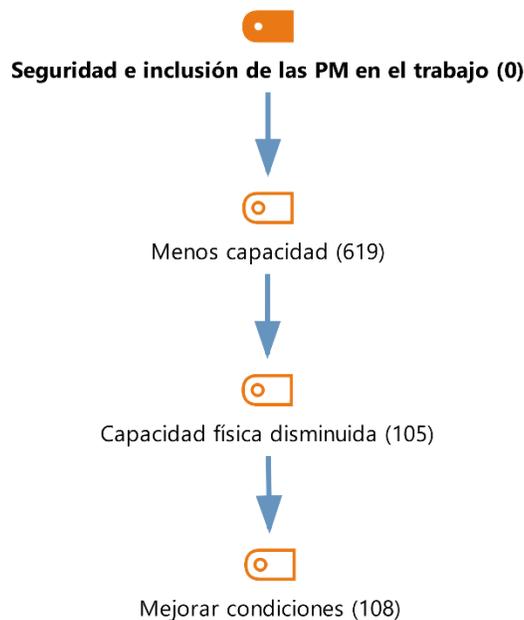


Figura 8. Códigos que conforman el área temática: seguridad e inclusión de PM en el trabajo. Fuente: elaboración propia.

Menos capacidad.

La percepción negativa hacia las PM se encuentra basada primordialmente en la percepción de que cuentan con menores capacidades a comparación de las personas jóvenes. Estas capacidades disminuidas se mencionan en cuestión a la velocidad del pensamiento, la actualización en el manejo de tecnología y, sobre todo, la salud en general.

“Ohh, bueno, yo creo que un, una, es una realidad, una realidad, y en toda empresa de... un trabajador va cumpliendo años dentro de su misma empresa, y que, en algún momento, ehh, no sé, por tema de salud, o por tema movilidad, por tema, no sé, x situaciones que puedan ocurrir, que a lo mejor no le permitan seguir cumpliendo su, su trabajo a cabalidad” (Empleador, 49 años, construcción).

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

Capacidad física disminuida.

Particularmente, en cuanto a la menor capacidad que es asociada con las PM, se refiere que conforme sea mayor la edad de la persona trabajadora, habrá una mayor vulnerabilidad a presentar problemas o complicaciones de salud física. Esto es comentado como una limitante para que las PM puedan desempeñarse en trabajos donde las actividades o las tareas requieren mucha movilidad, velocidad y fuerza.

“Ahora esas son las cosas que mandan, tú puedes tener una persona joven con esas habilidades, o puedes tener una persona con experiencia que ya no cumple las habilidades de la parte física, no sé, no es todo como tan absolutista por así decirlo” (Empleado, 35 años, servicios).

“Dependiendo la labor por supuesto, hay labores que requieren mucho esfuerzo físico por supuesto que habrá un desmedro en la labor si lo hace una persona mayor” (Empleadora, 33 años, servicios).

Mejorar condiciones.

En este sentido, se narra que para que las PM puedan ser incluidas en el campo laboral, deben tomarse en cuenta las necesidades de este grupo, de tal manera que busquen mejorarse las condiciones de trabajo y, en consecuencia, puedan aprovecharse al máximo las capacidades o las potencialidades que llegan a caracterizar a las PM en los entornos laborales.

“Mira, yo creo que la transversalidad debería estar en todos los espacios, pero creo que hay tareas que son pesadas para una persona mayor, como las tareas de aseo, por ejemplo, de mantención, y creo que no se trata como de excluir a esas personas de esos espacios, pero sí de generar condiciones más aceptables, de acuerdo a sus posibilidades físicas” (Empleada, 31 años, servicios).

“Incluso, a veces las exigencias son, podríamos decir, como antojadizas, como, siempre, yo, a veces, por discriminación más que nada, como que a veces son exigencias innecesarias, y las condiciones de repente laborales deberían hacerse justas, a veces, de tener sillas, algunas condiciones, acondicionar partes de trabajo que yo no veo tan intencionado desde los contextos laborales, para que realmente sean inclusivos los puestos de trabajo, para las personas mayores” (Empleadora, 45 años, servicios).

Discusión

El envejecimiento no puede ser apreciado como un fenómeno aislado; pues tiene una representación importante en el contexto social y cultural, de manera que el trabajo juega un rol clave en las personas a lo largo del curso de vida (Vázquez, 2013). La diversidad de experiencias, así como de conocimientos que pueden integrar las PM al campo laboral, representan una ventaja para las empresas ante el escenario actual que se caracteriza por su complejidad y cambio constante a nivel mundial.

A partir de los resultados de ambas fases se pudo encontrar que la inclusión de PM en el trabajo se relaciona con la noción de experiencia. El núcleo central se compone de 10 palabras cuyos elementos centrales son “Experiencia” y “Oportunidad”, el primer elemento denota las características que se piensan tienen las PM en los espacios laborales. Si bien durante la exploración en el contenido de las RS se asocian otras características, la experiencia sobresale en las RS de quienes se encuentran trabajando y quienes se encargan de contratar personas. Esta noción de “experimentados”, ya ha sido reportado por otros estudios que consideran que las PM aportan esta cualidad a la fuerza laboral (Anderson et al., 2013). En este sentido, la vasta experiencia y el amplio conocimiento con el que cuentan las PM en el trabajo puede ser aprovechado como una oportunidad para incluirlas dentro de la cultura organizacional, particularmente, en la capacitación destinada a las nuevas generaciones. Al respecto, Poscia et al. (Poscia et al., 2016) comentan que los trabajadores mayores pueden desempeñar un papel de mentores en las empresas, lo que puede contribuir a que el lugar de trabajo se caracterice por relaciones de confianza y aprendizaje.

La palabra “Oportunidad” cuenta con una ambivalencia interpretativa; por un lado, se asume como la chance que se tiene de incluir a las personas en los espacios laborales; es decir, como parte del nicho que se espera sea utilizado. En contraste, la evidencia señala que las PM ven restringida sus redes personales y laborales como consecuencia del aumento en su edad, lo que implica un desafío mayor en quienes envejecen en soledad y con un menor acervo educacional (Cornwell et al., 2008). Precisamente este último grupo fue abordado por una serie de estudios de edades en Chile, develando que las PM de bajos recursos y sin educación deben trabajar por necesidad y en sistemas laborales precarios, de manera que sus oportunidades en trabajos de su preferencia se vuelve una franca esperanza (Consejo Nacional de Televisión, 2010).

Las otras palabras del núcleo central consolidan la “oportunidad de trabajo”, “inclusión”, “igualdad”, “responsabilidad”, “empatía”, “incluir” y “derecho”; términos que buscan abrir escenarios de participación colectiva como una forma viable de realizar la inclusión en los entornos laborales, lo que siguiendo a Fok et al., (2009), apuntan a que pueden integrarse a los sindicatos y a los comités paritarios de seguridad y salud, promoviendo un cambio sin resistencia. De esta forma, si bien la inclusión en los espacios laborales puede resultar un proceso difícil, los empleados realizan esfuerzos por destacar y ser reconocidos en sus respectivas instituciones (Shore et al., 2011).

Las RS sobre la inclusión al trabajo de las PM parecen oscilar entre estereotipos tradicionales y perspectivas más contemporáneas. Dichas representaciones parecieran universales; sin embargo, son diversas y alternadas. La primera periferia establece palabras asociadas con la normativa moral buscando empatía por los aspectos positivos como la responsabilidad y el respeto; reconociendo y rememorando aspectos personales como el conocimiento, la sabiduría y el compromiso. También se observa una emergencia de factores emocionales como el amor, la ayuda, el reconocimiento y la familia. Estas conclusiones enmarcan posiciones individuales y colectivas dentro de la inclusión laboral de PM. Al respecto, en el contenido de las RS se encontró que las PM suelen ser representadas como personas con una vasta experiencia y conocimiento que las hace merecedoras de respeto. Esto es referido tanto en quienes trabajan como quienes los contratan, siendo estas últimas a quienes parece serles mucho más representativo, dado la frecuencia con la que aparece este código en las entrevistas.

En la zona de contraste de la RS se organiza en su mayoría con elementos positivos sobre la inclusión de las PM, resaltando los valores y las posiciones ideológicas como la aceptación e integración. En contraste, también son considerados los factores negativos como la discriminación y las escasas oportunidades para este grupo etario. Estas afirmaciones son sugerentes de una aceptación ideológica por parte de la fuerza laboral chilena a la inclusión laboral de PM; sin embargo, se reconoce también que existen barreras como la discriminación, y las pocas oportunidades. En este sentido, el contenido de las RS muestra que las personas empleadoras parecen tener más presente la disminución de la capacidad física en las PM, dada la frecuencia con que se menciona, lo cual representa en sí una barrera para la inclusión y va en oposición a lo sugerido por Shore et al. (2011) quienes postulan que para lograr un clima inclusivo se debe dar sustento a una política organizacional que decante en procesos y acciones que brinden oportunidades a todos los grupos etarios, aunque particularmente a aquellos que han sido estigmatizados y por ende han recibido pocas oportunidades.

La segunda periferia de la RS contiene elementos más individuales relacionados con adjetivos calificativos como la dedicación, jubilación, cuidado, madurez que enmarcan discusiones actuales en términos de políticas públicas e impactan en una esfera mucho más individual. Con relación a lo anterior, un aspecto importante que se encuentra presente en el contenido de la RS es la percepción negativa hacia a la jubilación; no sólo en el aspecto de mantenerse inactivo, sino a la dificultad de

poder llevar una vida normal con lo limitado del ingreso económico, lo cual va en contra de la creencia de que las PM cuentan con gran solvencia económica durante el retiro (Kampfe et al., 2008) y que coincide con la percepción de la importancia de prepararse para la vejez mediante la cotización para las jubilaciones (Arnold et al., 2021; Consejo Nacional de Televisión, 2010).

Así también, existen términos como “utilidad”, “bienestar”, “tranquilidad” y “compañerismo” que adicionan a la RS factores más individuales, posiblemente asociados a lo esperado de tener en esta edad. En coincidencia con lo encontrado por Gray et al. (2017), las PM se siguen manteniendo en el trabajo por necesidad económica o por sentirse activos. No obstante, estudios realizados en Chile dan cuenta que esta decisión estaría enmarcada en cuestiones económicas, ya que las PM de niveles socioeconómicos altos vinculan este alargue laboral con la opción de mantenerse activos, mientras que los niveles medios y bajos a una necesidad netamente económica (Consejo Nacional de Televisión, 2010).

De igual modo, la mantención en el mercado laboral parece mostrarse como un aspecto significativo para las PM al contribuir tanto a la salud como al bienestar. Como se puntualizó en los antecedentes, se ha encontrado que la productividad, la responsabilidad e incluso el bienestar se refieren como elementos importantes en la RS del empleo y el trabajo en estudios de otros países latinoamericanos (Quezada-Valadés & Torres López, 2017, Torres-López, Quezada-Valadez, et al., 2018). Además, el trabajo contribuye de manera importante a la calidad de vida de las PM (Herrera et al., 2018), lo cual fue afirmado por los participantes de este estudio, en especial en la fase cualitativa. Cabe recordar que el estigma hacia las PM mayores basado en el “viejismo”, contribuye a la aparición de problemas de salud mental, así como la presencia de bajos niveles de bienestar subjetivo e, inclusive, a ser causa de discapacidad (Barranquero y Ausín, 2019; Cortese, Fernández Canales & Siegien, 2018).

Por su parte, el análisis de similitud aporta elementos auxiliares para poder entender cómo se asocian la RS entre sus representantes, mostrando adicionalmente las unidades y las conexiones entre los pensamientos de los participantes. Las palabras “oportunidad” y “experiencia” se encuentran en el análisis de las matrices confirmando lo encontrado en el análisis prototípico. Además, el analizar las configuraciones de los participantes, nos permite identificar las redes semánticas asociadas a las principales palabras. En este caso los términos “persona mayor” y “edad”, parecen ser los principales factores que sostienen la RS, mientras que las redes constituidas por: “persona”, “trabajo” y “trabajar”, parecen ser las temáticas emergentes asociadas con la RS. Bajo esta premisa, el rol de las PM en el trabajo conlleva al desafío de identificar las propias limitaciones y las potencialidades; no obstante, su reconocimiento implica la aceptación de otros grupos, por lo que la comparación con otros conglomerados es inevitable; en este caso, la comparación con la población más jóvenes con la que comparten labores (Vázquez, 2013). Es así como las personas entrevistadas afirman que las PM cuentan con características destacables respecto a otras personas; sin embargo, también comentan que algunas de sus capacidades se ven disminuidas, particularmente su fuerza y su habilidad física. En miras de la inclusión de las PM al trabajo, debe recordarse que esta busca la igualdad de oportunidades. Más allá de percibir a las PM como fuerza de trabajo con una capacidad física disminuida, debe reconocerse y aceptarse la individualidad de las PM; pues esta es una dimensión importante de la inclusión laboral que promueve la autovaloración y aumenta el rendimiento laboral de las personas trabajadoras (Shore et al., 2011, 2018).

En cuanto a las barreras, se pudieron identificar dos obstáculos para materializar la inclusión de las PM en el trabajo y que corresponden a las políticas laborales y la cultura organizacional. En Chile no existen políticas específicas que favorezcan esto, por lo que se carece de una oferta de trabajo en específico para ellas; además de no promover una formación en dicho tema (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2013). Esto deriva en que las empresas no implementen acciones para la retención o la reubicación de quienes envejecen en el trabajo y que implica, en definitiva, que si una PM queda desempleada sus posibilidades de reintegrarse en el mercado laboral son complejas; aunque tengan el conocimiento y las competencias para desempeñarse en labores similares. A pesar de esto, ya se ha sugerido en estudios extranjeros que las barreras para el desarrollo de las PM en el trabajo están más determinadas por la cultura organizacional que por las políticas laborales (Griffiths, 1997). Así pues, generar políticas de inclusión al interior de las empresas y desarrollar una cultura organizacional inclusiva hacia las PM, podría contribuir de manera importante a la incorporación, el mantenimiento y la reincorporación de este grupo en particular y, en consecuencia, fomentar escenarios que promueven la salud y el bienestar de las PM (Herrera et al., 2018).

Conclusiones

Queda de manifiesto como una necesidad emergente, que las empresas consideren políticas locales destinadas a la inclusión laboral, permitiendo con ello la conformación de espacios en los que se facilite la convivencia en los entornos laborales intergeneracionales. Usar la educación continua como un recurso potencial para la inclusión de las PM se muestra como prioritario (Herrera et al., 2018).

Este estudio es útil para generar un marco interpretativo que brinde antecedentes para entender las temáticas presentes en las RS vinculadas a la inclusión de PM en los entornos laborales. Se concluye en tanto que el envejecimiento de las personas en el trabajo es bienvenido por los trabajadores dentro de los espacios e incluso es visibilizada como enriquecedora para las empresas.

Algo que es necesario que se planteen los actores involucrados en el mercado laboral, es el rol que deben cumplir las PM dentro de las instituciones; sobre todo en un contexto que demanda la satisfacción de las necesidades básicas y la garantía de una vida digna con vías de alcanzar un bienestar bajo un enfoque de derechos, en virtud que se cumplan los derechos laborales consagrados en el Decreto N° 162 (2017).

Se pone de manifiesto la necesidad de generar estudios que permitan conocer la experiencia respecto a la manera en cómo las PM se han sentido incluidas en las empresas; ya sea por medio del diseño de instrumentos que midan el grado de inclusión que tienen las empresas hacia sus empleados o mediante el análisis geográfico sobre los trabajos y posiciones que desempeñan las PM en las empresas. De igual forma, valdría la pena explorar el papel que tiene la propia percepción y el optimismo en PM; pues se ha encontrado que quienes muestran un mayor grado de optimismo tienden a tener una vida laboral más extendida (Hennekam, 2015).

Otra de las conclusiones fundamentales del estudio, es que la inclusión de las PM en los contextos laborales tiene un factor económico (asociado con vulnerabilidad) y un sentimiento de utilidad que se asocia a la calidad de vida percibida por las PM. Esto implica considerar políticas que atiendan ambas necesidades; tanto para aquellas personas que buscan complementar o sustentarse desde un aspecto económico debido a situaciones de vulnerabilidad, como también para quienes tienen la necesidad de participación social dentro del contexto laboral por razones de contribuir a una mejor calidad de vida o alcanzar una mejor salud mediante la activación y el bienestar que implica mantenerse vigente en un sector productivo.

Finalmente, el entendimiento de la interacción de los factores económicos y sociales en el contexto de la jubilación de las PM puede significar un gran apoyo para el desarrollo de políticas públicas y creación de plazas focalizadas en las PM según las necesidades o limitaciones funcionales de este grupo, lo que podría impactar positivamente en estos sectores. De igual manera, profundizar sobre cómo es que el cese gradual de la actividad laboral en las PM puede llevar a un conocimiento específico en las condiciones de salud de quien se jubila. En este sentido, es pertinente considerar que a la par de una planeación financiera de la jubilación, pudiera programarse actividades que posibiliten a las PM seguir manteniéndose activas y posibiliten un sentimiento de utilidad ante el retiro, de modo que este no sea visto como un momento sombrío que lleva a la pérdida paulatina de la salud, sino que pueda plantearse de manera positiva en un nuevo escenario de derechos, en donde la PM sea autónoma y tenga derecho a un trabajo digno, a la igualdad de oportunidades y un buen trato entre sus pares de otros segmentos etarios (Decreto N° 162, 2017).

Recomendaciones

En base a los hallazgos de este estudio se declaran las siguientes recomendaciones dirigidas a los distintos actores involucrados en el mercado laboral nacional y la inclusión de las PM.

Institucional

- Capacitación desde organismos del Estado a los trabajadores que estén pronto a jubilar y que esté destinada de manera específica a PM que deseen trabajar, pero en rubros distintos a los que han estado habituados. Un área emergente son las capacitaciones en redes sociales, en especial

aquellas que brindan una plataforma comercial a pequeños emprendedores, como por ejemplo en el rubro del comercio.

- Subsidios a las empresas que contraten a PM y que presenten como buena práctica la evaluación de los puestos de trabajo acorde a las condiciones de salud de las PM interesadas a aplicar a estas plazas laborales.
- Financiar y/o fomentar la implementación de cursos dentro de las ofertas de capacitación presencial desarrollados por las distintas mutualidades del país, cuyo objetivo sea abordar las siguientes temáticas con el objetivo de desarrollar habilidades financieras básicas en las PM próximas a jubilar:
 - Educación financiera en un escenario de jubilación.
 - Capacidad de ahorro en la persona jubilada.
 - El crédito como mecanismo de transacción en la actualidad.
 - Mecanismos para evitar el sobreendeudamiento en las PM.
 - Transacciones digitales seguras y protección contra el fraude digital.
 - Reutilización del tiempo durante el período de jubilación.
- Implementar directrices para evaluar los puestos de trabajos en los que se desempeñen PM contratadas, con el objetivo de brindar protección a las condiciones laborales en los que se desenvuelven los trabajadores que presenten alguna limitación funcional no detectada, contribuyendo con ello a generar espacios laborales seguros en aquellos trabajadores que envejecen en un mismo puesto laboral.

Organizacional

- La evidencia señala que las PM pueden contribuir de manera considerable en los procesos organizacionales de sus respectivos trabajos. Por esta razón, contar con la asesoría de PM en los comités paritarios de las empresas contribuiría a aumentar el sentimiento de vigencia en las PM al traspasar sus experiencias en pro de la seguridad laboral local.
- Destinar instancias en que las PM contratadas en las empresas sean entrenadas en la articulación indispensable de ciertas actividades propias del trabajo con el objetivo que contribuyan a la inducción del personal de reciente contratación; contando con tiempo protegido para asumir este rol. Con esto se esperaría que un trabajador que esté correctamente inducido por un par tendría menos chance de incurrir en acciones riesgosas que deriven en accidentes laborales.

Sindicatos

- Comprometer a los sindicatos a tener de manera explícita una cuota en su conformación destinada a PM, así como también tener a trabajadores mayores que asesoren en la elaboración de políticas internas de las empresas, como por ejemplo en aquellas vinculadas con la conciliación familiar. Para este empoderamiento de las PM es crucial el apoyo de Escuelas sindicales que tengan como público objetivo la formación de este tipo de trabajadores.

Academia

- En base a las dificultades por alcanzar la muestra inicial propuesta en la etapa de proyecto de este estudio, se evidenció la dificultad para contar con la participación de mujeres vinculadas a rubros como la construcción o la agricultura, empleadores en general, trabajadores agrícolas y personas de la VII región.

Esto derivó en la búsqueda intencionada de personas con dichas características en la fase 2 de este estudio, no obstante, la obtención de los relatos de esta muestra constituyó una limitación en sí, tanto en la fase 1 como la fase 2 de esta investigación, sumado a las dificultades de desplazamiento interregional producto de la pandemia por COVID-19 en Chile.

Ante lo descrito, los autores responsables de este estudio recomiendan trabajar en las siguientes líneas que ayuden a contribuir en el estado del arte concerniente al trabajo en PM chilenas:

- Realizar revisiones panorámicas que respondan a la pregunta ¿qué se ha reportado en Latinoamérica con respecto a inclusión laboral en PM?, desde la perspectiva de empleadores y trabajadores.

- Desarrollar estudios en PM trabajadoras activas laboralmente y próximas a jubilar con el objetivo de ahondar en este grupo social específico y sus problemáticas emergentes; priorizando en poblaciones de trabajadores poco abordados como es el caso de quienes están vinculados a la agricultura y mujeres trabajadoras de áreas con predominio masculino, como es el caso de la construcción.

En definitiva, trabajar de manera comprometida en alguna de estas propuestas permitiría explorar lo que representa la inclusión laboral de las PM y, con base en esto, generar estrategias que posibiliten una planeación pertinente ante el retiro. De igual manera, profundizar sobre cómo es que el cese gradual de la actividad laboral puede llevar a un conocimiento específico en las condiciones de salud de quien jubila. En este sentido, es pertinente considerar que a la par de una planeación financiera de la jubilación, pudiera programarse actividades que posibiliten a las PM seguir manteniéndose activas y posibiliten un sentimiento de utilidad ante el retiro, de modo que este no sea visto como un momento sombrío que lleva a la pérdida paulatina de la salud, sino que plantearse de manera positiva en un nuevo escenario de derechos, en donde la PM sea autónoma y tenga derecho a un trabajo digno, a la igualdad de oportunidades y un buen trato entre sus pares de otros segmentos etarios, consecuente al espíritu del Decreto N° 162 (2017).

Bibliografía

- Abric, J. C. (2001). *Prácticas sociales y representaciones*. Ediciones Coyoacán.
- Anderson, K. A., Richardson, V. E., Fields, N. L., & Harootyan, R. A. (2013). Inclusion or exclusion? Exploring barriers to employment for low-income older adults. *Journal of Gerontological Social Work, 56*(4), 318-334. <https://doi.org/10.1080/01634372.2013.777006>
- Arnold, M., Herrera, F., Massad, C., & Thumala, D. (2021). *Sexta encuesta nacional inclusión y exclusión social de las personas mayores: Cómo observa la población el envejecimiento en Chile*. Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Barranquero, R., & Ausín, B. (2019). Impacto de los estereotipos negativos sobre la vejez en la salud mental y física de las personas mayores. *Psicogeriatría, 9*(1), 41-47.
- Banchs, M. (2000). Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales. *Peer Reviewed Online Journal, 9*(1), 3.1-3.15.
- Bernard. (1995). *Métodos de investigación en antropología. Abordajes cualitativos y cuantitativos*. Editorial AltaMira Press.
- Betancur Betancur, C., Restrepo-Ochoa, D. A., Ossa Henao, Y. de J., Zuluaga Arboleda, C., & Pineda Rodríguez, C. (2014). Representaciones sociales sobre salud mental en un grupo de profesionales en la ciudad de Medellín: Análisis prototípico y categorial. *CES Psicología, 7*(2), 96-107.
- Castellucci, I., Viviani, C., Bravo, G., Martínez, M., Arezes, P., & Lavallière, M. (2020). *Fundamentos para la gestión del envejecimiento de la fuerza laboral desde la perspectiva de la ergonomía, seguridad y salud ocupacional: Resultados de una revisión sistemática*. <https://doi.org/10.20882/adicciones.138>
- Consejo Nacional de Televisión. (2010). *Informe Fuerza Mayor: 60 a 97 años*. CNTV.
- Cornwell, B., Laumann, E. O., & Schumm, L. P. (2008). The social connectedness of older adults: A national profile*. *American sociological review, 73*(2), 185-203. <https://doi.org/10.1177/000312240807300201>
- Cortese, R. (2018). Percepción de salud y bienestar en la vejez. *Subjetividad y procesos cognitivos, 22*(1), 17-42.
- Cortese, R., Fernández Canales, M. M., & Siegien, N. B. (2018). Estudio del bienestar psicológico, emocional y social en la vejez. *Revista ConCiencia EPG, 3*(1), 101-115. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.3-1.7>
- Decreto N° 162. (2017). *Promulga la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores*. Publicado en *Diario Oficial de la República de Chile, 7 de octubre de 2017*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar-app?idNorma=1108819>
- Figueroa, R. G. (2012). Consentimiento informado en la nueva ley de derechos de los pacientes. *Revista Médica de Chile, 140*(10), 1347-1351. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012001000017>
- Flores-Palacios, F., & Leyva-Flores, R. (2003). Representación social del SIDA en estudiantes de la Ciudad de México. *Salud Pública de México, 45*(SUPPL. 5), S624-S631. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342003001100007>
- Fok, D., Shaw, L., Jennings, M. B., & Cheesman, M. (2009). Towards a comprehensive approach for managing transitions of older workers with hearing loss. *Work, 32*(4), 365-376. <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0849>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2017). *Una mirada sobre el envejecimiento ¿Dónde están varios países latinoamericanos a 15 años del Plan de Acción Internacional de Madrid?* https://mexico.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Una_mirada_sobre_el_envejecimiento.pdf
- Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece. *Polis (Santiago), 16*(48), 81-106. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682017000300081>
- Griffiths, A. (1997). Ageing, health and productivity: A challenge for the new millennium. *Work & Stress, 11*(3), 197-214. <https://doi.org/10.1080/02678379708256835>
- Hennekam, S. (2015). Employability of older workers in the Netherlands: Antecedents and consequences. *International Journal of Manpower, 36*(6), 931-946. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2013-0289>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic

- review of empirical tests. *Social Science and Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Herrera, M. S., Abusleme, M. T., Arenas, Á., Berwart, R., Fernández, M. B., Kornfeld, R., Madero-Cabib, I., Quesney, I., Rojas, V., Rojas, S., & Belloni, C. L. (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral*. OTIC Cámara del Comercio de Santiago, SENCE, Ministerio del Trabajo, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2017). *Síntesis de Resultados CENSO 2017*. www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf
- León Correa, F. J. (2015). Bioética, deliberación y salud pública. En *Bioética y Salud Pública en y para América Latina* (pp. 9-15). Federación Latinoamericana y del Caribe de Instituciones de Bioética.
- Lo Monaco, G., Piermattéo, A., Rateau, P., & Tavani, J. L. (2017). Methods for studying the structure of Social Representations: A critical review and agenda for future research. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 47(3), 306-331. <https://doi.org/10.1111/JTSB.12124>
- López, V., Solís, M., Ruiz, D., Velázquez, I., Rodríguez, R., & Díaz, M. (2017). Inserción al trabajo del adulto mayor. En C. García, S. Sánchez, T. Juárez, & V. Granados (Eds.), *Envejecimiento saludable y productivo* (pp. 267-281). Editorial Alfíl.
- Marchand, P., & Ratinaud, P. (2012). L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: Les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française (septembre-octobre 2011). *Actes des 11èmes Journées Internationales d'Analyse des Données Textuelles (JADT)*, 687-699.
- Molina-Neira, J., Barriga-Ubed, E., & Gámez Ceruelo, V. (2017). Representaciones sociales de los adolescentes catalanes sobre la participación política en democracia. *International Journal of Sociology of Education*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.17583/rise.2017.2472>
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2013). *Análisis del mercado laboral para a población de 55 años y más y sus implicancias para el ahorro previsional*.
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). *Chile y sus mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la vejez*. Fyrma Gráfica.
- Poscia, A., Moscato, U., La Milia, D. I., Milovanovic, S., Stojanovic, J., Borghini, A., Collamati, A., Ricciardi, W., & Magnavita, N. (2016). Workplace health promotion for older workers: A systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 16(Suppl 5). <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1518-z>
- Quezada-Valadés, M. G., & Torres López, T. M. (2017). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México. *Revista Salud Bosque*, 7(1), 33. <https://doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>
- Ratinaud, P. (2004). Les composantes idéologiques de la représentation professionnelle d'Internet. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*, 12, 19-36. <https://doi.org/10.3406/dsedu.2004.1045>
- Romney, A. K., Weller, S. C., & Batchelder, W. H. (1986). Culture as consensus: A theory of culture and informant accuracy. *American Anthropologist*, 88(2), 313-338. <https://doi.org/10.1525/aa.1986.88.2.02a00020>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Souza Minayo, M. C. (1995). Técnicas de análisis de material cualitativo. En M. C. Souza Minayo (Ed.), *El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en salud* (pp. 189-225). Editorial Lugar.
- Torres-López, T. M., Acosta-Fernández, M., & Aguilera-Velasco, M. de los Á. (2017). Preparación para el trabajo: Representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Educación y Desarrollo Social*, 11(1), 85-101. <https://doi.org/10.18359/reds.1867>
- Torres-López, T. M., Munguía-Cortés, J. A., & Torres-Valdovinos, M. M. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones*, 97(2), 7-22. <https://doi.org/10.15517/rr.v97i2.32704>
- Torres-López, T. M., Quezada-Valadez, M. G., & Herrera-Pérez, J. I. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo de trabajadores de la salud de Bogotá, Colombia y de Morelia, México. *Revista Facultad de Ciencias de la Salud UDES*, 5(2), 25-33.

- Torres-López, T. M., Munguía-Cortés, J. A., & Cruz-Villarreal, A. J. (2021). Representaciones sociales del concepto de empleo de habitantes de diversos contextos culturales y diferentes grupos poblacionales. *Nósis. Revista de ciencias sociales*, 30(60), 68-89. <https://doi.org/10.20983/noesis.2021.2.4>
- Vargas-Santillán, M. D. L., Arana-Gómez, B., García-Hernández, M. D. L., Ruelas-González, M. G., Melguizo-Herrera, E., & Ruiz-Martínez, A. O. (2017). Significado de salud: la vivencia del adulto mayor. *Aquichan*, 17(2), 171-182. <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.2.6>
- Vázquez, F. (2013). La vejez como experiencia etnográfica. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, 7, 95-105.
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. [The evocation of money: A method for defining the central core of a representation.]. *Bulletin de Psychologie*, 45(405), 203-209.
- Vergès, P. (2001). L'analyse des représentations sociales par questionnaires. *Revue Française de Sociologie*, 42(3), 537. <https://doi.org/10.2307/3323032>
- Vives, A., Gray, N., González, F., & Molina, A. (2018). Gender and ageing at work in Chile: Employment, working conditions, work-life balance and health of men and women in an ageing workforce. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 475-489. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy021>
- Weller, S. C. (2007). Cultural consensus theory: Applications and frequently asked questions. *Field Methods*, 19(4), 339-368. <https://doi.org/10.1177/1525822X07303502>

Anexos

Anexo I. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto:	Representaciones sociales de personas contratadas y empleadoras sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años
Tipo de Proyecto:	Proyecto de Investigación Versión:001
Lugar en donde se realizará la investigación:	Rubros: agricultura, servicios y construcción
Nombre investigador principal:	Hugo Juanillo Maluenda

Este formulario de consentimiento puede contener algunas palabras que usted probablemente no entiende. Por favor pida explicación a uno de los integrantes del grupo de investigación para que lo asesore. Antes de tomar la decisión de participar en la investigación, lea cuidadosamente este formulario de consentimiento y discuta cualquier inquietud que usted tenga con el investigador.

I. Información

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación **“Representaciones sociales de personas contratadas y empleadoras sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años”**, cuyo objetivo es conocer las opiniones de trabajadores y empleadores de distintas áreas productivas respecto a la inclusión laboral de personas mayores de 55 años. Además ha sido seleccionado(a) porque es trabajador(a) o empleador(a) de las regiones V, VI, VII o XIII de los rubros construcción, servicios o agricultura; de manera que conocer su opinión es relevante para el objetivo de este estudio.

Esta investigación es financiada por Mutual de Seguridad y su ejecución está a cargo de la Consultora Ayelén

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científica de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :22 de Septiembre del 2020
Versión :001





Mayores SpA.

Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier aspecto que no le quede claro:

Participación: Su participación consistirá en responder una **entrevista con preguntas tipo encuesta o una entrevista de preguntas abiertas**. La actividad durará alrededor de 15 minutos para la encuesta o 60 minutos si corresponde a la entrevista. De cualquier modo, ambas abarcarán temáticas sobre la participación laboral de personas mayores de 55 años. Tanto la encuesta como la entrevista serán realizadas en su lugar de trabajo, el día y hora que usted estime conveniente previa coordinación. En ningún momento se le pedirá que se traslade a un lugar distinto de su trabajo. En caso de ser necesario y siempre que usted esté de acuerdo, se le pedirá autorización para un segundo encuentro con la persona que lo entrevistó, para profundizar en temas relevantes para esta investigación.

Para facilitar el análisis, las entrevistas serán grabadas en audio. En cualquier momento, usted podrá interrumpir la grabación y retomarla cuando quiera o dejar de participar en ella sin tener que dar ninguna explicación al respecto.

Riesgos: Dado el contexto nacional y mundial por la pandemia de COVID-19, la o las instancias de encuestas o entrevistas consideran en todo momento las medidas de seguridad e higiene dispuestas por la autoridad sanitaria de Chile a la fecha del encuentro, entre ellas, distanciamiento social, uso de elementos de protección personal y lavado de manos por parte del entrevistador. En caso de ser necesario, este encuentro podría ser realizado a través de formularios en línea para las encuestas o plataformas virtuales de videollamadas (Google Meet, Zoom, WhatsApp o Skype) para las entrevistas.

Beneficios: Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni pago por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá generar información relevante que contribuirá a producir y difundir conocimiento en el ámbito de la participación laboral de personas mayores en nuestro país.

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :22 de Septiembre del 2020
Versión :001





Voluntariedad: Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación y retirarse del estudio en cualquier momento. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

Confidencialidad: Todas sus opiniones serán confidenciales y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Los datos de la información que usted entregue serán codificados para así resguardar su anonimato y al finalizar el estudio, tanto las grabaciones como las transcripciones serán eliminadas.

Conocimiento de los resultados: Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, se le hará entrega de un resumen de los principales resultados del estudio que se le harán llegar por correo electrónico o correo tradicional (servicio postal).

Datos de contacto: Si requiere más información o comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar al representante legal de la **Consultora Ayelén Mayores SpA**, entidad a cargo de este estudio:

Hugo Adolfo Juanillo Maluenda

Teléfonos: +56990474916

Correo Electrónico: hugo.juanillo@uoh.cl

Esta investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética Científico de MutuaL de Seguridad C. Ch. C. En caso de que usted quiera obtener más información al respecto, también puede contarse con los responsables del Comité a los siguientes contactos:

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de MutuaL de Seguridad CChC
con fecha :22 de Septiembre del 2020
Versión :001







Teléfono: 27879414

Correo Electrónico: cec@mutual.cl

II. Formulario de consentimiento informado

Yo,, acepto participar en el estudio "Representaciones sociales de personas contratadas y empleadoras sobre la inclusión laboral de personas mayores de 55 años".

Firma Participante

Nombre y firma encargado(a) trabajo de campo

"Deseo conocer los resultados de esta investigación"

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :22 de Septiembre del 2020
Versión :001



Sí

No

En caso de haber respondido "Sí", por favor escriba la vía por la que desea que enviemos los resultados de esta investigación (correo electrónico, WhatsApp, correo tradicional, etc.)

Lugar y Fecha: _____

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científica de MutuaL de Seguridad CChC
con fecha :22 de Septiembre del 2020
Versión :001





Este documento se firma en dos ejemplares, quedando una copia para la persona participante y otra para el investigador.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mi cuidado médico u de otro tipo.

Nombre del participante :

Fecha:

Firma:

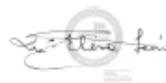
Nombre de quien toma el consentimiento informado :

Firma

Nombre del Director del Centro o quién este delegue la firma:

Firma

Consentimiento Informado Aprobado por el Comité de Ética Científico de Mutual de Seguridad CChC
con fecha :22 de Septiembre del 2020
Versión :001



En esta última sección, por favor escriba las palabras o las frases que se le vengan a la mente al leer: **"Inclusión laboral de personas mayores de 55 años"**. Recuerde: *no hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese sus verdaderos pensamientos sobre el tema.*

1. Primera palabra o frase que se le viene a la mente : _____
2. Segunda palabra o frase que se le viene a la mente : _____
3. Tercera palabra o frase que se le viene a la mente : _____
4. Cuarta palabra o frase que se le viene a la mente : _____
5. Quinta palabra o frase que se le viene a la mente : _____

1. Ahora describa con sus palabras, ¿Por qué se le vino a la mente la PRIMERA PALABRA O FRASE tras leer "Inclusión laboral de personas mayores de 55 años"?

2. Ahora describa con sus palabras, ¿Por qué se le vino a la mente la SEGUNDA PALABRA O FRASE tras leer "Inclusión laboral de personas mayores de 55 años"?

3. Ahora describa con sus palabras, ¿Por qué se le vino a la mente la TERCERA PALABRA O FRASE tras leer "Inclusión laboral de personas mayores de 55 años"?

4. Ahora describa con sus palabras, ¿Por qué se le vino a la mente la CUARTA PALABRA O FRASE tras leer "Inclusión laboral de personas mayores de 55 años"?

5. Ahora describa con sus palabras, ¿Por qué se le vino a la mente la QUINTA PALABRA O FRASE tras leer "Inclusión laboral de personas mayores de 55 años"?

Si lo desea, escriba su correo electrónico o su número de WhatsApp para recibir un resumen de los principales resultados del estudio una vez concluido (**OPCIONAL**). Agradecemos su participación.

Correo electrónico : _____

Número de WhatsApp : _____

GUÍA DE ENTREVISTA 1

<i>Nombre (Seudónimo):</i>	<i>Edad:</i>
<i>Estado civil:</i>	<i>Ocupación:</i>
<i>Escolaridad:</i>	<i>Fecha:</i>
<i>Hora de inicio:</i>	<i>Hora de finalización:</i>
<i>Lugar:</i>	<i>Contacto:</i>

a. Personas trabajadoras mayores (PM)

1. ¿Cómo cree que son percibidas las PM en el trabajo?
2. ¿Qué características tiene una PM trabajadora?
3. ¿Cómo es que se relaciona la experiencia con las PM?
4. ¿Qué razones considera que influyen para una PM decida permanecer en su empleo?
5. ¿Cómo considera que el trabajo impacta en la calidad de vida de las PM?
6. ¿Qué cree representa el empleo o el trabajo en la vida de las PM?
7. ¿A qué edad podríamos considerar a una persona como persona trabajadora mayor? ¿Por qué?
8. ¿Cómo se diferencian las personas jóvenes y las PM en el trabajo?

b. Barreras

9. ¿Con cuáles barreras considera que las PM se encuentran al momento de buscar trabajo?
10. ¿De qué forma son discriminadas o excluidas las PM en el trabajo?

c. Inclusión

1. ¿Cómo puede aceptarse o incluirse a las PM en el trabajo?
2. ¿Qué oportunidades puede dársele a las PM en el trabajo?
3. ¿Para usted qué representa la inclusión laboral o la inclusión en el trabajo?
4. ¿Para usted cómo es una empresa laboralmente inclusiva?
5. ¿De qué manera el trabajo contribuye al bienestar y la autonomía de las PM?

d. Facilitadores

6. ¿De qué manera pueden sentirse valoradas o reconocidas las PM en el trabajo?
7. ¿Cómo pueden aportar los líderes y los jefes a la inclusión de las PM en el trabajo?
8. ¿Qué puede aportar una PM a una empresa o al trabajo?
9. ¿Cuáles beneficios considera que pueden tener las empresas al emplear a PM?
10. ¿Qué pueden aprender las personas jóvenes de las PM en el trabajo?
11. ¿Cómo pueden las empresas afrontar el envejecimiento de sus empleados?

Observaciones:

Temas próxima entrevista:

GUÍA DE ENTREVISTA 2

Iniciales de la persona entrevistada:	Edad:
Rubro:	Ocupación:
Escolaridad:	Sexo:
Fecha:	Modalidad:
Región:	Rol:
Hora de inicio:	Hora de finalización:

a. Personas trabajadoras mayores (PM)

En general ¿Cómo cree que son percibidas las PM en el trabajo?

Desde su experiencia que ha tenido en el trabajo ¿Qué características tiene una PM trabajadora?

¿A qué edad podríamos considerar a una persona como persona trabajadora mayor? ¿Por qué?

¿Cómo se relaciona la experiencia con las PM?

¿Qué influye en qué una PM decida permanecer en su trabajo?

¿Qué representa el trabajo en la vida de las PM?

¿En qué se diferencian las personas jóvenes y las PM en el trabajo?

b. Barreras

¿Qué barreras cree que las PM encuentran al momento de buscar trabajo?

Me podría narrar un ejemplo donde haya visto que las PM son discriminadas en el trabajo.

c. Inclusión y salud

¿Qué representa para usted la inclusión de PM en el trabajo?

¿Qué se puede hacer para brindar mayores oportunidades a las PM en el trabajo?

¿Cómo se relaciona el trabajo con la salud en las PM?

¿De qué manera el trabajo contribuye a la calidad de vida y la autonomía las PM?

¿Qué pueden aprender las personas jóvenes de las PM en el trabajo?

Observaciones:
Temas sugeridos a tratar en la próxima entrevista:

GUÍA DE ENTREVISTA 3

Iniciales de la persona entrevistada:	Edad:
Rubro:	Ocupación:
Escolaridad:	Sexo:
Fecha:	Modalidad:
Región:	Rol:
Hora de inicio:	Hora de finalización:

a. Facilitadores

¿Cómo se valora la experiencia y los conocimientos de una PM que trabaja en su rubro?

¿Cómo se da el respeto hacia las PM en su trabajo?

¿Cómo son las actitudes que tiene las PM que trabaja en su rubro?

b. Inclusión

¿Cree que el trabajo contribuye o no a la salud de las PM? ¿Por qué?

¿Cree que el trabajo ayuda o no a la activación de las PM? ¿Por qué?

¿Qué representa la pensión en las PM una vez que se retiran del trabajo?

¿Usted cree que una PM tiene algún beneficio si sigue trabajando? ¿Por qué?

c. Barreras

¿Tiene chance de ser contratada o no una PM en su empresa? ¿Por qué?

¿Qué capacidades se ven disminuidas en las PM en su rubro de trabajo?

¿Piensa que hay complicaciones en el trabajo cuando este es realizado por personas mayores? ¿Por qué?

¿Qué complicaciones de salud se presentan en las PM en su rubro?

Observaciones:
Temas sugeridos a tratar en la próxima entrevista: