



**“Factores motivacionales de la participación de los adultos  
mayores en el mercado laboral en Chile: caso Conserjes y Guardias”**

POR: BÁRBARA TORRES VÁSQUEZ

Tesis presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo  
para optar al título profesional de Magíster en Políticas Públicas mención  
economía.

PROFESORES GUÍAS: SR. MAURICIO APABLAZA

SRA. CLAUDIA NUÑEZ

Junio 2023

Santiago

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

## INDICE

- Introducción	4
- Capítulo 1: Planteamiento del Problema e interrogantes de Investigación	8
- Capítulo 2: Marco Teórico y Discusión Bibliográfica	11
▪ Aspectos teóricos de la investigación	11
▪ Aspectos relativos a las políticas públicas de la investigación	14
○ Experiencia México	15
○ Experiencia España	16
▪ Aspectos estadísticos de la investigación	17
- Capítulo 3: Objetivos de Investigación	23
- Capítulo 4: Metodología	24
- Capítulo 5: Resultados	28
- Capítulo 6: Conclusiones	36
▪ Análisis y discusión	36
▪ Conclusiones	39
- Referencias bibliográficas	40

## **INTRODUCCIÓN**

El presente capítulo entrega al lector el problema de investigación, desde la perspectiva de la problemática de los adultos mayores trabajadores/as y como es factible desde las políticas públicas enfrentarla.

Ciertamente la investigación se enmarca en los adultos mayores que continúan trabajando aun cuando ya se encuentran jubilados/as. Actualmente en Chile viven 3.449.362 personas mayores de 60 años y más, los cuales representan el 18% de la población.

En lo que respecta a la esperanza de vida al nacer, ésta ha tenido un aumento significativo (Cepal, 2019) y mientras tanto la tasa de natalidad ha disminuido, el año 1990 fue de 2,58 p.p., en tanto en el año 2020 fue de 1,54. Asimismo, se ha informado que para el año 2050 un tercio de nuestra población será adulta mayor. (INE, 2020).

Actualmente en Chile los adultos mayores se han incrementado, como sucede en la Región Metropolitana que cuenta con un mayor número en este grupo etario de 65 años y más, correspondientes a 867.866 lo que corresponde a un 11,0% de la población. Por otra parte, las tasas de empleo de las personas

entre las edades de 65 a 69 años se han incrementado aceleradamente en los últimos años alcanzando a 38,4% y es una de las más elevadas de la OCDE.

Con los años los adultos mayores se han ido desarrollando laboralmente en múltiples rubros, no obstante, para esta investigación se abordó el ámbito laboral de los conserjes y guardias, debido a que la evolución de este tipo de empresas de seguridad privada en nuestro país ha tenido un avance significativo desde el año 1970, tanto es así que se han desarrollado con tal rapidez que han aumentado en el último periodo en un 46%. Junto con esto, quienes han formado parte de este nicho son los adultos mayores, los cuales alcanzan el 30% de los trabajadores que se desempeñan en estas empresas. (Agrupación de Seguridad de Chile, 2021)

Dentro de este marco, la investigación tiene como objetivo indagar en las motivaciones de los adultos mayores que continúan desempeñándose laboralmente, aun cuando están jubilados/as, a fin de proponer desde sus necesidades la creación de políticas públicas pertinentes para este segmento.

En paralelo, se mostrarán algunas políticas públicas desarrolladas en otros países, que podrían eventualmente instaurarse en el nuestro, ya que esta realidad está presente a nivel global.

La metodología utilizada es cualitativa, en la investigación se recolectaron los datos a través de entrevistas semi estructuradas y además se observó al individuo en su ambiente natural, para así obtener más información.

Descripción de cada capítulo de la investigación:

- **Planteamiento del problema e interrogante de investigación:** En este capítulo se presenta el tema de estudio, se plantean las interrogantes para mostrar la relevancia de la investigación y como impactará en las próximas décadas el crecimiento del grupo etario.
- **Marco teórico y discusión bibliográfica:** En este apartado se presentan los datos teóricos, de política pública y estadísticos de la problemática.
- **Objetivos de la Investigación:** El capítulo da a conocer el objetivo general, los objetivos específicos y la pregunta de investigación.
- **Metodología:** Este apartado aborda la metodología utilizada en la cual se trabajó el problema de investigación, asimismo se presenta el enfoque, la técnica y el tipo de análisis.

- **Resultados:** En este capítulo se entrega el detalle de los datos recogidos y el resultado del instrumento aplicado, dando cuenta de cada una de las preguntas.
- **Conclusiones:** Este capítulo muestra al lector la discusión final de la temática y las conclusiones respecto de la relación que existe los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

## **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN**

En el presente capítulo se da a conocer el problema que dio origen a la investigación, los datos cuantitativos observados y las interrogantes del estudio.

En primer orden de ideas, se investigó que en la última década el porcentaje de adultos mayores insertos en el mercado laboral en la Región Metropolitana aumentó en 5,9 p.p., y la tasa de participación a nivel nacional del año 1990 a 2017 aumentó a 9 p.p. Este aumento tiene una relevancia significativa debido a que las mediciones de la encuesta CASEN en las tasas de participación y ocupación de los adultos mayores se ha incrementado de manera acelerada.

Por otra parte, las tasas de participación por grupos de edad se incrementaron a 9,9 p.p. desde el año 1990 a 2017 y las tasas de ocupación de personas mayores en situación de formalidad a nivel país se presentaron con porcentajes sobre los 20 p.p., en todas las regiones, con alza permanente.

A su vez, el porcentaje de ocupación de los adultos mayores en situación de formalidad es de 11,6%, en base al trimestre mayo - julio 2022, y el porcentaje más alto de ocupación es de 36,3 % correspondiente al sector público, lo sigue

la ocupación empleadora con 26,3% y finalmente la ocupación en el sector privado de 16,1%. (CIPEM, 2022)

Aunado a esto, en nuestro país no existen limitantes legales que impidan a hombres y mujeres pensionados(as) continuar trabajando, independiente del tipo de pensión (Pensión de vejez, sobrevivencia o invalidez). Y, pueden seguir realizando cotizaciones o no efectuarlas una vez pensionados(as). (Asociación de AFP de Chile, 2023)

Un dato interesante, es que los trabajadores adultos mayores aportan apreciables características que muchas veces los empleadores privilegian para sus procesos de contratación: responsabilidad, puntualidad, experiencia, buen trato, cordialidad, etc. En tanto, el beneficio para los adultos mayores es mantenerse activos y ser reconocidos. (UC, 2018)

Probablemente, dos elementos que hacen de la inserción laboral de los adultos mayores sea más o menos motivante son las barreras que pueda presentar el mercado laboral en el acceso (tecnológicas o generacionales).

Por otra parte, la participación de los adultos mayores se observa cada vez más presente en diversos rubros, sin embargo, una participación importante de hombres y mujeres ya jubilados(as) está presente en el área de guardias y

conserjes, ya que son este tipo de empresas, las cuales han tenido un gran crecimiento y un porcentaje importante de personas mayores trabaja en sus filas.

Es por ello, que surge la interrogante respecto de las motivaciones, si estas corresponden exclusivamente a las necesidades económicas o tendrá relación con la necesidad de reconocimiento y/o pertenencia. Es necesario entonces, conocer que los hace seguir trabajando aun cuando completaron sus años laborales y ya se encuentran jubilados

Para finalizar y habiendo contextualizado la problemática del estudio, se considera que el Estado debe generar nuevas Políticas Públicas que considere al grupo etario en ámbitos laborales, toda vez que el INE indicó que para 2050 el número de adultos mayores crecerá.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA

En este capítulo se fundamenta el problema de investigación respecto de la teoría, las políticas públicas y las estadísticas.

Como primer punto, es importante precisar que el significado de jubilación es: “Disponer que, por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión...” (RAE, 2023).

### Aspectos teóricos de la investigación

Ahora bien, respecto de los aspectos teóricos de la investigación, la **teoría del desarrollo** (Erikson, 1950) señala que la vejez es una etapa de la vida que va desde los 65 años en adelante y contempla factores individuales y culturales, la teoría plantea una crisis esencial: es la integridad frente a la desesperación, donde las principales virtudes son la prudencia y la sabiduría. En tanto, la **teoría de la continuidad** habla de una ruptura radical de la edad adulta y la tercera edad, en base al paso a la vejez y la prolongación de las experiencias, proyectos y hábitos de vida, las personas y sus personalidades se mantienen intactas y al envejecer las personas aplican estrategias de adaptación que las ayuda a reaccionar favorablemente ante la vida.

Por otro lado, la **teoría de la desvinculación o de la disociación** (Cummings y Henry, 1961) señalan que retirarse del ámbito laboral es propio de la edad que tienen los individuos y por tanto se ve como algo natural a lo cual se deben adaptar, aumentando su preocupación por sí mismo y por tanto disminuye su interés por los demás y acepta su retiro.

Por el contrario, la **teoría de la actividad** (Havighurst, 1961) indica que una participación más activa es la clave o fuente del buen envejecimiento saludable, la buena participación y con esto se logra la autorrealización, quienes lo viven así tienen más capacidad de adaptación y se encuentran por ende más satisfechos. Es así también, que esta teoría muestra la perspectiva para incentivar los estilos de vida saludables y finalmente se favorece la felicidad en las personas.

En tanto, la teoría de Marx define el “**trabajo**” y la relación que tiene el hombre con este, señalando que el trabajo es la actividad a través de la cual el individuo se crea así mismo y es en esta actividad, la cual la define como “auto creadora” lo que le permite al hombre proyectarse en su esencia, y a través del trabajo proyectar su humanidad. (Fromm, 1962).

Asimismo, señala que todo lo creado por el hombre, a través del trabajo, el hombre sufre modificaciones por lo creado, en su ser, el proceso es llamado

“objetivación“ la cual es un proceso en primer lugar en la cual el individuo mediante el trabajo forma objetos para satisfacer necesidades y al tratarse de un trabajo creador logra la autorrealización del individuo, que entrama en un concepto de: LIBERTAR, y esta libertad impera en un contexto social que se encuentra la justicia, entendida como reciprocidad en las relaciones sociales.

Es por lo anteriormente descrito, que los adultos mayores que participan del ámbito laboral más activamente les genera mayores oportunidades para desarrollar sus potencialidades, sumando así nuevas habilidades y construyendo una imagen positiva. La oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma remunerada constituye una fuente de ingresos y una herramienta de realización personal, en la medida que el empleo ejercido sea de calidad y de satisfacción. (Oelckers, 2015)

Es también importante mencionar, que las necesidades de los adultos mayores para trabajar están vistas además como un enfoque de derechos, cuya perspectiva está relacionada en el reconocimiento. Asimismo, este implica cambiar la forma de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas, ya que el enfoque se traslada de: políticas públicas para personas con necesidades, a políticas públicas para personas con derechos que demandan necesidades. (Ochoa, 2011)

## **Aspectos relativos a las políticas públicas de la investigación**

Respecto a las políticas públicas generadas en nuestro país y dirigidas a los adultos mayores, el Ministerio de Hacienda en la Dirección de Presupuestos (DIPRES, 2023) evalúa y monitorea los programas y políticas diseñadas por las distintas instituciones, en ellas se identificaron instancias dirigidas a los adultos mayores, sin embargo, ninguna se relaciona con materia de empleo (Tabla 1).

**(Tabla 1) Programas y Políticas -DIPRES Ministerio de Hacienda- Chile**

<b>AÑO</b>	<b>PROGRAMA / INSTITUCIÓN / POLÍTICA PÚBLICA</b>	<b>LINEA DE EVALUACIÓN</b>	<b>MINISTERIO</b>	<b>OBJETIVO</b>
2020	Programa de Alimentación Complementaria del AM (PACAM)	Evaluación Focalizada de Ámbito	Ministerio de Salud	Alimentación
2016	Programa Apoyo Integral al Adulto Mayor Vínculos	Evaluación Focalizada de Ámbito	Ministerio de Desarrollo Social	Vínculos
2015	Adulto mayor	Evaluación de Programas Gubernamentales	Evaluación de Programas Gubernamentales	Servicios integrales de vivienda y cuidados socio-sanitarios
2012	Fondo Nacional del Adulto Mayor	Evaluación de Programas Gubernamentales	Ministerio de Desarrollo Social	Incrementar la autonomía, autogestión y asociatividad de los Adultos Mayores
2006	Fondo Nacional del Adulto Mayor	Evaluación de Programas Gubernamentales.	Ministerio Secretaría General de la Presidencia.	Favorecer la inserción y/o integración social de AM.

FUENTE: Elaboración propia con base a Dirección de Presupuestos 2023.

Evidentemente se requiere un cambio de enfoque o paradigma, observando de forma mucho más global a los adultos mayores, no solo desde la vulnerabilidad, ya que el grupo etario actual dista mucho de esta visión.

### **Experiencia México**

En el caso de México si bien su tasa de participación laboral de la población mayor es menor a la nuestra, ellos diseñaron políticas públicas dirigidas a este grupo etario, de acuerdo a lo indicado por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores generaron acciones de igualdad en el ejercicio de derechos, tanto en salud de bienestar y calidad de vida. Pero además, en el mes de marzo de 2023 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo (Cámara del Senado de México, 2023), en materias específicamente de empleos para personas adultas mayores, para delimitar la contratación conforme a su oficio o habilidad, la cual busca específicamente que los empleadores realicen acciones y programas con el fin de crear empleos remunerados para las personas adultas mayores, y establecieron la obligación a las empresas con 20 trabajadores como mínimo la obligatoriedad de contratar al menos el 5% de su fuerza laboral de adultos mayores.

Más allá de la política pública implementada, la Universidad Autónoma del Estado de México realizó un estudio respecto de los Factores asociados a la

participación laboral de los Adultos mayores mexiquenses en el año 2010, como resultados se evidenció que los adultos mayores participan más del mercado laboral debido a la historia de vida de cada persona, también por el estado de salud que posean y de los ingresos que perciban. El Estado es decisor en el diseño de programas y políticas, pero también, depende en buena parte de los adultos mayores que accedan al mercado laboral. (Beatriz Millan, Leon, 2010)

El estudio además entregó información relevante de los factores de participación de los adultos mayores mexiquense y señala que quienes tienen una mayor incidencia de participación en el ámbito laboral son quienes cumplen un rol de proveedor de su familia o si se encuentran casados, en pareja, separado, unido o divorciado. Asimismo, se observó que las personas que han trabajado a lo largo de su vida, los que se encuentran en zonas urbanas y quienes cuentan con un mejor estado de salud, son quienes están más presentes a lo largo de toda su vida en el mercado laboral.

### **Experiencia España**

Por su parte en España se han desarrollado acciones tendientes a propiciar instancias laborales para personas adultas mayores con una Estrategia Global de Empleo llamada “55 y más” en ella se busca impulsar el empleo y potenciar la prolongación de la vida laboral.

España dirigió esta política a las personas de 55 años y más, como un plan estratégico que contempla el mantenimiento del empleo, con contratos de relevos y con bonificaciones de cotizaciones sociales para el empleo autónomo.

Más allá de las políticas generadas en este país y de manera empírica se puede informar que efectivamente los adultos mayores que participan del mercado laboral aun cuando están jubilados(as), son quienes más participan cuando las pensiones son más bajas y la cobertura es menor, sucede lo inverso cuando las pensiones son más altas. Por el contrario, no es sólo este factor el que condiciona su decisión de trabajar, en la presente investigación se confirmó en diversos documentos de estudio (Yañez, Maldonado y Del Risco, 2016) que los factores observados que influye para que los adultos mayores españoles permanezcan en el ámbito laboral son el género, el tipo de pensiones, el rol del adulto mayor en el hogar, el estado salud que posea y si es jefe(a) de hogar.

### **Aspectos estadísticos de la investigación**

Para la investigación se trabajó con información estadística de la Encuestas Casen, la información del INE, la información estadística y de análisis de los estudios, informes y reportes del CIPEM y la normativa legal y acciones de SENAMA, OCDE, CEPAL y OIT, entre otros.

En primer orden de ideas, actualmente en las sociedades la esperanza de vida al nacer es considerablemente mayor. El envejecimiento progresivo de la población se ha constituido como un proceso gradual, que conlleva cambios irreversibles en la estructura y funcionamiento de estas.

Esta problemática observada en nuestro país no es distinta a otras latitudes (OCDE, 2019) y la encrucijada es que en la medida que los años pasen se requerirá mayor participación de los adultos mayores, debido a que las personas en edad de trabajar no podrán sostener a toda la población.

Además, mundialmente el promedio de edad de la población adulta mayor seguirá creciendo y se evidenciará aún más esta situación. Los datos de la OCDE muestran a México, España y Chile con una población adulta mayor en tendencia al alza a lo largo del tiempo.

**(Gráfico 1) Población adulta mayor total 1970 2020.**

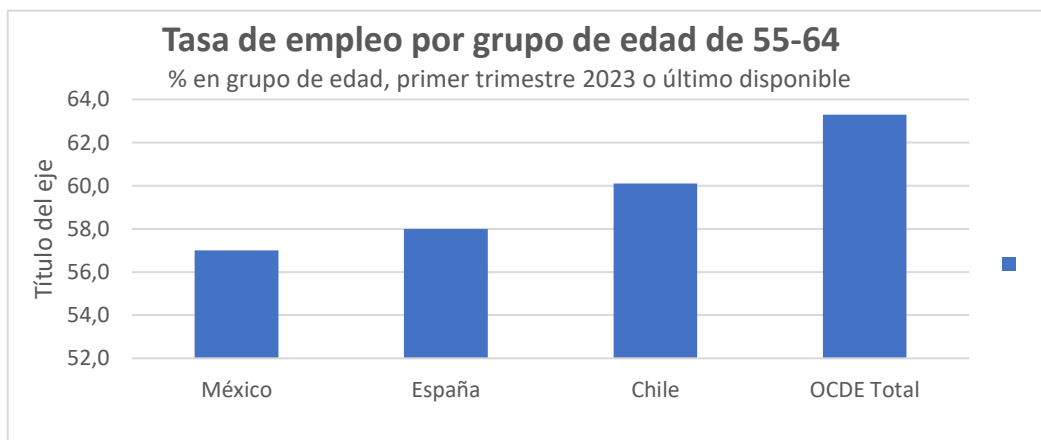


FUENTE: Elaboración propia con base en OCDE 2020.

Es España el país que cuenta con mayor porcentaje de adultos mayores correspondiente a 19,95%, en tanto México tiene 7,86% y Chile 12,49%.

Ahora bien, respecto de la tasa de empleo por grupo de edad entre los 55 y 64 años (Gráfico 2) Chile se presenta con el mayor porcentaje correspondiente a 60,1% en el primer trimestre de 2023, le sigue España con 58,0% y México con 57,0%.

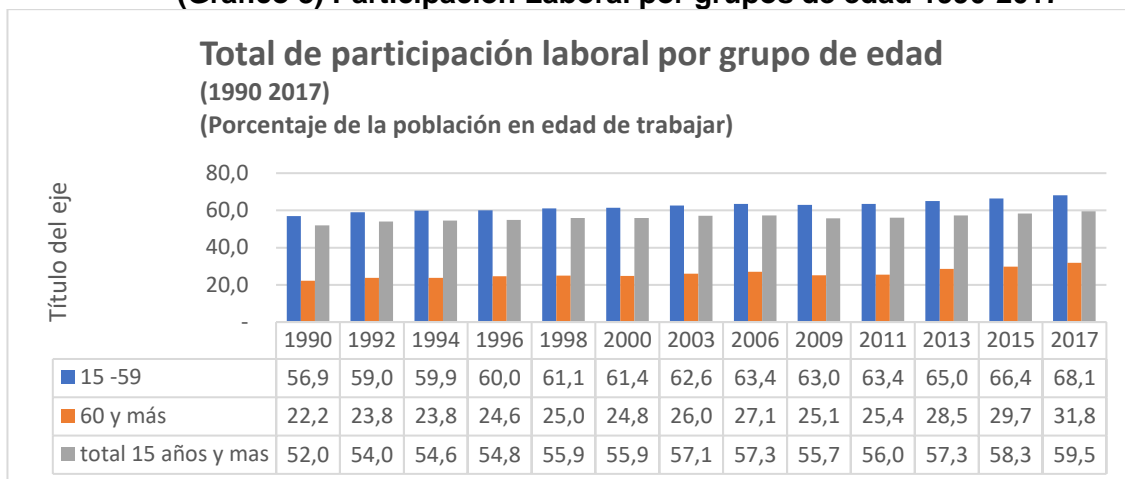
**(Gráfico 2) Tasa de empleo por grupo de edad de 55-64 % en grupo de edad, primer trimestre 2023 o último disponible**



FUENTE: Elaboración propia con base en OCDE 2020.

En nuestro país las tasas de participación de adultos mayores se han ido incrementando con el tiempo, de forma permanente. La CASEN 2017 da cuenta que la tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile es menor a la del resto de la población: el grupo de 60 años y más llega al 31,8% y su crecimiento es de alrededor 9,6 en estos últimos años. (Gráfico 3)

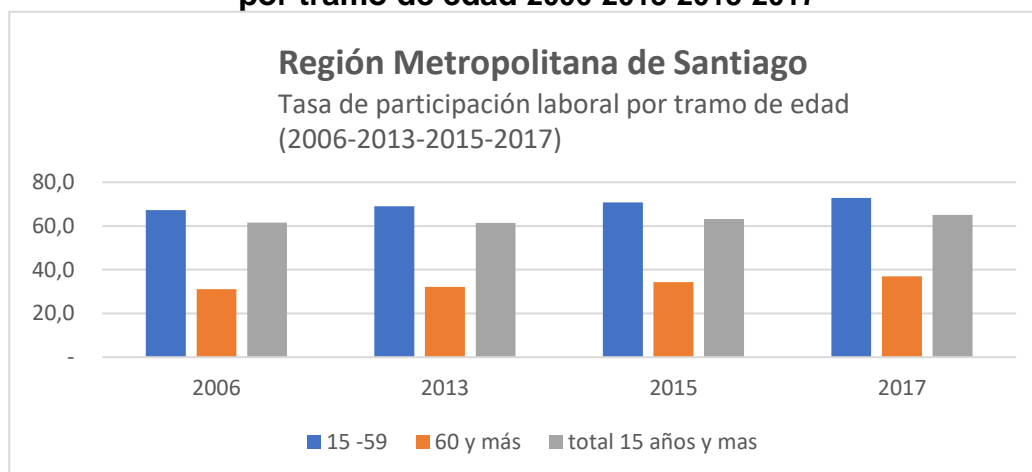
**(Gráfico 3) Participación Laboral por grupos de edad 1990-2017**



FUENTE: Elaboración propia con base a CASEN 2017.

Por otra parte, en la Región Metropolitana la participación laboral a nivel comunal (Gráfico 4) también se incrementó. Este grupo etario en Santiago alcanzó al 37,0% y la tasa superó en 2,6 p.p. al registro de la Casen 2015, y de 5,9 p.p. más alta que la del año 2006.

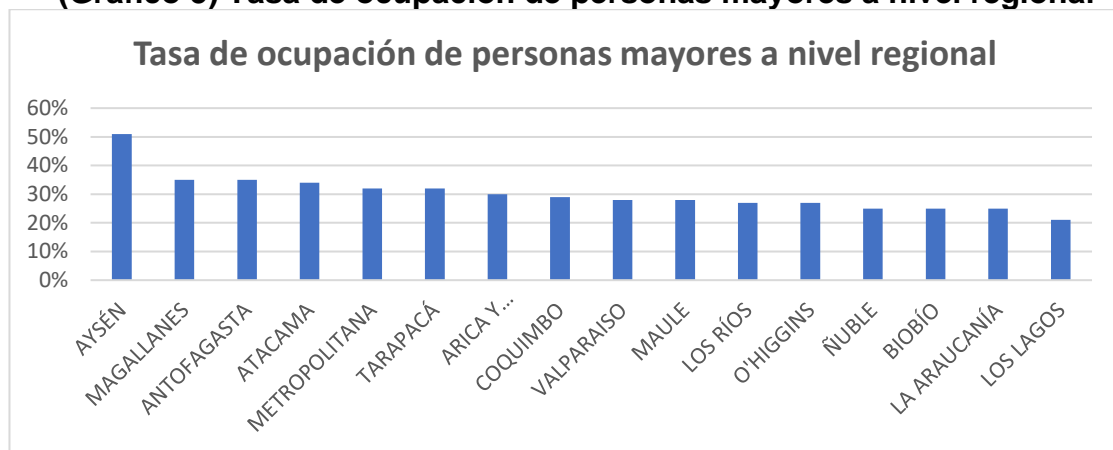
**(Gráfico 4) Región Metropolitana de Santiago, tasa participación laboral por tramo de edad 2006-2013-2015-2017**



FUENTE: Elaboración propia con base en CASEN 2017.

En tanto, a nivel regional los adultos mayores de 60 y más años con ocupación se observan con 51% en la Región de Aysén y en la Región de Los Lagos de 21%. Se precisa, que la RM ocupa el cuarto lugar de porcentaje con un 32%. (Gráfico 5)

**(Gráfico 5) Tasa de ocupación de personas mayores a nivel regional**



FUENTE: Elaboración propia con base en CASEN 2017.

En cuanto a la población total de adultos mayores, el INE informó que corresponden a 3.598.554 los que representan un 18,1% de la población total, de los cuales el 30,8% forman parte de la fuerza laboral, es decir 1.107.698 adultos mayores en el trimestre mayo – julio 2022. (CIPEM, 2022)

Así pues, los datos correspondientes a los trabajadores adultos mayores en situación formal según categorías de ocupación también se incrementaron. (Tabla 1).

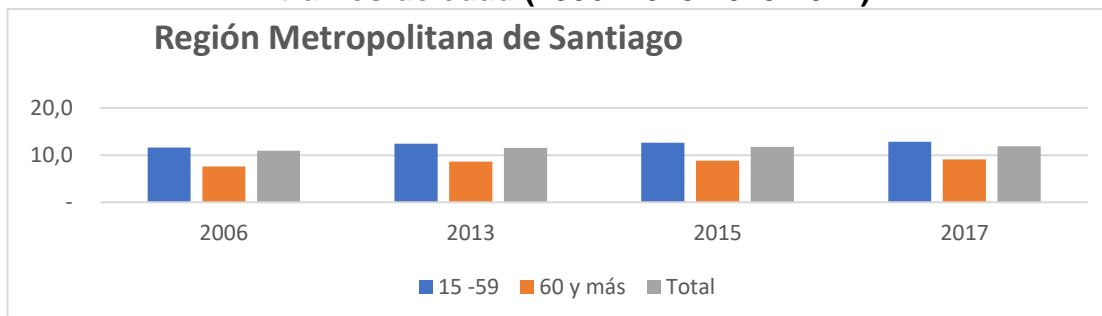
**(Tabla 1) Categoría de ocupación en situación formal de adultos mayores**

Ocupación	Ocupados informales	Variación en 12 meses	
		En miles	En %
Total	624.114	64,9	11,6%
Empleador	54.264	11,30	26,3%
Cuenta propia	122.625	-1,0	-0,8%
Asalariado sector privado	336.156	46,6	16,1%
Asalariado sector público	95.155	3,9	36,3%
Personal de servicio doméstico	15.915	4,2	11,6%

FUENTE: Elaboración propia con base a CIPEM 2022.

Y respecto del promedio de escolaridad, la población de 60 años y más en el año 2017 se informa con 9,1% de escolaridad versus 7,6% del año 2006.

**(Gráfico 6) Promedio años de escolaridad población mayor de 19 años por tramos de edad (2006- 2013-2015-2017)**



FUENTE: Elaboración propia con base en CASEN 2017

Efectivamente, los actuales adultos mayores cuentan con una mayor educación y preparación y por lo mismo las políticas públicas deben hacerse cargo de sus necesidades laborales. Ya que, en las décadas siguientes los adultos mayores tendrán mejores proyecciones de vida y se encontrarán mucho mejor preparados para desempeñarse laboralmente.

## **CAPÍTULO 3: OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

En el presente apartado se detallan los objetivos, general, específicos y pregunta de investigación.

### **Objetivo General**

Analizar cuáles son las motivaciones de los adultos mayores insertos en el mercado laboral, del rubro conserjes y guardias, de la Región Metropolitana.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar a la población adulto mayor inserta en el mercado laboral, del rubro conserjes y guardias, de la Región Metropolitana.
- Describir las motivaciones, necesidades y barreras de los adultos mayores insertos en el mercado laboral, del rubro conserjes y guardias, de la Región Metropolitana.

### **Pregunta de Investigación**

¿Los adultos mayores requieren programas o políticas públicas a fin de insertarse en el mercado laboral?

## **CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA**

El presente capítulo, aborda la metodología en la cual se trabajó el problema de investigación, se entrega el detalles del enfoque, la técnica y el tipo de análisis utilizado.

El enfoque de la presente investigación ha sido cualitativo, esta teoría tiene muchas definiciones dependiendo de los autores. Principalmente, este tipo de investigación contempla una recolección de datos sin medir numéricamente (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010). Asimismo, la teoría cualitativa estudia la realidad en un contexto natural, es decir, como se suceden los hechos en la vida misma. (Blasco y Pérez 2007).

A su vez, en la investigación cualitativa se consideran muchas veces dimensiones, las cuales surgen de los enfoques que se presentan en la misma investigación y los cuales se relacionan entre la recolección de los datos, los análisis que se desarrollan y la forma de presentarse. (Creswell, 1998)

**Tipo de Diseño de la Investigación:** El diseño es no experimental, sin manipular las variables, basándose fundamentalmente en la observación del fenómeno, como éste se desarrolla y se genera en su contexto para luego analizarlo.

Por consiguiente, en la investigación no experimental se busca empírica y sistemáticamente en lo que donde no se posee el control del desarrollo de la investigación, de las variables independientes, de esta manera las manifestaciones que surgen ya han estado presentes y/o son inherentes y no manejables. (Kerlinger y Lee, 2002)

Por otra parte, se utiliza el término investigación no experimental a fin de nombrar genéricamente a un conjunto de técnicas y sistemas de indagación. Asimismo, no hay ni manipulación de la variable independiente ni aleatorización en la formación de los grupos. (Arnau, 1995)

**Tipo de Investigación:** La investigación ha sido desarrollada de forma descriptiva, con el objetivo de describir fehacientemente lo dicho por la muestra, creando previamente preguntas para tabularlas posteriormente, realizando la labor de recopilación y posterior descripción.

Complementando, la investigación descriptiva se realiza en base a un registro, análisis e interpretación de la situación actual, además de la composición o de los procesos del fenómeno estudiado. (Tamayo y Tamayo, 2003) El enfoque se va realizando sobre las conclusiones que más se destacan, o las más dominantes, sobre el hecho, sujeto o grupo investigado en el presente.

**Muestra de la Investigación:** La muestra de la investigación consta de un 8 adulto mayores, que se desempeñan en empresas contratistas, de característica del empleo en sistema privado, ya sea mujeres y hombres que se encuentren jubilados(as), con rango etario de edad superior a los 59 años y que trabajan en jornada completa y con residencia en la Región Metropolitana.

Cabe señalar, que las investigaciones cualitativas se anticipan, ya que a medida que se va investigando surgen los primeros atisbos para desarrollar el trabajo, se van anticipando las acciones y ciertamente va haciendo evidente el camino de lo que nos interesa. (Creswell, 2009)

La muestra es un conjunto de unidades, una porción del total, que representa la conducta del universo en su conjunto. En tanto, el colectivo que se está indagando puede ser de la vida misma, en el cual se utilizan procesos para generar las consultas y así obtener las medidas. (Lazarsferd, 1979)

**Instrumento / Técnica de la Investigación:** El instrumento utilizado es la entrevista, la cual previamente diseñada para los adultos mayores que se encuentran jubilados(as) y aún siguen trabajando.

Cabe señalar, que a diferencia de la encuesta la entrevista busca recopilar información de una manera directa y profunda con el entrevistado(a) (Kvale,

2011). Se desarrolla una conversación en la cual se va generando el conocimiento, a través de las interacciones que se suscitan entre el entrevistado y el entrevistador.

Además, la entrevista contempla etapas previas, las cuales clarifican la temática en estudio y el diseño del proyecto de investigación. Se identifican también las etapas posteriores las cuales son la transcripción, el análisis, la verificación y el informe de los hallazgos obtenidos. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010)

**Tipo de Análisis de la Investigación:** El tipo de análisis de la investigación se realizó a través del discurso, poniendo énfasis en el contenido semántico de las entrevistas a realizar con los adultos mayores.

El discurso es una perspectiva teórica y metodológica que “estudia la conversación y el texto en contexto” (Teun A. Van Dick, 1999). Lo que parece ser solo una conversación más o solo un texto e informe más, se implementa de formas diversas con estructuras y procesos complejos en una dimensión más global. (Teun A. Van Dick, 1999).

Para finalizar, esta investigación cualitativa permite identificar este nuevo fenómeno y proporciona una comprensión profunda del sujeto de estudio.

## **CAPITULO 5: RESULTADOS**

En este capítulo se detallan los resultados obtenidos de la entrevistas realizadas, se da cuenta de las respuestas y el procesamiento de estas.

El procesamiento de las entrevistas se ejecutó reordenando los datos obtenidos, para lo cual se estableció categorías (Glasser y Strauss, 1967), se examinaron las condiciones intervinientes del proceso, la estrategia de acción e interacción y las consecuencias que derivaban de ellas.

Asimismo, en el análisis de los datos se estableció una codificación abierta con una codificación axial, con ejes temáticos y conceptos integradores, para finalmente delimitar en codificaciones selectivas.

Las entrevistas realizadas fueron a 8 adultos mayores jubilados(as), que se encontraban trabajando en la Región Metropolitana en el rubro de conserjes y guardias. La entrevista contenía 8 preguntas, la cuatro primeras fueron respecto de los datos básicos de las personas y las cuatro restantes se relacionaron con los datos exploratorios. (Tabla 2)

**(Tabla 2) Preguntas de la Entrevista**

<b>Tipo de preguntas</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Datos básicos</b>	¿Cuál es su nombre?
	¿Cuál es su edad actual?
	¿Cuál es su nivel educacional?
	¿Usted está actualmente jubilado/a por algún sistema de pensiones, como lo gestionó?, ¿Se siente jubilado/a?
<b>Datos exploratorias</b>	¿Cuál es su experiencia laboral anterior a jubilarse?
	¿Cuál es su contrato o acuerdo laboral actual y/o se siente conforme con su remuneración?
	¿Percibió barreras de acceso en su trabajo actual?
	¿Cuál es su motivación y/o necesidad de seguir trabajando?

FUENTE: Elaboración propia con base a la entrevista diseñada.

En el procesamiento de los datos básicos de los entrevistados, se identificaron las edades de la población adulto/a mayor inserta en el mercado laboral, del rubro conserjes y guardias, de la Región Metropolitana. Se evidenció que la edad de los hombres es significativamente mayor a las de las mujeres.

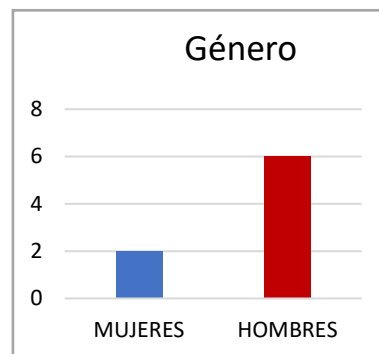
**(Tabla 3) Edad del grupo en estudio**

<b>Ítem</b>	<b>Hombres adultos mayores trabajadores</b>	<b>Mujeres adultas mayores trabajadoras</b>
Edad	67 a 72 años	59 a 60 años

Ahora bien, respecto del porcentaje de género los hombres son quienes están más presentes en el rubro. Se logró incorporar paridad y estuvieron presentes entrevistas de hombres y mujeres, no obstante, el rubro muestra una predominancia de hombres. (Gráfico 7)

**(Gráfico 7) Respecto del género de los entrevistados(as)**

Ítem	Hombres adultos mayores trabajadores	Mujeres adultas mayores trabajadoras
Porcentaje de género	75%	25%



FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación.

Asimismo, se logró identificar que en el caso de las mujeres trabajadoras eran ellas las que desarrollaban labores más privadas en sus puestos, como es el desempeño en tareas de portería y realizando la atención de público, gestión de recepción.

Por otro lado, respecto del nivel educacionales y de las responsabilidades que tenían en la empresa los adultos mayores, se desprende que son las mujeres quienes tienen mejor desarrollo educacional que los hombres. Un par de hombres terminó la enseñanza media completa, los demás cuentan con enseñanza básica completa y con educación básica incompleta. (Tabla 5)

**(Tabla 4) Respecto de los datos básicos de los entrevistados**

ENTREVISTADO	EDAD	NIVEL EDUCACIONAL	RESPONSABILIDAD
HOMBRE 1	67	E. MEDIA COMPLETA	GUARDIA Y SEGURIDAD
HOMBRE 2	67	E. BASICA INCOMPLETA	GUARDIA Y SEGURIDAD
HOMBRE 3	70	E. BASICA INCOMPLETA	GUARDIA Y SEGURIDAD

HOMBRE 4	68	E. MEDIA COMPLETA	GUARDIA Y SEGURIDAD
HOMBRE 5	70	E. BASICA COMPLETA	GUARDIA Y SEGURIDAD
HOMBRE 6	71	E. MEDIA INCOMPLETA	ATENCIÓN PÚBLICO Y GUARDIA
MUJER 1	59	E. MEDIA COMPLETA	PORTERIA Y ATENCIÓN PÚBLICO
MUJER 2	60	E. MEDIA COMPLETA	PORTERIA Y ATENCIÓN PÚBLICO

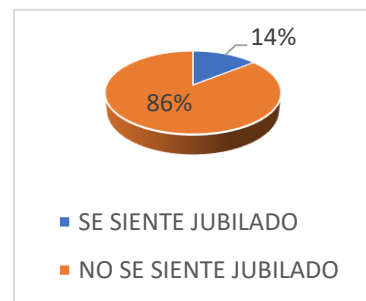
FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación.

Por el contrario, los hombres estaban atentos al movimiento de acceso de entrada y salida, además de tener una actitud más de observación y de vigilancia ante cualquier situación, en una postura y posición más visible, más pública.

Con respecto a la percepción de los adultos mayores respecto a si se sienten jubilados/as, aun cuando se encuentran trabajando, un porcentaje de 86% manifiesta que no se siente jubilado(a). Por el contrario, un 14% se percibe como jubilado(a). (Gráfico 8)

**(Gráfico 8): pregunta 4 ¿Se siente usted jubilado/a?**

Ítem	No	Si
Se siente jubilado/a	86%	14%



FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación.

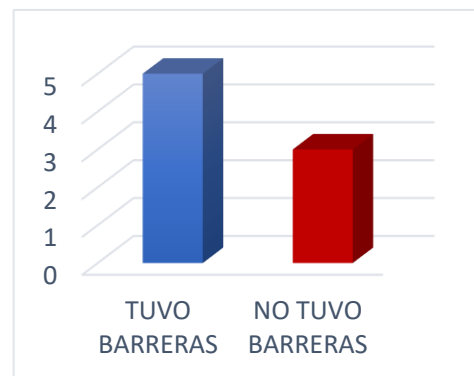
Algunas respuestas frente a esta pregunta fueron:

- ✓ “Si no fuera por el dinero que recibo mes a mes, no me doy cuenta de que estoy jubilado”. Hombre, 72 años.
- ✓ “No me siento jubilado porque mental y físicamente me siento muy activo, siento que si estoy en la casa voy a decaer moralmente.” Hombre, 67 años.

Ahora bien, en las preguntas relacionadas con los datos exploratorios de la investigación, se consultó respecto de las barreras percibidas y el 62% de los entrevistados percibió barreras para acceder a sus puestos de trabajo y el 38% no las observó. (Gráfico 9)

**(Gráfico 9): ¿Percibió barreras para acceder a este trabajo?**

ítem	No	Si
Percibió barreras de acceso a la fuente laboral	38%	62%



FUENTE: Elaboración propia en base a datos de la investigación.

Algunas respuestas frente a esta pregunta fueron:

- ✓ “Creen que por mi edad no soy tan activo. Me conocen y después me dicen que se equivocaron conmigo”. Hombre 71 años\*

- ✓ “No tan solo en este trabajo, hay quien quiere pasarse de listo con una”.  
Mujer 60 años.

Por otra parte, al ser consultados respecto del tipo de barreras percibidas para acceder a sus puestos de trabajo, indicaron que con un 10% percibieron poco reconocimiento por parte de sus empleadores.

Asimismo, el 20% respondió que es por su edad principalmente las barreras percibidas, tanto del empleador como por la sociedad civil, ya que por su trabajo deben relacionarse con público y son los más jóvenes que generalmente los discriminan.

**(Gráfico 10): ¿Percibió barreras para acceder a este trabajo?**

ítem	Ninguna	Fuerza	Poco Reconocimiento	Edad
Tipos de barreras	30%	40%	10%	20%



FUENTE: Elaboración propia con base a datos de la investigación.

Por otra parte, el 40% señaló que la barrera observadas en el desarrollo de sus funciones es la fuerza que poseen, que tanto sus empleadores como la sociedad civil los considera con menores condiciones físicas, cosa que ellos

descartan tajantemente, porque desarrollan sus labores sin ninguna intervención ni ayuda de terceros.

Y, para finalizar con un 30% de los entrevistados se observa que no se han presentado barreras en el trabajo realizado, ni con los empleadores ni con quienes interactúan a diario (sociedad civil, compañeros o jefaturas)

Algunas respuestas a esta pregunta fueron:

- ✓ “Creo que porque soy mujer no puedo levantar una cortina metálica”.  
Mujer 60 años\*
- ✓ “A veces sí, porque uno tiene su edad, hay mucha falta de respeto por parte de la juventud con los mayores...”. Hombre 67 años
- ✓ “Un amigo me ayudo a llegar acá y le estoy muy agradecido. No he visto inconvenientes...”. Hombre 68 años

Por otra parte, respecto de la motivación de trabajar, los entrevistados respondieron con un 50% que les gustaba trabajar, que no pensaban su vida sin su trabajo y que efectivamente no les gustaba permanecer en sus casas. Por otro lado, el 33% indicó que trabajaba principalmente por una razón económica, por las bajas pensiones, por los bajos sueldos percibidos y por el alza en el costo de la vida, entre otros. En tanto, el 17% informó que no trabajan principalmente

por el tema económico sino más bien lo hacen por sentirse activos y participando de la sociedad.

**(Gráfico 11): ¿Cuál es su motivación de trabajar?**

ítem	Económico	No Económico	Me gusta trabajar
Motivación para trabajar	33%	17%	50%



FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

Algunas respuestas fueron:

- ✓ “No me gustar estar en mi casa, toda la vida he trabajado y lo seguiré haciendo”. Hombre 67 años.
- ✓ La verdad, yo tengo mis hijos grandes... me gusta este trabajo, me acomoda los horarios, los turnos y considero que me ordeno a mis horarios de trabajo.” Mujer 59 años.

Es así entonces, y a la luz de las entrevistas realizadas se observa claramente el sentir de los adultos mayores para continuar trabajando, el cual no es al azar, se relaciona evidentemente con el marco teórico planteado en la presente investigación y por tanto los adultos mayores tienen necesidades que el Estado debe cubrir.

## CAPITULO 5: CONCLUSIONES

En el presente capítulo, se entrega el detalle del análisis y discusión de la investigación y de las conclusiones obtenidas de la misma.

### Análisis y discusión

Respecto del trabajo previamente detallado, es preciso señalar que se cumplieron los objetivos propuestos y se evidenció tres razones principales por las cuales los trabajadores adultos mayores, del rubro conserjes y guardias de la Región Metropolitana, continúan trabajando aun cuando están jubilados/a:

1. En primer lugar, por preferencias: **Los adultos entrevistados sugieren que les gusta trabajar, mantenerse activos y siempre han trabajado.**
2. En segundo lugar, por razones económicas: **Los adultos mayores trabajan por razones económicas**, debido sus bajas pensiones y porque no les alcanza para costear los gastos de sus familias.
3. En tercer lugar, por razón de autoestima y sentido de pertenencia: **Los adultos mayores trabajan para sentirse participes de la sociedad**, lo que les significa estar reconfortados personalmente y participes de la sociedad.

Efectivamente, el 50% de los adultos mayores declara que trabaja aun estando jubilado/a porque le gusta trabajar, se siente activo, integrado y porque siempre lo han hecho en su rol de jefe(a) de hogar o de proveedor(a). Asimismo, manifiestan su agrado de continuar trabajando y están autorrealizados con una trayectoria de años.

Por tanto, los resultados son concluyentes con la **teoría de la actividad** la cual señala que las personas mayores tienen una buena participación, con relaciones saludables con sus empleadores y compañeros de trabajo. Además, sienten la importancia de ser proveedores de sus familias, lo que los hace estar satisfechos personalmente.

Efectivamente, la investigación es concordante con los datos cuantitativos respecto de la participación de los adultos mayores tanto en Chile como en México y España. Además, se relaciona con lo planteado en la teoría de Marx, en la cual el trabajo genera la oportunidad de contar con instancias de satisfacciones personal y autodefine la libertad y la creación del individuo para los otros, satisfaciéndose así mismo.

En segundo lugar, con 33% los adultos mayores señalan que trabajan por un tema económico, un dato no menor y concordante con las bajas pensiones

de nuestro país. Es así, como esta participación da cuenta de la resolución de sus necesidades y manutención.

En tercer lugar, con 17% los adultos mayores indican que no es la razón fundamental el tema económico por el cual trabajan, si bien les ayuda para subsistir y que es un aporte importante para sus vidas y para sus familias, para ellos la razón principal es porque les genera una positiva autoestima y sentido de pertenencia. Asimismo, señalan que trabajan porque les gusta y se siente partícipes de la sociedad, de un espacio que les llama la atención, para ellos el trabajo que realizan es una opción de vida y por la cual obtienen beneficios, los cuales no se relacionan necesariamente con lo económico.

Del análisis de las entrevistas, se analizó además las barreras presentes para encontrar trabajos, y se observa que estas situaciones más o menos complejas aparte de la limitante del acceso, impacta en los adultos mayores en su salud física y/o emocional.

Ahora bien, respecto de la elección del rubro de conserjes y guardias para el estudio, esto se debió al incremento en nuestro país de este tipo de empresas, por las altas tasas de inseguridad y porque este segmento laboral es uno de los rubros más rentables. Además, porque un porcentaje importante de sus contrataciones son adultos mayores.

Asimismo, es preciso subrayar que el rubro de conserjes y guardias es principalmente masculino, si bien en la investigación se integró paridad, quienes tienen una mayor representación son los hombres.

## **Conclusiones**

En definitiva, de acuerdo con el trabajo de investigación realizado se concluye que es deber de Chile generar políticas públicas para este grupo etario, a fin de crear instancias laborales normadas y efectivas. Asimismo, se debe propiciar empleos dirigidos a los adultos mayores, esto traerá consigo múltiples beneficios para el grupo etario estudiado y por cierto para Chile.

Para finalizar y en la línea con lo que sugiere la OCDE, se insta a que nuestro país instaure una agenda política para mejorar las opciones y oportunidades de trabajo para los adultos mayores, estableciendo 3 ejes principales:

- ✓ Premiar el trabajo y la jubilación tardía
- ✓ Animar a los empresarios a mantener y contratar trabajadores de edad avanzada
- ✓ Promover la empleabilidad a lo largo de la vida laboral.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Centro UC, (2018). "Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral Estudio nacional en personas entre 55 y 74 años Primera edición". Disponible en: <https://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2018/03/trabajo-y-psms-en-chile-web.pdf> [Consultado: 11-01-2023]

CIPEM, (2022). "Conocimiento e Investigación en Personas Mayores. Documento: Resumen ejecutivo Personas Mayores y Mercado del Trabajo". Disponible <https://cipem.cl/estudios/informes/3.29.pdf> [Consultado: 21-01-2023]

Creswell, J (1998). "Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions". California USA: Sage Publications. [Consultado: 28-01-2023]

Creswell, J. (2009). Diseño de Investigación: enfoques de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos. Disponible en [https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf) [Consultado: 29-01-2023]

Encuesta Casen (2017). "Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, a nivel nacional, regional y comunal" (desde 1990). Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017> [Consultado: 01-03-2023]

Fernández-García, (2013). "Envejecimiento activo: recomendaciones para la intervención social desde el modelo de gestión de casos", en Portularia, 13(1), pp. 87-97. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161026336005.pdf> [Consultado: 01-06-2023]

Ferrada, (2017). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. Disponible en [https://www.redalyc.org/journal/112/11255298003/html/#redalyc\\_11255298003\\_ref8](https://www.redalyc.org/journal/112/11255298003/html/#redalyc_11255298003_ref8) [Consultado: 16-06-2023]

Hernández, (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. [Consultado: 29-01-2023]

INE, (2022) Estadísticas ocupación y desocupación. Disponible en <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion> [Consultado: 08-01-2023]

Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (2012). "Políticas Públicas para los adultos mayores, situación actual y desafíos". Disponible en <https://www.gob.mx/inapam/prensa/politicas-publicas-para-los-adultos-mayores-situacion-actual-y-desafios> [Consultado: 30-05-2023]

Kerlinger, (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill, p. 124. Disponible en: <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf> [Consultado: 28-01-2023]

Kvale S. (2011). "Las entrevistas en Investigación Cualitativa". Disponible en [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=BZojEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=la+entrevista+en+investigaci%C3%B3n+cualitativa&ots=ZqjV\\_qhVuz&sig=vYq6OFCX9D4T5M5yldqNHIOBzy0#v=onepage&q=la%20entrevista%20en%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=BZojEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=la+entrevista+en+investigaci%C3%B3n+cualitativa&ots=ZqjV_qhVuz&sig=vYq6OFCX9D4T5M5yldqNHIOBzy0#v=onepage&q=la%20entrevista%20en%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa&f=false) [Consultado: 29-01-2023]

Maldonado, (2014). "Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad" Disponible en [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082014000200006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082014000200006) [Consultado: 16-06-2023]

Oelckers, F. (2015), "Emprendimiento en la tercera edad: una revisión de la situación actual". Disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-27242015000300015](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-27242015000300015) [Consultado: 13-06-2023]

ONU, (1992). "Los Principios de las Naciones Unidas e favor de las personas de edad". Disponible en <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html> [Consultado: 10-06-2023]

OTIC del Comercio, (2016) "Mercado Laboral, Adulto Mayor y Personas Próximas a Jubilarse en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los Sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres". Disponible en: <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Mercado-laboral-adulto-mayor-y-personas-proximas-a-jubilarse-en-Chile-2016.pdf> [Consultado: 12-01-2023]

Sampieri, (2003) "Muestreo en la investigación cualitativa". Disponible en <http://tsmetodologiainvestigaciondos.sociales.uba.ar/wp->

<content/uploads/sites/175/2014/03/3-Sampieri-Collado-y-Lucio-u3.pdf>

[Consultado: 29-01-2023]

Singh, (2021) “Envejecimiento y políticas de empleo: trabajar mejor con el paso de los años”, economista sobre mercado laboral. Dirección de empleo, trabajo y asuntos sociales, OCDE.2021. Disponible en <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/f427a08a8269b33e66e2739c4e1fa398-0380022021/original/CKEx-May-25-Long-Term-Care-OECD-ES-translated.pdf>

[Consultado: 13-06-2023]

Sitio web. (2013). “Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis: Diseños no experimentales”. Disponible en <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html?m=0>

[Consultado: 29-01-2023]

Sitio web. (2023) “Si me pensioné y sigo trabando ¿debo pagar cotizaciones?” Disponible en <https://www.aafp.cl/si-me-pensione-y-sigo-trabajando-debo-pagar-cotizaciones/> [Consultado: 28-01-2023]

Subsecretaría de Evaluación Social, (2020) “Documento de resultados: Personas mayores, envejecimiento y cuidados”. Disponible en: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/grupos-poblacion/Documento\\_de\\_resultados\\_Personas\\_mayores\\_envejecimiento\\_y\\_cuidados\\_31.07.2020.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/grupos-poblacion/Documento_de_resultados_Personas_mayores_envejecimiento_y_cuidados_31.07.2020.pdf) [Consultado: 13-01-2023]

U. de Colima (2023) “Análisis del Discurso”. Disponible en [https://recursos.ucol.mx/tesis/analisis\\_discurso.php](https://recursos.ucol.mx/tesis/analisis_discurso.php) [Consultado: 29-01-2023]

Yañez, (2016). “Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia” Disponible en [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-21062016000100002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062016000100002) [Consultado: 20-06-2023]