



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
ESCUELA DE SOCIOLOGÍA**

PROYECTO DE TESIS:

**“INSERCIÓN LABORAL DE ADULTOS MAYORES EN CHILE:
UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA.”**

Tesis para optar al título profesional de Sociólogo

Profesor Guía:

MANUEL CANALES C.

MARIO ALFONSO MARQUEZ MOLINA

2015

SANTIAGO – CHILE

INDICE

I. RESUMEN.	4
II. PALABRAS CLAVES	5
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	6
1. Antecedentes generales sobre la transformación sociodemográfica de la población adulta mayor.....	6
2. La relevancia de la inserción económica de los adultos mayores.	8
3. Situación laboral del adulto mayor en Chile.	9
4. Percepción social sobre la situación del adulto mayor en Chile.	14
5. Justificación del estudio.	15
6. Preguntas de investigación.	17
7. Objetivos.....	18
7.1. Objetivo general.	18
7.2. Objetivos específicos.	18
IV. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DEL ESTUDIO.....	19
1. Adulto Mayor.....	19
2. Sociología de la vejez.	20
3. La visión sociológica del trabajo: Anthony Giddens.	21
4. Mercado laboral.....	23
5. Inclusión y exclusión laboral.....	24
6. Capacitación laboral.	27
7. Motivación.	28
V. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
1. Metodología cualitativa.	30
2. Decisión del Método de Investigación: Fenomenología.	31
3. Diseño del estudio.	32
4. Criterios Muestrales.....	33
4.1. Criterios para la elaboración de la muestra.....	35
5. Técnica de recolección de información y análisis de datos.	38
5.1. Entrevista y grupo focal.	39

5.2. Sistematización.....	41
5.3. Técnica de análisis de la información: Análisis social del discurso.....	42
5.4. El análisis social del discurso en la investigación.	44
VI. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	47
VII. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	66
VIII. CONCLUSIONES.....	76
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	79

I. RESUMEN.

La presente investigación tiene como objeto indagar a nivel general en la relación de los adultos mayores con el mercado laboral. Específicamente, en cuál es el perfil de aquellos que tienen la expectativa de insertarse laboralmente, cuál es el tipo de inserción que buscan, y en cuáles nichos del mercado logran insertarse y bajo qué condiciones.

Adicionalmente, el presente estudio busca indagar en qué medida la oferta pública de capacitación para este segmento genera condiciones que propician su inserción en el mercado laboral, y cuáles son los elementos claves que debería incluir estos instrumentos de apoyo para poder mejorar sus condiciones de inclusión laboral.

A partir de algunos aportes teóricos de la sociología de la vejez y del trabajo, y de categorías claves como inclusión social y laboral, se busca indagar en torno a estas temáticas generales.

El desarrollo de la investigación se enmarca dentro de las metodologías cualitativas, tanto en el levantamiento de información y su posterior análisis; las técnicas de levantamiento de información utilizados fueron entrevistas y grupos focales.

En el presente documento, inicialmente se hará la presentación del problema de investigación; a partir de esta descripción se justificará el desarrollo del estudio y se presentarán las preguntas que guiarán el proceso. Luego se dará cuenta de los objetivos de la investigación, definiendo algunos focos específicos en los que se pondrá atención. Posteriormente, se hará la presentación del marco metodológico y conceptual que guiará el trabajo de campo y el posterior análisis de la información, para dar paso al análisis desde una perspectiva descriptiva y analítica.

El documento cierra con la presentación de las principales conclusiones del estudio, y con el desarrollo de algunas recomendaciones de política pública en relación a los

instrumentos de capacitación para el segmento, en términos de cómo pueden transformarse en herramientas que propicien su inserción laboral.

II. PALABRAS CLAVES

Adulto mayor; inserción laboral; capacitación; inclusión social; inclusión laboral; metodologías cualitativas.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1. Antecedentes generales sobre la transformación sociodemográfica de la población adulta mayor.

Las tendencias sociodemográficas han evidenciado a escala internacional un crecimiento progresivo de la población adulta durante las últimas seis décadas. Para el año 1950 existían en todo el mundo 205 millones de personas de sesenta o más años de edad. Mientras que para el 2012 la cantidad de adultos mayores alcanzó aproximadamente 810 millones. Las estimaciones apuntan a que se llegarán a los mil millones en menos de diez años, cantidad que debería ser doblada para el año 2050. (HelpAge International y Organización de Naciones Unidas, 2012).

El informe elaborado en el 2012 por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en conjunto con la Organización No Gubernamental, HelpAge International (HAI) dio a conocer la existencia de “pronunciadas” diferencias que se proyectan entre las regiones del mundo en materia de crecimiento demográfico de la población adulta mayor:

Si para el 2012, un 6% de la población africana tenía 60 o más años de edad, en comparación con un 10% en América Latina y el Caribe, 11% en Asia, 15% en Oceanía, 19% en América del Norte y 22% en Europa. Se prevé para 2050 que un 10% de la población de África tendrá 60 o más años, en comparación con 24% en Asia, 24% en Oceanía, 25% en América Latina y el Caribe, 27% en América del Norte y 34% en Europa (ONU y HAI, 2012: 4).

Ahora bien en el caso de Chile ésta tendencia es un hecho compartido y bien podría argumentarse que nuestro país se ha ido envejeciendo, tomando en cuenta que las tasas de natalidad disminuyen al mismo tiempo que la esperanza de vida va en aumento. Las estimaciones del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)

realizadas en el 2008 estipulan que para el año 2050 tres de cada diez habitantes será adulto mayor en nuestro país.

En el boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del año 2000 se menciona lo siguiente: Si hace cien años atrás, la población en Chile era de alrededor 3,2 millones de habitantes de estos 200 mil tenían sesenta años o más, por ende, eran adultos mayores. Mientras que a comienzos del siglo XXI, de aproximadamente 15 millones de habitantes, 1,5 millones de estos son adultos mayores, el equivalente al 10% de la población (INE, 2000). Ahora bien, según la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO, 2011) de la Universidad de Chile, hoy por hoy Chile cuenta con una población adulta mayor que asciende aproximadamente al 15%¹, proyectando de aquí al 2050 una población adulta mayor que alcanzará los 5,8 millones, representando el 30% de la población.

En síntesis, estos datos dan fuerza al argumento de que nuestro país está viviendo un proceso de transición demográfica que tiende al envejecimiento.

Dos son los factores explicativos de éste crecimiento acelerado de la población adulta: 1) La baja en las tasas de mortalidad y, 2) el aumento en la longevidad, debido a los importantes avances en materias de medicina y el incremento en la calidad de vida que han disfrutado las personas adultas mayores en nuestro país, comparado con la situación acontecida un siglo atrás.

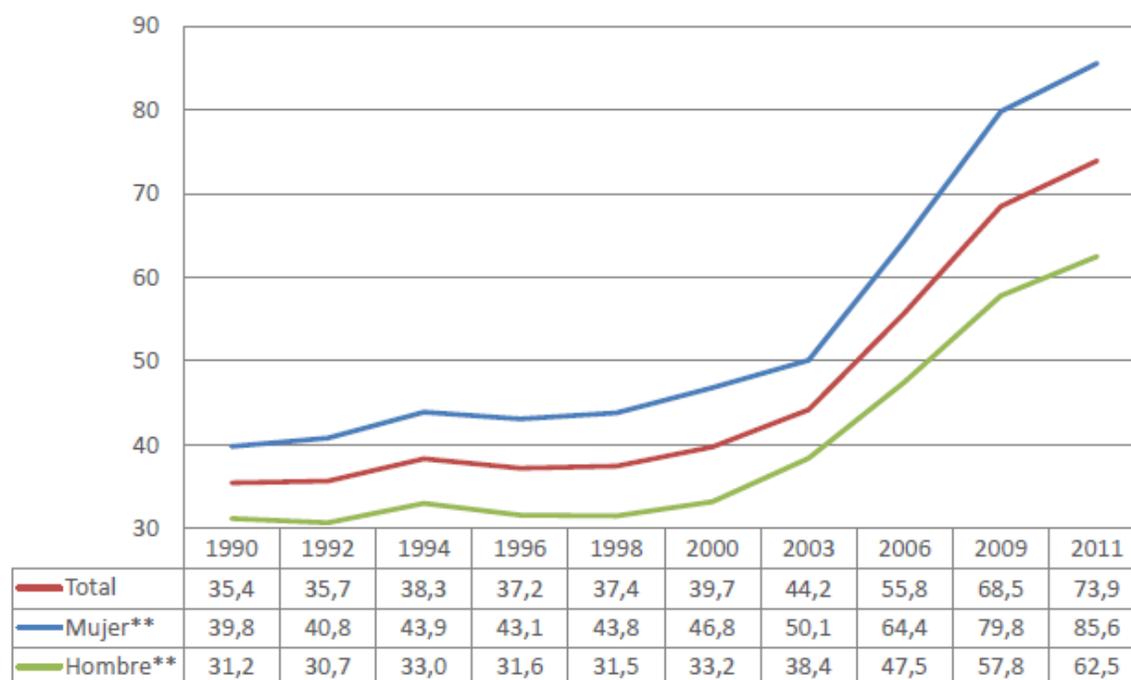
Las últimas evidencias en la materia han sido aportadas por la reciente encuesta CASEN en el año 2011 (*ver gráfico N°1*). Según el índice de envejecimiento de la población² en el año 1990 existía un 35,4% adultos mayores por cada cien menores de 15 años en nuestro país. Ésta tendencia, en un plazo que supera escuetamente una década, tuvo un crecimiento considerable: para el año 2011 las estimaciones

¹ Esta información estadística puede ser corroborada con la proyección realizada por el INE en el 2007, donde se estimaba que al 2015 la población adulta mayor ascendería a los 2.638.331 de chilenos, representando el 14,5% del total de la población (INE, 2007).

² Número de personas de 60 años y más por cada 100 menores de 15 años.

evidencian un 73,9% de adultos mayores por cada cien menores de 15 años: aumentando, por lo tanto, en un 38,5%.

GRÁFICO N°1: Índice de envejecimiento de la población 1990-2011.



Fuente: CASEN, 2011: 8.

2. La relevancia de la inserción económica de los adultos mayores.

El envejecimiento de la población no es una temática que solo atañe a la realidad nacional, éste asunto constituye una preocupación a nivel mundial. De hecho en el año 2002 se realizó en Madrid, España, la segunda asamblea mundial sobre el envejecimiento. En esta misma reunión se aprobó el “*Plan de Acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento*”. El foco de atención se centraba en la incorporación de los adultos mayores en el proceso de desarrollo por intermedio de la promoción del bien estar, la salud, un entorno propicio para la vida, entre otros (ONU y HAI, 2012).

Como correlato de ésta asamblea, los países de América Latina y el Caribe -con ayuda de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL)- desarrollaron en 2003 una agenda conjunta para estimular el mejoramiento de la

calidad de vida a la vez que garantizar el ejercicio de sus deberes y derechos ciudadanos.

En el artículo 12 de la declaración política que surge en dicha asamblea se señala lo siguiente:

Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. (Organización de Naciones Unidas, 2003: 5).

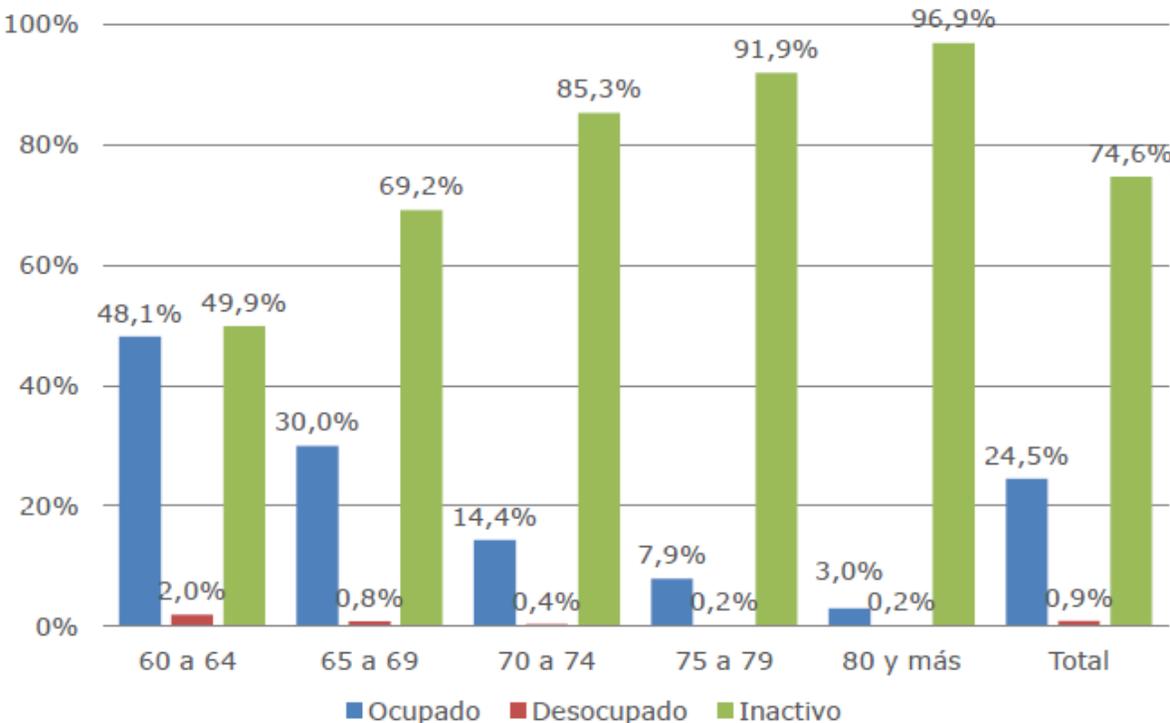
La importancia que posee el trabajo y la participación en la actividad económica de los adultos mayores -así como también la capacitación para éste grupo etario- es un eje fundamental de la integración social para ésta parte de la población. Todo esto debe ser entendido a razón de la transformación sociodemográfica a nivel mundial a la que asistimos, la que se ve reflejada en los cambios que han ido sucediendo en el último siglo en pirámide poblacional de nuestro país. Así, con una población adulta mayor que se robustece con el paso de los años, su inserción laboral se vuelve un asunto de suma importancia, si se pretende que una sociedad redefina sus políticas protección social y ajuste de manera congruente sus políticas públicas al fenómeno al que asiste.

3. Situación laboral del adulto mayor en Chile.

En nuestro país los registros evidencian (*ver gráfico N°2*) el siguiente panorama: Del total de la población de sesenta años o más un 24,5% se encuentra “ocupado”, es decir, con alguna actividad laboral remunerada al mes, mientras que un 0,9% se encuentra “desocupado”, es decir, sin una plaza de trabajo remunerada al mes.

Cuando se trata de la población “inactiva” las estadísticas dan a conocer que un 74,6% de los adultos mayores se encuentran en ésta situación. Ahora bien existen diferencias entre los rangos etarios que son significativas. La población entre los 60 y 64 años de edad presenta un 48,1% de ocupación laboral, ubicándose cómo la más alta dentro de los adultos mayores. Distinta es la situación de los adultos mayores de 80 años y más que presentan un 3% de ocupación.

GRÁFICO N°2: Población adulta mayor ocupada, desocupada e inactiva al 2011.



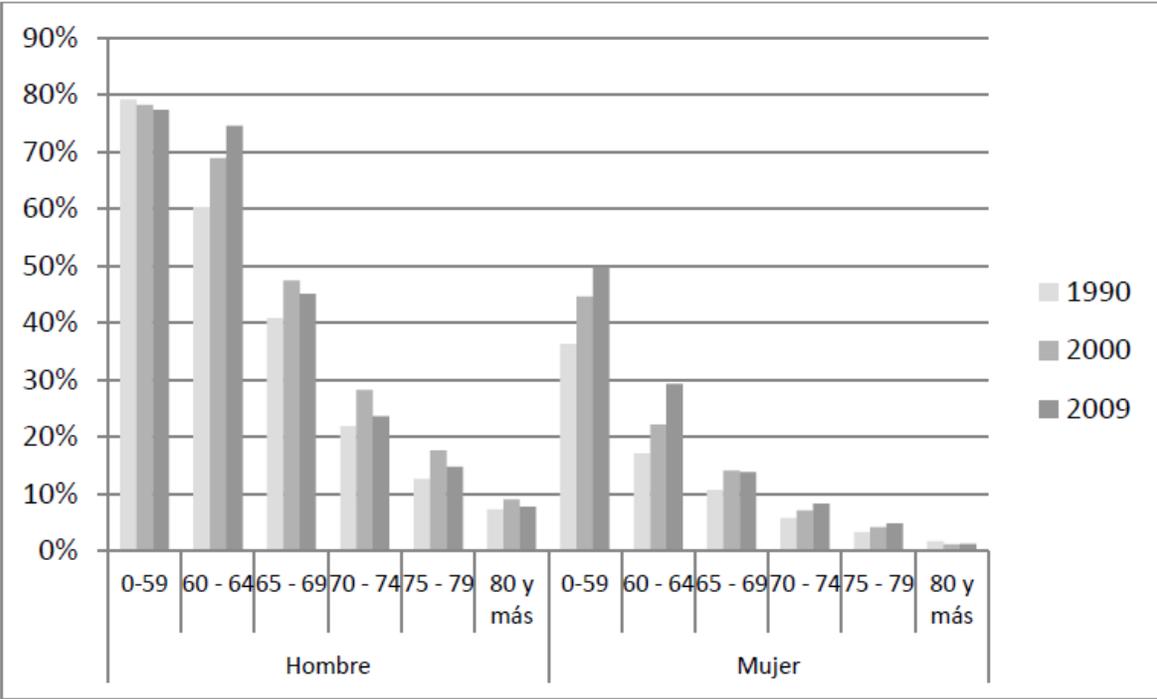
Fuente: CASEN, 2011: 21.

Es menester mencionar que las personas que no forman parte de la fuerza de trabajo (inactivos), no necesariamente lo hacen porque el desarrollo de otro tipo de actividades se los impida (dueñas de casa y estudiantes), o porque se encuentran temporal o permanentemente incapacitados para desarrollar actividades (por lo general personas con discapacidad mental y/o física), o personas que han cesado (temporal o permanentemente) de buscar trabajo luego de largos períodos de búsqueda; existe un margen de la población que ha optado por el “descanso” como una alternativa (SENAMA, 2011).

Un hecho importante para el análisis es que a pesar de la gradual disminución que presentan los adultos mayores en la participación de la fuerza de trabajo con el paso de los años, esto no quita que en la evolución que se ha mostrado en las últimas dos décadas el rango etario entre 60 y 64 años ha ido aumentando su participación de forma significativa, el *gráfico N° 3* da cuenta de lo siguiente:

En efecto, particularmente en el segmento etario de personas entre 60 y 64 años la proporción de personas en la fuerza de trabajo ha ido aumentando sistemáticamente desde 1990 a 2009 pasando de 60,3 a 74,5% en el caso de los hombres y de 17,1 a 29,3 en el caso de las mujeres. (SENAMA, 2011: 36).

GRÁFICO N°3: Participación en el mercado laboral por grupo etario y sexo (1990 – 2000 – 2009).



FUENTE: SENAMA, 2011: 36.

Es fundamental dejar en evidencia que este fenómeno no se produce en los más jóvenes lo que sugiere que el aumento de la fuerza de trabajo en los mayores no

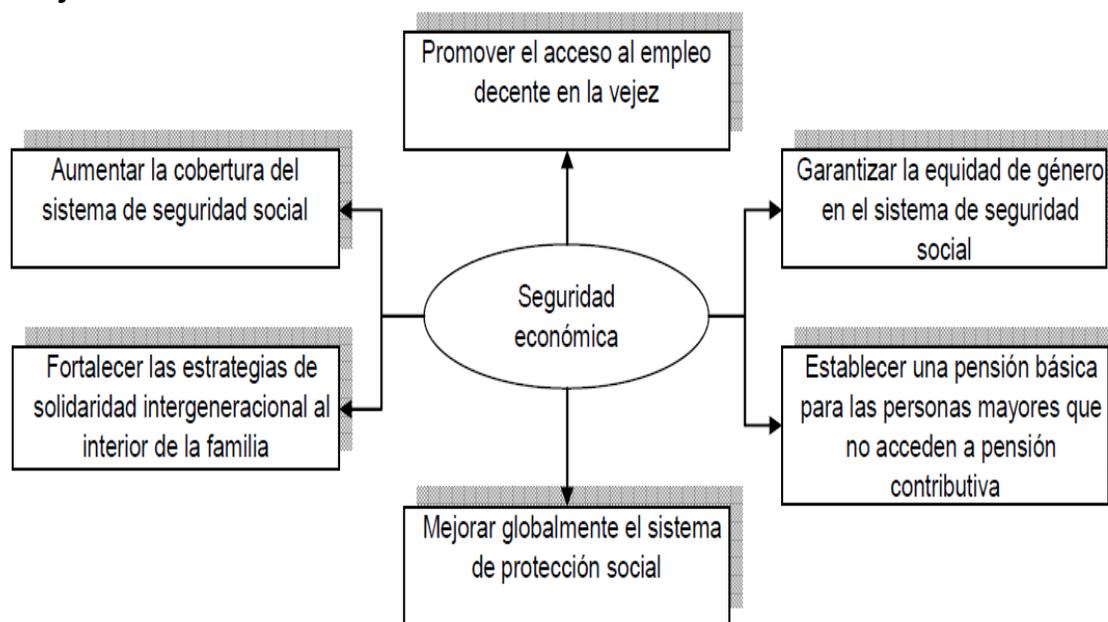
adviene por oscilaciones temporales de demanda en el mercado del trabajo, sino que más bien, por un cambio estructural en la disposición de las personas mayores a participar de alguna actividad por la que puedan percibir ingreso.

Según la información otorgada por la encuesta CASEN (2009) en referencia a la distribución de la población adulta mayor según rama de actividad productiva, podemos extraer las siguientes conclusiones: Gran parte de las actividades remuneradas que realizan los adultos mayores tienen que ver con la prestación de servicios comunales y sociales de diversa índole, sea en el sector público o privado (SENAMA, 2011). La segunda categoría donde mayor participación tienen los adultos mayores es en el comercio, ahora bien, en el rango etario de 65 años y más, pueden evidenciarse ciertas modificaciones donde las actividades comunales y sociales, entre otras, disminuyen viéndose incrementadas las actividades agrícolas. Si se compara lo anterior con la información otorgada por la CASEN 2006, el panorama no se ha visto alterado sustancialmente. Las personas mayores se concentraban, en aquel entonces, en las siguientes ramas de actividades económicas: primero; Servicios Comunales y Sociales (28,4%), segundo; Comercio (19,7%), tercero; Agricultura, Caza y Silvicultura (17,5%) y cuatro; Industria Manufacturera (11,4%) (SENAMA, 2009: 35). En este sentido, puede deducirse que las personas mayores en el mercado de trabajo, por lo general desarrollan actividades asociadas a un ingreso relativamente bajo e inclusive sin remuneración como es el caso de los Servicios Sociales que es la actividad en la cual participan en mayor medida, que a pesar de estar cargadas de un alto contenido valórico y moral, no conllevan aporte significativo para la seguridad económica de la tercera edad.

Respecto a éste último punto, sobre la seguridad económica, una investigación cualitativa llevada a cabo por la CEPAL (2007) reveló que bajo la percepción de los adultos mayores en Chile, las tres fuentes principales de seguridad económica atribuidas por estos son: 1) El empleo, 2) La seguridad social y 3) Las transferencias familiares. El *esquema N°1* evidencia cómo los adultos mayores visualizan el futuro

de las políticas de seguridad económica, donde se hace de manifiesto la aspiración a que el Estado tenga un rol más preponderante en la disminución de las desigualdades, así como también, en la posibilidad de nuevas y más oportunidades para la inserción económica.

ESQUEMA N°1: Visualización futuro de políticas en seguridad económica para la vejez en Chile.



FUENTE: CEPAL, 2007:83.

Entre las *esperanzas* de los entrevistados, bien pueden considerarse los siguientes puntos: a) Igualdad de género en materias de seguridad social (monto recibido en pensiones), b) Mejorar condiciones de empleabilidad para las mujeres, c) Mejorar cobertura de seguridad social, d) Mayor responsabilidad por parte de los familiares en la provisión de seguridad económica a los adultos mayores.

En síntesis, de los antecedentes presentados pueden extraerse dos conclusiones significativas para los propósitos del presente estudio: 1) La tendencia al envejecimiento en la población es un fenómeno de carácter internacional del cuál Chile no es la excepción. 2) Si bien aumenta la participación de los adultos mayores en la fuerza laboral se reconoce que es, principalmente, en actividades no remuneradas o que proporcionan bajos ingresos. Para finalizar, 3) Los adultos

mayores ven en el empleo una de las principales fuentes de seguridad económica en la vejez.

4. Percepción social sobre la situación del adulto mayor en Chile.

La segunda encuesta nacional, sobre inclusión y exclusión del adulto mayor en Chile (FACSO, 2011), en su presentación da a conocer cómo la transformación en la estructura de edad de nuestras sociedades, fenómeno que se sitúa a escala internacional, constituye un verdadero desafío en la elaboración de políticas públicas, tendientes a mitigar los efectos colaterales que trae consigo el envejecimiento vertiginoso de la población.

Entre los antecedentes recabados por el estudio, destacamos los siguientes resultados:

1) Un 32,8% de los encuestados piensa que el país, y sus instituciones, no se encuentra nada preparado para enfrentar el problema de la vejez, considerando las ya anteriormente mencionadas proyecciones, donde se estima que de aquí al 2050 1 de cada 4 chilenos será adulto mayor. Esto se incrementa si se toma en consideración el 45,6% piensa que el país se encuentra poco preparado.

2) Siguiendo con el punto anterior, un 59,3% de los chilenos atribuye a la formulación de políticas públicas la responsabilidad sobre el bien estar de los adultos mayores.

3) Ahora bien, cuando se consulta a los encuestados sobre la capacidad que poseen los adultos mayores para valerse por sí mismos, un 73,8% de estos responde que no se pueden valer por sí mismos.

En perspectiva general, y considerando los tres puntos anteriormente mencionados, y además, las conclusiones que el mismo estudio delinea, puede llegarse aseverar que:

Los chilenos son cada vez más críticos con el nivel de preparación del país frente al envejecimiento poblacional. Con respecto al año 2008, aumentó en casi 20 puntos la opinión que indica una falta de preparación institucional, del 59,3% al 78,4%. Llama la atención con respecto a esta negativa apreciación, asociada a la inclusión primaria, que desde la creación el año 2002 del Servicio Nacional del Adulto Mayor y muy recientemente a través de importantes reformas en el sistema nacional de protección social, el Estado ha impulsado iniciativas para promover la calidad de vida y el reconocimiento de los derechos de las personas mayores (FACSO, 2011: 9).

Esta información aportada por la investigación, nos lleva a concluir que existe una débil, e incluso nula percepción del armazón institucional que debiese enfrentar el envejecimiento de la población, así como también, proveer de bienestar a los adultos mayores. Además, los encuestados perciben que el principal actor que debiese enfrentar la problemática son las instituciones del Estado, por intermedio de la elaboración e implementación de políticas públicas. Ante esto, se observa que la percepción de incertidumbre respecto a la vejez va creciendo progresivamente en la población con el transcurso de los años.

5. Justificación del estudio.

En su informe sobre “*Protección y participación en la vejez [...]*” la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2007) dio a conocer la situación de la tercera edad en Chile, evidenciando que los adultos mayores desean vivir una buena cantidad de años posterior a su edad de jubilación legal.

En el mismo informe se cita la investigación llevada a cabo por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1998) en donde se indicaría que la sociedad chilena tendría fuertes reparos con el sistema de protección social, lo cuál sería fundamental a la hora de asegurar una buena calidad de vida. En este sentido, las confianzas individuales prevalecen por sobre los mecanismos otorgados por el Estado y, por lo tanto, mantenerse vigente en el mercado de trabajo sería fundamental si es que se desea asegurar una buena calidad de vida sin preocupaciones económicas.

En el estudio de la CEPAL se realizaron sucesivas jornadas de entrevistas cualitativas a personalidades pertenecientes a medios de comunicación, Organizaciones No Gubernamentales, intelectuales, políticos, etcétera. Los relatos que emergieron estaban cargados por los siguientes contenidos (CEPAL, 2007: 78): Inseguridad e incertidumbre; *“Hay un pánico a envejecer, que va unido a la incertidumbre”* (representante de los medios de comunicación). *“Nosotros sabemos que en Chile, el Estado no está en condiciones. Y nosotros que trabajamos en terreno, que vivimos en forma diaria, el tema de los déficits que hay en la cobertura, la cantidad de gente que está postulando a una pensión asistencial porque no tienen ningún ingreso. Es una situación dramática”* (representante de una ONG que trabaja con personas mayores).

Lo anterior posee profundas consecuencias en el ámbito social, cultural, económico y político. El sistema de pensiones -siguiendo la anterior aproximación cualitativa al fenómeno- no da seguridad ni certidumbre a quienes debiesen beneficiarse de éste. Los adultos mayores, por lo tanto, aunque quisieran descansar se ven impulsados a mantenerse vigentes en la fuerza de trabajo, con un innegable deterioro físico y emocional.

Se considera necesario dar una consistente respuesta al fenómeno del envejecimiento sostenido de la población en Chile lo cual se traduce, por añadidura, en el fortalecimiento de las políticas públicas en la materia. Es por lo anterior, que

el presente estudio pretende escharbar en la experiencia vivida por los adultos mayores en proceso de inserción laboral al mercado de trabajo; de la misma manera, en las vivencias de aquellos que perteneciendo a la tercera edad han optado, o se han visto obligados a no seguir incorporados a la fuerza de trabajo. Todo esto con miras a aportar información relevante para la elaboración de políticas públicas.

6. Preguntas de investigación.

Una vez que ha sido documentada la situación en la cual se encuentran los adultos mayores en Chile frente al mercado de trabajo, se genera una primera interrogante en un nivel general de abstracción:

- ¿Qué apreciación poseen los adultos mayores en Chile en referencia al proceso de inserción laboral en el mercado de trabajo?

Dicho sea esto, en un nivel de abstracción particular surgen los siguientes cuestionamientos:

- ¿Qué expectativas presentan estos en materia de inserción laboral? ¿Qué consideración le otorgan los adultos mayores en Chile a las herramientas de capacitación laboral como mecanismo que facilite la inserción al mercado de trabajo? ¿Cómo se cruzan estas visiones con las políticas de capacitación e inserción laboral desarrolladas por el SENAMA? ¿Qué características poseen los adultos mayores en Chile que facilitan o dificultan su inserción en el mercado laboral en Chile? ¿Cuáles son los sectores productivos en los que estos logran insertarse?

7. Objetivos.

En este sentido el objetivo general de la investigación queda planteado de la siguiente manera:

7.1. Objetivo general.

- Dar cuenta de la relación de los adultos mayores con el mercado de trabajo, así como también, identificar los sectores productivos en los cuales estos logran introducirse, y reconocer la consideración sobre las herramientas de capacitación laboral que poseen los distintos actores como: equipo SENAMA, municipios y adultos mayores.

Por tanto, los objetivos específicos se detallan a continuación:

7.2. Objetivos específicos.

- Dilucidar las expectativas que poseen los adultos mayores en Chile en referencia a sus posibilidades de inserción laboral y sus perspectivas del mercado de trabajo.
- Dar a conocer la consideración que otorgan los adultos mayores, las empresas y los encargados SENAMA respecto a las herramientas de capacitación laboral dirigidas a facilitar la inserción en el mercado laboral de los adultos mayores.
- Realizar una caracterización de los adultos mayores en Chile en función de su apreciación y expectativas del mercado de trabajo.

IV. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DEL ESTUDIO.

En el siguiente apartado se darán a conocer tanto los conceptos que serán utilizados para objeto de la investigación como las teorías que buscan dar una explicación tentativa al fenómeno de estudio. Para esto, será necesario entonces abordar, en primera instancia, que es lo que se entiende por *adulto mayor* a objeto de poder clasificar, por ejemplo, la muestra para la selección de los casos. Por otra parte, profundizar en las elaboraciones teóricas referentes al problema de estudio como la *sociología de la vejez* y las *perspectivas sociológicas del trabajo*, lo que nos permite dar un énfasis disciplinar al fenómeno investigativo. Así mismo, dejar de manifiesto la definición a rasgos generales de *mercado laboral* y de qué manera se sitúa en éste la *inclusión o la exclusión de los actores sociales*, así mismo cómo podría, por tanto, la *capacitación laboral* mitigar la exclusión y promover la inclusión laboral de los adultos mayores. Para finalizar se dará paso a definir el concepto de *motivación*, ya que para fines investigativos éste permite explicarnos cómo se orienta la conducta de los actores.

Todo lo antes mencionado entregará al investigador las herramientas necesarias para que una vez que ha sido finalizado el proceso de levantamiento de información empírica éste pueda encuadrarla en marcos analíticos que proporcionen una comprensión más meticulosa del problema de estudio.

1. Adulto Mayor.

Una persona de 60 años y más es considerada por el SENAMA como “adulto mayor”. Lo anterior se basa en el criterio otorgado por las Naciones Unidas y *asumido por el gobierno de Chile establecido en la Ley 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor*. (SENAMA, 2013: 2).

Además, desde ésta institución estatal se ha promovido el uso del término “adulto mayor” o “persona mayor”, para remplazar antiguas conceptualizaciones como:

tercera edad, abuelo, viejo, etcétera. Todo esto debido a la carga valorativa que los anteriores términos han adquirido, estando cargados de un contenido—a veces incluso- peyorativo, asociado a una imagen “discriminatoria y sesgada de la vejez”.

2. Sociología de la vejez.

La sociología de la vejez es una ciencia que se encuentra en un desarrollo inicial, a pesar del vertiginoso crecimiento de la población adulta mayor en nuestra sociedad. Ahora bien, ésta ha ido adquiriendo mayor relevancia al lograr explicar parte de las problemáticas que afectan a éste grupo de la sociedad. Entre las temáticas que se han identificado y que poseen directa relación con la situación de los adultos mayores podemos encontrar; el estatus y rol, entendiendo que estos conceptos definen la posición del individuo en el plano de lo social (Moragas, 1998).

La edad, desde ésta rama de la disciplina, influye sistemáticamente sobre el estatus, el cuál puede ser adscrito o adherido. El primero por nacimiento y el segundo por mérito personal. La edad y el efecto que produce ésta en el estatus, es uno de los elementos que configuran una cierta especie de “igualdad” entre los sujetos ya que una persona siempre va a pertenecer a un determinado grupo etario, éste no puede ser cambiado si no por el paso de los años: históricamente la edad proporcionaba mayor estatus tanto por razones cuantitativas (había menos ancianos) como cualitativas (la opinión del anciano en asuntos vitales era más escuchada y se valoraba más la experiencia que la innovación) (Moragas, 1998:102). Lo anterior, sin ningún espacio para la ambigüedad ha ido cambiando de forma notable. La edad ya no proporciona el estatus que anteriormente establecía, y eso es en gran parte causa de que la cantidad de ancianos ha ido en aumento, viéndose su “papel social” significativamente disminuido, considerando, por ejemplo, el rol preponderante que han asumido los jóvenes en la estructura de producción.

Con respecto al rol del anciano en la sociedad, la sociología plantea que se ha ido perdiendo el rol característico que estos desempeñaban en las sociedades agrarias,

donde existía una mayor valoración de la experiencia. Sin embargo: En la sociedad industrial, el rol del anciano es equivoco o nulo y fruto más de la regulación legislativa que del aprecio social real (Moragas, 1998: 103).

Resulta bastante consecuente, entonces, la expresión de que los ancianos tienen “un rol sin rol”, es decir, una posición social en la cual no poseen obligaciones. Esto debe ser considerado a raíz de que en la sociedad contemporánea las obligaciones son fundamentalmente laborales, ya que a través de ellas el sujeto adquiere su status tanto en lo económico como en lo social.

De ésta manera, el anciano al no pertenecer a esta población laboralmente activa queda privado, de cierta manera de estatus. Para la sociología de la vejez, este fenómeno puede ser un arma de doble filo, si se pone atención en que al liberar al anciano de obligaciones laborales, es decir, ofrecerle un “merecido descanso”, también se lo puede privar de estatus social y económico.

3. La visión sociológica del trabajo: Anthony Giddens.

De forma bastante general podemos definir el trabajo -más allá de si es remunerado o no- como la puesta en marcha de actividades que suponen un gasto mental o físico, teniendo como objetivo la producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. El empleo, por lo tanto, vendría a constituir el trabajo que se realiza en forma de transacción por un determinado monto salarial. En la mayoría de las culturas el trabajo constituye la base de la economía, de ésta manera, el sistema económico se erige a partir de las instituciones que se hacen cargo de la producción y la distribución de bienes y servicios.

El trabajo para gran parte de la población es visto como una de las actividades más importantes en el desarrollo de sus vidas. Inclusive, aunque se pueda relacionar

ésta actividad como una “pesada carga”, que trae consigo mayúsculas responsabilidades.

Según Anthony Giddens (2000) en el contexto de la sociedad moderna para un individuo el hecho de poseer un trabajo es fundamental, y esto proviene del supuesto que con ésta actividad se configura y se sostiene gran parte de su autoestima. Incluso cuando las condiciones laborales son relativamente desagradables y las tareas que comporta monótonas, el trabajo suele ser un elemento estructurador de la constitución psicológica de los individuos y del ciclo de sus actividades cotidianas. (Giddens, 2000: 395-396).

En éste sentido, el autor, identifica seis características importantes para el individuo que devienen del desarrollo de una actividad laboral remunerada (Giddens, 2000: 396):

1) Dinero. Como fuente de recursos para cubrir necesidades. Sin una fuente de ingresos, se asume que se multiplican las “ansiedades” al momento de enfrentar la vida.

2) Nivel de actividad. Los conocimientos y capacidades adquiridas en el transcurso de la vida pueden ser puestos en práctica en el trabajo. Sin éste, dicha oportunidad podría verse considerablemente reducida.

3) Variedad. En un empleo el individuo posee acceso a distintos contextos de los que puede ofrecer el hogar. Aun así, a pesar de si las tareas que desarrolla son monótonas y repetitivas, puede éste gozar de un ambiente distinto al doméstico.

4) Estructura temporal. El empleo, en condiciones regulares, aunque puede constar de tiempos opresivos y que dejen al individuo sin muchos lapsos para el desarrollo de otras actividades como el ocio, proporciona el ordenamiento del marco temporal del sujeto, es decir, éste coordina sus actividades en base al tiempo que le toma su

trabajo y destina a otras actividades un tiempo determinado. Este ordenamiento temporal no pueden realizarlo quienes se encuentran desocupados, si se considera que el “aburrimiento” puede derivar en serios problemas.

5) *Contacto social.* En el ambiente de trabajo, los individuos suelen generar lazos de amistad y de encontrar oportunidades para participar en actividades con otros. Una persona que no se encuentra con trabajo es muy probable que reduzca las posibilidades de encontrar amigos y conocidos.

6) *Identidad personal.* No quepan dudas que el trabajo posee una valoración por el *sentimiento de identidad social que ofrece* (Giddens, 2000). Lo anterior con frecuencia puede observarse en los hombres donde su autoestima se encuentra en repetidas ocasiones asociada a la contribución económica que estos puedan realizar en el hogar.

4. Mercado laboral.

Desde la perspectiva de los economistas, el mercado se rige por leyes como la oferta y la demanda. Las cuales, en un análisis más minucioso podrían llegar a explicar fenómenos como desempleo, participación de la fuerza de trabajo, salarios, etcétera. Una de estas esferas importantes es la oferta y demanda de trabajo. La oferta de trabajo se compone de individuos que se encuentran dotados de distintos grados de preferencias, conocimientos y experiencia laboral. Por otra parte, la demanda de trabajo se encuentra constituida por empresas que requieren trabajadores con distintas habilidades, grados de experiencia y cualificación para llevar a cabo un sin número de distintas tareas.

Si el mercado laboral funciona o no es una cuestión de suma importancia. Las repercusiones de su buen o mal funcionamiento impactan en el bien estar de todos los individuos, y por lo tanto, de la sociedad. De éste depende:

La cantidad de gente que está dispuesta a ser parte de la población activa, la rapidez con que se movilizan los factores de producción entre sectores y actividades, la capacidad de la economía de responder a shocks externos y la velocidad con que sus integrantes adquieren capacitación, se adecuan a nuevos procesos e incrementan su productividad (Albagli, 2005: 136).

Entonces, un funcionamiento eficiente o deficiente del mercado laboral es un componente determinante de cualquier sociedad. Ya que influye en aspectos significativos; como el crecimiento económico del país lo que acarrea consecuencias sociales, culturales y políticas consigo.

Aunque algunos lo desearan así, el mercado laboral no está sujeto al libre albedrío de las leyes económicas, sino, que en la mayoría de las economías modernas se encuentra sujeto a un marco de regulación institucional proporcionado por el Estado. Estas regulaciones, debiesen tender a mejorar las condiciones laborales y proteger los puestos de trabajo (Albagli, 2005). Además de otras materias como el control del desempleo, el pago de indemnizaciones en caso de despido, la protección de los puestos laborales, las pensiones, etcétera.

5. Inclusión y exclusión laboral.

Para comprender de manera más acabada los conceptos de inclusión y exclusión laboral, parece ser bastante adecuado ahondar en la noción de inclusión y exclusión social, considerando que la exclusión e inclusión económica representan una de las áreas en donde éste fenómeno se hace manifiesto. La Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales (FLACSO), da por entendido que la exclusión social hace referencia a una diversidad de procesos que colaboran con el aumento en la vulnerabilidad de grupos sociales frente a la situación de pobreza o vulnerabilidad social. Entonces, la exclusión social, puede entenderse como la imposibilidad de un

individuo o un grupo social para ejercer su participación en los planos económicos, sociales, políticos e institucionales:

El concepto de exclusión social incluye al menos tres dimensiones: (i) económica, en términos de privación material y acceso a mercados y servicios que garanticen las necesidades básicas; (ii) política e institucional, en cuanto a carencia de derechos civiles y políticos que garanticen la participación ciudadana y; (iii) sociocultural, referida al desconocimiento de las identidades y particularidades de género, generacionales, étnicas, religiosas o las preferencias o tendencias de ciertos individuos y grupos sociales. (FLACSO, 2000: 12).

En el caso de América Latina, éste concepto se ha utilizado con ciertos matices en distintos contextos. Por lo general, se usa para explicar fenómenos como la marginalidad y pobreza en la región. Klingsberg (1999) da por entendido que una de las problemáticas más básicas de las sociedades latinoamericanas es la exclusión social, la que se manifiesta de forma más evidente en las dificultades de algunos sectores o grupos sociales para acceder al mercado de trabajo y de consumo. Con esto se les imposibilita de integrarse a la sociedad, reforzando “círculos perversos regresivos” (Klingsberg, 1999: 99).

En ésta Lógica, para la CEPAL (2001) los conceptos de inclusión y exclusión laboral tienen que ver con procesos en donde se determina el ingreso o no, de parte de la población a puestos de trabajo productivos, en donde debiesen asegurarse condiciones laborales adecuadas, mientras que otra parte de la población no encuentra acceso a ese tipo de plazas de trabajo, ni tampoco, a condiciones laborales adecuadas.

Para el contexto de América Latina, la CEPAL (2001) ha identificado dos grandes problemas que trae consigo la exclusión laboral de grandes grupos de la población terciaria en la región (CEPAL, 2001: 15):

- 1) El hecho de que sólo una parte de la población disfrute los beneficios de la generación de riqueza y bienestar constituye un serio problema ético, y
- 2) La no incorporación de grandes segmentos de la población a los procesos productivos genera costos en términos del potencial de crecimiento económico.

Para el organismo ésta temática es de relevancia y desde el año 1992 ha insistido en la superación de este “doble dilema”, mediante una estrategia donde pueda coexistir un cambio en los cánones de producción hacia economías más competitivas y una mayor distribución del ingreso; aquí la generación de empleos es un tema clave.

Lo anterior posee una directa injerencia en los procesos de inclusión y de exclusión laboral, ya que estos se encuentran determinados en suma por las características de la oferta laboral y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo es sumamente heterogénea, existiendo diferencias en cuanto al género, el nivel de educación, la experiencia laboral, edad, entre otros. En el proceso de producción se requieren ciertas características laborales relacionadas con la oferta y la demanda, determinando, por ejemplo, qué grupos según una determinada oferta y una limitada demanda sufrirán la exclusión y cuáles otros recibirán un “premio salarial”.

Además, es importante señalar que los avances tecnológicos y organizativos, también inciden en el mercado laboral, generando plazas de trabajo con características específicas, siendo la anterior otra variable que posee influencia en la exclusión o inclusión de trabajadores a determinados beneficios salariales.

Aunque, cabe mencionar, que la exclusión laboral no se encuentra determinada solamente por la ausencia de un empleo. Existe otro tipo de exclusión laboral el cual tiene que ver con trabajos de baja productividad y baja calidad (CEPAL, 2001),

donde coexiste lo anterior con la no existencia de seguridad social, ni salud laboral y tampoco derechos laborales.

Por lo tanto, que se generen empleos productivos no puede asociarse automáticamente como un proceso de inclusión laboral, ya que deben ser analizadas las características de los nuevos empleos. Entonces, se entenderá que hacer alusión a inclusión laboral equivale a la inserción de parte de la población en empleos de calidad.

6. Capacitación laboral.

Para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE (2003), la capacitación laboral debe ser entendida en tanto una actividad relacionada con las necesidades institucionales, funcionales o de competencias laborales, en que la formación, el perfeccionamiento, la complementación, son conceptos que identifican la capacitación en el entorno laboral (SENCE, 2003: 1).

En este sentido, la capacitación tiene mucho que ver con actividades de aprendizaje “extraescolar”, orientadas a que los trabajadores puedan desarrollar competencias laborales en concordancia con un determinado oficio. Las empresas pueden efectuar capacitaciones laborales para sus trabajadores con miras a la movilidad laboral de estos a otras actividades en el campo de la producción, o dentro de la misma área productiva en la que se desarrollan.

En relación con el estudio, la capacitación laboral debe ser comprendida como una herramienta que a priori facilita la integración del adulto mayor a la fuerza de trabajo, ofreciéndole un cúmulo de conocimientos que le permiten ingresar y/o ampliar sus horizontes laborales en el mercado de trabajo.

7. Motivación.

La motivación es un aspecto que posee relevancia significativa y trascendental en las diversas áreas donde se desenvuelve el individuo. Entre éstas se encuentra la dimensión educativa, personal y laboral. La importancia de la motivación radica en como orienta y conduce las acción de las personas hacia objetivos determinados.

Para Stanrock (2002) la motivación debe ser entendida como un conjunto de razones que condicionan el comportamiento de las personas. Este comportamiento es vigoroso, dirigido y sostenido. Desde la perspectiva teórica de Ajello (2003) se comprende a la motivación como una trama que guía el desarrollo de las actividades significativas para la persona (Citado en Naranjo, 2009: 153).

Estas proposiciones teóricas vislumbran que la motivación es un proceso causal de conductas y que determinan el comportamiento del sujeto, por tanto, la motivación determina el inicio de una acción, su dirección hacia un objetivo y la búsqueda del logro.

Existe consenso en los teóricos de la motivación en la predominancia de tres enfoques para su estudio; El conductista, el humanista y el cognitivo. El primero, la perspectiva conductual, establece la influencia directa de recompensas externas y castigos en la motivación de las personas. Trechera (2005) reafirma lo anterior:

Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable (Trechera, 2005: 3. Citado en Naranjo, 2009: 155).

En efecto -y desde el conductismo- la conducta del sujeto es perfectamente susceptible a ser modificada. Lo anterior se logra mediante el refuerzo positivo o negativo del comportamiento.

El segundo enfoque es el humanista, desde aquí se busca enfatizar en la capacidad que posee la persona para lograr su crecimiento, en donde influyen considerablemente sus capacidades positivas y la libertad para elegir su destino.

Una de las teorías más influyentes desde ésta perspectiva es la del Psicólogo estadounidense Abraham Maslow, el cual estableció una jerarquía de las necesidades humanas. El autor planteó la existencia de un cúmulo de necesidades que se encuentran interrelacionadas, las cuales gobiernan y organizan todas las otras necesidades.

La última perspectiva es la cognitiva, se coloca énfasis en los pensamientos de las personas los cuales pueden determinar lo que efectivamente sucede. El sistema cognitivo tiene la no menor tarea de transmitir información a los otros sistemas, ya sea el afectivo, fisiológico y comportamental. Con esto se regula el comportamiento poniendo en marcha o inhibiendo ciertas respuestas a la información dispuesta. Entonces, y según Naranjo (2009), las creencias y opiniones del sujeto sobre sí mismo y las habilidades que éste posee determinan el tipo y la duración del esfuerzo que éste realice. De esta manera se condiciona el resultado que tengan las acciones individuales. Este enfoque alcanza revuelo en tanto a la búsqueda y consecución de objetivos desde la motivación interna que posea el sujeto y la creencia de que a partir de sus capacidades personales pueden alcanzar el fracaso o el éxito, pudiendo controlar, inclusive, el ambiente que lo rodea cuando se plantea una determinada meta y se monitorea su progreso.

V. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

1. Metodología cualitativa.

El método a utilizar en la siguiente investigación es de carácter cualitativo, esto se debe, básicamente, a la naturaleza de los objetivos ya expuestos anteriormente (*ver objetivos de la investigación, Cap. I, N°4, 4.1., 4.2.*) los cuales condicionan el proceso y las herramientas a utilizar en la investigación.

La metodología cualitativa posee la característica de abordar distintas áreas de interés y enfocarlas de manera problemática, con el objeto de que se busque una solución acorde (Flores, 2009: 17). En este sentido, la metodología cualitativa está provista de técnicas que le permiten –al investigador por intermedio de ésta– abstraer la realidad principalmente de manera conceptual, habilitándola de ésta manera para abordar el estudio de distintos fenómenos investigativos que se producen en el plano del sujeto y del conjunto de la sociedad, como podrían ser el estudio de los movimientos culturales, las organizaciones, emociones, interacciones, etc.

Además, la metodología cualitativa está provista de una rica base de enfoques que guían y constituyen el proceso de investigativo. Estos permiten dar cuenta de distintas construcciones para ver la realidad e intervenir en ella (Cifuentes, 2011: 23). Es así que el investigador traza un mapa que orienta el proceso para intervenir, recabar e interpretar la información que vaya emergiendo gradualmente.

Según Canales [Ed.] (2006) el *saber cualitativo* posee como objetivo dar cuenta de “objetos” codificados los cuales deben ser traducidos, por añadidura, el investigador cualitativo debe dirigirse por el orden de los significados y las reglas de significación. Por lo cual, códigos, documentos, relatos, etcétera, presentan significados y significaciones, entonces, los esfuerzos del investigador deben encaminarse en

alcanzar la estructura de observación del otro, es decir, su ordenamiento interno; los sentidos mentados y los sentidos comunes.

Se comprende que existen códigos que regulan la significación, y que por lo tanto, se encuentran compartidos en redes intersubjetivas. El enfoque cualitativo, entonces, se caracteriza por una apertura al enfoque del investigado y de lo investigado: En cada caso, se trata de un intento de “comprensión” del otro, lo que implica no su medida respecto a la vara del investigador, sino propiamente la vara de medida que le es propia y lo constituye (Canales, 2006: 20).

El enfoque cualitativo se constituye a partir de un orden, una cuestión que permanece estable y reconocible en lo social, en definitiva: una estructura de significación que deviene del objeto de investigación y el fenómeno estudiado.

2. Decisión del Método de Investigación: Fenomenología.

Edmund Husserl a principios del siglo XX se plantea la no menor tarea de hacer del pensamiento filosófico una ciencia rigurosa en base al modelo de las ciencias naturales del siglo XIX. De su interés inicial nace la fenomenología, distanciándose del carácter contemplativo que había asumido la filosofía en su tránsito histórico. Entendiendo que la realidad social es construida, producida y vivida por los actores sociales, para la fenomenología:

“La conducta humana, lo que el actor social dice y hace, es producto del modo en que define su mundo. La tarea de las explicaciones sociales consiste justamente en aprehender este proceso de interpretación. En este sentido, describe las estructuras de la experiencia como se presentan en la conciencia” (Flores, 2009: 35).

Se desprende, por tanto, que el método fenomenológico posee como objetivo el estudio de la vida cotidiana, es decir, de las prácticas recurrentes de los sujetos y

los significados que estos atribuyen a dicha cotidianidad. El criterio de verdad, entonces, es atribuido a las vivencias personales que los actores dejen en evidencia.

El método fenomenológico, permite comprender e indagar en situaciones y contextos particulares, en donde lo fundamental es poner de manifiesto la vivencia del sujeto, las relaciones que establece y los significados que atribuye a sus propias experiencias.

Dicho sea esto, y en consideración de los objetivos de la investigación, el método fenomenológico nos permitirá abordar el problema de estudio –la inserción laboral de los adultos mayores en Chile– desde la experiencia de los propios sujetos, es decir, de cómo éstos entienden el proceso. Lo anterior, facilitará adentrarse en las motivaciones adyacentes que hay en los adultos mayores proporcionando una rica base de información sobre *cómo se han ido desarrollando las políticas públicas en la materia y los ajustes que se requerirían para éstas*.

3. Diseño del estudio.

El diseño de la investigación es ya una estrategia. Permite una elaboración integral y coherente para el abordaje de la realidad; se infiere, por consiguiente, que es una propuesta, la cual se elabora de manera procesual, para generar conocimiento sobre un contexto o fenómeno determinado.

La investigación cualitativa se encuentra sujeta y determinada por distintos procesos de desarrollo, como también la investigación cuantitativa. Expertos en la materia como Ruiz Olabuénaga e Ispizua (1986) establecen las siguientes cinco etapas de ejecución (Valles, 1997: 76): 1) Definición del problema, 2) Diseño de trabajo, 3) Recogida de datos, 4) Análisis de datos, por último, 5) Validación e informe.

Existe un amplio consenso en la literatura (Lincoln y Guba 1985; Marshall y Rossman 1998; Patton 1990; Morgan 1992) que atribuye a la investigación cualitativa la característica -casi intrínseca- de poseer un diseño flexible o emergente, el cual puede ser alterado a lo largo del proceso de investigación. Pese a esto, Miles y Huberman (1994) no han ocultado su preferencia por diseños más próximos al extremo opuesto al emergente, es decir, diseños más estructurados (citados en Valles M. 1997: 77).

Para efectos de la presente investigación, se ha decidido optar por el diseño estructurado. Esto se sustenta en que el presente estudio: 1) posee un delimitado plazo de tiempo³, 2) se requiere una alta coordinación para contactar los casos de estudio y, para terminar⁴, 3) el investigador conoce la literatura y el “estado del arte” en la materia⁵.

4. Criterios Muestrales.

Una de las decisiones más importantes que debe considerar el investigador social es la necesidad de establecer criterios muestrales con los cuales llevar a cabo el estudio. Es aquí donde se caracterizan el contexto, los casos y las fechas en las cuales se desarrollara el procedimiento investigativo (Flores, 2009: 90). Para profundizar en cada uno de estos aspectos se presentarán en primer lugar sus definiciones teóricas y posteriormente su depuración con respecto a los objetivos del presente estudio:

³ La presente investigación se encuentra enmarcada en el proceso de obtención del grado académico del investigador. Por lo cual, los plazos para la entrega del informe final se encuentran delimitados por la institución universitaria.

⁴ El estudio abarca geográficamente todo el país. Por lo tanto, para la recolección de la información, será necesario un alto grado de coordinación entre el investigador y los entrevistados.

⁵ Existe bastante evidencia empírico cuantitativa sobre el problema de estudio. En el planteamiento del problema ya ha sido esquematizado. Esto facilita la delimitación del estudio ya que no se trata de una materia a explorar.

Contexto de la investigación:

La recogida de información para la investigación se llevará a cabo en las comunas de: Antofagasta, Calama, Valparaíso, Viña del Mar, La Florida, Las Condes, Maipú, Puente Alto, Concepción, Talcahuano, Puerto Montt, Osorno. Lo que considera, por ende, las siguientes regiones: II región, V, XIII, VIII regiones, y X región. La tabla N°2 sintetiza lo anterior.

TABLA N°1: Contexto de la investigación.

ZONA	REGIÓN	COMUNAS
NORTE	II	Antofagasta Calama
CENTRO	V	Valparaíso Viña Del Mar
	RM	La Florida Las Condes Maipú Puente Alto
	XIII	Concepción Talcahuano
SUR	X	Puerto Montt Osorno

FUENTE: Elaboración propia.

Selección de casos:

Con el objetivo de definir claramente la muestra a emplear en el estudio se utilizará como herramienta metodológica la selección estratégica de casos. Esta posibilita la obtención de información a partir de tipologías que poseen un sustento teórico

abundante (lo que se denomina también como muestreo teórico) y permiten delimitar estratégicamente los casos de estudio ya que comparten determinadas características que aseguran su representatividad.

Selección de casos para la investigación:

A objeto de determinar rigurosamente los criterios utilizados para la selección de la muestra, en el presente estudio se elaboró un apartado específico que expone los Criterios para la elaboración de la muestra (4.1.).

4.1. Criterios para la elaboración de la muestra.

Los criterios utilizados para la selección de la muestra son los siguientes:

En el caso de las entrevistas semi-estructuradas se considerarán a:

- 1) 5 encargados equipo SENAMA⁶.
- 2) 12 encargados municipales del adulto mayor.

En este sentido, se llevarán a cabo 2 entrevistas a los encargados municipales de cada región seleccionada, exceptuando la Región Metropolitana donde se realizarán 4 entrevistas. Para la selección de los municipios se utilizó el siguiente criterio:

- 1) Municipalidad de cabecera regional.
- 2) Municipalidad con mayor proporción de adultos mayores.

Por tanto, se procederá e entrevistar a los encargados municipales de las siguientes comunas:

⁶ La inclusión de agentes del <<equipo SENAMA>> dice relación con la *Justificación del estudio* y los *objetivos de investigación*. Esto se debe, principalmente, al hecho de que el estudio busca elaborar insumos que sean considerados a la hora de elaborar y perfeccionar las políticas públicas vigentes en la materia, así como también, proporcionar una evaluación de estas mismas desde la perspectiva de sus beneficiarios.

II Región	V Región	Región Metropolitana	VIII Región	X Región
Calama	Viña del Mar	Las Condes	Concepción	Puerto Montt
		La Florida		
Antofagasta	Valparaíso	Maipú	Talcahuano	Osorno
		Puente Alto		

Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar, en referencia a los actores institucionales del SENAMA, se realizarán entrevistas grupales a encargados regionales de SENAMA, además de 2 encargados de programa de cada una de las regiones bajo estudio.

En el caso de la muestra para los grupos focales se tomará en cuenta lo siguiente:

1) Se definieron dos sub segmentos:

1.1) Adultos mayores entre 50 años y edad de jubilación (60 años en el caso de las mujeres, 65 en el caso de los hombres). **[GRUPO 1]**

1.2) Adultos mayores entre la edad de jubilación (60 y 65 años según género) hasta los 75 años. **[GRUPO 2]**

Ahora bien, se realizarán 18 grupos focales en total, divididos en 9 grupo focales para el [GRUPO 1] y 9 grupos focales para el [GRUPO 2]. La distribución se realizará en base a los siguientes criterios de selección para cada grupo focal:

[GRUPO 1]:

Entre 8 a 10 participantes. Con una distribución equitativa de género: un 50% de hombres y 50% de mujeres, además, la muestra estará integrada por un 40% de trabajadores dependientes; 40% de trabajadores independientes y un 20% de trabajadores cesantes.

Mientras que la distribución territorial y la cantidad de grupos focales por territorio quedan establecidas de la siguiente manera:

Zona norte, II región: 1 grupo focal.

Zona centro, V, XIII y VIII regiones: 7 grupos focales.

Zona sur, X región: 1 grupo focal.

TABLA N°2: Síntesis criterios muestrales GRUPO 1.

Rango etario	Participantes	Distribución de género	Situación laboral
Adultos mayores entre 50 años y edad de jubilación (60 años mujeres y 65 años los hombres)	Entre 8 a 10 participantes.	50 % Hombres	40% trabajadores dependientes
		50% Mujeres	40% trabajadores independientes
			20% trabajadores cesantes

Fuente: Elaboración propia.

[GRUPO 2]:

Entre 8 a diez participantes, con una distribución equitativa de género: un 50% de hombres y 50% de mujeres. Niveles educativos; básicos; medios; técnicos (sean completos o incompletos) y sin educación formal, además de trabajadores independientes, dependientes, desocupados, beneficiarios SENAMA y adultos mayores que desempeñan labores domésticas remuneradas y no remuneradas.

La distribución territorial y la cantidad de grupos focales por territorio quedan configuradas de la siguiente forma:

Zona norte, II región: 1 grupo focal.

Zona centro, regiones V, XIII y VIII: 7 grupos focales.

Zona sur, X región: 1 grupo focal.

La selección de los adultos mayores que integrarán cada grupo será lo más heterogénea posible, buscando integrar en estos variables claves como el perfil socioeconómico, género, estado de ocupación, etcétera. Se incorporó, además, adultos mayores beneficiarios de programas de SENAMA que se encuentren en estado de vulnerabilidad. Todo lo anterior, con miras a lograr una mayor representatividad de los resultados.

TABLA N°3: Síntesis criterios muestrales GRUPO 2.

Rango etario	Participantes	Distribución de género	Nivel educativo (completo o no)	Situación laboral
Adultos mayores entre la edad de jubilación según género y los 75 años	Entre 8 a 10 participantes	50 % Hombres	Sin educación formal	Dependiente
			Básico	Independiente
		50% Mujeres	Medio	Desocupado
			Técnico	Beneficiarios SENAMA y no que desempeñan labores domésticas remuneradas y no remuneradas

Fuente: Elaboración propia.

5. Técnica de recolección de información y análisis de datos.

A ésta etapa se le concede el estatus de ser la más interesante dentro del proceso investigativo (García, et al. 1996: 74). Se comienza, por lo tanto, a esclarecer la investigación y comienzan a emerger significados estructurales de las experiencias de los actores. Es por esto que se le denomina “recogida productiva de datos”.

El investigador cualitativo debe ser sumamente estricto en ésta fase, de su habilidad depende la suficiencia y la adecuación de los datos. La primera se entiende mucho más por la cantidad de datos recogidos que por la cantidad de sujetos desde los cuales se obtuvieron. Esta se consigue con la saturación informativa, esto quiere

decir, por más que obtenga información de diversos sujetos ésta ya no aportan nada nuevo (García, E. et al. 1996: 75). La segunda se comprende como la selección de información a partir de las necesidades teóricas del estudio.

Otra de las estrategias utilizadas para asegurar la veracidad del estudio es la triangulación. En la cual se utilizan distintos métodos, datos, teorías y diversas disciplinas con éste fin. En referencia al presente estudio, se utilizará la triangulación como uso parcial de distintas estrategias cualitativas (Notas de campo, entrevistas, documentales, etcétera.) para asegurar la credibilidad de los datos obtenidos (Valles, M. 1997: 104). Esta se configurará mediante: 1) La revisión de la literatura respecto al tema, 2) La consulta a expertos en la materia⁷ y, finalmente, 3) La contrastación con los datos que arroje la propia investigación.

5.1. Entrevista y grupo focal.

El uso de la entrevista ha sido calificado por Taylor y Bogdan como la “herramienta de excavar” predilecta de los investigadores sociales (1987: 100). Esto se debe a que la mayoría del conocimiento sobre los fenómenos sociales se basa en relatos verbalmente constituidos.

La entrevista, se emplee mediante el uso de metodología cuantitativa o metodología cualitativa, se encuentra caracterizada por una dinámica estándar: A (investigador) realiza preguntas y B (sujeto investigado) las responde. Sin embargo, la relación no es simple “estimulo-respuesta”. Muy por el contrario, existe un rico proceso de retroalimentación que nutre de conocimiento tanto al investigador como al sujeto investigado.

⁷ La consulta a expertos se realizará a medida que se vayan desarrollando las distintas etapas de la investigación. Para la validez interna de ésta, en aspectos teóricos y metodológicos, se dará paso a hacerse asesorar por el profesor guía de la investigación, Dr. Manuel Canales C.

El enfoque cualitativo posee un devenir histórico que lo impulsa a la observación de las conductas, las relaciones grupales y las dinámicas socialmente establecidas entre conjuntos de personas. Pero la observación no es práctica ni siquiera posible en todos los casos. El observador no puede retroceder en el tiempo para estudiar hechos del pasado, o forzar su entrada en todos los escenarios y situaciones privadas. Esto ha sido demostrado por los estudios de Erikson (1976) y Domhoff (1975) (Citados en, Taylor y Bogdan, R. 1987: 104).

Ahora bien, otra de las técnicas para la recolección de información que se utilizará en la investigación será el grupo focal. Para los investigadores, se ha hecho evidente que ésta técnica requiere habilidades en su manejo, aunque una vez que ha sido practicada previamente se vuelve “una técnica relativamente fácil y por demás interesante dada la riqueza de información que con ella se obtiene” (Álvarez - Gayou, 2005: 129).

Esta herramienta surge en la década del 30, como una respuesta otorgada por los científicos sociales frente a las dudas sobre la precisión de las herramientas existentes para recolectar datos. Lo que se cuestionaba, en ese entonces, era la posible influencia ejercida por el entrevistador al momento de realizar la recogida de información, sobre todo, si ésta podría encontrarse distorsionada o limitada por preguntas que arrojaban datos incompletos.

El grupo focal es ante todo un grupo “artificial”, ya que no existe ni antes ni después de la sesión de conversación. Es el tema de conversación el que le dará inicio al grupo, y aunque los integrantes de éste sean conocidos esto no significa que hayan conversado sobre el tema de la investigación.

En esta lógica debe entenderse por grupo focal:

Una técnica de investigación social que privilegia el habla, cuyo propósito radica en propiciar la interacción mediante la conversación acerca de un

tema u objeto de investigación, en un tiempo determinado, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo. (Álvarez - Gayou, 2005: 131-132).

El grupo focal, entonces, deberá idealmente provocar que los entrevistados se “confiesen” o que se “autoexpongan” con el fin de obtener información cualitativa para efectos investigativos.

Teniendo en cuenta estos antecedentes y en concordancia con los objetivos y el escenario espacial donde se desplegará la investigación se ha optado como técnicas principales para la recopilación de información el grupo focal y la entrevista. Los siguientes puntos esclarecen el porqué de la decisión:

1) Los objetivos de la investigación se encuentran bien definidos. 2) El escenario territorial donde se llevará a cabo el estudio es bastante amplio.

Una arista a tomar en cuenta cuando se establece la entrevista como herramienta para la consecución de información es el grado de estructuración que ésta va a poseer. Influye en ésta decisión la temática a abordar y el grado de profundización al que se desea llegar. Para efectos de la investigación se decidió por utilizar la entrevista semi-estructurada. Esto se fundamenta en que las preguntas a realizar deben ser estandarizadas en términos familiares a los entrevistados, por otra parte, utilizar un guion supone ordenar las preguntas buscando maximizar su uso en la búsqueda de significados y respuestas que puedan otorgar los actores sociales, sin reparo de que existan temáticas emergentes, las que también pueden –y deben- ser profundizadas.

5.2. Sistematización.

Para la sistematización, administración y análisis de los datos se utilizará el software computacional Atlas.TI.6.2.

5.3. Técnica de análisis de la información: Análisis social del discurso.

Para Ibáñez (1990) el estudio de los discursos obtenidos por intermedio de formas no directivas, en especial el grupo de discusión, constituye en esencia una “investigación de segundo orden”. Si tomamos en cuenta que la investigación clásica, positivista, ha estado regulada por el principio de objetividad, el cual postula un objeto de investigación completamente separado del sujeto que investiga. Ahora bien, en la investigación no positivista podemos evidenciar la importancia que adquiere el principio de reflexividad, la que ha sido definida según el autor como una investigación de “segundo orden”, lo anterior se debe a que postula un objeto de investigación que solo puede ser definido en su relación con el sujeto. De este modo se pasa de la investigación de los sistemas observados a la investigación de los sistemas observadores, al entender de los teóricos sistémicos.

Según Arnold (2005), este tipo de análisis discursivo pueden considerarse como parte de las metodologías sociopoiéticas, cuadrando bien en sociedades que presentan una multiplicidad y diversidad de contextos, ya que permite al investigador posicionarse desde variadas posiciones de observador, sin poder diferenciar cual es la mejor o más completa, ya que de lo que se trata es de distinguir cómo cada actor, grupo o sistema “observa la observación”.

Para los observadores de “primer orden”, los objetos a ser investigados, experimentan la realidad como hechos del entorno, ignorando el hecho de que su construcción se funda en sus propias observaciones. Ahora bien, la ventaja de la observación de “segundo orden”, es decir, del sujeto investigador, es que distingue a sus observados y también distingue los medios con los que estos diferencian.

Es importante tomar en consideración que en el análisis del discurso, más allá de las escuelas de pensamiento que lo promueven, lo importante o más bien, lo principal, no sólo tiene relación con lo que se dice u “observa”, sino con el proceso de producción de sentido. Ahí radica la importancia de develar los “hechos del lenguaje” sean temporales, sociales o culturales.

Si desde éste enfoque lo que en realidad importa es explicar el discurso, no es suficiente con analizar la sintaxis o las implicaciones pragmáticas del lenguaje, sino, dar cuenta de que el discurso en cuanto acción social ocurre en un marco de comprensión e interacción lo que constituye parte de estructuras, y aún más, de procesos socio-culturales.

En esta lógica, lo que podría parecer una declaración particular de un observador o un hablante, se inscribe en procesos y estructuras que se encuentran condicionadas a nivel global de la sociedad. Entonces, debemos tomar en cuenta, que cada vez que hablamos lo hacemos siempre situados desde un lugar el cual es ineludible, es decir, hablamos en cuanto jóvenes o adultos, clase baja, media o alta, mujer, indígena, etcétera. Lo anterior es importante, ya que el contexto representa la estructura en la cual se involucran todos los atributos de la situación social que son relevantes a la hora de producir y comprender el discurso:

De este modo, el proceso no puede limitarse a traslucir lo que se encuentra explícito en el texto. Por el contrario, es deber de la técnica hacer aflorar los significados flotantes y lo que queda oculto por la represión o la omisión. El análisis no es exclusivamente descripción directa de los conceptos que se hacen presentes en el discurso, no implica realizar un inventario de elementos y relaciones entre elementos y las explicaciones y teorías que los contienen y explican. Por este motivo, la labor del analista es la de hacer aflorar esos contenidos latentes y que han quedado ocultos en el texto, que salgan a flote y develar su significado (Flores, 2009: 271).

A modo general, se debe tener en claro que la interpretación de los discursos debe realizarse bajo un marco de entendimiento en función de un determinado orden social e histórico que nos explica su producción y contenido.

5.4. El análisis social del discurso en la investigación.

Considerando lo ya expuesto anteriormente, el estudio busca clasificar y priorizar los elementos que emerjan de los discursos recogidos a raíz de las entrevistas semi-estructuradas e individuales, como además de los grupos focales. Por ende, reconocer y diferenciar tópicos y lugares comunes, como también divergencias que aparezcan en los dichos de los sujetos de investigación.

Para el trabajo de interpretación de la información recogida, se utilizarán unidades básicas y menores, compuestas por citas fragmentadas de las entrevistas una vez que se encuentren transcritas. Estas refieren a subjetividades que el investigador considera a raíz de la delimitación de los objetivos y el problema de investigación.

Si bien, desde la perspectiva cualitativa emergente una primera instancia en el proceso de interpretación de los datos sería reducir la información obtenida a las ya mencionadas citas diferenciadas, para posteriormente ser integradas en tópicos (abstracciones generales del discurso), y finalmente la elaboración de categorías, entendidas como grandes agrupaciones conceptuales⁸.

No obstante, en cuanto a las características propias del estudio a realizar, las categorías serán definidas a priori debido al grado de estructuración de la investigación y de la delimitación de objetivos. Por cuanto, las categorías a definir serán las siguientes:

1.-ADULTO MAYOR E INSERCIÓN LABORAL: PERSPECTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

2.- HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN LABORAL Y LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES.

⁸ Donde el esquema de la investigación vendría a ser el siguiente: 1.- CITAS → 2.- TÓPICOS → 3.- CATEGORIAS.

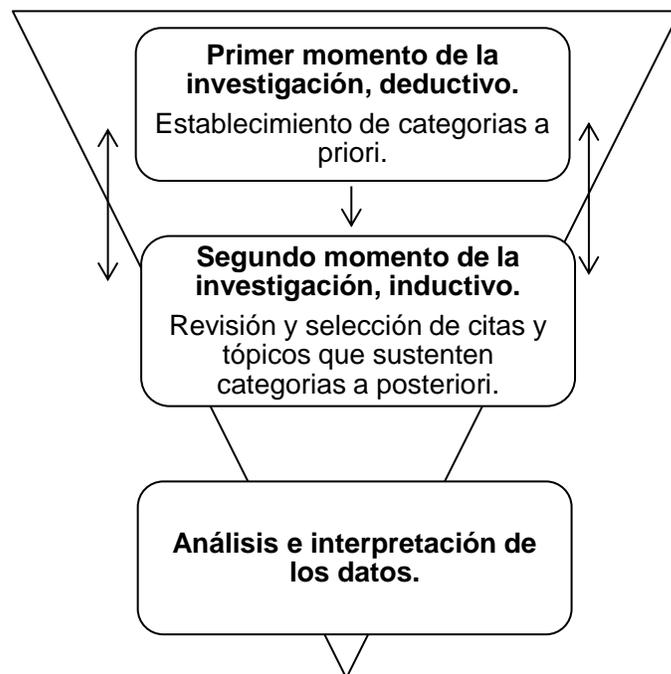
3.- APRECIACIÓN Y EXPECTATIVAS DEL MERCADO LABORAL: UNA CARACTERIZACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES.

Cabe mencionar que los tópicos constituyentes de cada categoría no serán definidos a priori, sino, a raíz de la información obtenida. De ésta manera, el procedimiento de análisis por categorías, se realizará desde el marco de los objetivos específicos, esto quiere decir que las categorías se desprenderán desde estos. Una vez realizada la categorización se procederá a describir e interpretar la información en búsqueda de un todo articulado que supere la fragmentación propia del trabajo de análisis.

Es así, pues, que bien podemos hablar de dos momentos en la investigación. El primer momento del estudio se encuentra permeado por una lógica deductiva. En este sentido, se plantea una matriz de categorías establecidas a priori, en concordancia con los *objetivos específicos de la investigación*. Un segundo momento en la investigación se encuentra modelado por una lógica inductiva. Por ende, a partir de las categorías ya establecidas, se pretende a posteriori levantar en primera instancia las citas, para posteriormente establecer las categorías, en búsqueda de un todo coherente. La investigación bajo ésta lógica de los dos “momentos”, el deductivo y el inductivo, y dando cuenta de su *diseño estructurado*, establece no obstante una relación jerárquica entre estos mismos. Lo que quiere decir que el momento deductivo, donde se establecen las categorías a priori, inevitablemente dirige y condiciona la información que se obtenga a posteriori. Por lo tanto, la lógica inductiva, la selección de citas y, posteriormente, de tópicos que sustenten las categorías pre-establecidas, se ve subordinada al momento deductivo. La figura N°1 deja de manifiesto lo que anteriormente ya había sido anunciado: la jerarquización de los momentos investigativos. Para graficar: se establecieron a priori tres categorías, aquellas categorías se encuentran en concordancia con los objetivos investigativos. Lo que corresponde al momento deductivo de la investigación, pre-estableciendo una matriz bajo la cual otorgar una Columna vertebral al análisis y la interpretación de los datos. A partir de la matriz,

la “columna vertebral” de la investigación, se deben recabar las citas y, posteriormente, los tópicos que sustenten las categorías ya definidas. Una vez que aquel proceso haya sido finalizado, se comenzará con la interpretación de la información recabada.

FIGURA N°1: Jerarquización de los momentos investigativos



Fuente: Elaboración propia.

Como ya ha sido mencionado anteriormente, la investigación cualitativa no necesariamente se debe apegar al supuesto de ser flexible e intrínsecamente emergente. Modelos estructurados y jerarquizados pueden responder, como lo es en el caso del presente estudio, a las distintas necesidades del proceso investigativo, haciendo posible conjugar lógicas que parecieran ser antagónicas como lo es la deductiva y la inductiva.

VI. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se describen los resultados del trabajo de campo a partir de la percepción de los distintos actores contemplados en el diseño según una categorización de los hallazgos, es decir, la información obtenida fue agrupada en subdimensiones para obtener un mayor entendimiento de los diferentes temas que fueron levantados. Es importante mencionar que las categorías principales en las cuales se presentan los hallazgos son las mismas tres⁹ que se propusieron en el diseño metodológico y que –como se da en concordancia con la lógica de la investigación cualitativa–, las variables que se desarrollan dentro de cada una están definidas en función tanto de la información recopilada en las entrevistas como también de los insumos que se preveía obtener mediante las pautas de entrevista.

Por lo tanto, se presentan las concepciones de SENAMA junto a la de los encargados municipales, justificando su agrupación en la medida que el discurso de estos actores era convergente; y por otra parte, las concepciones de los adultos mayores del segmento entre 50 y edad de jubilación (grupo 1) y adultos mayores entre 60 hasta los 75 años (grupo 2) en cuanto a las categorías mencionadas anteriormente en la propuesta metodológica. Es importante mencionar que las diferencias o similitudes en la descripción de los datos recogidos de ambos segmentos se señala en cada apartado para una mejor comprensión de la información expuesta.

⁹ 1) adulto mayor e inserción laboral: perspectivas del mercado de trabajo, 2) apreciación y expectativas del mercado laboral: una caracterización de los adultos mayores y 3) herramientas de capacitación laboral y la inserción en el mercado laboral de los adultos mayores.

1. SENAMA Y ENCARGADOS MUNICIPALES

1.1. Adulto mayor e inserción laboral: perspectivas del mercado de trabajo

Situación laboral

Respecto a la situación laboral de los adultos mayores es posible mencionar que la empleabilidad de éstos es baja sobre todo en personas sin educación formal, esto porque no tienen un conocimiento previo acreditado y especializado en determinadas áreas que les permita integrarse con facilidad. A pesar de esto existiría una alta motivación y disposición a trabajar por parte de estos actores puesto que tienen necesidades económicas y de salud, entre otras, por lo que desarrollan empleos informales y de baja valoración. Por otro lado, quienes tuvieron una educación formal han tenido más oportunidades de ser contratados porque se valora su experticia en una determinada área.

“Yo sé que hay una baja tasa de empleabilidad, sobre todo de personas que no han sido partícipes de un sistema educacional formal, que no tienen una especialidad formal, siendo que especialistas sí tienen” (SENAMA Antofagasta)

Sin embargo, por parte del mercado laboral hay poca disposición a contratar al segmento adulto mayor donde, desde la visión de los actores del SENAMA, la principal limitación sería la edad, puesto que a mayor edad se dificulta el desarrollo de labores específicas que impliquen cargar peso o esfuerzo físico y adaptarse a nuevas modalidades de trabajo.

“Ahora hay muchos adultos mayores que desarrollan trabajos informales, me refiero a trabajos de baja calidad (...) como existe también otro grupo que desempeña esta función en empresas chicas, en lugares sin uniforme así no mas es guardia en la noche cuida y le pagan poco, y a esos trabajos acceden” (SENAMA Antofagasta)

Por otra parte el segmento de adultos mayores se caracteriza por tener bajas jubilaciones independiente del sueldo que hayan recibido y se ven afectados porque no existe una política nacional que promueva la contratación en este tramo etario.

Por su parte, los encargados municipales tienen la percepción de que la búsqueda laboral de los adultos mayores no es muy sólida ya que no existen políticas de inserción específicas para personas mayores de 50. Si no que se realiza una derivación a instituciones como la OMIL y SENCE, quienes no tienen una disposición formal para atender estas demandas.

Requerimientos laborales de los segmentos y de las empresas

Según el SENAMA para los mayores de 60 años los requerimientos son bajos dado que las condiciones físicas y la necesidad de aumentar el ingreso en conjunto con una baja oferta por parte del mercado laboral, lleva a los adultos mayores a buscar empleos con tal de generar algún tipo de ingreso. Por ende, el nivel de expectativa no es muy alto. Más bien, apuntan a la búsqueda de un trabajo que les ofrezca estabilidad y flexibilidad horaria.

Aparece como importante en el discurso del SENAMA que se considere a los adultos mayores como autovalentes, es decir, que se entienda que pueden desarrollar labores sin mayores inconvenientes. Además, un requerimiento por parte de las empresas que debiera establecerse, es que exista una diferenciación por edad en las exigencias en cuanto al uso de la tecnología, esto porque muchas veces son las mismas para jóvenes y adultos, en detrimento de los adultos mayores, ya que estos presentan un nivel más precario en términos de la experticia en el uso de estas herramientas.

“Las exigencias son las mismas que le exigen a un joven. O no tiene la preparación. El sistema discrimina en los mecanismos de tecnología, les exige que se actualicen” (SENAMA Valparaíso)

“Lo mínimo que se requiere es que no le tenga miedo al computador ya sea que sepa ocupar el mouse que no tengas que partir de tan cerca explicándoles

lo que es un teclado (...) o apagar un computador o si bien maneja el Word”
(Municipalidad Antofagasta)

“Ellos aspiran a un trabajo que no le signifique mucha dificultad física de mucho esfuerzo (...) muchos adultos mayores se complican por ese tema de computación o tecnología porque al menos los adultos mayores con los que trabajamos son de baja escolaridad. Son muy pocas las personas que lograron una profesión o formación técnica entonces hablar de un trabajo que implique tecnología no, ellos prefieren labores de casa o labores simples”
(Municipalidad Antofagasta)

Otra dificultad que incide entre los requerimientos para contratar adultos mayores alude a su condición física, es decir, si el trabajo implica desarrollar labores de carga u otros similares es importante que no se vean perjudicados por la competencia de los jóvenes que también ingresan a esos puestos de trabajo.

Es importante mencionar la contradicción que se da en las empresas que contratan adultos de 50 años o más y jóvenes dada la valoración que se tiene de estos.

Por un lado, los jóvenes muestran una mayor tasa de rotación, a favor de los adultos quienes son vistos como más responsables y comprometidos. Por otro lado, la experiencia puede jugar en contra en la medida que sería más difícil adaptarse a nuevas modalidades de trabajo, no así para los jóvenes que tienen menor dificultad para aprender nuevos requerimientos. Sin embargo, esta contradicción es solo aparente, porque los jóvenes suman una serie de condiciones que los hacen más atractivos para el mercado que los adultos mayores, es por eso que el mercado todavía los prefiere y asume su rotación como costo de oportunidad.

Disposición de las empresas a contratar personas mayores de 50 años

Tanto en SENAMA como en encargados municipales, se piensa que existe una tendencia decreciente a la contratación a medida que aumenta la edad. Esto dado por distintos factores. En primer lugar, existe el prejuicio de que ambos segmentos presentan una mayor dificultad de contrato para las empresas dado que tienen una

concepción asociada a *la experiencia previa en el ámbito laboral lo que implica menor adaptabilidad a las dinámicas de trabajo de éstas*. En relación con esto, prefieren a los jóvenes dado que es más fácil que se adapten a sus requerimientos.

“Para las empresas es más fácil formar a un joven que a una persona que ya tiene sus ideas (...), terminas pensando que voy a tener que quitarle las mañas o las costumbres, por eso prefieren a alguien que no sepa casi nada, cosa de formarlo, enseñarle si es necesario (...) entonces el joven no va a imponer su experiencia anterior” (Municipalidad Viña del Mar)

“Es que las empresas señalan que son más caros, son más mañosos, tienen más prejuicios que también es parte del desconocimiento del sector” (Municipalidad Maipú)

Áreas enfocadas a la inserción laboral de los mayores de 50 años

No hay un organismo específico que se encargue de apoyar la inserción laboral de las personas de este segmento. Se señala la presencia de la OMIL pero esta no está orientada específicamente a los mayores, sino que es transversal a todos los rangos etarios. Además, no existe un organismo enfocado a la inserción del segmento adulto mayor puesto que tampoco hay una demanda desde las empresas respecto de este segmento.

“Nosotros no desarrollamos colocación laboral especial en los adultos mayores, está la OMIL no más pero ahí se atiende a todos por igual” (Municipalidad de Maipú).

1.2. Apreciación y expectativas del mercado laboral: una caracterización de los adultos mayores

Áreas, empresas y condiciones contractuales de preferencia

Según estos actores los tipos de cargos ideales que prefieren son de acuerdo a la experiencia, a muchos les gustaría seguir desarrollándose en la misma área en la que han trabajado antes. Otro tipo de cargo ideal por el que se inclinan es aquel que

no implica un trabajo físico dado que escasean las capacidades para su desempeño.

Tienen expectativas de conseguir empleo en relación a lo que han desarrollado a lo largo de sus vidas, pero ante la inexistencia de aquellas oportunidades bajan sus exigencias y se desempeñan mayoritariamente en los rubros de seguridad, aseo, servicio y jardinería, además del autoempleo, como por ejemplo la creación de microempresas.

“Cuando son mayores de 50, la empresa y los cargos tienen que ver mucho con su formación, (...) en cambio las personas mayores de 60 como sus posibilidades de encontrar empleo son diferentes y en realidad los que vienen acá nos son los profesionales los que buscan, porque los profesionales también vienen, pero buscan en su ámbito, si fue constructor sigue buscando como constructor, pero el cargo a que postulan las personas comunes y corrientes son cargos administrativos, no de servicio” (Municipalidad Las Condes)

En cuanto a las condiciones contractuales, si bien prefieren jornadas flexibles en su mayoría de carácter flexible, están dispuestos a aceptar otro tipo de condiciones contractuales mientras que éstas aseguren cierta estabilidad. Pero en general el discurso que predomina es que prefieren un trabajo part time o flexible en cuanto a que la jornada no los agote tanto.

“Si yo creo que eso les acomoda bien que no sea una jornada completa que los agote tanto ese tipo de trabajo part time es una buena opción para ellos el tema de horario es importante” (Municipalidad Antofagasta)

Ingresos de los segmentos mayores de 50 y 60

En general, por parte SENAMA y encargados municipales los ingresos para ambos segmentos son considerados bajos: respecto de las personas de 50 años o más existe desconocimiento ya que según ellos, este segmento no está en la condición de requerir ayuda por parte de la institución, a pesar de que son un potencial grupo

objetivo. Y en cuanto a los adultos mayores de 65, estos no presentan sueldos mayores a 200.000 pesos, tanto en función de las bajas pensiones como también de los oficios que realizan, dada una baja escolaridad y predominancia en el ámbito informal.

“\$200.000 o \$150.000 mensual, más de eso es difícil.” (Municipalidad Puente Alto)

“La mayoría depende de los ingresos que reciben de su jubilación. Los montos en promedio van de los 78 a los 155 tú ves que son bajos ingresos” (Municipalidad Osorno)

Necesidades de los segmentos

Desde la visión de SENAMA y los encargados municipales entrevistados, existen cuatro factores que definen las necesidades de los adultos mayores:

- En primer lugar, están las *necesidades de salud*: dado que las pensiones son bajas en general para este segmento y no permiten costear la totalidad de los medicamentos que se necesitan, lo que también refiere a la dificultad de conseguir ayuda como horas médicas, exámenes, compra de insumos médicos, como bastones, silla de rueda, etcétera.
- En segundo lugar, están las *necesidades económicas* dado que el costo de vida en general implica gastos que no alcanzan a ser cubiertos por las pensiones, como por ejemplo gastos mínimos, luz, agua, gas, alimentación, etcétera.
- En tercer lugar, la *necesidad de recreación* y uso del tiempo libre por medio de actividades culturales u otros, que permitan darle un sentido distinto al tiempo y dar paso a las relaciones sociales¹⁰ en los adultos mayores. Esto es importante puesto que al estar desempleados tienen mucho tiempo libre en el que se aburren y se sienten solos.

¹⁰ Necesidad que se ve satisfecha en la medida que los adultos mayores participan o se integran en grupos que conforman actividades de recreación pertenecientes a municipalidades u otras organizaciones enfocadas a esto. Además es necesario tener en cuenta que los adultos mayores mediante estas alternativas se integran en ámbitos de los cuales se han ido excluyendo de a poco como lo son el público y el económico.

- Por último, aparece como importante la necesidad de sentirse útiles, lo cual se solucionaría al poder desempeñar un trabajo que los ayuda a sentirse vigentes.

Lo dicho anteriormente constituye las *motivaciones principales* para que los adultos mayores de 60/65 años quieran seguir trabajando, vale decir, aumentar ingresos, costearse la salud y mantenerse activo y útil. En comparación con las motivaciones de los adultos mayores de 50 años o más, aparece como principal necesidad la económica puesto que, según la visión de estos actores, éste segmento aún debe mantener a su familia y poseer sus propios recursos, antes que caer en la dependencia económica de ésta para costear necesidades básicas.

“Se necesitan más actividades fuera de lo económico...relacionadas con el uso del tiempo (...) necesitan ingresos, porque tienen necesidades de salud...también de vivienda” (SENAMA concepción).

Jubilación y problemáticas asociadas

En general la actitud de los adultos mayores frente a la jubilación según las municipalidades y el SENAMA es de temor e incertidumbre porque aumentan los problemas de salud, pierden lazos sociales, hay mayor soledad y aislamiento y riesgo de pobreza. Por otro lado, hay quienes no tienen temor, sino que lo ven como un momento de descanso donde además de la necesidad de recrearse, no solo en el sentido de distracción, se encuentra la de mantener el tiempo ocupado en labores que pueden ser o no entretenidas. Para esto hay actividades en las municipalidades enfocadas a presentar una posibilidad para quienes quieran distraerse participando en talleres, manualidades, gimnasia, etcétera.

“Algunas bien otra mal algunos felices porque van a poder descansar y pasar más tiempo con la familia y otros mal porque piensan que no van a tener nada más que hacer en sus vidas” (Municipalidad Viña del Mar)

“Existe un temor porque aumentan los problema de salud. Para algunos su trabajo es el lugar donde crean sus lazos sociales, entonces al jubilar los pierden y quedan en soledad” (Municipalidad Puerto Montt).

“Las grandes preocupaciones son el cambio económico, a aburrirse, te dicen “te voy a aburrir”, a enfermarse, esas son las grandes preocupaciones” (SENAMA II REGION)

1.3. Herramientas de capacitación laboral y la inserción en el mercado laboral de los adultos mayores

Necesidad de capacitación (mayores de 50)

Desde la perspectiva de SENAMA y los encargados municipales las necesidades de capacitación para los mayores de 50 se orientan dependiendo de la labor que hayan realizado o les interese realizar. Es decir, si pretenden ingresar en un trabajo o empresa específica, ven como necesario capacitarse puesto que deben aprender las características de la empresa nueva, y por otro lado, si desean realizar un auto emprendimiento buscan o realizan capacitaciones acordes con sus intereses. Por tanto, prima el interés de la persona por un tipo determinado de capacitación que opte por realizar para desempeñarse en un área de interés que le permita trabajar de manera independiente.

“El rescate de los oficios tradicionales, para ambos grupos. Es una gran alternativa, el trabajo independiente.” (Encargado municipal Puente Alto)

Además de considerarse importante la necesidad de capacitación para los adultos mayores por parte de SENAMA y los encargados municipales se tiene la creencia de que las áreas a las que generalmente se recurre más son las relacionadas con retail, call center, atención al cliente y manejo computacional.

Es importante agregar que no hay un diagnóstico para el desarrollo específico de capacitaciones y tampoco una evaluación de los resultados luego de realizadas éstas, por lo que se constituye como una necesidad para contribuir al óptimo desarrollo y resultado de las capacitaciones.

“Es necesaria la capacitación, pero previo se debe hacer un estudio de qué es lo que quieren los adultos mayores, porque no les van a dar capacitaciones

así como contabilidad, hidroponía, es necesario saber lo que ellos quieren, no lo que nosotros pensamos” (SENAMA II REGION)

Tipos de cursos a los que se derivan

No existe una orientación específica de las capacitaciones que apunte a la generación de ingresos o facilidad para la inserción laboral, si no que en general son capacitaciones que se enfocan en temas como jardinería, manualidades, cocina y aspectos recreativos en el caso de los adultos mayores de 60/65 y en el caso de los adultos mayores de 50 se impartirían cursos de alfabetización digital y computación principalmente orientados a necesidades específicas, como por ejemplo las de los microempresarios. En cualquier caso, estos cursos al no tener orientaciones económicas específicas, el generar ingresos recaería en el propio emprendimiento que realizan los adultos mayores con los conocimientos adquiridos en este tipo de oportunidades.

“Alfabetización digital es de bastante necesidad e interés de las personas mayores, en cualquier parte o trabajo les van a solicitar ya sea el ingreso por huella digital y van a tener que apretar su rut en un pantalla digital o desarrollar y que tengan que tener acceso o conocer cómo funciona un computador” (SENAMA Concepción)

Valoración hacia los adultos mayores capacitados y disposición a contratarlos por parte de las empresas

En el discurso de SENAMA y encargados municipales se observa un desconocimiento en cuanto a si las empresas valoran a los adultos capacitados, y si se valoran algunas capacitaciones respecto de otras. Sin embargo se tiene la percepción de que las empresas prefieren personas que hayan desempeñado capacitaciones de modalidad tradicional, presenciales y con cierto requisito de horas y área de interés para ellos, es decir, áreas acordes con el rubro de la empresa.

“Todos le dan una mayor seriedad a las capacitaciones presenciales, además que por la misma brecha digital los adultos mayores no podrían hacer capacitaciones on line” (Municipalidad Puerto Montt)

2. ADULTOS MAYORES

2.1 Adulto mayor e inserción laboral: perspectivas del mercado de trabajo

Relación con el mercado laboral y factores que inciden en la permanencia en éste

En cuanto a las necesidades para continuar trabajando y mantenerse activo en el mercado laboral, por un lado, estos segmentos consideran la necesidad de seguir recibiendo ingresos porque aún están en edad de trabajar. Esto es visto como necesario tanto por el hecho de que aún hay gente que depende de ellos como por el hecho de que no quieren volverse dependientes de sus familias. Por otro lado, además de la independencia y del aumento de ingresos, consideran como importante mantenerse activos y no caer en la inercia o inutilidad.

Otro factor que también incide en el deseo de continuar permaneciendo en el mercado laboral, es el temor a dejar de trabajar porque en la mayoría de los casos saben que su jubilación será baja.

“El trabajo, aparte de que lo mantiene como bien a uno, físicamente, porque si uno se deja estar, digamos, porque ya tiene 50 o 60 años es como quedase como un mueble más en la casa” (Mayores 50 años, RM)

Por otra parte en los mayores de 60 años se puede apreciar que la relación es un tanto más compleja, dado que las pensiones que reciben son muy bajas por lo que es necesario complementar el ingreso, así como también mantenerse activos para evitar la soledad y el sentimiento de inutilidad.

Barreras de entrada al mercado laboral

Entre el discurso de los mayores de 50 años, aparece como principal barrera ante la inserción al mercado laboral, la edad, dado que se tiene la creencia de que la experiencia pesa menos que la apariencia, específicamente en el caso de las mujeres se da más fuerte puesto que la apariencia de las jóvenes parece ser más atractiva para la contratación. Por lo tanto, ocurre una suerte de auto discriminación¹¹ de género por parte de las mujeres a lo que se suma el factor costo y adaptación a los cambios que se percibe en que mientras más edad tiene una persona más costo abarca para la empresa que lo contrata.

“Ellas mismas a veces se discriminan (...) El mercado a veces te da esa opción, porque siempre dice se necesita señorita de buena presencia, se necesita señorita entre 20 a 30 años entonces que posibilidades teni, yo creo que ninguna, o sea ninguna (...) por eso mismo uno se limita” (Mayores de 50 La Serena)

Otra limitación para entrar al mercado laboral es la alta exigencia de niveles educativos y la mayor especialización en determinadas áreas.

Por lo tanto, la edad juega un rol decisor en cuanto a las posibilidades que se tienen de acceder a uno y otro tipo de empleo.

“O sea ahora si tienes 40 eres vieja, no te pescan si a eso le sumas un par de kilos de más olvídate, la gente prefiere contratar cabros jóvenes porque son más baratos y los despiden rápido y fácil...” (Mayores 50 años RM).

Aspectos que facilitan y dificultan el desarrollo de un puesto de trabajo

Entre el discurso de los entrevistados se señala solo un aspecto facilitador, sin embargo las dificultades son mayores. En cuanto al aspecto facilitador que tienen en común y facilita el desarrollo en un puesto de trabajo, se considera el tener

¹¹ Una suerte de “auto” discriminación porque la mujer de mayor edad se limita ella misma a las posibles barreras que pueda poner el mercado laboral sobre ella dada su apariencia ‘menos’ atractiva que la juvenil. Esto fue mencionado a partir del levantamiento de información de grupos focales.

experiencia puesto que da mayor confianza y esto tiene aún mayor peso si esta experiencia es acreditada. Otros factores que facilitan el desarrollo en un puesto de trabajo son el respeto tanto entre compañeros de trabajo como a las capacidades de las personas.

"...la confianza, porque me conoce 10 años, entonces pa' poner en un puesto a una persona nueva que viene llegando, es difícil" (Mayores de 50 RM)

En cuanto a las dificultades para el desarrollo de un puesto de trabajo se menciona: falta de estudios y conocimientos computacionales, competencia con los jóvenes en cuanto a conocimientos tecnológicos, el cansancio de la vejez, y los roles de género en el caso de las mujeres con carga familiar. Además, existe el prejuicio de asociar la vejez con la cercanía al desahucio, es decir, se percibe de un modo exagerado la delicadeza de la salud en los adultos mayores.

"Presión de competir con los jóvenes, porque por ejemplo yo he hecho 3 veces un curso de computación y con suerte se prender un computador (...) en eso nos ganan los jóvenes" (Mayores de 60,65 II Región)

Desafíos ante las transformaciones del mercado laboral y adecuación a cambios

Respecto al segmento de 50 años o más, se establecen al menos dos desafíos: por un lado, la constante actualización en cuanto a conocimientos tecnológicos y de diversas áreas; y por otro lado, la necesidad de generar ingresos en función de aumentar sus pensiones futuras. En contraste, los mayores de 60 no aluden a mayores desafíos, puesto que el único desafío en el que se centran es el de conseguir un trabajo informal que no implica mayores cualificaciones.

"Igual una trabaja a su ritmo...no quiere que le den un sueldo completo. En realidad es para sentirse útil". (Mayores 60,65 Bío Bío)

En cuanto a las transformaciones del mercado laboral ambos segmentos consideran que éstas se orientan al avance acelerado de la tecnología y una mayor competitividad del mercado en cuanto a la especialización de quienes quieren encontrar y mantenerse trabajando. Competitividad que radica en comparación con

los jóvenes quienes se inician de manera temprana en la tecnología así como en especialización en diversas áreas. En general se identifica un mercado laboral exigente en cuanto a lo tecnológico y en el que predominan trabajos flexibles y de bajo salario para estos segmentos. Para los mayores de 60 el uso de la tecnología es una habilidad no adquirida en general lo que genera que se encuentren desactualizados y en desventaja respecto del resto de los segmentos.

2.2. Apreciación y expectativas del mercado laboral: una caracterización de los adultos mayores

Cargos, empresas y condiciones contractuales de preferencia

Respecto de las personas del segmento de 50 o más, señalan que el rubro depende mucho del área en el que se hayan desarrollado anteriormente, en virtud de poder aplicar los conocimientos y capacidades adquiridas de acuerdo a su experticia. Sin embargo, puesto que existe el riesgo o bien ya son cesantes bajan sus expectativas con el fin de generar un ingreso independiente de sus preferencias. En comparación con aquellos mayores de 60 años las expectativas y exigencias en general son bajas y apuntan a trabajos que no requieran demasiado esfuerzo físico ni condiciones de trabajo demasiado exigentes, en el fondo, apuntan a trabajos tranquilos.

“Uno siempre pide que las condiciones sean las mejores, pero si te quedas sin pega, tienes que trabajar en lo que sea no más, hasta de vendedor de helado...” (Mayor de 50 años V Región)

Las condiciones contractuales que poseen los mayores de 50 en general son jornada completa, pero preferían tener un contrato que implique un horario flexible y con un sueldo fijo y constante que les entregue estabilidad. Además de esto, otra postura enfatiza el trabajo independiente puesto que da la libertad de fijarse horarios y adecuarse a sus propias necesidades. En este sentido, se justifica dada la experiencia y la trayectoria de vida en la que ya tienen familia por lo que se vuelve necesario además de trabajar, tener tiempo, lo cual conlleva a que prefieran tener flexibilidad horaria.

“A mí me gustaría trabajar de lunes a viernes de 9 a 5, un horario fijo, no rotando tanto, porque tú ya tienes experiencia y más responsabilidad, a los 50 tenis hijos, familia, entonces tenis una casa que llevar entonces no tenis tanta libertad de horario... yo creo que lo ideal es un solo horario” (Mayor de 50 La Serena)

“Lo que sea nomás, o sea que nos paguen lo que nos tengan que pagar cuando corresponde, eso sí, pero jornada, media jornada, nomás que eso, no porque no quiera, es que no puedo” (mayor 60-65 años RM)

Principales temores frente al trabajo y trabajos que no desarrollarían

Respecto a los temores frente al trabajo aparece un único temor que es el referido a la cesantía. Esto se traduce en que el mercado laboral no ofrece una gama atractiva para estos segmentos, en cambio sí para la gente joven. Por otra parte, este miedo a la cesantía se torna aún mayor si tenemos en cuenta dos elementos, por un lado, el deterioro de la salud no les permitiría desarrollar un trabajo, y por otro lado, que la misma edad se vuelve un elemento de comparación –respecto de los jóvenes– a la hora de ser contratados. Para los mayores de 60 años el temor al deterioro de la salud se torna aún más importante que en el otro segmento.

En cuanto a los trabajos que no estarían dispuestos a desarrollar se encontrarían los relacionados con aquellos que no están vinculados con su área de conocimiento, ni trabajos informales que impliquen malas condiciones contractuales. A pesar de esto perder el trabajo para tales segmentos implica una desmotivación o baja expectativa para conseguir otros nuevos. Quienes tienen más de 60 años mencionan que no estarían dispuestos a trabajos que impliquen presión y competencia. No obstante, dadas las condiciones de oferta laboral bajan sus expectativas, por lo que no tendrían grandes exigencias a la hora de tomar una alternativa laboral.

“Lo ideal es no hacer algo que no te gusta hacer que no es lo tuyo, pero si no hay más, hay que aperrar nomás” (Mayor 50 años, Antofagasta).

Percepción de la inclinación de las empresas a contratar personas mayores de 50 años

En general en ambos segmentos predomina la percepción de que las empresas no se orientan a contratar personas mayores de 50 años. Consideran que las empresas piensan que este grupo etario es más costoso e incluso más conservador en la medida en que tendrían menor adaptación a los cambios y las condiciones de trabajo, en comparación con los jóvenes. En las personas mayores de 60 años la percepción es aún más marcada en tanto que no existiría oferta laboral orientada específicamente hacia ellos.

“Ya se sabe, en cuanto a lo laboral, a los 64 años le cierran las puertas a uno”
(Mayor 50 años, RM)

Expectativas frente al trabajo

Más allá de que sea un trabajo de buenas condiciones y que genere ingresos –lo cual se da en ambos segmentos–, se vuelve importante que además este trabajo les permita desarrollarse y mejorar tanto en el ámbito profesional, vale decir, tanto en lo que refiere a conocimientos, así como en el ámbito personal, es decir, en cuanto a la satisfacción que éste entrega y da paso a la socialización. Es decir, el trabajo cobra un valor subjetivo en tanto que permite además de generar los ingresos, mantenerlos activos mentalmente.

“Además que uno va a trabajar ya no está solo en su casa, si eso es verdad, uno está todo el día en su casa solo, viendo tele, en cambio con el trabajo uno se distrae, conoce gente....” (Mayor 60/65 Región Metropolitana)

Trayectoria

Existen dos trayectorias que caracterizan a los adultos sobre los 50 años de edad. En primer lugar, se identifican quienes han permanecido en un mismo rubro o trabajo a lo largo de sus vidas; y en segundo lugar, quienes han ido de empleo en empleo en trabajos independientes, generalmente con poca instrucción formal. A

pesar de que éstos últimos aspiran a cierta continuidad en su trayectoria, se han desempeñado en otras áreas con tal de mantenerse activos laboralmente.

“He desarrollado diferentes tipos de funciones por lo tanto he sido discontinua, no he tenido una continuidad larga, estuve independiente mucho tiempo” (Mayor de 50 Valparaíso)

“Trabaje harto tiempo en una fábrica, pero después de jubilado hago hartas cosas, pololitos chicos más que nada, pero nada estable” (Mayor de 60, 65 Concepción)

“Yo trabaje de auxiliar de aseo en las mineras como 10 años, y te piden el curriculum lo miran y te dicen a usted ya trabajó, usted tiene experiencia en esto entonces casi siempre van quedando las que tienen más experiencia” (Mayores de 50 La Serena)

2.3. Herramientas de capacitación laboral y la inserción en el mercado laboral de los adultos mayores

Participación en capacitaciones y valoración sobre estas

El segmento de mayores de 50 años ha realizado capacitaciones relacionadas con el trabajo independiente, y en el caso de quienes están contratados han desarrollado cursos de perfeccionamiento dentro de las empresas (construcción, industria, manufactureras). En cambio, los mayores de 60 mencionan no haberse capacitado en el último tiempo, si bien existía la posibilidad por medio de la municipalidad, pero de índole recreacional y enfocada mayormente hacia a mujeres.

En este sentido las capacitaciones son altamente valoradas ya que da las herramientas para que las empresas los aprecien, mientras que en aquellos que no trabajan en empresas les permite encontrar empleo con mayor seguridad y confianza. Para los mayores de 60 estas son valoradas de la misma manera, aunque éstas están enfocadas en aspectos más recreacionales que en habilidades para ingresar un puesto de trabajo. Se vuelve necesario establecer capacitaciones que vayan más allá de esta área y que esté de acuerdo a sus intereses laborales.

Por último, las capacitaciones son consideradas como indispensables y esenciales para mejorar las expectativas de empleo dado que permiten vigencia para la búsqueda de éste, lo que marca la diferencia entre los trabajadores sobre todo en aquellos de bajo nivel educativo.

“A uno le permite seguir trabajando o tener mayores posibilidades de trabajar estando capacitado, son más armas que uno tiene” (Mayor 50 años RM)

“Es bueno una capacitación si uno nunca deja de aprender a hacer cosas...” (Mayor 60/65 años X Región).

“Es bueno la capacitación, te sientes mejor, valorado...” (Mayor 50 años II Región)

Áreas de interés

En cuanto a las áreas de interés que los adultos mayores señalan para capacitarse, se encuentran las de alfabetización digital, manejo de idiomas y micro emprendimiento. Cabe destacar que el micro emprendimiento se presenta como la capacitación más valorada para los adultos mayores, dada la inexistencia de un mercado laboral que los incluya, así como su preferencia por la flexibilidad horaria.

Por último señalan que, en la medida de lo posible, éstas sean atractivas para el mercado laboral, es decir que contribuyan a un desarrollo individual que les posibilite el perfeccionamiento en determinadas áreas y que además esto sea homogeneizado puesto que la mayor parte de las capacitaciones de esta índole son enfocadas hasta un límite de edad lo que conlleva a quienes son mayores de 60/65 a desarrollar cursos de recreación meramente y no se les entrega la posibilidad de integración a la demás ofertas existentes, como por ejemplo las de microemprendimiento.

“...es lo que te decía antes tiene que servir la capacitación para que sea de verdad y no una cuestión de hobby, para pasar el rato”. (Mayor 60 AÑOS RM)

Cabe señalar que el área tecnológica de capacitación es el área más demandada y que además constituye una limitante en tanto que es donde mayor desconocimiento

se presenta en ambos segmentos. De este modo, sería un trabajo que no desarrollarían, no por interés sino por desconocimiento, lo cual debería constituirse como un objetivo por parte de quienes entregan las capacitaciones.

Modalidad ideal de las capacitaciones

Uno de los elementos que más destaca respecto de la preferencia es la modalidad presencial; esto dado que muchos no manejan las herramientas computacionales para realizar capacitaciones online. En cuanto al horario se prefiere que este no sea muy extenso y de preferencia en las mañanas. Se estima como ideal una duración mínima dos a tres meses y máxima de seis a un año.

Aportes y evaluaciones respecto de las capacitaciones

En cuanto a los aportes está claro que la capacitación entrega un valor agregado al trabajador puesto que lo hace sentirse más seguro y valorado por su entorno, tanto entre sus pares como sus empleadores. Además les permite sentir que su empresa se preocupa de ellos –en caso de que éstas las realicen.

Respecto de la evaluación de estas por parte de los adultos mayores, se señala que implica una mejora en las condiciones de trabajo puesto que los premia con un acceso a mejores puestos y mejores ingresos.

“Si estás capacitado se te hace más fácil encontrar pega, tienes más cursos, como que avala tu experiencia” (Mayor 50 Antofagasta)

“Cuando estás capacitado tienes seguridad de cómo hacer las cosas, sientes que sabes y eso los demás lo respetan y confían en ti, eso es lo bueno” (Mayor de 50, Valparaíso).

VII. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se interpretan los resultados descritos anteriormente en función de la literatura revisada, con el objetivo tanto de responder los cuestionamientos y planteamientos iniciales como de cerrar el trabajo con alternativas a lo propuesto en cuanto a la inserción laboral del adulto mayor en Chile.

Es importante mencionar que al ser esta una investigación de índole cualitativa se debe tener presente que los cambios durante el desarrollo de esta son considerados con el objetivo de mejorar los resultados y permiten siempre una adecuación conceptual que en este caso, facilita la visibilidad y entendimiento de la información presentada. Por lo tanto, dada la distribución de los resultados y las categorías de análisis establecidas inicialmente, se opta por considerar toda la información recopilada e interpretada de las primeras dos categorizaciones en solo una. Es decir, la información presentada en el capítulo anterior, en las categorías “Apreciación y expectativas del mercado laboral: una caracterización de los adultos mayores” y “Adulto mayor e inserción laboral: perspectivas del mercado de trabajo” se agrupan en solo una, denominada “Expectativas y apreciación del mercado laboral: una caracterización de los adultos mayores en función de sus apreciaciones sobre la reinserción”: Esto se justifica en la medida que la información descrita en ambas categorías resulta más ordenada para la vista del lector en una sola, dado que agrupa una serie de temas que se relacionan estrechamente.

Respecto a la tercera categoría que aludía a la valoración de las herramientas de capacitación se mantiene como se fijó en el diseño y se presenta de manera comparativa en cuanto a las concepciones de los actores institucionales versus la de los segmentos de adultos mayores referidos en este estudio.

1) CARACTERIZACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES EN FUNCIÓN DE SUS APRECIACIONES SOBRE LA REINSERCIÓN:

Algunas ideas centrales definen la caracterización de los adultos mayores en función de su apreciación y expectativas que tienen del mercado laboral. En primer

lugar, estos segmentos se caracterizan por poseer dos trayectorias distintas: por un lado, se identifica a aquellos que han trabajado a lo largo de sus vidas en una misma área, y por otro, aquellos que han ido cambiando de empleos sin desarrollarse en un ámbito específico.

En segundo lugar, según las opiniones de los entrevistados, este sector tiene pensiones e ingresos muy bajos que rodean desde los 70.000 a los 155.000 en promedio. Así mismo, los segmentos de adultos estudiados presentan un nivel de escolaridad bajo en general, desde no poseer educación formal hasta el nivel técnico de formación. Además, según los actores institucionales, se señaló que la empleabilidad en este sector es baja. Esto tiene sentido si tenemos en cuenta que según la encuesta CASEN (2011), hay una tendencia a mayor desempleabilidad a medida que aumenta la edad. Esto es, en el sector de 60 a 64 años un 49,9% se encuentra inactivo, porcentaje que va a aumentando y alcanza su peak en la población de 80 o más años, con un 96,9% (Ibíd). Al mismo tiempo, el promedio de escolaridad en este sector es de 7,2 años lo que implica que en general este segmento cursó hasta la enseñanza básica.

Más allá de las condiciones de vulnerabilidad y precariedad que presentan, vale preguntarse por los intereses y motivos de los adultos mayores para trabajar. Como se mencionó en el capítulo anterior, tres motivos que van de la mano con sus necesidades son los principales:

- 1) aumentar o generar un mayor nivel de ingresos y complementarlo con las pensiones,
- 2) el hecho de costearse la salud potencia la necesidad de generar mayores ingresos, puesto que el Estado no se hace cargo de todas estas necesidades; y
- 3) mantenerse activos mental y físicamente, en el sentido de estar incluidos socialmente y sentirse útiles en cuanto a sus capacidades y su rol con la sociedad. Esto concuerda con lo mencionado en el marco teórico, en referencia a Giddens (2000) en cuanto identifica las motivaciones para desarrollar una actividad laboral remunerada, la cuales tendrían relación con las principales necesidades que

tendrían los segmentos para llevarla a cabo. Entre éstas, se encuentran 1) la necesidad de generar *dinero* para cubrir sus necesidades, 2) la *variación* de contextos, en cuanto desempeñarse en un trabajo permite cambiar de contexto y en general del que refiere al plano doméstico, 3) la *estructura temporal* que permite ordenar las prácticas o hábitos cotidianos de acuerdo a un trabajo lo cual no se aplica para los entrevistados sin empleo, pero se constituye como una necesidad o motivación importante, 4) el *contacto social* que mediante el trabajo aparece como una necesidad puesto que permite generar lazos lo cual les posibilita mantenerse integrados socialmente y alejarse del sentimiento de inhabilidad. Por último, también se señala el concepto de *identidad personal* en tanto hace referencia a la valoración propia y social que tienen los individuos al trabajar, considerándose útiles al poder contribuir tanto a la sociedad como a sus necesidades personales/familiares por medio de la generación de ingresos económicos.

Ahora bien, cabe señalar que además de lo mencionado anteriormente estos segmentos se encuentran apartados si se considera la definición de exclusión social desarrollada en el marco teórico, que alude a la imposibilidad de ejercer participación en planos políticos, sociales, económicos e institucionales. Esto es así puesto que hay poca oferta laboral para este segmento y las que están disponibles son de baja calificación. Así mismo, puesto que escasean las capacitaciones que permitan el desarrollo de habilidades que den paso a la integración en el mercado laboral y priman las capacitaciones que apuntan a actividades recreativas, se genera un círculo vicioso en tanto que no les permite acceder a puestos productivos ni a generar los conocimientos y herramientas para esto. En definitiva, pareciera que actualmente se considera este segmento como improductivo y se les margina tanto de la posibilidad de contribuir al desarrollo económico así como de disfrutar de los beneficios de la generación de ingresos.

Resulta necesario preguntarse el por qué de este fenómeno que deviene en la exclusión. Es interesante identificar los motivos que entregan tanto los actores institucionales como los mismos segmentos estudiados para justificar tanto el desempleo en sí, como las dificultades y barreras que frenan esto. En primer lugar

se considera que la “edad” es un factor limitante puesto que a mayor edad menores capacidades. Vale preguntarse si esto efectivamente es así. Por un lado se puede decir que sí, en tanto los entrevistados declaran que prefieren condiciones más flexibles en el ámbito laboral puesto que tienen un mayor desgaste físico. Sin embargo, no es del todo así puesto que, a pesar de esto, consideran que aún pueden jugar un rol importante en la producción económica e incluso lo consideran como necesario.

Cabe agregar que la edad se constituye como el catalizador en cuanto a las construcciones y sentidos sociales otorgados a este segmento, tanto por los empleadores como por los encargados de velar por el bienestar de éstos como lo son SENAMA, SENCE y las municipalidades. Lo anteriormente dicho es señalado por Aranibar (2001) respecto al enfoque de la ‘dependencia estructurada’ el cual consiste en que *“la vejez es más una construcción social que un fenómeno psicobiológico y por tanto, son los condicionantes sociales, económicos y políticos lo que determinan y conforman las condiciones de vida y las imágenes sociales de las personas mayores”* (Rodríguez 1995 en Aranibar 2001: 17).

La misma autora habla de diferentes posiciones teóricas en cuanto al significado de la edad. Una de estas afirma que la pobreza, la dependencia, la enfermedad y la incapacidad refieren a un conjunto de variables sociales, económicas y culturales más que a la edad cronológica. En este sentido, se puede apreciar que el factor edad como barrera o limitante no se constituye como factor en sí, sino que deviene de una serie de prejuicios, estereotipos y concepciones sociales respecto de la vejez.

Otro elemento que genera exclusión y que también es una barrera que caracteriza a los segmentos para ingresar al mercado laboral dice relación con la diferenciación de género, puesto que ésta se constituye como un factor que impide específicamente en el caso de la mujer, sentirse adaptada y posibilitada de ingresar a un determinado trabajo y, por ende, se antecede a la posible discriminación que pueda causarle el mercado. Se menciona “específicamente” en el caso de las mujeres ya que la importancia de la apariencia muchas veces parece tener más

peso en las ofertas laborales que la experiencia y conocimientos de éstas. En este sentido, el deterioro físico con los años resulta ser una característica que produce desventaja en lo que refiere a la competencia entre mujeres jóvenes y adultas, ya que como menciona Aranibar (ibídem) *“existiría una cronología femenina específica que va en perjuicio de las mujeres (...) el tiempo de pérdida de atractivo de las mujeres como compañeras está fijado a una edad anterior a la de los hombres (...) en el ámbito profesional donde se establece un ‘techo de cristal’ que limita el desarrollo de las carreras en las mujeres a una edad anterior a la de los hombres”*, esto se traduce en que las mujeres poseen una trayectoria laboral de menor duración, propensa a la inserción en el mercado informal, menores ingresos y por lo tanto mayor precariedad en su seguridad social.

En cuanto a las áreas de desempeño en que estos segmentos prefieren conseguir empleo, se considera relevante en primer lugar, obtener un cargo u ocupación que implique desarrollarse en el área en que se han concentrado a lo largo de su vida, puesto que ya tienen conocimiento y se sienten capacitados para esto; y en segundo lugar, optan por cargos que les permita libertad tanto en lo que refiere a horarios como a empleadores; dentro de este contexto, el emprendimiento es una alternativa patente para el segmento.

Por su parte, para los actores institucionales los adultos mayores optan por cargos relacionados con actividades donde no tengan que realizar mucho esfuerzo físico, lo cual por un lado es positivo ya que refleja en cierto modo el entendimiento por el desgaste físico de los adultos mayores; pero por otro lado es negativo, puesto que estos trabajos, relacionados con actividades menores, como retail, call center y servicio al cliente tiene como factor común el ser empleos de baja remuneración, que permite una inserción precaria en el mercado laboral.

Es por eso que se vuelve necesario hacer una descripción y deconstrucción profunda de las construcciones sociales en torno a los a los adultos mayores, ya desde conceptos como rol y status, que permitan dar cuenta de los prejuicios respecto a lo que pueden entregar en el ámbito laboral; en definitiva, estas construcciones que vinculan al segmento adulto mayor con baja actividad o poca

capacidad para realizar diferentes labores, reducen sus oportunidades de integración laboral y social en un sentido más amplio. Como señala Osorio:

“El sujeto persona mayor ha sido construido y definido desde una condición de ancianidad (...) se ha extrapolado la realidad de las personas ancianas e incluso institucionalizadas a aquellas personas jubiladas o mayores de 60 o 65 años, que cuentan con buenas condiciones de salud y llevan una vida activa y participativa (...) De ahí que la visión de la vejez que se construye socialmente es la de una vejez dependiente, inactiva, desde la pérdida y el deterioro. El sujeto persona mayor (...) se ha construido históricamente desde un paradigma asistencial y excluyente” (2006: 9)

Según lo descrito en el extracto presentado, es posible mencionar que la visión inactiva y dependiente que se construye de la vejez es afirmada por la concepción de quienes creen saber los intereses de estos segmentos, es decir, actores relacionados con la organización de planes y actividades para adultos mayores. En ese sentido, la mayor parte de las actividades orientadas al adulto mayor sugieren un descanso ante una continuación y participación en el mercado del trabajo, o a una continuidad en su integración como lo era cuando eran más jóvenes. Es decir, se constituye como un sujeto receptor de beneficios lo cual puede ser visto desde dos miradas, primero, una mirada ingenua en la que esto puede ser deseable, sin embargo, vale preguntarse por las implicancias y las ideas que subyacen a esta percepción de otorgar beneficios a esta parte de la población. Bajo la segunda mirada, Osorio (2006) señala que a esta idea de beneficio le antecede una lógica discriminatoria en tanto que al llegar a esta edad se les aísla de la participación en las esferas públicas y productivas y se les relega solo a la esfera privada, como sería la familia, puesto que ya no se les considera competentes. Por lo mismo, lo que aparentemente es protección del adulto mayor, resulta ser privación y marginación en cuanto a lo que capacidad de contribuir a la sociedad refiere.

“El argumento de protección hacia las personas mayores encubre un argumento o idea discriminatoria en cuanto al estado de protección, los reduce

a sujetos pasivos y solo receptores de beneficios, invalidándolos socialmente y neutralizando su calidad de sujetos de derecho “(Ibíd.: 49)

Cabe destacar que como se vio en el capítulo anterior, los segmentos estudiados consideran que todavía pueden seguir aportando en labores productivas de acuerdo a las capacidades que han desarrollado y pueden continuar desarrollando a lo largo de sus vidas. Alejados de esta concepción social, se constituyen como un sector que no obstante la edad, puede aportar.

Cabría considerar la propuesta de la misma autora, en cuanto a avanzar hacia un envejecimiento activo en el que se reformulen y reconsideren las políticas orientadas hacia este segmento, así como cambiar el paradigma sobre el que se constituye el concepto de vejez y envejecimiento, y las capacidades asociadas (Ibíd.: 50)

No es de extrañar, por lo tanto, que exista una actitud de miedo frente a las jubilaciones, puesto que estos segmentos conocen el estereotipo y los prejuicios asociados a su edad, saben que, por un lado sus beneficios no serán muchos, y por otro, que al momento de jubilarse quedarán excluidos de cualquier opción que los inserte laboralmente, y si se abriera, son opciones precarias. En este sentido, no resulta difícil comprender que este segmento no quiera enfrentar la jubilación, y en general exista un miedo a llegar a esta etapa, puesto que se sabe que sus posibilidades de mantenerse estables en el mercado laboral son pocas.

Respecto de la percepción sobre el mercado laboral por parte de los adultos mayores, se señaló que no se valora la experiencia salvo a un nivel simbólico, puesto que ésta incluso al estar certificada no les permite insertarse a un puesto de trabajo; nuevamente, aparece la concepción social de la vejez como una limitante. De esta manera, la percepción que tienen sobre el mercado laboral actualmente apunta a que los cambios tecnológicos modifican las necesidades de éste, lo que obliga a desarrollar un mayor conocimiento en esta área. Por otra parte la exigencia de estudios, consideran que es mayor y va en crecimiento. Por lo que se considera como un desafío poder actualizarse.

Si anteriormente se señaló que la concepción social de la vejez a priori excluye a este segmento, con los cambios tecnológicos se presenta una doble exclusión en cuanto a que los conocimientos que han desarrollado ya no son válidos y se vuelve importante que manejen el nuevo tipo de conocimientos requeridos, es decir, principalmente el manejo de tecnologías. No obstante no existe la posibilidad de que estos los desarrollen de manera autodidacta y tampoco se les ofrece la alternativa de desarrollar estos conocimientos. Esto tiene sentido si se considera que para las nuevas generaciones el uso de la tecnología es parte de sus prácticas culturales generacionales; y ante la competencia con estos segmentos, se opta por quien maneje de mejor manera o le resulte más fácil utilizar estas herramientas. Por otro lado, el mercado laboral también los discrimina incluso por su experiencia, en la medida que se tiene preferencia por individuos que recientemente se están incorporando al aprendizaje de la cultura laboral de las empresas.

Cabe mencionar, la diversidad de posturas en relación a la experiencia puesto que se alude a que los jóvenes son más irresponsables que los segmentos estudiados, y tienden a rotar más en el mundo laboral que quienes poseen una trayectoria más amplia. En ese sentido, los adultos mayores poseen una serie de ventajas competitivas respecto de los jóvenes que no son valoradas en el mercado.

2) HERRAMIENTAS DE CAPACITACION LABORAL Y LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES

Cruce entre la opinión de los actores institucionales y adultos mayores

Respecto a las concepciones sobre la capacitación, los entrevistados de SENAMA y los encargados municipales indican que los adultos mayores se orientan a escoger áreas enfocadas, en primer lugar, de acuerdo a sus intereses personales y en segundo lugar, al microemprendimiento. A pesar de esta opinión, se menciona que por lo general las capacitaciones que son desarrolladas por los adultos mayores se relacionan con retail, call center, atención al cliente y manejo computacional. La opinión de los adultos mayores respecto al tema, manifiesta que sus áreas de interés se enfocan en alfabetización digital, manejo de idiomas y micro

emprendimiento, de los cuales el primero y tercero concuerdan con la visión de los primeros actores señalados. Desde estas preferencias, se puede colegir que lo que buscan los adultos mayores con la capacitación es generar condiciones de base para su inclusión en el mercado laboral; por ejemplo, desde su percepción, el manejo de TICs constituye una condición sine qua non para el ingreso al mercado; luego, aparece la necesidad de empoderarse para buscar alternativas al mercado formal, a saber, el emprendimiento. Este espacio no solo aparece como una alternativa a la exclusión del mercado laboral, sino que también presenta condiciones que responden de manera adecuada a sus necesidades (flexibilidad horaria, independencia, etc.)

Además, los actores municipales y entrevistados de SENAMA agregan que las capacitaciones ofrecidas en su mayoría se orientan a aspectos recreativos y desarrollo de otras habilidades como jardinería, manualidades y cocina, lo que se contradice con las necesidades declaradas por los adultos mayores, puesto que éstos preferirían una mayor inclusión en el tipo de capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades que les permitan insertarse en el mercado laboral.

Respecto a los conocimientos computacionales y/o tecnológicos, las municipalidades y SENAMA indican la existencia de cursos de ésta índole para mayores de 50 años; sin embargo, no para el otro segmento. En contraste, los adultos mayores de ambos segmentos desearían participar más en estos cursos puesto que éstos son esenciales en la mayoría de las ofertas de trabajo en las que quisieran desempeñarse.

En cuanto a la valoración de las capacitaciones, los actores institucionales si bien reconocen no saber si las empresas aprecian éstas o no, existe la percepción de que los adultos mayores valoran las presenciales y formales, y que el tipo ideal de capacitación variaría de acuerdo a la empresa. Además, los adultos mayores manifiestan que las capacitaciones permiten valorarse tanto a ellos mismos como ser valorados por las empresas que entregan capacitaciones.

Cabe señalar, que no existen diagnósticos ni evaluaciones sobre las capacitaciones desde la visión de los actores institucionales. Por su parte, los adultos mayores evalúan éstas como una mejora para las condiciones de trabajo dado que los prepara mejor en cuanto a conocimientos en el caso de tener una mayor cantidad.

Lo anteriormente dicho responde dos de las interrogantes planteadas en el diseño de esta investigación. En primer lugar, si se refiere a la consideración que le otorgan los adultos mayores a las herramientas de capacitación laboral, éstos lo ven como un mecanismo que facilita la inserción al mercado de trabajo ya que los dota de conocimientos para desarrollar ciertos trabajos lo cual podría generar mejores condiciones de acceso a éste. En segundo lugar, y respecto del cuestionamiento sobre el cruce entre las visiones de los actores institucionales en cuanto a las capacitaciones, es necesario señalar que independiente de lo que consideran importante los actores institucionales en cuanto a los contenidos de las capacitaciones, hay discordancia con lo mencionado en el marco teórico de la investigación, puesto que según el SENCE (2003) la capacitación laboral facilita la integración del adulto mayor a la fuerza de trabajo, entregándole habilidades que le permiten ingresar o ampliar sus horizontes laborales. Sin embargo, es necesario precisar que la medida en que la capacitación facilita la inserción del segmento, de acuerdo al discurso de los actores municipales y de SENAMA, va a depender del tipo de capacitación que estos realicen; por ejemplo, se señala que muchas de las capacitaciones que constituyen la oferta pública para el segmento, especialmente para el de mayores de 60/65, eran más bien actividades recreativas enfocadas a la distracción de los adultos mayores, antes que con un foco en su reinserción laboral.

Por lo tanto, lo que los adultos mayores debieran esperar y los actores institucionales considerar, es poner más foco en la inserción laboral del segmento, puesto que una gran parte de la población adulta mayor está en búsqueda de mayores opciones laborales, sumado a que según lo estimado por FACSO (2011) y por SENAMA de aquí al 2050 tres de cada diez habitantes será adulto mayor en nuestro país, lo cual genera una necesidad de establecer políticas afines.

VIII. CONCLUSIONES

A modo de conclusión y de acuerdo a los resultados y análisis expuestos con anterioridad es necesario hacer referencia a algunos temas adicionales que no se han tratado, así como sugerir ciertas líneas de investigación e intervención, tomando como antesala los resultados expuestos.

En primer lugar, de acuerdo a los elementos que podrían complementar esta investigación, hace falta trabajar más con empresas e investigar cuáles son las disposiciones laborales para contratar a estos segmentos, conocer los criterios de selección así como su justificación. Esto podría otorgar una panorámica respecto de las posibilidades actuales de inserción laboral en los adultos mayores, puesto que si bien a los sujetos de estudio se les preguntó por su percepción en este tema, primero, muchos presentaron desconocimiento, luego, solo sería la percepción de estos actores y no el discurso de las empresas mismas. Así también sería interesante trabajar con instituciones como la OMIL para saber si existe alguna política específica para integrar al adulto mayor en el mercado laboral.

En segundo lugar, si bien se indagó en la percepción de adultos y adultos mayores de baja escolaridad, se considera necesario abarcar una mayor variabilidad en estos segmentos con el fin de ver si las necesidades son homogéneas (i.e. nivel socioeconómico alto y adultos que hayan desarrollado una carrera profesional universitaria). Esto con el fin de identificar si las necesidades de estos segmentos son generalizables o solo se han delimitado a lo que los grupos de baja escolaridad expresan.

Por otra parte, a raíz de este estudio se expresan varias necesidades –por ejemplo las preferencias de horario y de variedad de actividades que prefieren realizar– que los organismos competentes debieran incorporar en sus políticas y líneas de intervención con estos segmentos. Por un lado, hace falta mayor variedad de capacitaciones orientadas a la inserción laboral en vez de dirigir la atención a aspectos recreativos puesto que gran parte de este segmento señaló querer seguir trabajando, generando ingresos, así como seguir aportando a la productividad. Para

lo anterior, si bien se señaló que las capacitaciones más importantes serían aquellas que desarrollan habilidades tecnológicas y de auto-emprendimiento lo ideal sería, por un lado, considerar las necesidades específicas de los segmentos¹² y que exista un organismo que se encargue de esto, por otro lado, extender las capacitaciones ya existentes a los adultos mayores jubilados o no, con ganas de trabajar.

Por último, si se hace referencia a las mayores problemáticas identificadas en este estudio, es decir los factores que limitan la reinserción de estos segmentos al mercado laboral, se pueden mencionar algunas soluciones o salidas ante esto. Estos factores son: la barrera de edad, la falta de conocimiento y el manejo de tecnologías en comparación con los jóvenes y la falta de experiencia acreditada.

Primero, la edad no es una barrera en sí misma, sino más bien son los prejuicios y estereotipos que se tienden a asociar con la vejez. Ciertamente modificar la cultura no es algo que está al alcance de una política pública, sin embargo, al conocer y evidenciar las necesidades e intereses de estos segmentos es posible generar un cambio de mentalidad, puesto que la incapacidad que se les atribuye es una cuestión netamente social (construida socialmente) y no dice relación con la situación auto declarada de estos. Es necesario avanzar hacia una cultura laboral integrativa que supere sus prejuicios en aras de crear una sociedad más inclusiva y participativa. Esto en hechos prácticos refiere a una mayor generación de datos que reflejen las demandas específicas de los adultos mayores para así tomar medidas y hacer factible dicha integración, es decir, llevarlo efectivamente a niveles más altos de decisión/participación.

En segundo lugar, en cuanto a las limitantes que refieren a la falta de conocimiento y habilidades relacionado con lo tecnológico, se hace necesaria una mayor implementación de cursos que profundicen progresivamente estos temas en los segmentos mayores y que también se centren en su aprendizaje, puesto que de los resultados descritos este factor estaba dentro de los mayores discriminantes entre jóvenes y adultos para acceder a mayores ofertas de empleo. En ese sentido,

¹² Realizándose grupos de trabajo con ellos, encuestas o estudios de casos para saber qué es lo adecuado para ofrecer o reformular.

también se contribuye a la inclusión de los adultos mayores ya que con mayores capacidades y facilidades para el manejo de herramientas tecnológicas, más atractivo para las empresas resulta contratar a estos segmentos.

En tercer lugar, una solución que podría establecerse en cuanto a la dificultad de reinsertarse en el mercado laboral sin experiencia acreditada, también se relaciona con las capacitaciones o cursos que puedan profundizar aspectos o áreas que se enfoquen en afirmar ciertas herramientas o conocimientos.

Por último, retomando la línea desarrollada con anterioridad, es necesario avanzar a una cultura que promueva el 'envejecimiento activo' y que se cambien los paradigmas que consideran a los adultos mayores como inoperantes y solo sujetos receptores de beneficios y por lo tanto, pasivos. Puesto que como se vio, la situación e intereses de estos segmentos dista de conformarse con dichos beneficios, que además de ser insuficientes –en términos económicos–, resultan excluyentes en la medida en que se les aísla de la participación en lo laboral y por lo tanto de ejercer sus capacidades y sus derechos, así como de la posibilidad de contribuir a la sociedad. Ciertamente no es un cambio que se pueda realizar en la inmediatez, sin embargo, si se generan políticas públicas de integración específica de estos segmentos, es posible dar un paso más hacia una cultura participativa e inclusiva por medio de la reinserción del adulto mayor.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Albagli, E. (2005). “Mercado laboral y crecimiento económico recomendaciones de política para Chile”. *Estudios Públicos*. Santiago: Centro de Estudios Públicos. Documento de Trabajo N°99. Pp. 135 – 164.
- Álvarez – Gayou, J. (2005). “*Cómo hacer investigación cualitativa*”. México: Paidós.
- *Análisis cualitativo por categorías*”. Echeverría, G. Santiago, Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano. 2005. Apuntes docentes.
- Aranibar, P. (2001) “Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina”. *Serie Población y Desarrollo*. Santiago: División de población de la CEPAL Area de población y desarrollo del CELADE. N° 21.
- Canales, M. [Ed.] (2006). “*Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*”. Santiago: LOM.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2001). “*Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*”. Santiago de Chile.
 - *Protección y participación en la vejez: escenarios futuros y políticas públicas para enfrentar el envejecimiento en Chile*. (2007). Santiago: Naciones Unidas.
- Cifuentes, R. M. (2011). “*Diseño de Proyectos de Investigación Cualitativa*”. Buenos Aires: Noveduc.
- Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. (2011). “*Segunda encuesta nacional inclusión y exclusión social del adulto mayor en Chile*”. Santiago: FACSO. Consultado en octubre del 2013 en <http://www.facso.uchile.cl/noticias/76996/segunda-encuesta-inclusion-y-exclusion-del-adulto-mayor-en-chile>.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2000) “*Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y Caribe*”. Washington, D.C: The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank.

- Flores, R. (2009). “*Observando Observadores: Una introducción a las Técnicas Cualitativas de Investigación Social*”. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Garcia, E. G. (1996). “*Metodología de la Investigación Cualitativa*”. Granada: Alijibe.
- Giddens, A. (2000). “*Sociología*”. Madrid: Alianza Editorial.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2000) Enfoques Estadísticos. *Chile y los Adultos Mayores en la Sociedad del 2000*, volumen 8. Santiago.
 - *Adulto Mayor en Chile* (2007). Santiago.
- Kliksberg, B. (1999). “Capital social y cultura, claves esenciales del desarrollo”. *Revista de la CEPAL*. N°69. Pp. 85 – 102.
- Ministerio de Desarrollo Social (2011). “*Encuesta de caracterización socioeconómica 2011*”. Santiago, Chile. Consultado en Octubre del 2013 en: www.senama.cl/filesapp/RESULTADOS%2520ADULTO%2520MAYOR%2520CASEN%25202011.pdf.
- Moragas, R (1998). “*Gerontología social: envejecimiento y calidad de vida*”. Barcelona: Herder S.A.
- Naranjo, M. (2009). "Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo". *Educación*. Vol.33, pp. 153-170.
- Organización de las Naciones Unidas (2003). “*Declaración Política Y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*”. New York: ONU.
- Organización de las Naciones Unidas y Help Age International (2012). “*Resumen ejecutivo. Envejecimiento en el siglo XII: Una celebración y un Desafío*”. Londres: Fondo de Población Naciones Unidas.

- Osorio, P (2006) "La longevidad: más allá de la biología. Aspectos socioculturales" Papeles del CEIC #22, Julio 2006. Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Osorio, P (2006) "Exclusión generacional: la tercera edad" Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1998). "*Desarrollo humano en Chile-1998. Las paradojas de la modernización*". Santiago de Chile.
- Servicio Nacional del Adulto Mayor (2008). "*Dimensiones del envejecimiento y su expresión territorial*". Consultado en Enero 20, 2011 en <http://www.senama.cl/Archivos/3373.pdf>.
 - "*Segunda Encuesta Nacional; Inclusión y exclusión social del adulto mayor en Chile*". (2011). Santiago de Chile.
 - "*Glosario Gerontológico*". (2013) Santiago, Chile. Consultado en Octubre del 2013 en www.senama.cl/filesapp/GLOSARIO_GERONTOLOGICO.pdf
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2003). "*Glosario técnico de términos de capacitación y empleo*". Santiago, Chile. Consultado en Octubre del 2013 en http://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fempresas.sence.cl%2Fdocumentos%2Festudios%2Fglosario_tecnico.pdf&ei=vvBzUrO9BMji4APs04CYDA&usg=AFQjCNFyaKFayY7sW_fyTVNjVVccNGLI8w&bvm=bv.55819444,d.dmg
- Taylor, S. y. (1987). "Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación". Barcelona: Paidós.
- Valles, M. (1997). "*Técnicas Cualitativas de Investigación Social*". Madrid: Síntesis.