

FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES DE LA TERCERA EDAD PERTENECIENTES A LA CIUDAD DE LA SERENA, POSTERIOR A LA EDAD FORMAL DE JUBILACIÓN.

FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES DE LA TERCERA EDAD PERTENECIENTES A LA CIUDAD DE LA SERENA, POSTERIOR A LA EDAD FORMAL DE JUBILACIÓN

FACTORS THAT AFFECT THE WORK CONTINUITY OF ELDERLY PEOPLE IN THE THIRD AGE OF THE CITY OF LA SERENA, AFTER THE FORMAL RETIREMENT AGE

Miguel Ángel Álvarez Cortés, Ingeniero Comercial, Universidad de La Serena
miguel.alvarezc@userena.cl

Javiera Tamara Cortés Araya, Ingeniero Comercial, Universidad de La Serena
Javieracortes@userena.cl

Cristián Daniel Blanco Alfaro. Licenciado en Sociología
Universidad Arturo Prat. Magíster en Docencia para la Educación Superior.
Universidad Andrés Bello.
cblanco@userena.cl

Resumen

Esta investigación analiza los factores que motivan y condicionan la continuidad laboral de los adultos mayores en La Serena, en un contexto de envejecimiento poblacional acelerado en Chile y la Región de Coquimbo. Basándose en datos estadísticos, se observa un aumento significativo en la proporción de adultos mayores, planteando desafíos en su inclusión laboral y bienestar económico. La investigación busca comprender cómo las características demográficas, motivaciones individuales y políticas públicas influyen en sus decisiones laborales tras la jubilación.

El objetivo general es analizar los factores que inciden en la continuidad laboral de los adultos mayores. Se identifican características demográficas y laborales, se exploran motivaciones y barreras, y se evalúan políticas públicas para

FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES DE LA TERCERA EDAD PERTENECIENTES A LA CIUDAD DE LA SERENA, POSTERIOR A LA EDAD FORMAL DE JUBILACIÓN.

proponer estrategias que mejoren su inclusión laboral y calidad de vida. La metodología empleada es de enfoque mixto con un diseño exploratorio secuencial (DEXPLOS), aplicando entrevistas semiestructuradas y focus groups en la parte cualitativa, complementados con encuestas para los datos cuantitativos.

Los hallazgos preliminares señalan que las principales motivaciones incluyen la necesidad económica, la autorrealización y el deseo de mantenerse activos. Sin embargo, enfrentan barreras como discriminación por edad, condiciones laborales desfavorables y falta de oportunidades. Las políticas locales son percibidas como insuficientes para atender integralmente sus necesidades.

Esta investigación propone estrategias inclusivas que valoren la experiencia de los adultos mayores, fomentando su participación en el mercado laboral y promoviendo su bienestar integral.

Palabras clave: Adultos mayores, inclusión laboral, motivación, jubilación, políticas públicas.

Abstract

This paper analyzes the factors that motivate and condition the continuity of employment of older adults in La Serena, in a context of accelerated population aging in Chile and the Coquimbo Region. Based on statistical data, a significant increase in the proportion of older adults is observed, posing challenges in their labor inclusion and economic well-being. The research seeks to understand how demographic characteristics, individual motivations and public policies influence their employment decisions after retirement.

The general objective is to analyze the factors that affect the employment continuity of older adults. Demographic and labor characteristics are identified, motivations and barriers are explored, and public policies are evaluated to propose strategies to improve their labor inclusion and quality of life. The methodology used is a mixed approach with a sequential exploratory design (DEXPLOS), applying semi-structured interviews and focus groups in the qualitative part, complemented with surveys for quantitative data.

Preliminary findings indicate that the main motivations include economic need, self-realization, and the desire to remain active. However, they face barriers such as age discrimination, unfavorable working conditions, and lack of opportunities. Local policies are perceived as insufficient to fully address their needs.

This research proposes even strategies that value the experience of older adults, encouraging their participation in the labor market and promoting their overall well-being.

Keywords: Older adults, labor inclusion, motivation, retirement, public policies.

Introducción

El envejecimiento poblacional es un fenómeno que ha adquirido relevancia global en las últimas décadas, impulsado por el aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de natalidad. Este proceso está generando transformaciones profundas en las estructuras sociales y económicas, especialmente en países como Chile, donde la población de adultos mayores ha crecido de manera sostenida. En la Región de Coquimbo, y particularmente en la ciudad de La Serena, este fenómeno se refleja en el incremento de personas mayores que buscan mantenerse activas en el mercado laboral más allá de la edad formal de jubilación. Este contexto plantea desafíos importantes para la formulación de políticas públicas y estrategias que favorezcan su inclusión y bienestar.

La continuidad laboral de los adultos mayores tras la jubilación es un tema que responde a factores diversos, como la necesidad económica, el deseo de autorrealización, la búsqueda de interacción social y la intención de contribuir a la sociedad. Sin embargo, este grupo enfrenta múltiples barreras, entre las que destacan la discriminación por edad, condiciones laborales desfavorables y la limitada accesibilidad a oportunidades de empleo acordes con sus capacidades y experiencia. Estas barreras evidencian la falta de preparación del mercado laboral para incorporar plenamente a este segmento de la población, así como la necesidad de políticas específicas que atiendan sus demandas.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar los factores que inciden en la continuidad laboral de los adultos mayores en La Serena tras la edad formal de jubilación. Además, busca identificar las características demográficas y laborales de esta población, explorar sus motivaciones y barreras para continuar trabajando, y evaluar la efectividad de las políticas públicas actuales.

Marco Teórico

- **Envejecimiento activo y trabajo**

El envejecimiento activo promueve la participación continua de los adultos mayores en actividades que mejoren su bienestar físico, mental y emocional, incluyendo el trabajo, que no solo ofrece sustento económico, sino también autorrealización, interacción social y un propósito de vida.

El concepto de envejecimiento activo según Baltes y Margret Baltes (1990):

Se asocia al concepto de resiliencia, gracias a la cual las personas son capaces de lograr un equilibrio positivo entre las ganancias y las pérdidas durante el envejecimiento. La persona mayor obtiene también la posibilidad de construir activamente su vida y regularla, según las nuevas exigencias de la edad. Rige para ello el principio de que las capacidades descienden, por lo regular, pero según el postulado de ganancias, estabilidad y pérdidas, la persona mayor dispone de unas reservas y recursos que pueden ser movilizados. Existen para ello estrategias, ejercicios y aprendizajes muy valiosos, eso sí, siempre sometidos a las limitaciones de la edad (p7)

Por su parte para Martínez Rodríguez (2006) "Envejecer bien es envejecer activamente y esto implica fundamentalmente tres condiciones: envejecer teniendo un rol social, envejecer con salud y envejecer con seguridad". (p65)

El enfoque del envejecimiento activo para Butler (1982):

Se caracteriza por reconocer el papel de los "viejos", destacando sus habilidades, experticias y experiencias. De esta manera, el envejecimiento activo se relaciona con el desarrollo de cualquier actividad por parte de un adulto mayor, al cual se le reconoce como capaz de producir bienes o servicios, colaborando con las dinámicas de la familia y la comunidad que lo rodea. (p 78)

Desde el punto de vista de 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 esta 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. (p180)

- **Continuidad de roles y participación en el trabajo**

Para el adulto mayor no hay roles definidos ni sociales, ni laborales, y si a esto le agregamos el retiro forzoso del trabajo, el adulto mayor en general no va a encontrar sentido a su existencia humana.

La Vejez más allá de su sustrato en un proceso biológico, también está marcada por una lectura social que ocurre en un contexto de relaciones de asimetría y poder que determinan el lugar social asignado a la vejez y los espacios que las personas mayores pueden ocupar, así como los roles que les es posible adoptar.

Para Barros (1994):

La carencia de una definición sociocultural del conjunto de actividades que serían específicas de los ancianos les hace sentirse inútiles y sin reconocimiento social. La falta de tareas específicas conlleva la dificultad para saber en qué concentrar los esfuerzos y en qué volcarse de modo de actualizar las propias potencialidades. Cada individuo que envejece debe crearse un personaje e improvisar su actuación: la dificultad de esto implica que sólo algunos lo logran y otros deben resignarse al estrecho mundo de las cuatro paredes del hogar. (p 23)

Según la teoría de la continuidad de Atchley (1971) “Los adultos y personas viejas hacen lo posible por conservar los conocimientos adquiridos, aplicando estrategias ya conocidas para enfrentar su propio proceso de envejecimiento” (p 43)

La teoría de la continuidad de Atchley (1971) concibe al individuo en permanente desarrollo. La llegada de la jubilación no implica necesariamente la paralización o el cese del crecimiento humano y social. En esta etapa, se mantiene la capacidad para crear o sobreponerse a experiencias adversas provenientes de distintos ámbitos que lo rodean, como la salud, lo social y lo psicológico.

Citando al mismo autor, este considera que la vejez es una prolongación de las etapas evolutivas anteriores, y el comportamiento de una persona en este momento estaría condicionado por las habilidades desarrolladas. Una persona mayor puede encontrarse con situaciones sociales diferentes a las ya experimentadas; sin embargo, la capacidad de respuesta, la adaptación a nuevos procesos, así como el estilo de vida en esta etapa de envejecimiento están determinados, entre otros factores, por los hábitos, los estilos de vida y la manera de ser y comportarse que ha seguido a lo largo de su vida en el pasado.

En la misma línea, en la teoría de la rotulación social, para por Kuypers y Bengston (1973)

La reducción de las competencias sociales y habilidades de las personas mayores no está necesariamente asociada a la vejez de por sí, sino a la rotulación negativa por parte de familiares, cuidadores o profesionales hacia las personas mayores enfermas o dependientes, debido a las crisis presentadas en la edad avanzada (pérdida de salud, viudez, disminución de roles sociales). Este hecho conlleva efectos negativos relacionados con su competencia social y psicológica, así como con su autoconcepto de incapacidad, inactividad o inutilidad, lo que aumenta su vulnerabilidad. (p 176)

- **Desvinculación y retiro progresivo de la vida laboral**

La desvinculación y el retiro progresivo de la vida laboral son procesos clave en el ciclo de vida de las personas mayores, marcados por la transición de una participación activa en el trabajo hacia una reducción o cese de sus responsabilidades laborales.

La teoría de la desvinculación enfatiza en la necesidad de reducir gradualmente la participación en las estructuras sociales a medida que aumenta la edad de las personas, hasta su retiro definitivo.

Según sus autores Cumming y Henry (1961) "De continuar las personas viejas vinculadas a sus papeles en la sociedad se afectaría la estabilidad del sistema social, pues es necesario abrir espacio a los jóvenes a la vez que se da tiempo a los viejos para su desvinculación, planteada como una fase natural e inevitable del proceso de envejecimiento" (p16)

El modelo propuesto por Cummings y colaboradores hace hincapié en la necesidad de reducir la participación en diversos tipos de actividades a medida que aumenta la edad. La tarea central del envejecimiento se convierte así en ir abandonando gradualmente y de la mejor manera posible, en un proceso gradual de retirada.

Desde otra perspectiva, según García Prada (1989):

No se puede apoyar la idea de una desvinculación universal, ni la desvinculación es uniforme. Cuando ocurre, suele deberse a la falta de posibilidades, a la aparición de limitaciones físicas, a la carencia de recursos económicos suficientes o a la pérdida de amigos. (p 84)

De igual manera, la teoría de la actividad, como contraargumento a la teoría de la desvinculación, señala, según su autor Havighurst (1961):

La actividad en todas sus expresiones redundando en beneficios y es necesaria para experimentar satisfacción con la vida durante la vejez. Esta surge de la premisa del envejecimiento normal y plantea la necesidad de la realización permanente de actividades hasta donde sea posible, con el fin de generar sentimientos positivos de felicidad y satisfacción que contrasten con la visión tradicional de declive en la vejez. La desvinculación no se da por un deseo propio de las personas viejas, sino porque la sociedad no les ofrece oportunidades. Se argumenta que cuanto más activa es la gente más probable es que esté satisfecha con la vida. (p 3)

Más en sintonía con estas últimas reflexiones, se encuentra la perspectiva de Robert Atchley (1975) que optó por estudiar la adaptación a la jubilación desde una vertiente dinámica y procesual, caracterizada por la superación de diversas fases que permiten elaborar la desvinculación de la persona con su entorno laboral hasta lograr una total acomodación al rol de jubilado. Concretamente, las fases propuestas por Atchley en su modelo son:

- Prejubilación; que se caracteriza por la presencia de fantasías anticipatorias que el trabajador construye sobre cómo será su vida de jubilado estando todavía en activo.
- Jubilación; se inicia una vez se ha hecho efectivo el retiro y puede experimentarse, según el autor, de tres maneras posibles: como un período de euforia y liberación asociada al abandono de las obligaciones laborales (luna de miel), como la simple continuidad con las actividades de ocio previas a las que se les dedica más tiempo o simplemente como un período de relax y descanso asociado al abandono de las obligaciones laborales.
- Desencanto; refleja un cierto desengaño, al comprobar que la realidad del día a día como jubilado no se corresponde con las fantasías iniciales, lo que conlleva un descenso del entusiasmo previo.
- Reorientación; implica asumir y construir una visión más realista de lo que supone la jubilación, abandonando progresivamente tanto las fantasías excesivamente positivas como negativas y desplegando una perspectiva más ajustada a la realidad en cuanto a las posibilidades y limitaciones sociales y económicas que conlleva la jubilación.
- Estabilidad; se alcanza cuando las personas logran cierta acomodación y ajuste a su rol de jubilado estabilizando sus emociones y rutinas diarias en relación con la vida de jubilado.

Valor del capital humano en la tercera y cuarta edad

Las personas de la tercera y cuarta edad poseen un vasto conocimiento acumulado a lo largo de su vida laboral, lo que puede ser de gran valor en muchos

sectores. La experiencia adquirida en diversos roles y situaciones permite a los adultos mayores contribuir con una perspectiva única, que puede ser esencial para la resolución de problemas, la toma de decisiones estratégicas y la mentoría. En concordancia con lo anterior, citando la teoría socioemocional selectiva según Kahneman (2003):

Los objetivos que se marcan las personas están en función de un contexto temporal. Los jóvenes ven el tiempo expansivo y se centran en ampliar sus conocimientos, ampliar sus horizontes, en definitiva, en programarse para el futuro. Los mayores ven el tiempo limitado y se centran en aspectos emocionales como el deseo de llevar una vida significativa, tener intimidad emocional, relaciones sociales y sentirse socialmente integrados. Esta oposición podría explicarse como una medida de compensación en el envejecimiento, teniendo en cuenta que se componen de dos tipos de estrategias bien distintas a la hora de la toma de decisiones y juicio: las emocionales, rápidas y automáticas y el razonamiento, más deliberativo, lento, controlado y de mayor esfuerzo. (p 102)

Según esta teoría, se deben poner en marcha medidas reguladoras para seguir aplicando con eficacia los recursos vitales de que dispone la persona. La tesis fundamental de la teoría de la selectividad afirma que la persona debe seguir activando su entorno social, modificándolo y adaptándolo con el paso de la edad. Bajo el mismo enfoque, el modelo de complejidad e integridad emocional de Labouvie-Vieff (1997) considera que el pensamiento en la vejez es una constelación de varios estilos de pensamiento, basados en la experiencia de la vida, la educación y otros factores asociados a la madurez adulta; es una vuelta a formas de pensamiento subjetivo, pero con las anécdotas vivenciales hechas norma.

Un rasgo distintivo del pensamiento adulto maduro consiste en darse cuenta de que la mayoría de las respuestas que se dan en la vida son provisionales. Parece que lo que se pierde es capacidad cuantitativa, pero se gana capacidad

cualitativa. ¿Cuáles son estas ganancias cualitativas? - Capacidad de integración- Desarrollo del propio control sobre la acción de la propia mente- Una mayor capacidad para extraer conocimiento de las propias experiencias vividas- Un mayor distanciamiento de los problemas complejos- Superior habilidad y pericia para manejar las habilidades prácticas de la vida- Mayor competencia para enfrentarse a los problemas mal estructurados.

Motivaciones para el trabajo post-jubilación

Desde la mirada de la Teoría de Intercambio Social, para Homans (1961): “En los adultos mayores ocurre una disminución de sus recursos de intercambio social, recursos económicos, físicos, entre otros. en la medida en que el adulto mayor pueda mantener ese intercambio de recursos con generaciones más jóvenes, se podrá mantener socialmente activo”. (p 85)

El trabajo según La teoría de Marx (1848) “Es la actividad a través de la cual el individuo se crea así mismo y es en esta actividad, la cual la define como auto creadora, lo que le permite al hombre proyectarse en su esencia, y a través del trabajo proyecta su humanidad” (p73)

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

Según Ochoa (2011) “Es también importante mencionar, que las necesidades de los adultos mayores para trabajar están vistas además como un enfoque de derechos, cuya perspectiva está asociada en el reconocimiento”

Lo anteriormente expuesto satisface el cuarto nivel de la pirámide de Maslow: “las necesidades de reconocimiento”, aquellas que hacen que nuestra autoestima aumente y aportan seguridad en nosotros mismos. El reconocimiento, el respeto, la confianza o el éxito son algunas de ellas.

Metodología

- **Diseño metodológico**

Para abordar la investigación sobre los factores que influyen en la continuidad laboral de los adultos mayores en La Serena, se empleó un enfoque mixto con preponderancia cualitativa. Este enfoque combinó métodos cualitativos y cuantitativos, dando prioridad a la investigación en profundidad y la comprensión detallada de las experiencias y percepciones de los adultos mayores, como también de la visión de agentes expertos en el área de estudio.

Esta investigación toma carácter mixto en la búsqueda de dar respuesta a los objetivos específicos planteados siendo su fase cualitativa Identificar las características demográficas y laborales de la población de adultos mayores de la ciudad de La Serena, indagar sobre la continuidad laboral de los adultos mayores en el sector mencionado, investigar con un enfoque crítico las políticas y programas actuales asociados con la empleabilidad de la tercera edad en La Serena para establecer estrategias de mejoras en su participación y bienestar laboral. Mientras que desde la perspectiva cuantitativa determinar las motivaciones y aspiraciones de los adultos mayores para seguir o no seguir trabajando después de la jubilación.

Tipo de Investigación

- **Tipo de Investigación Cualitativa**

Desde el punto de vista cualitativo, este estudio se enmarca dentro del paradigma interpretativo, el cual se centra en la comprensión profunda de los fenómenos sociales.

Tipo de Investigación Cuantitativa

Desde la perspectiva cuantitativa, este estudio tiene un carácter descriptivo que permite recolectar datos y describir categorías y variables. El objetivo es analizar

estratégicamente el fenómeno de la continuidad laboral de los adultos mayores mediante la recolección de datos sobre este grupo en particular. Se busca identificar estadísticamente los elementos específicos que inciden en su decisión de continuar o no trabajando después de jubilarse.

- **Alcance**

El alcance de esta investigación es de tipo transversal, lo que implica que se recolectarán datos de una muestra específica en un solo punto en el tiempo, con el propósito de evaluar las variables identificadas una sola vez para llevar a cabo el estudio.

3.5 Población y Muestra

Basado en el censo de 2017 y su proyección para el año 2024, la población objetivo de este estudio son 36,299 adultos mayores residentes en la ciudad de La Serena.

Desde un enfoque cualitativo, la muestra a tres autoridades expertas en la materia y un representante comunal del grupo etario en estudio. Adicionalmente, se incluyeron 10 personas de la tercera edad que forman parte de clubes de adultos mayores activos en la ciudad.

Los criterios de inclusión para las autoridades y representante comunal del grupo etario:

- Llevar en el cargo más de un año.
- Manejar conocimientos previos de la temática abordada.
- Activos en actividades o programas dirigidos a los adultos mayores.

Los criterios de inclusión para las diez personas de la tercera edad que formen parte de clubes de adultos mayores:

- Ser mayor de 60 años en el caso de las mujeres y mayor de 65 años en el caso de los hombres.

FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES DE LA TERCERA EDAD PERTENECIENTES A LA CIUDAD DE LA SERENA, POSTERIOR A LA EDAD FORMAL DE JUBILACIÓN.

- Miembros activos de clubes de adultos mayores en la ciudad, participando regularmente durante el último año.
- Capacidad y disposición para participar en entrevistas y discusiones grupales.

Para el tamaño muestral de la parte cuantitativa, se utilizó la calculadora estadística de Netquest, asignándole los siguientes valores: un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 7% y una heterogeneidad del 50%. Este cálculo, al aplicar los valores correspondientes, arrojó como resultado una muestra de 195 adultos mayores.

Los criterios de inclusión para la parte cuantitativa fueron

- Ser mayor de 60 años en el caso de las mujeres y mayor de 65 años en el caso de los hombres.
- Tener residencia en la ciudad de La Serena de al menos un año.
- Capacidad cognitiva para comprender y responder preguntas.

Procedimiento de muestreo

Procedimiento de muestreo cualitativo.

Este tipo de muestreo se utilizado desde el aspecto cualitativo fue un muestro por conveniencia, que incluyó entrevistas a expertos y la aplicación de un focus group.

De esta forma la muestra queda conformada de la siguiente manera.

Tabla 1: Muestra Técnica Entrevista

Muestra por conveniencia, técnica entrevista agentes expertos	
Coordinador Regional SENAMA Coquimbo.	Sr. Patricio Saldívar Díaz
Coordinadora Oficina Municipal del Adulto Mayor, La Serena.	Srta. Paola Lara
Seremi del trabajo y previsión social, Coquimbo.	Sr. Francisco Brizuela Tapia
Presidenta Unión Comunal de Adultos Mayores, La Serena.	Sra. Sonia Rivera Maldonado

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2: Muestra Técnica Focus Groups

Muestra por conveniencia, técnica Focus Groups Adultos Mayores			
1	Club de Ancianos Nueva Esperanza	6	Club de Adultos Mayores Nuevo Despertar
2	Crub Adulto Mayor, María Auxiliadora, La Serena	7	Circulo de Adultos Mayores, Activo Amaya
3	Club Adultos Mayores, emprendedores en accion	8	Club de Adultos Mayores Pandilla de los 60
4	Club Adultos Mayores Nueva Vida	9	Club de Adultos Mayorers Viva la Vida
5	Agrupacion de Adultos Mayores Manos Unidas	10	Club de Adultos Mayores Chispa de la Vida

Fuente: Elaboración Propia

- **Procedimiento de muestreo cuantitativo**

En el enfoque cuantitativo, el estudio utiliza un muestreo estratificado, una técnica de selección de muestras en donde la población se divide en subgrupos o estratos, de modo que cada estrato representa una característica específica de la población, garantizando que cada estrato esté representado en la muestra, lo cual es necesario para obtener una visión completa de la población.

Según Sampieri (2017), cuando no basta con que cada uno de los elementos muestrales tenga la misma probabilidad de ser escogido, sino que además es necesario segmentar la muestra en relación con estratos o categorías que se presentan en la población y que además son relevantes para los objetivos del estudio, se diseña una muestra probabilística estratificada. Lo que se hace aquí es dividir a la población en subpoblaciones o estratos y seleccionar una muestra para cada estrato.

La estratificación fue realizada con afijación proporcional. Este tipo de muestreo se utiliza cuando se considera adecuado que el tamaño de cada estrato sea proporcional a su tamaño en la población total. Es decir, el tamaño de la muestra extraída de cada estrato es proporcional al tamaño relativo que ese estrato tiene en la población objetivo.

Para términos de este estudio, la variable de estratificación es el modelo de Grupos Socio Económicos de AIM Chile (GSE) y su perfil comunal. Para poder estratificar la muestra de 195 adultos mayores, se va a utilizar la representación que ocurre a nivel comuna de La Serena, asumiendo que un Serenense es

exactamente igual a un adulto mayor en su GSE.

Tabla 3: Proporciones del perfil GSE AIM 2023 para la comuna de La Serena

Perfil por GSE AIM 2023 ⁸ Comuna de La Serena							
AB	C1a	C1b	C2	C3	D	E	Total Hogares
2,28	10,13	8,66	14,81	29,64	29,35	5,12	100,00

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 4: Proporciones del perfil GSE AIM 2023 N° Individuos en el estrato
=(Proporción del GSE x Tamaño total de la muestra)**

Tamaño muestral 195 Adultos Mayores			
AB	$0.0228 \times 195 = 3.42 \approx 4$	C3	$0.2964 \times 195 = 57.798 \approx 58$
C1a	$0.1013 \times 195 = 19.753 \approx 20$	D	$0.2935 \times 150 = 57.232 \approx 57$
C1b	$0.0866 \times 195 = 16.887 \approx 17$	E	$0.0512 \times 150 = 9.984 \approx 10$
C2	$0.1481 \times 195 = 28.879 \approx 29$		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5: Distribución final de la muestra

AB	C1a	C1b	C2	C3	D	E
4	20	17	29	58	57	10

Fuente: Elaboración Propia

De esta forma, se obtiene el muestreo estratificado con afijación proporcional para los 195 adultos mayores en La Serena, distribuidos según el modelo de Grupos Socioeconómicos de AIM Chile (GSE).

Para realizar la correcta recolección de datos, se utilizará como fuente de apoyo el informe descriptivo "La Serena: aspectos sociales y económicos de la ciudad"¹,

¹ Informe del año 2020 que presenta una descripción general de la comuna de La Serena, como herramienta analítica para la toma de decisiones.

con la finalidad de identificar el emplazamiento geográfico de los sectores urbanos y los grupos socioeconómicos que ahí residen.

Técnicas de recolección de datos

- **Técnicas Cualitativas**

Para la recolección de información de carácter cualitativo, se utilizarán las siguientes técnicas:

- ✓ **Entrevista**

Las entrevistas aplicadas fueron de carácter semiestructuradas para permitir respuestas detalladas y obtener información que no se dispone completamente, brindando a los entrevistados la libertad de responder de manera más personal y profunda. Estas entrevistas se aplicaron a expertos seleccionados por su conocimiento y experiencia en el ámbito laboral y en políticas públicas relacionadas con la tercera edad, además de un miembro directivo de la Unión Comunal de Adultos Mayores.

- ✓ **Focus groups**

El grupo focal se aplicó a adultos de la tercera edad pertenecientes a clubes de adultos mayor de la Serena que actualmente se encuentran trabajando, esto asegura una discusión enriquecida por la diversidad de experiencias y opiniones dentro del grupo. Además, al formar parte de clubes asociados a una unión comunal ya están familiarizados entre sí, lo que puede generar un ambiente de confianza y apertura, favoreciendo una discusión más profunda y honesta.

- **Técnica Cuantitativa**

La recolección de datos cuantitativos se llevó a cabo mediante la aplicación de la siguiente manera:

✓ **Encuesta**

La encuesta fue aplicada a adultos mayores que trabajan en distintos sectores económicos de la ciudad de La Serena. Tuvo como eje central recabar información sobre los factores que inciden en la continuidad laboral en este grupo etario, con el objetivo de obtener una visión detallada de los aspectos diferenciadores y las motivaciones económicas que influyen en esta decisión. Para ello el cuestionario a aplicar se diseñará utilizando preguntas dicotómicas, escalas de Likert y preguntas de selección múltiple.

• **Plan de Análisis**

✓ **Plan de Análisis Cualitativo**

Inicialmente, se recopiló la información de las entrevistas realizadas a los expertos mencionados anteriormente, así como la información proporcionada por los adultos mayores participantes en los focus groups. Estas conversaciones serán grabadas en formato de audio para posteriormente ser transcritas de manera precisa y legible en formato electrónico. Esta transcripción permitirá disponer de un registro fiel de las conversaciones.

De forma posterior, se establecieron categorías basándose en la codificación abierta. Luego, para cada categoría, se realizó una saturación de la información recopilada, seguida por el establecimiento de códigos en vivo utilizando las propias palabras de los participantes para crear un esquema de codificación para el análisis. Finalmente, se procedió a efectuar la síntesis diagnóstica.

✓ **Plan de Análisis Cuantitativo**

El plan de análisis adoptado de tipo estadístico descriptivo, enfocado en proporcionar una descripción detallada y precisa de las características clave de los datos recopilados. Este enfoque permitió comprender mejor las tendencias, patrones y distribución de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a los adultos mayores.

CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente investigación ha sido “Analizar los factores que inciden en la continuidad laboral de los adultos mayores de la tercera edad de La Serena después de la edad formal de jubilación.” para responder a este objetivo se plantearon 4 objetivos específicos que son:

- 1.-Identificar las características demográficas y laborales de la población de adultos mayores de la ciudad de La Serena.
- 2.- Determinar las motivaciones y aspiraciones de los adultos mayores para seguir o no trabajando después de la jubilación.
- 3.- Indagar sobre la continuidad laboral de los adultos mayores en el sector mencionado.
- 4.- Investigar con un enfoque crítico las políticas y programas actuales asociados con la empleabilidad de la tercera edad en La Serena para establecer estrategias de mejoras en su participación y bienestar laboral.

En respuesta al objetivo específico n° 1:

El análisis del objetivo n°1 resalta la relevancia de conocer las características demográficas y laborales de la población adulta mayor en La Serena, un grupo en crecimiento constante debido al envejecimiento demográfico. Este segmento, mayoritariamente femenino, refleja una composición diversa en términos de edad, ubicación y nivel educativo. Las mujeres predominan en categorías como viudez y soltería, lo que plantea desafíos adicionales relacionados con el apoyo social y económico. Geográficamente, la concentración en sectores urbanos como Las Compañías y La Pampa contrasta con una menor representación en zonas rurales. Educativamente, mientras algunos alcanzaron niveles técnicos o superiores, otros enfrentan limitaciones significativas, lo que influye en sus oportunidades laborales y calidad de vida.

Laboralmente, esta población presenta trayectorias variadas, con algunos en sectores formales como la docencia o la administración, accediendo a beneficios

sociales, y otros en trabajos precarios que contribuyen a una mayor vulnerabilidad económica. Sin embargo, muchos adultos mayores mantienen una participación activa en el mercado laboral o en sus comunidades, destacándose por su resiliencia y compromiso social. Las mujeres, especialmente, han superado barreras culturales y de género, logrando independencia y aportando significativamente a sus familias y comunidades.

No obstante, persisten desafíos, como la falta de datos detallados que dificultan la implementación de políticas específicas. Aunque la región de Coquimbo exhibe indicadores positivos en envejecimiento saludable, existen brechas importantes en el análisis de esta población, especialmente en un contexto donde las mujeres mayores enfrentan mayor vulnerabilidad económica y social. Fortalecer la recopilación de datos, reconocer el potencial de los adultos mayores y fomentar políticas inclusivas son pasos clave para garantizar un envejecimiento digno y aprovechar las contribuciones de este grupo a una sociedad más equitativa y cohesionada.

En respuesta al objetivo n° 2 se puede indicar que:

El análisis sobre las motivaciones y aspiraciones laborales de los adultos mayores en la ciudad de La Serena pone de manifiesto una realidad compleja y diversa. Este grupo etario enfrenta tanto desafíos económicos como sociales y personales, lo que influye significativamente en su decisión de seguir trabajando tras la jubilación. Entre las principales razones para continuar en el mercado laboral destaca la necesidad económica, impulsada por pensiones insuficientes que no logran cubrir los costos de vida básicos. Esta limitación afecta de manera especial a las mujeres mayores, quienes, además de enfrentarse a la precariedad laboral, lidian con mayores expectativas sociales y económicas para complementar sus ingresos.

No obstante, las razones para trabajar no son exclusivamente financieras. Muchos adultos mayores expresan un fuerte deseo de mantenerse activos mental y físicamente, encontrar un propósito en sus actividades y evitar el aislamiento social. Estas motivaciones intrínsecas resaltan la importancia del trabajo como

una fuente de vitalidad, conexión social y sentido de pertenencia. Asimismo, el trabajo es valorado como un espacio para aprovechar su experiencia y conocimientos acumulados, lo que les permite seguir contribuyendo a la sociedad de manera significativa.

El análisis también evidencia las aspiraciones de este grupo hacia modalidades laborales más flexibles, que les permitan equilibrar su bienestar personal con sus responsabilidades económicas. Preferencias como el trabajo a tiempo parcial, desde casa o en ambientes inclusivos y respetuosos subrayan la necesidad de adaptar las condiciones laborales a sus capacidades y expectativas. Además, los adultos mayores valoran oportunidades de aprendizaje continuo que les permitan mantenerse competitivos y actualizados.

Por otro lado, la satisfacción laboral pasada emerge como un factor importante que influye en sus decisiones. Aquellos que disfrutaron de experiencias positivas en sus empleos previos tienden a buscar replicarlas, mientras que quienes enfrentaron condiciones desfavorables pueden optar por actividades fuera del ámbito laboral tradicional. Este contexto resalta la importancia de crear entornos laborales que fomenten la satisfacción, la inclusión y el respeto hacia las capacidades de los adultos mayores.

En conclusión, las motivaciones y aspiraciones de los adultos mayores para continuar trabajando reflejan tanto necesidades prácticas como deseos personales y sociales. Este grupo busca ser reconocido como un recurso valioso para la sociedad, con la capacidad de seguir contribuyendo a través de su experiencia y compromiso.

En respuesta al objetivo n° 3 se señala:

El análisis de la continuidad laboral de los adultos mayores en La Serena revela una realidad compleja, marcada por la coexistencia de oportunidades y desafíos. Aunque una mayoría significativa de esta población no participa actualmente en el mercado laboral, un porcentaje considerable ha trabajado después de su jubilación o permanece activo, evidenciando su disposición y capacidad para contribuir en diversas actividades.

Los adultos mayores se desempeñan principalmente en trabajos de cuidado, limpieza, comercio informal y servicios, muchos de los cuales presentan condiciones precarias. Estas ocupaciones suelen caracterizarse por la falta de seguridad social y la ausencia de beneficios laborales, lo que refleja una participación laboral marcada por la informalidad y vulnerabilidad. Las mujeres, en particular, enfrentan una mayor tendencia a abandonar el mercado laboral, posiblemente influenciada por roles tradicionales y responsabilidades domésticas.

Entre las principales barreras para la continuidad laboral se identifican la discriminación por edad, las dificultades tecnológicas, los problemas de salud y la falta de reconocimiento hacia la experiencia de este grupo etario. Además, las mujeres y los adultos mayores en edades más avanzadas tienden a percibir de manera más intensa estas barreras, lo que limita aún más su acceso a empleos dignos.

A pesar de estas barreras, los adultos mayores han mostrado resiliencia y capacidad de adaptación al continuar desempeñándose en diversos roles, en muchos casos en condiciones desafiantes. Sus trayectorias laborales reflejan una contribución significativa que merece ser valorada en el contexto social y económico de La Serena.

En conclusión, los datos y testimonios recopilados permiten identificar que, aunque la participación laboral de los adultos mayores está condicionada por limitaciones estructurales, este grupo sigue siendo un componente importante de la fuerza laboral local, desempeñándose en áreas clave y enfrentando barreras que reflejan la necesidad de una mayor inclusión en el ámbito laboral.

En respuesta al objetivo n° 4 se expresa:

El análisis de las políticas y programas relacionados con la empleabilidad de los adultos mayores en La Serena evidencia una desconexión significativa entre las necesidades de este grupo etario y las acciones implementadas para apoyarlo. A pesar de algunos esfuerzos, como el programa "Experiencia Mayor" del SENCE, las iniciativas actuales son limitadas en alcance, temporales y centradas en

soluciones de corto plazo, lo que deja importantes vacíos en la inclusión laboral y el bienestar de los adultos mayores. Estos programas, aunque bien intencionados, no logran abordar de manera integral las barreras estructurales que enfrentan las personas mayores en su búsqueda por permanecer activas en el mercado laboral.

Entre las principales barreras identificadas destacan la discriminación por edad, la falta de políticas específicas que garanticen condiciones laborales dignas y la ausencia de un enfoque integral que promueva una inclusión sostenida. Asimismo, el limitado alcance de los subsidios y la capacitación enfocada únicamente en habilidades individuales, sin considerar el entorno laboral, perpetúan la exclusión de los adultos mayores de empleos estables y bien remunerados. La falta de una política nacional robusta también invisibiliza las necesidades de este grupo, al no incluirlos de manera explícita en estrategias de inclusión laboral, como sucede con otros sectores poblacionales.

A pesar de estas limitaciones, el análisis refleja una voluntad significativa por parte de los adultos mayores para mantenerse activos, lo que subraya la necesidad de adaptar las estrategias actuales. Las experiencias compartidas por los propios adultos mayores y las perspectivas de las autoridades locales resaltan la urgencia de transitar hacia un enfoque más inclusivo, que valore la experiencia y las capacidades de este grupo etario como un recurso esencial para el desarrollo económico y social de la comuna.

En conclusión, garantizar una participación laboral digna y sostenible para los adultos mayores en La Serena requiere el diseño de estrategias estructuradas, con un enfoque a largo plazo que supere las barreras actuales. Este cambio no solo beneficiará a los adultos mayores, sino que también contribuirá a una sociedad más equitativa, solidaria y consciente del valor que este grupo aporta a través de su experiencia y compromiso.

Conclusión General

De acuerdo con el presente análisis ha sido posible dar respuesta al objetivo general que es “Identificar los factores que inciden en la continuidad laboral de los adultos mayores de la tercera edad de la ciudad La Serena después de alcanzar la edad formal de jubilación”. Se evidencia que esta realidad está condicionada por una interacción de elementos económicos, personales, sociales y culturales que afectan directamente las decisiones de este grupo etario en relación con su participación en el mercado laboral.

En el plano económico, la insuficiencia de las pensiones constituye un factor determinante que impulsa a muchos adultos mayores a continuar trabajando, ya sea para cubrir necesidades básicas o para mantener un nivel de vida digno. Este fenómeno resalta la vulnerabilidad de las actuales estructuras de seguridad social, que no logran garantizar una jubilación que satisfaga plenamente las expectativas y requerimientos de esta población. Sin embargo, los factores económicos no son los únicos elementos influyentes. Para muchas personas mayores, el trabajo representa una fuente de propósito, autoestima y socialización, lo que motiva su interés por permanecer activos, incluso en condiciones laborales que no siempre son favorables.

El entorno social y laboral también juega un papel clave, dado que los adultos mayores enfrentan barreras relacionadas con prejuicios, falta de políticas inclusivas y adaptaciones insuficientes en los espacios de trabajo. A pesar de estas limitaciones, muchos buscan oportunidades en actividades más flexibles y adaptadas a sus capacidades, lo que refleja su resiliencia y su deseo de seguir contribuyendo a la sociedad desde sus conocimientos y experiencia.

En este contexto, se destaca la importancia de diseñar políticas públicas y programas específicos que promuevan la inclusión de los adultos mayores en el mercado laboral, valorando su aporte y asegurando condiciones dignas y adaptadas. Flexibilidad horaria, ambientes laborales inclusivos, oportunidades para el trabajo autónomo y programas de formación continua emergen como estrategias prioritarias para garantizar su bienestar.

En síntesis, la continuidad laboral de los adultos mayores en La Serena no solo responde a necesidades económicas, sino también a un deseo de mantenerse activos, útiles y conectados socialmente. Este fenómeno pone de relieve la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto los factores estructurales como las motivaciones personales, garantizando así un envejecimiento más digno y participativo para este grupo etario

Bibliografía

Arrieta-Salas, Carlos, & Navarro-Cid, José. (2008). *Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. Actualidades en psicología*, 22(109), 67-90. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (2015). *Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores*. En <https://www.oas.org/es>

Aymerich Andreu, M., Planes Pedra, M., & Gras Pérez, M. (2010). *La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo*. *Anales de Psicología (Revistas Universidad de Murcia)*, 26(1). <https://www.redalyc.org/pdf>

Campos, B., & Escobar, D. (2014, julio). *Jubilación / retiro laboral: un estudio exploratorio*. <https://repositorio.uchile.cl>. <https://repositorio.uchile.cl>

Cancino-Ulloa, Ana, & Contreras-Saavedra, Carla. (2023). *Descripción del Índice Satisfacción con la Vida (LSI-A) de personas mayores participantes en Programa del Adulto Mayor en una universidad chilena*. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(50), 121-140. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.v22i50.2065>

Castillo Pérez, C. V. (2017). *Experiencia laboral y calidad de vida del Adulto Mayor: El caso de profesionales jubiladas de la educación en Valparaíso*. Universidad de Valparaíso, Santiago.

Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE - UC) OTIC del Comercio, Servicios y Turismo. (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile: lineamientos para una política de inclusión laboral: Estudio nacional en personas entre 55 y 74 años*. En <https://sociologia.uc.cl>

- CIEDESS A SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL. (2021). Estudio del Consejo Consultivo Previsional: *“Caracterización y análisis del mercado laboral para personas mayores de 55 años en Chile.”* En <https://previsionsocial.gob.cl>
- Da Rosa Tolfo, S. (2011). *Sentidos y significados del trabajo*. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188. <https://www.redalyc.org>
- Demografía y Vitales. (s. f.). <https://www.ine.gob.cl>. Recuperado 4 de abril de 2024, de <https://www.ine.gob.cl/estadisticas>
- Diario Financiero. (s. f.). *Adultos mayores, la fuerza laboral para potenciar la productividad de las empresas*. www.df.cl
- División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2022). World Population Prospects - Population Division - United Nations. Recuperado 9 de abril de 2024, de <https://population.un.org/wpp/>
- Grown Ups. (2019). *La vejez, teorías en la historia reciente*. <https://grownupspr.com/la-vejez-teoras-en-la-historia-reciente/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (4.a ed.).
- INE. (s. f.). Encuesta Nacional de Empleo. En <https://bancodatosene.ine.cl/>
- Larriva Vásquez, M. (2020). *Jubilación: una transición ocupacional*. Rev Ergon Invest Desar 2020, 2(2), 138-150.
- Leturia Arrazola, F., Yanguas Lezaun, J., & Leturia Arrazola, M. (1993). *Jubilación: necesidad de reflexión*. <https://dialnet.unirioja.es>
- Ley 19.828 creación Servicio Nacional del Adulto Mayor SENAMA. (s. f.). www.bcn.cl
- Madero Gómez, S. (2022, 9 noviembre). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*. dialnet.unirioja.es.
- Manzano García, G. (s. f.). *Resiliencia y envejecimiento*. <https://dialnet.unirioja.es>
- Márquez Molina, M. (2015). *Inserción laboral de adultos mayores en Chile PDF* (repositorio.uchile.cl) [Tesis para optar al título profesional de Sociólogo]. En <https://repositorio.uchile.cl>. Universidad de Chile.

- Márquez Molina, M. (2015). *Inserción laboral de adultos mayores en Chile: una aproximación cualitativa*.
- Merchán Maroto, E., & Cifuentes Cáceres, R. (s. f.). *Teorías Psicosociales del envejecimiento*. Recuperado 12 de junio de 2024, de <https://asociacionciceron.org>
- NU. CEPAL. (2022). *Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores*. <https://repositorio.cepal.org/>.
- Observatorio Social - Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s. f.). <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>
- OCDE. (2023). *Las pensiones en perspectiva 2023*. En <https://www.oecd.org/>.
- Oelckers, Felipe. (2015). *Emprendimiento en la Tercera Edad: Una Revisión de la Situación Actual*. Journal of technology management & innovation, 10(3), 143-153. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242015000300015>
- Olmos, F. & Universidad de Concepción. (2020). *Informe descriptivo sobre La Serena, aspectos sociales y económicos de la ciudad*.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación, aplicación práctica*. <https://bdigital.uncu.edu.ar>.
- Pavez Lizarraga, A., Baeza Correa, C., Faure Bascur, E. ., & Pallavicini Magnere, P. (2023). *Edadismo y discursos de las personas mayores sobre la vejez y el envejecer en Chile*. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, 23(3), e3386. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.3386>
- Pereira Pérez, Z. (2011). *Los diseños de método mixto en la investigación en educación: una experiencia concreta*. Revista Electrónica Educare, 15(1), www.redalyc.org.
- Petretto, D., Pili, R., Gaviano, L., Cristina, M., & Zuddas, C. (2016, 2 mayo). *Envejecimiento activo y de éxito o saludable: una breve historia de modelo conceptuales*. <https://www.elsevier.es/>.
- PLADECO - ilustre Municipalidad de La Serena. (s. f.). <https://pladeco.laserena.cl/>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, Caja los Andes (2023) , 6° *Encuesta de calidad de vida en la vejez*. <https://encuestacalidaddevidaenlavejez.uc.cl/>

- Red Latinoamericana de Gerontología (2009). *El envejecimiento y la autorrealización*. www.gerontologia.org
- Red Pacto Global Chile, (s. f.). *Empleabilidad en personas mayores*. <https://pactoglobal.cl>. Recuperado 8 de junio de 2024, de <https://pactoglobal.cl>
- Robledo Marín, C., & Orejuela Gómez, J. (2020). *Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez*. Guillermo de Ockam, 18(1). <https://doi.org/10.21500/22563202.4660>
- Rodas Pacheco, F., & Pacheco Salazar, V. (2020). *Grupos focales: marco de referencia para su implementación*. dialnet.unirioja.cl.
- Rodríguez Hernández, M. (2008, 7 abril). *La percepción de la persona adulta mayor en la sociedad ramonense* Actualidad. Dialnet-LaPercepcionDeLaPersonaAdultaMayorEnLaSociedadRamo-5897884.pdf.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación* (2.a ed.). <https://paginas.ufm.edu/sabino>
- Salto Alemany, F., Requena, C., Requena, P., & Álvarez-Merino, P. (2017). *La emocionalización del pensamiento adulto en la vejez: teorías y soporte empírico*. <https://dehesa.unex.es>.
- Sanhueza Parra, Marcela, Castro Salas, Manuel, & Merino Escobar, José M. (2005). *Adultos mayores funcionales: un nuevo concepto en salud*. *Ciencia y enfermería*, 11 (2), 17-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532005000200004>
- Santana, D., & Álvarez, P. (2024). *Modelos de Sistema de Pensiones Legislación comparada*. En <https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias>.
- SPENSIONES: Superintendencia de Pensiones - Gobierno de Chile. (s. f.). <https://www.spensiones.cl/>
- Stuardo, N., Zavala, M., & Merino, J. M. (2016). *La decisión de jubilar. Dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción*. dialnet.unirioja.es.
- SUBDERE. (s. f.). <https://www.subdere.gob.cl/divisi%C3%B3n-administrativa-de-chile/gobierno-regional-de-coquimbo/provincia-de-elqui/la-serena>

Tapia Soto, D., & Barra Subiabre, M. (2020). *Inserción y continuidad del adulto mayor en el mercado laboral*. Universidad Miguel De Cervantes, Santiago.

Torres Páez, C. (s. f.). *Apuntes para una conceptualización de las políticas públicas*. Revista Científica Avances, 15, 1562-3297.

Universidad del Desarrollo & Caja Los Héroes. (2024). *Personas mayores y mercado del trabajo*. En <https://www.cipem.cl/estudios/informes/3.42.pdf>.

Weller, J. (2001, diciembre). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. <https://repositorio.cepal.org>.

Zavala G, Mercedes , Vidal G, Daisy , Castro S, Manuel , Quiroga, Pilar , & Klassen P, Gonzalo . (2006). *funcionamiento social del adulto mayor*. *Ciencia y enfermería*, 12(2), 53-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532006000200007>