

# **INFORME ESTUDIO PREFERENCIAS MOTIVACIONALES** Y LABORALES PERSONAS MAYORES DE LA REGIÓN METROPOLITANA







## Contenido

I.	Introducción	4
II.	Metodología	5
٦	Tipo de estudio	5
N	Muestra	5
¥	Nivel socioeconómico	5
g.	<b>≝</b> Edad	6
8		6
8	■ Nivel educacional	7
I	Instrumento	8
L	Levantamiento de información	8
F	Plan de análisis	8
III.	Resultados	12
¥	<b>≤</b> Jubilación	13
g.	■ Modalidad de pensión	15
¥	■ Institución en que está jubilado/a	18
¥		19
1	Situación laboral actual	22
Ę	■ Ingreso mensual actual	25
1	■ Interés en continuar trabajando	28
¥	■ Disponibilidad para continuar trabajando	33
Ę	Razón por la cual ya no tiene su último trabajo	36
Ę	■ Disponibilidad para comenzar un nuevo trabajo	40
1	■ Motivación para encontrar un nuevo trabajo	43
g.	Principal motivo para no buscar o aceptar un nuevo trabajo	45
g.	Tipo de dependencia deseado para el próximo trabajo	47
¥	En qué tipo de rubro le gustaría desempeñarse	53
g.	Tipo de contrato	54
1	En qué horario estaría dispuesto a trabajar	56
Ę.	Modalidad en que estaría dispuesto a trabajar	56
g.	Rango salarial que cree le corresponde a su trabajo	57
g.	Modo de transporte que usa con mayor frecuencia	61
g.	Licencia de conducir	66
8	Capacidad funcional	68

fr.	Características ambientales que significarían una dificultad en el lugar de abajo	70
gan.		
gens inn	Competencias técnicas que dominan las personas mayores	
Taxas and a	Satisfacción con la vida	75
gens Sing	Bienestar de las personas mayores	75
grant Sinn	Satisfacción de las personas mayores	76
ĺr	ndices de resumen de información a partir de las variables del estudio	77
С	Correlaciones entre los índices del estudio	78
Р	erfiles de situación laboral	79
С	aracterísticas de los grupos en distinta situación laboral	80
Taxas Taxas	Análisis por edad	82
E STATE	Análisis por género	82
gens Sing	Análisis por escolaridad	83
M	lodelo de regresión logística binomial	84
IV.	Conclusiones	87
ANE	EXO 1	89

## I. Introducción

El estudio realizado por el Global AgeWatch Index en 2015, señalaba que la cantidad de personas mayores de 60 años en ese año correspondía al 12,3% de la población mundial, estimando que esta cifra aumentaría a un 16,5% el 2030 y a un 21,5% para el 2050, asimismo, este estudio logra posicionar a Chile entre los primeros países en sus proyecciones a largo plazo, señalando que este tendría más de un 30% de su población mayor a 60 años quedando por sobre de las proyecciones mundiales. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que, para el 2050, no habrá países jóvenes y que, en América Latina, habría tres países "hiper envejecidos" entre ellos Chile.

Estas estadísticas han implicado a nivel mundial el reexaminar las condiciones en las que se envejece, sus barreras y exclusiones, por ejemplo, en el ámbito laboral, que puede presentar una oportunidad y un recurso valioso brindar a las personas mayores el sentirse activos e incluidos laboralmente, contribuyendo en la sociedad de diversas maneras y pudiendo evidenciar sus experiencias, habilidades y competencias a transferir a los más jóvenes.

El hacer del envejecimiento una experiencia positiva, implica que una vida más longeva debe ser acompañada de oportunidades que permitan un buen desempeño. Este objetivo es determinado por la OMS cómo "Envejecimiento Saludable", el cual es "el proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez".

El siguiente estudio realizado desde el Centro de Envejecimiento- CEUANDES en conjunto con AFP Capital, tuvo como principal objetivo identificar las preferencias motivacionales y laborales declaradas por personas mayores de 60 y más años que residían en la Región Metropolitana, con el fin de generar propuestas para los tomadores de decisión en el fomento y protección respecto a la continuidad o reinserción laboral, en aquellas personas mayores que declaran o desean seguir trabajando.

## II. Metodología

## Tipo de estudio

Estudio de tipo observacional analítico y transversal. Estudio corresponde a una segunda etapa de un trabajo orientado a conocer empleabilidad de personas mayores en la Región Metropolitana de Chile.

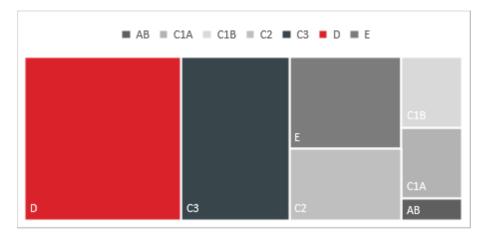
#### Muestra

Se trabajó en base a una muestra de 967 personas de 60 años y más sin dependencia funcional de la Región Metropolitana de Chile. La muestra se estratificó por género y nivel socioeconómico a modo de obtener una adecuada representación estadística de cada estrato. A modo de proyectar resultados poblacionales, cada estrato fue ponderado por su peso real en la población<sup>1</sup>. El margen de error muestral es de 3,2% bajo supuesto de aleatoriedad simple y varianza máxima de los estimadores.

#### Nivel socioeconómico

La figura 1 permite observar la composición de la muestra de acuerdo con el nivel socioeconómico de las personas mayores. El estrato D es el más numeroso con el 35,7% de los casos, seguido del estrato C3 con el 24,7% de los casos; a estos estratos le sigue el E con el 14,6% de los casos, luego el estrato C2 con el 11,2% de la muestra, finalizando con los estratos C1A, C1B y AB (con un 6%, 6% y 1,8% de la muestra respectivamente).

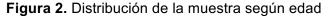


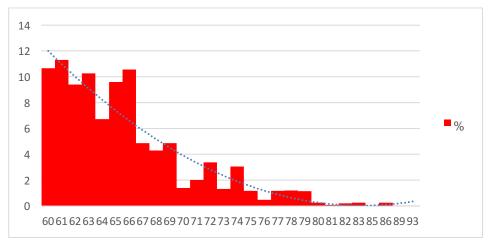


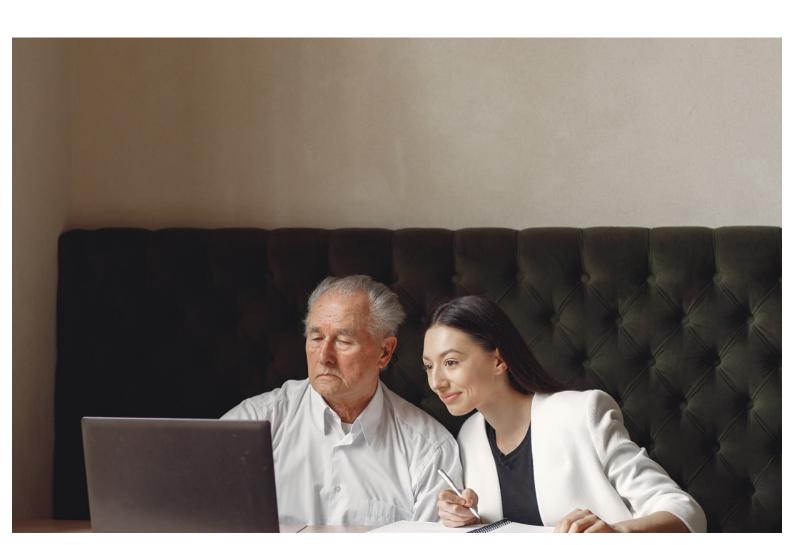
<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Fuente ponderación: GSE a partir de información de la Asociación de Estudios de Mercados AIM -Estudio GSE 2013. Demográficos: Información censal INE, año 2002.

### Edad

La figura 2, en tanto, presenta la distribución de la edad de la muestra de personas mayores mediante un histograma. De acuerdo con la imagen es posible concluir que la mayor parte de los casos se acumulan entre los 60 y 66 años, con una media de 65,63 años y una desviación estándar de 4,963, una mediana de 65 años, una edad mínima de 60 años y una edad máxima de 93 años.



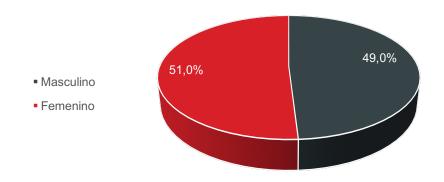




#### Género

La figura 3 permite observar la distribución por género donde el 51% corresponde a mujeres y el 49% a hombres.

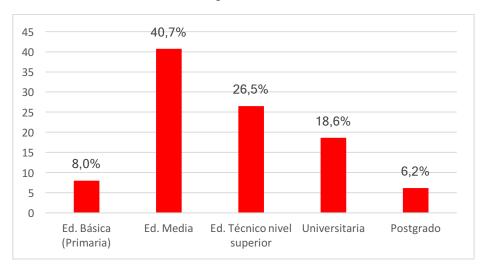
Figura 3. Distribución de la muestra según género



#### Nivel educacional

La figura 4 permite observar la distribución de la muestra según nivel educacional. De la muestra, el 40% presenta educación media, el 26,4% educación técnica superior, el 18,6% educación universitaria, el 8% educación básica y el 6,1% posgrado. No se observaron personas sin escolaridad en la muestra.

Figura 4. Distribución de la muestra según nivel educacional

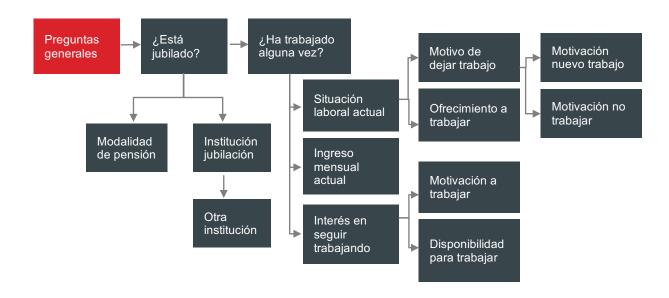


#### Instrumento

Instrumento original generado por Centro para el Envejecimiento de la Universidad de los Andes en conjunto con la AFP Capital, validado en una primera etapa de estudio. Se trata de un instrumento estructurado de 100 variables, las cuales se orientan a conocer las características sociodemográficas, empleabilidad, preferencias laborales y limitaciones funcionales.

La figura 5 presenta un diagrama de las preguntas utilizadas en el estudio.

Figura 5. Diagrama de preguntas del estudio



#### Levantamiento de información

Levantamiento realizado a través de encuesta tipo panel en línea, el instrumento fue auto aplicado entre los días 12 y 28 de julio del 2022, y la información recopilada fue finalmente exportada a plataforma RedCap ®, desde la cual se descargó base de datos para realización de análisis.

#### Plan de análisis

#### A. Primera etapa: ponderación de muestra y descriptivos.

En lo descriptivo se procederá a calcular estadísticos descriptivos, de resumen y visualizaciones de todas las variables del estudio, además de realizar pruebas de normalidad e hipótesis para la evaluar la asociación de las variables del estudio según características sociodemográficas como género, escolaridad y edad.

# B. Segunda etapa: generación de índices a partir de variables Likert o de alternativa múltiple

Se generarán 7 índices a partir de variables originales, estos serán:

*índice de habilitación laboral*: con preguntas originales [al\_rubro\_interes],
 [al tipo contrato], [al horario lab], [al turno lab], [al mod empleo]

Incluye variables orientadas a conocer el nivel de disponibilidad para trabajar en distintos escenarios. El supuesto a la base es que la persona presenta mayor habilitación laboral en la medida en que muestra mayor disposición o susceptibilidad a desarrollar su trabajo en distintas condiciones como turno, horario, rubros de interés, tipo de contrato. Mientras mayor sea el puntaje entre 0 y 1, mayor es la habilitación laboral de la persona.

• *índice de capacidad funcional*: con las preguntas originales [pf\_asear], [pf\_movilidad], [pf\_func\_basic], [pf\_transporte], [pf\_perm\_sentpie], [pf\_cami\_escal], [pf\_agachar\_acost\_cucli], [pf\_visual], [pf\_comunic], [pf\_concent], [pf\_memoria], [pf\_rutin], [pf\_relacion\_pers], [pf\_cargo\_resp], [pr\_leer\_escrib], [pf\_manej\_estres], [pf\_valorar\_sit\_toma\_desc], [pf\_reten\_info]

Incluye ítems relacionados con capacidad para realizar actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. Su rango de medición es de 0 a 1, mientras más se acerque a 1 se supone mayor capacidad funcional en la persona para desarrollar actividades de la vida diaria sin ayuda de terceros.

 índice de características ambientales del lugar de trabajo: con la variable original [al\_caract\_amb]

Este índice señala la cantidad de características especiales del lugar de trabajo que posee la persona para poder trabajar. Los valores del índice se encuentran entre 0 y 1, mientras más cercano a 0 es menor la cantidad de necesidades particulares que la persona demanda del ambiente físico de trabajo.

• *índice de ayudas técnicas*: con la variable original [as\_ayuda\_tec]

Este índice señala el nivel de ayudas técnicas que demanda la persona para poder desarrollar su actividad laboral. Los valores de este índice se encuentran entre 0 y 1, mientras más se acerque a 1 es mayor el nivel de ayudas técnicas que la persona precisa para realizar un trabajo.

*índice de herramientas laborales*: con las variables originales [ce\_pc\_tool],
 [ce\_office\_tool], [ce\_excel\_tool], [ce\_videoconf\_tool], [ce\_mensaj\_tool],
 [ce\_mail\_tool]

Este índice se orienta a conocer el nivel de herrramientas técnicas que la persona posee para desarrollar un trabajo particular, entre estas herramientas se encuentra el manejo de aplicaciones de Microsoft Office, además de otras habilidades informáticas a nivel usuario. Los valores de este índice se encuentran entre 0 y 1, mientras más cercano a 1 se asume que la persona cuenta con más herramientas laborales para desarrollar su trabajo.

 indice de bienestar: con las variables originales: [mbs\_a21\_feliz], [mbs\_a22\_tranqui]

Este índice se desarrolla con dos preguntas originales, una de ellas es felicidad y la otra tranquilidad. Los valores de este índice se encuentran entre 0 a 1, mientras que más cercano a 1 se asume que la persona cuenta con un mayor nivel de bienestar.

índice de malestar: [mbs\_a23\_enojad], [cmbs\_a24\_trist]

Este índice se desarrolla a partir de 2 preguntas originales del instrumento, estas son el enojo que la persona siente, además de su tristeza. Los valores de este índice van de 0 a 1, y se asume que entre más cercano a 1, la persona presenta un mayor nivel de malestar.

• *índice de satisfacción vital*: con las variables originales [mbs\_a31\_satisf\_edu], [mbs\_a33\_satisf\_ingre], [mbs\_a35\_vidasoc], [mbs\_a36\_salud], [mbs\_a37\_salud], [mbs\_a38\_ambiente], [mbs\_a39\_seguridad]

Este índice se desarrolla a partir de una serie de preguntas orientadas a conocer el nivel de bienestar en varios aspectos de la vida de las personas como salud, educación, medio ambiente, ingreso económico y seguridad. Los valores del índice van de 0 a 1 y se asume que mientras más cercano a 1 es mayor el nivel de satisfacción vital que presentan las personas.

#### C. Tercera etapa: formación de grupos

Se generarán grupos en la muestra a partir de ciertas condiciones de carácter laboral, los grupos pueden encontrarse en la siguiente tabla<sup>2</sup>:

Tabla 1. Grupos según trayectoria laboral

GRUPO	DESCRIPCIÓN	PREVALENCIA
1	Nunca ha trabajado	21 (2,1%)
2	No trabaja y quiere permanecer igual	132 (13,7%)
3	No trabaja y quiere trabajar	340 (35,1%)
4	Trabaja y no quiere seguir trabajando	46 (4,8%)
5	Trabaja y quiere seguir trabajando	428 (44,3%)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Los grupos fueron realizados en base a resultados de un estudio que presenta trayectorias laborales en personas mayores: Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral. Estudio nacional entre personas de 55 a 74 años. Universidad Católica de Chile, Santiago, 2018

#### D. Cuarta etapa: caracterización de grupos

Para la caracterización de grupos se utilizará estadística inferencial, específicamente pruebas de hipótesis. Antes de la aplicación de hipótesis se evaluará la normalidad de la distribución por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnof. En aquellos casos con distribución normal se utilizarán pruebas de hipótesis paramétricas como ANOVA, mientras que en caso de distribución no normal se utilizarán pruebas no paramétricas como Kruskal Wallis. Además, se utilizará el análisis de correlaciones bivariadas para la detección de asociación entre variables continuas.

La caracterización de los grupos se realizará de acuerdo con NSE, género, edad, ingresos, motivaciones laborales y en relación a los índices mencionados en segunda etapa.

#### E. Quinta etapa: modelo predictivo

Se utilizará como variable respuesta la disposición a trabajar, variable dicotómica, en un modelo de regresión logística binomial que tiene por objeto la identificación de las variables con mayor predictivo sobre la disposición a trabajar. Se utilizarán como variables predictoras aquellas con la mayor tasa de respuesta.

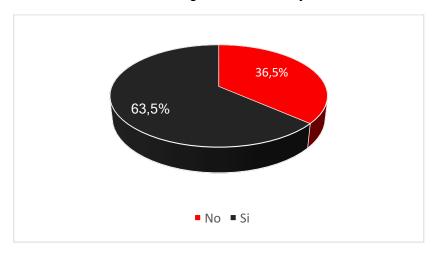


## III. Resultados

#### Jubilación

La figura 6 permite observar la distribución de la muestra según situación de jubilación, donde un 63,5% se encuentra jubilado, mientras que un 36,5 de la muestra no se encuentra en dicha condición.

Figura 6. Distribución de la muestra según situación de jubilación



La figura 7 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, son los hombres los más jubilados, mientras que en términos de edad son las personas de 70 años y más.

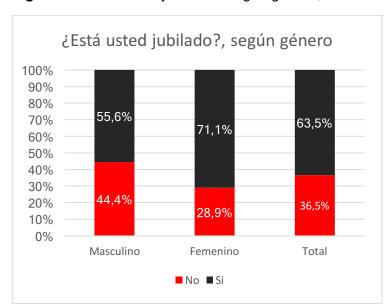
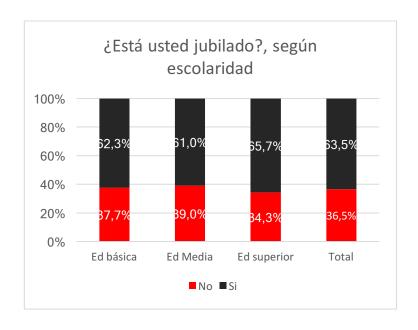
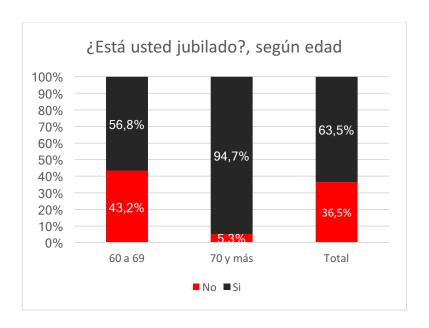


Figura 7. Situación de jubilación según género, escolaridad y edad





## Modalidad de pensión

La figura 8 presenta la distribución de la modalidad de pensión de la muestra. El mayor porcentaje de personas se encuentra recibiendo renta vitalicia (43,8%), seguido de retiro programado (37,5%), un 14,7% no sabe ni contesta, mientras que una menor parte de la muestra recibe renta temporal con renta vitalicia diferida y renta vitalicia con retiro programado (2,5% y 1,5% respectivamente).

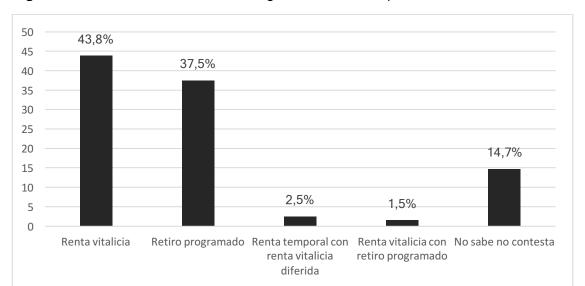


Figura 8. Distribución de la muestra según modalidad de pensión

La figura 9 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género, escolaridad y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, la renta vitalicia se da mayormente en hombres, mientras que en las mujeres se da mayormente el retiro programado. En cuanto a escolaridad, la renta vitalicia se presenta mayormente en personas con educación básica, mientras que el retiro programado aumenta significativamente con el nivel de escolaridad. En cuanto a la edad, es mayor la cantidad de personas de 70 y más años con renta vitalicia.

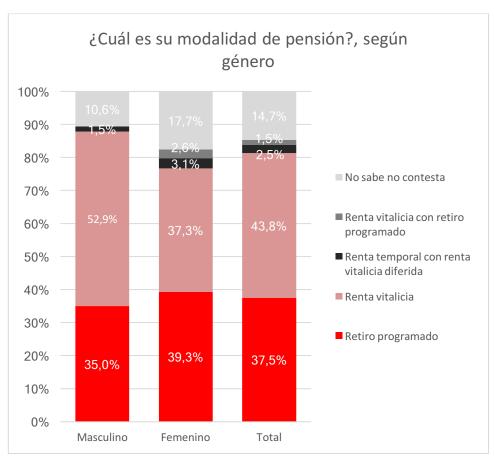
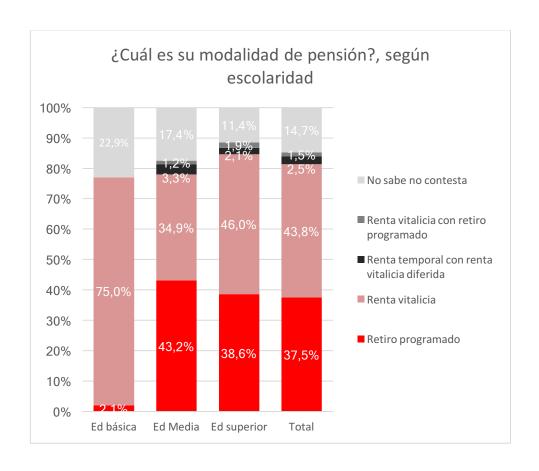
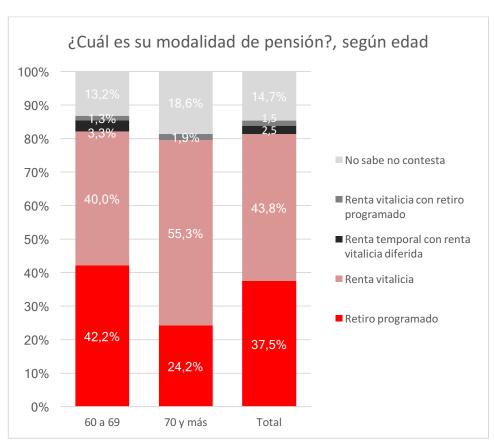


Figura 9. Modalidad de pensión según género, escolaridad y edad

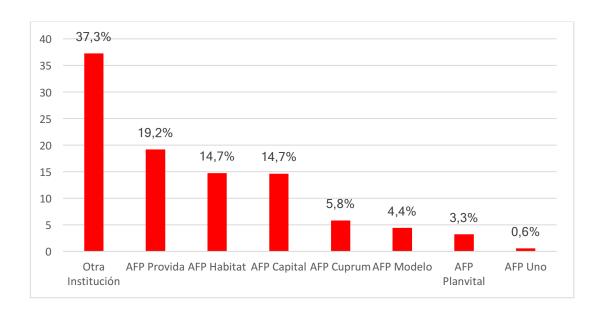




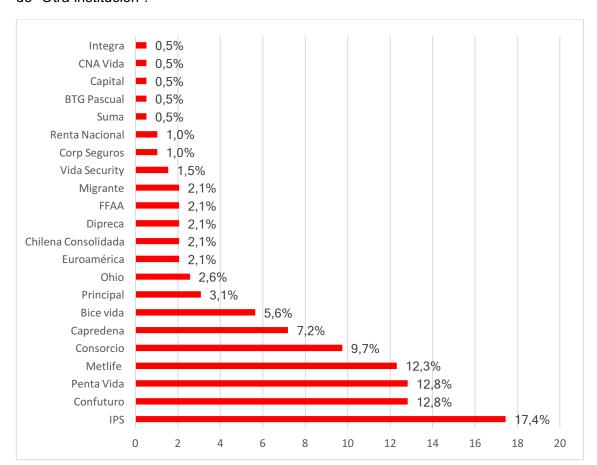
## Institución en que está jubilado/a

La figura 10 presenta la distribución de la muestra según las instituciones en que se encuentran jubiladas, teniendo la mayor frecuencia el grupo que se encuentra jubilado en "Otra institución" (37,3%), seguida de AFP Provida (19,2%), AFP Habitat y Capital (14,7%), AFP Cuprum (5,8%), AFP Modelo (4,4%), AFP Plan Vital (3,3%), mientras que AFP Uno es la de menor presencia en la muestra (0,6%).

**Figura 10.** Distribución de la muestra según institución en que las personas mayores se encuentran jubiladas



Como se aprecia en la figura 11, la mayor parte de las personas mayores dicen encontrarse recibiendo jubilación de una AFP distinta a las presentadas como alternativa. Por lo anterior, la figura 8 permite observar cuáles son las otras instituciones en que las personas se encuentran afiliadas y desde las cuales reciben su jubilación. De acuerdo con la figura, la mayor parte de las personas que marcaron la alternativa "Otra institución" se encuentran afiliadas a IPS (17,4%), Confuturo y Penta Vida (12,8%), seguido de Metlife (12,3%) y Consorcio (9,7%). Por otra parte, las instituciones con menos participación fueron Suma BTG Pascual, CNA Vida e Integra (0,5%).



**Figura 11.** Distribución de la muestra de quienes reportaron estar recibiendo jubilación de "Otra institución".

## Experiencia laboral

La figura 12 permite observar la distribución de la muestra según experiencia laboral, esto es, si la persona ha trabajado o no alguna vez. La mayor parte de la muestra reporta haber trabajado alguna vez (97,9%), mientras que sólo un grupo pequeño de dicha muestra no presenta experiencia laboral (2,1%).

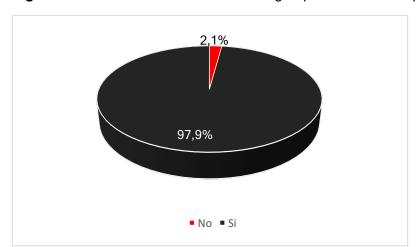


Figura 12. Distribución de la muestra según presenta o no experiencia laboral

La figura 13 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género, escolaridad y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, es mayor el porcentaje de mujeres que no poseen experiencia laboral en relación a los hombres, la experiencia laboral aumenta con la escolaridad y es también mayor en quienes tienen 70 años o más.

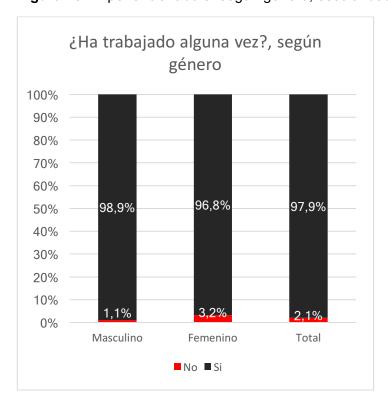
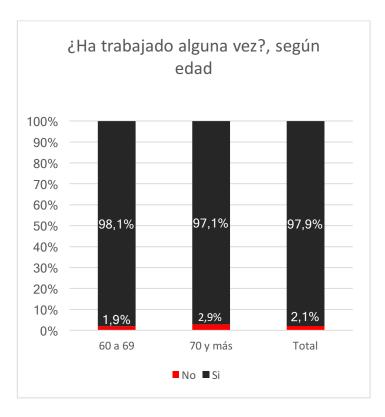


Figura 13. Experiencia laboral según género, escolaridad y edad





#### Situación laboral actual

La figura 14, permite observar la distribución de la muestra según la situación laboral actual, donde un 46.3% se encuentra desocupado(a) o cesante, un 22,6% trabaja de forma dependiente, 18% trabaja de formalmente de forma independiente, mientras que un 9,6% se encuentra realizando trabajo informal y un 3,5% reporta un trabajo voluntario.

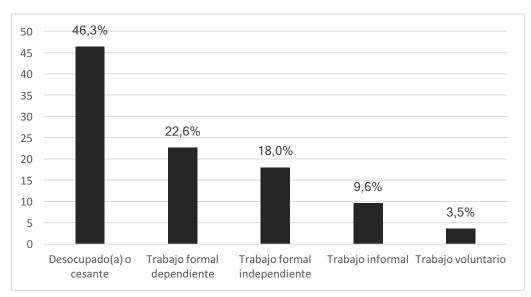


Figura 14. Distribución de la muestra según situación laboral actual

La figura 15 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,002) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, es mayor el porcentaje de mujeres que se encuentra desocupada, la desocupación disminuye a mayor escolaridad y aumenta entre quienes tienen 70 años y más.

Las personas mayores que se encuentran realizando alguna actividad laboral presentan un nivel significativamente más alto de satisfacción vital (p = 0,000) y bienestar subjetivo (p = 0,000) de acuerdo con los índices realizados.

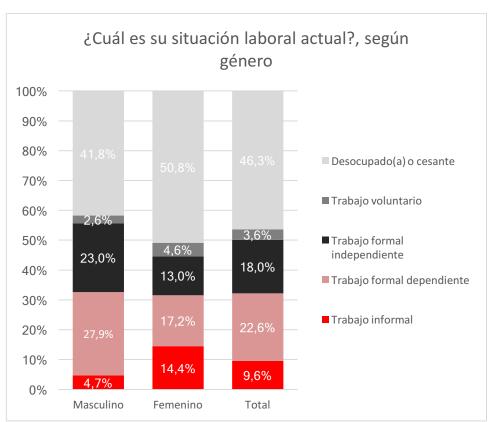
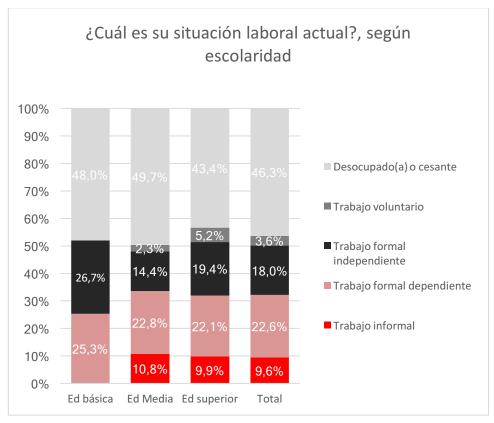
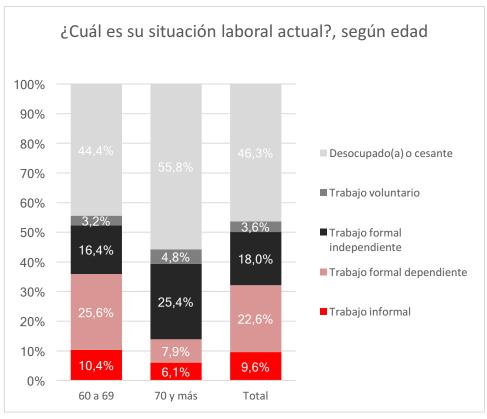


Figura 15. Situación laboral según género, escolaridad y edad





## Ingreso mensual actual

La figura 16 permite observar la distribución de la muestra según el rango de ingreso económico mensual recibido, donde el 49,3% reporta recibir un ingreso menor a \$350.000, un 22,4% entre \$350.000 y \$550.000, un 12,2% entre \$550.001 a \$750.000, un 6% entre \$750.001 a \$1.000.000. Sólo un 2,3% de la muestra reporta tener un ingreso mensual superior a \$2.000.000.

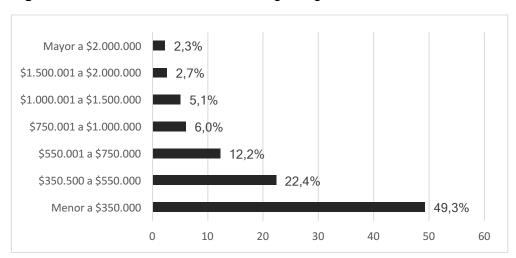


Figura 16. Distribución de la muestra según ingreso mensual actual

La figura 17 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,002) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, los ingresos económicos más bajas se concentran en la población femenina, con menos escolaridad y en quienes tienen 70 o más años.

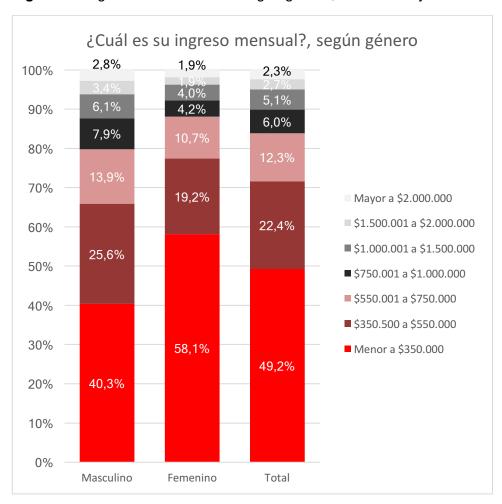
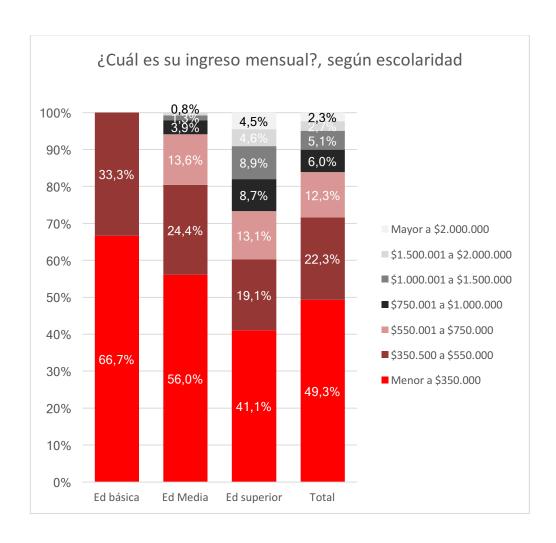
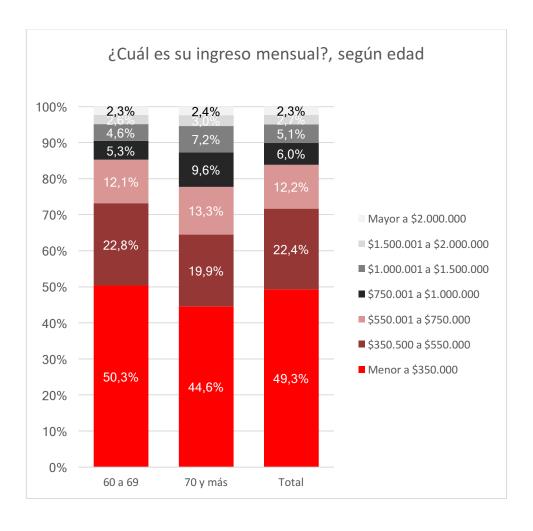


Figura 17. Ingreso mensual actual según género, escolaridad y edad

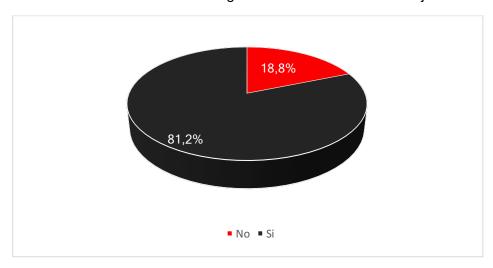




## Interés en continuar trabajando

La figura 18 permite observar la distribución de la muestra según si la persona mayor reporta interés o no en continuar trabajando, donde el 81,2% dice querer continuar trabajando, mientras que el 18,8% reporta no querer continuar haciéndolo.

Figura 18. Distribución de la muestra según interés de continuar trabajando



La figura 19 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,002) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, el interés por continuar trabajando se concentra mayormente en hombres, en quienes tienen mayor nivel de escolaridad y en quienes tiene entre 60 y 69 años de edad.

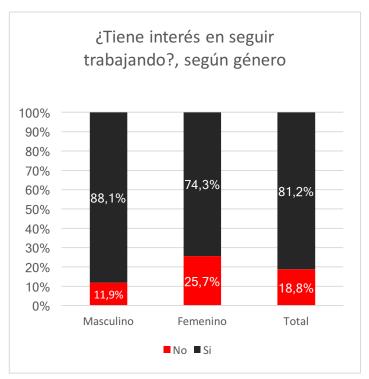
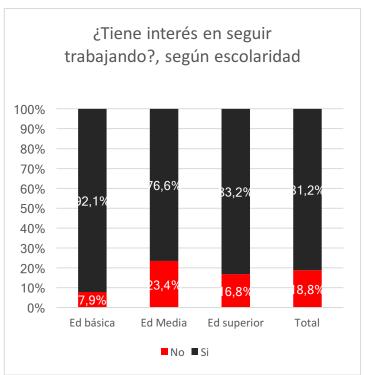
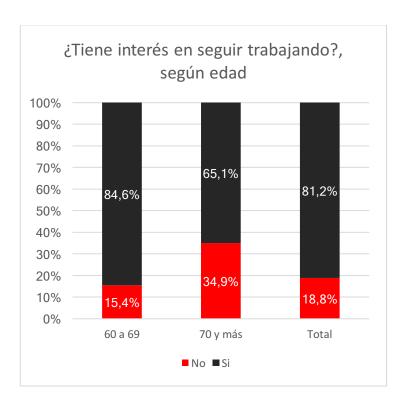


Figura 19. Interés para continuar trabajando según género, escolaridad y edad

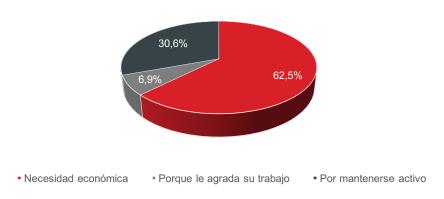




## Principal motivación para continuar trabajando

La figura 20 presenta la distribución de la muestra según principal motivación de continuar trabajando, esto considerando las personas mayores que declararon querer continuar trabajando en pregunta anterior. De acuerdo con la figura un 62,5 reportó querer continuar trabajando por necesidad económica, mientras que un 30,6% manifestó querer hacerlo para sentirse activo. Sólo un 6,9% de la muestra manifestó querer continuar trabajando porque le agrada su trabajo.

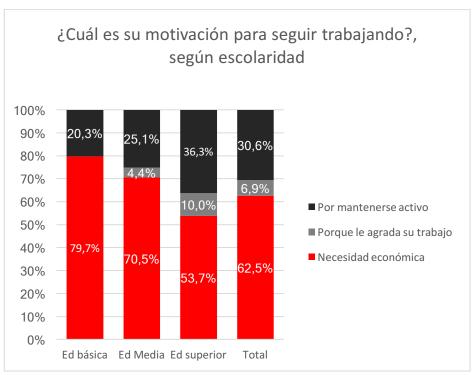
Figura 20. Distribución de la muestra según principal motivación para continuar trabajando

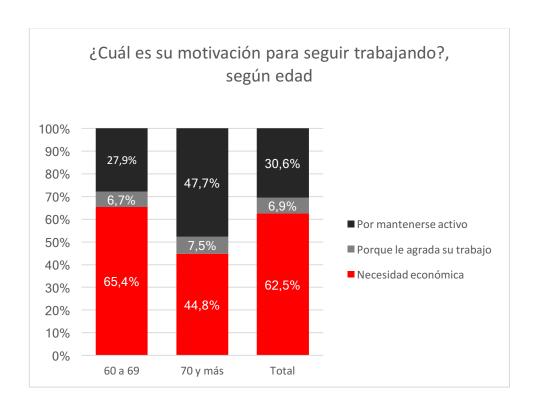


La figura 21 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, la motivación económica por seguir trabajando se concentra en la población femenina, entre quienes tienen menor nivel de educación y tienen entre 60 y 69 años.



Figura 21. Motivación para continuar trabajando según género, escolaridad y edad





## Disponibilidad para continuar trabajando

La figura 22 presenta la distribución de la muestra según la disponibilidad para continuar trabajando, esto considerando el grupo de personas mayores que se encuentran trabajando. De acuerdo con la figura, el 55,3% reporta una disponibilidad alta, un 39,5% una disponibilidad media y un 5,3% una disponibilidad baja.

5,3% 55,2% 55,2%

Figura 22. Distribución de la muestra según disponibilidad para continuar trabajando

La figura 23 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, la disponibilidad alta para trabajar se concentra en los hombres, en personas de mayor educación y que se encuentran entre los 60 y 69 años.

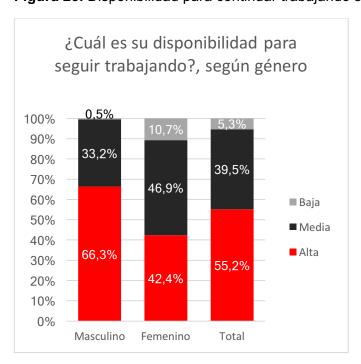
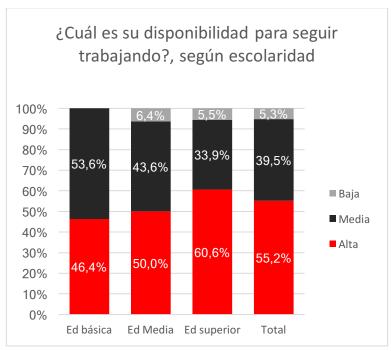
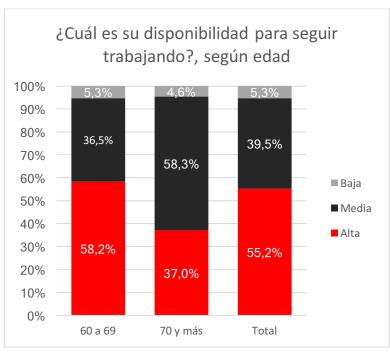


Figura 23. Disponibilidad para continuar trabajando según género, escolaridad y edad



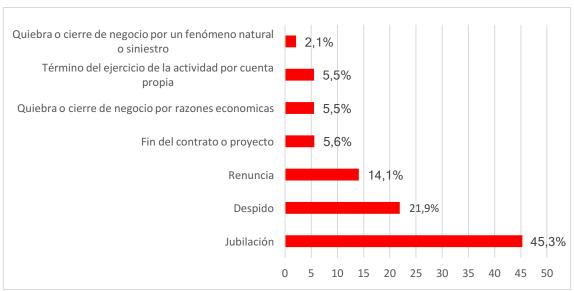


Informe est	udio preferencias	motivacionales	y laborales	personas	mayores	de la regiór	n metropolitana

## Razón por la cual ya no tiene su último trabajo

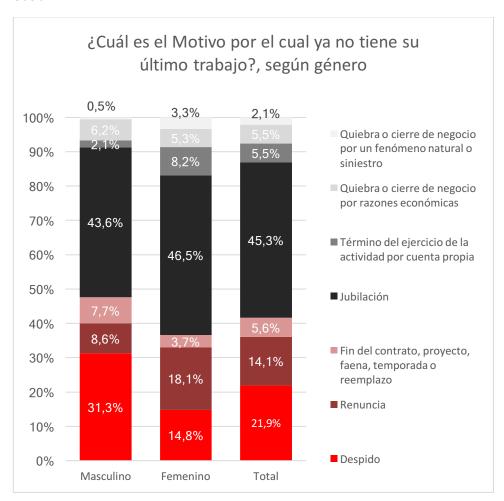
La figura 24 presenta la distribución de la muestra según razón por la cual la persona mayor ya no tiene su último trabajo. De acuerdo con la figura, un 45,3% reporta no tener su último trabajo producto de la jubilación, un 21,9% producto de un despido, un 14,1% producto de una renuncia, un 5,6% por fin de contrato o proyecto, un 5,5% por quiebra o cierre de negocio por razones económicas o término del ejercicio de la actividad por cuenta propia, mientras que sólo un 2,1% dice no tener su trabajo producto de una quiebra o cierre de negocio.

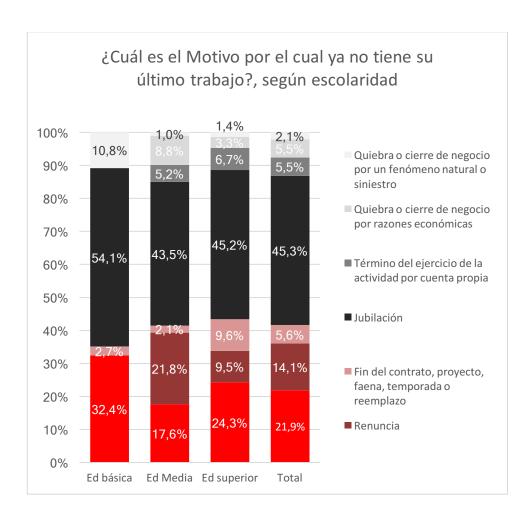
Figura 24. Distribución de la muestra según razón por la cual ya no tiene su último trabajo

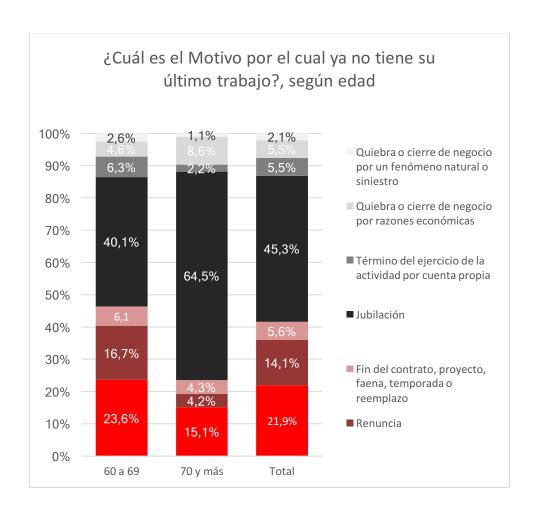


La figura 25 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, la jubilación como motivo para ya no tener el último trabajo se concentra en mujeres, de menor nivel de educación y entre quienes tienen 70 años o más. El despido, como motivo para no tener el último trabajo, se concentra en hombres, personas con menor nivel de educación y entre quienes tienen entre 60 y 69 años.

Figura 25. Razón por la cual no tiene su último trabajo según género, escolaridad y edad



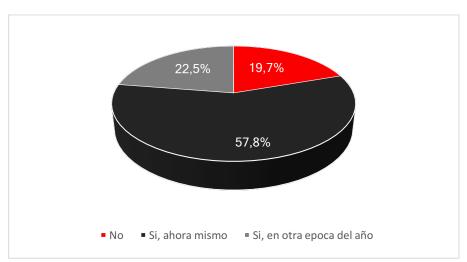




## Disponibilidad para comenzar un nuevo trabajo

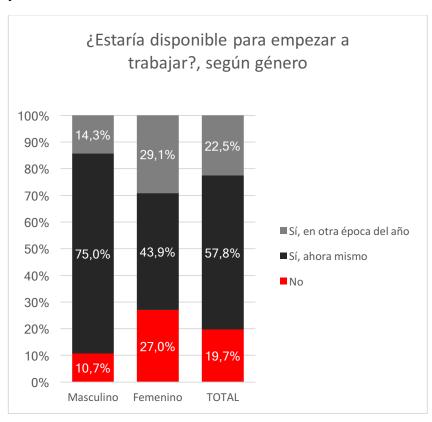
La figura 26 presenta la distribución de la muestra según disponibilidad de las personas para comenzar un nuevo trabajo. De acuerdo con la figura el 57,8% de la muestra dice tener disponibilidad inmediata, un 22,5% dice tener disponibilidad en otra época del año y el 19,7% restante dice no tener disponibilidad para comenzar un nuevo trabajo.

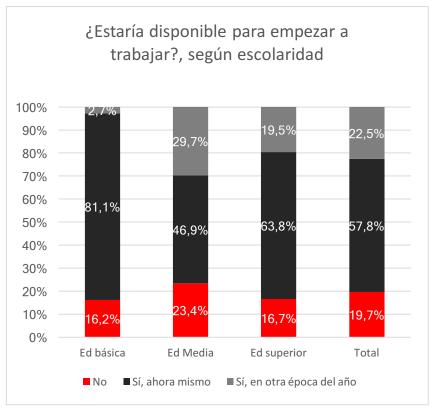
Figura 26. Distribución de la muestra según disponibilidad para comenzar un nuevo trabajo

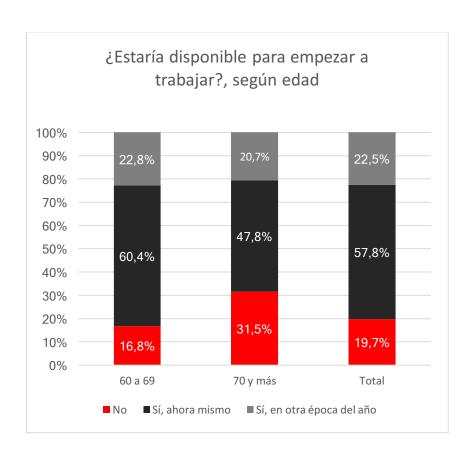


La figura 27 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,006). De acuerdo con la figura, la disponibilidad inmediata para comenzar un nuevo trabajo se concentra en hombres, personas de educación básica y educación superior y entre quienes tienen de 60 a 69 años. Quienes manifiestan interés en trabajar, pero en otra época del año son principalmente mujeres, con mayores niveles de educación y de entre 60 a 69 años.

**Figura 27.** Disponibilidad para comenzar un nuevo trabajo según género, escolaridad y edad.



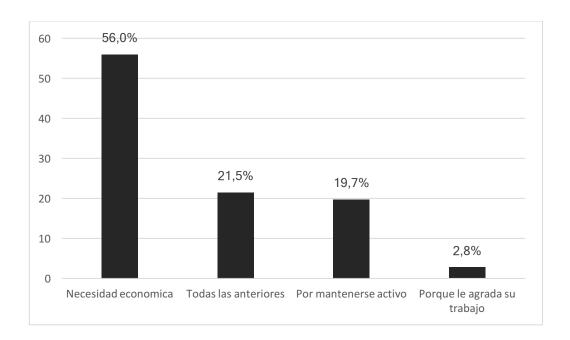




#### Motivación para encontrar un nuevo trabajo

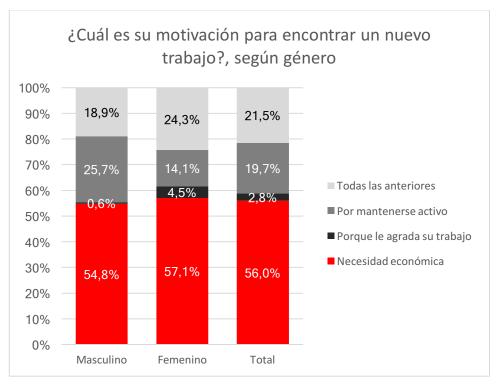
La figura 28 presenta la distribución de la muestra según motivación para encontrar un nuevo trabajo. De acuerdo con la figura, el 56,0% quiere encontrar un nuevo trabajo por necesidad económica, el 19,7% por mantenerse activo, el 2,8% porque le agrada su trabajo y el 21,5% por todos los motivos anteriores.

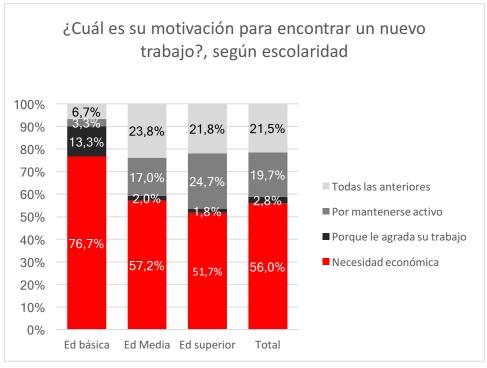
Figura 28. Distribución de la muestra según motivación para encontrar un nuevo trabajo

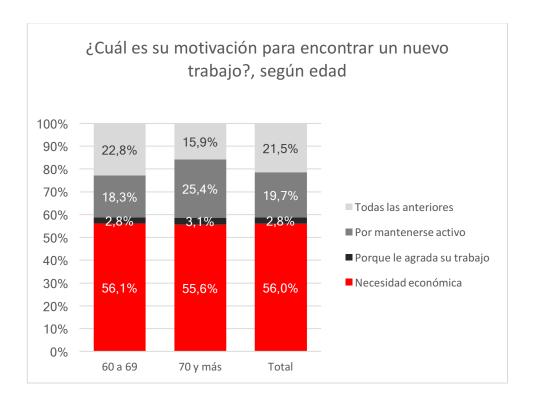


La figura 29 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,006) y escolaridad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, quienes desean encontrar otro trabajo para mantenerse activos son principalmente hombres y de 70 y más años. Quienes desean encontrar un trabajo por necesidad económica son mayoritariamente mujeres, de menor nivel educacional. Mientras que quienes están motivados a encontrar otro trabajo porque éste les agrada son mayormente mujeres, de menor nivel educacional.

Figura 29. Motivación para encontrar un nuevo trabajo según género, escolaridad y edad



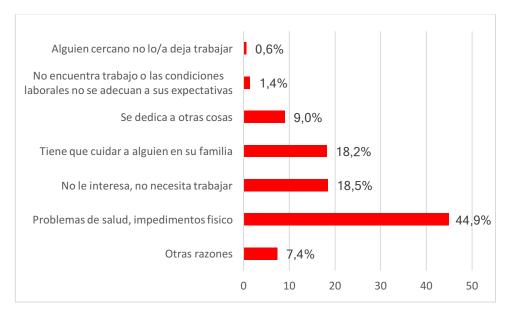




# Principal motivo para no buscar o aceptar un nuevo trabajo

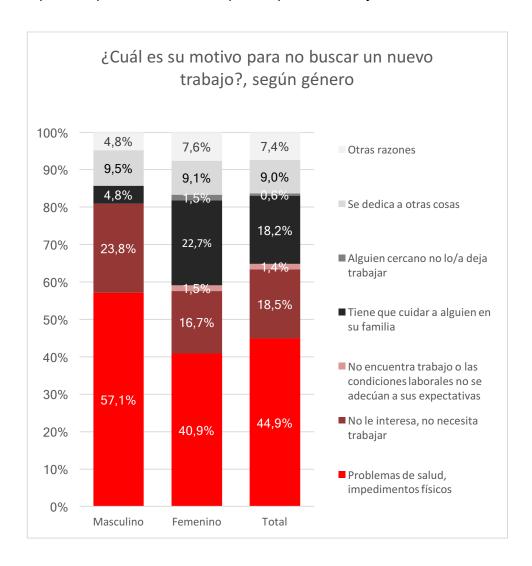
La figura 30 presenta la distribución de la muestra según principal motivo para no buscar o aceptar un nuevo trabajo por parte de quienes se encuentran sin trabajo. De acuerdo con la figura, un 44,9% manifiesta que su principal motivo para no buscar o aceptar un nuevo trabajo es por problemas de salud o impedimento físico, un 18,5% no le interesa o no necesita trabajar, un 18,2% tiene que cuidar a alguien en su familia, un 9% se dedica a otras cosas, un 7,4% manifiesta otras razones, mientras que un 1,4% dice no encontrar trabajo o las condiciones laborales adecuadas. Finalmente, un 0,6% manifiesta que quiere buscar o aceptar un trabajo porque alguien cercano no le deja hacerlo.

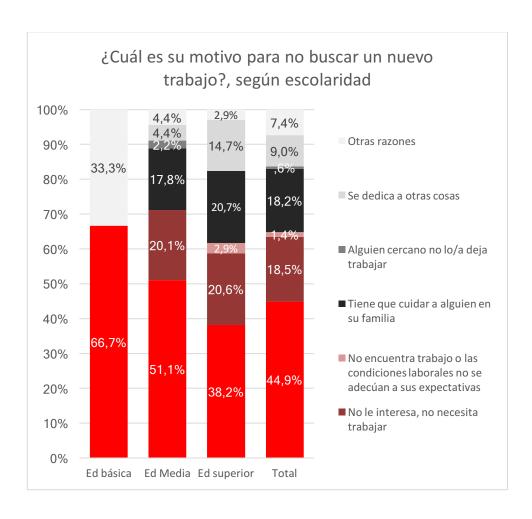
**Figura 30.** Distribución de la muestra según motivo principal para no buscar o aceptar un nuevo trabajo

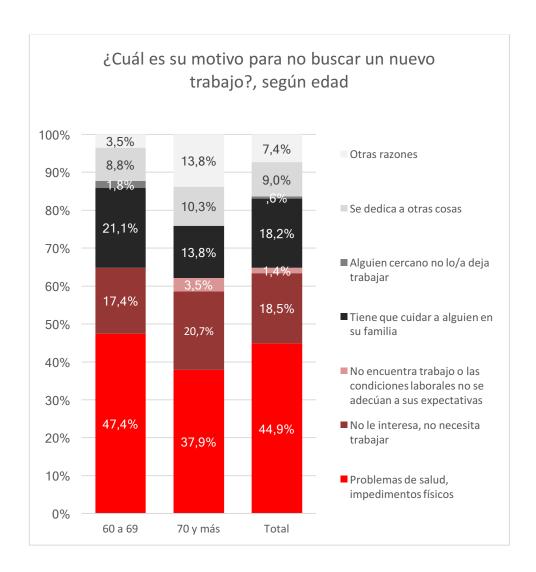


La figura 31 permite observar la desagregación de esta pregunta según género. En esta variable no se encontraron diferencias estadísticamente significativas por género, escolaridad y edad de las personas mayores.

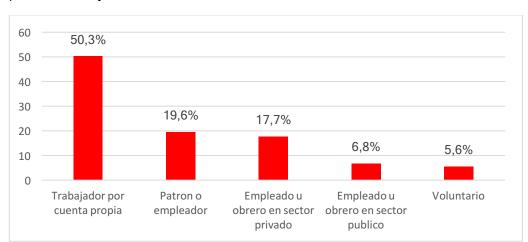
**Figura 31.** Motivo para no buscar un nuevo trabajo según género, escolaridad y edad Tipo de dependencia deseado para el próximo trabajo







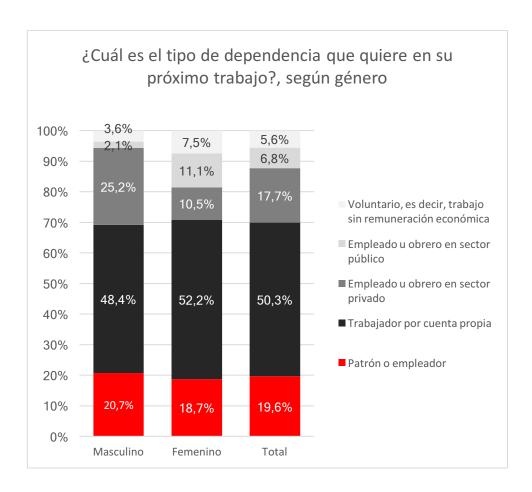
La figura 32 presenta la distribución de la muestra según el tipo de dependencia deseado para el próximo trabajo. De acuerdo con la figura, el 50,3% reporta desear trabajar por cuenta propia, el 19,6% dice querer trabajar con un empleador o patrón, el 17,7% señala querer emplearse como obrero en sector privado, un 6,8% como empleado u obrero en sector público y un 5,6% como voluntario.

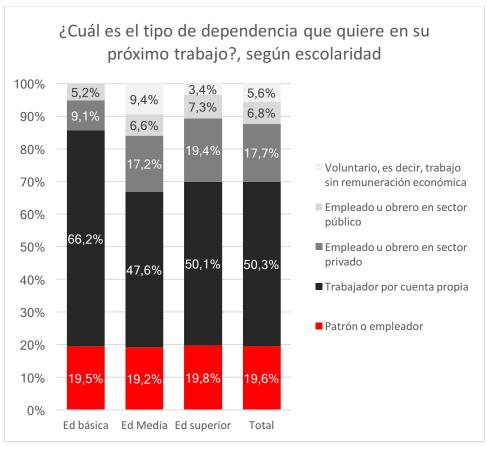


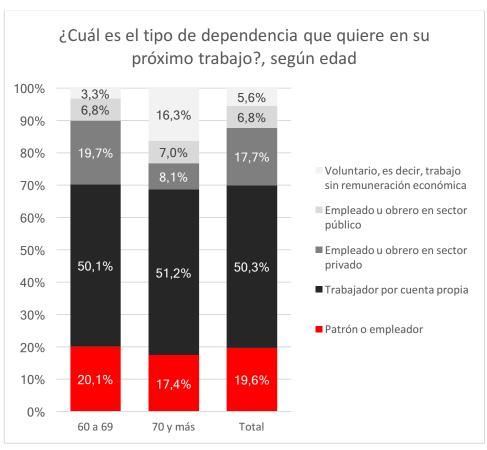
**Figura 32.** Distribución de la muestra según tipo de dependencia deseado para el próximo trabajo

La figura 33 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,001) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura, quienes quieren trabajar como obrero o empleado en el sector privado son principalmente hombres, con mayor nivel de educación y que se encuentran entre los 60 y 69 años. Quienes a su vez quieren continuar trabajando como empleados en el sector público son mayormente mujeres de mayor nivel de educación.

**Figura 33.** Dependencia deseada para el próximo trabajo según género, escolaridad y edad



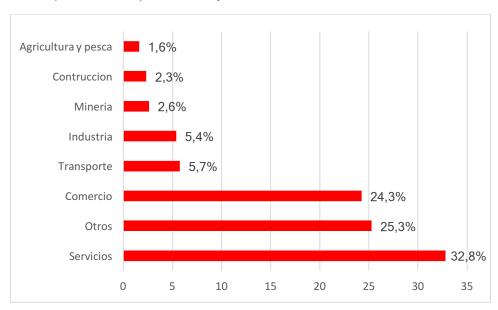




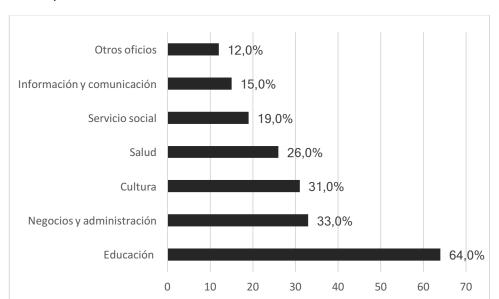
# En qué tipo de rubro le gustaría desempeñarse

La figura 34 presenta la distribución de la muestra según qué tipo de rubro le gustaría a la persona mayor para desempeñarse. De acuerdo con la figura, el 32,8% le gustaría desempeñarse en servicios, un 25,3% en "Otros", un 24,3% en comercio, un 5,7% en transporte, un 5,4% en industria, un 2,6% en minería, un 2,3% en construcción y un 1,6% en agricultura y pesca.

**Figura 34.** Distribución de la muestra según tipo de rubro en que le gustaría desempeñarse a la persona mayor



La figura 35 permite indagar en cuáles son los rubros en los cuales preferirían desempeñarse las personas mayores que marcaron la alternativa "Otros" rubros en pregunta anterior. De acuerdo con la figura, la mayor parte señala querer desempeñarse en el rubro de la educación (28,9%), seguido del rubro salud (10,9%) y artesanía (9,0%).



**Figura 35.** Distribución de la muestra de personas mayores que dicen querer desempeñarse en otros rubros laborales<sup>3</sup>

# Tipo de contrato

La figura 36 presenta la distribución de la muestra según tipo de contrato con que las personas mayores quisieran trabajar. De acuerdo con la figura, el 51,0% preferiría trabajar a honorarios, el 47,7% a plazo indefinido, el 10,2% por obra o faena, mientras que el 9,0% a plazo fijo.

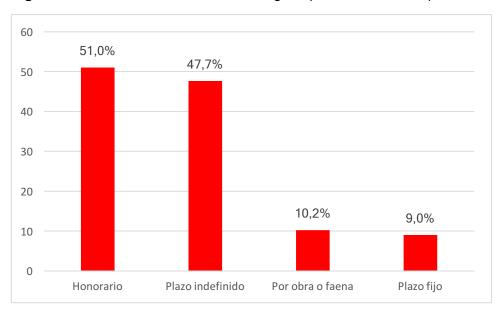


Figura 36. Distribución de la muestra según tipo de contrato de preferencia<sup>4</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Pregunta de selección múltiple, categorías pueden sumar más de 100%

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Pregunta de selección múltiple, categorías pueden sumar más de 100%



# En qué horario estaría dispuesto a trabajar

La figura 37 presenta la distribución de la muestra según el horario en que las personas mayores preferirían trabajar. De acuerdo con la figura, un 38,7% preferiría trabajar solo en la mañana, un 32,4% todo el día, un 24,8% solo en la tarde, un 10,3% en turnos rotativos y un 3,2% en horario nocturno.

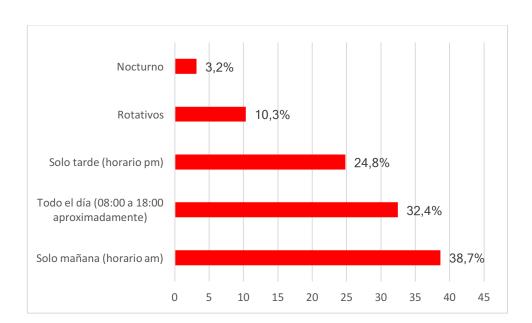


Figura 37. Distribución de la muestra según horario de trabajo de preferencia<sup>5</sup>

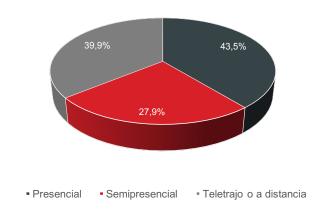
# Modalidad en que estaría dispuesto a trabajar

La figura 38 presenta la distribución de la muestra según modalidad en que las personas mayores estarían dispuestas a trabajar. De acuerdo con la figura un 43,5% estaría dispuesto a trabajar en teletrabajo o a distancia, un 39,9% de forma presencial, mientras que el 27,9% restante estaría dispuesto a realizarlo de forma semipresencial.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Pregunta de selección múltiple, categorías pueden sumar más de 100%

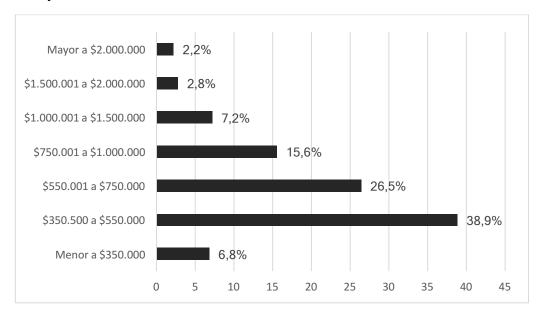
Figura 38. Distribución de la muestra según modalidad en que se estaría dispuesto a trabajar<sup>6</sup>



#### Rango salarial que cree le corresponde a su trabajo

La figura 39 presenta la distribución de la muestra según rango salarial que la persona mayor cree le corresponde a su trabajo. Según la figura el 38,9% considera que le correspondería a su trabajo un salario entre los \$350.000 a los \$550.000, un 26,5% considera le correspondería un salario entre \$550.001 a \$750.000, seguido de un 15,6% que cree le corresponde un salario entre \$750.001 a \$1.000.000. Sólo un 2,2% de la muestra considera que le correspondería un salario superior a los \$2.000.000.

Figura 39. Distribución de la muestra según rango salarial que cree corresponde a su trabajo

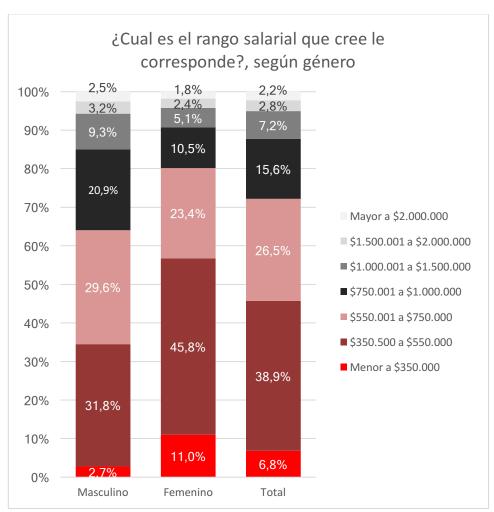


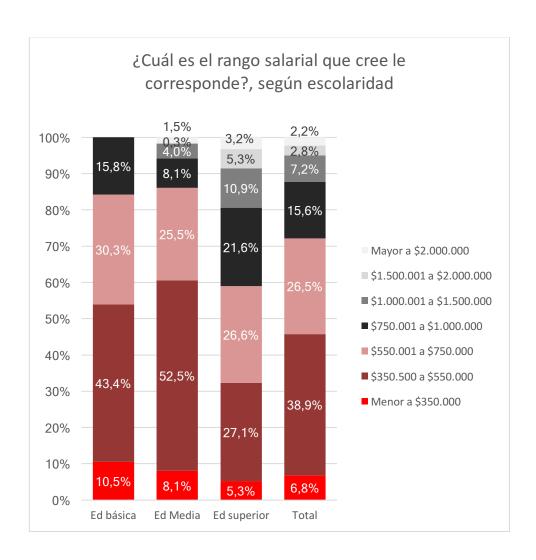
<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Pregunta de selección múltiple, categorías pueden sumar más de 100%

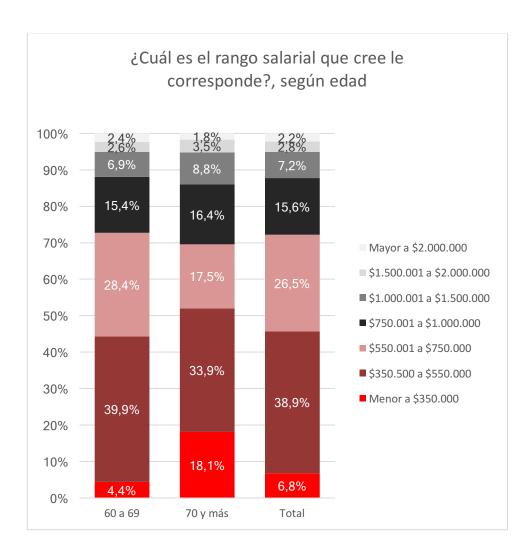
La figura 40 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000). De acuerdo con la figura las personas que consideran debiesen tener un mayor nivel de ingresos económicos asociados a su trabajo tienden a ser hombres, de mayor nivel educacional y entre 60 a 69 años.



**Figura 40.** Rango salarial que cree corresponde a su trabajo según género, escolaridad y edad







# Modo de transporte que usa con mayor frecuencia

La figura 41 presenta la distribución de la muestra según modo de transporte que las personas mayores utilizan con mayor frecuencia. Según la figura, el 32,9% utiliza el transporte público, el 28,6% el auto particular, el 24,4% el metro, mientras que sólo el 1,3% reporta movilizarse en vehículo particular.

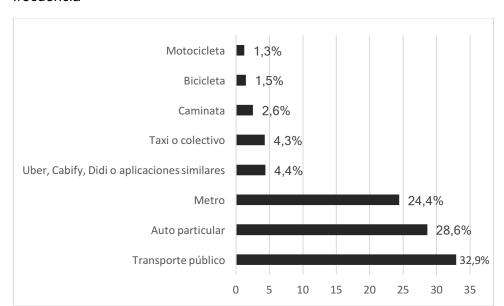
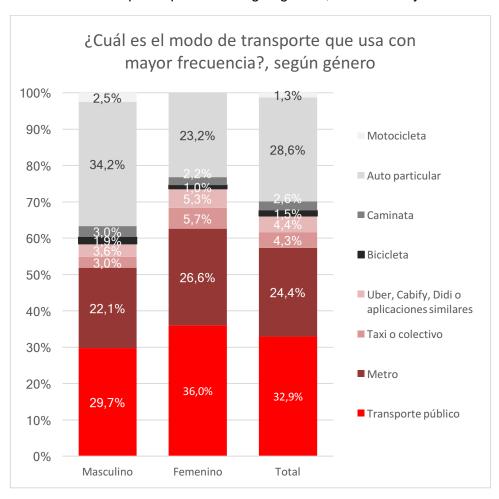
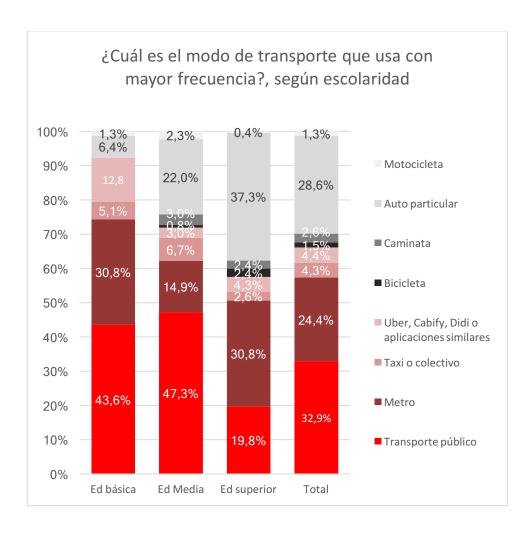


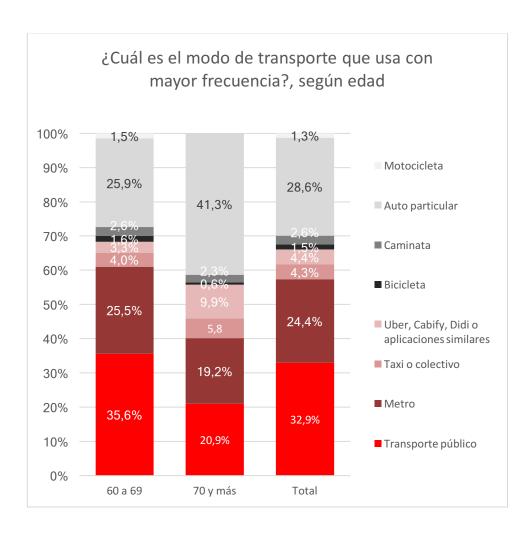
Figura 41. Distribución de la muestra según modo de transporte utilizado con mayor frecuencia

La figura 42 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000).

#### 42. Modo de transporte que utiliza según género, escolaridad y edad



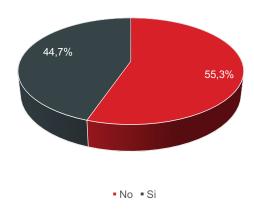




#### Licencia de conducir

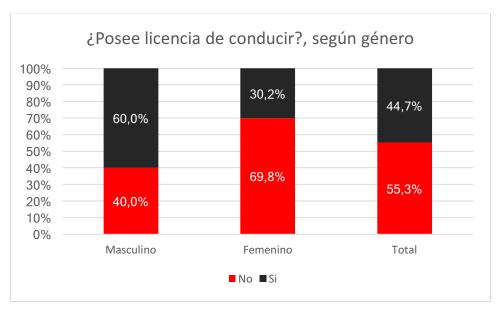
La figura 43 presenta la distribución de la muestra según la posesión de licencia de conducir de las personas mayores. De acuerdo con la figura el 55,3% de las personas mayores de la muestra posee licencia para conducir, mientras que el restante 44,7% no la tiene.

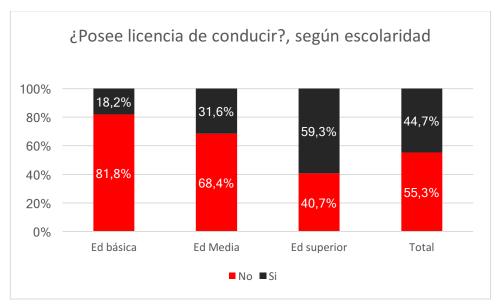
Figura 43. Distribución de la muestra según posesión de licencia de conducir

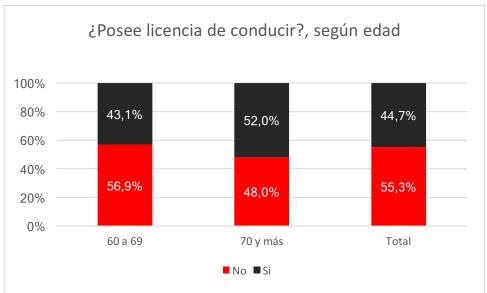


La figura 44 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000).

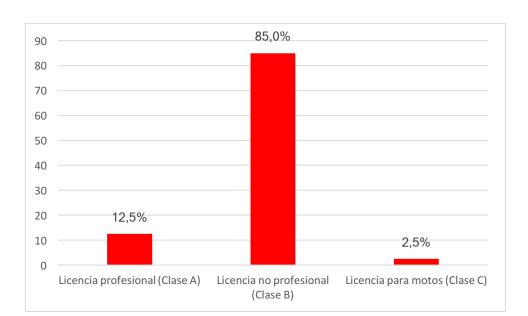
Figura 44. Posesión de licencia de conducir según género, escolaridad y género







La figura 45 presenta la distribución de la muestra según el tipo de licencia que las personas mayores que reportaron tener licencia poseen. De acuerdo con la figura, un 85,0% posee licencia de conducir no profesional clase B, mientras que un 12,5% posee licencia profesional clase A.



**Figura 45.** Distribución de la muestra según tipo de licencia de conducir de quienes reportaron poseer una licencia

# Capacidad funcional

La tabla 2, presenta los porcentajes de respuesta de las 20 variables que conforman la escala de capacidad funcional. La escala contiene ítems que miden tres tipos actividades, las primeras son las actividades básicas de la vida diaria (asearse, usar el baño, alimentarse, moverse de un lugar a otro), actividades instrumentales de la vida diaria (usar el teléfono, preparar comida, cuidar de su casa, manejar el dinero, usar medios de transporte) y actividades avanzadas de la vida diaria e instrumentales (mantener concentración y atención en una actividad durante largo tiempo, tener buena memoria, relacionarse con otras personas constantemente, pudiendo aportar en grupos y actividades grupales). En conjunto estas actividades conforman las actividades de la vida diaria. Lo deseable es que los valores de la tabla se concentren en la categoría "Lo hago con facilidad", lo cual tiende a ocurrir en el caso de esta muestra.

De acuerdo con esta distribución porcentual, al poner el foco en la categoría "Lo hago con facilidad", destaca que los menores porcentajes, asociados con dificultad o limitaciones funcionales, se encuentran en "permanecer de pie o sentado durante horas sin molestia", "caminar subir y bajar escaleras", "agacharme, acostarme o ponerme en cuclillas si es que la actividad lo requiere", "levantar objetos pesados, alcanzar objetos que se encuentran en altura, manipular utensilios pesados o que requieran precisión", "ver de lejos, de cerca y distinguir colores", "tengo buena memoria", "afrontar un cargo directivo con responsabilidades administrativas y de liderazgo". Entre estas limitaciones funcionales mencionadas, la que presenta mayor dificultad a las personas mayores de la muestra es la de "levantar objetos pesados que se encuentran en altura…".

La última columna, esto es la columna "Lo hago con facilidad", se destaca en colores los porcentajes obtenidos para cada ítem de la escala. A medida que se intensifica el

gris, es mayor el porcentaje de personas que no tiene problemas para realizar la actividad de la vida diaria, mientras que a medida que se intensifica el rojo, es menor el porcentaje de personas que realiza la actividad sin problemas. De acuerdo con la tabla, las actividades en que existe menor frecuencia de personas sin dificultad para realizarlas son "levantar objetos pesados, alcanzar objetos que se encuentran en altura, manipular utensilios pesados o que requieren de precisión", "agacharme, acostarme o ponerme en cuclillas si es que la actividad lo requiere", "caminar y subir y bajar escaleras" y "permanecer de pie o sentado durante horas sin molestias".

Tabla 2. Distribución de respuestas de variables relacionadas con capacidad funcional

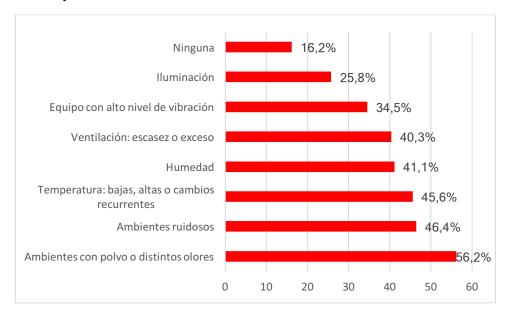
	No puedo hacerl o	Lo hago, siempre con apoyo de otra person a	Lo hago con apoyo ocasiona I	Lo hago, aunque alguna s me cuesta n	Lo hago con facilida d
Puedo asearme y usar el baño, vestirme, alimentarme y cuidar de mi aspecto	0,1	0,1	0,2	6,6	93,0
Puedo moverme de un lugar a otro, desplazándome dentro y fuera de mi hogar	0,1	,5	1,8	7,8	89,9
Puedo usar el teléfono, preparar comida, cuidar de mi casa y mi salud y manejar mi dinero	0,0	,0	0,0	2,3	97,7
Puedo usar medios de transporte, salir a hacer compras y hacer tramites	0,1	1,6	3,4	4,8	90,2
Puedo permanecer de pie o sentado durante horas sin molestias	2,6	0,9	3,9	25,6	67,0
Puedo caminar y subir y bajar escaleras	2,1	1,2	2,4	27,4	66,9
Puedo agacharme, acostarme o ponerme en cuclillas si es que la actividad lo requiere	3,3	1,8	5,2	26,2	63,5
Puedo levantar objetos pesados, alcanzar objetos que se encuentran en altura, manipular utensilios pesados o que requieren de precisión	12,5	4,2	11,3	34,3	37,7
Puedo ver bien de cerca y de lejos, distinguir colores y distancias	3,2	2,0	5,2	27,3	62,3
Puedo comunicarme con otros, escuchando adecuadamente distintos volúmenes y respondiendo de manera clara	0,3	0,4	0,8	7,5	91,1
Puedo mantener la concentración y atención en una actividad durante largo tiempo	0,3	0,1	0,5	15,0	84,1
Tengo buena memoria	0,9	0,3	1,5	28,6	68,7
Puedo adaptarme a cambios en mi rutina y enfrentar sin dificultad situaciones y tareas nuevas	1,2	0,1	1,3	14,9	82,6
Puedo relacionarme con otras personas contantemente, pudiendo aportar en trabajos o actividades grupales	0,6	0,4	0,9	7,2	90,9
Puedo afrontar un cargo directivo con responsabilidades administrativas y de liderazgo	4,4	1,4	7,4	17,5	69,3
Se leer y escribir, y tengo una comprensión lectora que me permite entender lo que leo sin apoyo de terceros	0,0	0,0	0,7	3,2	96,1
Puedo manejar situaciones estresantes en un contexto laboral y mantener la calma ante dificultades	2,7	0,2	2,0	19,4	75,7
Tengo buena capacidad para valorar situaciones y tomar decisiones acertadas	1,1	0,9	0,5	14,2	83,3

Retengo información relevante cuando me enseñan algo nuevo y soy capaz de replicarlo incluso al día siguiente	1,1	0,8	0,8	17,3	80,0
Me interesa aprender nuevas maneras de hacer las cosas	0,0	0,0	1,2	9,5	89,2

# Características ambientales que significarían una dificultad en el lugar de trabajo

La figura 46 presenta la distribución de la muestra según las características ambientales que según las personas mayores significarían una dificultad en su lugar de trabajo o podrían ser un problema para su salud. Según la figura, el 56,2% plantean que ambientes con polvo u olores significarían una dificultad a la hora de realizar sus labores, un 46,4% considera que le dificultaría los ambientes ruidosos, un 45,6% las temperaturas bajas, altas o cambios recurrentes, un 41,1% la humedad, un 40,3% la ventilación por escasez o exceso, un 34,5% los equipos con alto nivel de vibración, un 2,8% la iluminación y un 16,2% reporta que nada de lo anterior le representaría una dificultad para realizar su trabajo.

**Figura 46.** Distribución de la muestra según características ambientales que dificultarían el trabajo<sup>7</sup>



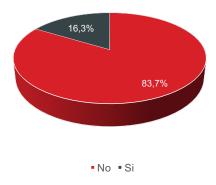
<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Pregunta de selección múltiple, categorías pueden sumar más de 100%

Otras características ambientales mencionadas que dificultarían el trabajo de las personas mayores fueron contar con un asiento poco cómodo, seguridad frente a posibles delitos, trabajar en pisos diferentes al primero y trabajar en un piso disparejo.

### Necesidad de adaptación del lugar de trabajo

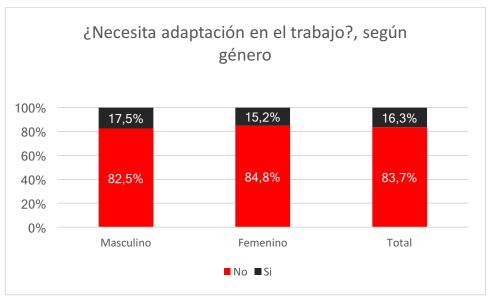
La figura 47 presenta la distribución de la muestra según si necesita alguna adaptación en el espacio de trabajo para poder desempeñarse laboralmente. Según la figura, el 83,7% de las personas señala que no necesita una adaptación en su lugar de trabajo para desarrollarlo, mientras que el restante 16,3% reporta que sí las necesita.

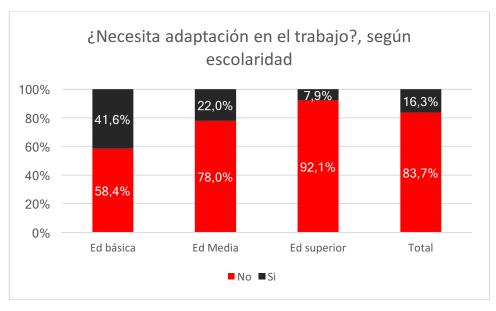
Figura 47. Distribución de la muestra según necesidad de adaptación en espacio laboral

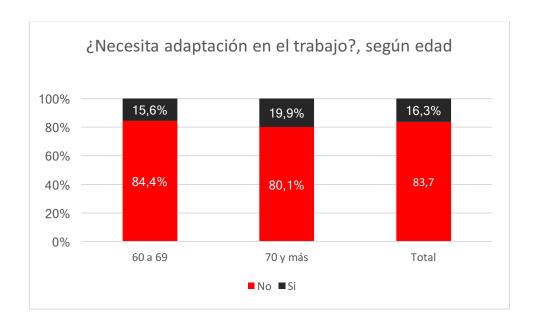


La figura 48 permite observar la desagregación de esta pregunta según género, escolaridad y edad de las personas mayores, donde las diferencias observadas son estadísticamente significativas para género (p = 0,000), escolaridad (p = 0,000) y edad (p = 0,000).

Figura 48. Necesidad de adaptación según género, escolaridad y edad

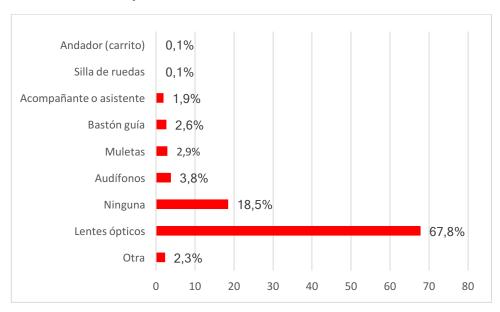






La figura 49 presenta la distribución de la muestra según ayudas técnicas que necesitan las personas mayores para realizar su trabajo. De acuerdo con la figura, un 67,8% precisa de lentes ópticos, un 3,8% de audífonos, un 2,9% de muletas, un 2,6% de bastón guía, un 1,9% de acompañante o asistente y un 18,5% no requiere de ninguna ayuda técnica para desarrollar sus labores.

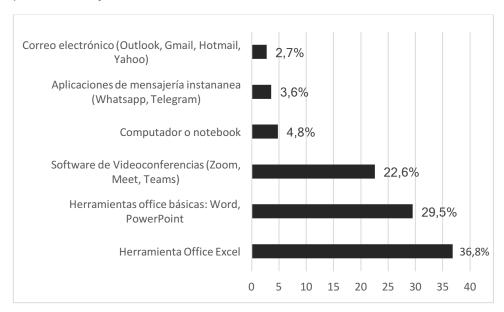
**Figura 49.** Distribución de la muestra según necesidad de ayudas técnicas para desarrollar el trabajo



# Competencias técnicas que dominan las personas mayores

La figura 50 presenta la distribución de la muestra según la necesidad de competencias técnicas para desarrollar el trabajo. Según la figura, el 36,8% reportó dominar Excel, un 29,5% Word y Power Point, un 22,6% Software de videoconferencias, un 4,8% computador o notebook, un 3,6% aplicaciones de mensajería instantánea y un 2,7% correo electrónico.

**Figura 50.** Distribución de la muestra según competencias técnicas que poseen las personas mayores



#### Satisfacción con la vida

La figura 51 presenta la distribución de la muestra según nivel de satisfacción con la vida de las personas mayores. Según la figura un 52,7% se encuentra satisfecho, un 21,3% se encuentra insatisfecho, un 13,7% totalmente satisfecho, un 8,8% reporta ser indiferente frente a la pregunta y un 3,5% totalmente insatisfecho.

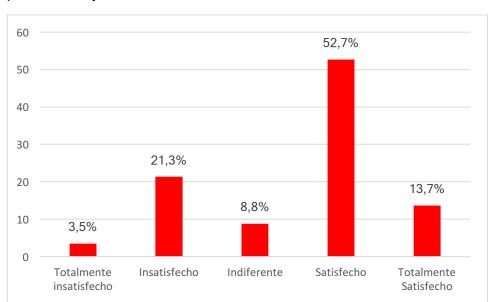


Figura 51. Distribución de la muestra según nivel de satisfacción con la vida de las personas mayores

# Bienestar de las personas mayores

El bienestar de las personas mayores se mide a partir de una escala sencilla de cuatro preguntas, las dos primeras relacionadas con bienestar y las dos últimas con displacer. Las preguntas orientadas a bienestar cuentan con una primera pregunta referida al nivel de felicidad que autoreporta la persona, y la segunda relacionada con el nivel de tranquilidad de la persona. Las dos últimas preguntas relacionadas con displacer se orientan a conocer el nivel de enojo sentido por la persona en un día determinado y el nivel de tristeza.

La tabla 2 presenta la distribución de respuestas a preguntas relacionadas con bienestar y malestar de las personas de acuerdo con su frecuencia relativa. De acuerdo con la tabla 66,5% de las personas mayores dicen haberse sentido bastante o muy feliz el día anterior, mientras que 72,3% dice haberse sentido muy o bastante tranquilo. En cuanto a malestar, el 83,5% dice haberse sentido poco o nada enojado el día anterior y un 77,5% poco o nada triste.

Tabla 3. Distribución de respuestas sobre bienestar en las personas mayores

¿Cuán feliz se sintió ayer? ¿Cuán tranquilo(a) se sintió ayer?

		Bienestar		
Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
0,5	8,2	24,7	46,1	20,4
1,0	7,9	18,8	50,4	21,9

¿Cuán enojado(a) se sintió ayer
¿Cuán triste se sintió ayer?

Walestai						
Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho		
59,0	24,5	11,6	3,2	1,6		
58,1	19,4	15,0	4,4	3,0		

Malactar

## Satisfacción de las personas mayores

La tabla 4 presenta la distribución de respuestas a una batería de preguntas sobre satisfacción de las personas mayores en relación a una serie de ámbitos. De acuerdo con la tabla, al poner en foco en los porcentajes que contienen las columnas satisfecho y totalmente satisfecho, los niveles más bajos de satisfacción se dan en la satisfacción con el trabajo actual (23,7%), satisfacción con los ingresos económicos (27,1%), satisfacción con el tiempo que se dedica entre el trabajo y la vida personal (58,3%), satisfacción con la situación medioambiental en la comuna de residencia (34,1%) y con la seguridad en este mismo territorio. Los niveles más altos de satisfacción (19,0%). Los niveles más altos de satisfacción se observan en satisfacción con el último trabajo (73,1%), y satisfacción con el estado de salud (70,2%).

Tabla 4. Distribución de respuestas a preguntas sobre satisfacción vital

	n	Totalment e insatisfech o	Insatisfech o	Indiferent e	Satisfech o	Totalment e Satisfecho
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con su nivel educacional logrado?	967	6,0	30,0	3,5	42,2	18,3
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con su trabajo actual?	439	28,7	17,9	29,7	18,5	5,2
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) estuvo usted con su último trabajo?	439	4,1	10,3	12,4	43,9	29,2
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con sus ingresos?	968	25,7	41,7	5,5	23,5	3,6
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con el	967	1,2	17,8	22,7	48,1	10,2

tiempo que dedica entre su trabajo y su vida personal?						
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con su		3,4	9,3	24,9	48,0	14,4
vida social?	967					
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con su salud?	967	7,8	14,4	7,6	42,8	27,4
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con la situación medioambiental de su comuna?	967	10,6	38,1	17,2	29,1	5,0
¿Cuán satisfecho(a) o insatisfecho(a) está usted con la seguridad de su comuna o localidad?	967	35,2	37,7	8,1	15,7	3,3

# Índices de resumen de información a partir de las variables del estudio

La tabla 5 presenta los índices elaborados para el estudio. El índice de habilitación laboral se construyó en base a un supuesto, cual es que las personas mayores, mientras más horarios elijan para trabajar, mientras más rubros y turnos, se encuentran más habilitadas para desarrollarse laboralmente. Los índices tienen un puntaje de 0 a 1. Valores entre 0 y 3,9 se consideran bajos, entre 0,4 a 6,9 medios y de 0,7 a 1 se considera alto.

Para el caso de Habilitación laboral, lo deseable es un índice cercano a 1, es decir, que las personas manifiesten mayor habilitación laboral. En este índice la media obtenida es de 0,04, lo cual se considera bajo, observándose una baja flexibilidad en las personas mayores de la muestra para adaptarse a diferentes condiciones de trabajo que pudiera ofrecer el mercado laboral.

Para el caso de capacidad funcional, lo deseado es un índice cercano a 1, donde 1 significa la mayor capacidad funcional conservada. El índice de capacidad funcional fue de 0,91, considerado alto, lo que indica una capacidad funcional conservada en la muestra general.

En cuanto al índice de características ambientales, el valor deseado es cercano a 0, lo que significa una baja necesidad de características ambientales especiales (luz, ruido, temperatura, etc.) para el desempeño laboral. Para este índice, el valor obtenido fue de 0,32, interpretado como un índice bajo, es decir, la muestra general no presenta una necesidad de adaptaciones de infraestructura importantes.

En el índice de ayudas técnicas, el valor deseado es cercano a 0, lo cual significa ausencia de ayudas técnicas en las personas mayores. Aquí el índice obtenido fue de 0,30, interpretado como bajo.

En herramientas laborales, el valor deseado es cercano a 1, donde 1 significa la máxima posesión de herramientas laborales. Aquí, el índice obtenido fue de 0,58, lo cual se interpreta como una posesión media de herramientas laborales por parte de las personas mayores de la muestra.

En bienestar, el valor deseado es cercano a 1, donde 1 significa presencia de completo bienestar subjetivo. Aquí, el índice obtenido fue de 0,70, interpretado como de alto nivel de bienestar en las personas mayores de la muestra.

En el índice de malestar, el valor deseado es cercano a 0, donde 0 representa la ausencia absoluta de malestar. En este índice el valor obtenido fue de 0,17, interpretado como un bajo nivel de malestar en la muestra.

En cuanto al índice de satisfacción vital, el valor deseado es cercano a 1, donde 1 significa presencia absoluta de bienestar vital. Para este índice el valor obtenido fue de 0,49, valor interpretado como de nivel de satisfacción medio o regular en la muestra de personas mayores.

Los índices donde se observa mayor variabilidad interna (heterogeneidad) de acuerdo a la desviación estándar (DE) son: características ambientales ( $\pm$  0,36), herramientas laborales ( $\pm$  0,25), bienestar ( $\pm$  0,20) y malestar ( $\pm$  0,21).

**Tabla 5.** Índices de resumen de información a partir de las variables del estudio

	Media	DE	Referencia	Interpretación
Habilitación				
laboral	0,04	0,08	Deseable = más cerca de 1	Baja habilitación
Capacidad				
funcional	0,91	0,11	Deseable = más cerca de 1	Alta capacidad funcional
Características ambientales	0,32	0,36	Deseable = más cerca de 0	Baja necesidad de características ambientales especiales
				Baja necesidad de ayudas
Ayudas técnicas	0,30	0,18	Deseable = más cerca de 0	técnicas
Herramientas				Media posesión de
laborales	0,58	0,25	Deseable = más cerca de 1	herramientas laborales
Bienestar	0,70	0,20	Deseable = más cerca de 1	Alto bienestar subjetivo
Malestar	0,17	0,21	Deseable = más cerca de 0	Bajo malestar subjetivo
Satisfacción	0,49	0,18	Deseable = más cerca de 1	Media satisfacción vital
0 - 3,9	Baja			
0,4 - 6,9	Media			
0,7 - 1	Alta			

#### Correlaciones entre los índices del estudio

La figura 52 presenta las correlaciones entre los índices del estudio más la variable edad. La intensidad del color azul muestra la potencia de las correlaciones positivas, mientras que la intensidad del color naranjo muestra la potencia de las correlaciones negativas. Entre las correlaciones positivas destaca la observada entre los índices de satisfacción y bienestar (0,440), satisfacción y capacidad funcional (0,330), y capacidad funcional y herramientas laborales (0,340). En tanto, entre las correlaciones negativas

destaca la de bienestar y malestar (-0,430), y capacidad funcional y características ambientales (-0,340).

-0,090 -0,070 -0,070 -0,030 0,050 0,060 0,100 0,150 Fdad 0,330 -0,040 0,280 0,440 Satisfacción -0,240 -0,130 -0,130 0,260 -0,020 -0,430 0,170 -0,060 -0,100 Bienestar -0,340 -0,010 0,060 -0,080 0,160 **Ambientales** -0,290 0,070 0,020 -0,080 Ayudas Herramientas 0,340 0,130 -0,080 0,010 Malestar -0,110 Disponibilidad 0,030 Capacidad

Herramientas

Ayudas

Figura 52. Correlaciones entre los índices del estudio

#### Perfiles de situación laboral

Capacidad

Disponibilidad

Malestar

A partir de las preguntas del estudio se puede identificar cinco grupos de acuerdo con su perfil laboral. El primer grupo es el que nunca ha trabajado, el cual representa solamente al 2,1% de la muestra. El segundo grupo es el que ha trabajado alguna vez, actualmente no trabaja y quiere permanecer sin trabajar, el cual representa al 13,7% de la muestra. En el tercer lugar se encuentra el grupo que no trabaja y quiere trabajar, grupo que equivale al 35,1% de la muestra. El cuarto grupo es el que trabaja y no quiere continuar trabajando, el cual representa al 4,8% de la muestra. Finalmente, quienes se encuentran en el grupo de quienes trabajan y quieren seguir trabajando ascienden al 44,3% de la muestra.

Tabla 6. Perfiles de situación laboral

GRUPO	DESCRIPCIÓN	PREVALENCIA
1	Nunca ha trabajado	21 (2,1%)
2	No trabaja y quiere permanecer igual	132 (13,7%)
3	No trabaja y quiere trabajar	340 (35,1%)

Edad

4	Trabaja y no quiere seguir trabajando	46 (4,8%)
5	Trabaja y quiere seguir trabajando	428 (44,3%)

# Características de los grupos en distinta situación laboral

La tabla 7 presenta una caracterización de los grupos en diferente situación laboral. El grupo 1, que es el conformado por las personas mayores que reportan nunca haber trabajado, tiene un promedio de 67 años, son principalmente mujeres (76,2%), un 47,6% corresponden a los estratos socioeconómicos más bajos (D y E), un 15% tiene educación superior, es un grupo sin ingresos económicos, con baja habilitación laboral (0.02), menor capacidad funcional que la media de la muestra (0.87 y 0.91 respectivamente), con mayor número de características ambientales que dificultan su trabajo en relación a la media grupal (0,42 y 0,32 respectivamente), con baja necesidad de ayudas técnicas (0,26), menor manejo de herramientas laborales en relación a la muestra (0,47 en relación a la media grupal de 0,58), menor bienestar que la muestra total (0,61 en relación a la media de 0,70), mayor malestar en relación al grupo general (0.32 v 0.17 en la muestra), aunque mayor nivel de satisfacción que la muestra total de personas mayores (0,54 y 0,49 en la muestra). El mayor nivel de satisfacción podría explicarse porque las variables que mayor peso tienen a la hora de bajar el nivel de satisfacción de las personas mayores son las relacionadas con trabajo, y este es precisamente un grupo que no trabaja.

El grupo 2, conformado por el grupo que ha trabajado, actualmente no trabaja y quiere permanecer igual, tiene una edad media de 68 años, está conformado principalmente por mujeres (73,5%), un 49,2% corresponde a los estratos socioeconómicos D y E, un 22,6% tiene educación superior, un 58,8% reporta un ingreso menor de \$350.000, con un índice de habilitación laboral de 0,02, una capacidad funcional menor que la media de la muestra (0,84 y 0,91 respectivamente), tiene un mayor número de características ambientales que le complican en su trabajo en relación al grupo total (0,51 de índice de características ambientales en relación a un 0,32 de la muestra), tiene una mayor necesidad de ayudas técnicas en relación al grupo general (0,33 y 0,30 de la muestra), un menor nivel de herramientas laborales en relación al grupo general (0,51 y 0,58 de la muestra), un menor nivel de satisfacción laboral en relación al grupo general (0,69 y 0,70 de la muestra), y el mismo nivel de satisfacción vital que el grupo general (0,49).

El grupo 3, conformado por quienes actualmente no trabajan y quieren trabajar, tiene una edad media de 66 años, está un poco más inclinado hacia el género masculino (50,6% son hombres), un 62,6% pertenece al estrato socioeconómico D y E, un 22,6% tiene educación superior, un 78,6% reporta ingresos inferiores a \$350.000, presenta mayor habilitación que el grupo general (0,05 y 0,03 de la muestra), tiene un índice capacidad funcional inferior al grupo general (0,89 y 0,91 respectivamente), presenta igual índice de características ambientales que el grupo general (0,32), una mayor necesidad de ayudas técnicas que el grupo general (0,34 y 0,30 respectivamente), maneja un menor número de herramientas laborales en relación al grupo general (0,53 y 0,58 respectivamente), tiene un mayor índice de bienestar que el grupo general (0,67 y 0,70 respectivamente), su nivel de malestar se encuentra levemente por sobre el grupo general (0,18 y 0,17 respectivamente) y presenta un nivel de satisfacción inferior al grupo general (0,44 y 0,49 respectivamente)

El grupo 4, conformado por personas que trabajan y no quieren seguir trabajando, presenta una media de edad de 66 años, 54,3% del grupo es de género femenino, un 47,8% se encuentra en los estratos socioeconómicos D y E, un 17,8% presenta educación superior, un 37% presenta un ingreso inferior a \$350.000, el grupo presenta una habilitación laboral inferior a la muestra general (0,01 y 0,04 respectivamente), capacidad funcional inferior al grupo general (0,89 y 091 respectivamente), tiene mayor problema con las características ambientales de su lugar de trabajo que la muestra general (0,38 y 0,32 respectivamente), tiene menor necesidad de ayudas técnicas que la muestra general (0,29 y 0,30 respectivamente), menor número de herramientas laborales que la muestra general (0,53 y 0,58 respectivamente), mayor nivel de bienestar que la muestra general (0,77 y 0,70 respectivamente), mismo nivel de malestar que la muestra general (0,17) y menor nivel de satisfacción vital que la muestra general (0,43 y 0,49 respectivamente).

Finalmente, el grupo 5, conformado por quienes se encuentran trabajando y quieren continuar haciéndolo, presenta una media de edad de 65 años, un 43,8% son de género femenino, un 41,4% se encuentra en el estrato socioeconómico D y E, un 28,3% posee educación superior, un 24,4% reporta un ingreso inferior a \$350.000, presenta el mismo nivel de habilitación labora que la muestra general (0,04), un mayor nivel de capacidad funcional que la muestra general (0,95 y 0,91 respectivamente), reporta tener menor número de complicaciones por características ambientales del lugar de trabajo que la muestra general (0,24 y 0,32 respectivamente), necesita menos ayudas técnicas que la muestra general (0,27 y 0,30 respectivamente), posee mayor número de herramientas laborales que la muestra general (0,65 y 0,58 respectivamente), presenta un mayor nivel de bienestar que la muestra general (0,15 y 0,17 respectivamente) y reporta un mayor nivel de satisfacción con la vida en relación a la muestra general (0,53 y 0,49 respectivamente).

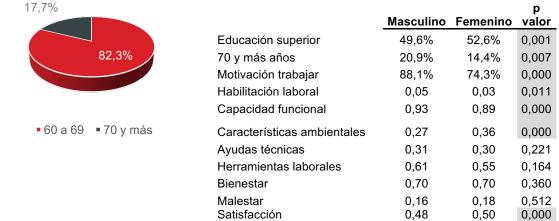
**Tabla 7.** Características de los grupos según las variables del estudio

	GRUPOS					Р
	1	2	3	4	5	VALUE
Edad (media) %	66,92	68,05	65,83	66,25	64,63	0,000
Mujeres %	76,2	73,5	49,4	54,3	43,8	0,000
NSE D,E %	47,6	49,2	62,6	47,8	41,4	0,001
Educación superior %	15,00	22,6	22,6	17,8	28,3	0,098
Ingreso menor a 350.000 %	100,0	58,8	78,6	37,0	24,4	0,000
Habilitación laboral	0,02	0,02	0,05	0,01	0,04	0,003
Índice de capacidad funcional	0,87	0,84	0,89	0,89	0,95	0,000
Índice de características ambientales	0,42	0,51	0,32	0,38	0,24	0,000
Índice de ayudas técnicas	0,26	0,33	0,34	0,29	0,27	0,000
Índice de herramientas laborales	0,47	0,51	0,53	0,53	0,65	0,000
Índice de bienestar	0,61	0,69	0,67	0,77	0,73	0,000
Índice de malestar	0,32	0,20	0,18	0,17	0,15	0,000
Índice de satisfacción	0,54	0,49	0,44	0,43	0,53	0,000

## Análisis por edad

Al recategorizar la variable edad en dos grupos, de 60 a 69 años y de 70 y más, es posible observar que el primer grupo representa al 82,3% de la muestra, mientras que el segundo al 17,7%. En relación a estos dos grupos se realizó un análisis con las demás variables del estudio, intentando identificar relaciones estadísticamente significativas. Según la figura 53, destaca el mayor porcentaje de personas de 70 y más años que cuentan con educación superior en relación al grupo de 60 a 69 años (40,9% y 21,2% respectivamente), el mayor porcentaje de mujeres presente en el grupo más joven (53,1% en el grupo de 60 a 69 y 41,8% en el grupo de 70 y más años). La motivación por trabajar presenta también una diferencia según grupos etarios, esta es mayor en el grupo de 60 a 69 años que en el grupo de 70 y más (84,6% y 61,5% respectivamente). El grupo de 60 a 69 presenta también mayor capacidad funcional en relación al grupo de 70 y más (el primer grupo presenta un índice de capacidad funcional de 0,91 y el segundo de 0,89), además de menor necesidad de ayudas técnicas. Estas diferencias resultaron estadísticamente significativas.

Figura 53. Análisis en relación a grupos de edad



## Análisis por género

De acuerdo a la tabla 8, es posible observar que las variables asociadas de forma estadísticamente significativa con género son: nivel educacional, edad, motivación para trabajar, habilitación laboral, capacidad funcional, características ambientales y satisfacción vital. En relación a escolaridad, las mujeres tienden a presentar mayor nivel de educación superior que los hombres (52,6% y 49,6% respectivamente), las mujeres de la muestra tienden a ser más jóvenes que los hombres (14,4% de las mujeres tiene 70 años y más en relación a un 20,9% de los hombres), las mujeres presentan menor motivación laboral que los hombres (74,3% de las mujeres presentan motivación para trabajar en relación al 88,1% de los hombres). En cuanto a los índices, las mujeres presentan menor habilitación laboral que los hombres (índice de 0,03 y 0,05 respectivamente), presentan mayores requerimientos de modificaciones en las características ambientales (índice de 0,36 en relación a 0,27 de los hombres), así como mayor nivel de satisfacción con la vida (índice de 0,50 en relación a 0,48 de hombres).

En las demás variables de la tabla no se observaron diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 8. Análisis de las variables del estudio en relación a género

	Masculino	Femenino	p valor
Educación superior	49,6%	52,6%	0,001
70 y más años	20,9%	14,4%	0,007
Motivación trabajar	88,1%	74,3%	0,000
Habilitación laboral	0,05	0,03	0,011
Capacidad funcional	0,93	0,89	0,000
Características			
ambientales	0,27	0,36	0,000
Ayudas técnicas	0,31	0,30	0,221
Herramientas laborales	0,61	0,55	0,164
Bienestar	0,70	0,70	0,360
Malestar	0,16	0,18	0,512
Satisfacción	0,48	0,50	0,000

## Análisis por escolaridad

De acuerdo a la tabla 9, es posible observar que las variables asociadas de forma estadísticamente significativa con género son: motivación para trabajar, habilitación laboral, capacidad funcional, características ambientales, herramientas laborales, bienestar y satisfacción vital.

Tabla 9. Análisis de las variables del estudio en relación a escolaridad

	Ed básica	Ed media	Ed superior	Valor p
Motivación trabajar	92,1%	76,6%	83,2%	0,002
Habilitación laboral	0,07	0,02	0,05	0,000
Capacidad funcional	0,89	0,88	0,93	0,000
Características ambientales	0,20	0,34	0,31	0,007
Ayudas técnicas	0,31	0,32	0,29	0,192
Herramientas laborales	0,45	0,48	0,68	0,000
Bienestar	0,61	0,68	0,73	0,000
Malestar	0,21	0,18	0,12	0,512
Satisfacción	0,34	0,44	0,55	0,000

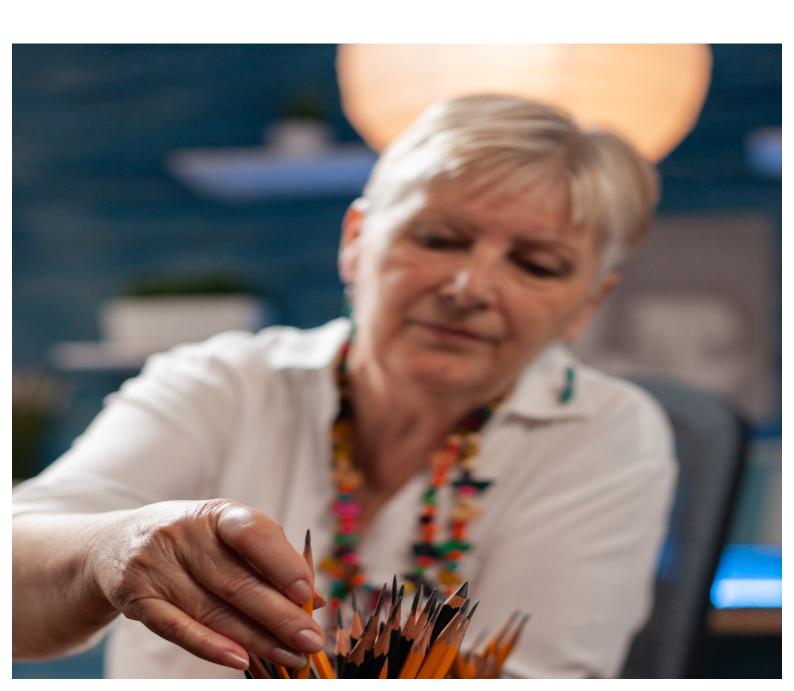
## Modelo de regresión logística binomial

La tabla 10 presenta un modelo predictivo mediante la técnica de regresión logística binomial. Para este modelo, la variable respuesta o a predecir fue la motivación para seguir trabajando, mientras que las variables independientes o predictores del modelo fueron nivel socioeconómico, edad, género, encontrarse jubilado, rango de ingreso económico, y los índices de capacidad funcional, características ambientales, ayudas técnicas, herramientas laborales, malestar, bienestar y satisfacción. De acuerdo con la tabla, las únicas variables que mostraron tener capacidad predictiva sobre la variable respuesta, fueron las características ambientales que dificultan el desarrollo de un trabajo, las ayudas técnicas que las personas mayores necesitan y el bienestar. Este modelo explicativo explica un 45% de la varianza observada.

Tabla 10. Modelo de regresión logística binomial

	Coeficiente	OR	Valor p
NSE AB	-1,888	0,151	0,3264
NSE C1A	-0,965	0,381	0,6177
NSE C1B	-2,407	0,09	0,2033
NSE C2	-1,420	0,242	0,4051
NSE C3	-1,217	0,296	0,4513
NSE D	-18,543	9E-06	0,9917
Edad	0,045	1,046	0,3493
Mujer	0,422	1,525	0,4312
Jubilado	1,806	6,087	0,1182
350.500 a 550.000	0,674	1,962	0,4082
550.001 a 750.000	1,188	3,280	0,1777
750.001 a 1.000.000	-0,629	0,533	0,6308
1.000.001 a 1.500.000	0,856	2,354	0,6291
1.500.001 a 2.000.000	-16,655	6E-05	0,9959
Mayor a 2.000.000	-0,007	0,993	0,9979

Funcionalidad	2,404	11,070	0,3571
Características ambientales	1,787	5,972	0,0404
Ayudas técnicas	3,872	48,045	0,0062
Herramientas laborales	1,138	3,121	0,3132
Malestar	1,945	6,997	0,1180
Bienestar	3,263	26,119	0,0419
Satisfacción	-0,128	0,88	0,9406
Intercepto		-13,253	
R2		0,450	



Informe estudio preferencias motivacionales y laborales personas mayores de la región metropolitana

# **III. Conclusiones**

El presente trabajo abordó los principales resultados del estudio "Preferencias motivacionales y laborales personas mayores de la Región Metropolitana", el cual buscó indagar en las características de empleabilidad y expectativas laborales de las personas mayores con capacidad funcional conservada de la región. De acuerdo al informe de resultados realizado, las principales conclusiones son las siguientes:

- Un 50,2% de las personas mayores del estudio se encuentra realizando algún tipo de trabajo (sin incluir aquí voluntariado).
- Un 81,2% de las personas mayores del estudio se encuentra disponible para continuar realizando actividad laboral.
- En general, la motivación por continuar trabajando se encuentra más presente en hombres, con mayor nivel de escolaridad y menor edad.
- En general, las personas mayores de la muestra reportan preferir condiciones laborales de mayor flexibilidad, pidiendo capacidad de adaptación de las empresas a sus características.
- La muestra del estudio se caracterizó por presentar buena capacidad funcional, baja necesidad de adaptaciones estructurales de las empresas (luz, ruido, temperatura, humedad) y ayudas técnicas de uso personal para la realización de actividades laborales. De igual modo, las personas mayores de la muestra presentaron un nivel medio de herramientas laborales, un nivel alto de bienestar subjetivo, bajo malestar subjetivo y satisfacción vital media.
- Las personas mayores que se encuentran realizando alguna actividad laboral presentan un nivel significativamente más alto de satisfacción vital y bienestar subjetivo. Sin embargo, el principal motivo de las personas mayores para continuar trabajando es la necesidad económica, seguido a bastante distancia de mantenerse activo(a).
- Existen dos grupos de personas mayores de la muestra que muestran interés en continuar trabajando. El primero de estos grupos corresponde a personas que se encuentran trabajando y quieren continuar realizándolo. Este grupo está conformado principalmente por hombres, con mejor nivel relativo de escolaridad e ingresos económicos, de menor edad, capacidad funcional conservada, mayor nivel relativo de herramientas laborales, baja necesidad de adaptaciones estructurales de la empresa para realizar su trabajo y bajo uso de ayudas técnicas. Este grupo posee alto nivel de bienestar subjetivo y satisfacción vital, y asciende al 44,3% de la muestra.

Un segundo grupo corresponde a personas que no trabajan y quieren volver al mercado laboral, grupo que está conformado por un mayor número de mujeres

en relación al grupo anterior, menor nivel de capacidad funcional, menor ingreso económico, menor escolaridad, más necesidad de ayudas técnicas, de adaptación de características estructurales de la empresa, menor posesión de herramientas laborales, menor bienestar subjetivo y satisfacción vital. Este grupo asciende al 35,2% de la muestra y se caracteriza por requerir de apoyos especiales por parte de las empresas.

- La menor edad se asoció de forma estadísticamente significativa con menor nivel de educación, mayor presencia de género femenino, mayor capacidad funcional, motivación por trabajar y menor uso de ayudas técnicas.
- La mayor escolaridad se asoció de forma estadísticamente significativa con mayor motivación laboral, con mayor disposición o preferencia por condiciones laborales diferentes, mayor capacidad funcional, menor requerimiento de características estructurales especiales de las empresas, mayor nivel de herramientas laborales, de satisfacción vital y bienestar subjetivo.
- El género femenino se asoció de forma estadísticamente significativa con mayor nivel de educación, menor edad, menor motivación de trabajar, menor disposición o preferencia por condiciones laborales flexibles, menor capacidad funcional, mayores requerimientos especiales de características ambientales de la empresa y mayor satisfacción vital.

A continuación, se declara un listado de recomendaciones que pueden ser útiles en la comprensión del fenómeno laboral en las personas mayores sobre 60 años y su interés de continuar vinculados activamente al mercado laboral en Chile, como pilares relevantes a profundizar y actuar, con el fin de fortalecer la inclusión y participación laboral en el fomento del trabajo decente y digno.

#### Recomendaciones:

- Se sugiere trabajar en los 8 indicadores construidos en esta investigación y profundizar su análisis y variables vinculadas que colaboran en la comprensión del problema de estudio.
- De los cinco perfiles de grupos laborales construidos a partir de este estudio, es recomendable profundizar su comprensión del grupo 3" Personas Mayores que no trabajan, pero quieren trabajar" y grupo 5 "Personas Mayores que trabajan y quieren seguir trabajando" y generar estrategias dirigidas a estos grupos mayoritarios que declaran interés laboral.
- Dado que las percepciones y motivaciones laborales son multidimensional, se sugiere vincular este informe desde un enfoque transdisciplinar a diversos actores sociales, políticos, académicos, empresariales y/o gubernamentales como insumo en el fortalecimiento de políticas públicas, programas o estrategias dirigidas a personas mayores.

- Los datos obtenidos deben ser complementados con los datos recientemente publicados en la guía para las empresas que abordan las oportunidades laborales para las personas mayores OIT, con el fin de entender a completitud el desafío a atender.
- A nivel de empresa, se sugiere generar espacios permanentes de conversación con las personas mayores en los lugares de trabajo. Cuando se consulta a este grupo etario por características particulares que precisan en sus lugares de trabajo, estos mencionan tanto características físicas como de relaciones humanas. Es importante generar contextos laborales acogedores.
- Es importante generar espacios flexibles de trabajo, adaptados en términos de horario, contrato y funciones. Las personas mayores muestran preferencia por las empresas que generan modalidades alternativas de trabajo.
- El bienestar subjetivo y la satisfacción vital son dos elementos estrechamente relacionados con la motivación por permanecer trabajando. Se espera que las organizaciones puedan medir periódicamente el nivel de bienestar de las personas mayores que colaboran con ellas, generando iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de quienes presentan menor satisfacción vital.

Por lo tanto, se plantea la necesidad de vincular estos datos con distintos grupos de interés que abordan los desafíos propios del envejecimiento de manera integral y que promueven estrategias en la búsqueda de un mejor bienestar y calidad de vida.

#### ANEXO 1

La lógica de construcción de estos índices se describe en el anexo número 1. La construcción de índices se realizó de acuerdo con el siguiente procedimiento: se suman categorías de variables con escala Likert o se cuentan casos de una determinada categoría en variables de respuesta múltiple. La operación anterior entrega ciertos puntajes, se observa en la distribución de puntajes los valores máximo y mínimo y se aplica la siguiente fórmula:

 $\frac{(Valor\ observado-Valor\ inferior)}{(Valor\ superior-valor\ inferior)}$ 



