FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA, GOBIERNO Y GESTION PUBLICA

“Discriminación del funcionario adulto mayor en un servicio público”

Alumna/o: Francisco Alejandro Astorga Salinas
Yarella Constanza Gallardo Catalán

Profesora de Seminario: Hilda Carrera Gamonal

Trabajo para para optar al Grado Académico de Licenciada/o en Gobierno y Gestión Pública

SANTIAGO, 2022

“Todos los viejos
llevan
en los ojos
un niño,
y los niños
a veces
nos observan
como ancianos profundos”

La vejez no es tan mala cuando consideras la alternativa.-

Pablo Neruda

RESUMEN

En el transcurso de los años se ha generado una postergación de la funcionalidad y capacidad que tiene una persona en su etapa de vejez, limitándose a cumplir un rol secundario y afecto a muchas carencias. Se ha desvalorizado la vejez y el rol irremplazable que tiene una persona con experiencia, más aún en la gestión pública, la cual se agudizó con la pandemia del año 2020, en el cual se pretende reducir al personal que cumple con ciertos estándares etarios, desvelando una necesidad de transformación de la gestión, pero olvidando a al funcionario que entregó su vida al servicio público.

Asimismo, es una tarea fundamental indagar y analizar las motivaciones de esta discriminación que se da al adulto mayor, en el cual ven afectada su labor por escasas políticas de integración y percepción de la situación actual, por consiguiente, este proyecto de tesis entregará una reflexión y herramientas para reducir esta brecha desigual que se genera por la edad, generando nuevas instancias de mejora y adaptación sin importar su enfoque generacional.

PALABRAS CLAVE:

Discriminación, Políticas Públicas, Gestión Pública, Identificación e integración.

ABSTRACT

Over the years, a postponement of the functionality and capacity that a person has in their old age has been generated, limiting themselves to fulfilling a secondary role and affected by many deficiencies. Old age and the irreplaceable role that an experienced person has have been devalued, even more so in public management, which was exacerbated by the 2020 pandemic, in which it is intended to reduce personnel who meet certain age standards, revealing a need for management transformation, but forgetting the official who gave his life to public service.

Likewise, it is a fundamental task to investigate and analyze the motivations of this discrimination that occurs to the elderly, in which their work is affected by few integration policies and perception of the current situation, therefore, this thesis project will deliver a reflection and tools to reduce this unequal gap that is generated by age, showing new instances of improvement and adaptation regardless of their generational approach.

KEY WORDS:

Discrimination, Public Politics, Public Management, identification and integration.

INDICE

INTRODUCCION 5

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION 6

1.1. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA 6

ÁRBOL DE PROBLEMA 8

PREGUNTA DE INVESTIGACION 9

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION 10

1.3.1 OBJETIVO GENERAL 11

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 11

JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION 12

CAPITULO II: MARCO TEORICO 13

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO 29

2.1 MODELO DE INVESTIGACIÓN 30

CAPITULO IV: TIPO DE INVESTIGACION Y ALCANCE 30

3.1 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS 30

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.3.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA 31

3.3.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 31

3.3.4INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 32

3.3.5 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS 33

CAPITULO V: HALLAZGOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION 34

CAPITULO VI: CONCLUSIONES 48

BIBLIOGRAFÍA 50

ANEXOS 51

INTRODUCCION

El presente seminario de grado, analizaremos los componentes que hace algunas décadas en el planeta, gracias a los múltiples avances en el área de la ciencia, los humanos hemos visualizado respecto a un aumento en la esperanza de vida y, el progresivo envejecimiento de la población. Considerando lo anterior, la denominada ‘’tercera edad’’ es cada vez más longeva, a diferencia de décadas atrás, lo que refleja el aumento de las personas mayores de 60 años.

El paso de los años trae consigo el aumento de los riegos de enfermedades de tipo crónicas, alteraciones en el sistema sensorial, discapacidad funcional, aislamiento social y enfermedades psicológicas.

Asimismo, es necesario mencionar la contraparte de esta etapa, ya que trae consigo beneficios respecto al uso del tiempo, a generar mayores instancias de libertad, tiempo de esparcimiento en espacios comunes, pueden generar nuevas relaciones sociales, plantear nuevas metas y desafíos respecto a cómo se quiere disfrutar el resto de la vida, y algo no menos importante, se reduce el nivel de responsabilidades asociadas a la crianza. Ahora bien, hay muchas actividades en las que pueden utilizar el tiempo y seguir activos, esto con diversos programas que tienen los municipios, instituciones estatales y empresas, en las cuales se generar espacios de dispersión o entretención para la diversidad de personan, programas que se encargan de dar paseos fuera de la ciudad, otros que se inician la creación de espacios o instancias relaciones interpersonales, muchos municipios e instituciones estatales tienen talleres o actividades, como por ejemplo clubs de adultos mayores, talleres de tejido, natación, talleres relacionados con la alfabetización digital, talleres que ayuden a mantener la mente activa entre otros, por ende, se debe pensar y visualizar este momento de la vida con la opción de disfrutar, aunque en muchos casos en nuestro país se olvidan de apoyar y valorizar la vida de un adulto mayor.

Por consiguiente, esta etapa en la vida va de la mano con el proceso de adaptación que deben sufrir las personas mayores, esto con los cambios que se viven en el ámbito familiar, la separación e independencia de los hijos, viudez o separaciones. Estos aspectos anteriormente mencionados implican el sentimiento de soledad y, el aprender cómo adaptarse a la autonomía en el ámbito doméstico, económico y legal, entre otros.

Debemos mencionar un tema de suma relevancia en la actualidad, el adulto mayor en el área laboral. Un porcentaje no menor en la población chilena de adultos mayores, por diversos motivos sigue inserto en el campo laboral, a pesar de haber superado el límite establecido en la edad de jubilación.

Los motivos de la permanencia o la reinserción de las personas adultas mayores pueden ser varios, entre ellos podemos mencionar:

- La falta de ingresos, muchos de los casos son personas que viven solas o matrimonios sin los hijos en el mismo hogar, por ende, los ingresos se ven disminuidos. También la debilidad y precariedad del sistema de jubilación estatal, al recibir pensiones miserables se ven en la obligación de trabajar para poder sobrevivir y sustentar sus gastos básicos.
- El progresivo envejecimiento, esto tiene como consecuencia un aumento en el mercado laboral, como a su vez que genere una escasez de ofertas laborales y un sistema de pensión poco eficiente. Independiente del tipo de sistema de jubilación, estos fomentan el diseño de medidas que promuevan e incentiven la actividad laboral.
- El acceso al sistema de salud, la vitalidad que trae consigo la vinculación con el mercado laboral y la expectativa de vida más alta, acrecienta que los adultos mayores sigan trabajando.

Por lo anterior, el SENAMA (Servicio Nacional de Adulto Mayor) tiene como tarea principal incentivar e instruir a la población chilena respecto a los derechos de las y los adultos mayores, su autonomía, su participación social y otros ámbitos que involucra a este segmento etario.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA

Para comenzar a exponer la importancia de las y los adultos mayores en la sociedad, indicaremos cual es la entidad pública que busca el bienestar de este segmento etario, esta institución es el SENAMA que es dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia

SENAMA

Este organismo busca promover y contribuir a un envejecimiento positivo, mediante la implementación de políticas, programas, articulación intersectorial y alianzas público-privadas.

Dentro de sus prioridades u objetivos sociales son;

a) Optimizar las oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque comunitario, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas mayores, a través de acciones que fomenten su autovalencia y aborden la dependencia.
b) Fomentar la autonomía y participación de las personas mayores, desde su mirada de prevención de la dependencia, a través del fortalecimiento de las organizaciones y clubes y la generación de alianzas que permitan desarrollar ciudades amigables de inclusión.

c) Contribuir a un cambio cultural en torno a la vejez y el envejecimiento, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos y proporcionando garantías eficaces para su ejercicio.
d) Fortalecer institucionalmente a SENAMA, con el fin de optimizar la articulación intersectorial e implementar la Política Integral de Envejecimiento Positivo para Chile de manera efectiva, y actuar como referente en la temática.

Por lo cual, nos basaremos en los estándares que entrega esta institución respecto al rango de edad que integra dicho grupo, esto se ajustará a la Ley Nº 19.828 que crea el SENAMA y que define como "adulto mayor" a **toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres.**

En nuestro escenario actual, en donde nuestra población envejece a pasos acelerados, el buen trato y, la dignidad en los mayores debe ser prioridad en toda agenda Gubernamental, como también en las políticas públicas del país. Así como también, darle la importancia que requiere a la discriminación que sufren los adultos mayores en los distintos espacios en los que se desenvuelven, aquí nos enfocaremos en el ámbito laboral, en específico en el sector público.

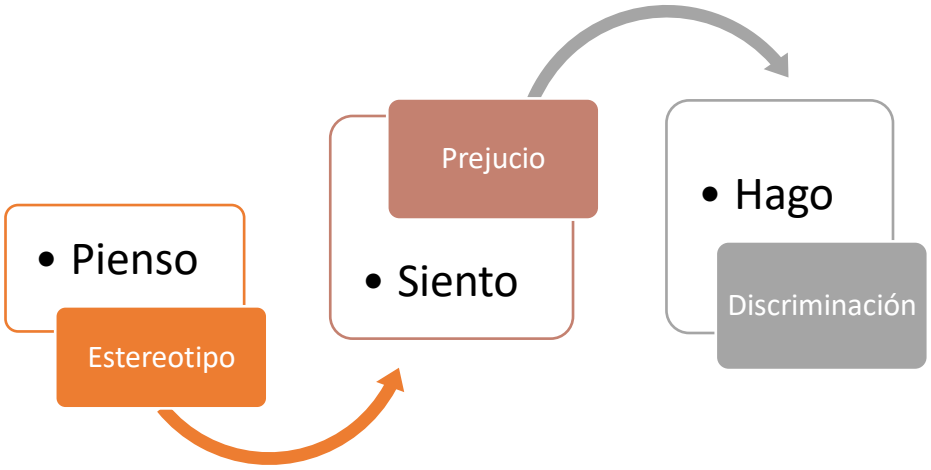
Debemos mencionar que la discriminación siempre es injustificable, se adentra en la sociedad de distintas formas y maneras, como;

- La discriminación etaria, la que está tan anclada en nuestro imaginario social, que visualizamos y, creemos que llegar a la vejez involucra la pérdida de autonomía e independencia, aquello de la mano con la sensación de pérdida de dignidad.
- Mencionar también la estigmatización de la vejez, se cree que llegando a la adultez, la condición de ciudadano productivo y funcional, se ve sujeto de rechazo en la sociedad.

Comprensión de árbol de problema

Podemos fundamentar que el problema en la gestión pública y en el Instituto Nacional de estadísticas se acentúa con discriminación del adulto mayor, esto determinado por el modelo de identificación que se presentará posteriormente, exponiendo en el análisis carencias y desigualdades tanto en la asignación de tareas, como en la valía de personas que cumplen un rol distinto en el grupo de trabajo, y es algo que no se puede obviar, algo que se agudizó en el periodo de la pandemia, del cual pretendemos exponer y buscar alternativas para disminuir dicha brecha que se da por segmentos etarios.

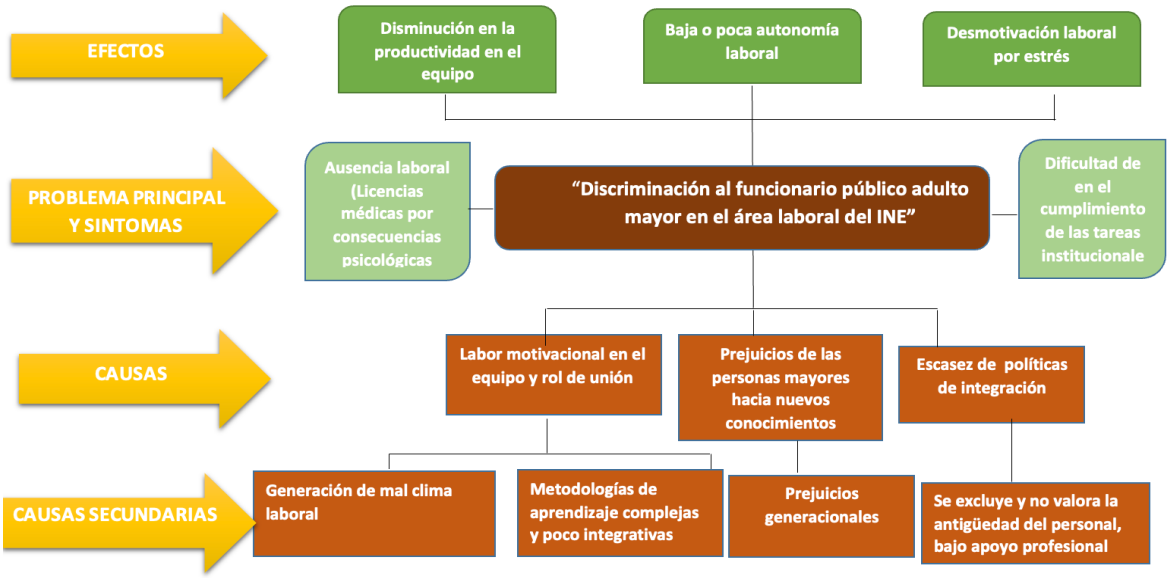
Ciclo discriminatorio



Árbol de Problema

Al realizar el análisis del programa bajo el enfoque de marco lógico, se visualizó las causas y efectos, que serán graficados en el siguiente árbol;

a) **Secuencia conjunta que genera discriminación en la función pública.**



PREGUNTA DE INVESTIGACION

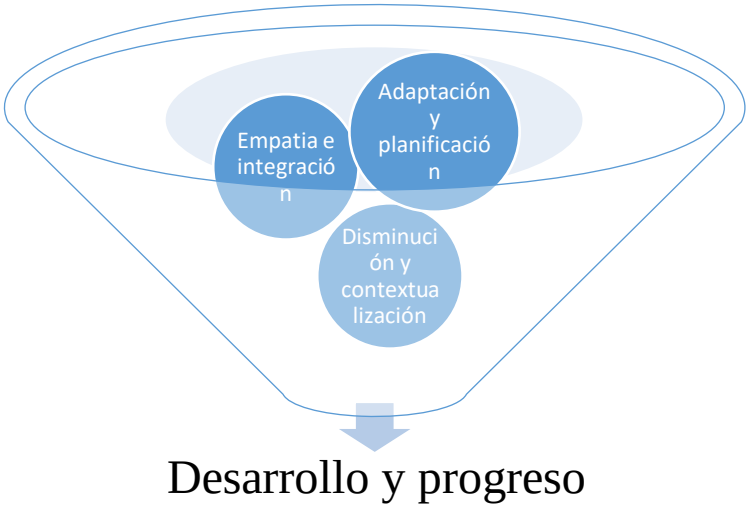
Según nuestro criterio consideramos que hoy en día, hay situaciones que no se han tomado en cuenta sobre el trabajo en pandemia, se ha dado por hecho que todos los funcionarios públicos tienen el conocimiento y el respaldo del sistema de trabajo que componen, pero no siempre ha sido el caso, desconocemos como se han sentido, otros casos han hecho diferencias en el nivel de tareas entre otro puntos, no hay que olvidar que todos las personas tienen aptitudes distintas, según nuestra percepción nos da un punto importante a trabajar en los adultos mayores, y nos interesaría saber cómo han logrado conllevar sus funciones desde que surgió la pandemia, pero tan importante es generar espacios de discusión acerca del trato del ambiente laboral, por lo cual nos hacemos la siguiente pregunta

¿Cuál es el nivel de percepción sobre la discriminación al adulto mayor en el Instituto Nacional de Estadísticas por parte del funcionario público?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

La relevancia de esta investigación está en conocer la realidad que vive el adulto mayor en el diario vivir de su trabajo como funcionario público, algo que hemos notado con nuestros cercanos y con la gente en general, pero no conocemos el detalle, y que provoca esta sensación de una persona que dejó de ser útil, siendo que se puede enfocar desde distintas aristas sus capacidades, sobre todo en el servicio público, en el cual la empatía y el manejo de habilidades blandas es carente en gran parte de la fuerza laboral. Asimismo, debemos hacernos las siguientes preguntas que pueden ser clave para respaldar esta indagación y comprender lo importante que es socialmente y para el desarrollo de las instituciones públicas, ¿Intentamos integrar al adulto mayor en la producción laboral? ¿Qué se está haciendo para priorizar las fortalezas de los funcionarios con mayor rango etario? ¿Existe una política distinta al de la ley 20.948? ¿Se están entregando todas las facilidades para el personal mayor? ¿Se valora la experiencia y la carrera de un funcionario público de mayor edad? ¿Es solo un incentivo económico el que mantiene en sus labores a dicho personal? ¿Sienten discriminación en sus labores, y a que se debe? ¿Aceptan ayuda para una mejor integración? ¿Qué se ha hecho y que se puede hacer para mejorar esta situación? Y así podemos enumerar muchas preguntas y cuestionamientos a esta situación, por lo cual, no solo socialmente debemos indagar esta temática, sino por un tema de empatía y mejora de procesos en las instituciones del Estado, y dar un paso hacia la integración teniendo presente que la experiencia debiese ser un aliciente de progreso, no un calificativo de retroceso.

Esquema de Investigación[1]



[1]Esquema de investigación y acción

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar elementos que ayuden a mejorar la integración de los funcionarios públicos adulto mayor.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar y evaluar las formas de discriminación del adulto mayor en el Instituto Nacional de estadísticas.
2. Analizar e identificar los factores que inciden en la discriminación del adulto mayor.
3. Establecer elementos que podrían ser causales de postergación laboral en el funcionario público.
4. Proponer elementos que orienten a la mejorara de las políticas públicas en relación con el adulto mayor.

JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

Delimitación planificada en la investigación enfocada en la discriminación etaria según parámetros requeridos por las organizaciones públicas modernas.

Según lo que proponemos como delimitación espacial, consideramos que el estudio lo direccionaremos en la región Metropolitana, en dos edificaciones que concentran gran parte de los funcionarios adulto mayor.

Dentro de los límites temporales, reflexionamos que el tiempo de mayor afectación se dio en la pandemia de los años 2020 al actual, por lo que entendemos que tienen mayor relevancia, debido a que este grupo fue el más descuidado, no generando políticas de integración, y tomando en consideración lo complejo que es trabajar desde el hogar para una persona mayor, algo que pasó a ser un problema más que un aporte. En consecuencia, esto generó desmotivación y aristas importantes a indagar, con gestiones del Estado focalizadas en el retiro de los funcionarios, más que en la implementación de programas de inclusión para facilitar el teletrabajo.

Desde la conceptualización, pretendemos general material investigativo como un programa claro, sencillo y adaptativo a un organismo público, gestionando material del SENAMA que integre la adaptación y mejore el quehacer laboral de las personas mayores en el área pública, reformulando documentos ya existentes en el INE y adecuándolos a las necesidades y realidad que requiere el trabajo en pandemia. Asimismo, se planifica gestionar diversas herramientas de documentación, ya sea entrevistas, encuestas, cuestionarios, muestreo probabilístico, percepción y levantamiento de datos generados en dicho periodo, con finalidad de creación cuantitativa y grafica del descenso productivo como del ámbito emocional.

Por consiguiente, esta investigación analizará un grupo segmentados de adultos mayores de un rango de edad de 60 o más, de los departamentos del Instituto Nacional de Estadísticas de la región Metropolitana, en un periodo no superior a 2 años, y en la afectación producida por la pandemia, en el ámbito laboral y emocional.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

En el presente marco teórico se desarrollará a completitud las aristas que envuelven “Al adulto mayor en Chile”. Debemos comenzar con la premisa que no existe una solo una definición, aunque nos guiaremos por la que nos indica el SENAMA. Pero también es importante tomar en consideración lo que nos dice la asamblea mundial sobre el envejecimiento (Naciones Unidas), para la cual un adulto mayor es la persona cuya edad fluctúa entre los 60 – 80 años (al mayor de 80 años lo denomina anciano) y, envejecimiento a los múltiples cambios de índole fisiológicos que ocurren en el cuerpo humano a través del tiempo. Estos cambios son de naturaleza bioquímica, morfológica, social, psicológica y funcional. Así mismo considerando la edad social, una persona llega a ser adulto mayor cuando presenta ciertas opiniones, creencias y conductas, así como, cuando ocupa un lugar en la sociedad que dentro del entorno tanto social como histórico se les atribuye a las personas adultas mayores.

El adulto que llega a la vejez es una persona con una gran acumulación de experiencias, esto influye en como la persona vivirá el resto de su adultez, lo que también se manifiesta en su vitalidad. Por lo señalado anteriormente esta etapa en la vida es la que más varía entre los ciudadanos y, la ha convertido en la más duradera. Mientras vamos envejeciendo algunas de nuestras capacidades van en aumento y otras en disminución. Tomemos como ejemplo, la experiencia y la sabiduría que nos permite sobrellevar ciertas dificultades que se nos van presentando con mayor facilidad, pero a la vez vemos disminuida la capacidad de adaptación a nuevas rutinas y a cambios sociales que se presentan constantemente.

La población envejece de manera distinta, independiente que sea la misma generación. En la actualidad, podemos visualizar un mayor respeto entre hombres y mujeres respecto a la convivencia, asimismo, es muy común envejecer con personas de distinta nacionalidad o cultura, esto debido a la globalidad en la que vivimos. La manera en la cual vivamos la vejez dependerá mucho del contexto histórico que cada ser humano este viviendo, llámese cultura, genero, condiciones socioeconómicas y la propia historia de vida.

- Existen muchas formas distintas de envejecer.
- El envejecimiento depende de la trayectoria de vida.
- Varía según el contexto histórico y el lugar dónde se habita.
- Cambia según la cultura y género.

Por consiguiente, durante el transcurso de nuestra vida, pasamos por distintos cambios y nuestras necesidades van cambiando, ya sean estos biológicos, sociales y psicológicos. Dentro de los cambios corporales podemos destacar en el ámbito sexual, mentales, de memoria, en las relaciones afectivas, los roles sociales, la resiliencia, las pérdidas y el duelo, la transcendencia, las decisiones sobre la vida y la muerte, con ello la necesidad de dejar un legado dentro de la sociedad y en las personas cercanas.

El envejecer conlleva cambios dentro de nuestro cuerpo, propios de la edad. Dichos cambios se pueden notar en la musculatura, huesos, articulaciones, piel y, órganos sexuales. Por ejemplo, pérdida de visión y de audición. Estas alteraciones en el cuerpo no significan la perdida de autonomía, pero si, en algunos casos la ayuda de un tercero para realizar distintas tareas o labores. Otros factores como la actividad física, la alimentación y hábitos que eran usuales hace tiempo atrás. Considerando lo anterior, también debemos mencionar las enfermedades típicas de la edad, el asumir, aceptar y ser conscientes de estos cambios, se vuelve una de las tareas más complejas en el envejecimiento. La adecuación de los espacios del hogar es de suma importancia, contar con entornos que sean amigables como las veredas pavimentadas, por ejemplo, ayudaría a una mayor independencia y autonomía.

Sexualidad

El deseo sexual es permanente a lo largo de toda la vida y, va más allá de las relaciones sexuales. Podemos entenderlo como una necesidad intrínseca humana, como la necesidad de afecto, de intimidad y erotismo.

Muchas son las maneras de vivir nuestra sexualidad, además varía según nuestra propia historia de vida, nuestros intereses, capacidad física y entorno donde nos encontramos situados. Todos debemos gozar de una vida sexual que sea plena sin importar la edad. A medida que los años pasan, nuevas necesidades y formas de validas de vivirla.

Mente y memoria

El cerebro también envejece, lo que conlleva que nuestra mente sufra esos efectos. Uno de los cambios es la velocidad con la que se procesa la información (ejemplo, toma más tiempo el poder llegar a comprender ciertas ordenanzas), se dificulta prestar atención a las tareas que son más complejas, almacenar información mientras se realiza otra actividad y, en algunas ocasiones se tiende a olvidar tareas futuras a realizar. Otra dificultad con la que nos podemos encontrar es rememorar un recuerdo actual que buscaba en la memoria o hallar una palabra que se quiere usar. Estos cambios son cautelosos, por ende, no se logran afectar la forma en la cual una persona adulta lleva su cotidiano vivir, considerando también,

Roles sociales

Podemos definir “Rol” como la función que una persona desempeña en algún lugar o en una situación. Como sociedad a los adultos mayores le asociamos ciertos roles (jubilada/o, ser abuela/o, viuda/o), todo depende de la sociedad, cultura, país, etnia, desde la cual nos situamos. En la actualidad vivenciamos como el rol del adulto mayor ha cambiado, como también la estructura familiar tradicional y como conviven estas en las distintas culturas, consideremos la realidad Chilena, tenemos familias en las cuales los abuelos cumplen el rol de tutor de sus nietos, criando y tomando toda la responsabilidad sobre ellos, abuelos que son cuidadores de sus hijos con alguna enfermedad critica, entre otros. Un adulto mayor puede haber jubilado, pero sigue trabajando, ya sea por decisión personal, muchos son los casos en los cuales, por sentirse activos, siguen insertados laboralmente, como otros casos en los cuales los adultos se ven forzados a trabajar, ya que, económicamente las jubilaciones que reciben no les alcanza para sobrevivir. La comunidad como mencionamos con anterioridad cumple una función de suma relevancia para las personas adultas mayores, ser partícipe de la dirigencia social, monitor/a en actividades sociales, emprender, comprende un nuevo significado para ellos.

La adultez mayor se debe vivir al igual que las otras etapas de nuestra vida, nosotros debemos ser capaces de adaptarnos cuando lleguemos a ella y comprender que todos llegaremos a adultos, por ende, entenderlos a ellos y ayudarlos a adaptarse a esta sociedad que avanza a pasos agigantados. Aprender de sus historias y el aporte que siguen siendo para nosotros es de suma importancia.

¿Qué entendemos por discriminación ?

Definiciones en Artículo 2, Convención Interamericana

“Discriminación”: Cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humano s y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural, o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

*“***Discriminación múltiple”:** Cualquier distinción, exclusión o restricción hacia la persona mayor fundada en dos o más factores de discriminación.

“Discriminación por edad en la vejez”: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad, que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

Ahora bien, desde la perspectiva más micro y según la institución a investigar INE, tenemos que englobar la población objetivo, por lo cual debemos saber que según Censo 2017 el número de

personas mayores de 65 años y más, llegó a 2.260.222, un 14,3% aproximadamente, la mayoría se distribuye en las grandes ciudades del país. Asimismo, debemos realizarnos las siguientes preguntas para contextualizar la problemática que se agudizó en los últimos años con la pandemia. ¿Cómo es la realidad que viven los adultos mayores en su diario vivir con funcionarios públicos? ¿Cuántas horas trabajan y en qué función según el área? ¿Por qué se desvaloriza su trabajo? ¿Se transformó en una dificultad para las entidades públicas tener trabajadores en este segmento etario? ¿Aquellos adultos mayores que han entregado su vida a la función pública sienten el reconocimiento de su institución? ¿Los funcionarios con edad superior a 65 años intentan adaptarse hacia nuevos conocimientos?, entre otras preguntas que debemos hacernos para focalizar un problema que lo vemos día a día, ya sea como parte de un equipo de trabajo o con el relato que estos hacen llegar a sus cercanos, no debemos verlos del punto de vista cuantitativo o productivo, debemos reflexionar el rol que estos funcionarios cumplen en el instituto nacional de estadísticas. A tener presente y como garantía de la importancia de esta temática, en Chile el aumento de este grupo etario es exponencial, debido a que para el año 2035, se prevé un importante aumento de este grupo, que se compondrá de 23.993.821 adultos, los que equivaldrán al 18,9% del total de la población. Es más, las proyecciones indican que ese año todas las regiones evidenciarán un proceso creciente de envejecimiento poblacional, por lo cual comprender e investigar el contexto en que desarrollan su trabajo y evidenciar las carencias, en que se ven afectados en una empresa pública, nos llevará a tener una evidencia fundamental para gestionar futuras políticas públicas que enfoquen en las debilidades y fortalezas que expone el envejecimiento en nuestro país.

Del mismo modo, tenemos que contextualizar y exponer las cifras de la fuerza laboral de este grupo etario y luego segmentarlo a nuestra institución de estudio, por lo cual tenemos que según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE informa que había 7.572.318 ocupados, en el año 2010 de los cuales 332.687 (4,39% del total) tenían 65 años o más desde el 2019 a la actualidad, se registró en cambio un total de 9.087.132 personas ocupadas, de las cuales 570.305 fueron adultos mayores con un 6,28% del total de ocupados. De ese total, 321.015 tenían entre 65 y 69 años y una parte importante, es decir, 128.625, trabaja en la Región Metropolitana. La mayoría de los ocupados de esas edades trabajan o ejecutan actividades como asalariados del sector privado y público (124.235 personas) o son trabajadores por cuenta propia (117.499 adultos). La mayor cantidad, además, trabaja en los sectores de comercio o administración (66.754 personas), agricultura (36.520 adultos) y en la industria manufacturera (27.559 personas). Ahora bien, segmentando y focalizando a la institución de estudio, el INE posee aproximadamente, el INE tiene presencia en todas las regiones del país donde trabajan alrededor de 1.700 funcionarios, de los cuales son adulto mayor 142 y representan un 8,4% con 60 años o más.

[2] Portal Instituto Nacional de Estadísticas, datos públicos.

En conclusión, debemos tener en cuenta que gran parte de este sector etario está obligado a trabajar por necesidad, como también parte de este grupo lo hace para sentirse activo, pero debemos investigar porque se sienten apartados, poco valorados y que políticas están siendo eficientes para insertarlos en los cambios organizacionales que la actividad va requiriendo, y no que se realice un 3plan para jubilar (ley n°20.948) a personas que se sienten capaces y quizás su rol debiese adecuarse.

Discriminación

Enfocaremos este trabajo de grado en el análisis de la fuerza laboral superior a 65 años, que puede estar sufriendo diversos tipos de discriminación laboral, que se agudizaron en la pandemia, sin realizar segmentación por género, observaremos las políticas de fomento del empleo que se han ido estableciendo para contrarrestar las consecuencias negativas del mismo. Ante las desigualdades que tienen lugar en el mercado de trabajo nacional, específicamente en el Instituto Nacional de Estadísticas, existe en nuestro país una amplia normativa que favorece la instauración de medidas que ofrecen a las empresas determinados beneficios para erradicar la discriminación y facilitar la contratación de grupos que son afectos a desplazamiento laboral.

Se pretende exponer y delimitar donde está el punto medio entre las restricciones lógicas y las prohibiciones que realmente son injustas, puesto que una restricción injusta lleva a que se desarrolle una discriminación laboral. Esto repercutirá en que se excluya a un individuo o grupo en concreto sin que existan motivos justificados de por medio y, es por ello que las instituciones públicas requieren de normativas para establecer soluciones, es decir, no se puede discriminar a una persona por ser joven, mujer, o en este caso adulto mayor, cuando su capacidad laboral puede ser tan buena como la de los demás. Es vital que la sociedad se concientice que todos podemos estar igualmente preparados para el mundo laboral, independientemente de quienes seamos, qué raza tengamos, cual sea la orientación sexual de cada persona o cual jóvenes seamos. Toda discriminación laboral repercutirá en la sociedad, en la educación y en el desempeño que el funcionario pueda entregar a la organización. El adulto mayor, es un grupo que siempre se ha encontrado abandonando en determinadas actividades profesionales por no contar con las mismas oportunidades laborales, o con capacidades distintas, por lo cual estamos muy lejos de conseguir la igualdad o comprender la magnitud de este problema.

En esta investigación se pretende dar a conocer las ventajas que existen cuando se evita la discriminación y se busca la adecuación laboral, esto pensando en una mejora grupal, ya sea de rendimiento como de clima laboral mercado laboral. Muchos empresarios las desconocen, sin

[3] Plan de Incentivo al Retiro Voluntario Ley N°20.948

embargo, estas disminuirían de manera considerable los costes de personal idóneo, y solventando la experiencia que el personal posee.

Ahora bien, debemos comenzar por entregar conceptos básicos para poder abordar la temática de investigación. El termino desigualdad está relacionado con la discriminación. Esta consiste en "diferenciar o tratar con un rango inferior a personas o determinados colectivos por razón de género, cultura, pensamiento, religión o ideas políticas", ahora si lo situamos en la institución pública y ene l grupo de trabajo de un equipo del INE, podríamos contextualizarla como "el hecho de que un trabajador es tratado de forma distinta a otro en igualdad de condiciones, lo que se traduce en diferentes condiciones de trabajo". Cuando hay discriminación laboral no existe el principio de libertad de trabajo. El asalariado que la sufre no puede elegir libremente su puesto de trabajo, y ello repercute en su rendimiento, ya que no tendrá iniciativa, interés personal, etc. Por el contrario, el sujeto que no ha sido discriminado es más activo y está más motivado en el desempeño de su puesto. La libertad de trabajo es imprescindible, más aún cuando se tiene una basta trayectoria, como es el caso de los adultos mayores, ya que comprenden y visualizan de manera global el trabajo. Cuando ésta libertad no existe, la producción es escasa, de peor calidad, y se realiza el trabajo sin la calidad esperada.

[4]Existen cuatro escenarios en los que podemos distinguir la existencia de la discriminación laboral:

1. **La discriminación salarial:** Existe cuando una persona percibe por su trabajo menos salario que otra sin que haya diferencias de productividad. Este tipo de discriminación afecta principalmente a las mujeres, que perciben inferiores ingresos que los hombres por hacer el mismo trabajo.
2. **La discriminación en el empleo:** Esta tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por razón de su religión, raza, género, edad, etc. Todas las personas tienen que tener igualdad de oportunidades para llevar a cabo las actividades económicas que deseen. El colectivo más afectado ha sido el delos adultos mayores, sin embargo, en las últimas décadas, la reducción de esta brecha laboral han favorecido la creciente participación de ésta en el mercado de trabajo, fomentándose y valorándose la experiencia.
3. **La discriminación ocupacional:** Aparece, cuando se piensa que las mujeres no tienen capacidad para desarrollar ciertos puestos de trabajo por ser estos tradicionalmente de hombres, y son excluidas de los mismos estando incluso mejor preparadas, esto da lugar a que sean contratadas en puestos de trabajo para los que están excesivamente cualificadas.
4. **La discriminación en la adquisición de capital humano** :Surge cuando hay dificultades para el acceso a la enseñanza reglada o a la formación en el trabajo. Este tipo de

[4] (Goosby, Cheadle & Mitchell, 2018).

discriminación se da, sobre todo, en las mujeres, ya que tradicionalmente su rol principal se encuentra en el ámbito doméstico.

[5]**Discriminación y salud mental**

- Experiencias auto-reportadas de discriminación como estresor psicosocial tiene un impacto adverso en la salud tanto física como mental.
- Asociaciones entre discriminación y desórdenes mentales: trastorno de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, trastorno disfórico premenstrual, uso y abuso de sustancias, entre otros.

Desafíos y limitaciones de la medición de Percepción de Discriminación;

• **Limitaciones del auto-reporte:** dificultad para distinguir discriminación de otros tipos de maltrato interpersonal. Múltiples razones subyacentes al maltrato.

• **Sesgo de percepción:** Algunos individuos pueden percibir menos discriminación que la que existe (sesgo de minimización) y otros pueden percibir más discriminación que la que existe (sesgo de vigilancia).

La CEPAL comprende la discriminación como el trato injusto o perjudicial hacia una categoría de personas (Goosby, Cheadle & Mitchell, 2018)

Trato desigual de personas o grupos en función de su raza o etnia (Pager & Shepherd, 2008).

La discriminación se refiere a un comportamiento negativo injustificable hacia un grupo o sus miembros, donde se considera que el comportamiento incluye tanto acciones como juicios o decisiones sobre los miembros del grupo[6]

La exclusión ha sido reconocida como una de las formas en que actúa el estigma y la discriminación y se encuentra presente en varias escalas de medición específicas[7]

Discriminación, prejuicio y estereotipos:

Prejuicio: actitud negativa injustificable hacia un grupo y sus miembros individuales.

[5] Lewis, 2015
[6] (Al Ramiah, Hewstone, Dovidio & Penner, 2010)
[7] Link & Phelan, 2014; Molina, Choi, Cella, & Rao, 2013; Ritsher, Otilingam, & Grajales, 2003

Estereotipos: creencias sobre los atributos personales de un grupo de personas. Pueden ser demasiado generalizados, inexactos y resistentes al cambio en presencia de nueva información.

Discriminación: comportamiento dirigido hacia los miembros de una categoría que tiene como consecuencia ciertos resultados, y que es dirigido hacia ciertas personas no por algún merecimiento o reciprocidad en particular, sino simplemente porque resultan ser miembros de tal categoría[8]

Ahora nos preguntamos, ¿Por qué se estigmatiza al adulto mayor?

Teoría de la amenaza social (Major & Schmader, 2018) nos indica que los procesos de estigma no solo implican un nivel explícito de discriminación (enacted stigma), sino que también un nivel sentido, internalizado y anticipado

Estos procesos llevan a respuestas a nivel individual que son afectivas, cognitivas, comportamentales y fisiológicas.

Sentirse discriminado lleva a un sentimiento de amenaza a la propia identidad social. Las respuestas a esta amenaza son involuntarias, como el estrés psicológico.

Como medir la discriminación

Sin embargo, los sesgos no deben necesariamente ser conscientes o intencionales para crear discriminación injusta, las medidas implícitas de prejuicio capturan las evaluaciones automáticas (y a veces inconscientes) activadas por la presencia o los pensamientos hacia un cierto grupo, Las medidas sutiles de prejuicio: capturan expresiones encubiertas de prejuicio[9], los estudios de laboratorio se manipulan variables y se asignan participantes a distintas condiciones, teniendo un grupo control que no es expuesto a las condiciones experimentales. Para establecer relaciones de causa y efecto, estos estudios de campo miden el impacto en contextos realistas. Más generalizables que los estudios de laboratorio.

¿Cómo medir discriminación percibida?

Las manifestaciones de discriminación incluyen:

- Hostilidad verbal y no verbal (Darley & Fazio, 1980; Word et al., 1974)
- Evitación del contacto (Cuddy, Fiske & Glick, 2007; Pettigrew & Tropp, 2006)
- Comportamientos de aproximación agresiva (Cuddy, Fiske & Glick, 2007)
- Negación de oportunidades y acceso o trato igualitario (Bobo, 2001; Sidanius & Pratto, 1999)
- Trato injusto, perjudicial, desigual, de personas o grupos en función de categorÍas grupales tales como su raza o etnia (Goosby, Cheadle & Mitchell, 2018; Pager & Shepherd, 2008)

[8] (Correll et al., 2010).
[9] (Meertens y Pettigrew 1997; Pettigrew y Mertens (1995)

Discriminación y salud mental según Lewis ;Experiencias auto-reportadas de discriminación como estresor psicosocial tiene un impacto adverso en la salud tanto física como mental. • Asociaciones entre discriminación y desórdenes mentales: trastorno de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, trastorno disfórico premenstrual, uso y abuso de sustancias, entre otros.[10]

La discriminación según el estado chileno; es un fenómeno de secular duración y de profunda implantación. Como proceso social ha estado presente desde el origen mismo de la nación. Sin embargo, se trata a la vez de una realidad recientemente visibilizada, muy poco sujeta al debate político y al análisis teórico y que aún espera por las explicaciones intelectuales que amerita.

Así, la pareja de enunciados normativos "no discriminación" y "tratamiento preferencial" no se integra sin disonancias ni conflictos, pues allí donde han informado a las políticas de los Estados democráticos, no han dejado de estar sujetos a un debate que nos parece interminable. Y esta convivencia de enunciados normativos se hace problemática precisamente porque, como señalé arriba, la defensa del principio de no discriminación sólo parece tener sentido en el horizonte del valor de la igualdad, por lo que la noción intuitiva de no discriminación parece corresponderse únicamente con una visión también intuitiva de la igualdad, en la que ésta última es vista como una forma de tratamiento equivalente, simétrico y sujeto a las mismas reglas generales para todos los casos bajo consideración.[5] En el siguiente capítulo abundaré en la discusión sobre el principio de igualdad y en su relación precisa con el principio de no discriminación.

Por el momento, cabe señalar que esta aparente contradicción entre la exigencia de un tratamiento sin excepciones y la necesidad de tratamientos preferenciales ha generado una suerte de estancamiento en el debate teórico y político sobre la discriminación, pues si bien el criterio de tratamiento indiferenciado parece gozar de consenso generalizado entre posiciones razonables, el objeto de disputa continúa siendo el de la aceptabilidad del segundo elemento de esta pareja de enunciados normativos. En buena medida, la acción política de los Estados democráticos está atada a los dilemas generados por este nudo conceptual, pues allí donde tales elementos se presentan como interdependientes, el tratamiento preferencial acompaña a la exigencia de no discriminación, mientras que allí donde esos elementos se presentan como independientes, la no discriminación aparece como una prohibición expresa de todo tratamiento preferencial, sea cual sea el fundamento normativo de este último. Para una argumentación de índole normativa, vale la pena tomar en cuenta que el principio de no discriminación sólo puede ser adecuadamente formulado si se le define en contraste, bajo una forma antónima, del principio de discriminación. En este sentido, cabe señalar

[10] Lewis, T. T., Cogburn, C. D., & Williams, D. R. (2015). Self-Reported Experiences of Discrimination and Health: Scientific Advances, Ongoing Controversies, and Emerging Issues. Annual Review of Clinical Psychology, 11(1), 407–440. https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy032814-112728

que no es aconsejable plantear como una pareja de enunciados normativos opuestos los principios de discriminación y de igualdad, pues este segundo, coincidiendo –como trataré de mostrar posteriormente– con una amplia zona del principio de no discriminación, no se agota en él ni se puede enunciar como una forma sinónima de éste.

Definición de la Real Academia de la Lengua Española

"Discriminación" es una de las palabras de naturaleza política que están presentes en una gran cantidad de usos cotidianos del lenguaje. Se trata de un término que se emplea con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas, por lo que la primera evidencia que tenemos de ella es la de su condición polisémica. El Diccionario de la Lengua Española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: "1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. 2 Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera". En la primera acepción de esta definición de diccionario, que llamaremos lexical o lexicográfica (pues está referida no a un uso técnico ni conceptual, sino a la manera en que se define en la lengua regular o léxico), el verbo discriminar no contiene ningún sentido negativo o peyorativo; es equivalente solamente a separar, distinguir o escoger. En este caso, la discriminación no implica valoración o expresión de una opinión negativa. La acepción comporta un sentido plenamente neutral del vocablo discriminación, toda vez que no la postula como una acción guiada por criterios axiológicos o de intencionalidad política. En tal sentido, alguien discrimina cuando distingue una cosa de otra, sin que ello implique una conducta de exclusión o rechazo.

Ley anti- discriminación en Chile (Ley 20.609)

Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal

y la enfermedad o discapacidad. Las categorías de discriminación enumeradas no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Sólo se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, referidos al respeto y protección de la vida privada y la honra de la persona y su familia; la libertad de conciencia y de culto; la libertad de enseñanza; la libertad de informar y emitir opinión; el derecho de asociación; la libertad de trabajo, y el derecho a ejercer actividades económicas lícitas. La pueden presentar los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser presentada dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella.

¿Cuál es el objetivo fundamental de la Ley de no discriminación?

Esta ley (conocida como Ley Zamudio) tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

¿Qué obligación tienen los organismos del Estado en este tema?

Cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, debe elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

¿Por qué la ley habla de discriminación arbitraria?

No toda distinción o restricción tiene un carácter arbitrario. Para la aplicación de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

¿Qué categorías señala expresamente la ley como constitutivas de discriminación arbitraria? Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

¿Qué pasa si se invoca una de las categorías anteriores como justificación de conductas contrarias a la ley?

Las categorías de discriminación enumeradas no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

¿Hay situaciones en las que la ley considere razonables algunas restricciones basadas en los criterios mencionados?

Sólo se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, referidos al respeto y protección de la vida privada y la honra de la persona y su familia; la libertad de conciencia y de culto; la libertad de enseñanza; la libertad de informar y emitir opinión; el derecho de asociación; la libertad de trabajo, y el derecho a ejercer actividades económicas lícitas.

¿Qué procedimiento judicial establece la ley frente a las discriminaciones arbitrarias?

La ley crea la acción de no discriminación arbitraria. La pueden presentar los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado. También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha

sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

¿Qué plazo existe para presentar la acción de no discriminación arbitraria? y, ¿Cómo debe presentarse?

La acción deberá ser presentada dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser interpuesta luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

¿Puede el tribunal declarar inadmisible la acción?

No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela de derechos, establecida en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

- Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.
- Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.
- Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.
- Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo.

¿Puede el recurrente pedir que se suspenda el acto presuntamente discriminatorio?

En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

¿Cómo es el procedimiento de la acción de no discriminación?

Presentada la acción, el tribunal debe pedir informe al denunciado y fijar una audiencia a la que citará a las partes. Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si existieran hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el

tribunal recibirá la causa a prueba, la que recibirá en una nueva audiencia. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

¿Qué plazo tiene el juez para dictar sentencia?

El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto.

Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio. Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

¿Puede ser apelada la sentencia?

La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte.

¿Qué dice la ley respecto de las sanciones a funcionarios públicos que cometan discriminación arbitraria?

La ley modifica el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales e incorpora el acto de discriminación arbitraria como causal de destitución.

¿Se agravan las penas para algunos delitos?

La ley agrega como una nueva circunstancia agravante de la responsabilidad penal (contempladas en el artículo 12 del Código Penal), la siguiente: “Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca

Visión actual del adulto mayor en nuestra sociedad

En los últimos 10 años, el sistema de AFP y Compañías de Seguros han duplicado el número de pensiones de vejez pagadas, finalizando el 2019 con más de 980 mil pensiones de vejez edad y vejez anticipada. Hoy ya tenemos una primera generación que ha cotizado íntegramente bajo la lógica de las cuentas individuales en las AFP.

Los resultados son concluyentes y desastrosos. A diciembre de 2019, el 50 % de los 984 mil jubilados que recibieron una pensión de vejez obtuvieron menos de $202 mil ($145 mil si no se incluyera el Aporte Previsional Solidario (APS) del Estado). Incluso, en el tramo de aquellas personas que cotizaron entre 30 y 35 años, el 50 % recibió una pensión autofinanciada menor a $301 mil, valor equivalente al Salario Mínimo vigente al 31 de diciembre de 2019 e inferior al monto actual del Salario Mínimo.

Esta grave crisis previsional, se acentúa en el caso de las mujeres, ya que el 50 % de las 472 mil jubiladas por vejez, recibe una pensión menor a $149 mil ($138 mil si no se incluyera el Aporte Previsional Solidario del Estado) y la pensión mediana para quienes cotizaron entre 30 y 35 años, vale decir, casi toda una vida laboral llega a solo $287 mil, incluyendo el APS.

A nivel regional, se puede concluir que la pensión total mediana en 10 de las 16 regiones del país es inferior a $200 mil y los montos más bajos se observan en las regiones de Los Lagos, Aysén, Maule, La Araucanía, Nuble, O'Higgins y Los Ríos. En el caso de las pensiones de vejez edad, en 12 regiones la mediana es menor a la línea de pobreza para hogares unipersonales a diciembre de 2019 ($167.973).

En síntesis, prácticamente el 80 % de las pensiones pagadas son menores al Salario Mínimo y solo un 12,5 % alcanzo una pensión total superior a $472 mil.

Sin embargo, la realidad de los nuevos pensionados es más crítica. El 50 % de las 127 mil personas que se pensionaron durante el año 2019, a través de su ahorro y la rentabilidad conseguida por las AFP, solo lograron autofinanciar una pensión menor a $49 mil, y el 50 % de las personas que cotizaron entre 30 y 35 años en su vida laboral, pudieron autofinanciar una pensión menor a $234 mil, monto que equivale a 77,8 % del Salario Mínimo a diciembre de 2019.

Nuevamente, el panorama para las mujeres es más precario, ya que el 50 % de las 73.995 nuevas pensionadas, pudo autofinanciar una pensión menor a $25 mil y la mitad de las 5 mujeres que cotizaron entre 30 y 35 años, lograron autofinanciar una pensión menor a $201 mil, monto que equivale a 66,8 % del Salario Mínimo a diciembre de 2019.

Como análisis final, el sistema actual administrado y dirigido por las AFP fracaso, ya que, después de casi cuarenta años de funcionamiento, no consiguió cumplir el objetivo fundamental para cualquier sistema de pensiones en el mundo: pagar pensiones decentes. Y, debido a la caída en la tasa de rentabilidad registrada en los ´últimos 20 años, tampoco podrá cumplir este objetivo en el futuro, aunque se realicen cambios paramétricos, como aumentar la tasa de cotización.

A juicio de los investigadores, nuestro país está pasando por un periodo complejo políticamente hablando. Desde el 25 de octubre de 2020 fecha donde se aprobó el cambio de la carta fundamental se ha trabajado tanto porque este texto sea aprobado como rechazado. Independiente de cuál sea la posición, hay mucho de qué hablar al respecto, como, por ejemplo, que habla la nueva constitución respecto a la tercera edad y, cuáles serán las garantías que esta les entregara.

Ahora bien, debiésemos enfocarnos en la importancia que nos dice la nueva Constitución, borrador en que una comisión estuvo trabajando durante un periodo, cuyo texto fue rechazado posteriormente, no obstante, se discute hoy un nuevo proceso que podria tomar como base dicho borrador. Ahora bien, respecto a los adultos mayores, es de suma importancia indicar cual es la percepción de las autoridades políticas respecto al futuro de nuestro grupo de estudio y sus posibles modificaciones en las normas sociales.

136.- Artículo 1.- Derechos de las personas mayores. Las personas mayores son titulares y plenos sujetos de derecho. Tienen derecho a envejecer con dignidad y a ejercer todos los derechos consagrados en esta Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en igualdad de condiciones que el resto de la población. Especialmente, las personas mayores tienen derecho a obtener prestaciones de seguridad social suficientes para una vida digna; a la accesibilidad al entorno físico, social, económico, cultural y digital; a la participación política y social; a una vida libre de maltrato por motivos de edad; a la autonomía e independencia y al pleno ejercicio de su capacidad jurídica con los apoyos y salvaguardias que correspondan.

Comparando con la actual Constitución, esta no menciona en ninguno de sus artículos el bienestar como trato básico a los adultos mayores, es más, ni siquiera menciona la palabra adulto mayor, o tercera edad.

Lo anteriormente mencionado va de la mano con un cambio estructural en lo que se denominará un nuevo sistema de seguridad social, el cual otorgará protección en caso de enfermedad, vejez, discapacidad, supervivencia, maternidad y paternidad, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en las demás contingencias sociales de falta o disminución de medios de subsistencia o de capacidad para el trabajo.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

En esta investigación para lograr identificar la metodología adecuada debemos comprender en qué consisten los diversos tipos que esta abarca, nos referimos a la identificación de los beneficios y antecedentes de una investigación cualitativa, por ende, comprender que es aquella que se le conoce por la recolección y el posterior análisis de información recopilada, estos dos procesos son complejos y se desarrollan de manera simultánea. El análisis conduce al proceso de recolección de la información desde su inicio, en la guía del trabajo de campo y en la capacidad de profundizar en los temas emergentes durante las posteriores investigaciones.

Debemos considerar que para una mejor comprensión, es necesario enfrentar claramente estos procesos, porque a pesar de conocer las características principales de una investigación cualitativa (diseños flexibles y abiertos), esto no se clarifica hasta cuando ponemos en práctica nuestra experiencia investigadora, cuando verdaderamente encontramos el sentido y comprendemos el significado de realizar una investigación cualitativa.

Por consiguiente, el análisis cualitativo, es el transcurso de un proceso dinámico a uno creativo, el cual se nutre de las experiencias directas de los investigadores en el escenario que se está investigando. Los datos muy a menudo son diversos y provienen tanto de entrevistas (individuales o grupales), como a su vez de observaciones en tiempo real, de documentos públicos o privados, de notas metodológicas entre otras, cuya conexión a la hora de integrar lo recopilado es indispensable para recomponer una visión unida. Aunque todos los datos requieren la misma importancia, es necesario precisar, desde una mirada más bien analítica, y lograr distinguir los que componen en una fuente relevante de teorización.

La idea principal de este enfoque es recoger la información y crear comprensión en base al desarrollo de nociones e investigación emperica, explicación o entendimiento de ciertos escenarios que se dan en la actualidad.

Referente a lo anteriormente señalado mediante una entrevista, como investigadores podríamos a través del relato obtener conclusiones y metodologías a ejecutar, para mejorar los puntos críticos que les afectan, asimismo de comprender es el trato hacia los adultos mayores en el ámbito laboral y a que se debe.

Este tipo de investigación aporta información muy precisa, ya que, permiten registrar percepciones, ideas, costumbres y hábitos de grupos o población en específico. Una vez registrada toda la información se comienza a detallar y buscar la forma evidenciar lo más fidedigno posible, lo obtenido

de la indagación, posteriormente se da paso a explicar de forma detallada y buscando la objetividad en las conclusiones de la población objetivo.

Asimismo, debemos tener en cuenta que el investigador siempre debe posicionarse desde la mirada del grupo o población a investigar, aquello cuando corresponda emitir alguna codificación de lo obtenido. El enfoque cualitativo considera elemental que se deba entender la realidad como la percibe el grupo o población que se está estudiando. El empatizar, permite que no se vea al investigador como un ajeno sino más bien como un par, de esta manera las personas podrán actuar de manera natural frente al investigador/a.

3.1 MODELO DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación del tipo cualitativa, debido a que es la más acorde con la temática de estudio, esto debido a que son percepciones, puntos de vista subjetivos y que no son rígidos, se pretende generar instancias de conversación y escucha con los funcionarios, generando registros de la información para luego ser codificados, aquello a través de diversas herramientas y teorías (como son la Teoría de la Amenaza Social[11], Discriminación y Salud Mental[12], Negación de Oportunidades y Acceso o Trato Igualitario[13] entre otros), de esta manera podremos recopilar la información necesaria para generar instancias de mejora y apoyo.

CAPITULO IV: TIPO DE INVESTIGACION Y ALCANCE

Es una investigación de campo, en la cual analizaremos el impacto en contextos realistas, a través de la observación, conversación y la escucha de los diversos funcionarios, esto hará que nuestra investigación sea transparente y confiable.

3.3 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

¿Que nos entrega la recolección de datos a través de un cuestionario?

El cuestionario de encuesta es un instrumento de recogida de datos rigurosamente estandarizado que operacionaliza las variables objeto de observación e investigación, por ello las preguntas de un cuestionario constituyen los indicadores de la encuesta.

11 Major & Schmader, 2018

12 Lewis 2015

13 Bobo, 2001; Sidanius & Pratto, 1999

Es la técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población, permite obtener información sobre hechos pasados de los encuestados, gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico, asimismo, es relativamente barata para la información que se obtiene con ello.

¿Que nos entrega la recolección a través de entrevistas?

Mediante las entrevistas puedes recopilar contenido detallado en un contexto individual, que se puede usar para comprender mejor un tema o problema. Supongamos que tienes pensado llevar a cabo una encuesta para medir la satisfacción de los empleados de tu empresa. Antes de crear la encuesta, lo mejor sería llevar a cabo entrevistas para conocer el contexto de la cultura de la empresa, las condiciones laborales y otros aspectos específicos de tu empresa o área. Las entrevistas también te ofrecen la posibilidad de hacer preguntas de seguimiento, interpretar el lenguaje corporal y detectar otras señales más sutiles que quizás se perderían con un método de investigación cuantitativa. Además de permitirte conocer más sobre un tema, las entrevistas pueden ayudarte a crear estudios de caso y recopilar opiniones de expertos/as.

3.4 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

La población que se investigará son los funcionarios de 60 o más años de edad del Instituto Nacional de Estadística, esto en la Región Metropolitana, en las sede de Bulnes y Morandé, esto integrará a hombres y mujeres, abarcando a un total de 6 personas.

Formas de seleccionar la muestra

La selección de la muestra será de forma estratificada, esto hace referencia a que se dividirá según edad, estamento y género.

3.5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

a) **¿Que nos entrega la recolección a través de un cuestionario?**

El cuestionario de encuesta, es un instrumento de recogida de datos rigurosamente estandarizado que operacionaliza las variables objeto de observación e investigación, por ello las preguntas de un cuestionario constituyen los indicadores de la encuesta.

Es la técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población, permite obtener información sobre hechos pasados de los encuestados, gran capacidad para

estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico, asimismo, es relativamente barata para la información que se obtiene con ello.

¿Que nos entrega la recolección a través de entrevistas?

Mediante las entrevistas puedes recopilar contenido detallado en un contexto individual, que se puede usar para comprender mejor un tema o problema. Supongamos que tienes pensado llevar a cabo una encuesta para medir la satisfacción de los empleados de tu empresa. Antes de crear la encuesta, lo mejor sería llevar a cabo entrevistas para conocer el contexto de la cultura de la empresa, las condiciones laborales y otros aspectos específicos de tu empresa o área. Las entrevistas también te ofrecen la posibilidad de hacer preguntas de seguimiento, interpretar el lenguaje corporal y detectar otras señales más sutiles que quizás se perderían con un método de investigación cuantitativa. Además de permitirte conocer más sobre un tema, las entrevistas pueden ayudarte a crear estudios de caso y recopilar opiniones de expertos

Instrumentos de investigación

En el caso de la investigación de una temática tan sensible como es la discriminación del adulto mayor en su trabajo, se debe tener cuidado de resguardar la información que se entregue a través de esta consulta. Ahora bien, dentro de los instrumentos a utilizar serán dos, un cuestionario de respuestas cerradas, que se le denominará “Cuestionario global” que permitan un primer acercamiento con el entrevistado y que nos generen cierto nivel de consistencia en relación al otro instrumento, en segunda instancia se aplicará una entrevista en profundidad para conocer a cabalidad que la información sea la percibida en el periodo de trabajo a distancia.

1. Instrumento A (Cuestionario): En este instrumento pretendemos realizar un breve y rápido cuestionario que nos permita obtener información general del entrevistado, como a su vez identificar información básica de su trabajo a distancia para no tener inconsistencias con la entrevista en profundidad, esto para reducir el margen de error en las respuestas.

2. Instrumento B (Entrevista en profundidad): Este instrumento de investigación será el que nos entregué la información específica para llegar a un análisis acertado sobre la problemática. Constará de 12 preguntas que se enfocaran en 4 variables distintas, en relación a la interacción con sus pares, tecnología, adaptabilidad y ámbito emocional.

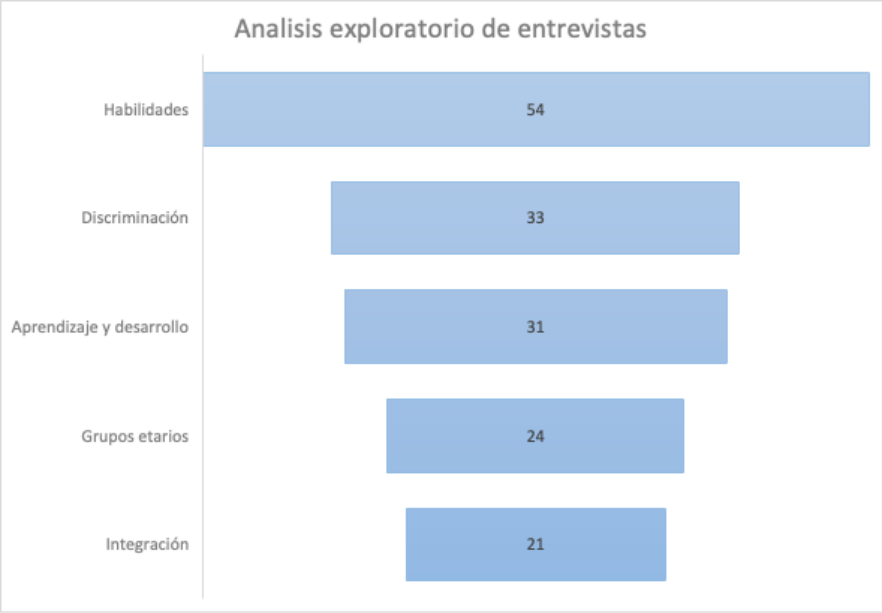
Se pretende que el cuestionario sea enviado a través de Google forms, esto previo contacto con el entrevistado para conocer su disponibilidad, se espera tener las respuestas una semana antes de la

entrevista en profundidad para lograr mayor consistencia en los datos y respuestas entregadas. La entrevista en profundidad se ejecutará de forma presencial o en su defecto a través de video llamada en Teams. Ambos instrumentos se complementan para la obtención de información y entregará mayor detalle y profundidad en las respuestas.

3.8 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

Conceptualización en ATLAS Ti

Integración, discriminación, diversidad de habilidades y capacidades, Segmentos por grupos etarios, aprendizaje, apoyo emocional y capacitaciones. Ahora se expondrá el nivel de ocurrencia y luego se desglosará en análisis.



CAPITULO V: ANÁLISIS DE HALLAZGOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

PRECISIONES PREVIAS

El anonimato.

Se optó por esta modalidad desde la aplicación de la entrevista N°1. entregando la seguridad de que jamás se indicaría algún dato personal o se divulgaría lo relatado. Esta opción generó un vínculo de intimidad y bienestar mientras se realizaba dicha entrevista. Esto, ayudado de un previo formulario en línea creado mediante Gmail , el cual se les enviaba a sus correos personales y, debían rellenar los campos indicados, y donde se les consultaba datos como:

- Genero
- Edad
- Años trabajando en la Institución
- Cargo que desempeña (técnico o administrativo)
- Estamento (técnico o administrativo)
- Relación contractual

Al indicarles que estos datos nos sirven para tener la caracterización de los funcionarios para posteriormente seguir nuestro estudio, aceptaron sin mayor inconveniente. Se les facilitó adicionalmente que se pudieran referir a si mismos como entrevistado 1-2-3-4-5-6 para mayor privacidad.

- **Entrevistado N°1** del departamento de Estadística manifestó que le agradaba la idea de no dar en específico su nombre, menciona que lleva más de 30 años trabajando en la Institución, por ende, tiene mucha disposición a ayudarnos, que aprendamos y, que le realicemos preguntas respecto a su trabajo, pero no está dispuesto y, le da miedo perder su fuente laboral.

Menciona que trabaja en la Institución hace aproximadamente 30 años, dentro de todo este tiempo destaca el apoyo que tuvo por parte de su primera jefatura, quien, observando su responsabilidad, además de los estudios en contabilidad con los que contaba le dio la posibilidad de postular y, quedar como administrativo en el área de presupuesto.

Agrega que, aprovechando esta oportunidad, decide entrar a estudiar a la Universidad Ingeniera de ejecución en gestión Pública, en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Finalizó sus estudios y, estando inserto ya en la institución se le abrieron puertas para mejores oportunidades

laborales, hace 15 años está en el departamento de Administración y Finanzas. Desde entonces según lo relatado en la conversación, ha podido desarrollarse profesionalmente, le gusta su trabajo, lo disfruta, pero no está satisfecho respecto al trato hacia los funcionarios adultos mayores.

Cuando se le consulta respecto a su visión acerca del trato hacia los adultos mayores específicamente en su departamento, señala que a pesar de que todo su equipo está bien posicionado en lo laboral, tienen cargos administrativos y, en su mayoría profesionales, lo que más se nombra es el miedo a envejecer. Refiere que estas conversaciones se dan comúnmente con sus compañeros que están a punto de jubilar junto con él. De su relato y énfasis otorgado a este, es que, a pesar de trabajar toda una vida, dedicar la mayoría del tiempo y, muchos estando más de 15 años en la institución, les genera miedo lo que les depara, ya sea por la jubilación que les espera, o el sentirse inservible sin trabajar.

Durante el transcurso de la entrevista la palabra que más se verbaliza es miedo punto en el cual nos focalizaremos y, específicamente en el miedo a envejecer, lo que conlleva también, la poca concientización respecto al como finalizar de la manera más sana vida, destacando el proceso humano de dejar de producir o trabajar.

Miedo a envejecer: Como señala Augé, en las sociedades de mercado “la angustia del envejecimiento es precisamente concomitante con la vulnerabilidad de las posiciones adquiridas” (2014: 27).

La vejez en el imaginario Chileno la mayoría del tiempo está asociada a situaciones de pobreza, la jubilación o el retiro de la actividad productiva. La vejez en este punto también suele ser definida como un conjunto de perdidas, aunque en este caso no referida a facultades intelectuales o motrices, sino al poder adquisitivo, considerando también que las prestaciones sociales que las personas mayores reciben suelen ser representadas como limitadas y residuales, llevándolas incluso a la indigencia. Uno de los sentimientos que se reconoce asociado al envejecimiento es el temor a la muerte propia la inseguridad es símbolo de la muerte mientras que la seguridad simboliza la vida asegura Jean Delumeau (1978) en su estudio historiográfico sobre el temor en occidente. A partir de la modernidad se ha acrecentado el nivel de miedo en el hombre occidental. El temor en la especie humana hunde raíces en el temprano conocimiento de la muerte como una posibilidad que todos hemos de experimentar. a pesar de que en grados extremos se vuelve patológico el miedo funciona como un facilitador de la supervivencia en cualquier especie.

El miedo a la vejez está también relacionado con la fragilidad el sentirse vulnerables perder la propia autonomía tan valorada en la sociedad contemporánea (Saurí,1991), como mencionamos anteriormente, el entrevistado N°1 lleva mas de 30 años trabajando, en el transcurso de nuestra

conversacion menciona que no conoce otra forma de vida mas que, el trabajar y funcionar bajo esta dinamica, relata que le cuesta imaginar su vida sin su trabajo, pero que, debe adaptarse a ella. A la hora de retirarse laboralmente esto puede ser evidenciado con temor sí el trabajo ha sostenido la mayor parte de la red social con la que se cuenta.

Suele haber una diferencia de género en relación a cócomo interpretado este momento de la vida. para un modelo masculino más tradicional fuertemente sostenido en su actividad laboral, el fin de la etapa de trabajo puede ser fuente de de temor, a diferencia de las mujeres cuya red social es más diversa sobre todo si responde al modelo ama de casa ,madre, esposa y trabajadora.

Entrevistado N°2

Entrevistado N°2 del subdepartamento de estadísticas socioeconómicas, estuvo de acuerdo con el anonimato, lleva aproximadamente 18 años trabajando en la Institución. Nos comentó que le daba igual el anonimato, ya que no tenía nada que ocultar, pero que optaba por él, ya que, en caso de cualquier inconveniente tanto en la entrevista, como si supiera su jefatura, él no tendría problema alguno.

Durante sus años de trabajo, pocas veces ha tenido problemas con sus compañeros o jefaturas, se considera una persona mediadora y para nada conflictiva. Pasó por dos departamentos antes de llegar al actual, en cada uno se destacó, según lo que menciona por su espíritu de superación. Cuando se le pregunta acerca de su percepción acerca del trato hacia los trabajadores adultos mayores, lo primero que nos comenta es que ‘’no encuentra justo es que la juventud se le olvide que va para allá también’’. Estando en pandemia indica que se le hizo muy complicado el proceso de adaptación respecto a la modalidad telepresencial, tuvo muy poco ayuda de parte de sus compañeros y, sin ayuda por parte de su familia cercana, porque sus hijos son adultos, por ende, cada uno tiene su vida y sus preocupaciones.

En el trascurso de la pandemia debió aprender a utilizar ciertas plataformas, las cuales fueron creadas por la contingencia, sus labores son 100% administrativas, estando la mayoría del tiempo trabajando en un computador, pero le facilitaba que, las computadoras estaban adecuados y con las funciones ya programadas, relata que durante mucho tiempo trabajo de la misma manera, por ende el adaptarse y aprender a trabajar prácticamente solo y, con un computador que no estaba habilitado para él, fue muy complejo. Le tomo aproximadamente 5 meses, es decir, los primeros y más difíciles del COVID-19. Aprendió a trabajar con su notebook las plataformas y programas internos institucionales con la ayuda de un solo compañero de trabajo, nos señala que esto fue lo que más le preocupaba, ser una carga para él, sus otros compañeros/as, quienes le tienen mucho aprecio estaban muy ocupados o con sus familias (hijos, esposas/os) o con las tareas propias laborales.

El poco trabajo que hay dentro de los espacios laborales, en post de un ambiente adecuado para los adultos mayores es una tarea pendiente para todas las entidades Estatales. Espacios laborales que sean receptivos a los cambios por los cuales pasan las personas adultas mayores. como instituciones de carácter público, deben ser las primeras y las que den el ejemplo en cuanto al trato que se le entrega a los funcionarios mayores, Ministerios, Municipios, Subsecretarias entre otros, que sean capaces de capacitarse y que capaciten a los funcionarios para que a través del entendimiento y la aceptación hacia las personas adultas mayores, valorando su conocimiento, años de experiencia por ende el gran aporte que son para las entidades Públicas, sosteniendo una mirada menos paternalista acerca de la vejez y enfocando el trabajo en dignificar la adultez, podremos dar el salto que nos falta para tener un Estado más inclusivo con los adultos mayores.

De acuerdo con los datos otorgados por el ine las personas mayores cuentan con un rol cada vez más preponderante en el mercado laboral. Esto se debe a que muchas y muchos de ellos se ven obligados a continuar trabajando para aumentar sus ingresos y cubrir sus necesidades básicas.

Así lo reporta su Encuesta Nacional de Empleo (ENE), pues las **personas sobre 65 años pasaron de representar el 4,3% de las y los trabajadores en Chile, al 6,2% en menos de 10 años.** De ellas, 124.235 pertenecen al sector privado, mientras que 117.499 son trabajadores independientes. En su desglose, una alta tendencia se ubica en áreas del comercio (66.754 personas), agricultura (36.520 personas) y en la industria manufacturera (27.559 personas).

Además, la irregularidad laboral está acompañada muchas veces por un clima de discriminación al interior de los espacios de trabajo. Para Pablo Riveros, “las personas que siguen trabajando después de su edad de jubilación están obligadas por su condición socioeconómica y muchas veces sufren discriminación al interior de sus espacios de trabajo, lo que se transforma en segundas formas de vulneración de derechos”.

La docente de la Facultad de Medicina también sostuvo la estigmatización que existe sobre este grupo etario, quienes se ven expuestos a sufrir rechazo de parte de las instituciones o en el clima laboral. “Si analizamos la cultura que tenemos, el ‘capacitismo’ es algo que se valora mucho y las personas mayores pueden sufrir discriminaciones en sus espacios laborales por el hecho de ser un lugar donde ‘no deberías estar’ o ‘estás vieja para estar aquí’”, sostiene Fuentes-García.

Respecto al sector Público

El jefe de la Unidad de Redes Transdisciplinarias de la VID, Pablo Riveros, enfatizó que, en esta realidad “2 de cada 3 trabajadores gana menos de $500.000 y en el sector público, la gran cantidad de trabajadores a honorarios da cuenta de las condiciones de inestabilidad que existen en el país.

Todo esto en un escenario de inflación donde se golpea fuertemente a las y los trabajadores de menores ingresos".

Entrevistado N°3

Entrevistado N°3 del Subdepartamento de Bienestar, estuvo de acuerdo con el anonimato, es parte de la Institución hace aproximadamente 20 años. Nos comenta que prefiere el anonimato ya que, no quiere tener problemas con sus compañeros o jefatura, además de que se sintió cómoda con la entrevista, de esta manera, nos relató cosas que son muy significativas y, es mejor mantenerlas en la discreción.

En la entrevista realizada, comienza indicándonos que a diferencia de la mayoría de sus compañeros, no tiene estudios profesionales, salió de un liceo técnico profesional donde estudió la carrera de administración de empresas, buscando su práctica profesional, se le dio la oportunidad de ingresar a la Institución y desde ese entonces que es parte del área de bienestar. Sus labores administrativas (revisión de licencias médicas, solicitud días festivos, etc.)

Durante el transcurso de la conversación nos señala la relación que tiene con su jefatura, que es para ella lo más complejo en el área laboral. Siempre quiso poder seguir sus estudios, más que nada profesionalizarlos, pero al ser la cabeza de su hogar nunca tuvo el tiempo y la posibilidad de hacerlo. Su jefatura observando la situación en la que se encontraba nunca le dio la posibilidad de optar a otros cargos o, instarle a poder superarse educacionalmente, todo esto podría haber mejorado su calidad de vida, pero al no tener el tiempo y el apoyo en su trabajo para hacerlo, solo ha optado por mejores salariales vía bonos o gratificaciones.

Debió haber jubilado hace aproximadamente 3 años, pero su jubilación es tan baja, porque siempre estuvo en la misma área, y con el mismo salario, que es de 700.000 mil pesos, indica que cuando ingreso a la institución era más bajo, pero en conversaciones con su antigua jefatura y el departamento de recursos humanos se lo pudieron subir. Por ende, prefiere trabajar en vez de jubilar, aunque está cansada, dice que esperara un año más para empezar los tramites, ya que sus hijos esperan que descanse, toda su vida a trabajado y, ante cualquier eventualidad tiene el apoyo de ellos.

Destaca la discriminación económica, cuando se le realiza la pregunta respecto a algún tipo de discriminación hacia los adultos mayores, o como percibe la discriminación, nos señala que lo que más le preocupa es no tener con que mantenerse, ya que, cuando consulto la cantidad de dinero que recibiría de pensión le comentaron que aproximadamente 150.000 mil pesos, eso lo dejo muy

angustiado, ya que, siempre se sostuvo solo, trabajando para poder sacar a su familia adelante siendo solo el sustento del hogar.

Las condiciones de dependencia económica de las personas mayores no constituyen solamente una expresión de la pauperización de la vejez sino antes bien cómo operan los marcadores sociales (joven/viejo) en la producción de una desigualdad persistente. Esta desigualdad, como toda desigualdad, pauperiza a unos (las personas mayores) mientras es efectiva a otros (aquellos que explotan o acaparan el trabajo desvalorizado de las personas mayores).

Tal cual evidencia el *Informe Mercado Laboral, Adulto Mayor y Personas próximas a jubilar en Chile,* del SENAMA (2016), las bajas pensiones llevan a que la población próxima a jubilar intente permanecer insertada laboralmente o retorne una vez jubilada, esto a pesar de que las remuneraciones disminuyen a partir de los 60 años, especialmente a partir de los 75 y las condiciones laborales se vuelven mucho más flexibles, pasando de ocupado tradicional a ocupado sin remuneración tradicional, principalmente en el caso de las mujeres mayores de 60 años (SENAMA, 2016, p. 22) ¿Qué significa que las personas mayores se reinserten en el mercado laboral en estas condiciones, y aún más que significa que se reinserten? El cierre social opera visiblemente, al extremo que estas personas muchas veces continúan empleados en sus mismos espacios laborales, solo que en nuevas condiciones laborales donde se flexibiliza ostensiblemente su empleo por la sola razón de “entrar” dentro de un rango etario.

Entrevistado N°4

El funcionario del Instituto Nacional de Estadística nos indica que se siente más cómodo respondiendo de manera anónima y que le parece un tema muy interesante a tratar, debido a que los adultos mayores siempre son postergados, asimismo, menciona que ha estados en diversos cargos en un etapa en la institución, como recolector, revisor de muestras, análisis entre otros, también indica que lleva 23 años trabajando en la Institución, por lo cual tiene cree que es importante que se visibilice una temática como la discriminación por segmentos etarios, pero si tiene temor que se puedan exponer su nombre, debido que le traería represalias

Matices entrevistado N°4

En el caso del entrevistado número 4, bajo el estamento contrata, se observa que, entrega su relato en forma pausada, con respuestas cortas y con cierto nivel inquietud al preguntar constantemente que no se enteren de las respuestas que entrega, a su vez, se ve interesado en conocer los resultados e insiste en su deseo de cooperar, también expresa sus respuestas relacionándolas con

su diario vivir y con su pasado laboral, e indica que le costó bastante adecuarse a la nueva modalidad y que se ausentó a cumplir sus labores por temores generados en el periodo de trabajo.

Entrevistado N°5

El entrevistado número 5 del Instituto Nacional de Estadística nos indica que se siente más cómodo respondiendo de manera anónima y que tiene un poco de temor de responder pero que confía en la discreción porque conoce al entrevistador y siempre le ha prestado ayuda cuando lo necesita, también indica que está encantada en aportar en la tesis y que siempre olvidan y no valoran la experiencia. Menciona que ha trabajado en las 3 sedes de la institución, principalmente en labores técnicas y administrativas, lleva 8 años trabajando en la Institución y espera jubilar en los próximos años pero tiene miedo respecto a su pensión, debido a que ha trabajado a honorarios gran parte de su vida.

Matices entrevistado N°5

En el caso del funcionario número 5, bajo el estamento de honorarios, se observa que, entrega su relato con calma y de forma muy clara, con respuestas de mediana extensión, se le observa sonriente y con intriga de porque fue elegido para ser entrevistado, a su vez, se ve interesado en conocer los resultados y pregunta si hay respuestas correctas o no, en ese momento se le aclara que no existe ningún tipo de evaluación y que es libre de responder lo que estime conveniente, también expresa que sus respuestas son reales y que no está exagerando las situaciones. El entrevistado también comenta que se encuentra un poco insatisfecho con la institución porque no se realizan estas entrevistas para mejorar el clima organizacional, e indica que le costó bastante recibir apoyo en el contexto de la pandemia por lo cual está muy de acuerdo en visibilizar estas temáticas.

Entrevistado N°6

El entrevistado número 6 del Instituto Nacional de Estadística nos indica que se siente más cómodo respondiendo de manera anónima y que tiene un poco de temor de responder pero que confía en la discreción porque conoce al entrevistador y siempre le a prestado ayuda cuando lo necesita, también indica que está encantada en aportar en la tesis y que siempre olvidan y no valoran la experiencia. Menciona que ha trabajado en las 3 sedes de la institución, principalmente en labores técnicas y administrativas, lleva 8 años trabajando en la Institución y espera jubilar en los próximos años pero tiene miedo respecto a su pensión, debido a que ha trabajado a honorarios gran parte de su vida.

Matices entrevistado N°6

En el caso del entrevistado número 6, bajo el estamento contrata, se observa que, entrega su relato con respuestas claras y breves, se le observa seria y respondiendo rápidamente, comenta que entregará respuestas de todo lo que vivió en el periodo de pandemia, que tuvo muchas dificultades y que no sabía a quién acudir, por lo cual agradece que la estén entrevistando pero quiere continuar en el anonimato porque las jefaturas son rencorosas y necesita su trabajo, asimismo, indica que no está muy satisfecha con el trato recibido por su último jefe, también se le observa un poco nerviosa porque mueve mucho sus manos pero no genera inconvenientes para dar la entrevista.

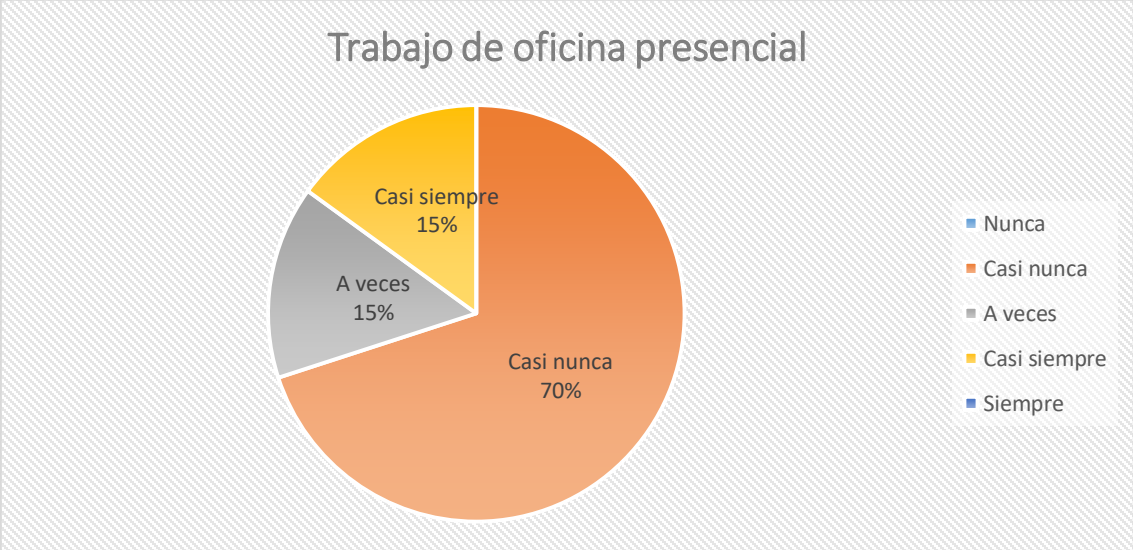
MATICES OBSERVADOS GENERAL

Todos los entrevistados N°1-2-3-4-5-6, bajos los distintos estatutos administrativos, se puede observar que, exteriorizaron sus relatos e ideas de forma fluida y constante, además de ir ejemplificando en base a sus experiencias tanto laborales como familiares en la cotidianidad, respecto a lo que conllevo el poder trabajar y conllevar la modalidad telepresencial. Desde cada experiencia y relato se puede

Respecto a los resultados del instrumento I, parte II de cuestionario percepción global lo expresamos de la siguiente forma

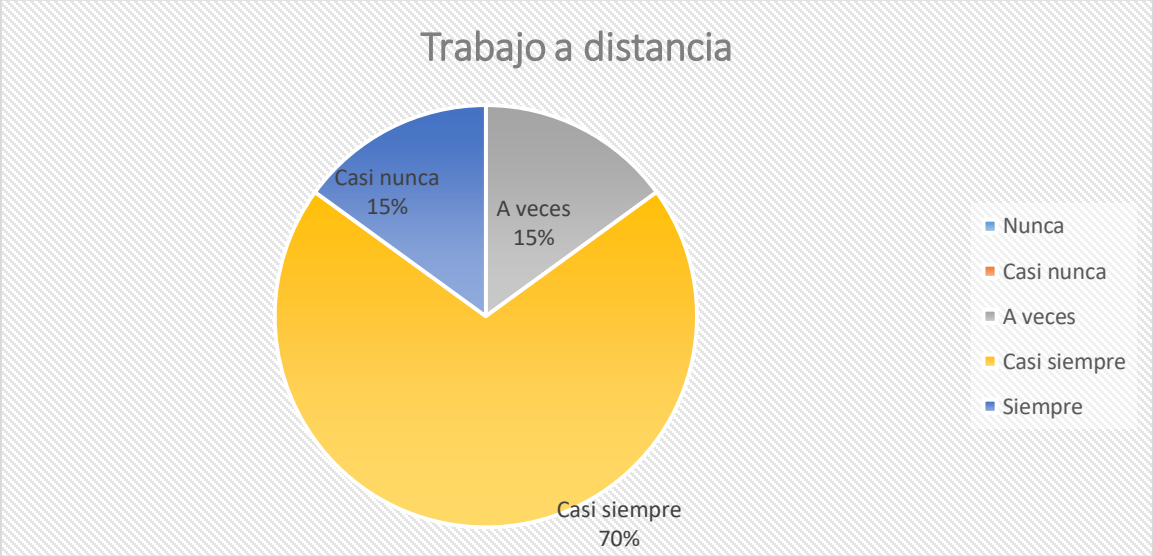
¿Con cuanta frecuencia diría usted que las personas de mayor edad son tratadas en igualdad en sus actividades laborales?

Pregunta N°1



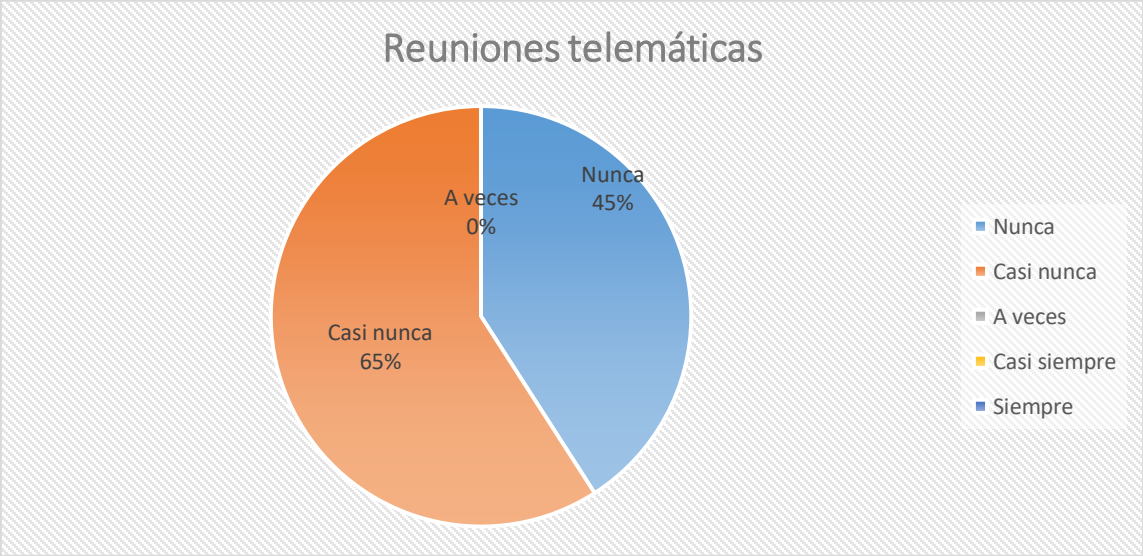
Podemos indicar que los entrevistados luego de responder la pregunta relacionada al trabajo de oficina presencial, no se sienten discriminados o en desigualdad con su pares. Esto se puede dar principalmente por la habitualidad de la tareas ejecutadas, como se señaló en una de las entrevistas.

Pregunta N°2



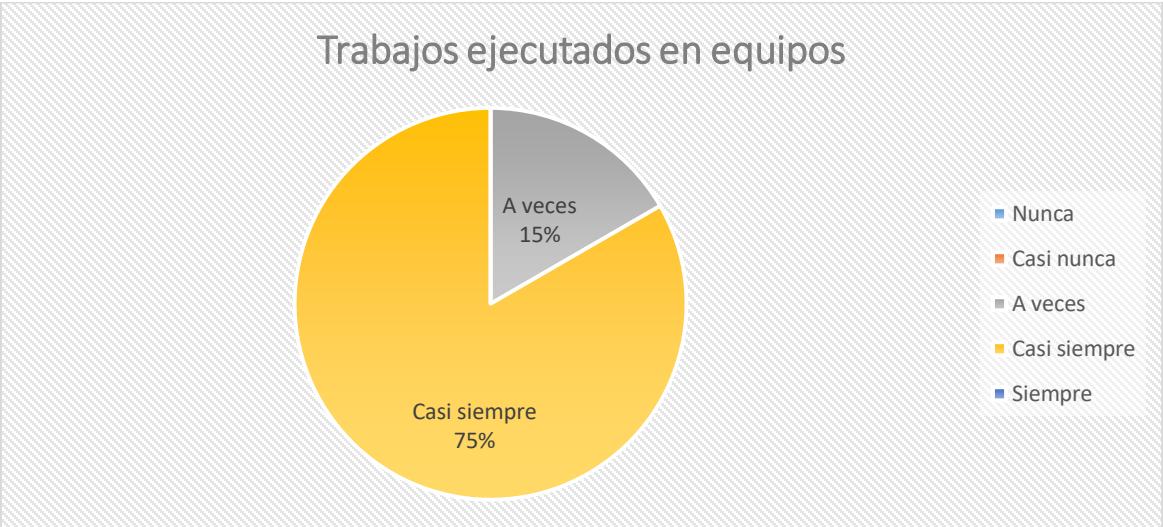
Podemos indicar que los entrevistados luego de responder la pregunta relacionada al trabajo de a distancia, responden algo totalmente opuesto a al trabajo presencial, indicando que es algo habitual la discriminación o la poca integración. Esto se puede dar principalmente por las dificultades tecnológicas que se presentan y problemas en la adaptación de la tareas ejecutadas, gran parte de los entrevistados indicó que tenían dificultades con el manejo de nuevas plataformas de TI.

Pregunta N°3



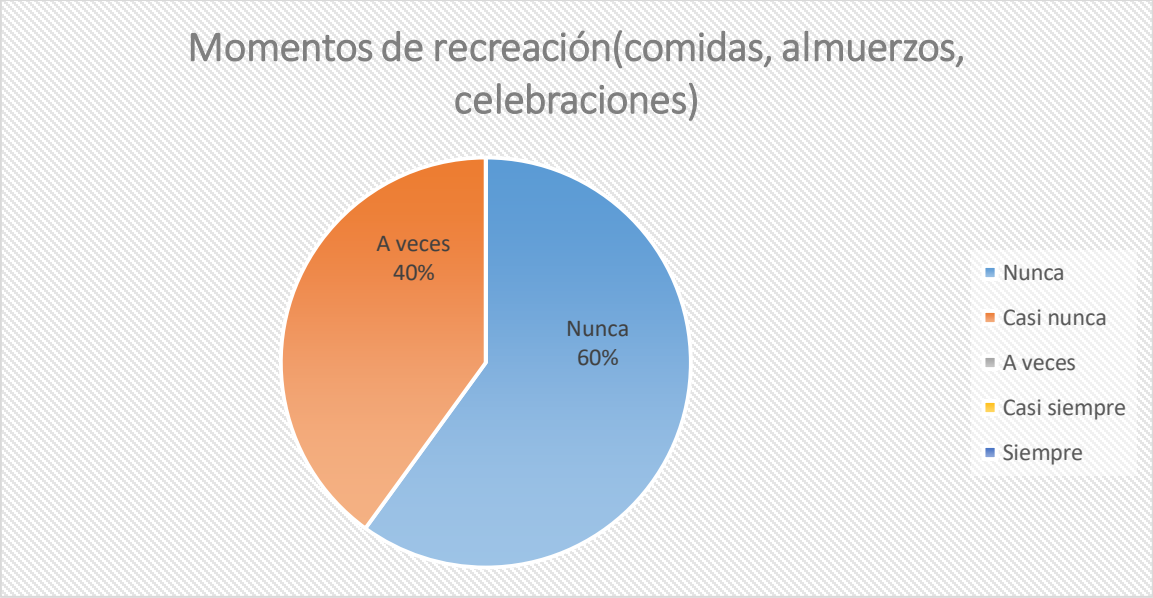
Podemos indicar que los entrevistados luego de responder la pregunta relacionada a las reuniones telemáticas, casi nunca se sienten discriminados o en desigualdad con su pares. Esto se puede dar principalmente porque no se ejecutan tareas técnicas sino que son diálogos. Podemos deducir esto debido a que en las respuestas indicaban buen trato y claridad de la información, pero al ejecutar las tareas y no tener apoyo de compañeros, no lograban realizarlas de manera eficiente.

Pregunta N°4



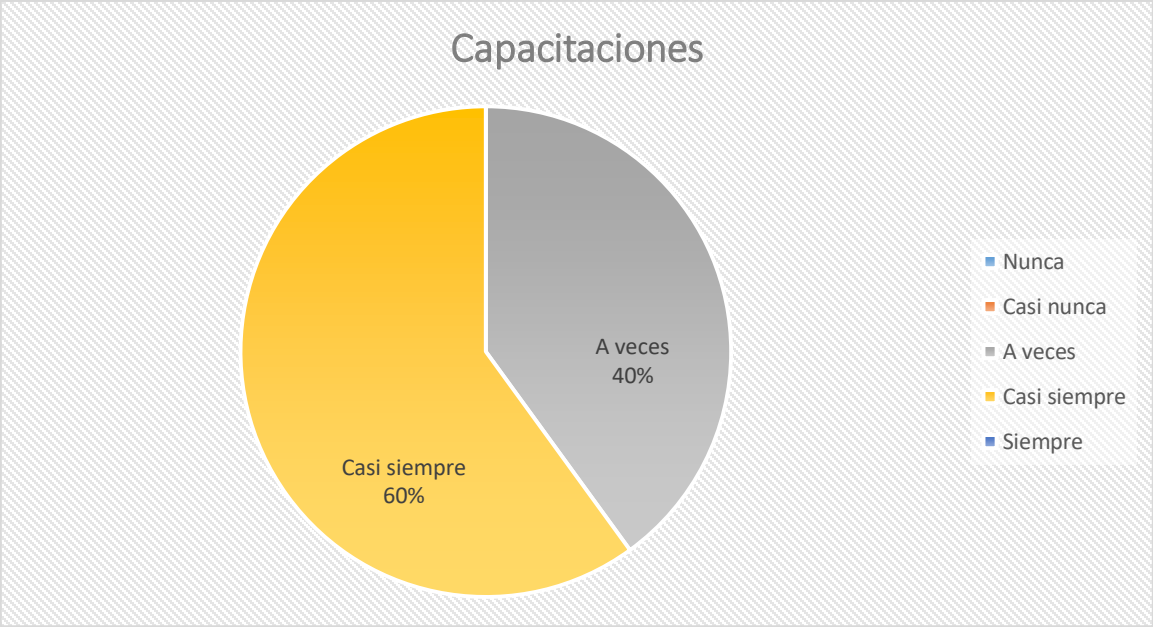
trabajo ejecutado en equipos, Casi siempre se sienten discriminados o en desigualdad con su pares. Esto se puede dar principalmente por el temor y la poca comunicación con pares de otros segmentos etarios, como se señaló en las entrevistas, generalmente tenían dificultades con la tecnología y sentían que no recibían apoyo ni de jefaturas directas ni de sus compañeros.

Pregunta N°5



Podemos indicar que los entrevistados luego de responder la pregunta relacionada a los momentos de recreación, no se sienten discriminados o en desigualdad con su pares. Esto se puede dar principalmente porque no son actividades técnicas y se dan en un ambiente de empatía sin realizar trabajos técnicos, como se señaló en las entrevistas.

Pregunta N°6



Podemos indicar que los entrevistados luego de responder la pregunta relacionada a las capacitaciones, se sienten discriminados o en desigualdad con su pares. Esto se puede dar principalmente porque al ser capacitaciones a distancia y principalmente de herramientas tecnológicas, se les dificultaba su comprensión, y algunos entrevistados señalan que no recibían la instrucción adecuada para la correcta ejecución de tareas.

Análisis observado de integración

Al indagar en el concepto de *integración*, respecto al instrumento No 2 y entrevista 1, mencionó *"Si, porque nos designamos roles según las capacidades y habilidades de cada uno para integrarnos en grupos " y cuando intentamos relacionarlo con la i*ntegración, debemos indicar que es el acto de unir, incorporar y/o entrelazar partes para que forme parte de un todo. Hoy en día, se usa la palabra integración mayormente como un concepto social que abarca diferentes campos como la integración de la sociedad. Complementariamente a esta definición, se relacionó el concepto con el de *discriminación, esto según la* Teoría de Negación de oportunidades y acceso o trato igualitario, la que nos señala en un parte de su conceptualización el desarrollo de los diferentes itinerarios laborales por los que transcurre la vida activa, y que están impregnados por multitud de hechos y circunstancias imposibles de abarcar desde una sola perspectiva teórica. Uno de los objetivos de promover los derechos, es potenciar la autonomía, valor clave para desempeñarse de manera activa en todos los ámbitos de la vida. Para ello, desde el ámbito internacional se han elaborado y difundido una serie de documentos y medidas alusivas a la protección de los derechos de las personas

mayores y, en particular, la promoción, protección y garantía del ejercicio de la autonomía e integración. Y de esto lo podemos deducir el contexto en que se desenvuelven los adultos mayores, ya que no todos tienen la capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas de preferencias, así como, desarrollar las actividades básicas de la vida cotidiana" (Parlamento español, 2006).

Por consiguiente, debemos comprender que se requiere un cambio cultural y estructural respecto a la visión social, una nueva forma de relación y un nuevo trato hacia las personas mayores. Se requiere un cambio de paradigma, que permita superar tendencias que consideran la vejez como un sujeto débil y beneficiario de prestaciones asistenciales para dar paso a una persona mayor sujeto de derechos exigibles al Estado y totalmente activo y capaz socialmente. En este sentido, la promoción del envejecimiento activo y positivo se implementa, redefine y revisa con los mayores, a fin de develar los componentes que ellos consideran importantes para valorar su calidad de vida, incluyendo los aspectos relativos al trabajo. En este sentido, una reflexión sobre el trabajo en los grupos de mayor edad es requisito para comenzar a pensar en disminuir la discriminación

Al preguntar directamente respecto a posibles barreras u obstáculos que enfrenta la integración de los adultos mayores al interior de sus espacios laborales, las personas pertenecientes al estamento técnico, mencionaron la relación de la *integración* con la discriminación -o edad- de la persona que sea parte de este tipo de procesos. Respecto a esto y en el contexto de su relato, en la ejecución del *teletrabajo "se piensa que tenemos menos habilidades en cuanto a lo tecnológico o al manejo de cierta herramientas computacionales"* En este testimonio es posible apreciar la existencia de un prejuicio que establece un segmentación por no tener las facilidades tecnológicas, como un ámbito distante de las generaciones mayores, bajo la lógica: a mayor edad, mayor costumbre y resistencia al cambio y, como la discriminación y la integración involucra a sus pares, se genera la idea, que las personas mayores se les dificulta ejecutar tareas con enfoque distinto al habitual. Este prejuicio también podría estar originado en la vinculación entre *la* adaptabilidad y la tecnología y en la concepción respecto a que, mientras mayor edad tenga una persona, menor es el dominio de las nuevas herramientas que nos entrega el avance social.

Resumiendo, existen dos prejuicios asociados a la discriminación, esto se relacionan directamente con las habilidades y capacidades, las cuales podemos observar en las entrevistas y son muy diversas, como es señalada en la propuesta contenida en la teoría de las capacidades humanas, del economista y filósofo indio Amartya Sen, es una de las iniciativas más influyentes en el ámbito de la filosofía práctica y las ciencias sociales. La teoría de las capacidades humanas presenta como elementos constitutivos los funcionamientos y las capacidades. Desde ellos Sen analiza problemas sociales que afectan al bienestar humano, como la desigualdad, la calidad de vida, la ausencia de desarrollo humano y la injusticia social, permitiendo realizar una nueva mirada de estos problemas.

La pretensión de la teoría de las capacidades podemos relacionarla directamente con los resultados de la información entregada por los entrevistados, ya que es evaluar el bienestar y la versatilidad de la persona que realmente tiene para hacer esto o aquello, las cosas que le resulta valioso ser o hacer, la sociedad, establece diferencias relevantes sobre las distintas demandas que deben emprender las instituciones en el interior de la sociedad para mejorar la calidad de vida de sus miembros. Pues ya no se indaga por las necesidades básicas, la sensibilidad del individuo o empatizar en el contexto del otro, sino que lo fundamental son sus capacidades que le permiten llegar a hacer o ser

Elementos de la cultura organizacional respecto a la discriminación

Al preguntar directamente respecto a posibles barreras u obstáculos que enfrenta La discriminación al interior de sus espacios laborales, esto y en el contexto de su relato en cuanto al *teletrabajo* uno de los entrevistados señala "*Creo que se tiene prejuicio con las capacidades que tenemos las personas mayores de 60 años, pero(titubea un poco), sobre todo el hecho de tener que adaptarnos, quedó demostrado que si tenemos la capacidad y aprendemos con facilidad",* y el segundo indica que *"Se piensa que tenemos menos habilidades en cuanto a lo tecnológico o al manejo de cierta herramientas computacionales, pero eso no quiere decir que no sepamos del trabajo o que no podamos aprender".* En ambos testimonios es posible apreciar la existencia de un prejuicio que establece la sociedad y que genera discriminación como un ámbito distante de las generaciones más jóvenes, y entrelazarlo con lo que expone Goosby, Cheadle & Mitchell, 2018, es valioso, debido a que expone sobre la discriminación el trato injusto o perjudicial hacia una categoría de personas, esto llevándolo a la cultura organización con lo planteado por Waissbluth, 2008, también es fundamental, si uno de los elementos que constituyen la cultura organizacional son "las creencias", la presencia de estos prejuicios en las personas consultadas, genera cierta barrera distante a generar una sinergia y desarrollo grupal, lo cual confirma que este prejuicio se constituye como un elemento que forma parte de la cultura organizacional de la Administración pública en Chile.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

Debemos comprender que la aceptación y la no discriminación se origina en la vida cotidiana , en el desarrollo de la sociedad junto con el dinamismo global, ahora bien, cuando tratamos de interiorizarnos en la Administración pública, logramos identificar cierto patrones repetitivos respecto del porqué pierde valor el segmento etario más alto, cuando en países Europeos y Orientales es todo lo contrario, es un sinónimo de sabiduría y de una reflexión sobre qué sociedad se quiere construir, si lo enfocamos a pequeños grupos de trabajo, medianos o grandes, podemos asumir en este sentido que la cultura organizacional es de tal forma y que no se puede cambiar, es algo que es real, se conoce que cambiar estructuras tan rígidas como la estatal, es muy complejo. Ahora bien, cuando queremos responder a la hipótesis de la investigación ¿Cuál es la percepción sobre la discriminación al adulto mayor en el Instituto Nacional de Estadísticas por parte del funcionario público?, podemos responder que luego de diversas entrevistas y evaluaciones, se da generalmente por adaptabilidades generacionales, principalmente por un enfoque tecnológico y falta de comunicación u apoyo a solventar tareas que comprometen esto. Asimismo, la institución no entrega grandes herramientas para capacitar a los funcionarios y es algo fundamental para lograr adaptar y disminuir las brechas que se dan con las personas más jóvenes, que tienen mayores facilidades y que en algunos casos son distantes del trabajo que pueda ejecutar una persona mayor de 60 años.

Como se pudo identificar en las entrevistas realizadas, para mejorar la integración de las personas adultas mayores se debe realizar un trabajo desde SENAMA. Este cuenta con variados programas respecto a aumentar la integración, pero dichos programas no hacen referencia a los adultos mayores que están insertos en el mundo laboral, específicamente en el servicio Público. Ahí es donde se debe focalizar la creación de programas que apoyen y generen instancias de capacitación para que los funcionarios mayores puedan aprender respecto a los programas y plataformas que se utilizan en la Institución, asimismo, que comprendan los cambios biopsicosociales por los cuales pasaran, esto ayudara a que no sientan miedo a las transformaciones que se vienen. En cuanto a los funcionarios más jóvenes, capacitar principalmente las habilidades blandas que se enfoquen en la empatía y el buen trato, como enseñarles e integrarlos en dinámicas de trabajo con adultos mayores, entendiendo el proceso de adaptabilidad por el cual pasa este grupo etario y la posibilidad de que se genere un trabajo en conjunto.

Ahora bien, desde la perspectiva del SENAMA, debería interiorizarse por la disminución de las horas laborales en las personas mayores, entendiendo el desgate físico y psicológico que conlleva esto, pero no apartarlos de la vida laboral si es que consideran que es algo beneficioso para su vida. No podemos dejar de señalar, que en el país no existen medidas o políticas públicas que incentiven una transición hacia la jubilación, sino más bien va direccionada hacia la precarización, y el enfoque debiese ser la adaptación en su quehacer, como una medida simple, disminuir de forma gradual la

participación laboral por necesidad, y aumentar gradualmente el estatus de jubilado pero en condiciones dignas, es decir que las personas mayores continúan trabajando pero acorde a sus necesidades y bajo las condiciones que su fisico se lo permita.

Para concluir, podemos exponer que después de realizar diversos análisis de los instrumentos, los adultos de más de 60 años se sienten discriminados y apartados, pero de forma presencial en menor medida, que, realizando el trabajo a distancia, algo que no se le dio la importancia y la relevancia que conlleva para tener un grupo de trabajo más armonioso y con un sentido de empatía mayor.

BIBLIOGRAFÍA

1. Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F. y Penner, L. A. (2010). La psicología social de la discriminación: teoría, medición y consecuencias. Hacer que la igualdad cuente: enfoques irlandeses e internacionales para medir la discriminación.
2. Hewstone, P. Glick y V.M. Esses (eds.), El sabio manual de prejuicios, estereotipos y discriminación. Thousand Oaks, CA: Sabio.
3. Ost, J.T., Burgess, D. y Mosso, C. (2001). 'Conflictos de legitimación entre uno mismo, el grupo y el sistema: el potencial integrador de la teoría de la justificación del sistema'. En J. T. Jost y B. Major (eds.), La psicología de la legitimidad: Perspectivas emergentes sobre ideología, justicia y relaciones intergrupales (págs. 363-388). Nueva York: Cambridge University Press.
4. Scheim, A. I. y Bauer, G. R. (2019). El índice de discriminación interseccional: desarrollo y validación de medidas de autoinforme
5. Discriminación promulgada y anticipada para el análisis Intercategorial. Ciencias Sociales y Medicina, 226, 225–235
6. Lewis, T. T., Cogburn, C. D., & Williams, D. R. (2015). Self-Reported Experiences of Discrimination and Health: Scientific Advances, Ongoing Controversies, and Emerging Issues. Annual Review of Clinical Psychology, 11(1), 407–440.
7. Acerbi, C.N. (2013). Una mirada histórica. Y también la vejez tiene su historia. The old age has its history too. Revista de Salud Pública, (XVII)4: 69-73
8. Alvarado, X. y Plaza, A. (2014). Bienestar subjetivo, calidad de vida y envejecimiento en Chile. En J.C. Oyanedel y C. Mella (Eds.), Debates sobre el bienestar y la felicidad (pp. 161-177). Santiago, Chile: RIL Editores.
9. Arnold, M., Herrera, F., Massad, C. y Thumala, D. (2018). Quinta en-cuesta nacional de inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile: opiniones de la población chilena respecto al envejecimiento poblacional. Santiago, Chile: Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
10. Fernández, L. M. B., González, R.S., Rosell, C. J. y Campos, C. T. (2016). Significados en torno a la jubilación y ser jubilado, de trabadores en edad prejubilación. Estudios sobre el adulto mayor. Santiago, Chile: Vice-rectoría Académica, U. Católica de Chile.
11. UCSH (2021). Aproximación psicosocial a la adultez mayor en Chile: cultura, políticas y algunos desafíos teóricos(documento web)
12. SENAMA(2021). Guía Práctica Salud Mental y Bienestar para Personas Mayores(documento web)
13. Fundación SOL (2020). Pensiones bajo el mínimo: Los montos de las pensiones que paga el sistema de capitalización individual en Chile(Documento web)

ANEXOS

ENTREVISTADO N°1

Instrumento B:

Estimada(o), soy estudiante de Administración Pública y estoy realizando esta entrevista con el fin de conocer tu percepción sobre diversos ámbitos que componen la discriminación en el trabajo a distancia que se dio en la Pandemia,

Tu testimonio es importante para nosotros y relevante para la investigación, por lo cual me gustaría registrar para luego sintetizar la información, que solo será utilizada en el contexto estudiantil y anónima

¿Tienes algún inconveniente respecto a este punto?

a) Si

~~b) No~~

Espero que sea una entrevista en la cual te sientas cómodo y no dudes de responder sin ningún tipo de complejidad, toda esta información es anónima y te puedo enviar todo lo registrado para tu tranquilidad.

Bloque 1, interacción con compañeros de trabajo

a) ¿Se sintió integrado y apoyado por sus compañeros y jefatura de trabajo en sus labores a distancia?

''Fue un proceso super caótico el de la pandemia, nunca había trabajado desde mi casa, No manejado las plataformas de la pega desde mi casa… tenía mucho miedo al principio, pero mi trabajo debía sacarlo igual, mi hija mayor fue la que me ayudo, me frustraba mucho a veces… nunca nadie me explico cómo usar las páginas o plataformas desde un notebook, o sin tener la ayuda de mis compañeros que estando en la pega siempre me ayudaron, aparte no me gustaba molestarlos estando trabajando ellos en su casa… mi jefatura a pesar de no ser complicada, al igual que muchas solo se preocupa que se tenga lo que pidió en la fecha indicada, mayor aporte no es.

b) ¿Usted percibe ciertos prejuicios en relación a la edad de un funcionario? ¿Por qué?

‘’Si, siento que cuando uno le trata de pedir ayuda a los jóvenes, como que los molestamos, o le estorbamos cuando no entendemos algo… en mi caso, los más jóvenes manejan más rápido las plataformas entonces, uno como que se queda atrás, o me tratan de explicar y a veces cuesta, sobre todo uno, que trabaja desde un computador.

c) ¿Qué factores cree usted que pueden generar niveles de discriminación en un grupo de trabajo?

Creo que las personas más adultas somos desechables… cuando nos hacemos viejos la gente se va olvidando del aporte que fuimos en un momento… entonces fácilmente nos pueden echar cuando ya nos cuesta más hacer las cosas

Cuando no nos logramos adaptar a algo, sobre todo en el trabajo, pasas a ser más un estorbo que un aporte, en ese caso, pienso que la adaptabilidad también es un factor o una manera de discriminación, a todos nos cuesta aprender algo, así que, no tenemos por qué los más adultos ser discriminados por ello.

Bloque 2, Dificultades entre tecnología y ejecución

a) Cree usted que hay desigualdades en la asignación de tareas respecto a su estamento laboral ¿Por qué?

Si, muchas veces las tareas más complejas o difíciles se las dan a los más jóvenes, ellos tienen la mente más fresca, más despierta, pero yo las puedo hacer igual… mis años de experiencia y, el apoyo que entregado a esta institución avalan que mi responsabilidad cumpliendo tareas y mi capacidad para realizar las labores es la misma que hace 20 años atrás.

Yo hago mi trabajo igual, pero es porque tengo un poco más de habilidades con los computadores y mis hijos me enseñaron o ayudaron en el periodo de pandemia… ahora estamos trabajando una semana presencial y otra teletrabajo entonces me sirve en caso de que tenga alguna duda les consulto de inmediato a mis otros colegas.

b) ¿Qué elementos cree que pueden causar la postergación en el grupo de personas mayores de 60?

He visto compañeros de mi edad, o un poco más adultos renunciando porque no pueden adaptarse a plataformas más complejas o porque mis otros compañeros no les tienen paciencia, entonces se les complica seguir trabajando… también tengo compañeros que pasan con licencia por el estrés que les causa el no poder aprender o lo difícil que se les hace manejar un computador.

Algunos compañeros siguen de pie solo por el hecho de que no tienen más con que mantener a sus familias, o porque tienen claro que las jubilaciones no les alcanza.

c) ¿Fueron eficientes las capacitaciones que se le entregaron para realizar su trabajo a distancia?(comentar el por qué si la respuesta es negativa)

Si, me sirvieron mucho, pero siempre hay cosas que pudieron enseñarnos y ayudarnos a mejorar el trabajo telepresencial.

Bloque 3 Adaptabilidad de trabajo y vida familiar

a) ¿Se generaron instancias para facilitar sus actividades laborales, esto en relación a su vida familiar?

No mucho, menos mal tengo hijos grandes, entonces ellos comprenden que a veces me pasaba todo el día en el computador… mis otros compañeros tenían más problemas, porque, muchos son jóvenes entonces, algunos tienen sus niños pequeños y se les complicaba el poder compatibilizar el trabajo y, el cuidado de sus bebes, sus parejas también trabajan, así que era caótico por lo que me comentaban.

b) ¿Qué es lo que le generó mayores dificultades en sus labores a distancia, y que hizo usted para solucionarlo?

Al comienzo el poder adaptar el notebook con los programas y plataformas… los primeros meses fueron super desesperantes, la mayoría del tiempo debía decirle a mi hija que me ayudara actualizando o descargando programas al notebook, menos siempre me ayudo, o mis compañeros tenían disposición de ayudarme… trate nunca de estresarme porque entendía que el trabajo lo debía hacer igual, entonces eso me ayudo a no estresarme tanto.

c) ¿Cómo se sintió con ejecutar sus labores a distancia? ¿Por qué?

Como te dije hace un rato tengo hartas habilidades con el computador, pero es porque siempre eh trabajado con uno, así que fue masque nada fue un proceso de adaptación… me gusta harto, porque estoy en mi casa y no tengo que salir de la comuna donde vivo, además puedo compartir con mi familia, me gusta harto el deporte así que termino mi trabajo y puedo salir a andar en bicicleta que es algo que me gusta mucho.

Bloque 4 Ámbito emocional y apoyo integral

a) ¿Qué podría decir acerca del respaldo y apoyo emocional en pandemia?

Mas que nada fue complicado por el miedo a perder algún cercano, o ver la televisión tantos muertos, hizo que sintiera más que nada miedo… siempre estuvieron conmigo mis familiares y gracias a dios no les paso nada, eso lo agradecí, también el poder tener mi trabajo sin ningún tipo de cambio tanto en lo monetario como de estabilidad… emocionalmente estaba muy tranquilo.

b) ¿Sintió el apoyo de jefaturas y compañeros al momento de presentarse dificultades en su trabajo a distancia?

Si, pero como uno tiene más años la paciencia por parte de los jóvenes se complica… mis compañeros más jóvenes siempre tuvieron mucha disposición, a mí en lo personal me costaba molestarlos… gracias a ellos aprendí mucho, siempre enseñaron y me ayudaron en todo… mi jefatura nunca nos ayudó mucho solo se preocupaba de que todo funcionara ok y que el trabajo se sacara.

c) ¿Qué considera usted que faltó mejorar para mantener estable la salud mental?

La salud mental es un tema en este país, muchos crecimos entendiendo que nos debemos callar los problemas, mis hijos me han ensañado que nunca es malo que vayan a un psicólogo… estamos tan preocupados por el tener que trabajar, sobre todos los de mi edad que no nos preocupamos de ir al médico menos de ir a un psicólogo… ojalá hubieran más profesionales del área de salud mental en las instituciones peros sobre todo para los que trabajamos en instituciones públicas.

Entrevista en profundidad (Instrumento B)

ENTREVISTADO N°2

Estimada(o), soy estudiante de Administración Pública y estoy realizando esta entrevista con el fin de conocer tu percepción sobre diversos ámbitos que componen la discriminación en el trabajo a distancia que se dio en la Pandemia,

Tu testimonio es importante para nosotros y relevante para la investigación, por lo cual me gustaría registrar para luego sintetizar la información, que solo será utilizada en el contexto estudiantil y anónima

¿Tienes algún inconveniente respecto a este punto?

a) Si

b) No

Espero que sea una entrevista en la cual te sientas cómodo y no dudes de responder sin ningún tipo de complejidad, toda esta información es anónima y te puedo enviar todo lo registrado para tu tranquilidad.

Bloque 1, interacción con compañeros de trabajo

a) ¿Se sintió integrado y apoyado por sus compañeros y jefatura de trabajo en sus labores a distancia?

'Si, no tuve ningún problema a la hora de pedirles ayudar, yo me manejo en las plataformas de mi trabajo, así que por ese lado no tuve problema… aparte ellos siempre estuvieron disponibles para ayudarme en caso de que necesitara ayuda… mi jefatura también siempre estaba pendiente si necesitábamos algo.

b) ¿Usted percibe ciertos prejuicios en relación a la edad de un funcionario? ¿Por qué?

Si, los más jóvenes creen que toda la vida serán joven… no tienen mucha voluntad de enseñarnos… a pesar de que en mi trabajo los chicos siempre tuvieron buena voluntad, es una excepción, porque en las otras áreas las personas más adultas se las tienen que arreglar solos… la edad sigue siendo un tema y en el servicio público más todavía… no adaptan las áreas para las personas adultas, ese es un punto yo creo importante, no hay igualdad de trato… se les olvida que nadie nace sabiendo y que uno aprende toda la vida.

c) ¿Qué factores cree usted que pueden generar niveles de discriminación en un grupo de trabajo?

En el área donde trabajo la poca capacitación para trabajar con las personas más adultas… ese es un tema acá en el departamento donde trabajo… no se capacita a los más jóvenes para que se adapten a sus compañeros más viejos… como tampoco a los adultos para que

se adapten a adultos en las plataformas que utilizan diariamente, uno aprende gracias algún compañero con buena voluntad no mas…

Bloque 2, Dificultades entre tecnología y ejecución

a) Cree usted que hay desigualdades en la asignación de tareas respecto a su estamento laboral ¿Por qué?

Si, ósea, mis tareas siempre han sido las mismas, a lo mejor se van modificando pero mis labores son los mismos hace tiempo… pero si, mis compañeros más adultos evitan realizar ciertas pegas porque les da miedo no poder terminarlas o que se haga difícil hacerlas… veo que piden ayuda y muchas veces se las niegan… eso se debería mejorar sobre todo en el área pública pensando que uno para para la sociedad.

b) ¿Qué elementos cree que pueden causar la postergación en el grupo de personas mayores de 60?

Puede ser lo mismo que se decía, que da miedo el adaptarse a nuevas tareas o por que se ven estresados por nuevas labores o simplemente no las pueden hacer…por eso mismo empiezan acelerar el tema de la jubilación, o tiran licencias eso se da mucho en otros departamentos… mis compañeros se ven tan agobiados que terminan tirando licencias por estrés.

c) ¿Fueron eficientes las capacitaciones que se le entregaron para realizar su trabajo a distancia? (comentar el por qué si la respuesta es negativa)

Si, siempre se agradece la oportunidad de aprender, pero las capacitaciones fueron super pobres… tuvimos solo una durante toda la pandemia y, duro como 2 horas… nadie aprende en esa cantidad de tiempo… mínimo debía hacerse una capacitación más extensa y tomando en cuenta lo que más les cuesta a nosotros los adultos.

Bloque 3 Adaptabilidad de trabajo y vida familiar

a) ¿Se generaron instancias para facilitar sus actividades laborales, esto en relación a su vida familiar?

Estoy solo con mi señora, mis hijos están grandes y, se fueron hace rato de la casa, tienen familia o viven solos… entonces la mayoría del tiempo estamos solos, yo soy el único que trabaja ella ya se jubiló… nos hacemos compañía aunque ella en el periodo de la pandemia se aburria bastante porque yo trabajaba la mayoría del día, nos hacíamos compañía a la hora del desayuno, almuerzo y once… ella lo entendía así que por ese lado no teníamos problema.

b) ¿Qué es lo que le generó mayores dificultades en sus labores a distancia, y que hizo usted para solucionarlo?

El aprender a usar las plataformas que adaptaron para el teletrabajo… a todos nos enviaron con un notebook y los adaptaron para que pudiéramos hacer nuestro trabajo… eso me costó aprender, aparte que no tenía quien me enseñara por que vivo solo con mi señora y ella tampoco entiende mucho del tema.

c) ¿Cómo se sintió con ejecutar sus labores a distancia? ¿Por qué?

Me sentí estresado, fue un proceso de adaptación bien largo, costo pero se pudo… me gustaba la idea de estar en mi casa con mi señora y agradecía también la posibilidad de no tener que salir de la casa y arriesgarme a contagiarme, pero el aprender a usar las plataformas fue super estresante.

Bloque 4 Ámbito emocional y apoyo integral

a) ¿Qué podría decir acerca del respaldo y apoyo emocional en pandemia?

Fue todo más simple porque tuve la compañía de mi esposa, ella siempre estuvo pendiente de mi… aparte mis hijos siempre me llamaban y me preguntaban si necesitaba ayuda en algo o como estaba… fue bello ver que todos estábamos bien y que tuvimos la posibilidad de hacer el trabajo desde la casa, no todos podían decir lo mismo.

b) ¿Sintió el apoyo de jefaturas y compañeros al momento de presentarse dificultades en su trabajo a distancia?

De ambos, nunca he tenido ningún problema con mis compañeros o jefatura… eran super preocupados…aunque uno evita molestarlos porque estaban trabajando y muchas veces como que te respondían de mala gana cuando preguntaba algo o no lo entendía… eso me ponía nervioso aparte que me cara sentir que molestaba.

c) ¿Qué considera usted que faltó mejorar para mantener estable la salud mental?

Capacitaciones a los funcionarios eso buena sido muy bueno… tanto en lo que es salud mental como es con la adaptación a los adultos mayores, enseñarles que ellos pueden ayudarnos y ellos también aprender de nosotros.

ENTREVISTADO N°3

Estimada(o), soy estudiante de Administración Pública y estoy realizando esta entrevista con el fin de conocer tu percepción sobre diversos ámbitos que componen la discriminación en el trabajo a distancia que se dio en la Pandemia,

Tu testimonio es importante para nosotros y relevante para la investigación, por lo cual me gustaría registrar para luego sintetizar la información, que solo será utilizada en el contexto estudiantil y anónima

¿Tienes algún inconveniente respecto a este punto?

a) Si

b) No

Espero que sea una entrevista en la cual te sientas cómodo y no dudes de responder sin ningún tipo de complejidad, toda esta información es anónima y te puedo enviar todo lo registrado para tu tranquilidad.

Bloque 1, interacción con compañeros de trabajo

d) ¿Se sintió integrado y apoyado por sus compañeros y jefatura de trabajo en sus labores a distancia?

''Por mis compañeros si, ellos siempre tuvieron la disposición de ayudarme, pero no me gustaba molestarlos muchos, en cambio mi jefatura nunca se preocupo de como estamos viviendo el trabajo… solo pedía tener las cosas hechas.

e) ¿Usted percibe ciertos prejuicios en relación a la edad de un funcionario? ¿Por qué?

''Cuando estaba la antigua administración si, por que solo contrataban gente más joven, o a los más adultos no nos apoyaban en nada… mis compañeros en otras áreas siempre se quejaban de lo mismo… como que querían que uno jubilara luego, al menos eso sentíamos. Ahora es distinto, a pesar de que con mi jefatura no tenemos muy buena relación como que cambiaron esa visión…como trabajo en una de las áreas más antiguas y al lado de donde se hacen las mayorías de las actividades para los compañeros, veo que se hacen más actividades y capacitaciones para la gente adulta… a nosotros los funcionarios más adultos nos hicieron un curso de Excel y nos regalaron un computador, a muchos nos costó, pero nos ayudó. Prejuicios siempre ha habido… partiendo porque si uno jubila saca super poca plata''

f) ¿Qué factores cree usted que pueden generar niveles de discriminación en un grupo de trabajo?

Puede generar discriminación el hecho de que nos han criado a todos con la idea de que uno cuando llega a viejo no sirve para nada… eso lo escuchaba cuando era pequeña y mucha gente lo dice sobre todo en lo laboral… llega cierta edad que uno ya te empiezan a mirar raro y te tiran la talla de cuando vas a jubilar… muchos no quisiéramos irnos porque en mi caso amo lo que hago, pero algunos casos muchos trabajan más tiempo porque las jubilaciones son miserables… eso da pena y angustia, como el sistema te dice que ya no sirves, o que descanses cuando no puedes… esas son cosas que siento que son discriminación.

Bloque 2, Dificultades entre tecnología y ejecución

d) Cree usted que hay desigualdades en la asignación de tareas respecto a su estamento laboral ¿Por qué?

Si, por ejemplo varias veces quise postular a otras labores, más administrativas, pero nunca se me apoyo por que ya estaba más adulta y o porque no tenía estudios superiores… me costaba usar el computador… uno ve que las tareas o labores administrativas por lo general la hacen los más jóvenes y otras tareas la hacen las personas más adultas… sobre todo lo que no requiera estar en un computador o usar plataformas… cuando uno tiene la intensión de poder hacerlas y aprender, molesta que se cierran sobre todo los más jóvenes a enseñar o de las jefaturas a darnos a los más antiguos esas tareas.

e) ¿Qué elementos cree que pueden causar la postergación en el grupo de personas mayores de 60?

Más que postergación veo gente trabajando… me preocupa mucho la situación de muchas de las personas de mi edad que por que no tienen para comprar el pan deben seguir trabajando… En el caso de los que se postergan es porque les debe costar adaptarse a toda la tecnología o porque están muy enfermos, la gente adulta dentro del sector donde trabajo se va por esas causas.

f) ¿Fueron eficientes las capacitaciones que se le entregaron para realizar su trabajo a distancia?(comentar el por qué si la respuesta es negativa)

Si, en mi caso siempre me ha costado usar un computador, pero se agradece la oportunidad de poder aprender… mis labores al ser administrativa y, requieren de revisión de documentación vía online, no es tan complejo, aparte estoy acostumbrada… pero los primeros 5 meses fueron difíciles… menos mal tuve el apoyo de mis hijas y mi compañero que es más joven y entiende el manejo de otras plataformas.

Bloque 3 Adaptabilidad de trabajo y vida familiar

d) ¿Se generaron instancias para facilitar sus actividades laborales, esto en relación a su vida familiar?

Mis tareas al estar ligadas a la revisión y subir documentación es bien mecánica..mis hijas siempre entendieron que era la única opción de poder seguir generando dinero, aparte que mii trabajo es el sustento del hogar ellas fueron las que más me ayudaron a adaptarme… nunca quería molestarlas, pero siempre se ofrecían ayudarme.

e) ¿Qué es lo que le generó mayores dificultades en sus labores a distancia, y que hizo usted para solucionarlo?

Como te comenta fue más que nada adaptación los primeros meses… pero si mis hijas con las que vivo estaban la mayoría del día ocupadas entonces me daba pena verlas estresadas todos los días… ahí entendí que es mucho más complejo el hacer las labores desde el hogar… yo siempre las apoye y trataba de ayudarlas en lo que necesitaban… ellas hacían lo mismo conmigo de repente me vean saturada porque no entendía algo o porque estaba todo el día en el computador trabajando.

f) ¿Cómo se sintió con ejecutar sus labores a distancia? ¿Por qué?

Sentí mucha presión, me costó adaptarme a parte que mi jefatura no era muy empática con los trabajadores más adultos… la dirección actual si tuvo la disposición a enseñarnos y apoyarnos de eso no tengo nada que decir. Me sentí estresada, pero feliz porque siento que me la pude y aprendí harto.

Bloque 4 Ámbito emocional y apoyo integral

d) ¿Qué podría decir acerca del respaldo y apoyo emocional en pandemia?

Siento que todo fue más llevadero porque siempre tuve a mis hijas al lado… además que nunca nos pasó nada entonces ayudo mucho a que la pandemia en familia nos acompañáramos y nos hice ramos contención… además que agradecidas que dentro de tantea tragedia estábamos vivas.

e) ¿Sintió el apoyo de jefaturas y compañeros al momento de presentarse dificultades en su trabajo a distancia?

De mis compañeros solo uno tuvo la disposición a ayudarme y apoyarme los demás era el ''sálvate solo'' como se dice, si no hubiera sido por él y por mis hijas, hubiera tenido que renunciar…

f) ¿Qué considera usted que faltó mejorar para mantener estable la salud mental?

La salud mental es algo que no se ha trabajado en este País… mucha de la gente adulta llega a los 65 cansadas o aburridas de trabajar, pero no pueden dejar de hacerlo por que ganan más trabajando que con la jubilación… eso es inhumano… con razón tanta gente mayor se suicida porque creen que son un estorbo o no tienen para comer.

Entrevistado N°4

Bloque 1, interacción con compañeros de trabajo

g) ¿Se sintió integrado y apoyado por sus compañeros y jefatura de trabajo en sus labores a distancia?

Si, porque nos designamos roles según las capacidades y habilidades de cada uno para integrarnos en grupos, para apoyarnos en lo que fuera necesario

h) ¿Usted percibe ciertos prejuicios en relación a la edad de un funcionario? ¿Por qué?

Yo creo que sí, porque se piensa que tenemos menos habilidades en cuanto a lo tecnológico o al manejo de cierta herramientas computacionales, pero eso no quiere decir que no sepamos del trabajo o que no podamos aprender.

i) ¿Qué factores cree usted que pueden generar niveles de discriminación en un grupo de trabajo?

Yo creo que va de la mano con lo que dije anteriormente(piensa unos segundo su respuesta), a que se menosprecia las habilidades de los mayores, y generalmente los factores que afectan algún tipo de discriminación no siempre son ciertos, porque casi siempre logramos terminar las tareas que se nos designan

Bloque 2, Dificultades entre tecnología y ejecución

g) Cree usted que hay desigualdades en la asignación de tareas respecto a su estamento laboral ¿Por qué?

Yo creo que no, se designan según los roles que cada una debe cumplir independiente de la edad

h) ¿Qué elementos cree que pueden causar la postergación en el grupo de personas mayores de 60?

Yo creo que se subestima las habilidades de las personas mayores, debido a que existe un prejuicio con las personas mayores de 60 años, algo que no es real, ya que podemos desempeñar de igual manera y complementarla con nuestra experiencia

i) ¿Fueron eficientes las capacitaciones que se le entregaron para realizar su trabajo a distancia?(comentar el por qué si la respuesta es negativa)

No, porque muchas veces tuve que capacitarme por mí misma o buscar ayuda con mis cercanos para poder cumplir mis funciones, se cree que sabemos todo. Además se nos solicitaba realizar ciertas labores sin tener la capacitación adecuada.

Bloque 3 Adaptabilidad de trabajo y vida familiar

g) ¿Se generaron instancias para facilitar sus actividades laborales, esto en relación a su vida familiar?

En ocasiones sí, pero generalmente tenía reuniones que me impedían el tiempo familiar, o se exigía demasiado.

h) ¿Qué es lo que le generó mayores dificultades en sus labores a distancia, y que hizo usted para solucionarlo?

El uso elementos tecnológicos y aplicaciones de las cuales no tenía manejo y fui aprendiendo en el camino, como zoom, meet y otras aplicaciones de reuniones. Y para solucionarlo, busqué ayuda en mis familiares, principalmente mi hijo, para aprender y poder realizar las actividades por mí misma

i) ¿ Cómo se sintió con ejecutar sus labores a distancia? Por qué?

Fue muy complejo, porque tuve que adaptarme a nueva forma de realizar mi trabajo, lo que me generó mucho estrés, y no me sentía cómoda realizar mis tareas y funciones que presencialmente acostumbro a hacer

Bloque 4 Ámbito emocional y apoyo integral

g) ¿Qué podría decir acerca del respaldo y apoyo emocional en pandemia?

En cuanto a mi trabajo, 0 apoyo emocional, porque no hubo instancias en las que se pudiera generar un acompañamientos o un asesoramiento en cuanto a lo emocional, había momentos en los que sentía mucha angustia y estrés por no saber cómo cumplir mis tareas en esta nueva modalidad

h) ¿Sintió el apoyo de jefaturas y compañeros al momento de presentarse dificultades en su trabajo a distancia?

Un poco, muchas veces me sentía presionada por terminar mis tareas habituales, y sobre exigida por tener que cumplir en mi trabajo y en mi entorno familiar

i) ¿Qué considera usted que faltó mejorar para mantener estable la salud mental?

Faltó un acompañamiento o capacitaciones en cuanto a las plataformas que no manejaba, además de instancias de esparcimiento a distancia o apoyo con especialistas, debido a que tuve momentos de mucha preocupación, habría sido de gran ayuda contar con personal adecuado

Entrevistado N°5

Encuesta en profundidad

Bloque 1, interacción con compañeros de trabajo

j) ¿Se sintió integrado y apoyado por sus compañeros y jefatura de trabajo en sus labores a distancia?

No mucho la verdad, porque generalmente son todos muy individualistas, pocas veces siento apoyo

k) ¿Usted percibe ciertos prejuicios en relación a la edad de un funcionario? ¿Por qué?

Si, porque se cree que al ser mayor no podemos hacer bien el trabajo, y lo hacemos mucho mejor que otros nuevos, que tienen estudios pero no hacen bien la pega

l) ¿Qué factores cree usted que pueden generar niveles de discriminación en un grupo de trabajo?

La poco discriminaciones entre todos, porque la mayoría se junta con su grupo y cuando uno necesita ayuda, hay algunos que tienen mala voluntad, y cuando piden ayuda siempre les enseño lo que puedo, pero no por tener más años los voy a tratar mal

Bloque 2, Dificultades entre tecnología y ejecución

j) Cree usted que hay desigualdades en la asignación de tareas respecto a su estamento laboral ¿Por qué?

Yo creo, que por mi parte siento que me dan poca carga de trabajo, porque podría ayudar mucho más, a otro compañeros siempre los ven como que hacen todo bien, y al final cuando entregan el proyectos hay muchos errores, no por saber menos de computación trabajamos mal

k) ¿Qué elementos cree que pueden causar la postergación en el grupo de personas mayores de 60?

Yo creo que es el tema computacional, nosotros no nacimos con el computador, por mi parte a mí me cuesta el tema de la computación, pero pido ayuda y anoto todo, y siempre trato de aprender pero no todos tiene buena voluntad de enseñarte

l) ¿Fueron eficientes las capacitaciones que se le entregaron para realizar su trabajo a distancia?(comentar el por qué si la respuesta es negativa)

No, la verdad es que a mí no me capacitaron en temas de computación, tenía que usar una tablet y me costaba mucho, le pedía ayuda a mi hijo y así fui aprendiendo, pero no me hicieron cursos de cómo usarlo, tuve que aprender en mis tiempos libres en mi casa

Bloque 3 Adaptabilidad de trabajo y vida familiar

j) ¿Se generaron instancias para facilitar sus actividades laborales, esto en relación a su vida familiar?

No, nunca me preguntaron si necesitaba ayuda familiarmente, pero si me preguntaba cómo estaba y como me sentía en la pandemia y muchas veces cuando trabaja desde la casa tenía que hacerlo hasta la noche, porque nos mandaban mucho trabajo y no alcanzaba a terminar

k) ¿Qué es lo que le generó mayores dificultades en sus labores a distancia, y que hizo usted para solucionarlo?

A mí me costó mucho el tema del internet(duda en lo que responde), porque tuve que contratar internet para la casa, porque me andaba muy lento, en el trabajo no me dieron nada para cubrir

esto, entonces tuve que solucionarlo por mi cuenta, entonces le pedí a mi hijo que contrataramos internet para la casa, para poder trabajar mejor.

l) ¿ Cómo se sintió con ejecutar sus labores a distancia? Por qué?

A mí me costó mucho, porque no sabía usar bien las aplicaciones, cuando hacían las reuniones no me costaba mucho, pero cuando daban instrucciones para trabajar, no entendía mucho y le preguntaba a otro compañeros, y hay varios que me ayudaron, de eso no tengo nada que decir

Bloque 4 Ámbito emocional y apoyo integral

j) ¿Qué podría decir acerca del respaldo y apoyo emocional en pandemia?

De mi jefatura directa, sentí apoyo y preocupación, pero de mis compañeros no tanto, porque habíamos algunos que la pandemia nos afectaba mucho.

k) ¿Sintió el apoyo de jefaturas y compañeros al momento de presentarse dificultades en su trabajo a distancia?

De algunos si, cuando no podía ir a trabajar presencial, no nos colocaban problemas para hacer teletrabajo, eso lo valor mucho, y estaban pendientes de como estábamos, pero de las jefaturas más altas no supe nada

l) ¿Qué considera usted que faltó mejorar para mantener estable la salud mental?

Que nos ayudaran con un psicólogo o especialista cuando teníamos bajones anímicos, debido a que si alguno tenía problemas de salud mental, había que mandar un correo para que te agendaran una hora con los encargados de personal pero nunca llegaba la atención

Entrevistado N°6

Encuesta en profundidad

Bloque 1, interacción con compañeros de trabajo

m) ¿Se sintió integrado y apoyado por sus compañeros y jefatura de trabajo en sus labores a distancia?

Digamos que medianamente, no en un 100%

n) ¿Usted percibe ciertos prejuicios en relación a la edad de un funcionario? ¿Por qué?

En mi experiencia no lo sentí, no sentí ninguna discriminación, yo me adapté dentro de las posibilidades que yo tuve

o) ¿Qué factores cree usted que pueden generar niveles de discriminación en un grupo de trabajo?

La poca capacidad que tenga una persona para tratar un tema determinado o el poco conocimiento que tiene(piensa un momento y duda sobre su respuesta), en mi caso, pasó con algunas personas que no estaban muy al tanto con algunos temas y se notó en las capacitaciones que se hicieron

Bloque 2, Dificultades entre tecnología y ejecución

m) Cree usted que hay desigualdades en la asignación de tareas respecto a su estamento laboral ¿Por qué?

Haber, en lo personal siento que hay mucha carga laboral en ciertas personas del grupo, y que en algunos casos a otras personas se le designan mucho menos tareas. (duda al continuar con su respuesta) por lo tanto sentí una sobrecarga en mi trabajo

n) ¿Qué elementos cree que pueden causar la postergación en el grupo de personas mayores de 60?

Creo que se tiene prejuicio con las capacidades que tenemos las personas mayores de 60 años, pero, sobre todo el hecho de tener que adaptarnos vía zoom por ejemplo, quedó demostrado que si tenemos la capacidad y aprendemos con facilidad

o) ¿Fueron eficientes las capacitaciones que se le entregaron para realizar su trabajo a distancia?(comentar el por qué si la respuesta es negativa)

No, en mi caso particular, aprendí mucho más con personas familiares cercanos que con las capacitaciones que se entregaron desde mi lugar de trabajo

Bloque 3 Adaptabilidad de trabajo y vida familiar

m) ¿Se generaron instancias para facilitar sus actividades laborales, esto en relación a su vida familiar?

No, los horarios chocaban con actividades familiares pero simplemente había que cumplirlos

n) ¿Qué es lo que le generó mayores dificultades en sus labores a distancia, y que hizo usted para solucionarlo?

Eh, no tener en este caso, eh, no tener las conexiones a internet necesarias(no responde fluidamente), no tener el conocimiento de cómo usarla, ósea partimos de la nada en realidad y aprendiendo en el camino, y echando a perder muchas cosas, cometiendo muchos errores. Buscar ayuda, con mis cercanos con familiares, no desde mi lugar de trabajo, buscando las herramientas procurando una mejor conexión de internet, procurando mejores aparatos, llámese laptop, mejor celular porque de otra manera no podría haber cumplido con mi función

o) ¿ Cómo se sintió con ejecutar sus labores a distancia? Por qué?

Al inicio muy incómoda e insegura, por no manejar las herramientas por no tener los conocimientos, pero a medida que me fui interiorizando con todo, me fui adaptando y terminé mucho más segura que al inicio

Bloque 4 Ámbito emocional y apoyo integral

m) ¿Qué podría decir acerca del respaldo y apoyo emocional en pandemia?

si se refiere por parte de los empleadores(mantiene un silencio por unos segundo para pensar su respuesta), no recibí ningún respaldo

n) ¿Sintió el apoyo de jefaturas y compañeros al momento de presentarse dificultades en su trabajo a distancia?

Si, se podría decir que sí, pero de mi jefatura directa pero no así se las jefatura más alta

o) ¿Qué considera usted que faltó mejorar para mantener estable la salud mental?

Creo que faltó apoyo de personal idóneo porque si bien nos apoyamos entre colegas, con compañeros de trabajo, pero fue solo eso, nunca tuvimos un profesional responsable del tema que nos apoyara, y aun cuando manifestamos distintas situaciones que eran adversas a nuestra pega nunca nos prestaron ayuda