



Hipatia Press
www.hipatiapress.com



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://rasp.hipatiapress.com/>

Commitment and Job Satisfaction Older Workers People in a Municipality in South-Central Chile

Juan Carlos Peña Axt¹, Loreto Arias Lagos², Freddy Vera Cornejo¹, & María Pilar Ferrada Peña¹

1) Universidad Autónoma de Chile, Chile

2) Universidad de la Frontera, Chile

Date of publication: July 30th 2023

Edition period: February 2023 - July 2023

To cite this article: Peña, J. C., Arias, L., Vera, F., & Ferrada, M. (2023). Commitment and Job Satisfaction in Older Workers People in a Municipality in South-Central Chile. *Research on Ageing and Social Policy*, 11(2), 195-218. <http://dx.doi.org/10.17583/rasp.12555>

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/rasp.12555>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CC-BY\)](#)

Commitment and Job Satisfaction in Older Workers People in a Municipality in South-Central Chile

Juan Carlos Peña Axt
Universidad Autónoma de Chile

Loreto Arias Lagos
Universidad de La Frontera

Freddy Vera Cornejo
Universidad Autónoma de Chile

María Pilar Ferrada Peña
Universidad Autónoma de Chile

Abstract

This work is part of a broader investigation called diagnosis of labor relations with a gender perspective carried out in a municipality in south-central Chile, in the context of reducing gender inequalities in the workplace. This research is of a quantitative nature and the population was 1255 officials, for which a sample of 365 people of different age groups was used. The analyzes are descriptive statistics and frequency tables and graphs are used. The results of this specific study of the elderly point to a high degree of job satisfaction and perception of a positive work environment. In this line, the data show that the older civil servants of this municipality do not feel discriminated against and do not stand out suffering situations of workplace violence, presenting similar percentages in all the age groups that were part of the sample. At the same time, these same data point to a positive perception of gender gaps in the workplace.

Keywords: Job satisfaction, work, older people, commitment

Compromiso y Satisfacción Laboral en Personas Mayores Trabajadoras de un Municipio del Centro Sur de Chile

Juan Carlos Peña Axt
Universidad Autónoma de Chile

Loreto Arias Lagos
Universidad de La Frontera

Freddy Vera Cornejo
Universidad Autónoma de Chile

María Pilar Ferrada Peña
Universidad Autónoma de Chile

Resumen

Este trabajo se adscribe dentro de una investigación más amplia denominada “Diagnóstico de relaciones laborales con perspectiva de género” realizada en un municipio del centro sur de Chile, en el contexto de reducción de las desigualdades de género en el trabajo. Esta investigación es de carácter cuantitativo, la población fue de 1255 funcionarios para lo cual se utilizó una muestra de 365 personas de distintos grupos etarios. Los análisis son estadísticos descriptivos y se utilizan tablas de frecuencia y gráficos. Los resultados de este estudio específicos de las personas mayores apuntan a un alto grado de satisfacción laboral y percepción del clima laboral positivo. En esta línea los datos evidencian que las personas mayores funcionarios de este municipio no sienten ser discriminados y tampoco destacan sufrir situaciones de violencia laboral, presentando porcentajes similares en todos los grupos etarios que fueron parte de la muestra. Paralelamente estos mismos datos apuntan a una percepción positiva de las brechas de género en el ámbito laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajo, personas mayores, compromiso

2023 HipatiaPress

ISSN: 2014-3591

DOI: 10.17583/rasp.12555

Las desigualdades de género son una problemática que la Organización de Naciones Unidas se ha propuesto disminuir a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este contexto, instituciones públicas y privadas de Chile están realizando significativos esfuerzos para mejorar la calidad de vida de sus trabajadoras (principalmente) y trabajadores. Este trabajo se adscribe a los objetivos de desarrollo sostenible 5 Igualdad de Género y 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Actualmente en Chile la legislación está orientada a la disminución de las desigualdades sociales, para lo cual en materia laboral el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), ha contribuido desde distintas intervenciones, contenidas desde el Programa de Buenas Prácticas Laborales. Este programa está orientado a que instituciones públicas y privadas implementen el al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal (SIGIGC). Esta norma queda a criterio de las organizaciones, con orientaciones para su cumplimiento en la gestión de la igualdad de género y por supuesto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Moldea la gestión de recursos humanos, permite visibilizar y dar reconocimiento de las desigualdades de género, para su posterior mejora. Esto se refleja en una organización a través de la transformación en la cultura, en su innovación y en el progreso de la gestión orientada en las personas (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022).

En este contexto de mejora y reducción de las desigualdades de género, un municipio del sur de Chile se propuso realizar un diagnóstico de relaciones laborales con perspectiva de género. El objetivo fue conocer cómo son las relaciones laborales dentro del señalado municipio del sur de Chile. Los esfuerzos municipales para mejorar la convivencia en materia laboral se materializan a través del Diagnóstico de Relaciones Laborales con Perspectiva de Género. El estudio arroja resultados relevantes sobre la población en general, y particularmente sobre las percepciones de satisfacción laboral y desigualdades de género de personas mayores que fueron parte de la muestra. En Chile según datos del Instituto Nacional de Estadísticas en 2022 (Hugo et al., 2022) la población de personas mayores alcanzó el 18,1 % y se espera que en 2050 llegue al 32,1%. Esto se traduce en un incremento importante de la participación laboral de las personas mayores. Según un informe de la

Organización Internacional del Trabajo (Montt y Contrucci, 2022), las personas mayores en Chile viven las tasas de informalidad más altas comparadas con otras poblaciones y además desde los años 80 su participación en el mercado laboral se incrementó desde un 10% en los años 80, al 24% actualmente principalmente por motivos de necesidad económica (Montt y Contrucci, 2022). Lo anterior se traduce en una serie de desafíos relacionados con aspectos laborales de la población de personas mayores.

Este trabajo se divide en cinco apartados, el primero de ellos corresponde a la introducción y se contextualiza el trabajo desarrollado. En el segundo se presenta el estado de la cuestión con investigaciones de similares características. En el tercer apartado se desarrolla la metodología y la selección de los participantes. En el cuarto se presentan los resultados divididos en cuatro dimensiones. Por último, en el quinto apartado está la discusión de los resultados y las conclusiones.

Estado de la Cuestión

El envejecimiento poblacional trae consigo cambios en la fuerza laboral, la cual presenta diferencias en función de los contextos y características. La capacidad de seguir trabajando y una mejor salud se asocia a adultos mayores educados y con buenos recursos (Berkman et al., 2015), que no parece ser la realidad de todas las personas mayores que trabajan, ya que en los países donde las pensiones son bajas, las personas mayores tienden a participar más en el mercado laboral (Maldonado y Yañez, 2014). Si bien el trabajo después de la jubilación ha crecido sustancialmente en los últimos años (Vives et al., 2018), no existe abultada información de cómo los gobiernos, organizaciones y empresarios enfrentarán los desafíos asociados a la empleabilidad en un país que envejece (Nazar y Figueroa, 2015).

En Chile, Ferrada-Bórquez & Ferrada-Bórquez (2018) a partir de la construcción de indicadores encontraron que los adultos mayores con más altos indicadores de calidad de empleo son los varones, con mayor escolaridad, que residen en el sector urbano y que se encuentran en el tramo de edad entre 60 y 69 años. Cabe señalar que los mayores de 65 años obtuvieron peores condiciones laborales en el indicador global. En la participación de las mujeres, persisten diferencias por género, como reporta la literatura especializada, tanto en la participación laboral como en el ingreso. En este aspecto, existe evidencia respecto a los modelos culturales asociados a

la distribución de roles de género tradicionales, concepciones machistas y valores conservadores (Rodríguez y Muñoz, 2018) que estarían relacionados con la menor participación de las mujeres en el trabajo, y con ello la desventaja crítica en este ámbito. En esta línea, un estudio con tres fuentes transversales chilenas de acceso público (Vives et al., 2018) encontró que los/as chilenos/as que trabajan en edades avanzadas lo hacen en empleos precarios, con condiciones laborales y de seguridad social adversas. Entre los riesgos laborales se puede mencionar el trabajo intensivo y físico en el caso de los hombres, y la combinación de trabajo remunerado y no remunerado (doméstico) en las mujeres que suele ser alta hasta los 70 años.

Considerando las relaciones entre empleadores y trabajadores persisten estereotipos asociados con la edad, sobre todo orientados a la disminución de las capacidades y el rendimiento de los trabajadores mayores (Johnson, et al., 2017; Krings et al., 2011; Posthuma y Champion, 2009). Nazar & Figueroa (2015) encontraron que existe en las organizaciones chilenas participantes, una percepción negativa del envejecimiento, cuyo centro es la pérdida de habilidades físicas y cognitivas que puede ocasionar una pérdida en el desempeño en el trabajo de las personas mayores. En una encuesta internacional, trabajadores informaron que experimentaban la discriminación por edad con más frecuencia que otras formas de discriminación (por ejemplo, de género) (Nazar y Figueroa, 2015). Sin embargo, existen dudas respecto a la hipótesis de declive generalizado (Johnsons et al., 2017) ya que, si bien las habilidades físicas y cognitivas pueden decaer producto del envejecimiento, las personas mayores trabajadoras presentan ventajas como el conocimiento y la experiencia (Ng y Feldman, 2008; Johnson et al., 2017).

Considerando a la situación laboral de los/as adultos mayores, las actitudes y la relación con la edad han tenido menos atención (Ng y Feldman, 2010). Respecto a este último aspecto, Ng y Feldman (2010) reportaron entre los resultados de un metaanálisis con 800 artículos que los trabajadores de más edad tienen actitudes laborales más positivas que los trabajadores de menor edad. Es así como en este estudio los trabajadores mayores presentaron niveles más altos de motivación laboral intrínseca, compromiso laboral, y como grupos los trabajadores mayores se encuentran más satisfechos, leales y comprometidos en relación con los trabajadores en general. Es preciso destacar que al utilizar la variable género, existen diferencias significativas. Considerando las actitudes laborales de hombres y mujeres mayores se han

encontrado diferencias, se espera mayores actitudes favorables hacia el trabajo de los trabajadores que de las trabajadoras. Este hecho se puede asociar a que las mujeres han tenido más dificultades para acceder a entornos laborales con experiencias menos favorables (Ng y Feldman, 2010; Lincoln y Allen, 2004). Una explicación de los autores es la posible resistencia de las mujeres durante sus carreras para lograr romper con el techo de cristal (Wirth, 2002) y con ello obtener ascensos. Por otro lado, se debe considerar evidencia que muestra actitudes más favorables de las mujeres en los entornos laborales, que se explicaría en función de la posición tradicionalmente desventajosa de las mujeres en el mercado laboral, lo que podría llevar a las trabajadoras a tener estándares más bajos para evaluar experiencias laborales si se compara con las de que los hombres (Jackson et al., 1992; Ng y Feldman, 2010).

El compromiso laboral se relaciona con un estado de ánimo positivo y satisfactorio hacia el trabajo y la dedicación a este (Schaufeli et al., 2002). Yalabik et al. (2013) y Viljevac et al. (2012) informaron una asociación positiva entre compromiso laboral y edad. Por otro lado, Scheibe, Spieler & Kuba (2016) encontraron que la edad se asoció indirectamente con la experiencia emocional a través de mayor uso de estrategias adaptativas y un menor uso de estrategias desadaptativas, por tanto, los hallazgos respaldan una ventaja de los trabajadores de edad avanzada en la regulación de emociones. En una misma línea, Johnson et al. (2017) con una muestra de 444 trabajadores de servicios en Alemania revelaron que los trabajadores de más edad están comprometidos, menos agotados con sus trabajos y utilizan estrategias positivas de regulación de emociones. Se ha identificado además una relación entre satisfacción laboral y disposición positiva a trabajar en el caso de adultos mayores en Taiwan (Chang y Yen, 2011). En el caso de las mujeres, según reporta Hill (2002), la educación tiene un efecto positivo en la posibilidad de seguir trabajando, considerando el acceso a condiciones de trabajo más deseables, y la posibilidad de realizar trabajos que disfruten, con mayor acceso a la flexibilidad horaria. Dado ello, las mujeres de edad avanzada y con estas condiciones pueden desear seguir en sus labores, esto implica que no solo los factores económicos son relevantes en esta decisión de seguir trabajando.

Método y Participantes

Este estudio forma parte de un trabajo de carácter mixto cuyo objetivo fue realizar un diagnóstico de relaciones laborales con enfoque de género en el interior de un municipio del sur de Chile. Para responder a este objetivo se realizó una investigación mixta, es decir cuantitativa y cualitativa, de carácter descriptivo. Esta estructura investigativa rescata las fortalezas de ambas metodologías con la finalidad de minimizar las debilidades de ambos tipos de investigación y potenciar sus fortalezas. Este trabajo es de carácter exploratorio ya que no existen municipios ni antecedentes anteriores que esté orientado a conocer las relaciones laborales en municipios del país. En particular el municipio al que hacemos referencia es una capital regional de unos 306.579 habitantes (Biblioteca del Congreso Nacional [BCN] 2022). Y la administración municipal (Ayuntamiento o Municipalidad) posee unos 1.255 funcionarios. Los resultados de este trabajo están centrados específicamente en la parte cuantitativa del estudio. De esta forma la investigación asume como elemento fundamental la metodología cuantitativa posicionando que existe una realidad independiente de nuestras perspectivas, permitiendo así integrar los resultados de la investigación. Además, este trabajo es un trabajo exploratorio ya que no hay antecedentes de este tipo de trabajos en la población de estudio y de corte transversal realizado entre los meses de octubre de 2022 y enero de 2023.

La población de estudio corresponde a 1.255 funcionarios y funcionarias de acuerdo al Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM, 2002), considerando indistintamente los vínculos administrativos laborales existentes entre el municipio y las/los trabajadoras/es. Para el cálculo de la muestra se consideró una confianza de un 95% y un margen de error de un 5%. Se obtuvo una muestra de 270. Sin embargo, en la aplicación del instrumento obtuvimos 365 respuestas de trabajadoras/es del municipio. El tipo de muestreo fue aleatorio simple, es decir todos los funcionarios tienen la misma probabilidad de responder el cuestionario. Las respuestas fueron totalmente voluntarias y participaron funcionarias/os de los distintos departamentos de la institución.

Del total de participantes, un 38,6% corresponde a hombres, mientras que el 61,4% son mujeres. Con relación a las edades, el 10,3% tiene de 18 a 29 años, el 46,1% se encuentra en el rango etario de 30 a 44 años, el 32,4% tiene entre

45 a 59 años, mientras que el 11,2% tiene 60 o más años. El 93,6% de las y los participantes cuenta con educación superior o terciaria, un 6,1% con educación secundaria y el 0,3% tiene educación primaria o básica. En relación con sus funciones, el 2,5% de las/los participantes realiza funciones auxiliares, el 14,2% labores administrativas, el 17,3% corresponde a personal técnico, mientras que el 59,5% a profesionales, finalmente el 4,7% corresponde a puestos de jefaturas y el 1,9% a posiciones directivas dentro de la institución. Otro dato relevante a considerar es que del total de la muestra un 20,2% tiene 20 o más años en la institución, un 25,5% tiene entre 10 y 19 años, un 39,1% tiene entre 2 y 9 años, y el 15,2% restante cuenta con menos de 2 años en la organización.

La técnica utilizada para la recolección de la información fue una encuesta elaborada a partir de la Guía Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Además, el instrumento se elaboró teniendo en consideración las siguientes dimensiones: Satisfacción y desarrollo laboral; Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Brechas de género; Situaciones de discriminación, violencias y acoso. Se utilizó un instrumento tipo escalar para conocer las percepciones de las y los encuestados sobre las dimensiones tratadas en la encuesta. La validación del instrumento se realizó a través de jueces expertos. Además, se aplicó un pretest al 10% de la muestra para valorar posibles errores. Para la aplicación el instrumento se aplicó mediante un formulario en línea enviado a los correos electrónicos institucionales de los funcionarios y funcionarias de la municipalidad.

Para el análisis cuantitativo de la información obtenida de las encuestas aplicadas se generaron estadísticas descriptivas, tablas de frecuencias y tablas cruzadas. El proceso de análisis se realizó a través de programas informáticos como SPSS y Excel. Sobre los resguardos éticos, la encuesta tenía un consentimiento informado en el que se explicaba los alcances del estudio, a la vez que se garantizó el anonimato y confidencialidad las y los encuestados. Al ser un formulario enviado a los correos institucionales de las/los funcionarias/os, éste estaba elaborado para anonimizar al participante.

Resultados

En este apartado se presentan los resultados de la encuesta aplicada a funcionarias y funcionarios de la municipalidad organizados en cuatro dimensiones principales. Éstas a su vez contienen unas variables que permiten profundizar las dimensiones. La organización está de la siguiente forma: Satisfacción y desarrollo laboral; Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Brechas de género; Situaciones de discriminación, violencias y acoso. Como hemos señalado anteriormente, los resultados profundizan en la población de personas mayores (60+ años) comparados con otros grupos etarios.

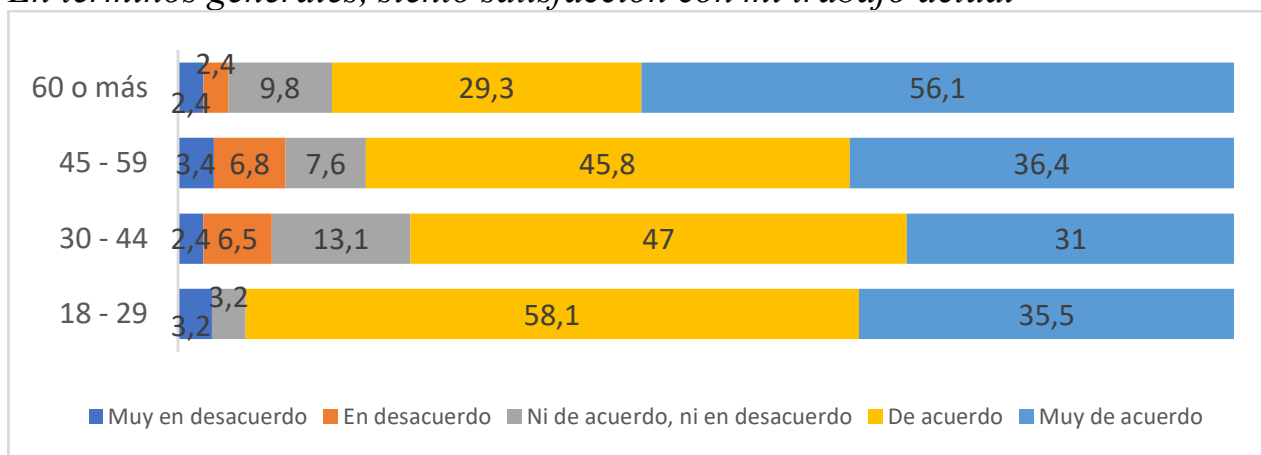
Satisfacción y Desarrollo Laboral

En la encuesta aplicada a funcionarios y funcionarias de la municipalidad se evaluó la satisfacción laboral como primera dimensión, la cual incluye aspectos como el clima laboral y las relaciones interpersonales. Para medir esta dimensión se utilizó una escala Likert que va desde “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”, en la que se presentan afirmaciones con respecto al entorno laboral.

La primera afirmación corresponde a la evaluación general de la satisfacción laboral (gráfico 1), se puede observar que la población de 60 o más años presenta un alto nivel de satisfacción, señalando la opción de “muy de acuerdo” el 56,1% de las y los encuestados, al sumar las personas que indicaron estar “de acuerdo” con la afirmación se llega al 85,4%, siendo el grupo que presenta el segundo mayor nivel de satisfacción, luego de la población de 18 a 29 años.

Gráfico 1

En términos generales, siento satisfacción con mi trabajo actual



Separados por sexo la población mayor de 60 años, para esta afirmación en particular se observaron diferencias entre hombres y mujeres, presentando las mujeres mayores niveles de satisfacción que los hombres, señalando en un 100% las opciones de “muy de acuerdo” o “de acuerdo”.

El segundo punto afirmaba la existencia de un buen clima laboral en la institución. Con este enunciado se mostró “muy de acuerdo” el 22% de las personas de 60 años y más, “de acuerdo” el 39%, siendo el grupo etario que considera que hay un mejor clima laboral de los cuatro estudiados.

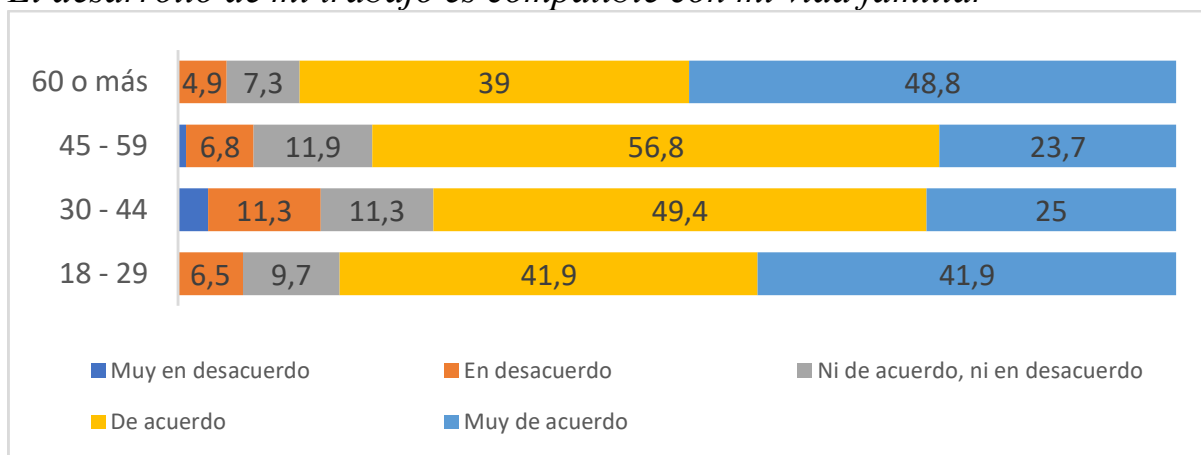
En la encuesta además se evaluó las relaciones y comunicación con el entorno laboral, en términos generales hay una buena valoración de este aspecto, sumando en todos los grupos más del 85% de las y los participantes que seleccionó las opciones de “muy de acuerdo” o “de acuerdo”. Para el grupo de 60 o más años, las respuestas fueron del 48,8% y 39% respectivamente. A continuación, se presentó la relación con la jefatura directa, donde los valores se presentan levemente menores en comparación con el entorno laboral general, para los tres grupos etarios menores a 60 años, mientras que para el grupo etario de 60 años al sumar las cifras de “muy de acuerdo” y “de acuerdo” se obtiene el 87,8%, mismo porcentaje que en la evaluación de la relación con el entorno laboral. Finalmente, como última variable para evaluar la satisfacción laboral, se presentó la satisfacción con el salario percibido en la institución, donde el grupo de 60 o más años presentó los mayores niveles de satisfacción, señalando estar “muy de acuerdo” un 22% y “de acuerdo” un 41,5%.

En términos generales se puede observar que existe un alto nivel de satisfacción laboral al interior de la institución, además, ésta se caracteriza por presentar buenas relaciones laborales, tanto en el entorno laboral como con las jefaturas. En relación con el grupo de personas de 60 o más años, en muchos de los aspectos evaluados tienen los mayores niveles de satisfacción comparados con los otros grupos etarios, esto es: satisfacción laboral general, clima laboral, relación con las jefaturas, salarios.

Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

La segunda dimensión analizada corresponde a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta dimensión se compone de dos partes, la primera consta de una serie de afirmaciones con respecto a la relación entre el trabajo y la vida personal y/o familiar, que corresponde a una escala Likert con las opciones de “muy de acuerdo” a “muy en desacuerdo”. En una segunda sección se presentan una serie de factores y se solicita evaluar que tan influyentes se considera que son éstos para el desarrollo de la carrera de las mujeres en la institución. Al ser un estudio de relaciones laborales, es importante conocer las respuestas de todos los trabajadores por tanto se incluyen tanto a hombres como mujeres en las respuestas, salvo en las preguntas que se señalan claramente diferenciadas por sexo.

La primera afirmación presentada indicaba la compatibilidad entre la vida laboral y familiar (gráfico 2), mostrándose “muy de acuerdo” el 48,8% del total de personas de 60 o más años, y “de acuerdo” el 39%, además, es importante destacar que nadie seleccionó la opción “muy en desacuerdo” y solo un 4,9% se manifestó “en desacuerdo”.

Gráfico 2*El desarrollo de mi trabajo es compatible con mi vida familiar*

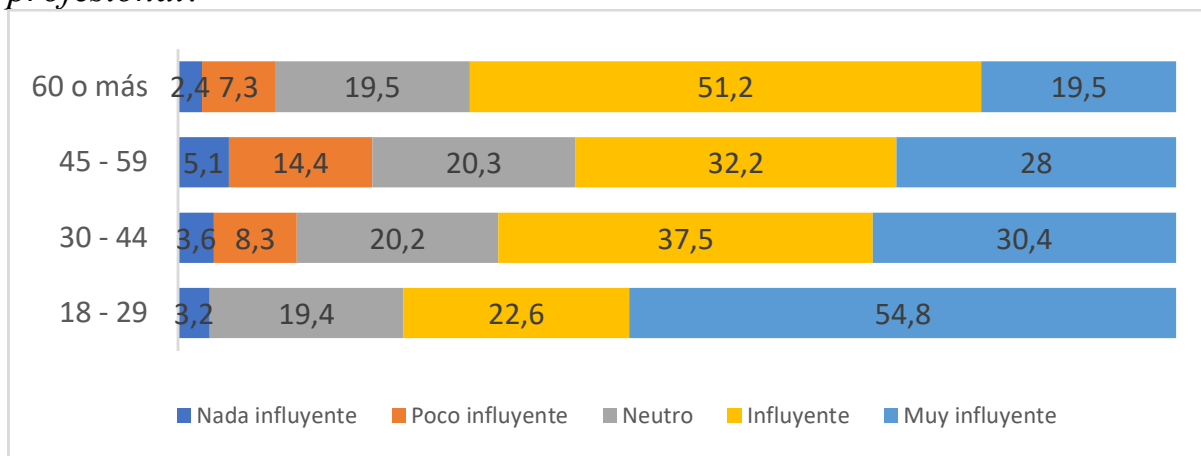
Al segmentar las respuestas de las personas de 60 o más años por sexo, se destacan los altos niveles de compatibilidad del trabajo con la vida familiar indicado por las mujeres, donde el 100% seleccionó las opciones de “muy de acuerdo” o “de acuerdo”.

En un segundo enunciado se presenta la flexibilidad en el horario laboral y la facilidad para atender situaciones personales y/o familiares, en este punto nuevamente se presenta un alto nivel de acuerdo, siendo el rango etario de 30 a 44 años el que tiene los menores niveles, que llegan a un 69% sumando las opciones de “muy de acuerdo” y “de acuerdo”. El rango etario de 60 o más años sumando las dos opciones presentadas alcanza el 82,9% de las personas que respondieron, siendo el grupo etario con mayor satisfacción en este aspecto.

En una segunda parte se presenta una serie de factores que de acuerdo con la literatura disponible inciden en el desarrollo de la carrera de las mujeres, para los que se solicita indicar que tanto influyen cada uno de ellos en el desarrollo de la carrera dentro de la organización. La formación profesional se presenta como el factor con mayor nivel de influencia en el desarrollo de la carrera de las mujeres (gráfico 3), de acuerdo con las respuestas de las y los funcionarios municipales. El 70,7% de las personas de 60 años y más seleccionaron las opciones de “influyente” o “muy influyente”, siendo el segundo grupo etario que le asigna mayor nivel de influencia a esta variable en particular, luego del grupo de 18 a 29 años.

Gráfico 3

¿Cuánto influye en la carrera de las mujeres en la institución la formación profesional?



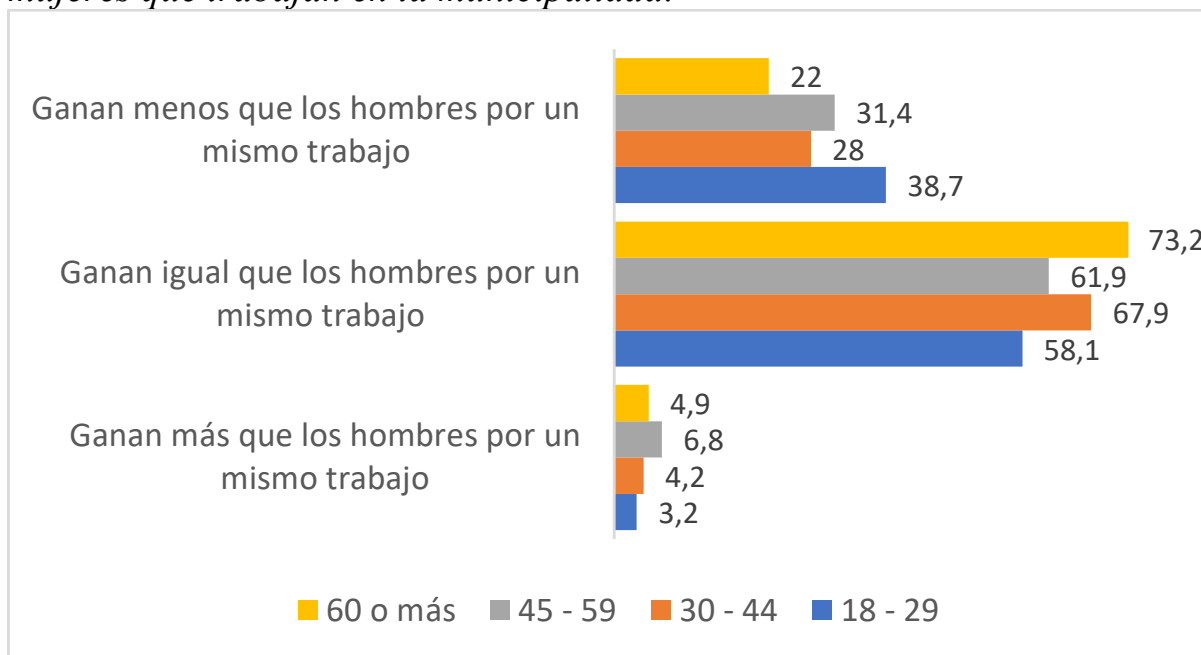
Al segmentar el grupo de 60 años y más por sexo, se puede observar que los hombres en un 60,9% considera que esta variable es “influyente”, mientras que las mujeres lo hacen en un 38,9%. En el caso de las personas que la consideran “muy influyente” las mujeres llegan a un 33,3% y los hombres a un 8,7%. Finalmente, sólo el 4,3% de los hombres indica la opción de “nada influyente” y ninguna mujer selecciona esta opción.

Brechas de género

La dimensión de brechas de género se orientó a identificar la percepción que tienen las y los funcionarios de las diferencias que existen en la institución entre hombres y mujeres, particularmente en los salarios percibidos y el acceso a cargos con toma de decisiones. En la primera pregunta se evaluó la percepción que se tiene con respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la afirmación presentada correspondió a: “desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres que trabajan en la municipalidad...” (gráfico 4), ante lo cual, las personas de 60 o más años en un 73,2% considera que los ingresos de las mujeres son iguales a los de los hombres, mientras que un 22% considera que ganan menos, siendo el grupo etario que menos considera que las mujeres ganan menos que los hombres por un mismo trabajo al interior de la institución.

Gráfico 4

Desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres que trabajan en la municipalidad.



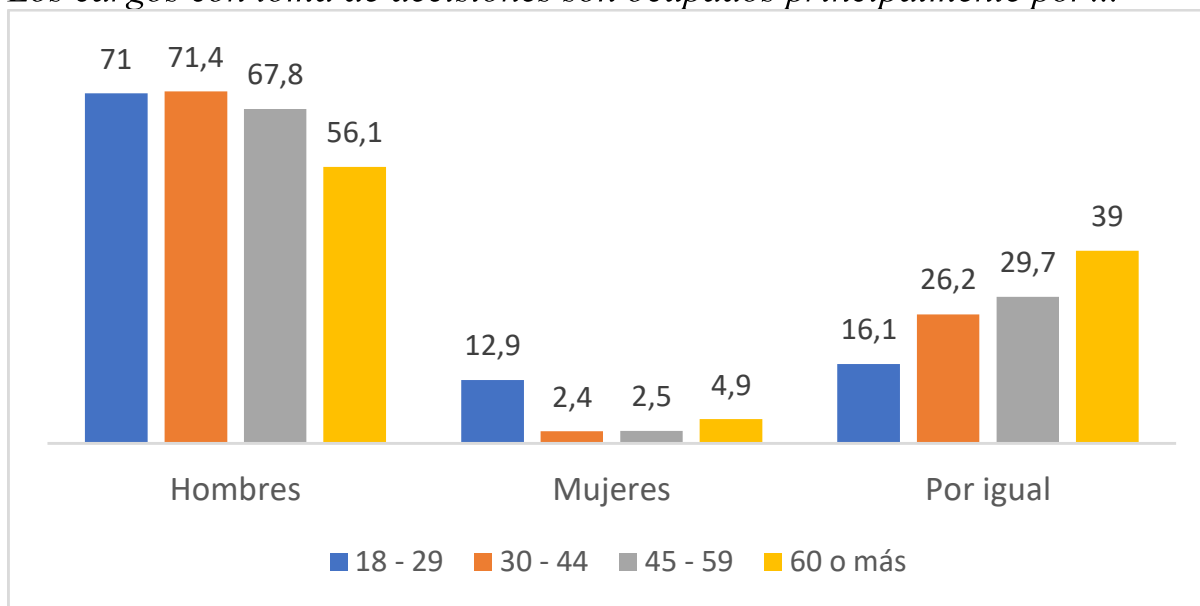
Al segmentar los resultados de la población de 60 o más años por sexo, se puede observar una diferencia entre hombres y mujeres, donde los hombres consideran en un 82,6% que ganan lo mismo que las mujeres por un mismo trabajo, mientras que las mujeres consideran que hay igualdad de sueldos solo en un 61,1%. En la opción que indica que las mujeres ganan menos que los hombres por un mismo trabajo; los hombres seleccionan esta opción en un 13%, mientras que las mujeres en un 33,3%.

La segunda afirmación correspondió a una escala Likert donde se afirmaba en primer lugar que los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos con toma de decisiones. Se puede observar que a mayor edad existe un mayor nivel de desacuerdo en cuanto a la afirmación, teniendo la opción “muy de acuerdo” sólo un 7,3% en el rango etario de 60 o más años, mientras que en el rango etario de 18 a 29 años esta opción llega al 38,7%.

Al consultar por quiénes se considera que ocupan los cargos con toma de decisiones, si hombres o mujeres, nuevamente se observa que a mayor edad existe una visión de mayor igualdad (gráfico 5). No obstante, en todos los grupos etarios el principal porcentaje indica que los hombres son quienes ocupan este tipo de cargos en la institución.

Gráfico 5

Los cargos con toma de decisiones son ocupados principalmente por ...



Al segmentar los resultados del grupo de 60 años o más por sexo, se observan mayores diferencias. Para el caso de los hombres, la principal opción fue la igualdad, con el 47,8% de los casos, por otro lado, las mujeres consideran en un 27,8% que existe igualdad en este aspecto. Las funcionarias consideran en un 72,2% que los hombres son favorecidos, mientras que el 43,5% de los hombres piensa esto. Finalmente, el 8,7% de los hombres considera que las mujeres predominan en este tipo de cargos y ninguna mujer seleccionó esta opción.

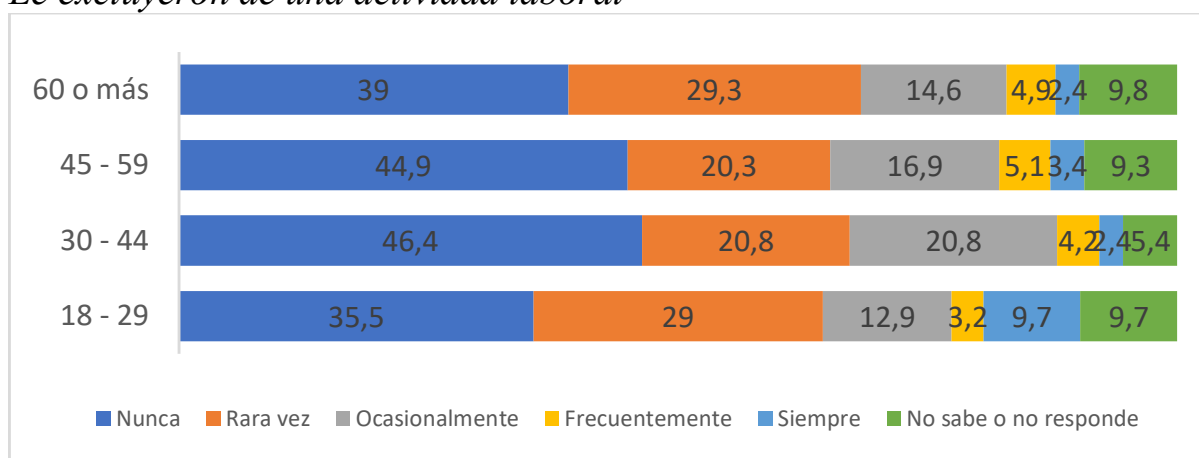
Situaciones de Discriminación, Violencias y Acoso

La última dimensión estudiada correspondió a la identificación de situaciones de discriminación, violencias y acoso en contextos laborales. Para esta dimensión se utilizó una escala Likert en este caso para evaluar la frecuencia de ocurrencia de ciertas situaciones donde se incluyó: “nunca”, “rara vez”, “ocasionalmente”, “frecuentemente” y “siempre”, igualmente se incluyó la categoría “no sabe o no responde”. En primer lugar, se identificaron situaciones de exclusión de actividades laborales (gráfico 6), donde en general la mayoría de las y los funcionarios declaran “nunca” o “rara vez” haber sido

excluidos de este tipo de actividades. Para el caso de las personas mayores de 59 años, un 2,4% considera que “siempre” son excluidos, mientras que un 4,9% “frecuentemente” y un 14,6% “ocasionalmente”, finalmente, el 69,3% siente que “nunca” o “rara vez” son excluidos de actividades laborales. Si bien los porcentajes son bajos, las características del estudio no nos permitieron lograr profundizar en mayor medida sobre las características de la exclusión de las personas mayores.

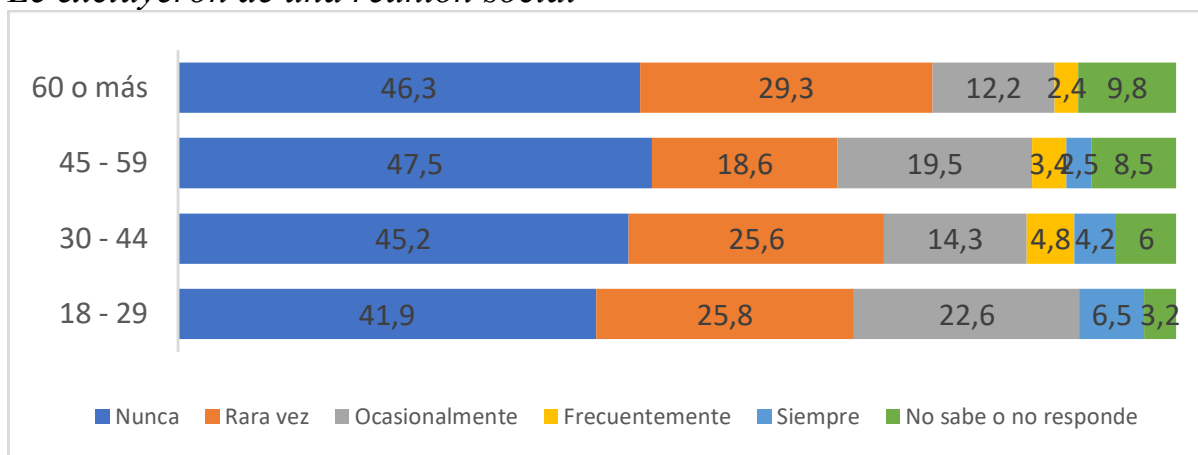
Gráfico 6

Le excluyeron de una actividad laboral



Al segmentar los resultados de la población de 60 o más años por sexo, se observa que las mujeres en un 50% “nunca” han sido excluidas de actividades laborales, mientras que los hombres solo un 30%. Otra de las diferencias es en las categorías “ocasionalmente” y “frecuentemente”, donde sólo los hombres seleccionan estas opciones en un 26,1% y un 8,7%, respectivamente. Finalmente, sólo mujeres declaran ser excluidas “siempre” de actividades laborales en un 5,6%.

En el segundo enunciado que se presentó fue la exclusión de una reunión social (gráfico 7), donde particularmente el grupo de personas de 60 o más años no presentó respuestas de “siempre”, mientras que solo un 2,4% considera que frecuentemente son excluidos de reuniones sociales y un 12,2% selecciona la opción de ocasionalmente. Este grupo, además, es el que tiene el mayor porcentaje al sumar las opciones de “nunca” y “rara vez”, llegando al 75,6%.

Gráfico 7*Le excluyeron de una reunión social*

Al segmentar por sexo los resultados para la población de 60 o más años, destaca que sólo hombres responden las opciones de “frecuentemente” y “ocasionalmente”, en un 4,3% y un 21,7%, respectivamente, mientras que las mujeres en un 83,3% seleccionan las opciones de “nunca” o “frecuentemente”, y el 17,7% restante indican la opción de “no sabe o no responde”.

Al consultar sobre la posibilidad de que les hayan gritado en el contexto laboral, la mayoría seleccionó las opciones de “nunca” o “rara vez”. Particularmente, las y los funcionarios de 60 o más años, no seleccionaron la opción de “siempre”, un 4,9% seleccionó la opción “frecuentemente” y un 12,2% indica que vive esta situación ocasionalmente. El vivir situaciones de hostigamiento presenta cifras levemente superiores al haber sido ridiculizado, especialmente en el grupo de 30 a 44 años. Las personas de 60 años y más no presentan respuestas de “siempre” y sólo un 2,4% indica que vive este tipo de situaciones “frecuentemente”. Por otro lado, un 78,1% señala que “nunca” o “rara vez” ha vivido situaciones de hostigamiento. Al segmentar por sexo el grupo etario de 60 años y más, nuevamente se observa que los hombres presentan mayores niveles de victimización, siendo solo ellos los que seleccionan las opciones de “frecuentemente” y “ocasionalmente”, que en su conjunto llegan a un 30,4%.

Discusión

Los resultados de este trabajo apuntan a un alto grado de satisfacción laboral por parte de las personas mayores de 60 años (Johnson et al., 2017) que trabajan en el municipio del sur de Chile. La primera dimensión analizada Satisfacción y desarrollo laboral con sus respectivas variables entregan evidencia que permite afirmar que las personas mayores se encuentran en una satisfacción laboral importante en comparación con otras poblaciones que son parte del estudio. Un ejemplo claro de esto es frente a la afirmación *En términos generales, siento satisfacción con mi trabajo actual*. Las respuestas de las personas mayores son un 56% muy de acuerdo. Superando en más de 20 puntos porcentuales a las otras poblaciones que son parte del estudio. En esta misma dimensión otra variable que es importante señalar es *Tengo buena relación y comunicación con mi jefatura directa*. Frente a esta afirmación las personas mayores también se presentan muy de acuerdo con un 61%. Ante a estos resultados obtenidos, la literatura señala que en las personas mayores existe una mayor satisfacción y dedicación al trabajo (Schaufeli et al., 2002) y un mayor compromiso laboral (Yalabik et al., 2013; Viljevac et al., 2012). Es decir que en las personas mayores que trabajan en el municipio existe un alto nivel de satisfacción y compromiso en la línea con otros estudios.

La segunda dimensión analizada *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Al igual que la anterior dimensión presenta un alto grado de satisfacción por las personas mayores de 60 años comparado con otras poblaciones, por ejemplo, frente a la afirmación *El desarrollo de mi trabajo es compatible con mi vida familiar*, las personas mayores de 60 años se muestran en casi un 90% de acuerdo o muy de acuerdo frente a esta afirmación, 39% de acuerdo y 48,8% respectivamente. Es importante señalar que son las mujeres quienes manifiestan en un mayor porcentaje frente a los hombres con un 61% que están muy de acuerdo. Resultado que contrasta con los numerosos estudios que señalan que son las mujeres que asumen la mayor parte de trabajos no remunerados, incluidos niños/as y personas dependientes (Vives et al., 2018), siendo las mujeres trabajadoras que enfrentan un total de horas laborales mayor que los hombres laborantes (Artazcoz et al., 2017). Otro dato importante que se logra corroborar en esto es la importancia que las personas mayores le otorgan a la formación como parte de la carrera funcionaria llegando al 70 % entre influyen o muy influyente, solo por detrás

de la población que va de los 18 a 29 años. Estudios señalan también que son las personas mayores, específicamente mujeres que están en la línea de trabajo y conciliación familiar (Chang y Yen, 2011).

La tercera dimensión analizada corresponde a las percepciones sobre *Brechas de género* entre hombres y mujeres. Frente a esta dimensión y las respectivas variables analizadas se logra evidenciar la percepción baja sobre brechas de género. Por ejemplo, sobre las desigualdades salariales, en la población mayor las percepciones son menores comparados con otras poblaciones. Situación similar se puede observar frente a la variable orientada a favorecer a los hombres para acceder a los cargos de toma de decisiones en la cual las personas mayores no se muestran de acuerdo sobre esta situación. Si bien en los resultados no están evidenciadas las desigualdades de género, la baja percepción sobre las brechas de género estaría relacionada con concepciones más conservadoras sobre la realidad social de las personas mayores (Peña et al., 2018; Rodríguez y Muñoz, 2018). Asimismo, se podría argumentar que el alto porcentaje de acuerdo de las trabajadoras mayores respecto a la conciliación trabajo y familia, se asociaría a una mayor adherencia a los roles tradicionales de género, que orienta el rol reproductivo mayormente a las mujeres. Se debe considerar además que en Chile ha aumentado el trabajo parcial de las personas mayores, lo que podría explicar una mayor conformidad de las mujeres con la conciliación familiar-laboral; sin embargo, esta sigue siendo alta, más de 30 horas semanales de jornada laboral para mujeres y hombres. (Vives et al., 2018) Si bien las desigualdades de género son una realidad permanente y que es urgente resolver. Pueden interpretarse como un problema en que las poblaciones más jóvenes tienen una mayor sensibilidad sobre esta problemática (Peña et al., 2018).

La cuarta y última dimensión estudiada corresponde a *Situaciones de discriminación, violencias y acoso* se pudo evidenciar que las personas mayores muestran porcentajes similares en todas las variables estudiadas lo que indica un alto grado de integración dentro del espacio laboral. Dentro de las variables estudiadas encontramos por ejemplo situaciones de exclusión a reuniones sociales o alguna actividad laboral. Dejando en evidencia que no existen diferencias con otros grupos etarios. Esto puede estar relacionado con la valorización de del trabajo de las personas mayores como señala la literatura que se valora otros aspectos importantes como la experiencia y el conocimiento (Ng y Feldman, 2008; Johnson et al., 2017). Respecto a las

situaciones de violencia dentro del espacio laboral, hemos incluido solo dos variables que son asociadas al maltrato laboral como son si había sido víctima de gritos dentro del espacio laboral o si había vivido situaciones de hostigamiento en el espacio laboral. Frente a estas situaciones, las personas mayores de 60 años presentan porcentajes muy alineados con los otros grupos etarios, lo que indica que no hay situaciones que se puedan vincular a este grupo en particular. Estos resultados van en la línea contraria a lo que se ha revisado en la literatura que señala prejuicios respecto a las capacidades de las personas mayores y discriminación producto de la edad (Johnson et al., 2017; Krings et al., 2011; Posthuma y Champion, 2009; Nazar y Figueroa, 2015).

Conclusiones

Los resultados de este trabajo apuntan a un alto nivel de compromiso y satisfacción de las personas mayores que trabajan en el municipio que fue parte de este estudio. Esto está muy en la línea con la literatura revisada y que permite apuntar a niveles de compromiso laboral y satisfacción de las personas mayores. Esto se ve reflejado tanto en las dimensiones de clima laboral como en las percepciones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Un dato que es importante señalar y que también está en la misma línea con las investigaciones realizadas, es sobre las percepciones de las brechas laborales entre hombres y mujeres. En esta línea, la literatura evidencia que existen procesos socializadores que son más conservadores en las personas mayores. A diferencia de los que sucede con otros grupos etarios que sí evidencian las desigualdades de género. Sin embargo, a pesar de estos resultados es importante profundizar en la visibilización de las brechas de género y desigualdades sociales y sanitarias en la fuerza laboral que envejece, donde no existe evidencia acabada, al menos en América Latina (Vives et al., 2018). A pesar de que los datos son auspiciosos sobre satisfacción laboral en personas mayores es importante poder continuar con este tipo de estudios para lograr profundizar en elementos que no han sido considerados en este trabajo dadas las características del instrumento. Por ejemplo, lograr especificar el tipo de trabajo que desarrollan las personas mayores y los años de servicios que tienen con la institución en la que cumplen su rol laboral.

References

- Artazcoz L, Borrell, C., Cortès, I., Escribà-Agüir V., y Casant, L. (2017). Occupational epidemiology and work-related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research. *J Epidemiol Community Health*, 61, 39-45.
<http://dx.doi.org/10.1136/jech.2007.059774>
- Berkman, L. F., Boersch-Supan, A., y Avendano, M. (2015). Laborforce participation, policies & practices in an aging America: Adaptation essential for a healthy & resilient population. *Daedalus*, 144, 41-54.
doi: http://dx.doi.org/10.1162/DAED_a_00329
- Biblioteca del Congreso Nacional BCN. (2022). *Reportes distritales. Distrito N° 23. Región de la Araucanía circunscripción 11.*
https://www.bcn.cl/siit/reportesdistritales/pdf_distrito.html?anno_r=2022&distrito=23
- Chang, H. y S. Yen. (2011). Full-time, part-time employment and life satisfaction of the elderly. *The Journal of Socio-Economics. University of the Negev*, 40, 815-823.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2011.08.008>
- Domínguez-Párraga, L. G. (2023). Voluntariado senior en pandemia: Impacto en la participación social de las personas mayores. *Research on Ageing and Social Policy*, 11(1), 51-76.
<http://10.4471/rasp.10825>
- Ferrada-Bórquez, L. M., y Ferrada-Bórquez, M. A. (2018). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Papeles de población*, 24 (95), 43-63.
<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2018.95.03>
- Hill, E. T. (2002). The Labor Force Participation of Older Women: Retired-Working-Both. *Monthly Lab. Rev.*, 125, 39.
- Hugo, F., Rodríguez, L., y Rodríguez, J. (2022). *Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población. Documentos de trabajo.* Instituto Nacional de Estadísticas.
- Jackson L.A, Gardner P.D., y Sullivan L.A. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: Social comparison standards

- and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology*, 77, 651-663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.651>
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., y Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 205-216. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Krings, F., Sczesny, S. y Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22, 187-201 <https://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x>
- Lincoln A., Allen. (2004). Double jeopardy in Hollywood: Age and gender in the careers of film actors, 1926–1999. *Sociological Forum*, 19, 611-631. <https://doi.org/10.1007/s11206-004-0698-1>
- Maldonado, C. D., y Yáñez, M. A. (2014). Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. *Cuadernos del CENDES*, 31(86), 95-110.
- Nazar, G., y Figueroa, C. A., &. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile, *Psicoperspectivas*, 14, 114-125.
- Ng, T. W. H., y Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Ng, T. W., y Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 63(3), 677-718.
- Montt, G. y Contrucci, I. (2022). *Trabajo y personas mayores en Chile: Desafíos y políticas para la promoción del trabajo decente*. Nota Técnica, Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_865252/lang--es/index.htm
- Peña Axt, J. C., Boll Henríquez, V., y Arias Lagos, L. (2018). Efecto de la edad en las percepciones de masculinidad en hombres de la Región de la Araucanía, Chile. *Research on Ageing and Social Policy*, 6(2), 172-197. <https://doi.org/10.17583/rasp.2018.3565>
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.

- Rodríguez, C. R., & Muñoz, J. A. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles latinoamericanos*, 26(52), 1-22.
<https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scheibe, S., Spieler, I., y Kuba, K. (2016). An older-age advantage? Emotion regulation and emotional experience after a day of work. *Work, Aging and Retirement*, 2(3), 307-320.
<http://dx.doi.org/10.1093/workar/waw010>
- Viljevac, A., Cooper-Thomas, H. D., y Saks, A. M. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 3692-3709. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.639542>
- Vives, A., Gray, N., González, F., y Molina, A. (2018). Gender and ageing at work in Chile: Employment, working conditions, work–life balance and health of men and women in an ageing workforce. *Annals of work exposures and health*, 62(4), 475-489.
<http://dx.doi.org/10.1093/annweh/wxy021>
- Wirth, L. (2002). *Romper el Techo de Cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Informes OTI.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., y Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 2799-2823.
<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>

Juan Carlos Peña Axt: *Autonomous University of Chile*

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7689-566X>

Loreto Arias Lagos: *Universidad de La Frontera*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4999-0941>

Freddy Vera Cornejo: *Autonomous University of Chile*

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0711-8610>

María Pilar Ferrada: *Autonomous University of Chile*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8608-3294>

Contact Address: juan.pena@uautonoma.cl