



OBSERVATORIO
LABORAL

20 Profundización
25 de Ocupaciones



► Informe de Resultados: Cuidadores/as de Adultos/as Mayores en Instituciones



Introducción

Observatorio Laboral de Los Ríos

Este documento presenta los resultados del estudio de Profundización de Ocupaciones llevado a cabo por el Observatorio Laboral de Los Ríos durante el año 2025, específicamente sobre la ocupación de Cuidadores/as de Adultos/as Mayores en Instituciones.

El estudio empleó un enfoque mixto, combinando una breve caracterización de datos cuantitativos junto a un análisis cualitativo, para captar una visión completa de las ocupaciones seleccionadas. En cuanto a la metodología cualitativa, se aplicaron:

En cuanto a la metodología cualitativa, se aplicaron 5 entrevistas a trabajadores, 2 expertas de la academia y 1 focus group con actores clave de la región vinculados a la ocupación, específicamente representantes de instituciones y servicios públicos, de sindicatos de residencias de adultos mayores, representantes de la academia, entre otros. Este levantamiento se realizó entre los meses de abril y junio de 2025.

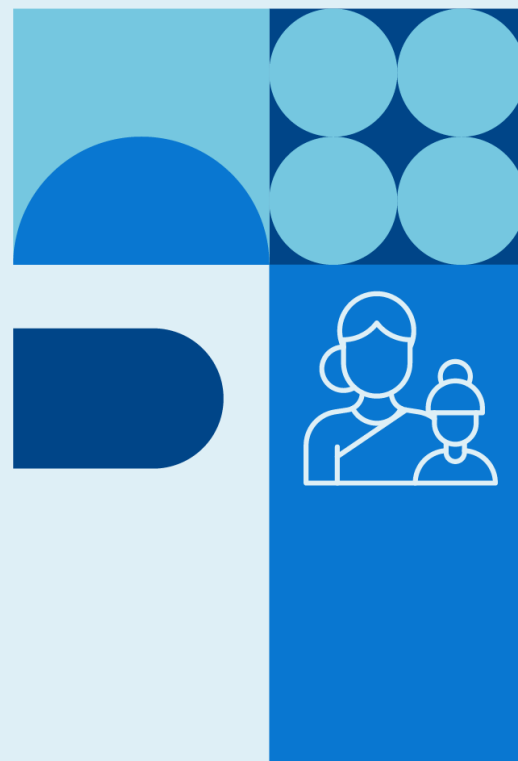
En el caso del focus group, asistieron 20 actores en total, específicamente de los siguientes tipos:

- ▶ 2 de instituciones formativas.
- ▶ 1 académica.
- ▶ 3 de fundación de beneficencia.
- ▶ 13 de servicios públicos.
- ▶ 1 de sindicato.

Para los antecedentes cuantitativos se utilizó como fuente a los indicadores de CASEN 2022, mientras que para los antecedentes generales de la ocupación se utilizó el Informe sobre el Futuro del Empleo del Foro Económico Mundial del año 2025.

La estrategia de análisis de la información correspondió al análisis de contenido, que se centra en la codificación sistemática de textos, y que se agrupan en categorías de análisis, en este caso determinadas previamente al momento de elaborar los instrumentos. En el caso de este estudio, los textos a codificar correspondieron a las transcripciones de las entrevistas y focus group. El proceso de análisis constó de las siguientes etapas: 1) registro y recopilación de datos; 2) preparación y ordenación del material; 3) codificación; 4) análisis y redacción de resultados.

› Contexto de la ocupación



El Observatorio Laboral de la región de Los Ríos decidió aceptar la propuesta del Observatorio Laboral Nacional, para estudiar la ocupación de Cuidadores/as de Adultos/as Mayores en Instituciones. Esto a propósito de las tendencias demográficas de envejecimiento presentes en el país, pero especialmente en la región, que actualmente presenta el tercer mayor índice de envejecimiento con un 89.2, lo que significa que por cada 100 personas de 14 años o menos, hay 89.2 personas de 65 años o más (INE, 2025).

Adicionalmente, según el Informe sobre el Futuro del Empleo del Foro Económico Mundial (2025), se proyecta un crecimiento significativo de diferentes labores de cuidados en los próximos 5 años, a propósito de tendencias de cambio demográfico como el envejecimiento poblacional. En este sentido, la 15ª ocupación con mayor proyección de crecimiento corresponde a las y los Asistentes de Cuidados Personales, equivalente a la ocupación CIUO abordada en este estudio.

Por último, en los últimos años las labores de cuidados se han relevado en materia de políticas públicas, especialmente a través de la Política Nacional de Apoyos y Cuidados. La materialización de este plan ha generado y seguirá generando transformaciones en la ocupación, a propósito de uno de sus objetivos estratégicos que señala:

Promover el trabajo decente para personas cuidadoras remuneradas, mediante la formación, certificación y formalización, así como también impulsar la creación de estándares de trabajo decente en las empresas e instituciones que proveen servicios de apoyos y cuidados, y la formalización de aquellas no formalizadas (CAPI, 2024).

Lo anterior respalda la necesidad de dar cuenta de la realidad de la ocupación en la región, especialmente desde la percepción de las y los actores que inciden directamente en la misma, dando cuenta también de los riesgos y desafíos que enfrenta para adecuarse a una sociedad que enfrenta el envejecimiento poblacional.

En la siguiente tabla se presentan indicadores cuantitativos de la ocupación, asociada al código CIUO 5321 de Trabajadores de los Cuidados Personales en Instituciones.

Tabla 1. Antecedentes cuantitativos a nivel nacional de la ocupación.

Antecedentes de la ocupación CIUO 5321 Trabajadores de los Cuidados Personales en Instituciones	
Ocupados totales	14.938
% personas ocupadas informales	22,8*
% mujeres en la ocupación	68,1*
% migrantes en la ocupación	17,1*

Ingreso promedio	\$438.309
Sectores más importantes según cantidad ocupados.	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social: 13.203.

*Estimación poco confiable.

Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2022.

Adicionalmente, en la tabla 2 se describen algunos elementos de clasificación de la ocupación:

Tabla 2. Clasificación de la ocupación

Clasificación de la ocupación	
CIUO de la ocupación	5321 Trabajadores de los cuidados personales en instituciones.
Código ONET	31-1122.00 Personal Care Aides
Sector y código CIU	87 Actividades de atención en instituciones
Código ChileValora	▶ P-8810-5322-001-V01 Cuidador/a de Personas Mayores: 25 personas certificadas. ▶ P-8890-5329-003-V01 y P-8890-5329-003-V02 Cuidador Primario: 2.391 personas certificadas.

Fuente: elaboración propia.

Resultados



3.1 Competencias más utilizadas y competencias de mayor escasez entre los trabajadores

Las principales competencias técnicas utilizadas en la ocupación fueron las siguientes:

- ▶ Leer y comprender instrucciones, pautas, manuales o reportes técnicos del puesto de trabajo.
- ▶ Alfabetización digital/Manejo básico de TI.
- ▶ Adaptación a nuevos equipos o materiales.

Por otra parte, las competencias socioemocionales más utilizadas fueron:

- ▶ Trabajo en equipo.
- ▶ Manejo de los propios sentimientos y los sentimientos de otros.
- ▶ Comunicación efectiva.
- ▶ Dar instrucciones, enseñar o entrenar personas.
- ▶ Habilidades de manejo del propio tiempo.

Las y los participantes del estudio concuerdan en que las habilidades específicas más importantes para la ocupación se vinculan a la necesaria vocación que se debe tener para ejercer la misma. Estas habilidades corresponden a la empatía, la sensibilidad y la paciencia, especialmente en el trato con las y los adultos mayores. Lo anterior a propósito de la percepción de vulnerabilidad en la que muchas veces se encuentran dichos adultos/as mayores residentes de instituciones, estando alejados de sus entornos sociales y familiares, teniendo niveles reducidos de autonomía y en muchas ocasiones, con problemas de salud física y/o mental.

No se presentan nuevas habilidades requeridas a futuro, pero sí se presenta la necesidad de reforzar algunas, específicamente la adaptación a nuevos equipos y materiales de acuerdo a la necesidad de incorporación de nuevas tecnologías y ayudas técnicas, de las necesidades de capacitación y del trabajo en equipo de las y los cuidadores para disminuir la sobrecarga física de trabajo.

3.2 Requerimientos de contratación, nivel educativo requerido, y mecanismos de contratación más usuales

Respecto a los requerimientos de contratación, no se detecta un estándar común. Sin embargo, el más señalado es tener experiencia previa en cuidado de adultos mayores. De todas formas, algunos de las y los trabajadores entrevistados fueron contratados posteriormente a la realización de cursos impartidos por SENCE y SENAMA de cuidado de adultos mayores.

El nivel educativo requerido más señalado por las y los cuidadores entrevistados fue de cuarto medio, y el mecanismo de contratación más usual fue el aviso en las inmediaciones de la institución o banco de currículums.

3.3 Rol que juegan las certificaciones y capacitaciones en el contexto del correcto ejercicio de la ocupación

En cuanto a las certificaciones, si bien no son obligatorias para la contratación de cuidadores/as, se evalúan positivamente en especial por parte de las y los trabajadores entrevistados. Lo anterior dado que acredita que se tienen conocimientos apropiados y experiencia, así como también mejora la competitividad de la persona en el mercado laboral asociado a los cuidados, posibilitando aumentar probabilidades de trabajar en otros ELEAM o incluso en el cuidado de personas en hogares. Las certificaciones valoradas positivamente corresponden a las de Cuidadores Primarios y Cuidadores de Adultos Mayores de ChileValora.

En cuanto a las capacitaciones, estas juegan un rol fundamental en la entrega de conocimientos técnicos y prácticos adecuados. Sin embargo, desde la percepción transversal de las y los participantes del estudio, la periodicidad de estas capacitaciones ha disminuido en la región en los últimos años, por lo cual dichos actores sugieren realizar de manera permanente capacitaciones y/o nivelaciones de conocimientos, en miras a profesionalizar la ocupación. Adicionalmente, se plantea la necesidad de establecer un marco común mínimo e integral de contenidos a formar y capacitar para cuidadores/as de adultos/as mayores/as instituciones, de manera de asegurar que las y los cuidadores tengan los conocimientos que la ocupación requiere.

Adicionalmente y en especial por parte de académicas entrevistadas, se requiere integrar un enfoque gerontológico en los programas formativos y de capacitación, fomentando que las y los cuidadores tengan una visión integral y comprensiva del proceso de envejecimiento y sus implicancias.

Por último, se identifica que las vías más relevantes de capacitación en la región de Los Ríos corresponden a SENCE, SENAMA, instituciones formativas como universidades y financiamiento de las instituciones empleadoras.

3.4 Visiones de los diferentes actores sobre la ocupación en dimensiones relevantes y desafíos futuros en materia demográfica y tecnológica

En cuanto a nuevas tecnologías, las y los diferentes participantes del estudio no demostraron visiones diferentes, sino que existen un acuerdo transversal en principalmente dos ejes:

- ▶ Aumentar los recursos destinados a la implementación de tecnología básica y avanzada, así como también de apoyos técnicos, que facilitarían las tareas de las y los cuidadores – especialmente en cuanto a esfuerzo físico-, así como también mejorarían la calidad de vida de las y los adultos mayores.
- ▶ Fortalecer la formación y capacitación relacionada al uso de nuevas tecnologías y apoyos técnicos, de manera de asegurar la correcta implementación de los mismos. En este eje es fundamental que las y los cuidadores/as también sean capaces de guiar el uso de algunas tecnologías por parte de las y los adultos mayores, quienes suelen estar menos habituados al uso de las mismas.

En cuanto a los cambios demográficos, tampoco se muestran visiones diferentes. De esta forma, existió un acuerdo transversal respecto a los siguientes 4 ejes:

- ▶ Aumentar las dotaciones de cuidadores en cada institución, cuya demanda se proyecta que aumentará a propósito del envejecimiento poblacional.
- ▶ Establecer programas formativos permanentes, de capacitación y nivelación de cuidadores/as, apuntando a la profesionalización de una ocupación con proyección de aumento de demanda.
- ▶ Concientizar sobre la necesidad de la corresponsabilidad del cuidado a nivel social, aumentando la participación de las familias en la vida de las y los residentes.
- ▶ Fomentar la inserción de jóvenes a la ocupación, propiciando mantener un equilibrio en el recambio generacional de la ocupación.

3.5 Desafíos relacionados a dialogo social entre actores, condiciones laborales, y regulaciones necesarias para el desarrollo adecuado de la ocupación

Respecto al diálogo social entre actores, algunos participantes del focus group destacan la necesidad de incluir la representación de las y los trabajadores en las reformas y regulaciones que afecten de manera directa tanto a cuidadores/as como a los ELEAM.

En este sentido, se señala que para la elaboración del decreto 20 (que comenzará a regir el 01 de octubre de 2025), que buscó reformular elementos del decreto 14 que norma el funcionamiento de los ELEAM, no se incluyó la suficiente participación de representantes de trabajadores. En cuanto a este nuevo decreto que se arrastran del anterior, se advierten falencias vinculadas a la dotación necesaria de personal (incluyendo cuidadoras/es y TENS), requerimientos de infraestructura y equipamiento, la regularidad de fiscalización de los establecimientos e instituciones y el aseguramiento de la implementación de capacitaciones requeridas.

En este sentido, incluir la participación de las y los representantes de trabajadores podría contribuir a implementar regulaciones que apunten a disminuir las falencias de la ocupación respecto a condiciones laborales.

En cuanto a condiciones laborales y a propósito de lo señalado anteriormente, las y los participantes señalan una serie de falencias en las condiciones laborales de las y los cuidadores de adultos mayores en instituciones, las cuales se plantean como necesarias de mejorar. Aquellas condiciones laborales a mejorar son las siguientes:

- ▶ Implementar estrategias para mejorar los ambientes laborales y las relaciones interpersonales entre trabajadores.
- ▶ Aumentar las dotaciones de cuidadores/es en los establecimientos, asegurando la no sobrecarga laboral de las y los trabajadores.
- ▶ Mantener planes de capacitación y nivelación permanente de conocimientos, y establecer estándares mínimos comunes para asegurar la adquisición de conocimientos fundamentales, integrando habilidades técnicas y socioemocionales, con formación teórica y práctica.
- ▶ Acordar un salario mayor al mínimo para las y los cuidadores de adultos/as mayores en instituciones, de acuerdo a la carga e importancia del trabajo que se realiza. Cabe destacar que al año 2022 según CASEN, la ocupación registró un ingreso promedio de 438.309 a nivel nacional.
- ▶ Promover y asegurar la implementación de las ayudas técnicas requeridas para las labores de las y los cuidadores.
- ▶ Fiscalizar periódicamente a instituciones y establecimientos, para corroborar y fomentar el cumplimiento de los estándares de funcionamiento así como también de las condiciones laborales de las y los trabajadores, evitando su sobrecarga.
- ▶ Reformulaciones de decretos como el 14 y el 20, que norman el funcionamiento de los ELEAM, deben actualizarse con la participación de las y los representantes de trabajadores, abordando ejes como la dotación necesaria de personal (incluyendo cuidadoras/es y TENS), requerimientos de infraestructura y equipamiento, la regularidad de fiscalización de los establecimientos e instituciones y el aseguramiento de la implementación de capacitaciones requeridas.
- ▶ Implementar estrategias e infraestructura para asegurar el cumplimiento de la Ley 20.949, que norma el peso máximo carga que se permite manipular a las y los trabajadores.

Recomendaciones y conclusión



4.1 Necesidades de capacitaciones

Las necesidades de capacitación señaladas por las y los participantes apuntan no sólo a conocimientos técnicos básicos, sino que también a la incorporación de nuevas tecnologías e incluso de la integración de perspectivas de promoción de la autonomía de las y los adultos mayores, así como del conocimiento integral del proceso de envejecimiento. En este sentido, las siguientes recomendaciones se sugieren especialmente a los programas de capacitación de SENCE y SENAMA, así como también para los planes de capacitación internos de los ELEAM y los proyectos de capacitación de instituciones educativas de nivel superior, dirigidos a cuidadoras/es.

Tabla 3. Recomendaciones sobre necesidades de capacitación

Necesidad de capacitación	Plazo de implementación
Primeros auxilios físicos y psicológicos.	Corto
Técnicas de movilidad y transferencia.	Corto
Técnicas de estimulación física y cognitiva.	Mediano plazo
Cuidados y tratos específicos para diversas patologías y discapacidades.	Mediano plazo
Enfoque gerontológico de promoción de la autonomía de las y los adultos mayores.	Mediano a largo plazo
Manejo de ayudas técnicas.	Mediano a largo plazo
Manejo de tecnologías que contribuyen a las labores de las y los cuidadores	Mediano a largo plazo

Fuente: elaboración propia.

4.2 Aspectos a mejorar en las capacitaciones

Las y los participantes del estudio señalaron que el fortalecimiento de la formación y capacitación es fundamental para la ocupación, en orden a fortalecerla y profesionalizarla. Para ello, se considera fundamental la colaboración entre el Estado y sus organismos, instituciones educativas y ELEAM para promover planes de capacitación permanentes, con un marco común mínimo de una diversidad de contenidos. En función de lo anterior, las recomendaciones se dirigen fundamentalmente a SENCE, SENAMA, ELEAM e instituciones educativas de nivel superior:

Tabla 4. Recomendaciones sobre mejoras de capacitaciones

Recomendaciones para mejorar capacitaciones	Prioridad en tiempo
Fortalecer el ámbito práctico de los planes formativos.	Corto a mediano plazo

Integrar formación sobre nuevas tecnologías que apoyan las tareas de cuidados. Mediano plazo

Integrar enfoque gerontológico en los programas formativos, fomentando una visión integral y comprensiva del proceso de envejecimiento. Mediano a largo plazo

Implementar especializaciones relacionadas a personas mayores en carreras de distintos niveles del área de la salud. Mediano a largo plazo

Mantener planes de capacitación y nivelación permanente tanto para nuevos como antiguos ocupados. Largo plazo

Fuente: elaboración propia.

4.3 Condiciones y regulaciones laborales

Las y los participantes del estudio señalaron una serie de condiciones laborales a mejorar, así como también en materia de diálogo y regulaciones laborales. Las recomendaciones en esta dimensión son las siguientes:

Tabla 5. Recomendaciones sobre mejoras de condiciones laborales

Recomendaciones para la mejora de condiciones laborales	Prioridad en tiempo
Aumentar fiscalización periódica de la SEREMI de Salud a instituciones y establecimientos.	Corto plazo
Fortalecer el diálogo social y asegurar la participación de representantes de trabajadores en las discusiones que afecten a las y los cuidadores, especialmente en relación a las discusiones sobre el decreto 20.	Corto a mediano plazo
Promover y asegurar la implementación de las ayudas técnicas requeridas para las labores de las y los cuidadores.	Mediano plazo
Implementar estrategias e infraestructura por parte de los ELEM, y mayor fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo para asegurar el cumplimiento de la Ley 20.949 (Ley del Saco).	Mediano plazo
Implementar estrategias por parte de los ELEM para mejorar ambientes laborales y relaciones entre trabajadores.	Mediano a largo plazo
Mejorar salarios de las y los cuidadores.	Mediano a largo plazo
Aumentar dotaciones de cuidadores/es en los establecimientos .	Largo plazo
Mantener planes de capacitación y nivelación permanente, tanto para actuales cuidadores/as como para personas que busquen emplearse como cuidadores/as.	Largo plazo

Fuente: elaboración propia.

4.3 Riesgos y peligros de la ocupación a enfrentar

Para los riesgos y peligros detectados para la ocupación vinculados a la salud mental y física, se recomienda una serie de medidas asociadas a la generación de apoyo psicosocial de las y los cuidadores, reducción de la sobrecarga de trabajo y la capacitación frente a los riesgos de salud ocupacional.

Tabla 6. Recomendaciones sobre mejoras de condiciones laborales, principalmente en ELEM.

Riesgos	Medidas recomendadas	Prioridad en tiempo
Riesgos de salud mental asociados al estrés, sobrecarga laboral, ambientes laborales conflictivos y desgaste emocional asociados al “síndrome de la cuidadora”.	Generar espacios de apoyo psicosocial y de autocuidado para las y los trabajadores.	Corto a mediano plazo
	Promover intervenciones que trabajen en mejorar las relaciones laborales dentro de los espacios de trabajo.	Mediano plazo
	Detectar situaciones de sobrecarga laboral y generar medidas para su disminución.	Mediano a largo plazo
	Capacitar constantemente a trabajadores/as en ergonomía y correcta transferencia de residentes.	Mediano plazo
Riesgos de salud física debido a sobrecarga laboral, malas posturas, transferencias incorrectas y cargas inadecuadas de peso, causando problemas de lumbago, ciática, hombros, entre otros.	Capacitar constantemente en salud ocupacional y fomentar rutinas de ejercicios para la prevención de enfermedades asociadas al cuidado.	Mediano plazo
	Financiar y/o invertir en equipamiento e infraestructura adecuada para las labores de cuidado.	Mediano a largo plazo
	Concientizar sobre la importancia del trabajo en equipo para evitar la sobrecarga inadecuada de pesos.	Corto a mediano plazo

Fuente: elaboración propia.

4.4 Desafíos tecnológicos

Para esta ocupación, las nuevas tecnologías tienen el potencial de complementar y facilitar las labores de cuidado. Sin embargo, de acuerdo a lo señalado por las y los trabajadores entrevistados, la variedad de tecnologías utilizadas actualmente por los mismos es reducida y básica. En este

Tabla 7. Recomendaciones sobre mejoras de condiciones laborales

Recomendaciones sobre desafíos tecnológicos	Prioridad en tiempo
Fortalecer la formación relacionada al uso de nuevas tecnologías y apoyos técnicos.	Mediano a largo plazo
Aumentar los recursos destinados a la implementación de tecnología básica y avanzada.	Mediano a largo plazo

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, las tecnologías identificadas como potenciales facilitadores de las labores de cuidados son variadas:

- ▶ Cucharas de fácil agarre y platos anti derrame.
- ▶ Aumento en disponibilidad de grúas de transferencia y ascensores.
- ▶ Camillas especiales para higienización de residentes.
- ▶ Silla de ruedas optimizadas y a control remoto.
- ▶ Sensores de movimiento para evitar caídas.
- ▶ Asistentes inteligentes para mejoramiento de accesibilidad.
- ▶ Videojuegos y dispositivos de realidad virtual con fines recreativos y/o de estimulación cognitiva.
- ▶ Tecnologías de rastreo ocular para mejorar accesibilidad de adultos mayores
- ▶ Exoesqueletos para cuidadoras/es con patologías que dificulten la transferencia.
- ▶ Dispositivos de estimulación magnética transcraneal para mejoramiento de movilidad.

4.5 Cambio demográfico

Frente a los cambios demográficos vinculados al envejecimiento, se plantean las siguientes recomendaciones:

Tabla 8. Recomendaciones sobre mejoras de condiciones laborales

Recomendaciones ante cambio demográfico	Prioridad en tiempo
Establecer programas formativos permanentes, de capacitación y nivelación de cuidadores/as.	Mediano plazo
Fomentar la inserción de jóvenes a la ocupación, propiciando mantener un equilibrio en el recambio generacional de la ocupación.	Mediano a largo plazo
Aumentar las dotaciones de cuidadores en cada institución.	Largo plazo

Fuente: elaboración propia.

Conclusión

La importancia de la ocupación de Cuidadores/as de Adultos Mayores en Instituciones es fundamental, sobre todo a propósito de la situación demográfica actual y futura, especialmente en la región de Los Ríos.

El manejo de competencias técnicas asociadas a los cuidados, y sobre todo de competencias socioemocionales basadas en la vocación, son fundamentales. En este sentido, en la región se requiere fortalecer y promover la capacitación y formación continua de las y los cuidadores actuales y futuros, para lo cual se requiere un trabajo inter institucional entre actores clave como servicios públicos, trabajadores/as, instituciones de cuidado y ELEAM e instituciones educativas.

Las principales problemáticas identificadas a lo largo del estudio se relacionan con las condiciones laborales de la ocupación, los riesgos de salud física y mental, así como también la escasa integración de tecnologías a las labores realizadas. En este sentido, es fundamental fortalecer las instancias de diálogo social, en donde se incluyan a todos los actores en materia de discusiones que afecten a la ocupación y a las instituciones de cuidado, especialmente a las y los representantes de los trabajadores. Esto podría contribuir a la identificación pertinente de las falencias en materia de condiciones laborales y, por ende, a su mejora.

Para lo anterior, se plantearon una serie de recomendaciones. En materia de capacitaciones a implementar, se recomienda incorporar conocimientos técnicos, uso de nuevas tecnologías, integración de perspectivas de promoción de la autonomía de las y los adultos mayores y conocimiento integral del proceso de envejecimiento, entre otros. Adicionalmente, se recomiendan mejoras en base a la experiencia de capacitaciones ya realizadas en la región.

En cuanto a condiciones y regulaciones laborales, se recomienda una serie de mejoras vinculadas a la formación continua, la inversión y financiamiento de recursos materiales y humanos, la búsqueda de mejoramiento de los climas laborales, el fortalecimiento de la fiscalización y del diálogo social para la toma de decisiones. En este mismo sentido, también se proponen recomendaciones dirigidas a reducir los riesgos de la ocupación asociados a la salud física y mental de las y los cuidadores, buscando fomentar relaciones laborales más armónicas, afrontar la sobrecarga laboral, abordar la ergonomía y la salud ocupacional y fomentar el trabajo en equipo.

En materia de nuevas tecnologías, se presenta una serie de tecnologías que, de ser implementadas, facilitarían el trabajo de las y los cuidadores, por lo cual se recomiendan medidas para aumentar su inserción en las tareas de la ocupación, además de la necesaria capacitación que esto conlleva. Por último, recomendaciones específicas frente a los cambios demográficos vinculados al envejecimiento, se vinculan al aumento de las contrataciones y formaciones de cuidadores, el fomento del recambio generacional en la ocupación y la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado de las y los adultos mayores.

Referencias bibliográficas



Foro Económico Mundial (2025). *Informe sobre el Futuro del Empleo.* Recuperado en <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>

Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) (2024). *Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025-2030.* Gobierno de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas (2025). *Primeros resultados del Censo 2024: 398.230 personas fueron censadas en la Región de Los Ríos.* Recuperado en <https://aromo.ine.cl/los-rios/prensa/primeros-resultados-del-censo-2024-398.230-personas-fueron-censadas-en-la-regi%C3%B3n-de-los-r%C3%ADos>