



**MERCADO LABORAL, ADULTO
MAYOR Y PERSONAS PRÓXIMAS
A JUBILAR EN CHILE:**

**Línea Base y Recomendaciones de Diseño
Programático para los Sectores Comercio,
Servicios y Turismo, con foco en Mujeres**

Equipo Técnico, Facultad de Administración y Economía Universidad de Santiago de Chile

|*Director Académico*

Víctor Caro C.

|*Jefe de Proyecto*

Cristián Hernández V.

|*Investigador*

Ma Teresa Abusleme L.

Carlos Pinto A.

|*Ayudante de Investigación*

Virginia San Martín S.

Colaboradores

Caja de Compensación La Araucana

Caja de Compensación Los Andes

Caja de Compensación Los Héroes

SMU

SODIMAC

La Polar

Corona

Jumbo

Lápiz López

Hotel Presidente Suites

Hotel Sun Fish

PRODEMU

SERNAM

SENCE

Diseño

|Loreto Pavez

|Tomás Pavez

|Producciones V adiaz@produccionesv.cl

Fotografía

|Carlos Araya

Servicio Nacional del Adulto Mayor

|Alexis Díaz

|Víctor Ruiz

OTIC del Comercio, Servicios y Turismo

Merced 230, Santiago de Chile

www.oticdelcomercio.cl

**Facultad de Administración y Economía
Universidad de Santiago de Chile**

Av. Bernardo O'Higgins 3363, Estación Central

Santiago de Chile

www.fae.usach.cl

Santiago, Febrero de 2016

MERCADO LABORAL, ADULTO
MAYOR Y PERSONAS PRÓXIMAS
A JUBILAR EN CHILE:

Línea Base y Recomendaciones de Diseño
Programático para los Sectores Comercio,
Servicios y Turismo, con foco en Mujeres

Contenido

1.	Prólogo	6	6.	Marco Conceptual	30	7.	Consideraciones Metodológicas del Estudio	44
2.	Palabras OTIC del Comercio, Servicios y Turismo	7	6.1	Personas Mayores en Chile: una visión sistémica desde la Inclusión y la Exclusión	31	7.1	Objetivos	45
3.	Palabras Servicio Nacional del Adulto Mayor – SENAMA	8	6.2	Conceptualizaciones del Mercado Laboral en Chile	32	7.2	Precisiones metodológicas, marco muestral y límites	45
4.	Introducción	10	6.3	Personas Mayores: Derechos y Mercado Laboral	33	7.3	Métodos y Técnicas de Investigación	46
5.	Antecedentes: Estadísticas Sociolaborales	13	6.4	Capital Humano y Competencias Laborales	34	8.	Catastro de iniciativas públicas y privadas de promoción al empleo y la empleabilidad de personas mayores en Chile	52
5.1	Personas Mayores en Chile: situación socioeconómica de las personas jubiladas y de las que están próximas a jubilar.	14	6.5	Perspectiva de Género	37			
5.2	Personas Mayores en Chile: situación sociolaboral de las personas jubiladas y de las que están próximas a jubilar.	21	6.6	Estudios realizados anteriormente en tomo a la realidad laboral de las personas mayores y sus principales resultados	38			
5.3	Las empresas y el trabajo de las personas mayores: la situación de los sectores comercio, servicios y turismo.	22						

9.	Oferta Laboral de las Personas Mayores	58
9.1	Imagen de la Vejez	59
9.2	Desempeño Laboral	62
9.3	Tipo de Trabajo	66
9.4	Motivaciones para Trabajar	68
9.5	Inclusión Laboral	71
9.5.1	Salud	73
9.6	Comparación con otros grupos etarios	75
9.7	Diferencias entre hombres y mujeres	78
9.8	Reinvención	81
9.9	Políticas Públicas	82
9.9.1	Oferta Programática	82
9.9.2	Organización y Representación	84

10.	Demanda del Trabajo de las Personas Mayores	85
10.1	Perfiles Laborales	87
10.2	Competencias Valoradas	90
10.3	Mecanismos de reclutamiento y selección	92
10.4	Dificultades y barreras a la contratación	93
10.5	Brechas y Capacitación Laboral	95
10.6	Desempeño Laboral	97
10.7	Competencias y perfiles requeridos por la Empresa	98

11.	Experiencias Internacionales: Servicios Sociales de Japón, Alemania y Chile	100
11.1	Algo de historia	101
11.2	El sistema de Seguridad Social en la Actualidad	102
11.3	Tres ejemplos de sistemas de seguridad social: Japón, Alemania y Chile	103
11.4	Japón	103
11.5	Alemania	104
11.6	Chile	105
12.	Recomendaciones de diseño	107
13.	Bibliografía	110

1. Prólogo

En una sociedad moderna en la que, en el ámbito de la composición etaria de la población, se avanza rápidamente en la misma dirección que la mayoría de las economías desarrolladas, es imprescindible que la sociedad en su conjunto tome decisiones para garantizar un buen vivir a sus adultos mayores.

Todos los índices revelan que en Chile avanzamos en esta dirección por cuanto, en tal sentido, el Estado debe contar con una política clara hacia las personas mayores por medio de políticas públicas que las protejan y a su vez, que les permitan mantenerse activas, aportando con sus conocimientos y experiencia a las nuevas generaciones.

Sabemos sin embargo, que para el desarrollo de una normativa legal, así como la implementación de programas y políticas sectoriales pertinentes, es necesario contar con la mayor cantidad de información posible que permita tomar decisiones que se fundamenten y complementen, por un lado, con la evidencia empírica y por otro, con las aspiraciones y anhelos de los incumbentes. Esta combinación virtuosa entrega mayor claridad a las decisiones y discusiones tanto de los organismos públicos como también de las empresas y organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan con y para los Adultos Mayores.

Este es un desafío conjunto que debe ser enfrentado por los diferentes actores sociales y en cuya discusión, el espacio universitario puede y debe ser parte. Es por esto que la Universidad de Santiago de Chile, como institución pública y portadora de una larga tradición al servicio del país y su desarrollo, se ha propuesto contribuir, a través de su Facultad de Administración y Economía, al debate actual y futuro por medio de la implementación de una línea de trabajo permanente sobre "empleo y adulto mayor", generando conocimiento e información relevante en torno al proceso de transformación social que se ha producido con el envejecimiento de la población.

En esta línea, se han generado alianzas tanto con el sector público como con el sector empresarial, con el objetivo de desarrollar investigaciones aplicadas a la realidad nacional, tomando en consideración las experiencias de otros países que ya han transitado por este camino al cual nos vemos enfrentados hoy y por el cual, inexorablemente, seguiremos andando por las siguientes décadas.

El estudio que presentamos a continuación, denominado "Mercado Laboral, Adulto Mayor y Personas Próximas a Jubilarse en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para Comercio (Retail), Servicios y Turismo con foco en Mujeres", es resultado de una alianza entre la Universidad de Santiago, el OTIC de la Cámara Nacional del Comercio, Servicios y Turismo y el Servicio Nacional del Adulto Mayor; quienes nos hemos propuesto realizar un análisis de la participación y/o potencial participación de los segmentos de población próxima a jubilar (50 a 64 años en el caso de los hombres y 50 a 59 en el caso de mujeres) y personas mayores en edad de jubilar (65 años y más en el caso de hombres y 60 años y más en el caso de mujeres) en el mercado laboral chileno, detectando áreas y ocupaciones de demanda y generando recomendaciones para el diseño de programas formativos en los sectores Comercio, Servicios y Turismo, con énfasis en Mujeres.

Esperamos que tanto los antecedentes que entregamos, así como el análisis y conclusiones del estudio, contribuyan a un mejor entendimiento de la relación entre el mercado del trabajo y los adultos mayores.

Jorge Friedman Rafael

Decano

Facultad de Administración y Economía

Universidad de Santiago de Chile

2. OTIC del Comercio, Servicios y Turismo

El Otic del Comercio (unidad de servicio de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile – CNC), en alianza con la Facultad de Administración y Economía de la Universidad de Santiago de Chile, llevaron adelante el presente estudio enfocado en las industrias del comercio, los servicios y el turismo, con los objetivos de medir la participación de las personas mayores en el mercado del trabajo, detectar aquellos perfiles y ocupaciones más demandadas, en pos de cruzar la información con los intereses de este grupo etario.

Chile es actualmente un país envejecido. Nuestra población está compuesta en razón de 0.7 nacidos por 1 persona mayor, y se espera que dicha proporción se iguale al 2025. Esta realidad impacta profundamente la estrategia de formación del capital humano, y desde nuestro rol de consultores líderes con más de 37 años de experiencia en proceso de gestión de personas, materias de formación y desarrollo, nos resulta imperioso hacernos cargo de esta temática con el objetivo de generar los espacios propicios para reincorporarlos, de manera oportuna y adecuada a la población económicamente activa.

Del mismo modo, nuestro gremio cuenta con más de 150 años de trayectoria representando a 5.800 empresas a lo largo de todo el país, siendo el mayor empleador a nivel nacional, concentrando sólo en el sector comercio y turismo la mayor proporción de personas ocupadas, lo cual se traduce en el 24% del total país.

En este sentido sentimos el compromiso para impulsar, liderar y convocar mesas de trabajo, que en conjunto con académicos, actores públicos y privados especializados en la materia, promuevan medidas oportunas que vayan en directo beneficio de nuestra sociedad, impulsando políticas públicas al Estado de reintegración laboral para las personas mayores en la composición de la fuerza laboral en Chile.

Cristóbal Valdés Sáenz

Presidente Directorio

OTIC del Comercio, Servicios y Turismo

3. Servicio Nacional del Adulto Mayor – SENAMA

Con el aumento de la esperanza de vida y la reducción de las tasas de natalidad y fecundidad, ha devenido una transición demográfica que implica, entre otras consecuencias, una reducción del contingente de personas en edad de trabajar, en relación al resto de la población.

En este sentido, el índice de dependencia demográfica cuantifica la necesidad potencial de soporte social de la población de mayores y de niños por parte de la población en edades económicamente activas, y se calcula como el número de personas de 60 años y más y de 0 a 14 años por cada 100 personas entre 15 y 59 años. A pesar de que no existe un “valor ideal” para esta medida, ya que ello está sujeto a las condiciones particulares de cada economía, existe concordancia en que mientras más alto el valor, más carga supone para los sistemas de previsión y seguridad social.

La proyección de este índice no deja lugar a dudas: mientras el año 2010 éste se cifraba en 54,7; para el año 2020 se acercará a 60, y para el 2050 se aproximará a 100, es decir que existirá casi la misma cantidad de personas en edad de trabajar que personas de 0 a 14 y de 60 y más (CEPALSTAT, 2015).

La edad de jubilación es un tema que fue ampliamente discutido en el contexto de la Comisión Asesora Presidencial para la Reforma Previsional. En este sentido, se hace necesario señalar que la edad real de jubilación excede la edad legal, situándose en los 70 años, con 69,4 años para los hombres y 70,4 para las mujeres¹. De esta manera, las mujeres, en promedio, están jubilando 10 años después de su edad legal de jubilación.

Otro tema que debe observarse con atención al analizar la temática del envejecimiento y la empleabilidad, es el bajo monto de las pensiones, estableciéndose, en promedio, en \$137.000 (CASEN 2013). A su vez, es necesario considerar que, en función de la esperanza de vida actual, las personas mayores que jubilan deben sostener sus condiciones de vida durante más de 20 años, con una reducción, en promedio, de más de un 60% respecto a lo que ganaban en su edad activa (CASEN 2013).

Por otra parte, existen prejuicios y estereotipos negativos que dificultan el acceso de las personas mayores al mercado laboral, a pesar de que muchas de ellas declaran que quisieran continuar trabajando. A este respecto, se observa que 78% de las personas señala que los adultos mayores no pueden valerse por sí mismos (SENAMA, 2013), siendo que solo 21,4% presenta dependencia funcional (SENAMA, 2009).

Se aprecia además que si bien las razones económicas es la principal para mantenerse trabajando, cerca de 70% de las personas mayores continuaría trabajando para sentirse activo, útil y sólo por el gusto de trabajar; aún si no tuviera la necesidad económica de hacerlo (PUC, 2013).

En atención al escenario planteado y a la evidencia disponible, es posible establecer algunas conclusiones sobre los escenarios futuros:

La participación de las personas de 60 años y más en el empleo por el mayor tiempo posible tiene impactos positivos no sólo en su seguridad económica, sino que también supone enormes ventajas para su calidad de vida.

Los factores asociados al mantenimiento de la funcionalidad, el ejercicio de roles, la valoración social y el sentimiento de autoeficacia y autonomía, deben considerarse como parte integral de las políticas que se diseñen en materia de empleo para las personas mayores.

El garantizar la seguridad económica durante toda la vida, a través de la generación de empleos, seguros de cesantía, la continuidad en el ahorro previsional y la nivelación de las iniquidades en la estructura del mercado de trabajo, constituye una estrategia de anticipación a escenarios de vulnerabilidad económica durante la vejez.

La actualización y adquisición de conocimientos y competencias a lo largo del ciclo vital, y sobre todo luego de jubilar; permite a las personas continuar significando un aporte a variados sectores de la economía, traspasando la experiencia acumulada y los nuevos conocimientos al quehacer laboral.

¹ Fuente: ECD (2013), *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

Para el logro de los desafíos que este escenario plantea, se requiere la producción de conocimiento científico sobre el fenómeno del envejecimiento y la vejez, específicamente en relación a la participación y mecanismos de vinculación de las personas mayores con el mercado laboral, que permita profundizar los análisis respecto a las características requeridas por los potenciales empleadores y a las múltiples ventajas que presentan las personas mayores como oferentes de trabajo.

En tal sentido, este estudio cobra valor ya que provee de insumos empíricos para el desarrollo de políticas públicas en torno a una temática muy necesaria de abordar, pero igualmente bastante inexplorada.

Finalmente quiero destacar el trabajo realizado por todos los profesionales que participaron y confeccionaron el presente documento y -al mismo tiempo- invitar a más actores e instituciones para que continúen profundizando en la generación de conocimiento, entendida ésta como un instrumento fundamental para desarrollo de políticas públicas comprensivas de realidades complejas y multidimensionales.

Rubén Valenzuela Fuica
Director Nacional
Servicio Nacional del Adulto Mayor

4.



Introducción

Una de las consecuencias exitosas de las sociedades modernas es el proceso de envejecimiento de la población y la existencia en la actualidad de una vejez que involucra más años de vida. Varios procesos han permitido alcanzar estos logros: el mejoramiento sostenido y permanente de las condiciones de salud en la población, los avances científicos y tecnológicos, la disminución en las tasas de mortalidad, el aumento consecutivo de la esperanza de vida y la reducción de la tasa global de fecundidad.

De acuerdo a la Encuesta de Caracterización Social, CASEN 2013, a nivel nacional el porcentaje de población mayor alcanza el 16,7%, lo cual sitúa a Chile, según la categorización de las Naciones Unidas, en un proceso de envejecimiento avanzado (Huenchuan, González, Paredes, & Guzmán, 2007). Resulta relevante señalar que el índice de envejecimiento a partir de las estimaciones y proyecciones de CELADE (2013), muestra que el año 2005 había 46,5 personas mayores por cada cien niños entre 0 y 14 años. Diez años después esta cifra aumenta prácticamente en un 50%, alcanzando 72,9 de personas mayores por cada cien niños entre 0 y 14 años. El año 2025 estas poblaciones quedarán prácticamente igualadas². La veloz irrupción de cambios en las configuraciones etarias al interior de la sociedad chilena, ha ocurrido en prácticamente tres décadas. Esta nueva realidad ha generado una creciente complejidad y también nuevos desafíos.

En la actualidad, es plausible considerar que ser adulto mayor en Chile es una experiencia ambivalente, marcada por significados positivos como la expectativa de permanecer activo, dejando atrás las obligaciones y los deberes, y significados negativos, centrados en los problemas de salud, de seguridad social e ingresos y el temor a depender de otros.

En este sentido, algunos enfoques y teorías referidas al envejecimiento poblacional e individual se enfocan desde una perspectiva de posibilidad: el envejecimiento y la vejez hoy son nuevas etapas que abren potencialidades de nuevos desarrollos y nuevas relaciones. El envejecimiento activo y el buen envejecer, dicen relación directa con la autonomía, con

la capacidad de la persona mayor de prolongar, optimizar y utilizar las condiciones favorables de salud, en función de comunicar su historia, demostrar su experiencia, lograr participación, tener calidad de vida y mantener el bienestar durante la vejez. De acuerdo a la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez de la Universidad Católica (2010-2013), un 60% de los encuestados mantiene su nivel de bienestar a lo largo del período en tanto un 20% aumenta su nivel de bienestar.

Por otra parte, es innegable la existencia de una imagen devaluada de la vejez, la cual crea un círculo vicioso donde las generaciones más jóvenes reniegan de las personas mayores y les asocian características negativas tales como improductividad, dependencia, carga económica, aislamiento, soledad, desinterés social, problemas de carácter y aburrimiento, entre otros. Esto impacta en la mirada que las propias personas mayores tienen de sí mismas. De acuerdo a un estudio realizado el año 2009 llamado Fuerza Mayor³, las personas mayores sostienen en un 79% que *"hay que aprovechar de hacer cosas mientras uno es joven, porque después ya no se puede"*. En tanto, el 61% plantea *"siento que la gente subestima mis capacidades debido a la edad que tengo"*, mientras que un 47% señala *"para mí, envejecer es sobre todo volverse dependiente, incapaz de valerse por sí mismo"*, un 27% *"se siente inútil, como un estorbo para la familia"* y el 67% presenta una sensación negativa frente a ser adulto mayor.

Tal situación, en términos laborales, pudiese estar siendo traspasada también a las personas que han superado los 50 años de edad, situados en una posición intermedia entre quienes ya están en edad de jubilarse y aquellos que pertenecen a generaciones más jóvenes, por cuanto la evidencia ha dado cuenta de la existencia de dificultades presentes en este grupo etario para (re)insertarse favorablemente en el mercado de trabajo, así como también en términos de sus habilidades y competencias, como por ejemplo el uso de la tecnología.

³ Superintendencia de Salud, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Consejo Nacional de Televisión, McCann Erickson (2009). Fuerza Mayor. Una Radiografía del Adulto Mayor Chileno. Disponible en: http://www.senama.cl/filesapp/Estudio_Fuerza_Mayor_una_radiografia_del_AM_chileno.pdf

² De acuerdo a CELADE (2013) el índice de envejecimiento será de 111 personas mayores por 100 niños de 0 a 14 años

Las teorías sobre el envejecimiento muestran esta dualidad: las primeras miradas sobre la vejez provienen de la biología y la medicina, centradas en la enfermedad y la dependencia funcional, ergo, representan una perspectiva que tiende a focalizar en la pérdida de funciones corporales y mentales, analizando a los individuos desde sus patologías, muchas de ellas irrevocables e irremediables. Esta concepción de las personas mayores como dependientes se ha traspasado cabalmente a nuestra sociedad. En efecto, la Tercera Encuesta de Inclusión y Exclusión de las personas mayores en Chile, da cuenta de que el 74% de la población señala que las personas mayores no pueden valerse por sí mismas (SENAMA, 2014).

Otras teorías provenientes de la psicología (teorías de la desvinculación, de la actividad, de la pérdida de roles, de la continuidad y de los eventos sociales disruptivos, entre otras), están referidas a los aspectos psicosociales del envejecimiento, donde también se observa la dualidad de miradas. Por una parte, el énfasis se coloca en los aspectos negativos de la vejez, tales como el aumento del aislamiento social que producen la jubilación y el fallecimiento de las personas cercanas y, por otra, se concibe la vejez como una nueva etapa de la vida -condicionada por aspectos económicos, sociales y políticos- que trae consigo desafíos y potencialidades.

Finalmente, están las teorías llamadas macrosociales (perspectiva demográfica, teoría de la estratificación social, estratificación por edades, teoría crítica y de relaciones multigeneracionales, entre otras) que retratan la relación de la persona mayor y la sociedad, vale decir, la construcción social de la vejez. La perspectiva demográfica considera la vejez como un problema social, asociado a los aumentos del gasto en salud y pensiones, en tanto la teoría crítica da cuenta de cómo las personas mayores no sólo pierden sus roles sociales, sino que también su estatus producto de la disminución de sus capacidades funcionales y el retiro del mercado laboral, considerando a las personas mayores desde su condición de dependencia económica, que tanto el Estado como la estructura social asumen, relevando la dependencia, pobreza y aislamiento social de este grupo etario. Por su parte, la teoría de las relaciones multigeneracionales señala que existen dos espacios de interacción: la familia a nivel micro y el Estado a nivel macro;

en este cuerpo conceptual el contrato informal entre generaciones se determina por las normas de reciprocidad y afecto, la calidad de las relaciones intergeneracionales y los determinantes macroestructurales, mientras la economía general del Estado y las políticas sociales fijan el marco de las condiciones materiales y sociales de las familias y el cuidado que éstas proveen.

Si bien las teorías antes descritas tienen matices tanto positivos como negativos, cabe señalar que los enfoques todavía predominantes sobre la vejez se sitúan desde la perspectiva de la pérdida: pérdida de la salud, pérdida del rol social, pérdida de bienestar, pérdida de afectos y pérdida de seres queridos. En este escenario, los instrumentos internacionales de derechos humanos enfatizan el enorme potencial de las personas de 60 años y más, como protagonistas del desarrollo y como sujetos de derecho con acceso pleno a las libertades fundamentales.

Considerando lo anterior, las personas mayores de hoy valoran positivamente su situación si la comparan con sus semejantes en las décadas pasadas, reconociendo los beneficios de los procesos de modernización de la sociedad y el surgimiento de mayores oportunidades y alternativas que ofrecen el Estado, el mercado y diversas instituciones públicas y privadas. En efecto, es posible constatar transformaciones en los roles y actividades que las personas mayores desarrollan en la actualidad, por cuanto de acuerdo a datos de SENAMA (SENAMA, 2010) el 78% de personas mayores continúa realizando actividades de forma permanente, logrando mantener por mayor tiempo las condiciones de salud y funcionalidad necesarias para desenvolverse y participar en las diversas esferas de la vida social.

En el ámbito del Mercado del Trabajo, esta discusión aún es reciente en nuestro país y no existe una política pública que en específico y de forma articulada se haga cargo de esta nueva realidad. El envejecimiento paulatino de la población pudiera tener efectos sobre la composición etaria de la fuerza de trabajo, sin embargo, dichos efectos aún no son lo suficientemente elocuentes ni profundos en Chile, lo que ha postergado definiciones que hoy recién comienzan a ser discutidas.

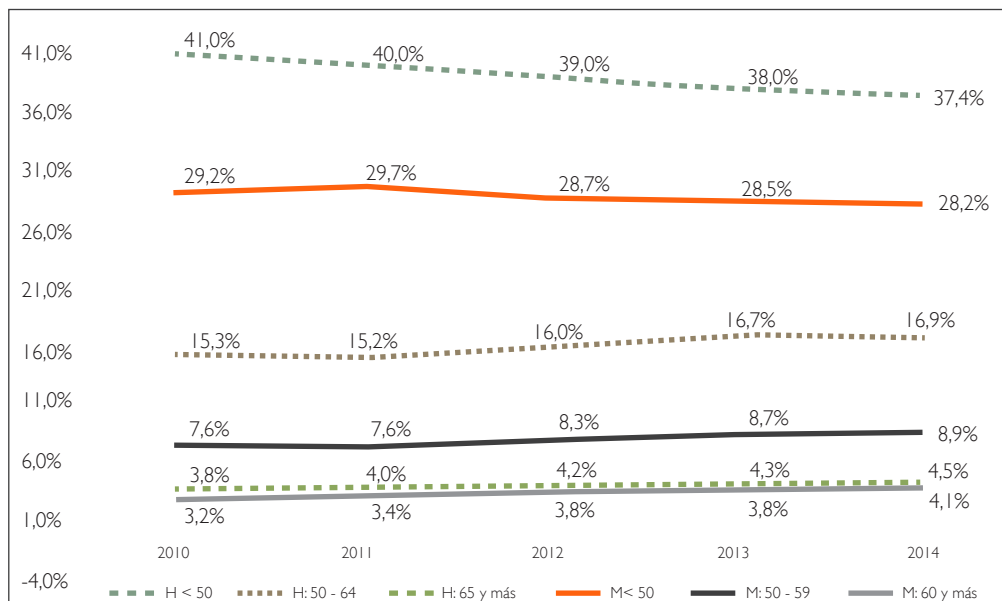
En efecto, tal como se muestra en el Gráfico 4.1, existe una tendencia en la composición de la población económicamente activa que indicaría un posible envejecimiento relativo de la fuerza de trabajo: mientras los grupos de hombres y mujeres menores de 50 años muestran una leve contracción en el período, los grupos de 50 años y más muestran un relativo avance.

Este escenario nos lleva a plantear algunas preguntas de investigación: ¿está Chile preparado para enfrentar el paulatino envejecimiento de la fuerza de trabajo?, ¿existe disposición en la demanda de trabajo para (re)incorporar adultos mayores a la fuerza laboral?, ¿cómo se adaptan los sistemas de formación de capital humano?, ¿qué implicancias

tiene el envejecimiento de la fuerza de trabajo en la oferta de empleo?, ¿cuáles son los desafíos para los sistemas de capacitación e intermediación laboral? Sabiendo que la mujer es uno de los focos fundamentales de la política pública en estas materias, ¿cómo abordar todo lo anterior con un enfoque de género?

Sin lugar a dudas, el envejecimiento de la población y de la fuerza de trabajo en Chile plantean desafíos tanto para el mercado del trabajo como los sistemas de previsión social y la industria de la capacitación, los que tendrían que ajustar diversos parámetros para dar cuenta de un segmento que es creciente en su continuidad laboral y cuyas prestaciones sociales, hasta ahora, se han enfocado principalmente al ocio y calidad de vida.

Gráfico 4.1.
Evolución de la Población Económicamente Activa según Tramo Etario y Sexo



Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo Oct-Dic. 2010 - 2014



5.

Antecedentes: Estadísticas Sociolaborales

Para dar cuenta de las características del segmento en estudio (mujeres y hombres próximos a jubilar y en edad de jubilar), se propone un análisis descriptivo de la situación que se ha observado entre los años 1990 y 2013, otorgando un particular énfasis a la variable “género”, de modo de poder comparar y diferenciar las situaciones significativas que se producen entre ambos sexos en el marco del estudio.

De este modo, en una primera parte se realiza una breve descripción de la situación socioeconómica y sociolaboral de las personas pertenecientes a los segmentos en estudio, incorporando variables como: distribución poblacional y regional, escolaridad y nivel de estudios, jefaturas de hogar, tamaño del hogar, educación, acceso al sistema previsional, ingresos, entre otras. Para ello, se utilizaron como fuentes de información los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social (versiones 1990 a 2013) y la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestres Oct-Nov-Dic de 2010-2014).

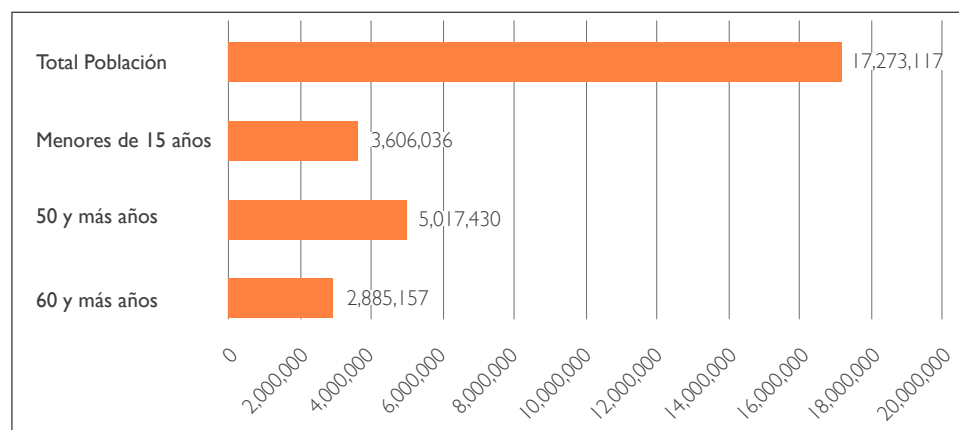
Luego, en la segunda parte se realiza un acercamiento a las empresas y la demanda de trabajo de las personas mayores en los sectores económicos Comercio, Servicios y Turismo. En este caso, los resultados obtenidos también se obtienen del análisis de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN años 1990 a 2013 y de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE, trimestre Oct-Nov-Dic años 2010 a 2014.

De acuerdo a datos de la encuesta CASEN 2013, la población de personas mayores de 50 años asciende a 5.017.430, lo cual constituye un 29 % del total de habitantes, mientras que, si el análisis se reduce a quienes superan los 60 años, esta cifra desciende a 2.885.157, cifra que se corresponde con el 16,7%, es decir, prácticamente una de cada cinco personas a nivel nacional.

5.1. Personas Mayores en Chile: situación socioeconómica de las personas jubiladas y de las que están próximas a jubilar.

a) Población

Gráfico 5.1
Población Mayor de 50 años en relación a Total de la Población



Fuente:Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN2013

Ambas cifras dan cuenta de la amplia proporción que alcanza la población con la que este estudio se relaciona, situación que se ha configurado dado un importante crecimiento de ésta en las últimas dos décadas, lo cual ha determinado un marco que se caracteriza por el envejecimiento de los habitantes de Chile.

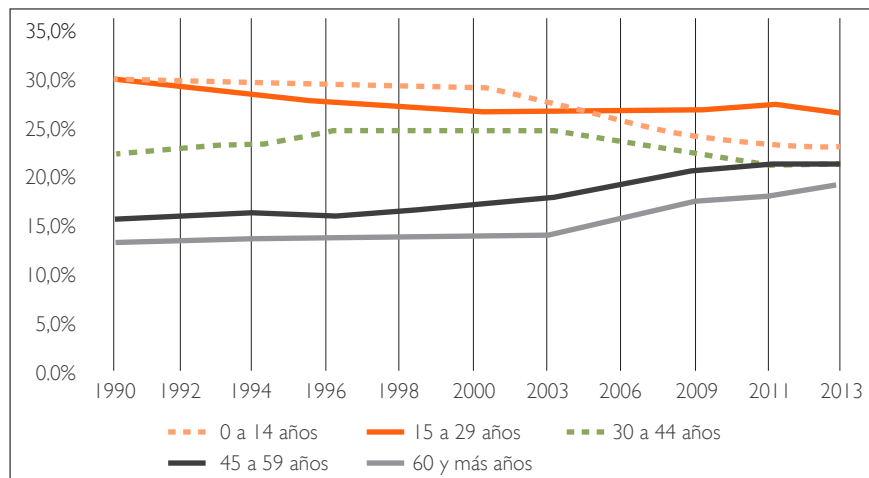
En efecto, entre los años 1990 y 2013 las distintas mediciones dan cuenta de un aumento considerable de los segmentos de mayor edad y un decrecimiento de los más jóvenes. Es así que, al observar en este período al segmento de personas mayores de 50 años, se puede señalar que el hecho de que este grupo constituya poco menos de un tercio de la población se explica por el crecimiento explosivo entre ambas mediciones, pues desde 2.320.571 habitantes, han aumentado a 5.017.430, lo que se traduce

en un aumento de 116%. Ahora bien, si el foco se concentra exclusivamente en quienes superan los 60 años, éstos han aumentado significativamente, pues han crecido en un 121% en prácticamente dos décadas, pasando de 1.306.202 a 2.885.157 personas.

Lo anterior se contrapone a la situación de los más jóvenes, sobre todo los menores de 15 años, quienes de acuerdo a las últimas mediciones, constituyen el 20,9% de la población nacional, mientras que, a principios de los noventa, alcanzaban casi el 30%.

Este escenario ha configurado una situación inédita en la historia demográfica de Chile, acercándose paulatinamente a una relación de 1 es 1 entre quienes tienen menos de 15 años y los que son mayores de 60.

Gráfico 5.2
Evolución Población por Grupos de Edad

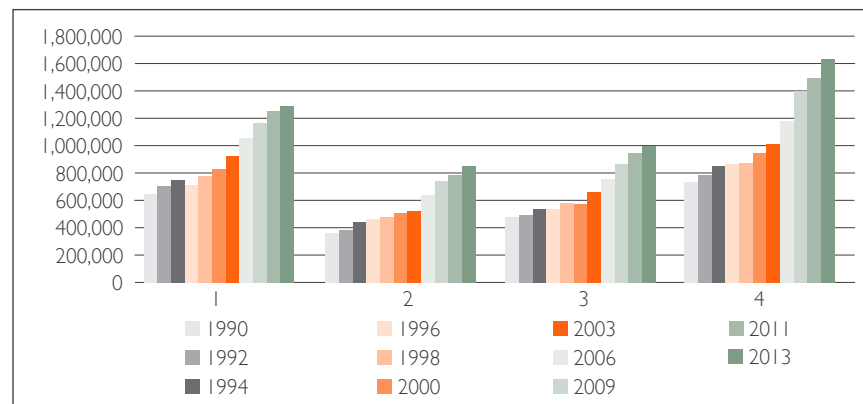


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

Este estudio posee una orientación hacia una dimensión laboral del envejecimiento, haciendo hincapié en el análisis de las diferencias que se producen entre hombres y mujeres, quienes enfrentan situaciones distintas tanto durante su trayectoria, pero también en el epílogo, pues en esa etapa la legislación plantea a los hombres enfrentar un proceso más extenso de permanencia en el mercado laboral, al retrasar su posibilidad de jubilación en cinco años respecto a las mujeres, que pueden hacerlo a contar de los 60.

De esta manera, la descripción de la dinámica demográfica desde los 50 años en adelante tendrá en consideración estos aspectos, distinguiendo a hombres y mujeres en función de si cuentan con la edad necesaria para jubilarse.

Gráfico 5.3
Evolución de la Población Próxima a Juibilarse y en Edad de Juibilarse según Sexo y tramos de Edad, 1990-2013



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

Desde principios de la década del noventa hasta la última medición de la encuesta CASEN, el año 2013, se ha mantenido un crecimiento similar en los grupos de estudio, tal como muestra el Gráfico 5.3

Como se aprecia en el gráfico 5.3, el aumento de la población de mayores de 50 años con menos de la edad necesaria para jubilarse (50 a 64 años en el caso de los hombres y 50 a 59 en el caso de las mujeres), así como para quienes pueden hacerlo (mayores de 65 años en el caso de los hombres y 60 en el caso de las mujeres), es coherente con el envejecimiento de la población; llama la atención que, desde el año 2000 en adelante, este crecimiento se hace más pronunciado.

Tabla 5.1:
Tasa de Crecimiento de Población Mayor de 50 años y mayor de 60 años

	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013	Media
Hombres 50-64	7,8%	5,9%	-3,9%	5,7%	7,9%	9,7%	15,1%	12,6%	7,4%	2,7%	7,1%
Mujeres 50-59	3,6%	5,7%	-0,3%	11,9%	0,6%	14,1%	15,6%	15,2%	10,4%	4,1%	8,1%
Hombres 65 y más	2,1%	12,0%	4,3%	2,3%	9,0%	4,7%	22,3%	18,6%	4,9%	8,5%	8,9%
Mujeres 60 y más	6,4%	8,8%	2,3%	1,4%	7,5%	6,5%	19,0%	18,7%	7,8%	9,4%	8,8%
Total	5,4%	7,7%	0,2%	5,7%	6,2%	8,8%	17,6%	16,2%	7,8%	6,2%	8,1%

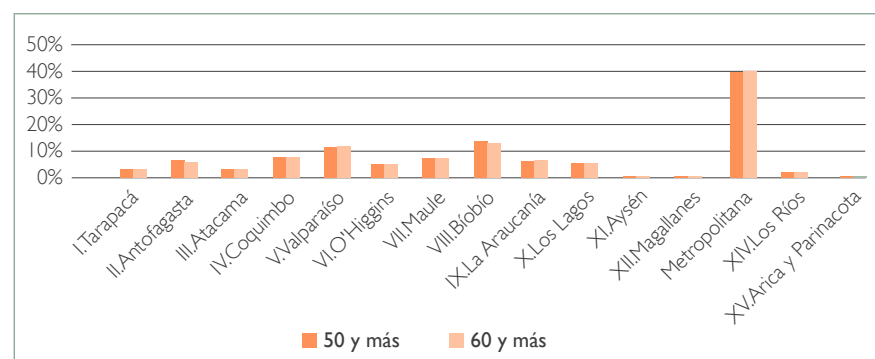
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

En términos relativos, el crecimiento promedio que han tenido estos grupos puede sintetizarse en la Tabla 5.1, en donde se muestran las tasas de crecimiento entre los distintos períodos:

En este contexto, al distinguir entre grupos etarios y de sexo, las tasas de crecimiento son bastante similares, destacando el hecho que las personas que ya cuentan con la edad necesaria para poder jubilarse presentan una tasa de crecimiento mayor: 8,9% en el caso de los hombres y 8,8% en el caso de las mujeres.

En otro ámbito de análisis, la encuesta CASEN 2013 da cuenta de que la población de personas que superan los 50 años posee una distribución espacial caracterizada por una gran concentración en la Región Metropolitana, seguida por las regiones de Biobío y Valparaíso, las que en su conjunto reúnen al 63% de este grupo etario, porcentaje que se mantiene si se observa solamente a los mayores de 60 años.

Gráfico 5.4
Distribución Regional de la Población Mayor de 50 y 60 años



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 2013

b) Jefatura de Hogar

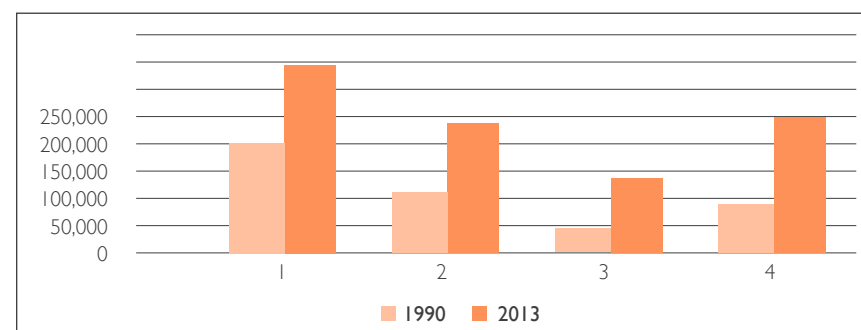
En cuanto a las regiones con menor población de personas mayores de 50 años, se encuentran las de Arica y Parinacota, Magallanes y Aysén, las que en su conjunto agrupan tan solo al 2,4% de este grupo. Misma situación se observa con el grupo constituido por personas mayores de 60 años.

De acuerdo a la encuesta CASEN, entre los años 1990 y 2013 ha habido un incremento importante en las jefaturas de hogar por sobre los 50 años. Además, el crecimiento de la proporción de hogares con jefatura de hogar femenino, representa un hecho sin precedentes, que ha transformado el rol de la mujer en la sociedad y conllevado su incorporación masiva al mercado laboral.

Más inédito resulta aún, el hecho de que una gran proporción de jefaturas de hogar femenina se correspondan con personas por sobre la edad de jubilación, lo cual se traduce en la práctica, en que estas personas han de generar ingresos que les permitan definirse en ese rol, aportando en mayor medida que el resto a la economía del hogar.

Las mujeres mayores de 60 años ocupan la segunda posición en cantidad de jefatura de hogares (746.161), luego de los hombres próximos a la edad de jubilación (50 a 64), que corresponden a 1.038.011 personas.

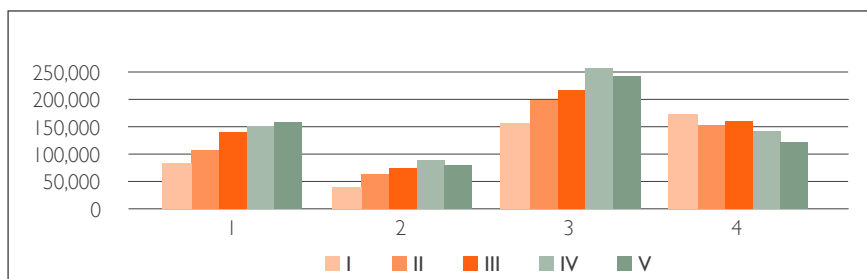
Gráfico 5.5
Jefatura de Hogar en población de estudio



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

Otro aspecto relevante es lo relacionado a los ingresos percibidos por quienes ejercen el rol de jefatura de hogar, cuya evolución en las últimas dos décadas da cuenta de un empobrecimiento de los grupos de mayor edad que han superado la edad necesaria para poder acceder a jubilarse. En el caso de los hombres, la evolución de los ingresos de los jefes de hogar ha transitado en forma inversa entre 1990 al 2013, aumentando la proporción de quienes pertenecen al primer quintil, y disminuyendo la magnitud de quienes se consideran con mayores recursos económicos.

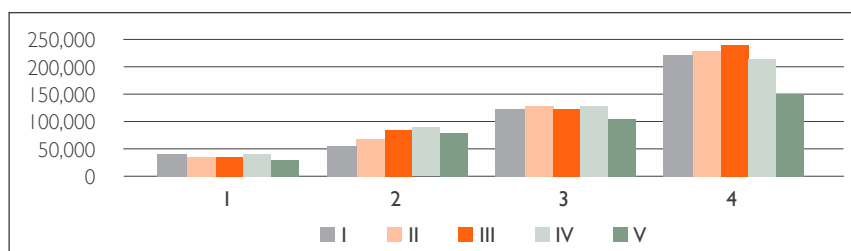
Gráfico 5.6
Hombres Jefes de Hogar Próximos a Jubilarse y en Edad de Jubilarse por Quintil de Ingreso Autónomo Nacional, años 1990 y 2013



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

En relación a las mujeres jefes de hogar próximas a jubilarse (Gráfico 5.7), las cifras señalan que la distribución de ingresos es más pareja que entre los hombres. Sin embargo, acompañado al explosivo crecimiento de la jefatura de hogar femenino, se observa una concentración de este grupo en los tres primeros quintiles de ingresos.

Gráfico 5.7
Mujeres Jefes de Hogar Próximas a Jubilarse y en Edad de Jubilarse por Quintil de Ingreso Autónomo Nacional, años 1990 y 2013

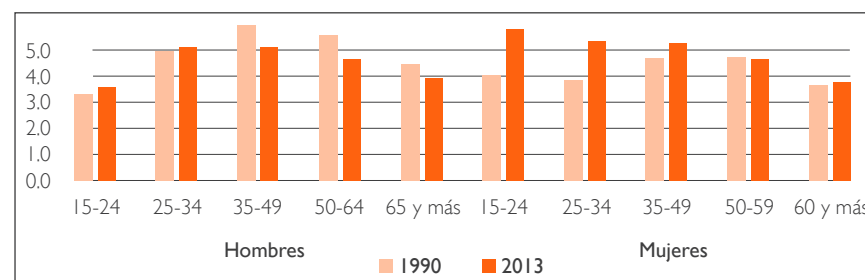


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

c) Tamaño del Hogar

De acuerdo al análisis de la encuesta CASEN, entre los años 1990 y 2013 se ha observado un comportamiento estable en el tamaño de los hogares, que en promedio rondan los 4 integrantes. En el caso de las personas mayores de 50 años, los hogares de mayor tamaño promedio corresponden a aquellos cuyos jefes de hogar son hombres y mujeres que se encuentran en una situación previa a la jubilación, superando los 3,5 integrantes promedio, mientras que quienes pueden acceder a esa condición poseen hogares un tanto más reducidos con una cifra que bordea los 3 integrantes

Gráfico 5.8
Promedio de integrantes del hogar según sexo y edad del Jefe de Hogar (1990 y 2013)



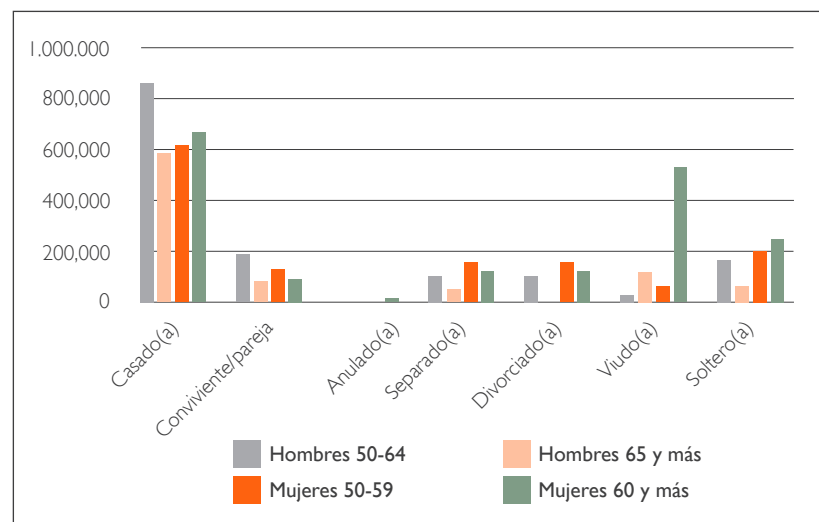
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

El cambio más significativo en cuanto al número de integrantes del hogar según sexo y edad del jefe de hogar, se observa en el grupo de hombres próximos a jubilarse (50-64). En 1990, los hogares cuya jefatura recae en hombres próximos a jubilarse tenían en promedio 4,4 integrantes; en cambio, en el año 2013 este resultado se reduce a un promedio de 3,6 integrantes.

d) Estado Civil

Respecto a esta dimensión, de acuerdo a los datos de la encuesta Casen 2013, la condición civil de casados es la más frecuente en todos los segmentos. No obstante ello, en las mujeres que han superado los 60 años de edad, condición necesaria para poder jubilarse, la viudez se instala como un hecho relevante y de alta frecuencia, toda vez que el 31,4% se encuentra en esta situación.

Gráfico 5.9
Estado Cívil de Población Próxima a Jubilar y en Edad de Jubilar según sexo y edad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2013

e) Educación

La dimensión educación es de gran relevancia a la hora de poder analizar las características que posee la inserción en el mercado de trabajo por parte de las personas, pues las consecuencias de un mayor o menor nivel de enseñanza sin duda han de repercutir en cómo se desarrolle la trayectoria laboral durante la etapa productiva, la cual incluso puede extenderse más allá de la edad de jubilación.

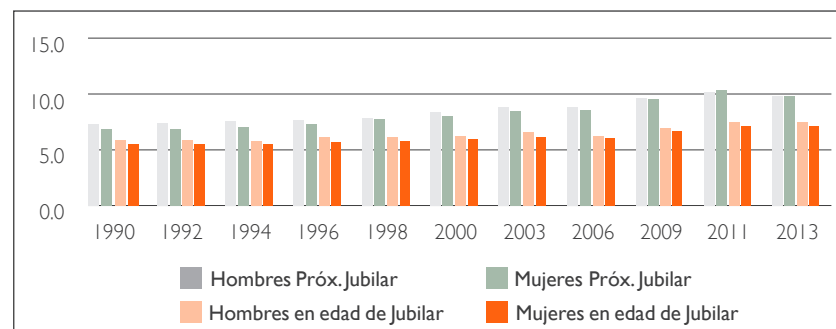
Un primer indicador respecto a esta dimensión tiene que ver con los años de escolaridad, entendido como una cuantificación respecto al período de permanencia de las personas en el sistema de educación formal.

En ese sentido, al comparar hombres y mujeres respecto a años de escolaridad se aprecian similitudes, sin embargo al comparar entre grupos etarios y ciclos en los que las mediciones se han realizado, se producen diferencias significativas.

Es así que el promedio de años de escolaridad de los hombres próximos a jubilar (50 a 64 años) ha aumentado desde 7,4 en 1990 a 10 en el 2013, en tanto que, para las mujeres próximas a jubilar (50 a 60 años), la escolaridad promedio ha aumentado de 6,9 en 1990 a 10 en el 2013. Es decir, un aumento de casi 3 años promedio de estudios.

Respecto a las personas que ya cuentan con la edad para jubilar, si bien han aumentado sus años promedio de estudio, aún permanecen en una condición inferior respecto a las generaciones que les preceden.

Gráfico 5.10
Años de Escolaridad Promedio Hombres y Mujeres Próximos a Jubilar y en Edad de Jubilar 1990-2013

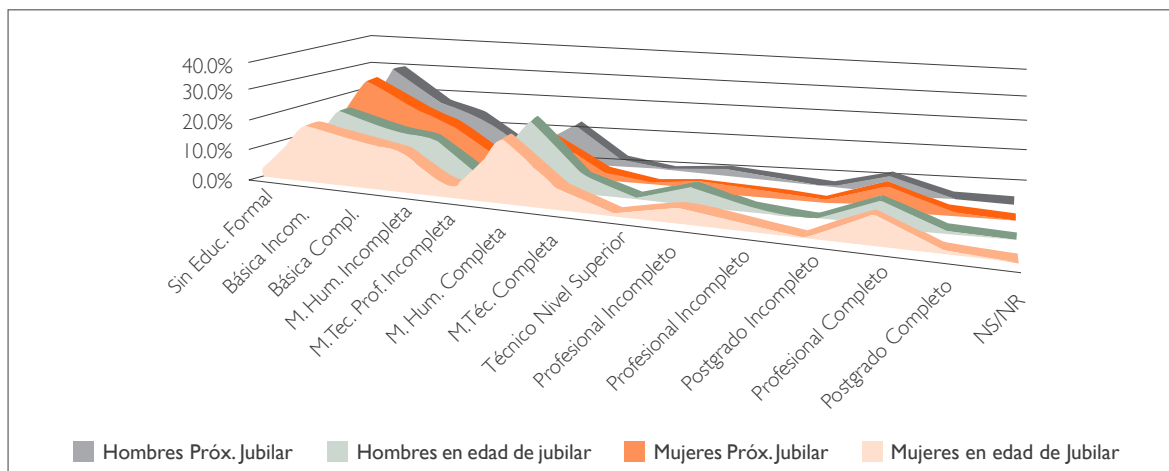


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 1990-2013

Un segundo indicador para dar cuenta de la vinculación que han tenido las personas con el sistema educacional es el nivel de educación que han alcanzado, que tal como lo expresa INE (2011) se corresponde con "un tipo de enseñanza que involucra ciertos aprendizajes ordenados en una gradiente de complejidad. Si bien no necesariamente existe una estructura rígida de niveles, éstos generalmente se ordenan desde la absorción de habilidades básicas para desenvolverse en la sociedad, hasta conocimientos avanzados en materias específicas. Algunos niveles conducen a la posibilidad de continuar en niveles superiores, así como también pueden estar orientados al ingreso en el mercado laboral."

Examinando lo que sucede en términos de nivel educacional con la población que sobrepasa los 50 años, se puede constatar que un amplio segmento de este grupo cuenta, a lo más, con estudios básicos. Lo anterior, en el caso de las personas próximas a jubilar, comprende a cerca de un tercio de éstas y, en el caso de los que ya pueden jubilarse, la situación se agrava hasta alcanzar a más del 50% de quienes componen este grupo.

Gráfico 5.11
Nivel Educativo Mayor de 50 Años



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 2013

En el otro extremo, se sitúa lo que acontece con la educación superior; pues tan solo un 12% (620.529) de las personas que superan los 50 años han logrado completarla satisfactoriamente. Dentro de este grupo, el segmento de Hombres próximos a jubilarse (50-64 años), es el que cuenta con mayor cantidad de personas que cumplen con esta condición, ya sea mediante una certificación que les acredite como técnico de nivel superior o bien profesional universitario; mientras que el grupo que posee menos personas en esa condición son las mujeres mayores de 60 años, que ya pueden jubilarse.

En la siguiente Tabla se da cuenta de cómo se distribuye cada nivel educativo en cada segmento etario del estudio.

Tabla 5.2:
Personas Mayores de 50 años que cuentan con Educación Superior

	Hombres		Mujeres		Total
	50-64	65 y más	50-59	60 y más	
Técnico NS Completo	33,1%	9,0%	37,5%	20,3%	100%
Postgrado Incompleto	33,8%	26,8%	12,5%	26,8%	100%
Profesional Completo	32,9%	17,0%	25,0%	25,0%	100%
Postgrado Completo	35,1%	20,8%	26,6%	17,4%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 2013

Lo que acontece con la educación superior propone grandes desafíos a la inclusión laboral de las personas mayores pues, de una u otra forma, se generan barreras de entrada y permanencia respecto a generaciones más jóvenes, que han sido formados en una lógica de masificación del sistema educativo a partir de la obligatoriedad de acceso a la enseñanza básica y media, pero también en relación al acceso a la educación superior:

Así, mientras los adultos mayores registran en promedio 7,6 años de escolaridad (8 los hombres y 7,4 las mujeres), las personas que tienen entre 19 a 59 años poseen 11,8 (11,8 los hombres y 11,7 las mujeres).

Es debido a esta situación que la mayoría de las personas que ya pueden jubilarse, pero que requieren continuar trabajando, se encuentran en desmedro en su posibilidad de acceder a cargos que requieran competencias laborales asociadas a formación escolar, técnica y/o universitaria, que les permitan mejores ingresos. Dicho de otro modo, en estas condiciones el tipo de empleo al cual podrán acceder más bien responde, *ceteris paribus*, a empleos de baja calificación o bien autoempleo.

f) Alfabetización digital y uso de TIC

La masificación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha producido una enorme brecha intergeneracional en el acceso y uso de estos mecanismos, dejando a vastos sectores de mayor edad sin poder incorporar a su acervo el manejo de éstas.

Al igual que sucede con el caso de la educación, a medida que aumenta la edad disminuye el acceso y uso de las TIC, lo cual, en un mundo en el que éstas se han convertido en un elemento de la cotidianidad, propone enormes brechas, pero también barreras en lo que respecta a la posibilidad de sacarles partido en ámbitos que van más allá de la recreación, tal como puede ser el ámbito laboral.

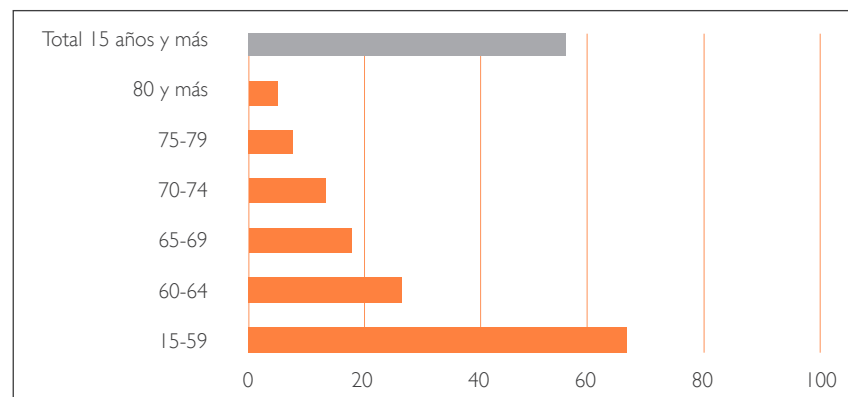
En efecto, actualmente en diversas actividades laborales se requieren competencias mínimas en el uso de las TIC, por lo que las personas que no cuenten con una capacidad básica o, dicho de otro modo, no estén alfabetizadas digitalmente, tenderán a ser excluidas de espacios laborales, ya bastante masificados en los espacios productivos.

Un buen indicador de esa realidad lo constituye el uso de internet, herramienta de las TIC de mayor crecimiento y expansión, cuya implementación al año 2015 en los hogares, de acuerdo a la sexta encuesta de "acceso y uso de internet en Chile" alcanza al 67% de éstos⁴.

⁴De acuerdo a lo informado en el artículo: 67% de hogares tiene acceso a internet y 92,3% lo adquiere por razones de acceso a información (2015, Octubre 16). El Mercurio Online, <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=192517>

Tomando en consideración datos de CASEN 2013, al analizar generacionalmente el uso de internet se pueden apreciar, de acuerdo a lo indicado en el Gráfico 5.12, las diferencias sustanciales que existen entre los distintos grupos etarios mayores de 15 años, es decir, aquellas personas que dadas ciertas condiciones podrían considerarse dentro de la Población Económicamente Activa. Es así que el comportamiento de los adultos mayores en el uso de esta herramienta tecnológica da cuenta de una enorme diferencia tanto en relación al promedio nacional que alcanza a un 54,8%, así como en relación a quienes tienen entre 15 y 59 años, grupo en el cual el 65% reconocen ocuparlo. Por contrapartida, tan solo un 26,4% de los que tienen entre 60 y 64 años lo usa, siendo el grupo etario que con mayor frecuencia, entre los adultos mayores, declara hacerlo.

Gráfico 5.12
% de Población que usa Internet por Tramo de Edad



Fuente: Encuesta CASEN 2013

En este contexto, es patente la brecha tecnológica que experimentan las personas mayores, lo cual, sin dudas, posee implicancias laborales pues, como se señaló previamente, cada vez se torna más necesario contar con al menos nociones básicas de uso de las TIC en una sociedad con amplia penetración de la informática.

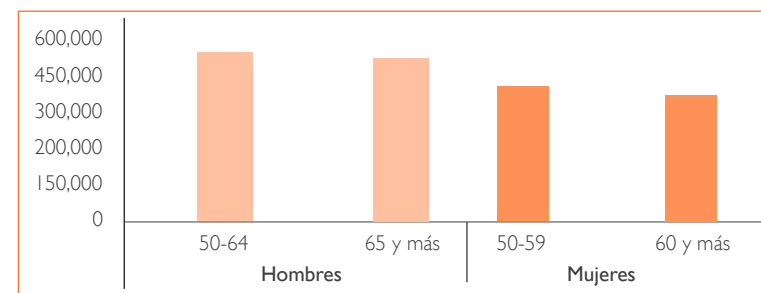
Al respecto, al igual que en el caso de la educación, el déficit de alfabetización digital y uso de las TIC de los adultos mayores se presenta como una barrera para su inserción y permanencia en el mercado laboral y propone un enorme desafío a la generación de estrategias creativas que permitan afrontar este hecho, el que será creciente, dado la penetración de la informatización y automatización en los procesos laborales, en conjunto con la mantención de más personas que, aún pudiendo jubilarse, permanecen activos en el mercado de trabajo.

g) Ingresos

Al analizar la variable ingreso autónomo de las personas próximas a jubilar y en edad de jubilar, es posible constatar la reproducción de un fenómeno que se repite en todos los segmentos etarios: el ingreso de los hombres es sustantivamente superior al de las mujeres.

En el caso del segmento próximo a jubilar (50-59 años), el ingreso de las mujeres es un 29% inferior al de los hombres, mientras que para el segmento en edad de jubilar, el ingreso de las mujeres es un 28% inferior al de sus pares masculinos.

Gráfico 5.13
Promedio de ingreso Total en Personas Próximas a Jubilar y en Edad de Jubilar según Sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 2013

El ingreso promedio de la población de 50 años es de \$467.602; en el caso de los hombres este alcanza a \$549.334; mientras que para las mujeres llega tan solo a \$385.869.

Al analizar por segmentos, se puede constatar que los hombres próximos a jubilar (50 a 64 años) encabezan el promedio de ingresos con \$610.548, mientras que el grupo de mujeres mejor posicionado corresponde a las del mismo estrato, pero con un monto menor de \$518.008.

Tabla 5.3
Ingreso Promedio de Trabajo en Población Ocupada

	Hombre	Mujer	Total
50-54	574.582	387.030	480.806
50-59	610.548	425.468	518.008
60-64	539.850	439.035	489.443
65-69	564.958	415.375	490.166
70-74	564.548	328.943	446.746
75-79	483.292	328.199	405.745
80 y más	507.565	377.038	442.301

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2013

Distinta es la situación si se pone la atención exclusivamente en lo que sucede con las pensiones, pues como se muestra en la Tabla 5.4, los ingresos por este concepto son largamente inferiores a los que se generan desde la ocupación. Es por ello que una gran proporción de personas mayores se ven compelidas a permanecer laboralmente activas, pues el monto de sus pensiones no les alcanzaría para subsistir:

Tabla 5.4
Ingreso promedio mensual de las pensiones y jubilaciones contributivas recibidas por la población adulta mayor por sexo y quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar según tipo de pensión o jubilación (2013)

Sexo	Quintil autónomo nacional	Jubilación o pensión de vejez	Montepío o pensión de viudez	Otro tipo de pensión	TOTAL
Hombre	I	122.807	103.201	64.015	122.642
	II	145.618	127.707	108.021	145.881
	III	171.871	135.868	165.051	173.271
	IV	241.777	138.350	200.727	245.021
	V	454.492	305.347	418.476	457.126
	Total	227.421	190.396	218.337	229.574
Mujer	I	106.973	103.383	49.410	106.945
	II	118.947	120.494	103.440	121.513
	III	139.430	136.462	112.090	143.587
	IV	161.463	170.724	155.216	176.377
	V	278.211	275.682	265.764	316.599
	Total	170.954	162.631	153.357	178.367

Fuente: Encuesta CASEN 2013

Esta situación es especialmente grave en el caso de los tres primeros quintiles de ingreso, que acceden a trabajos de menores remuneraciones y, sobre todo en el caso de las mujeres, las que, manteniendo y reproduciendo la tónica del comportamiento que se da en el caso de los ingresos autónomos, son las que perciben una menor cantidad de recursos de jubilación respecto a sus pares hombres, manteniéndolas en una situación de mayor desprotección y vulnerabilidad, lo cual les obliga a generar estrategias alternativas para sustentar su economía y la de su hogar.

h) Sistema Previsional

En relación a la adherencia al sistema previsional, existen discrepancias en el comportamiento que se da entre los hombres próximos a jubilar y sus pares mujeres que están en igual condición, en términos de suscribirse a éste y realizar cotizaciones para la etapa posterior a la laboral.

Tabla 5.5
Ingreso Promedio de Trabajo en Población Ocupada

	Hombres		Mujeres		Total
	50 a 64 años	65 años y más	50 a 59 años	60 años y más	
Sí, AFP Cotización obligatoria del trabajador dependiente	56,0%	7,7%	28,3%	8,0%	100%
Sí, AFP Cotización voluntaria del trabajador independiente	46,7%	13,1%	22,1%	18,1%	100%
Sí, IPS ex INP Caja de EE Públicos, Particulares, SSS	12,0%	26,6%	11,9%	49,5%	100%
Sí, Caja de previsión de la Defensa Nacional	49,8%	21,3%	10,8%	18,1%	100%
Sí, Dirección de Previsión de Carabineros	58,4%	17,8%	9,2%	14,6%	100%
Sí, otra	13,4%	39,6%	7,0%	40,1%	100%
No está cotizando	17,4%	27,4%	17,4%	37,7%	100%
No sabe	28,1%	24,6%	18,3%	29,0%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta CASEN 2013

La tabla 5.5 da cuenta de que los hombres, en mayor medida, son los que tienen vinculación con el sistema previsional, lo cual plantea grandes interrogantes acerca de la desprotección que enfrentará en el futuro un amplio grupo de la población, especialmente mujeres, y acerca de cuáles estrategias podrán usarse para abordar este problema.

5.2. Personas Mayores en Chile: situación sociolaboral de las personas jubiladas y de las que están próximas a jubilar.

a) Condición de Actividad

De acuerdo a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo NENE, correspondiente al período octubre-diciembre 2014, se puede constatar que los grupos que superan los 50 años de edad van perdiendo relevancia en su participación en el mercado laboral.

Al observar a la Población Económicamente Activa (PAE) es posible distinguir la veracidad de la afirmación previa, más aún cuando el foco de atención se centra en quienes cumplen con la edad necesaria para poder jubilarse, pues en todas las categorías de esta dimensión del análisis sociolaboral se constata un decrecimiento.

6.3. Las empresas y el trabajo de las personas mayores: la situación de los sectores comercio, servicios y turismo.

Tabla 5.6
Ocupación de Población Económicamente Activa, según Sexo y Edad

	Hombres			Mujeres			Total
	49 y menos años	50 a 64 años	65 años y más	49 y menos años	50 a 64 años	60 años y más	
Ocupado tradicional	38,2%	17,6%	4,5%	27,0%	8,8%	3,9%	100%
Ocupado sin remuneración tradicional	13,7%	7,8%	6,4%	36,0%	22,2%	13,9%	100%
Ocupado no tradicional	27,8%	12,3%	6,9%	26,1%	15,9%	11,0%	100%
Ocupado sin remuneración no tradicional	27,7%	6,1%	5,2%	36,7%	16,7%	7,6%	100%
Ocupado ausentes con vínculo efectivo	24,9%	16,2%	3,1%	41,1%	10,7%	4,0%	100%
Ocupado ausente con pronto retorno	27,4%	18,0%	9,6%	22,1%	10,6%	12,3%	100%
Ocupado ausente con sueldo o ganancia	30,9%	15,2%	12,6%	13,3%	11,8%	16,2%	100%
Cesante	42,1%	11,2%	3,2%	37,1%	4,8%	1,7%	100%
Busca trabajo por primera vez	42,1%	0,7%	0,0%	55,3%	1,6%	0,4%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

Un aspecto que llama la atención es que, si bien es lógica la disminución de la población económicamente activa (PEA) que supera los 50 y sobre todo de los que ya pueden jubilarse, es atendible el que muchos de ellos y particularmente ellas, hayan mutado de una condición de ocupado tradicional a formas distintas de inclusión laboral activa. Tal como se

aprecia en la tabla 5.6, las condiciones ocupacionales de “Ocupado sin remuneración tradicional” y la de “Ocupado no tradicional”, concentran en su composición una proporción importante de mujeres, lo cual denota la aspiración de este segmento por poder permanecer en el ámbito productivo, pese a contar con una edad más avanzada.

Para analizar la perspectiva de la demanda de mano de obra de personas mayores en edad de jubilar y de quienes se encuentran próximos a esa condición, se ha recurrido a ciertos indicadores principalmente recabados desde la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE para el trimestre móvil octubre-diciembre, en una revisión tanto de la situación actual como de lo acontecido en los cinco años transcurridos desde que este instrumento entró en funcionamiento.

En ese sentido, la investigación indaga particularmente en el comportamiento que asume el empleo para las personas mayores en edad de jubilar; y aquellas que están próximas a esa condición, principalmente para las actividades de co-comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Sin embargo, antes de entrar en el análisis de la demanda como tal, resulta relevante hacer una revisión de cómo las actividades económicas en las que este estudio se focaliza aportan al Producto Interno Bruto (PIB)⁵.

⁵Una consideración metodológica respecto a la medición realizada por el Banco Central de Chile acerca del aporte que realiza cada una de las distintas actividades económicas al PIB del país, tiene que ver con que éstas difieren en algunas de las definiciones empleadas por el Instituto Nacional de Estadísticas en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), cuyos indicadores serán utilizados para describir la demanda de mano de obra de personas mayores y próximas a jubilar. Por ello, el análisis en este punto es referencial de modo de respetar las nomenclaturas empleadas por ambas instituciones

Tabla 5.7:
Producto Interno Bruto por Actividad Económica, Volumen a precios del año anterior, referencia 2008 (millones de pesos encadenados)

ESPECIFICACIÓN	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agropecuario-silvícola	2.711.891	2.594.121	2.603.169	2.876.570	2.819.033	2.951.485
Pesca	405.094	347.386	346.794	420.654	442.337	385.952
Minería	13.164.592	13.028.242	13.218.971	12.535.539	13.010.328	13.806.669
Industria manufacturera	10.506.172	10.060.808	10.318.155	11.100.605	11.481.365	11.509.029
Electricidad, gas y agua	2.498.997	2.843.577	3.090.173	3.451.198	3.713.069	3.983.487
Construcción	6.891.485	6.523.534	6.523.534	7.094.649	7.590.969	7.835.586
Comercio	7.916.055	7.385.247	8.614.056	9.718.326	10.530.092	11.284.131
Restaurantes y hoteles	1.250.229	1.252.935	1.315.771	1.418.527	1.486.119	1.530.389
Transporte	4.462.918	4.033.107	4.352.219	4.641.847	4.897.234	5.053.184
Comunicaciones	1.856.790	1.957.562	2.166.158	2.333.638	2.542.475	2.667.023
Servicios financieros	4.868.571	5.055.666	5.413.871	5.967.853	6.641.298	7.006.174
Servicios empresariales	11.443.187	11.503.267	12.252.735	13.268.086	14.089.401	14.578.312
Servicios de vivienda	4.600.617	4.766.551	4.801.816	4.922.844	5.063.825	5.235.180
Servicios personales	9.502.672	9.788.294	10.283.205	10.998.735	11.452.161	11.860.127
Administración pública	3.808.922	4.059.870	4.171.397	4.199.103	4.348.026	4.536.238
PIB a costo de factores	85.888.192	85.200.168	89.566.910	94.558.785	99.522.692	103.511.158
Impuesto al valor agregado	7.386.977	7.223.060	8.096.626	8.836.729	9.421.616	9.937.450
Derechos de Importación	572.764	452.035	587.432	622.438	686.191	649.256
Producto Interno Bruto	93.847.932	92.875.262	98.227.638	103.963.086	109.558.126	114.022.307

Fuente: Banco Central de Chile

De este modo, la Tabla 5.7 refleja cómo el aporte de éstas es muy relevante a la economía del país, toda vez que de manera conjunta abarcan el 41,4% de la producción nacional, destacando sobre todo los servicios empresariales, que cubren por sí solos el 12,8% del PIB.

Tomando en consideración la importancia de las actividades económicas en las que se centra el estudio, se justifica por sí mismo el profundizar la manera en que el mercado se provee de mano de obra para desarrollar la producción de bienes y servicios y, en lo particular, teniendo en consideración los objetivos propuestos, sobre la manera cómo las personas mayores en edad de jubilar y las que están próximas a esa condición se insertan laboralmente.

Un primer aspecto a revisar tiene que ver con la proporción total de personas que están ocupadas en las distintas actividades económicas. Tal como muestra la Tabla 5.8, el 39% se corresponde con las que son objeto de observación, destacando por sobretodo el comercio y sus derivados como la principal actividad reclutadora de mano de obra a nivel nacional.

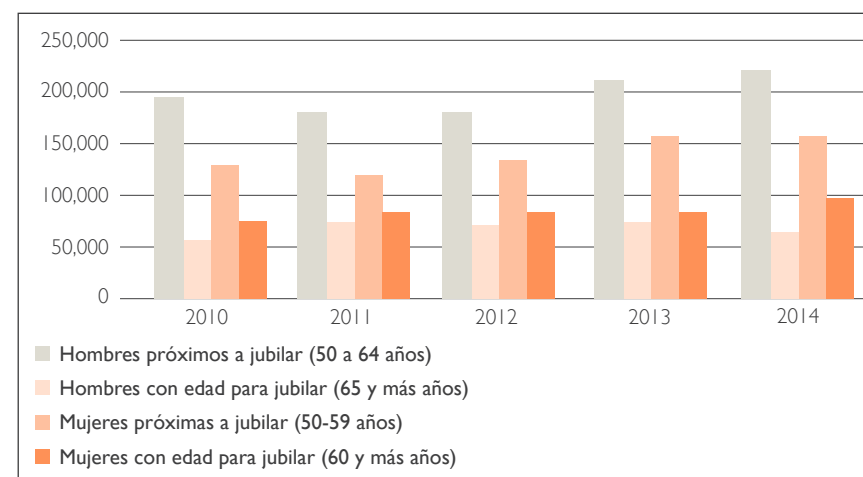
Tabla 5.8:
Personas empleadas según actividad económica

Actividad económica	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9,1%
Pesca	0,6%
Explotación de minas y canteras	3,0%
Industrias manufactureras	11,0%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,8%
Construcción	8,3%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres	19,8%
Hoteles y restaurantes	3,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,3%
Intermediación financiera	2,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,2%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5,7%
Enseñanza	8,3%
Servicios sociales y de salud	4,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3,1%
Hogares privados con servicio doméstico	6,1%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

Al centrarse en los segmentos estudiados y el comportamiento que asume el empleo en cada una de las actividades, se puede apreciar —en concordancia con lo señalado previamente—, que el comercio y sus derivados concentran la mayor proporción de personas ocupadas. Particularmente en el caso de las mujeres, tanto en el segmento de las que se encuentran en edad de jubilar como en las que no, el comercio y derivados constituye la principal fuente de empleo, con un 22,1% y un 33,2%, respectivamente. Bastante más atrás se ubican los trabajos circunscritos a las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y las de Hoteles y restaurantes con un 4,7% en ambos casos.

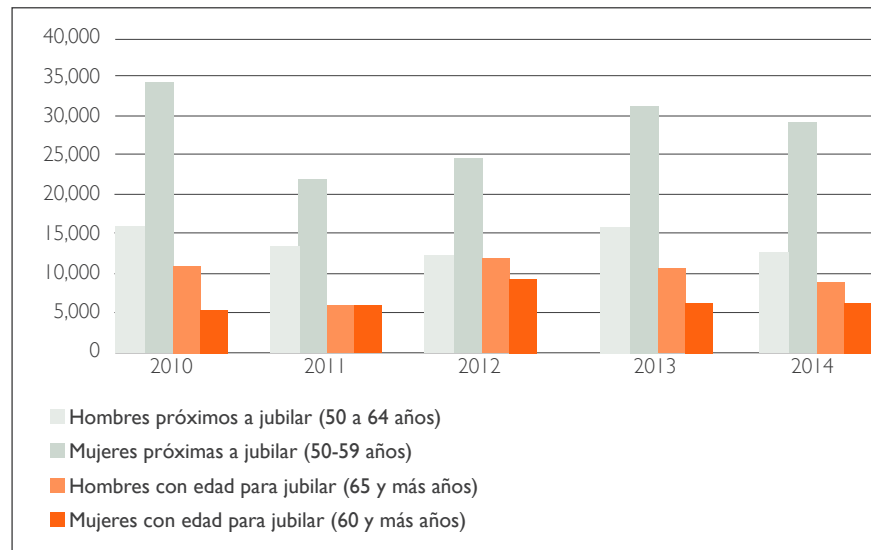
Gráfico 5.14
Personas empleadas en el sector comercial y sus derivados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2010 a 2014

Respecto a hoteles y restaurantes, la cantidad de personas trabajando en tales actividades es claramente inferior a la del comercio y sus derivados. Por otra parte, el gráfico 5.15 muestra que no existe una tendencia clara para cada uno de los grupos observados en los períodos indicados. Por el contrario, se aprecia inestabilidad en el empleo, y en algunos casos involución. Con todo, el mayor incremento se posiciona en las mujeres con edades que fluctúan entre los 50 y 59 años.

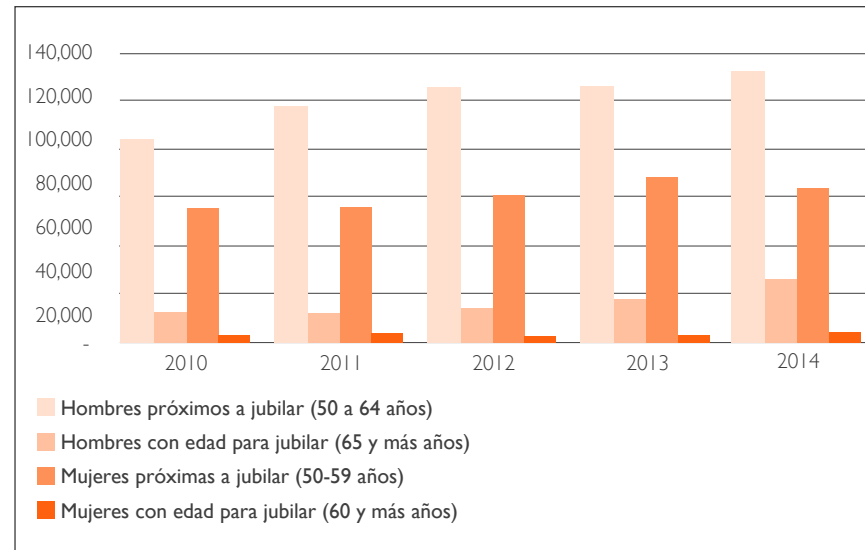
Gráfico 5.15
Personas empleadas en hoteles y restaurantes



Fuente:Elaboración propia en base a datos de ENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2010 a 2014

El comportamiento del mercado en el empleo de personas que se desempeñan en transporte, almacenamiento y comunicaciones, devela un aumento prácticamente sostenido en todos los segmentos, tal como muestra el gráfico 6.16. Sin embargo, es necesario tener en consideración que este rubro concentra mayor proporción de población masculina.

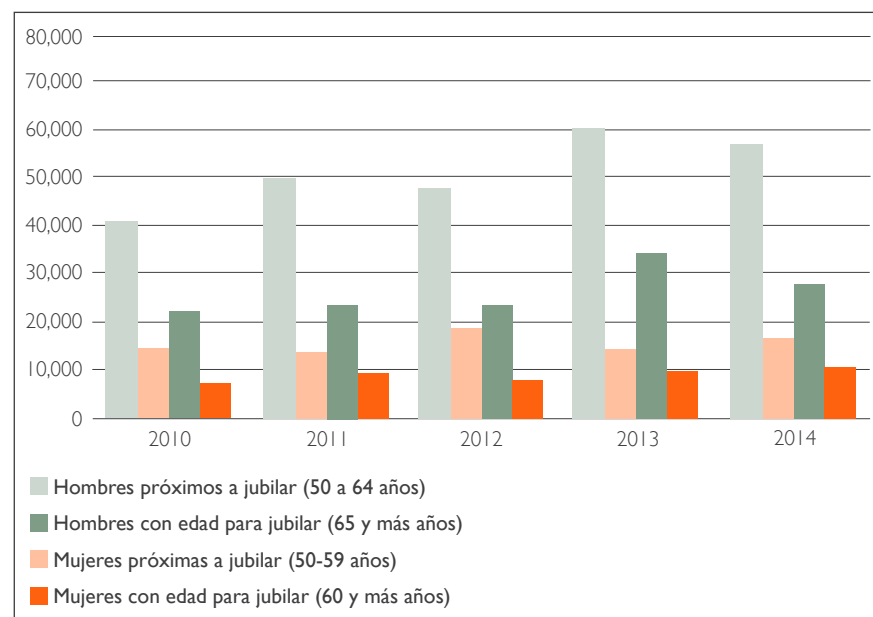
Gráfico 5.16
Personas empleadas en transporte, almacenamiento y comunicaciones



Fuente:Elaboración propia en base a datos de ENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2010 a 2014

En el caso de las actividades inmobiliarias y de alquiler, al igual que en las de hoteles y restaurantes, la tendencia es irregular; tal como se aprecia en el gráfico 5.17. Pese a ello, en la relación entre la medición inicial y la final, se registra un aumento considerable en el caso de las mujeres en edad de jubilación, cuya participación en este mercado ha crecido en un 48,4%, seguido por los hombres próximos a jubilar (50 a 64 años), quienes han incrementado en un 39,3%.

Gráfico 5.17
Personas empleadas en actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler

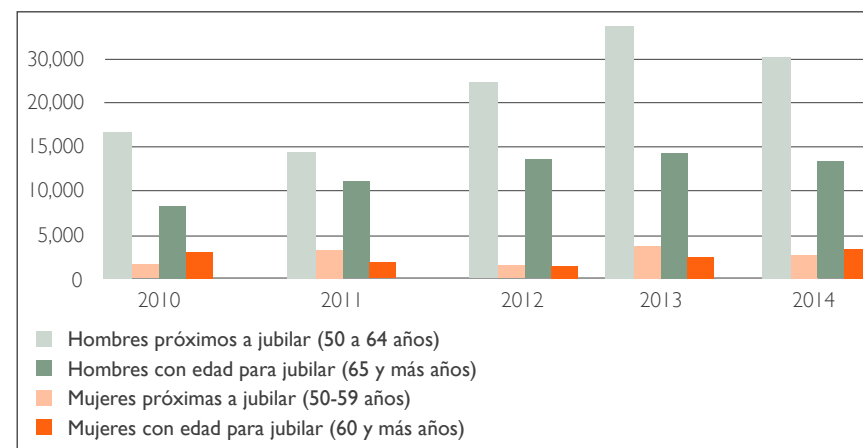


Fuente: Elaboración propia en base a datos de ENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2010 a 2014

La situación que se observa en las actividades de intermediación financiera, tal como se aprecia en el gráfico 5.18, se caracteriza por un incremento sostenido en los cuatro primeros períodos para todos los grupos en estudio, los que en su conjunto configuran un grupo reducido de la población de ocupados, pero no por ello menos relevante para los fines de la investigación.

Pese a producirse un descenso del empleo en el último período, de todas formas se registra un saldo favorable en el crecimiento del empleo desde la primera a la última medición en todos los segmentos, siendo el más significativo el caso de los grupos constituidos por hombres que ya pueden jubilarse (mayores de 65 años) y las mujeres que tienen entre 50 y 59 años, con 74,8% y 63,2% respectivamente.

Gráfico 5.18
Personas empleadas en actividades de Intermediación financiera



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2010 a 2014

Tabla 5.9:
Personas próximas a jubilar y con edad para jubilarse, según actividad económica, sexo y condición de jubilación

	Hombres		Mujeres	
	50-64 años	65 y más años	50 a 59 años	60 y más años
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14,0%	23,3%	4,6%	5,5%
Pesca	0,7%	0,4%	0,2%	0,1%
Explotación de minas y canteras	3,8%	1,3%	0,5%	0,2%
Industrias manufactureras	13,6%	11,0%	9,0%	11,2%
Suministro de electricidad, gas y agua	1,0%	0,9%	0,3%	0,1%
Construcción	13,8%	9,6%	0,5%	0,4%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres	15,9%	18,5%	21,4%	29,1%
Hoteles y restaurantes	1,5%	1,6%	3,7%	4,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,6%	8,9%	3,3%	1,9%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1,7%	0,7%	1,7%	0,8%
Intermediación financiera	5,1%	5,7%	4,8%	4,0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5,2%	5,0%	5,1%	3,0%
Enseñanza	4,6%	5,1%	13,9%	11,0%
Servicios sociales y de salud	2,7%	1,3%	7,4%	5,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	2,6%	2,6%	3,5%	2,8%
Hogares privados con servicio doméstico	2,2%	4,1%	20,0%	19,9%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

El análisis previo da cuenta de la penetración creciente de la mujer de los segmentos estudiados en la actividad económica en calidad de ocupada, lo cual es señal de una apertura del mercado laboral para darle cabida. Es necesario sin embargo, analizar en qué condiciones se realiza esta inclusión, tarea a la cual este informe también se aboca.

Al centrarse en los grupos estudiados y el comportamiento que asume el empleo en cada una de las actividades, se puede apreciar en la Tabla 5.9 que, para todos los estratos, el comercio y sus derivados concentran la mayor proporción de personas ocupadas. Particularmente, en el caso de las mujeres, tanto en el segmento de las que se encuentran en edad de jubilar como en las que no, el comercio y derivados constituye la principal fuente de empleo con un 21,4% y un 29,1%, respectivamente.

En el caso de los hombres, de las actividades observadas, también es el comercio el que concentra la mayor proporción de empleos, pues un 15,9% de quienes están próximos a jubilar se encuentran empleados en tales faenas, mientras que en el caso de las personas con edad para pensionarse, dicha cifra alcanza al 18,5%. Le sigue en proporción de personas ocupadas las labores asociadas al transporte, almacenamiento y comunicaciones, las que ocupan un 11,6% y un 8,9% respectivamente.

En términos de su condición de trabajadores dependientes e independientes, la Tabla 5.10 plantea que a medida que aumenta la edad y se acerca la posibilidad de acceder a pensionarse, una proporción creciente de personas dentro de cada grupo etario opta por la vía independiente, siendo esta tendencia más acentuada en las mujeres, en donde la proporción de personas que se inclinan por esta alternativa alcanza un 46,4% en las más jóvenes y un 72,9% en quienes ya pueden jubilarse.

Tabla 5.10:
Personas ocupadas en las actividades económicas pertinentes al estudio (*) según para quién trabajaron, sexo y condición de jubilación

	Hombres			Mujeres		
	49 y menos años	50-64 años	65 y más años	50 a 59 años	50 a 59 años	60 y más años
Para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia	22,2%	43,1%	57,4%	21,0%	46,4%	72,9%
Como empleado u obrero para un patrón, empresa, negocio o institución o empleado/a de casa particular	74,9%	54,8%	38,1%	73,5%	43,8%	16,2%
Para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un miembro de esta familia	2,9%	2,1%	4,5%	5,5%	9,8%	10,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

Tabla 5.11:
Personas que cuentan con contrato de trabajo en las actividades económicas pertinentes al estudio (*) según sexo y condición de jubilación

	Hombres			Mujeres		
	49 y menos años	50-64 años	65 y más años	49 y menos años	50 a 59 años	60 y más años
Sí tiene contrato	84,3%	86,8%	74,6%	84,6%	87,3%	76,3%

* Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

Concentrándose exclusivamente en las personas que declaran desempeñarse de forma dependiente, trabajando para un empleador, llama la atención los datos presentados en la Tabla 5.11, en donde la precariedad laboral que acompaña a un amplio grupo de personas que ya cuentan con la edad para jubilarse es evidente, en tanto solo un 74,6% de los hombres y un 76,3% de las mujeres declaran tener un contrato de trabajo.

Respecto a las jornadas de trabajo a las que se ven enfrentadas las personas de los segmentos estudiados, resalta en la Tabla 5.12 la propensión de las mujeres, a medida que avanza la edad, a refugiarse en jornadas menos extensas de 30 o menos horas, en donde el trabajo “part time” juega un rol importante en aquellas que son dependientes. Dicha tendencia no se observa en los hombres, quienes siguen privilegiando jornadas de 45 horas semanales en la fase previa a la posibilidad de acceder a una pensión.

Tabla 5.12:
Personas ocupadas en las actividades económicas pertinentes al estudio (*) según horas habituales de trabajo, sexo y condición de jubilación

	Hombres			Mujeres		
	49 y menos años	50-64 años	65 y más años	50 a 59 años	50 a 59 años	60 y más años
1-30 horas	14,9%	12,1%	29,5%	27,6%	29,1%	45,9%
31-44 horas	9,7%	12,8%	11,9%	9,5%	10,0%	9,6%
45 horas	44,6%	32,9%	22,3%	42,7%	28,8%	6,5%
46-50 horas	13,7%	14,4%	16,6%	10,0%	11,0%	7,1%
51-60 horas	9,1%	15,2%	14,1%	5,7%	7,2%	8,3%
61 y más horas	8,1%	13,9%	12,0%	4,5%	12,2%	14,9%
Total	100,0%	101,3%	106,3%	100,0%	98,3%	92,3%

* Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

Tabla 5.13:
Personas dispuestas a trabajar más horas en las actividades económicas pertinentes al estudio (*) según sexo y condición de jubilación

	Hombres			Mujeres		
	49 y menos años	50-64 años	65 y más años	49 y menos años	50 a 59 años	60 y más años
Sí tiene contrato	84,3%	86,8%	74,6%	84,6%	87,3%	76,3%

* Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Fuente: Elaboración propia en base a datos NENE-INE trimestre móvil octubre-diciembre 2014

Finalmente, asociado al punto anterior; está el hecho de que, a medida que los hombres avanzan en edad, manifiestan menor disposición a trabajar más horas, tal como se muestra en la Tabla 5.13. Llama la atención el hecho que esta declaración sea en el sentido contrario para el caso de las mujeres, vale decir; que más mujeres en edad de jubilar estén dispuestas a trabajar más horas que aquellas de menor edad.

6.

| Marco Conceptual |



6.1. Personas Mayores en Chile: una visión sistémica desde la Inclusión y la Exclusión

El proceso de transición demográfica es entendido como “los cambios que experimentan las poblaciones desde niveles altos a bajos de mortalidad y fecundidad, y cuya consecuencia más inmediata es el cambio en la estructura por edad de la población, que influye en la disminución del porcentaje de población joven y el aumento de la concentración porcentual en las edades más avanzadas, que ocurre en un plazo mayor” (INE, 2008). Dicha situación, que ha sido experimentada en Chile, ha redundado, tal como se señalaba en la introducción de este informe, en un aumento sostenido de la cantidad de población que pertenece al segmento adulto mayor (60 años y más), en relación a la población menores de 15 años y la población general. En ese sentido, lo que se pretende abordar en esta investigación es en qué medida tal transformación afecta el desempeño del mercado laboral en su capacidad de absorber y/o reciclar⁶ a la población adulta mayor en edad de jubilar, considerando además que hay una masa creciente de personas que pronto se unirán a esa condición, que las pensiones no son suficientes y que la esperanza de vida en la actualidad es de 77 años para los hombres y 82 años para las mujeres.

La condición de transición demográfica en la que se encuadra Chile y la discusión respecto a los elementos que se vinculan a la inserción laboral de las personas mayores, hacen relevante realizar un análisis conceptual más completo.

El concepto de *integración social* ha sido trabajado en las Ciencias Sociales desde la tradición más clásica de las disciplinas que la conforman, haciendo referencia a los mecanismos que vinculan a las personas con los sistemas diferenciados (salud, economía, trabajo, educación, familia, grupo de pares, etc.) de los que, en la relación sostenida, reciben beneficios que aseguran su participación. En su vida diaria las personas desarrollan muchas actividades distintas que transcurren en diversos espacios y ámbitos de la sociedad, siendo afectados en tales procesos por contingencias micro y macrosociales.

⁶En el sentido de que puedan existir mutaciones en las tareas que las personas hayan desarrollado en su edad previa a la jubilación.

Dichas situaciones, desde una perspectiva de la integración planteada por Luhmann (1995) -la cual rescatan Thumala, Arnold-Cathalifaud y Urquiza (2010, p.97)- pueden ser analizadas utilizando la codificación inclusión/exclusión, que permite observar múltiples y disímiles procesos en función de esas categorías.

Siguiendo la formulación realizada por Thumala, Arnold-Cathalifaud y Urquiza (2010) citada en SENAMA (2013, p.30) resulta conveniente operacionalizar la distinción seleccionada reconociendo las siguientes cuatro dimensiones:

Inclusión/exclusión primaria. Referida a las modalidades y grados de acceso efectivo de los adultos mayores a sistemas institucionalizados y de cuyas prestaciones dependen, parcial o totalmente, para sustentar su existencia biológica, psíquica y social. Implica su participación en la economía, en la política, en la justicia, en la salud, en la religión, en la ciencia, en la tecnología, en la recreación, en la educación formal, en el arte, en la arquitectura y vida urbana, entre otros ámbitos sistémicos instrumentales.

Inclusión/exclusión secundaria. Referida a la disponibilidad de redes de apoyo mediante las cuales se satisfacen necesidades que compensan condiciones objetivas de vulnerabilidad. Se trata de las modalidades y grados de integración de la población adulta mayor con sus familiares, co-residentes, vecinos y amigos, y su participación en organizaciones comunitarias o en otras instancias con las cuales componen capitales sociales que favorecen el reconocimiento, la cooperación y la solidaridad intergeneracional.

Inclusión/exclusión simbólica. Referida a la producción y circulación de las imágenes sociales sobre los adultos mayores que amplían o restringen sus rangos de inclusión social y que constituyen su trasfondo cultural. Incluye las producciones periodísticas, artísticas, textos de instrucción escolar y obras literarias que modelan y conforman las creencias y opiniones estereotipadas más

comunes sobre la vejez y el envejecimiento. Entre éstas se encuentran las distinciones que indican y describen sus distintas etapas, estilos y otros aspectos que pueden influir en su discriminación positiva o negativa.

Inclusión/exclusión autorreferida. Se refiere a la autoeficacia atribuida o percibida y a la sensación de satisfacción de los adultos mayores que contribuyen a reforzar o a mermar su integración social. Alude específicamente a factores como la afectividad, sexualidad e intimidad, autonomía y estrategias de afrontamiento vinculadas al bienestar psicológico y corporal percibido por las personas mayores. Estas expectativas operan en los procesos de inclusión (o exclusión), por cuanto las personas no intentan hacer que sucedan cosas si no se perciben capaces o con competencias para mantener y/o incrementar su integración social y bienestar personal por medio de sus acciones.

En el marco de este estudio, son las dimensiones de inclusión/exclusión primaria, simbólica y auto referida las que aportan criterios de análisis para comprender, desde una perspectiva sistémica, las representaciones y significados acerca de la participación en el mercado laboral del segmento de personas mayores en edad de jubilar; así como del segmento constituido por quienes están próximos a estar en esa condición.

Las dimensiones antes expuestas han sido estudiadas mediante tres encuestas de Inclusión y Exclusión en la vejez. La primera realizada el año 2007, luego el 2010 y finalmente la tercera versión el 2013. Los principales resultados de esta investigación, realizada por los autores mencionados en conjunto con SENAMA, señalan que el 79,8% de la población sostiene que el país está poco o nada preparado para el envejecimiento poblacional. En relación a la preparación personal para el envejecimiento, las categorías “poco” y “nada” suman más del 77,2% de las opiniones, en tanto el 74% de la población plantea que las personas mayores no pueden valerse por sí mismos y el 64,8% está dispuesto a pagar un impuesto para asegurar el bienestar en la vejez; finalmente, la responsabilidad por el bienestar de las personas mayores la sitúan en un 52,6% en las políticas públicas, un 44,9% en las familias y en un 2,6% en los adultos mayores.

6.2. Conceptualizaciones del Mercado Laboral en Chile

Resulta relevante tener una visión del segmento en estudio complementaria al análisis sistémico, en relación a sus condiciones y disposición para insertarse en el mercado de trabajo, constituyendo o no la fuerza laboral.

Al hablar acerca del comportamiento del segmento de estudio en el mercado laboral, necesariamente debemos hacer referencia a las conceptualizaciones que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al respecto, y con ello, a la construcción de categorías analíticas que permiten comprender cómo éste se comporta.

De acuerdo a la definición del INE, para fines de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, la Población Económicamente Activa (PEA) o Fuerza de Trabajo corresponde a las "Personas en edad de trabajar (PET: población actualmente residente de 15 años y más)", que durante la semana de referencia, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados".

La categoría "ocupados" corresponde a "todas las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia".

A su vez, los ocupados pueden ser:

- | **Ocupados Tradicionales:** ocupados que respondieron afirmativamente, desde un inicio, que trabajaron la semana pasada.
- | **Ocupados no Tradicionales:** ocupados que al consultar inicialmente si trabajaron la semana pasada, respondieron que no lo hicieron, y luego en una serie de preguntas más inclusivas y abiertas responden que sí trabajaron.
- | **Ocupados Ausentes:** ocupados que durante la semana de referencia, no trabajaron por diversas razones, pero que mantuvieron un vínculo estrecho con su empleo.

Por su parte, se considera como "desocupados" a todas las personas en edad de trabajar; que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

A su vez, los desocupados pueden ser:

- | **Cesantes:** es toda aquella persona que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, tuvo anteriormente un empleo que duró por lo menos 1 mes.
- | **Buscan trabajo por primera vez:** es toda aquella persona que, habiendo cumplido con los criterios de desocupado, no haya tenido un empleo que durara por lo menos 1 mes.

En tanto, la Población Económicamente Inactiva o Población No Económicamente Activa, corresponde a todas las personas de la población en edad de trabajar (PET), no ocupados ni desocupados. Califican en esta categoría aquellas personas con las siguientes razones de inactividad:

- Razones estacionales
- Razones de desaliento
- Razones temporales
- Razones familiares permanentes
- Razones de estudio
- Razones de pensión o montepiado
- Razones de jubilación
- Razones de salud permanentes
- Sin deseos de trabajar

Para efectos de este estudio, es relevante considerar la categorización "razones de desaliento", por cuanto investigaciones de SENAMA (SENAMA, 2013), establecen que el 4,7% de los encuestados declara no saber a quién recurrir para encontrar trabajo y el 14% sostiene que le ha sido imposible.

⁷Es importante considerar que la edad de la población económicamente activa puede variar entre los países. Para los organismos internacionales, generalmente esta se sitúa entre los 15 y 74 años, no obstante, siempre se deben definir dichas condiciones, las cuales son expresadas entre paréntesis. En Chile no está definida la edad de término, por ello es de 15 años en adelante.

6.3. Personas Mayores: Derechos y Mercado Laboral

En el marco internacional, las personas mayores han logrado instalarse como sujetos de derechos, defendiendo ante la sociedad su dignidad y autonomía. Esta inminente necesidad de reconocer a las personas mayores emerge luego del reconocimiento del valor inherente de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. En la Declaración Universal de Derechos Humanos se proclama que toda persona, sin distinción de ninguna índole, tiene derechos y libertades. Las Naciones Unidas en 1991 inició la aprobación de una serie de principios en favor de los y las mayores, los que se fueron incorporando de forma progresiva en las Resoluciones de la Asamblea General, garantizando los siguientes derechos:

De independencia

- | Las personas de edad deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestimenta y atención de salud adecuados, mediante ingresos, apoyo de sus familias y de la comunidad y su propia autosuficiencia.
- | Las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos.
- | Las personas de edad deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales.
- | Las personas de edad deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
- | Las personas de edad deberán tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a sus capacidades en continuo cambio.
- | Las personas de edad deberán poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible.

De participación

- | Las personas de edad deberán permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y habilidades con las generaciones más jóvenes.
- | Las personas de edad deberán poder buscar y aprovechar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades.
- | Las personas de edad deberán poder formar movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada.

De cuidados

- | Las personas de edad deberán poder disfrutar de los cuidados y la protección de la familia y la comunidad de conformidad con el sistema de valores culturales de cada sociedad.
- | Las personas de edad deberán tener acceso a servicios de atención de salud que les ayuden a mantener o recuperar un nivel óptimo de bienestar físico, mental y emocional, así como a prevenir o retrasar la aparición de la enfermedad.
- | Las personas de edad deberán tener acceso a servicios sociales y jurídicos que les aseguren mayores niveles de autonomía, protección y cuidado.
- | Las personas de edad deberán tener acceso a medios apropiados de atención institucional que les proporcionen protección, rehabilitación y estímulo social y mental en un entorno humano y seguro.

| Las personas de edad deberán poder disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales cuando residan en hogares o instituciones donde se les brinden cuidados o tratamiento, con pleno respeto de su dignidad, creencias, necesidades e intimidad, así como de su derecho a adoptar decisiones sobre su cuidado y sobre la calidad de su vida.

De autorrealización-plenitud humana

- | Las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.
- | Las personas de edad deberán tener acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos de la sociedad.

De dignidad

- | Las personas de edad deberán poder vivir con dignidad y seguridad y verse libres de explotaciones y de malos tratos físicos o mentales.
- | Las personas de edad deberán recibir un trato digno, independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones, y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica.

Todos los principios enunciados se encuentran en las siguientes Resoluciones:

- Resolución 3447 "Declaración de los Derechos de los Impedidos" (1975).
- Resolución 46/91 "Principios de Naciones Unidas en favor de Personas de Edad" (1991).
- Resolución 47/5 "Proclamación Sobre el Envejecimiento" (1992).
- Resolución N°50/141 de Naciones Unidas (1996).
- Plan de Acción sobre el Envejecimiento y Declaración Política aprobada en la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento de la ONU (2002).

En concordancia con lo anterior, se han generado distintos instrumentos programáticos que recogen la preocupación por la vulnerabilidad especial de las personas mayores y sus posibles escenarios de discriminación. Entre otros, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006); Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002) llegando a la Declaración de Brasilia para la región de América Latina y el Caribe (2007) y la Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores (2012).

La Declaración de Brasilia es un hito vital en relación a las personas mayores. De hecho, se han realizado varios seguimientos internacionales respecto de su contenido. El propósito de ésta fue identificar las prioridades futuras de aplicación estratégica regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, respondiendo a las oportunidades y a los desafíos que plantea el envejecimiento de la población en las próximas décadas para promover una sociedad para todas las edades.

La Declaración de Brasilia plantea la firme determinación de adoptar medidas a nivel local, nacional, subregional y regional, en tres áreas prioritarias: personas de edad y desarrollo; salud y bienestar en la vejez; entornos propicios y favorables, reconociendo que el envejecimiento es uno de los mayores logros de la humanidad, que en América Latina y el Caribe la población ha ido envejeciendo de manera heterogénea y que en algunos países el proceso está más avanzado que en otros. En consecuencia, los desafíos en términos de adecuación de las respuestas del Estado a los cambios de la estructura por edades de la población son diferenciados, tomando en cuenta que una transformación demográfica de estas dimensiones tiene profundas repercusiones en la sociedad y en las políticas públicas, y que, con el envejecimiento, aumenta la demanda por lograr un ejercicio efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las edades.

En lo particular, la Declaración señala: *“11. Promovemos el trabajo digno, conforme a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, para todas las personas de edad, gestionando y destinando apoyos crediticios, capacitación y programas de comercialización que promuevan una vejez digna y productiva”*

La Carta de San José reafirma estos compromisos y los refuerza, sobre todo en lo relativo a la defensa de los derechos humanos de las personas mayores, solicitando se realicen seguimientos a los acuerdos entre los Estados. En particular, la Carta señala: *“8. Fomentamos el cumplimiento del derecho de las personas mayores a trabajar y tener acceso a actividades que generen ingresos, mediante las siguientes acciones:*

- a) *Promover el desarrollo de medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, en particular la igualdad en materia de condiciones de trabajo, orientación, capacitación y formación en todos los niveles, en especial la formación profesional y colocación laboral.*
- b) *Adoptar políticas activas de empleo que promuevan la participación y la reincorporación en el mercado laboral de los trabajadores mayores, teniendo en cuenta las posibilidades de los diferentes países.*
- c) *Promover reformas jurídicas e incentivos económicos que permitan el empleo de las personas mayores después de la edad de jubilación, de conformidad con su capacidad, experiencia y preferencias, incluidas medidas como la reducción gradual de la jornada laboral, los empleos a tiempo parcial y los horarios flexibles, entre otras.*
- d) *Difundir la información sobre el derecho a la jubilación, su preparación y ventajas, así como sobre las posibilidades de otras actividades profesionales o de voluntariado.*
- e) *“Estimular el emprendimiento y facilitar el acceso al crédito”*

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también se ha pronunciado sobre la protección de las personas mayores, a través de su Recomendación 162 de 1980, que busca mejorar las condiciones laborales de este grupo etario.

En este sentido, el dictamen de la OIT llama a modificar las condiciones laborales que puedan precipitar el ciclo de envejecimiento del trabajador, a través de “una estrategia global y equilibrada de pleno empleo, que impida que los problemas de empleo se desplacen de un grupo a otro”⁸. Además, la Recomendación 162 busca que las medidas laborales hacia este segmento sean implementadas a través de un proceso conjunto de participación entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, que permita consagrar un sistema de remuneraciones adaptado a las necesidades del adulto mayor⁹.

6.4. Capital Humano y Competencias Laborales

Son diversas las interpretaciones que se dan en torno a la contratación de mano de obra en Chile, las que oscilan desde análisis en torno a la relación que se produce entre demanda y oferta o disponibilidad de ésta, y otras que coinciden en que la rigidez de los salarios impide el ajuste de éstos para afrontar contingencias en los escenarios del mercado laboral, siendo críticos para la mantención de los niveles de empleo, especialmente en los sectores menos calificados (Rosende, 1988; Céspedes y Tokman, 2005).

Focalizando en la contratación de personas mayores en edad de jubilar, los estudios en la materia que se han realizado a nivel nacional, dan cuenta de que la contratación de este segmento se privilegia en el sector terciario de la economía, sin embargo, principalmente en trabajos que requieren de menor especialización (SENAMA, 2007; SENCE, 2012).

⁸Recomendación 162: Sobre los trabajadores de edad (1980). Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convsd.pl?R162> (Julio, 2010).

⁹Recomendación 162. Op. cit.

Resulta relevante por tanto, tener claridad (o mayor evidencia) respecto a cuáles son las competencias requeridas para este segmento etario por parte de quienes se ven llamados a incorporar nuevos o más recursos humanos, de modo de desarrollar planes de formación y entrenamiento que sean pertinentes y que logren mayor eficiencia en los procesos de intermediación y colocación laboral, reduciendo, así, los niveles de vulnerabilidad del segmento al elevar la empleabilidad.

De acuerdo a la CASEN 2011, los niveles educacionales de la población han aumentado progresivamente, lo cual es posible de constatar al observar el promedio de años de escolaridad: la población de 60 y más años presenta un promedio de 7.22 años (7.58 años para los hombres y 6.95 años para las mujeres), en tanto, para la población entre 25 y 40 años, el promedio de escolaridad corresponde a 12.18 años (12.15 años para los hombres y 12.20 para las mujeres), lo que implica una diferencia aproximada de 5 años más de escolaridad a favor del segmento más joven.

La explicación fundamental para este aumento es el mejoramiento del acceso a la Educación Terciaria que, para el año 2011, era similar a la situación de los países de la OCDE. Las tasas netas de matrícula en Educación Superior para jóvenes de 19 y 20 años de edad corresponden a 40% y 45% respectivamente, siendo ambas superiores al promedio de la OCDE, de 32% y 38%, respectivamente. En efecto, este resultado se condice con el aumento entre 2007 y 2011 de la tasa neta de matrícula para la población entre 20 y 29 años de edad: si el año 2007 ésta llegaba a 20%, en 2011 alcanzó 27% (un punto porcentual bajo el promedio OCDE).

Cuando se consideran estos indicadores para las diferentes generaciones, es posible identificar que ha habido importantes avances. La proporción de la población entre 55 y 64 años que posee Educación Media completa es 8 puntos porcentuales más baja que para el promedio de países de la OCDE, y para aquellos entre 25 y 34 años es 5 puntos porcentuales superior: El 29% de la población entre 25 y 64 años de edad posee Educación Superior completa. Este indicador es de 20% para la población entre 55 y 64 años. Dicha cifra aumenta a 41% en la población entre 25 y 34 años. Esto le otorga a Chile uno de los saltos más significativos de entre todos los países analizados en materia de acceso a la Educación Superior.

Estudios teóricos y empíricos han demostrado el efecto positivo que genera la educación en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. En la década del 60, Schultz y Becker (Becker, 1964) desarrollan este enfoque analizando dicho efecto y evidenciando que la educación es uno de los factores determinantes de una mayor productividad, la cual se ve reflejada en la generación de nuevas tecnologías, procesos y productos. A su vez, tiene un significativo impacto en los beneficios privados y sociales que comprende, en términos de generación de ingresos, inserción en el mercado laboral, reducción de la pobreza, apropiación de los bienes culturales y, en general, en el desarrollo de capacidades individuales y sociales.

Tal como plantea Brunner (Brunner y Elacqua, 2006), el capital humano es un elemento estratégico para la productividad, competitividad, crecimiento, innovación y bienestar: La literatura económica lo relaciona con mejores ingresos, mayor productividad y prosperidad en los países. La acumulación de capital humano permite resolver los problemas de baja productividad e impacta en el crecimiento económico de un país.

En ese sentido, un mecanismo que las organizaciones han implementado para evaluar la efectividad de sus recursos humanos y si estos se constituyen como un capital que aporta valor a sus procesos, tiene que ver con lo que se ha denominado *enfoque de competencias laborales*.

Este enfoque considera que las competencias deben ser entendidas como la capacidad de ejecutar una tarea de manera satisfactoria.

De este modo, el enfoque basado en competencias constituye un elemento central para gestionar la inserción laboral, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad desprovistas de credenciales, ya que pone la formación y la experiencia al servicio de las exigencias del mercado de trabajo. Más aún, los sistemas de certificación de competencias laborales basados en marcos de cualificaciones, otorgan un reconocimiento explícito y formal al *saber ser* y el *saber hacer*, más allá de cómo y dónde estos saberes se hayan obtenido.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral: un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo sino que es una capacidad real y demostrada.

Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado "holístico", incluye a los dos anteriores.

A continuación se incluyen varias definiciones sobre competencia laboral formuladas por expertos, instituciones de formación, de normalización y de certificación. Estas definiciones se han seleccionado con el fin de conocer diversas concepciones respecto al concepto, de modo de lograr una visión más completa, que entregue mayores herramientas de análisis posteriores.

- **Agudelo (1998):** Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.
- **Bunk (1994):** Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.
- **Ducci (1997):** La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.
- **Gallart (1995):** Un conjunto de propiedades en permanente modificación, que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo, que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica [...]. No provienen de la aplicación de un Curriculum [...], sino del ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.
- **Gonzci & Athanasou (2005):** Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.
- **Le Boterf (1998):** Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.
- **Mertens (1996):** Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

Cabe destacar que el avance y los trabajos en torno al concepto de competencia, han facilitado su aplicación desde la perspectiva institucional asociada a la formación profesional. En efecto, para el caso chileno, la ley N° 20.267 que crea el “Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales” y perfecciona el “Estatuto de Capacitación y Empleo” rescata elementos de tales conceptualizaciones y señala que las competencias laborales obedecen a *“aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo”*.

Adicionalmente, a diferencia de los conocimientos y las aptitudes que pueden ser validados a través de los diplomas y títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación que, de acuerdo a la legislación chilena, *“corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación”*.

6.5. Perspectiva de Género

Hablar del género en las políticas públicas hace referencia a los procesos económicos y socioculturales que delimitan y establecen las diferencias de oportunidades y condiciones de vida de mujeres y hombres en la sociedad (Faúndez, Guerrero y Quiroz, 2010). De esta manera, el género se entenderá como una construcción social del sexo, lo que se traduce en que el género es un conjunto de características culturales, que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y la relación entre ellos. Por tanto, género no es sinónimo de mujer, sino más bien refiere a lo masculino y lo femenino, en una construcción que ha sido desigual y que se expresa básicamente en relaciones de poder; sexualidad y trabajo/economía. En ese sentido, el ámbito laboral es un espacio en el cual las relaciones de género pueden ser observadas y desde ahí evaluar las transformaciones que se susciten tanto en éstas en sí, como en rol que les cabe a las mujeres y las identidades que estas ponen en juego.

La discusión acerca de género en el espacio laboral conduce al desarrollo de Kergoat (2000) citado por Mazzei (2013, p.128:), que señala que las relaciones sociales de sexo, *“como todas las relaciones sociales, tienen una base material”*, dada por el *“trabajo, y se expresan a través de la división social del trabajo entre los sexos, llamado, de forma más concisa: división sexual del trabajo”*. Aún más, tradicionalmente, ella confiere una *“designación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva (...)”*. Ahora bien, desde una perspectiva menos tradicional, las dimensiones productivas y reproductivas de la vida femenina se superponen, *“sin que exista una dicotomía entre ellos, de tal modo que mientras exista una acción en cualquiera de esos polos, habrá repercusión de uno sobre el otro, dada la articulación viva que existe entre las esferas del trabajo y de la reproducción”*.

De acuerdo a las últimas cifras de la Encuesta Nacional de Empleo para el trimestre móvil Junio-Julio-Agosto del 2014, el 44,4% de la Fuerza de Trabajo de las Mujeres se encuentra ocupada, mientras que si se evalúa a la población de personas ocupadas, las mujeres constituyen el 40,9% de ese segmento. De acuerdo al Global Gender Gap Report 2014 del Foro Económico Mundial, Chile ostenta el puesto 95 en la Participación en la Fuerza de Trabajo de las Mujeres.

Dichas estadísticas, que sitúan a Chile por debajo de los datos exhibidos por países de la OCDE, obedecen a una configuración específica del mercado laboral chileno y dan cuenta de una inequidad de género respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Desde principios de la década del 90, tal como señala PNUD (2010, p.288), la estructura de participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado modificaciones en función de variables como el crecimiento del sector servicios, la pérdida de rigidez de los perfiles laborales, la flexibilización de los horarios y la eliminación de trabas legales, que *“han impactado positivamente en el aumento de la cantidad de mujeres que se insertan. Sin embargo, esta inserción se caracteriza por seguir trayectorias diversas, con entradas y salidas, abandonos temporales o permanentes, ascensos y descensos en responsabilidades e ingresos, a veces con un ciclo de inserción y salida a lo largo de la vida y otras veces con muchos ciclos”*. Esta forma de vinculación con el mundo del trabajo, a diferencia de la que tienen los hombres, se distingue por tener que adecuar su participación a las circunstancias familiares y también a los prejuicios de género vigentes en el entorno laboral en que se desenvuelven, en función de relaciones y negociaciones de género que se establecen en el seno del hogar y en el espacio de trabajo.

Con todo, la incorporación de la mujer al trabajo impacta favorablemente en su autonomía en función de la obtención de ingresos propios o la posibilidad de formación de su capital humano y en aspectos más subjetivos como la sensación de *“empoderamiento y la capacidad para formular proyectos de vida propios”* PNUD (2010, p.288).

6.6. Estudios realizados anteriormente en torno a la realidad laboral de las personas mayores y sus principales resultados

a) Estudio de caracterización y disponibilidad de usuarios y empresas para la inserción laboral de los adultos mayores (2012)

Objetivo General: Identificar al segmento de adultos mayores que presentan disposición al trabajo y a las empresas que tienen la disposición de contratar a ese segmento, además de indagar en las características y necesidades de capacitación laboral que presentan desde la perspectiva de informantes claves tales como adultos mayores, empresas, municipios y encargados de SENAMA.

A continuación se presentan los principales hallazgos del análisis de la dimensión en cada uno de los actores:

DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	MAYOR DE 50 Y MENOR DE 60/65 AÑOS	MAYOR DE 60/65 Y MENOR A LOS 65 AÑOS
Percepción general del segmento y su relación con el mercado laboral	Baja presencia del segmento en el mercado.	Presencia escasa y casi nula en el mercado.
	Cargos de jefatura de sector; supervisores, mandos medios	Cargos de baja cualificación y carga física menor.
	Alta valoración de la responsabilidad y compromiso con el trabajo.	Alto compromiso y responsabilidad, aunque el aspecto físico deteriora su incorporación al trabajo.
	Alta experiencia asociada a alto costo.	La experiencia no es valorada, con excepción de adultos mayores profesionales.
	Baja adaptabilidad a los cambios	Casi nula adaptabilidad a los cambios
	Prejuicio negativo de menor adaptabilidad a los sistemas de trabajo	

DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	MAYOR DE 50 Y MENOR DE 60/65 AÑOS	MAYOR DE 60/65 Y MENOR A LOS 65 AÑOS
	Motivos económicos y de desarrollo profesional para seguir trabajando	Motivos económicos, sociales y psicológicos para seguir trabajando
	Responsabilidad y relación de mayor cuidado de los puestos laborales	Relación problemática dada por la alta necesidad de trabajar y la baja recepción del mercado de trabajo, lo que contribuye a la emergencia de empleos informales y precarios.
	Edad como principal barrera de entrada, seguida de las mayores exigencias educativas y de capacitación. Asimismo, la misma edad y los altos niveles de educación y capacitación exigidos se constituyen en las principales trabas para mantenerse en un trabajo.	Edad como principal traba de entrada al mercado seguida de los problemas de salud.
	Baja valoración de las capacidades y la experiencia.	Las capacitaciones son valoradas por el mercado, pues aseguran mayor empleabilidad.
	Mayor cantidad de trabajos formales.	Baja formalización de trabajos
	Valoración negativa del mercado de trabajo cuando quedan cesantes	Valoración negativa del mercado de trabajo
Disposición frente al Mercado Laboral	Inexistencia de una política especial de incorporación de mayores de 50 años en las empresas	
	Principales rubros que trabajan con mayores de 50 años: comercio, servicios e industria	Principales rubros que trabajan con mayores de 50 años: comercio, servicios, seguridad.
	Mayor disposición a la contratación de mayores de 50 años en las empresas respecto de los adultos mayores jubilados.	Baja disposición a la contratación de mayores de 60/65 años en las empresas
	Expectativas de contrato indefinido, baja carga horaria y pago cotizaciones.	Bajas expectativas de empleo: tendencia a aceptar empleos con mayor informalidad.
	El principal temor frente al mercado del trabajo es la cesantía, pues es difícil reinsertarse.	Principal temor frente al trabajo: inexistencia de un trabajo adecuado a sus características.

DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	MAYOR DE 50 Y MENOR DE 60/65 AÑOS	MAYOR DE 60/65 Y MENOR A LOS 65 AÑOS
	Baja disposición a la informalidad laboral, aunque en cesantía bajan las expectativas	Aceptación de mayor informalidad laboral por necesidad de trabajar.
Percepciones respecto de la Capacitación	Alta valoración de la capacitación ofrece mayores expectativas de salario que se contradicen con las necesidades de las empresas que buscan reducir costos.	Menor valoración de la capacitación, por poca especificidad de las tareas a realizar.
	Alta disposición a la capacitación en todo horario.	Horarios de capacitación especiales: jornadas de mañana y de baja intensidad horaria.
	Alta tendencia a capacitarse: la capacitación mayor valoración del trabajador; entrega confianza y seguridad y aumenta expectativas de mejoras de las condiciones laborales (salario) y empleabilidad.	
	Capacitación mejora calidad de vida.	Alto impacto de la capacitación en la autovaloración del trabajador
	Baja participación en cursos laborales	Nula participación de cursos de capacitación laboral
	Labores tecnológicas entre las menos abordadas.	Cursos de capacitación más bien recreacionales: talleres de manualidades, deporte, etc.
	Baja disposición al desarrollo de prácticas laborales gratuitas.	Baja diferenciación de cursos y talleres según género. Necesidad de especialización de cursos de acuerdo a intereses especiales según género.
	Baja oferta de capacitación de este segmento a nivel municipal	Baja especialización de una oferta especial de capacitación laboral para adultos mayores
	Inexistencia de un diagnóstico regional que dé cuenta de las necesidades de capacitación del segmento.	Bajo trabajo en red entre actores institucionales, adultos mayores y empresas para el desarrollo de cursos de capacitación ad hoc a los segmentos.
	Capacitaciones transversales poco sistemáticas: computación, oficios menores	
Baja demanda de capacitación del segmento a nivel municipal que se relaciona con la mejor oferta disponible.		

b) Estudio sobre la realidad laboral de las personas mayores en la Región Metropolitana (2013)

Objetivo general: Determinar, desde la visión de las personas de 60 años y más, cuáles son los factores más relevantes que facilitan o dificultan el ingreso y permanencia en el mercado laboral en la Región Metropolitana, específicamente personas entre 60 y 75 años, hombres y mujeres autovalentes, no asociados a organizaciones sociales.

Principales hallazgos:

Un importante porcentaje de las personas entre 60 años o más son inactivos (74,3%) en Chile (CASEN 2011). Una cifra que es significativamente superior para el caso de las personas mayores que se sitúan entre los primeros quintiles, siendo reflejo de las bajas condiciones de empleabilidad.

Los estudios existentes sobre la participación o la inserción de las personas mayores en el mercado laboral dan cuenta de que son muchos los motivos y las necesidades que convergen en este grupo etario (socialización, nuevos roles, desarrollo personal, familiar, económico, entre otros). Lo anterior justifica el requerimiento de identificar los factores que inciden en el acceso y el mantenimiento en el trabajo, para generar acciones reflejadas en programas y/o políticas públicas para la situación del adulto mayor en este ámbito.

La proporción de mujeres encuestadas en el estudio es de 53,2%, mientras que los hombres corresponden a un 46,8%. Todos en la Región Metropolitana (RM).

El 67,1% declara vivir con 2 a 4 personas, 13,0% con cinco o más y un 19,9% con una sola persona. Predomina la existencia de composiciones de hogares más pequeños y medianos.

El 46,2% de los encuestados declaran estar trabajando o realizar alguna actividad remunerada, mientras que el 42,2% restante se distribuye en jubilado o retirado, trabaja en el hogar (7,5%) y desocupado o cesante (4,1%).

No existen diferencias estadísticamente significativas sobre los tipos de ocupación al ser cruzado con los datos de los niveles educativos. Al indagar sobre la postulación a actividades laborales, el 88,6% dice no haber postulado en los últimos tres años. Un 11,4% declara que sí lo ha hecho.

Un 38,9% de los encuestados declara haber participado en alguna capacitación, mientras que un 61,1% no ha participado nunca. Los resultados indican que no existe diferencia de género en esta actividad. Sin embargo, se evidencia diferencias por niveles educativos.

Un 60% de los encuestados manifiesta no estar satisfecho, mientras que solamente un 30% restante declara que sí lo está. Este descontento es independiente del género y sistema de pensión que tienen las personas mayores. Pero hay diferencias por nivel educativo, ya

que los que cursaron hasta enseñanza básica (64,3%) declaran mayor descontento que los que tienen educación profesional universitaria (51,3%).

Se indagó con respecto a la deuda de los encuestados. En este sentido, sólo un 33,8% declara tener algún tipo de deuda, mientras que el 66,2% declaró no tenerla. Dentro de ésta, no existen diferencias entre las comunas de la RM.

Con base a los datos aportados por la encuesta, se procedió a la construcción de una tipología de las personas mayores en la Región Metropolitana en función de su nivel de inserción en el mercado del trabajo. El resultado son tres tipos que pueden ubicarse dentro de un *continuum*, en razón de su grado de inserción en el mercado laboral como: a) tipo 1 "insertos"; b) tipo 2 "periféricos"; y c) tipo 3 "excluidos". Los diferentes tipos se distribuyen en la muestra de la siguiente manera: 41,2% "excluidos", 31,5% "periféricos" y un 27,3% "insertos".

En general, los adultos mayores evalúan sus estados de salud física, mental y su autonomía con notas altas (referido una escala del 1 al 7), siendo las media de estas notas mayores o igual a 5,8, donde esta última corresponde al promedio para su salud física.

Hay diferencias significativas en las personas mayores que trabajan respecto a su manera de percibir su capacidad de valerse por sí mismos con respecto a los que no lo hacen. Mientras que el promedio del primero es de 6,6, el segundo es de 6,3.

Al analizar las concepciones que tiene la sociedad sobre ellos nacen imaginarios creados por estereotipos. La gran mayoría de estos imaginarios son pesimistas asimilándolos a enfermos y sedentarios. Juicios que los adultos mayores sienten al momento de ser partícipes de procesos de postulación a un puesto de trabajo. La comparación de ellos versus los jóvenes es inevitable, y genera consecuencias para este grupo etario.

Las principales barreras de entrada que los adultos mayores encuentran para reingresar o insertarse al mundo laboral se presentan en el reclutamiento de personal, pues éstos suelen explicitar un máximo de edad que los excluye

como posibles candidatos. Otra barrera nace del discurso basado en los malos sueldos que les suelen ofrecer, versus el esfuerzo que se les demanda.

Las razones de trabajo son principalmente económicas, y en segunda instancia, el "estar ocupados". Motivo relacionado a la percepción positiva del trabajo al favorecer el bienestar de los adultos mayores, considerándolo como "terapia".

El "estar activo" es un componente importante a la hora de observar la calidad de vida de las personas mayores, siendo este elemento un factor importante para el bienestar de ellos, percibiéndose mejor que los que no están activos. Frente a esto nace la necesidad de saber cuáles son los incentivos de los adultos mayores para mantenerse o insertarse en el mercado laboral.

La mayoría no está contenta con el sistema de pensiones y hay diferencias en el discurso de apreciación entre quienes tienen AFP e INP (actual IPS). Los adultos mayores opinan que es el Estado el principal responsable del sistema de pensiones y que, sin embargo, este les trata a todos por igual siendo incapaz de ver que existen diferencias dentro del grupo de los jubilados.

Una diferencia importante es distinguir que no todos se encuentran en condiciones de trabajar; pues para algunos la vida ha sido más dura y eso ha disminuido su capacidad física para responder a trabajos altamente demandantes.

La aplicación del concepto de capital social al estudio sobre adultos mayores permite ampliar la mirada evaluativa sobre la eficacia de los programas sociales de intervención al identificar "el tipo de personas que procuran la integración del anciano dentro de su rol social, por lo que se definen con mucha más nitidez los tipos de ayuda que se procuran y de dónde vienen, y permite medir la contribución de toda la red social de la persona" (Gaete, Rivera & Román, 2009).

Las redes personales de las personas mayores que participaron en los *focus group* se componen a partir de los familiares más cercanos (familia nuclear) y amigos, alcanzando más de un 60% como proporción general para todos los entrevistados. Se trata de un elemento diferenciador del resto, de redes personales que se describen para otros

tramos de edad, donde la familia nuclear no alcanza ratios tan elevados como en este caso. Más bien, y por lo general, el primer lugar de relevancia se asocia con el grupo de las amistades.

Existe una cierta tendencia a que las redes personales cuenten con una mayor cantidad de *alteri* conforme los perfiles se definen como más "insertos" en el mercado laboral. En esta línea, el perfil de los "insertos" tiende a concentrar sus relaciones en los dos grupos familiares o lazos fuertes. Por otro lado, los "periféricos" concentran sus relaciones en los vínculos débiles y, finalmente, los "excluidos" presentan una escasa presencia de *alteri* en todas sus dimensiones o tipos de parentesco.

Al abstraerse de la baja frecuencia que, en general, tienen las redes personales de los entrevistados, parece quedar clara la diferenciación funcional que cumplen dichas redes personales, según sea el perfil definido: lazos fuertes para los "insertos", débiles para "periféricos" y ausencia de *alteri* para los "excluidos".

Se plantean un conjunto de recomendaciones fundadas en los resultados del estudio, a saber:

- a) Focalizar las estrategias dirigidas a la participación de las personas mayores en el mercado laboral de acuerdo a una segmentación del universo.
- b) Fortalecer en el imaginario social la contribución de los adultos mayores en el espacio social en general y, en particular, en el ámbito laboral.
- c) Actualizar competencias de las personas mayores en función de los requerimientos que se plantean desde el mundo del trabajo.
- d) Migrar desde la alfabetización digital hacia un modelo de apropiación social y laboral de la TIC especialmente orientado para las personas mayores.
- e) Fortalecer a las personas mayores como sujetos de derecho en el ámbito laboral.

c) Alternativas de empleabilidad (2007)

Objetivo General: Proponer un conjunto de formas de empleo que permitan a las personas mayores de 50 años que son desvinculadas de sus trabajos, contar con una oferta laboral que genere ingresos y seguridad social.

Principales hallazgos:

El estudio hace una revisión de datos secundarios considerando a personas de 50 y más años, utilizando las encuestas CASEN disponibles y datos estadísticos de INE y CEPAL. Analiza la participación social, la participación laboral, la salud, las pensiones, entre otros.

Revisa también la realidad internacional, planteando que en los países de la OCDE el retiro laboral ocurre en edades más tempranas. La tasa de contratación de personas de 50 y más años, en promedio, es menos de la mitad de la tasa para las personas entre 25 y 49 años.

Los países de la OCDE han ensayado un conjunto de estrategias que incluyen:

- a) Reenfocar los incentivos económicos, básicamente en los sistemas de pensiones.
- b) Promover los cambios en las prácticas de empleo (contratación).
- c) Promover la empleabilidad de los trabajadores mayores (actualización de habilidades, mejor acceso a servicios de empleo y mejores condiciones laborales).
- d) Remover resistencias al cambio, enfrentando numerosos "mitos". Por ejemplo, menos empleo para adultos significa más empleos para jóvenes.

Las reformas que los países de la OCDE han llevado adelante incluyen, en general, más de algunos de estos aspectos.

Posteriormente, se hace un estudio de casos en empresas Chilenas, tales como Jumbo, Telefónica, entre otros. Los

Reformas orientadas a la retención de trabajadores adultos:

País	Iniciativa
Nueva Zelanda	Eliminación de la jubilación obligatoria a cierta edad.
Holanda	Remoción de incentivos a la jubilación temprana. Eliminación de la jubilación obligatoria, entendida como una discriminación por edad. Mayor exención tributaria para capacitación de trabajadores mayores.
Austria	Reforma en el subsidio a la contratación temporal de mano de obra adulta.
Francia	Estímulo a la retención de trabajadores adultos, aumentando la contribución del seguro de desempleo en caso de trabajadores adultos.
Suecia	Legislación que estimula el uso del criterio LIFO.
EE.UU.	Eliminación de la jubilación obligatoria a cierta edad.
Alemania	El Plan Federal Alemán para Adultos Mayores se enfoca en seguridad y salud en el trabajo.

Reformas para que trabajadores adultos encuentren nuevos empleos:

Canadá	Programas piloto para evaluar una metodología de reintegración de adultos mayores.
Francia	100% exención costos de seguridad social y subsidio a la contratación.
Alemania	Subsidio a la contratación de adultos mayores.

principales hallazgos dicen relación con identificar diferencias para la población mayor de 50 años, aunque en determinadas variables de segmentación estas no resultaron significativas.

Básicamente, se trata de lo siguiente:

1. Según los ingresos autónomos no se observan diferencias significativas entre los géneros.
2. Existen diferencias en los niveles de ingresos para los mayores de 50 años según vivan en zonas rurales o en la ciudad: 33,7% de los habitantes rurales, y 13,8% de los habitantes urbanos, se ubican en el quintil I.
3. El analfabetismo es mayor entre las mujeres, los mayores y las personas que habitan zonas rurales.
4. La población de 50 años y más presenta bajos niveles educacionales.
5. 74,5% de la PAM no tiene acceso a computador; porcentaje que se incrementa para las personas de 60 y más años (sobre 78%) y quienes viven en zonas rurales (95%).
6. 77% del segmento etario analizado está afiliado al sistema público de salud y sólo el 11% al sistema privado.
7. Las mujeres se encuentran más desfavorecidas que los hombres en términos previsionales.
8. El trabajo independiente como categoría ocupacional es más frecuente en zonas rurales que urbanas, estando ello ligado a la precariedad de ingresos y de empleos que se observa mayoritariamente en dichas zonas.

Asimismo, el estudio muestra que las opciones que toman las personas que son desvinculadas laboralmente después de los 50 años son básicamente dos, dependiendo de las condiciones específicas que esperan enfrentar en términos de ingresos y salud para el futuro próximo. Las cuales mantienen estrecha relación con el nivel educacional y la trayectoria laboral que han logrado construir: i) se reinsertan al mercado laboral o inician algún emprendimiento personal (45 a 55 años) y ii) inician algún emprendimiento personal o se jubilan tempranamente (55 años y más).

En el caso de personas con perfil administrativo se observa que los desenlaces laborales post desvinculación son del siguiente tipo:

1. Taxistas y transporte en general, Servicios de logística y soporte o Nuevo negocio familiar (45 a 55 años).
2. Empaquetadores, Reponedores de supermercados, Call Center, Fabricación de prendas de vestir por encargo (en sus casas) o Labores manuales en negocios familiares (Mayores de 55 años).

Por su parte, el examen de programas de desvinculación laboral para mayores de 50 años de grandes empresas chilenas y de buenas prácticas de empresas privadas en el extranjero acerca de programas de desvinculación laboral para mayores de 50 años, muestra que el “Modelo de desvinculación laboral” ha ido cediendo paso a un enfoque o “Modelo de transición laboral”. Esto significa que, a diferencia de lo que el sentido común indicaría, el *outplacement* no es una herramienta orientada a la relocalización de personas que han perdido su trabajo, sino que por el contrario, se transforma en un apoyo para la empresa que realiza la desvinculación tanto para materializar el proceso de despido como para ayudar al trabajador desvinculado a realizar un tránsito en la crisis que plantea la pérdida del trabajo.

Lo anterior indica que una propuesta para SENAMA de una oferta de modalidad de empleo y emprendimiento para personas desvinculadas laboralmente después de los 50 años que tenga factibilidad económica y social, debe considerar esfuerzos diferenciados tanto en población objetivo como en empresas:

1. En relación a la población objetiva, el análisis estadístico (clústers) señala que el foco debiese estar en personas características del clúster 3, pues aunque tienen buenos niveles de empleo y participación, poseen trabajos de baja calidad, de menor estabilidad y que, probablemente, les reportan bajos ingresos. Esta situación hace de este grupo de personas un grupo relevante de apoyar ya que es evidente que a medida que envejecen, sus condiciones materiales empeoran aún más. Del segundo clúster se rescata la necesidad de prestar apoyo preferencial a la población femenina, pues ella presenta condiciones de seguridad social muy desmejoradas en relación a la población masculina. Desde el punto de vista etario, y en un contexto de protección social, la pregunta a explorar más profundamente se refiere a cómo identificar específicamente a aquella población, digamos mayor de 50 años, cuya trayectoria más probable en ingresos y salud anuncia un mal desenlace y que, mediante una política de apoyo anticipado, digamos a 10 años de la jubilación, vaya incorporando

capacidades que reduzcan su vulnerabilidad y que, en definitiva, se hagan cargo de sus tres preocupaciones fundamentales: ingresos, salud y soledad.

2. En relación al tipo de empresas, como se indicó en el análisis de la experiencia de grandes empresa chilenas, tanto la desvinculación como la revinculación de personas mayores tiene estricta relación con el negocio que éstas llevan adelante. No parece tener sentido pensar en que una herramienta como el *outplacement* pueda producir un resultado en términos de reinserción distinto del que logre la propia persona y, además, ajeno a la lógica del modelo de negocios de la empresa. Lo que podría explorarse –y que es algo que excede a los objetivos de este estudio–, es qué tipo de iniciativas públicas, actualmente en ejecución, podrían reformularse o expandirse para transmitir un “Modelo de transición laboral” en el grueso de las empresas que proveen la mayoría del empleo en Chile, las PYME, más que poner esfuerzos en las grandes empresas. La dificultad es evidente, tanto por el número de empresas potenciales a atender como en los costos involucrados en un modelo de este tipo.
3. La experiencia internacional en la implementación de políticas de empleo para el adulto mayor muestra que ésta se organiza en torno a cuatro pilares para la acción: i) Bienestar del adulto mayor; ii) Desincentivos para el trabajo y barreras al empleo, iii) Actitudes de los empleadores y prácticas de empleo y iv) Mejora de la empleabilidad. En este sentido, se recomienda explorar más profundamente los efectos e impactos esperados de medidas aplicadas en Chile tales como: transición del trabajo a la jubilación, patrones alternativos de retiro, barreras para los empleadores y para los trabajadores adultos mayores, factores objetivos que reducen la demanda por trabajadores adultos mayores, promover cambios en las prácticas de empleo y contratación (adaptación de esquemas salariales para incentivar a los empleadores a mantener y contratar personas mayores), disponer de servicios de empleo especializados en trabajadores adultos mayores que apoyen y promuevan su empleabilidad (actualización de habilidades, mejor acceso a servicios de empleo).

La situación económica y laboral es un ámbito de gran relevancia para las personas mayores, producto que permite la satisfacción de necesidades, dándoles un sentido de seguridad e identidad.

En este contexto, la encuesta 2013 muestra que cerca de un 28% de los encuestados, de preferencia hombres de 60-74 años y con mayor nivel educativo, ha realizado algún trabajo remunerado durante el último mes, aunque fuera por unas horas. En promedio, estas personas señalaron trabajar 4,7 días de la semana y cerca de 30 horas.

d) Estudio Calidad de Vida en la Vejez, Ámbito económico y laboral (2013)

Entre las personas que señalaron no trabajar, la principal razón aducida para ello es la existencia de “problemas de salud”. Entre las que sí trabajan, la principal razón dada es por “necesidad económica”. Pese a ello, cerca de un 75% de estos últimos señala que “le agrada mucho lo que hace en su trabajo actual” y un 66% manifestó que “continuaría trabajando incluso si no tuviera necesidad económica de hacerlo”. En este sentido, se podría plantear que el trabajo genera bienestar en las personas mayores, dado que impacta positivamente producto que aumenta la sensación de sentirse útil, mejora la autoestima y la percepción de salud. Cabe agregar que muchas veces la motivación para trabajar es el miedo a la soledad.

A las personas mayores que continúan trabajando se les consultó además sobre hasta qué edad esperan dejar de trabajar, siendo la opción “hasta que su salud se lo permita” la más mencionada, alcanzando un 66% de las preferencias (versus un 54% del año 2010). Se reitera así, desde un punto de vista subjetivo y objetivo, que la principal limitante para trabajar son los problemas de salud.

Es destacable que tres de cada cuatro personas mayores le agrada su trabajo actual, a su vez disminuye el porcentaje de personas que quieren dejar de trabajar antes de los 65 años.

En cuanto al sistema de previsión social, un 65% de los encuestados señala cotizar o haber cotizado alguna vez en algún sistema de pensiones; un 83% señala recibir alguna pensión o jubilación por vejez, a la vez que, un 21% señala

trabajar y recibir complementariamente alguna pensión o jubilación por vejez. De igual modo, la edad media de jubilación declarada por los encuestados fue de 61,5 años. En Chile la edad de jubilación para las mujeres son los 60 años y para los hombres los 65. Esto muestra una importante desigualdad de género, sobre todo considerando que el sistema de pensiones en Chile es de capitalización individual.

Por su parte, al preguntar acerca de la percepción de suficiencia del ingreso económico, el 75% de las personas mayores manifestó que el dinero que tiene le alcanza para satisfacer sus necesidades. Un 58% declara que le alcanza al justo y un 17% dice que holgadamente. Entre 2007 y 2010 disminuyó de un 36% a un 34% a quienes no les alcanza el dinero para satisfacer sus necesidades, no obstante aumentó el nivel de endeudamiento de este grupo etario. Un 26% declara recibir ingresos monetarios gracias a la posesión de trabajo o un negocio propio.

Las personas mayores que tienen mayor cantidad de deudas tienen entre 60 y 74 años y quienes solo llegaron a cursar hasta educación media. Los mayores presentan deudas vencidas en sus tarjetas de crédito y/ en las tarjetas de establecimientos comerciales.

El 20,8% de las personas mayores declara tener la necesidad de capacitarse para mantenerse o volver al trabajo, pero solo el 8,3% declara haber recibido algún tipo de formación en los últimos años.

7.



Consideraciones Metodológicas del Estudio

7.1. Objetivos

Como se ha planteado en la parte introductoria de este estudio, la empleabilidad en personas mayores de 50 años es un fenómeno complejo y multidimensional en donde interactúan aspectos estructurales de carácter económico y social, así como también de sentido, expresados en relaciones simbólicas incidentes en las expectativas de los sujetos que vivencian esta situación, a partir de su particular condición etaria.

Para efectos de delimitar con precisión lo que esta publicación propone dar a conocer, resulta necesario, en esta etapa, plantear el objetivo general que ha sustentado su desarrollo. A saber:

“Analizar la participación de las Personas Próximas a Jubilarse (50 a 64 años en el caso de los hombres y 50 a 59 en el caso de mujeres) y Personas Mayores en Edad de Jubilarse (65 años y más en el caso de hombres y 60 años y más en el caso de mujeres) en el mercado laboral chileno, detectando áreas y ocupaciones de demanda y generando recomendaciones para el diseño de programas formativos en los sectores Comercio (Retail), Servicios y Turismo, con énfasis en Mujeres”.

Este propósito tiene su correlato en diferentes componentes específicos que han orientado en lo específico el desarrollo de este trabajo:

- Identificar a nivel nacional experiencias, iniciativas, programas públicos y privados que promuevan el empleo y la empleabilidad del segmento al que se dirige este estudio.
- Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.
- Conocer para el segmento en estudio aspectos inherentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a su contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.
- Indagar, analizar y comparar experiencias internacionales OCDE en materia de capacitación, intermediación e inclusión laboral dirigidas al segmento en estudio.
- Proponer recomendaciones respecto de los componentes necesarios en el diseño de programas formativos dirigidos al segmento en estudio.

7.2. Precisiones metodológicas, marco muestral y límites

Previo a cualquier referencia a las técnicas de levantamiento de información y plan de análisis, es necesario realizar algunas delimitaciones que permitan definir el marco en el cual se inscribe esta investigación.

Una primera precisión tiene que ver con el sector económico y los tipos de empresas que se han considerado para analizar la dinámica que asume la inserción laboral de las personas que han superado los 50 años de edad y son económicamente activas. En ese sentido, el marco muestral se inscribe en el tercer sector de la economía (sector servicios), constituido por las empresas activas que de acuerdo a la clasificación realizada por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2014) pertenecen a las industrias indicadas en la siguiente Tabla:

Tabla 7.1:
Industrias y empresas con ventas del Sector Terciario (Servicios) consideradas en el estudio

Industria	N° de Empresas con ventas
Comercio al por mayor y menor	322.775
Hoteles y restaurantes	41.274
Transporte, almac. y comunicaciones	82.460
Intermediación financiera	35.578
Act. inmobiliarias, empresariales y de alquiler	83.713
Otras actividades de servicios	27.709
Consejo de adm. de edificios y condominios	314
Total general	593.823

Fuente: Elaboración propia con datos año 2012 de SII en Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2014)

De igual manera, una segunda consideración metodológica tiene que ver con que, para poder dar cuenta de la dinámica asociada a la demanda de mano de obra del segmento estudiado, las empresas pertenecientes a las industrias analizadas serán estratificadas de acuerdo a lo indicado por la Ley N° 20.416, considerándose válido para tales efectos que cumplan ya sea con el criterio de ventas y/o empleo.

Tabla 7.2:
Estratificación Tamaño de Empresa para fines del Estudio

Tamaño de empresa	Clasificación por ventas	Clasificación por empleo
Micro y Pequeña	0-25.000 UF	0-25
Mediana	25.000,01 UF - 100.000 UF	25 - 200
Grande	100.000,01 UF y más	2000 y más

Fuente: Elaboración propia con datos año 2012 de SIL en Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2014)

Tomando en consideración específicamente al segmento de estudio, es necesario señalar que, en lo medular, el análisis se ha centrado en aquellas personas que son autovalentes y, por ende, aún capaces de insertarse laboralmente.

Por otra parte, dada las características del diseño y tipo de estudio que posee esta investigación, es necesario tener en cuenta que sus resultados no pueden ser generalizables a todo el conjunto de personas que cumplen con los criterios etarios para ser considerados, ni tampoco a las empresas que pertenecen a los sectores que se analizan.

7.3. Métodos y Técnicas de Investigación

En términos de metodología de investigación, se ha recurrido tanto al uso de técnicas cuantitativas como cualitativas. En el caso de las primeras, se ha apelado a la recopilación de información secundaria pertinente, al análisis estadístico-descriptivo de bases de datos generadas en investigaciones anteriores que cuentan con indicadores relevantes para estos fines, así como a la administración de un cuestionario electrónico a representantes de empresas de los sectores estudiados. Por su parte, en el caso de los métodos cualitativos se recurrió al desarrollo de *focus group* y entrevistas en profundidad a interlocutores con pertinencia en la materia, tanto del grupo etario estudiado como de los sectores empresarial y público, con la finalidad de contar con información susceptible de ser analizada mediante el uso de *Teoría Fundamentada*, la cual se basa en la utilización de “un procedimiento sistemático cualitativo para generar una teoría que explique, en un nivel conceptual, una acción, una interacción o un área específica” (Sampieri, Fernández y Baptista, 2010).

Adicionalmente, también se ha considerado dentro de los métodos, el análisis documental de políticas, planes y programas en el ámbito de la empleabilidad de personas mayores.

De esta manera, es posible exponer una visión en perspectiva de las dimensiones económicas y sociales, develando aspectos medulares y periféricos que inciden en la situación de empleabilidad que experimentan hombres y mujeres, económicamente activos, pasado los 50 años cuando se encuentran próximos a la edad de jubilación y también las personas mayores que ya han cumplido la edad necesaria para jubilarse.

Es así como las técnicas que se han empleado son:

1. Recopilación y análisis de información secundaria proveniente de publicaciones que han trabajado previamente en el tema de estudio.
2. Análisis estadístico-descriptivo de indicadores pertinentes al estudio contenidos en bases de datos de tres fuentes de información:
 - a. Encuesta CASEN (1990-2011)
 - b. Estudio Nacional de Dependencia, SENAMA (2009)
 - c. Encuesta Calidad de Vida en la Vejez UC - Caja Los Andes (2013)
 - d. Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE, trimestres móviles Octubre y Diciembre de los 2010 a 2014.
3. Desarrollo de 12 *focus group* (6 en Santiago, 3 en Iquique y 3 en Temuco), cada uno de los cuales ha estado compuesto por un mínimo de 8 y un máximo de 12 hombres y mujeres pertenecientes al segmento objetivo que, de manera conjunta, han interactuado discursivamente desde su condición económico-laboral de oferta de trabajo, con la finalidad de conocer el modo en que simbolizan su situación y sus proyecciones de inclusión en el mercado laboral, a partir del rescate de la diversidad de opiniones construidas en torno a experiencias personales acumuladas a lo largo de su trayectoria.

Tabla 7.3:
Distribución geográfica de Focus Group

Segmento Población Económicamente Activa		Santiago	Iquique	Temuco
Quintil II 8501 >=FPS>= 11734	Hombres 50 a 64 años - Mujeres 50 a 59	1		1
	Hombres de 65 y más - Mujeres 60 y más	1	1	1
Quintil III y IV 11735 >= FPS >= 14557)	Hombres 50 a 64 años - Mujeres 50 a 59	1	1	
	Hombres de 65 y más - Mujeres 60 y más	1	1	1
Total		4	3	3

Segmento Población NO Económicamente Activa con máximo un año de inactividad		Santiago
Quintil II 8501 >=FPS>= 11734	Hombres de 65 y más - Mujeres 60 y más	1
Quintil III y IV 11735 >= FPS >= 14557)	Hombres de 65 y más - Mujeres 60 y más	1
Total		2

La configuración de los *focus group*, que se muestra en las Tablas anteriores, obedece a la necesidad de mantener la heterogeneidad entre grupos y su homogeneidad al interior de cada uno de éstos. Para ello, se ha recurrido a la combinación de dos criterios metodológicos empleados. En primer lugar; conocer desde la perspectiva de las personas, sus representaciones respecto a su participación activa en el mercado laboral¹⁰, discriminando entre quienes estén próximos a jubilar (50-59 años para el caso de las mujeres y 50-64 años para el caso de los hombres) y quienes ya se encuentren en tal condición (60 años y más para el caso de las mujeres y 65 años y más para el caso de los hombres). En segundo lugar; se ha considerado un criterio de segmentación socioeconómica en base al ingreso, agrupando a quienes pertenecen al Quintil II por una parte y a quienes clasifican en Quintiles III y IV por otra¹¹.

Para los *focus group* representados, se ha definido poner en común las experiencias de hombres y mujeres adultas mayores en edad de jubilar (60 años y más para el caso de las mujeres y 65 años y más para el caso de los hombres), pertenecientes a la Población NO Económicamente Activa, con máximo un año de inactividad, con el fin de tener una aproximación a cómo este segmento, a modo de un grupo de control, simboliza su exclusión y no participación activa en el mercado laboral, para, desde ahí, conocer aspectos de diferenciación que permitan establecer asociaciones en las categorías de análisis que luego se han construido.

Además del propósito de mantener la homogeneidad al interior y la heterogeneidad entre grupos, esta manera de diseñar la composición de los *focus group* se ha realizado con la finalidad de facilitar la expresión de opiniones por parte de los participantes, evitando inhibiciones que puedan haberse suscitado a propósito de pertenecer a estratos socioeconómicos distintos.

¹⁰ Tal como señala la categorización del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), a la cual se hace referencia en este estudio, la Población en Edad de Trabajar en Chile se compone de todas las personas de 15 años y más. De ésta, la Población Económicamente Activa la constituyen las personas que durante la semana de referencia, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de personas ocupadas o desocupadas, siendo éstos últimos quienes estando en edad de trabajar, no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia). Por su parte, la Población NO Económicamente activa se corresponde con todas las personas de la población en edad de trabajar, que no corresponden a la categoría ocupada ni desocupada.

¹¹ Se ha definido no incorporar metodológicamente al primer Quintil, por cuanto los empleos analizados para las industrias de cada subsector apuntan a la formalidad, obviando actividades de corte informal.

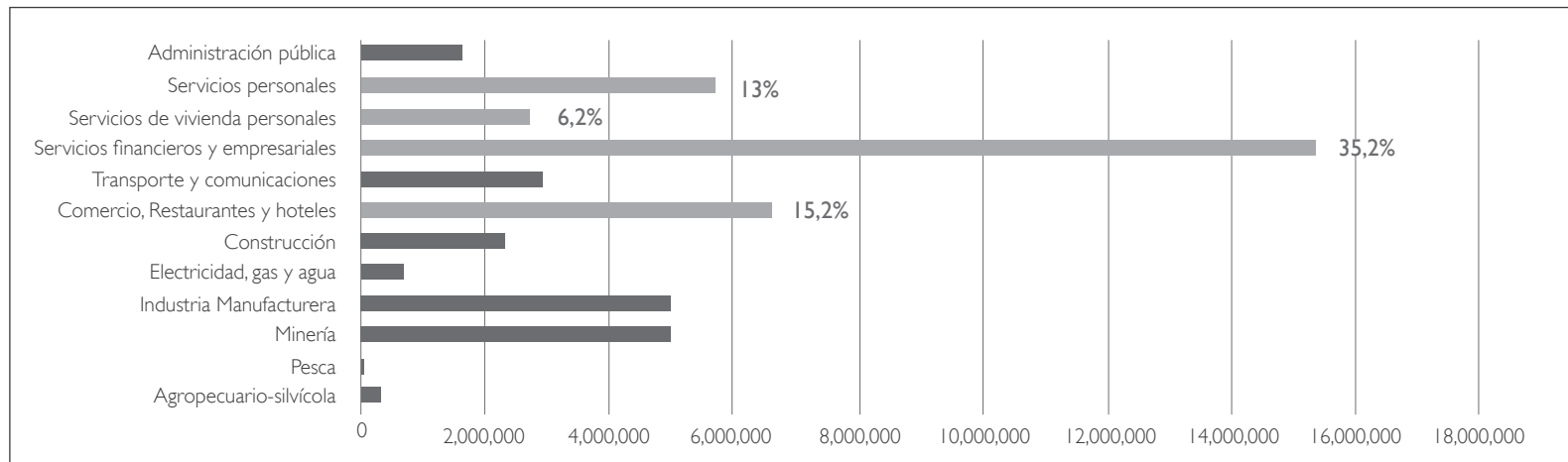
Finalmente, se ha considerado pertinente incluir en la configuración de los *focus group* una perspectiva regional con el propósito de adentrarse en potenciales diferencias en la significación atribuida a la empleabilidad de personas próximas y en edad de jubilar, tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta laboral.

El criterio para escoger las ciudades seleccionadas obedece a la representatividad que éstas ofrecen en términos de su

ubicación geográfica, sus características socioeconómicas y el volumen y diversidad de la población, de modo de profundizar el análisis en las industrias suscritas al marco de este estudio.

De esta manera, se considera la ciudad de Santiago por ser la capital política, económica y administrativa del país en la que se concentra, además, la mayor cantidad de población.

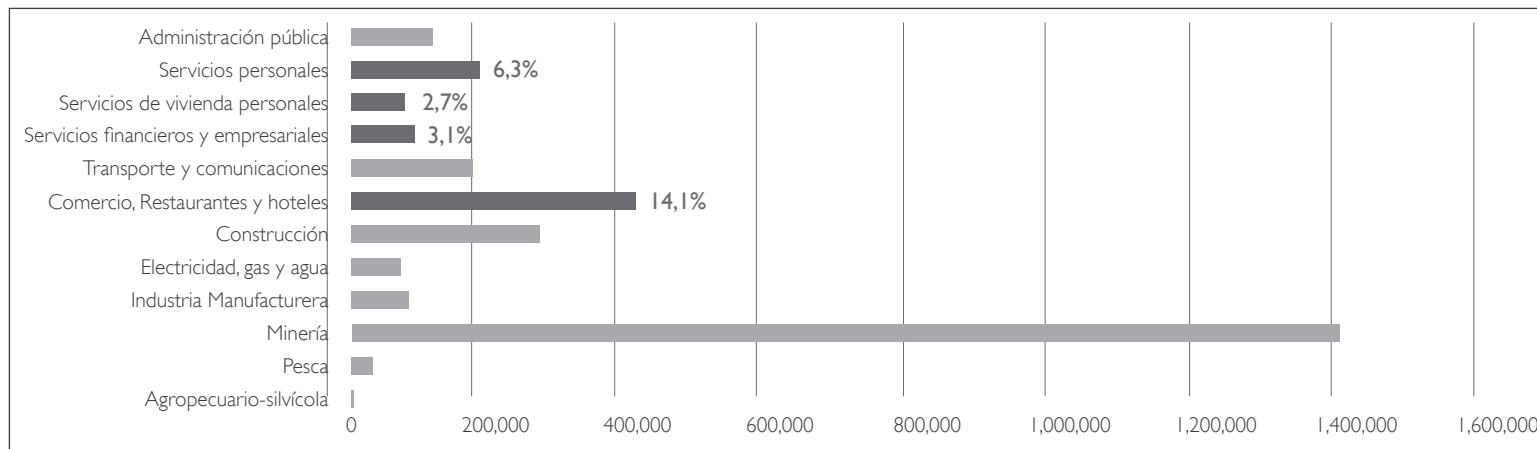
Gráfico 7.1
PIB Promedio 2008-2012 por actividad económica, Región Metropolitana



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE

Gráfico 7.2

PIB Promedio 2008-2012 por actividad económica, I Región de Tarapacá



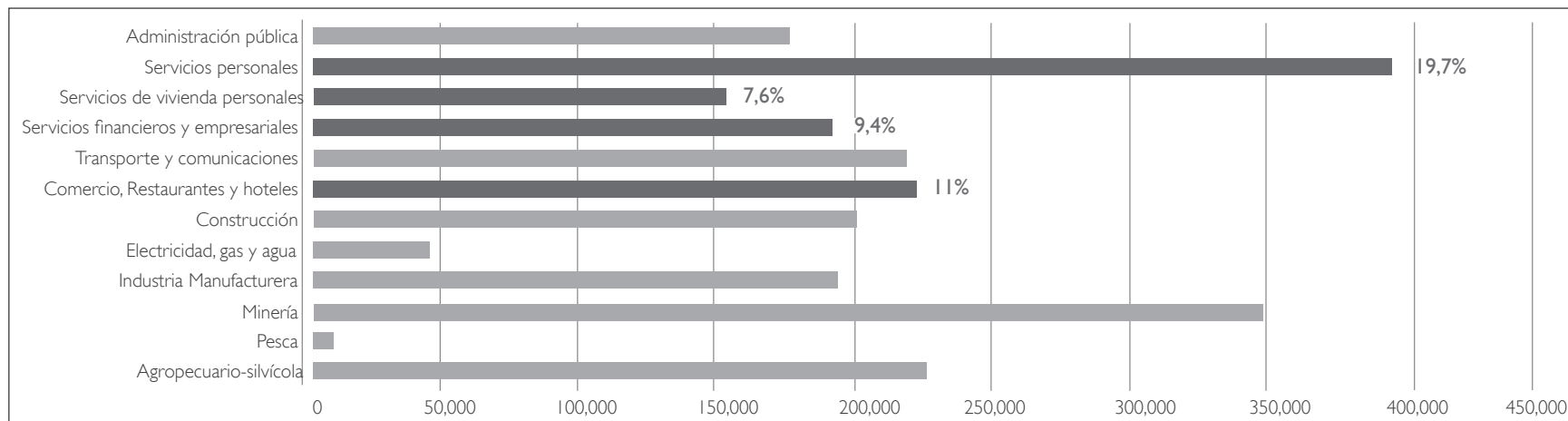
Fuente: Elaboración propia en base a datos INE

En tanto, la ciudad de Iquique ha sido seleccionada dada su ubicación geográfica en la zona norte del país y por el dinamismo económico de la región en la que se inserta, siendo la de mayor dinamismo económico en el 2013 de acuerdo a lo informado por el Banco Central de Chile en Agosto del 2014, con un crecimiento de su Producto Interno Bruto de un 14,4%.

Por último, se considera la ciudad de Temuco por su ubicación en una región de la zona sur del país, con características socio demográficas marcadas por un componente étnico y un relativo estancamiento respecto a su desarrollo económico, que la sitúa como la capital de la región con la mayor cantidad de habitantes ubicados bajo la línea de pobreza en el país, pero que, sin embargo, en el año anterior logró un repunte importante, siendo la tercera región más dinámica en la economía nacional, con un PIB que creció en un 6,9%.

Gráfico 7.3

PIB Promedio 2008-2012 por actividad económica, IX Región de la Araucanía



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE

4. Desarrollo de entrevistas en profundidad a gerentes, subgerentes y/o generalistas de RRHH de empresas de distinto tamaño pertenecientes a las industrias en las que el estudio se circunscribe, así como también a actores del sector público y privado con injerencia en políticas destinadas a la inserción laboral de personas a las que la investigación ha apuntado. Lo anterior, con la finalidad de profundizar en aspectos tales como los mecanismos para promover la empleabilidad, las características generales de capital humano requerido, la percepción y disposición a la contratación.
5. Aplicación de un cuestionario electrónico autoadministrado a informantes claves (gerentes, subgerentes y/o generalistas de RRHH) de una muestra estadísticamente no representativa de 98 empresas del sector comercio, turismo y servicios con la finalidad de tener una aproximación exploratoria a los perfiles y competencias que son valoradas respecto al segmento etario que se estudia.
6. Por otra parte, también se han realizado entrevistas en profundidad a personas mayores cuyas competencias y formación académica les permite ser catalogados como mano de obra calificada, de modo de tener una aproximación a los significados que este segmento entrega a su situación sociolaboral.

De esta manera, se han realizado 22 entrevistas en profundidad de acuerdo a la siguiente estructura:

Tabla 7.4:
Entrevistas a instituciones que promueven la inserción laboral de personas mayores

Tipo de Institución	N° de Entrevistas
Caja de Compensación	2
Sector Público ¹²	3
Total	5

Tabla 7.5:
Entrevistas a empresas con política de contratación de personas mayores

Tipo de Empresa	N°
Caja de Compensación	1

Tabla 7.6:
Entrevistas a empresas cuya dotación incluye a personas de más de 50 años y a personas mayores con edad para jubilarse

Tipo de Empresa	Metropolitana	Tarapacá	Araucanía	Total
Gran empresa comercio	1			1
Mediana empresa comercio	1		1	2
Gran empresa hoteles y restaurantes	1			1
Mediana empresa hoteles y restaurantes	1	1	1	3
Gran empresa otros servicios	1			1
Mediana empresa otros servicios	1	1		2
Micro/pequeña otros	1			1
Total	7	2	2	11

Tabla 7.7:
Entrevistas a empresas cuya dotación no incluye a personas mayores con edad para jubilarse

Tipo de Empresa	N°
Mediana empresa comercio	1
Mediana empresa hoteles y restaurantes	1
Total	2

¹² En esta categoría se ha considerado al Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y a dos Oficinas de Información y Colocación Laboral (OMIL) de comunas de la Región Metropolitana.

Tabla 7.8:
Entrevistas a personas mayores calificadas con edad para jubilarse que se mantienen trabajando

Tipo de empresa en la que se desempeñan	N°
Mediana empresa comercio	1
Mediana empresa hoteles y restaurantes	1
Mediana empresa otros servicios	1
Total	3

7. Análisis comparativo de experiencias significativas en materia de inserción laboral de personas mayores, realizadas en Japón -país con la mayor población relativa mayor de 60 años en el mundo- y Alemania -segundo país más envejecido a nivel mundial-, con tal de reconocer, examinar y cotejar prácticas respecto a los hallazgos realizados en la elaboración del estudio.
8. Con base en los hallazgos del análisis realizado sobre información primaria y secundaria, la metodología contempla la identificación de ocupaciones demandadas y/o potencialmente demandadas por el mercado laboral de los sectores Comercio (Retail), Servicios y Turismo. A partir de ello y del análisis comparativo de casos, se elaborarán propuestas y recomendaciones respecto de aquellos componentes que son necesarios en el diseño de programas formativos para dichas ocupaciones, focalizando en el segmento objetivo.



Catastro de Iniciativas Públicas y Privadas de Promoción al Empleo y la Empleabilidad de Personas Mayores en Chile

Uno de los objetivos específicos de este estudio corresponde a desarrollar un catastro a nivel nacional de experiencias, iniciativas y programas públicos y privados, en materias de promoción del empleo y empleabilidad del Adulto Mayor y Personas Próximas a Jubilarse en Chile.

En primer lugar, uno de los hallazgos más relevantes y evidentes que surgen del catastro, es el hecho de que no es posible identificar una oferta consistente orientada al empleo (dependiente o independiente) del segmento personas mayores. En efecto, todas las iniciativas en este ámbito, salvo un muy pequeño grupo desarrollado por SENAMA, consideran por defecto en sus variables Ciclo de Vida, solo un subgrupo del conjunto personas mayores conformado por aquellas personas de hasta 65 años, no registrándose iniciativas en este ámbito (específicas o por defecto) para el restante subgrupo de personas mayores de 65 años.

Respecto de los programas identificados en el proceso catastral que sí están orientados a la promoción del empleo y/o empleabilidad de personas mayores, llaman la atención tres hechos importantes: i) la existencia de programas del tipo "voluntariado", es decir, que no consideran una remuneración asociada como parte importante de la oferta programática. ii) Que la cobertura de los programas de capacitación ejecutados en el marco del convenio de colaboración SENCE-SENAMA es meramente testimonial, no alcanzando las 250 personas cada año. iii) Que poco menos del 1% del presupuesto anual de SENAMA fue destinado a la categoría Actividades Productivas, que corresponde a una de las 7 categorías de clasificación de proyectos del Fondo Nacional del Adulto Mayor.

Por otra parte, el proceso catastral evidencia que gran parte de las iniciativas orientadas al grupo de personas mayores están focalizadas eminentemente en materias de dependencia (foco socio sanitario) y ocio. En efecto, dado que la conceptualización contemporánea de "calidad de vida" para este segmento le considera, eminentemente, como sujeto inactivo, el grueso de la oferta programática tanto pública como privada está orientada principalmente a temas de salud, previsión social, ocio y -con mucha fuerza en el segundo gobierno de Michelle Bachelet-, al aseguramiento de una vejez digna en casos de vulnerabilidad y abandono, mediante la construcción y habilitación de centros diurnos y de larga estadía.

La evidencia que arroja este instrumento da cuenta de la inexistencia, tal como se ha señalado previamente en este informe, de una política pública específica y articulada en materias de empleo y empleabilidad para personas mayores: el enfoque con que el país hasta ahora ha enfrentado la temática es fundamentalmente sanitario y previsional, tendiente al aseguramiento de calidad de vida de las personas en los años postreros, sin incorporar las nuevas necesidades surgidas de un escenario distinto y novedoso, en donde las personas mayores, al aumentar sustantivamente sus expectativas de vida, demandan consideraciones que también requieren de una oferta programática acorde con su activo rol en lo económico y lo social.

Institución	Programas e iniciativas de fomento al empleo y/o empleabilidad para personas mayores
INSTITUCIONES PÚBLICAS	
<p>Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA</p>	<p>El Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA, es el organismo que vela por los derechos de las personas mayores y diseña e implementa programas específicos para este grupo etario. Dentro de sus acciones y planes para promover el trabajo en personas mayores, destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondo Nacional del Adulto Mayor. ▪ Capacitaciones de orden laboral realizadas en conjunto con SENCE. Programa Becas Laborales. ▪ Intermediación e inserción laboral por intermedio de las oficinas municipales especializadas (OMIL). Convenio SENCE. Programa de Fortalecimiento OMIL. ▪ Apresto e intermediación laboral a través del Programa Vínculos, instancia que busca por medio de un acompañamiento de nueve meses reinsertar socialmente a personas mayores que viven solas. ▪ Programas de voluntariado: "Asesores senior", donde personas mayores jubiladas, generalmente profesores, hacen clases a niños en situación de vulnerabilidad y "Te acompaño", programa de similares características que trabaja la temática de la prevención de drogas.
<p>Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG</p>	<p>A través del Programa "4 a 7", busca disminuir las dificultades que tienen las mujeres vulnerables (mayores de 18 años con menos de 14.236 puntos en la Ficha de Protección Social, económicamente activas y con niños/as entre 6 y 13 años de edad que estén bajo su cuidado) responsables del cuidado de niños(as), para permanecer e insertarse en el mercado laboral. Para esto, dispone de un espacio de cuidado de los niños(as) para que las mujeres que trabajen puedan hacerlo tranquilas. Específicamente, se realizan talleres dirigidos en primer lugar, a la generación de instancias educativas para que niños y niñas cuenten con el tiempo y el apoyo pedagógico necesarios para enfrentar su escolaridad, sin la desventaja que implica no contar con la ayuda de un adulto responsable y, por otra parte, con espacios para el uso del tiempo libre en actividades recreativas, deportivas, sociales, artísticas y culturales, que sean de su interés y acordes a sus necesidades de desarrollo y aprendizaje. Además, se realizan actividades con las madres o mujeres responsables del cuidado de los niños(as) para compartir percepciones y sugerencias al programa, entre otros.</p> <p>El programa "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar", en tanto, aborda la baja tasa de participación laboral femenina por falta de herramientas que les permitan superar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo. Esto, a través de un modelo de intervención de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, que desarrolla y fortalece las capacidades y habilidades laborales de las participantes (mujeres económicamente activas, es decir trabajando, cesantes, o buscando trabajo por primera vez, entre 18 y 65 años, pertenecientes al primer, segundo o tercer quintil de ingreso). Las mujeres ingresan al programa y acceden a los talleres de habilitación laboral. En la última sesión de este taller, proyectan su trayectoria en el trabajo dependiente o independiente, a partir de sus requerimientos, experiencia laboral y de las prestaciones disponibles en su comuna, accediendo a diferentes beneficios.</p>

Institución	Programas e iniciativas de fomento al empleo y/o empleabilidad para personas mayores
INSTITUCIONES PÚBLICAS	
Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS	<p>Su misión es liderar estrategias de superación de la pobreza y vulnerabilidad de personas, familias y comunidades, contribuyendo a disminuir las desigualdades de manera innovadora y participativa. Contempla programas específicos para mujeres y hombres sin límite de edad, con determinado puntaje en la ficha de protección social, los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa Yo Emprendo ▪ Programa Yo Emprendo Adulto Mayor - Programa Yo Emprendo Comunidad ▪ Programa Yo Emprendo Semilla ▪ Programa de Acceso al Micro Crédito - Programa Yo Trabajo ▪ Ingreso Ético Familiar <p>Todos los programas apoyan con asistencia técnica, capacitación, elaboración y financiamiento de planes de negocios individuales y/o colectivos.</p>
Oficinas municipales de información laboral, OMIL	<p>La Oficina Municipal de Información Laboral, también conocida como Oficina Municipal de Intermediación Laboral, es un organismo dependiente administrativamente de las municipalidades chilenas y bajo dependencia técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE. Son organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, otorgando información y orientación para el empleo y la capacitación. Al mismo tiempo, son la puerta de entrada a los programas sociales relacionados con Empleo y Capacitación que ejecuta el Estado.</p> <p>Existe un convenio con SENCE y SENAMA donde, por cada persona mayor intermediada y colocada, la OMIL recibe un bono de mejoramiento de su gestión.</p>
CAPREDENA	<p>Dependiente del Ministerio de Defensa Nacional. Su misión es la entrega oportuna y eficiente de las prestaciones del sistema de seguridad social de las Fuerzas Armadas, mejorando continuamente el sistema de gestión de la calidad y del pago de pensiones y sus servicios asociados, bonificaciones y prestaciones de salud, servicios sociales y financieros. Presenta una serie de beneficios referidos a programas de asistencia social para sus afiliados. Colaboran con sus clientes -personas mayores-, en la búsqueda de trabajo. Fusionan las necesidades de las personas con las ofertas que reciben de las empresas.</p>
Dirección General del Personal de la Armada	<p>A través de su Oficina de Reinserción Laboral, ha desarrollado un convenio con www.trabajando.com, a través del cual realiza un trabajo conjunto con el personal en retiro de la Armada. Este nuevo recurso fue desarrollado para ayudarlos en esta transición y consiste en asistencia en materia laboral, a través de ofertas de empresas que son publicadas en el portal institucional.</p>
Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC	<p>Busca reducir las dificultades y desventajas que enfrentan las empresas de menor tamaño en relación a aquellas más grandes. Cuenta con programas como el Capital Semilla Emprende y Capital Abeja Emprende, entre otros. Si bien no es una oferta específica para las personas mayores, éstas pueden hacer uso de sus programas.</p>

Institución	Programas e iniciativas de fomento al empleo y/o empleabilidad para personas mayores
INSTITUCIONES PÚBLICAS	
<p>Subsecretaría de Previsión Social</p>	<p>Su misión es estudiar, evaluar y proponer políticas previsionales para el Estado de Chile, velando por su cumplimiento y aplicación a través de la coordinación de las instituciones que participan en el sector y educar a la población en materias previsionales. Si bien no tiene programas de fomento al empleo o la empleabilidad, sí tiene otras acciones importantes de destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aporte Previsional Solidario. ▪ Cambio Modalidad de Pensión/Retiro Programado. ▪ Bono Bodas de Oro. ▪ Bono por Hijo. ▪ Eliminación del 7% de la cotización de salud para los pensionados más vulnerables. ▪ Reducción del 7% al 5% de la cotización de salud para los pensionados en general.
<p>Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE</p>	<p>Su misión es contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que se encuentran ocupados, de las personas desocupadas y de aquellas que estén económicamente inactivas, a través de un sistema de formación con pertinencia y calidad, de mecanismos de intermediación laboral y de la regulación del Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral. Contempla programas específicos para mujeres y hombres hasta los 65 años (oferta programática 2014). Estos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa Becas Laborales, dirigido a hombres y mujeres entre 18 y 65 años pertenecientes a los tres primeros quintiles según ficha de protección social. Este programa, para el caso de las personas mayores, está asociado a un convenio entre SENCE y SENAMA para asignar cupos y cursos mínimos anuales. ▪ Programa Bono Empresa y Negocio, no contempla requisitos de rango etario. ▪ Programa Bono Trabajador Activo, dirigido a trabajadores dependientes entre 18 y 65 años de edad, con un tope de edad de 60 años para el caso de las mujeres y 65 años para los hombres. ▪ Programa Formación Para el Trabajo, dirigido a hombres y mujeres entre 18 y 65 años de edad. ▪ Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, dirigido a mujeres económicamente activas, que tienen responsabilidades familiares y son el principal sustento económico familiar. ▪ Programa Transferencias al Sector Público, dirigido a personas entre 14 y 65 años según línea de programa (SENAMA, FFAA, SENAME, Gendarmería e INDAP). ▪ Programa Certificación de Competencias Laborales, dirigido a personas entre 18 y 60 años de edad en el caso de las mujeres y entre 18 y 65 años de edad en el caso de los hombres.

Institución	Programas e iniciativas de fomento al empleo y/o empleabilidad para personas mayores
INSTITUCIONES PRIVADAS	
Cajas de Compensación	Su misión está vinculada a la administración de los beneficios sociales para los trabajadores y pensionados. Entregan apoyo financiero, desarrollan programas de viajes y becas educativas, entre otros. Presentan departamentos o unidades especializadas en el grupo personas jubiladas, cuyo objetivo se centra en la promoción de diversas actividades recreativas, de capacitación y, en algunos casos, la generación de ferias para intermediación laboral.
Universidad Católica de Chile	Su objetivo está relacionado con la capacitación y educación continua. Desarrolla talleres de prejubilación y cursos de apresto laboral o de ocio. El Instituto de Envejecimiento y Vejez de la Facultad de Ciencias Sociales está orientado a la realización de estudios en tanto el Programa del Adulto Mayor de la Vicerrectoría de Comunicaciones y Educación Continua. Desarrolla talleres para las personas mayores y actividades de capacitación para los profesionales que trabajan con este grupo etario.
Universidad Mayor	Cuenta con la U3E (Educación para el Adulto Mayor) que provee de capacitación a personas que trabajan con personas mayores y dicta cursos y talleres para dicho grupo etario. A la vez, desarrolla planes especiales que personas mayores puedan comenzar o continuar estudios superiores.
Portal Trabajo Senior	Portal específico para las personas mayores, donde ellas buscan trabajo y/u ofrecen sus servicios. Además, se realizan talleres para mejorar los procesos de búsqueda y de ingreso laboral. www.trabajosenior.cl
Portal Adulto Mayor y Trabajando.com	Portal informativo dirigido a las personas mayores. Desarrollan iniciativas que permiten unir la oferta con la demanda para este grupo etario y las empresas que los requieren. www.trabajando.com

9.



Oferta Laboral de las Personas Mayores

En las últimas décadas, ha aumentado progresivamente la fuerza laboral mayor o igual a 65 años. Proyecciones realizadas a partir de la encuesta CASEN 2011 muestran que para el año 2012, 20,7% de ésta correspondía a personas de este segmento etario. Para el año 2050, se espera que dicha cifra llegue al 38%.

Distintos estudios realizados en torno a las personas mayores y el trabajo, muestran que existe en este grupo etario una importante voluntad de no prescindir de dicho rol. El trabajo es fuente de sentido vital, pertenencia, valoración social, familiar y personal y de relación con el mundo. A su vez, y de forma aún más importante, es una fuente de recursos que permite continuar en condiciones socioeconómicas similares a la obtenida en otras edades.

Se configura así una necesidad de continuar en el mercado laboral por parte del segmento en estudio. No obstante, no siempre esta realidad concuerda con lo que ofrece el sistema de trabajo existente en Chile, el cual en el pasado carecía de una inclusión deliberada de las personas mayores. En la actualidad existen variadas empresas, sobre todo desde el sector comercio, que están intentando incluirlas dentro de sus dotaciones de recurso humano.

Las razones de dicha inclusión dicen relación con la necesidad de valorar de mejor manera la atención hacia el público, producto que son precisamente las personas mayores quienes hoy muestran tener mejores y mayores habilidades blandas, vale decir, liderazgo, tolerancia a la frustración, adaptación, trabajo en equipo, habilidades de comunicación, puntualidad, responsabilidad, manejo de emociones, entre otros.

El presente capítulo detalla la información recolectada por medio de los *focus groups*, técnica cualitativa de investigación social que surge de una discusión organizada y dirigida, en torno a experiencias particulares de los asistentes. En este caso, personas mayores que están y no están actualmente dentro del mercado laboral pertenecientes a distintos grupos socioeconómicos y regiones del país. Al respecto, se destaca que no se observaron diferencias importantes en las opiniones y percepciones de acuerdo a los criterios muestrales escogidos.

Se buscó configurar un sentido típico de la acción, estudiando y analizando sus percepciones, visiones y perspectivas, de tal forma de obtener esquemas de actuación y observaciones específicas de este actor en referencia a su inclusión en el trabajo. En este sentido, los estudios cualitativos enfatizan en los procesos y significados que no son experimentalmente examinados ni medidos en términos de cantidad, número, intensidad o frecuencia. Acentúan la naturaleza socialmente construida de la realidad, la íntima relación entre el investigador y lo que es estudiado, y las limitaciones situacionales que modelan la investigación. Se buscan respuestas a preguntas que privilegien cómo la experiencia social es creada, los valores de ésta y su sentido. En contraste, los estudios cuantitativos enfatizan la medición y análisis de relaciones causales entre variables, no procesos.

Lo anterior se plantea, para explicitar que los resultados presentados a continuación no son generalizables, son las visiones y perspectivas de las personas que participaron del presente estudio, ergo, es una realidad particular que se erige y se valida por medio de su comparación empírica con los estudios cuantitativos existentes tales como la encuesta CASEN y la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, analizados en los capítulos precedentes.

9.1. Imagen de la Vejez

En referencia a la imagen de la vejez, hay que tomar en consideración que es un proceso de doble entrada, por una parte cómo mira la sociedad a las personas mayores, y por otra, cómo este grupo etario se observa a sí mismo. Desde una mirada sistémica, ambos componentes se alimentan permanentemente.

Las personas mayores no se sienten interpretadas desde su representación social, sostienen que no son respetados ni considerados, sobre todo por el grupo etario de los jóvenes. No obstante, a mayor edad, se da una mejor imagen, existiendo respeto y tolerancia. Esto queda reflejado en las siguientes citas:

“ La gente relativamente mayor nos mira muy bien, la gente joven nos pasa por encima. Así nomás es. No hay respeto por los viejos, muy pocos cariños, mucho desapego y mucho abuso”.

Adulto mayor calificado

“ Es un tema cultural...nunca se le ha enseñado que hay que respetar al adulto, nunca lo aprendió y nunca lo va a aprender...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ En otros países las personas mayores son muy valoradas, yo me he dado cuenta de eso. La otra vez yo vi un reportaje de Japón y los adultos mayores para ellos...o sea, usted no los puede insultar, si usted está ocupando una máquina y él quiere ocupar esa máquina, usted se retira y cede la máquina. Aquí usted quiere ocupar esa máquina, bueno, te esperai no más, no hay respeto...o sea, los tratan como las wifas a los adultos mayores”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

En este sentido, no sólo sienten que la imagen es negativa, sino que ésta llevaría a una discriminación en el mercado del trabajo, lo que generaría falencias en su inclusión laboral.

“ Ahora uno de los problemas que aquí ha tenido la sociedad es la discriminación hacia el adulto mayor. Yo lo estoy viviendo en carne propia y eso que todavía no me jubilo. Tengo cincuenta y siete años, pero también he visto aquí colegas del gremio, digamos, que los discriminan. Yo soy gastronómico, hago eventos y estamos acá en el sindicato de gastronómicos. Hoy en día si yo voy a pedir pega en un hotel, no me dan pega”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

Relacionado con lo anterior, las personas mayores plantean que la discriminación comienza en etapas más tempranas, generando imposibilidad de acceso al mercado laboral bastante antes de convertirse en persona mayor.

“ Yo siento dificultad para las personas que están sobre los cuarenta y cinco... es complejo el escenario...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

Existen estereotipos e ideas no siempre certeras en torno a grupos etarios mayores, algunas de ellas son: plantear que no se adaptan a las nuevas condiciones de trabajo, que están acostumbrados a hacer las cosas a su manera, que ya no es tiempo para desarrollar labores productivas, que ocupan un lugar importante en la fuerza laboral, restándoles oportunidades a las generaciones más jóvenes, entre otras.

“ No... o sea claro, discriminado, sí, porque cuando yo quise buscar pega a los 50 años, no encontraba...”

Adulto mayor calificado

“ Yo pienso que en este país no se valora ni la edad ni la experiencia. Después de los treinta y cinco, ya somos todos viejitos...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Salí por viejo. Me sacaron porque estaba viejo. No solo viejo porque tenía una determinada edad sino porque uno es más mañoso y las cosas las hago yo a mi manera y yo pensé en jubilar. Yo tenía todo dispuesto a jubilar y empecé mis trámites y todo y me llaman de esta empresa y me entrevistan y encuentran que soy la persona adecuada. Y así hasta el minuto ha parecido y es una satisfacción, un orgullo, una cosa muy rica en lo personal...”

Adulto mayor calificado

Estos tipos de discriminación llevan no sólo a que se generen falencias en la contratación de las personas mayores, sino que también a que existan brechas referidas a las jornadas laborales y las remuneraciones.

“ Termina siendo como de repente medio denigrante, porque como que menosprecian al adulto que ya es mayor, viéndolo como que no tuviese capacidades para. Como decía Alejandra, de repente a veces un currículum es demasiado amplio, y hoy en día buscan jóvenes para poder cancelarles menos. De repente se está usando mucho ahora que no te hacen contrato o te hacen contrato mes a mes, y realmente eso para uno que ha tenido trayectoria trabajando es denigrante...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Yo pienso que nosotros como tercera edad, también somos como de tercera clase, porque nosotros vamos a trabajar y vamos a ganar lo mínimo. Porque, si las empresas privadas están tomando gente mayor, -yo he visto, por ejemplo en los supermercados- no le pagan al nivel como le están pagando a los otros...”

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

“ Que no se valora la condición física y productiva de la persona. Se centran en el número, en la edad y ya...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Yo creo que todas las personas de tercera edad somos medios negados...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Nosotros vinimos al mundo para cumplir etapas...y ya cumplimos una etapa, para eso salimos. Una de esas etapas es cuando jubilamos, y lo hacemos para que los más jóvenes sigan...”

Mujer que no está trabajando, focus group Iquique

A pesar de estas percepciones más negativas, también se plantea que el mercado está cambiando y que en la actualidad hay mayor apertura a la contratación de personas mayores, sobre todo por sus habilidades para la atención de personas.

“ Igual a las personas de más edad les están dando más valor. Pero hay una cosa, si la persona no la busca, no la encuentra...”

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

La autopercepción de una u otra manera coincide con la representación social de la vejez, dado que para este grupo etario la vejez es simbolizada como un espacio limitante. De hecho mantenerse activo es básico para no envejecer y permanecer joven. Cabe decir entonces, que la vejez, es más un estadio psicológico que físico, cuestión que lleva a que generalmente el “otro” es el viejo y “yo” no lo soy.

“ Tengo una hija de 19 años, por eso no me dejan envejecer: “mamá, no te quiero verte vestida como vieja ni que te comportes como vieja, tienes que estar joven”. Me obligan a ser joven...”

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Si bien las personas mayores no se identifican con este grupo etario, sí reconocen su trayecto de vida y las experiencias que han podido extraer de ella. Esto, los coloca en una posición de superioridad experiencial que no la tendrían otras edades.

“ Para nosotros la vejez no es un impedimento. Es al contrario, como un galardón, una cosa así”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Y eso lo encuentro malo, porque si bien es cierto, tenemos ciertos años, tenemos un tremendo bagaje de experiencia y podemos ser un aporte como lo son los cabros más jóvenes, que vienen con cosas nuevas, y si se une la fuerza de la juventud con la fuerza de la experiencia, se puede lograr mucho más”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Se destaca también que las personas mayores perciben una discriminación en las instituciones públicas y privadas. En este sentido, cuestiones como el transporte, la salud, el sistema político y financiero, no son proveedoras de una buena calidad de atención ni de acciones específicas que les puedan mejorar su calidad de vida.

“ No es tan fácil cuando estás viejo tener que ir a cualquier hospital, que no te atiendan nunca, que Fonasa no es para operarse”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ El Transantiago. Uy, yo he visto gente en el Transantiago, dios mío, vi un tremendo accidente el otro día en el Transantiago, porque esas famosas micros no están diseñadas para gente, eso es lo que pienso yo, cuando tienen más edad, gente apenas”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“ La micro la puedes usar, pero el que no puedes ocupar es el metro, a lo mejor para la gente de más edad es el metro, tú no puedes estar que te empujen pa' dentro y que te empujen pa' fuera. Se ahogan con el aire, porque falta aire, y la apertura, qué se yo, y aparte que nadie te da el asiento”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ El tema es que los líderes de opinión ya a las personas de sesenta las tiran para el final, en los reajustes, en todo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Yo creo que para mí, yo lo veo de la parte comercial, tú ya pasas a una edad en que no tienes credibilidad para el Banco. Por decir estos momentos, yo tengo un galpón que lo hice salón de belleza, eso pa' mi pareja que tengo ahora, ella lo está trabajando, pero yo necesito comprar ese galpón, y con el señor que traté me dio un año para juntar ese dinero para comprárselo. Acá en Iquique todo es caro, soy iquiqueño pero..., entonces qué pasa con la persona que es emprendedor y siempre anda luchando, dando trabajo, porque doy trabajo, pero yo me presento al Banco y le pido el 50% al Banco, qué es lo que me va a decir el Banco: Cuantos años teni?”

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

Finalmente, y a modo de resumen de este apartado, las personas mayores son vistas como es observada la vejez, vale decir desde el deterioro, la dependencia y la enfermedad. Se produce una escisión entre ser persona mayor y ser viejo. No se simbolizan de la misma manera. La vejez llega con la inactividad, la enfermedad y el deterioro, antes de eso, las personas no son consideradas mayores. Existiría una concepción donde se releva la utilidad como eje central, así, en la medida en que se dejan de cumplir ciertos roles, se va perdiendo la concepción de ser persona, de ser un sujeto de derechos.

“ Yo pienso que la sociedad chilena a la gente mayor no la respetan como tienen que respetarla, no le da esa confianza de que se sientan queridos. Sabe por qué, resulta que yo cuando fui a Santiago, sabe que yo me quede donde una tía, yo acá en Temuco es diferente la vida, pero Santiago es otra cosa, es otro mundo. Y resulta que yo iba caminando ya, y de repente iban dos jóvenes ya, adelante mío y un poquito más allá, iba una señora que andaba despacio porque ya tenía cierta edad, y los tipos no hallan nada mejor que decirle hácete a un lado po vieja de ... que vamos apurados. Sabe que yo me partí, yo quedé de una pieza pero no sé, no reaccioné no hallaba qué hacer. Increíble que una persona de edad le digan así, yo lo vi personalmente”.

Mujer que no está trabajando, focus group Temuco

“ El tema de esta sociedad es una sociedad utilitaria. Entonces define que elementos que les son útiles y ha definido que los viejos no les son útiles”.

Hombre que no está trabajando, focus group Temuco

9.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral está referido al rendimiento y a los modos de actuar que promueven los trabajadores al realizar sus tareas y funciones de manera específica, de tal forma de catalogar su idoneidad para el cargo.

Es el espacio donde las personas dan cuenta de sus competencias laborales, vale decir, sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a cumplir con los perfiles requeridos y generar un trabajo de calidad, eficiente y eficaz, acorde a los criterios de la empresa.

Las personas mayores se refieren a sí mismos como trabajadores responsables, comprometidos y leales. Se desempeñan muy bien laboralmente, cumpliendo con los roles establecidos y las metas exigidas. Esto destaca en los trabajos que requieren atención de público, dado su aptitud para relacionarse con otros.

“ Los clientes nos ven bien. Bien porque después te vuelven a buscar y dicen: usted me atendió o me vendió esto”.

Mujer que continúa trabajando,
focus group Temuco

“ El trato que brinda es mejor. Yo sé que la persona de edad me va a escuchar, me va a atender, si no la otra persona joven de alguna manera “oye, atiéndeme bien”...

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Pero somos gente súper responsable. Yo siempre he escuchado que la gente mayor nunca llega atrasada, y es mucho más comprometida que los cabros más jóvenes. Ellos tienen la energía, pero no tienen la experiencia...y son más atarantados, por decirlo de alguna manera. Yo creo que debiera haber diferencia de acuerdo a la capacidad y las competencias que tenga cada persona. A una persona no la pueden medir igual que a un cabro”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Yo voy a hablar por las personas de mi generación, que fuimos educadas con respeto... Entonces, si vamos a atender un cliente, tenemos una llegada cordial, respetuosa, cero garabato, prudente, empática...El cabro joven es mucho más agresivo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

Es así como el segmento en estudio no sólo es más responsable, sino que también goza de mayor confiabilidad, producto que cumple sus compromisos y se adhiere de mejor manera a los valores de la empresa.

“ Pienso que al adulto mayor se le está dando más importancia y sí yo he visto posibilidades de que la gente puede trabajar y que son bien valorados, son responsables en sus llegadas, son puntuales...eso”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

Algunos sostienen que pueden pedir un mayor número de permisos para ausentarse durante el año. No obstante ello, faltan menos de forma imprevista, siendo considerados mejores empleados.

“ El adulto mayor te dice tal día tengo control en el consultorio pero es ese día y después ya no faltan, y lo choro es la lealtad que tienen a la empresa, se ponen la camiseta de la empresa a diferencia del lolo. Hoy día los jóvenes salen, pero salen con otra disposición a trabajar, si no me gusta me voy, si no me aceptan como soy me voy. Mientras que el adulto se ha formado en esa empresa y tienen otra escuela de me voy acomodar de cómo es la empresa y voy a tratar de sacar tanto la producción que me piden como mantener mi puesto de trabajo. Si bien hay una necesidad de lucas de por medio ya, pero también está el hecho que les gusta la pega y son súper leales. Yo tengo una señora de 70 años trabajando conmigo porfiada y todo lo que quieras y pelea con ella y súper leal y falta menos que la chica que tiene 20 años y se pone la camiseta”.

Adulto mayor calificado

“ Yo con mis jefes me llevo bien, he sido bien evaluado. Ahora también nos evalúan los alumnos, siendo bien evaluado por ellos también...yo he adoptado una posición de hablarles en el lenguaje de ellos, a pesar de que ellos no leen mucho...pero por ejemplo ellos usan el “ready”...está nítido esto...esto es “de pana”... cosas así. Me he metido en el lenguaje de ellos”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Yo creo que a esta edad, con los clientes o con las otras personas, uno proyecta mayor credibilidad, porque como regla mínima, uno a esta edad, habla con la verdad, y eso para los demás es fundamental. Esa es una herramienta de trabajo que uno ve, y en mi caso, nos imponemos por el respeto y por la credibilidad, porque en la consultora, nadie puede decir algo que no corresponde”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Por qué, porque uno también entra a una edad en que pide permiso para el control del médico, es que tengo una [...], que la tengo controlada pero tengo que ir dos, tres veces en el año a controlarme con el especialista, entonces...eso. Claro, ahí creo yo que entran un poco los pitutos porque, pucha, esta persona es buena, trabajadora, es responsable pero igual va a necesitar verte unos permisos por ahí”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

A la confiabilidad se le suma la experiencia, la cual sostienen “no se compra ni se estudia”, siendo una característica propia de la edad y el resultado de desempeñarse laboralmente a través de los años. Esto los lleva a ser más idóneos para puestos de trabajo que requieren de mayor complejidad y habilidades especiales.

“ O sea le guste o no les guste la experiencia es una cuestión que no es traspasable y cuando tiene una experiencia. Yo he trabajado toda mi vida en lo que es fundiciones, entonces es algo que tú no estudias ni compras. Es mucho de que vas aprendiendo con el tiempo”.

Adulto mayor calificado

“ Tenemos ciertos años, tenemos un tremendo bagaje de experiencia y podemos ser un aporte como lo son los cabros más jóvenes, que vienen con cosas nuevas, y si se une la fuerza de la juventud con la fuerza de la experiencia, se puede lograr mucho más”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

Pese a que las personas mayores reconocen que su desempeño laboral es superior al de otros grupos etarios, hablan de una desvalorización de su trabajo. Éste no es apreciado, por lo tanto, tampoco bien remunerado. Incluso en algunos casos puede derivar en ciertos maltratos y aprovechamientos de su necesidad de trabajar.

Como hipótesis a partir de los discursos pronunciados, se podría decir que habría una mirada utilitaria desde las empresas, que estaría más relacionada con una disminución de los costos y la maximización de los beneficios de un buen desempeño. Lo anterior, no se condice con la existencia y/o generación de acciones inclusivas hacia las personas mayores, con políticas especiales de recursos humanos ni con la realización de acciones de responsabilidad social empresarial.

“ No, acá me están pasando a llevar con todo, así que renuncié, y yo con mi pensión me manejo pero tampoco la idea es estar sin hacer nada, y hace 4 meses mi mamá se quebró la cadera. Yo vivo con mi mamá y está en rehabilitación y ha sido bien duro”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“ Me voy ahora, en este minuto, y creo que ha sido uno de los días más felices de mi vida, me reía sola por la calle, y toda la gente me miraba. No, y lo pasé pésimo tres meses, me estaba enfermando otra vez, me trató pésimo”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

La hipótesis anterior podría ser validada, producto que las remuneraciones para este grupo etario tienden a ser menores.

“ Yo tengo una hermana de setenta y dos años y que todavía trabaja, es separada, vive sola...pero lo necesitaba, con esto de tener una pensión de ciento veinte mil pesos...y trabaja en una industria que fabrica pizzas...y por mucho empuje que le pone y todo, le pagan mal. Aquí no hay ninguna regulación de lo que se le paga a nadie. Pero la mujer gana menos que el hombre, eso es una realidad...”

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

Frente a esta realidad adversa, un deseo importante de las personas mayores es contar con espacios laborales que faciliten una jornada adecuada para ellos y condiciones que no impliquen esfuerzos físicos inconsistentes con su salud.

“ Todos estamos dispuestos a trabajar, pero ojalá que sea un trabajo "ad hoc" o más o menos parecido a lo que uno hace, lo que uno puede hacer, porque a mí no me van a poner a cargar camiones, no me pueden usar... claro, pero si voy a hacer una clase, claro que voy a saber. Yo soy ingeniero en prevención de riesgos, me titulé, y de ahí trabajé en esos años en distintas empresas, trabajé en las mineras, trabajé en distintas partes, pero si me van a pasar un tractor para instalar ... no poh!... no me la puedo pa' eso”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

“ Es poco productivo. Es que lamentablemente al adulto mayor no le pueden exigir de la misma forma que a una persona joven. A lo mejor trabajó muchos años, y su productividad no va a ser la misma. Falta ese respeto por el adulto mayor que no va a rendir lo mismo que un joven, y lamentablemente así es el sistema. Eso pasa fundamentalmente porque estamos en una sociedad competitiva, el joven va más rápido, y nosotros somos más minuciosos, más calmados, entonces la empresa va a ver la cantidad más que la calidad...”

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Si encontrara otro trabajo no tan pesado como el que tengo, igual sigo trabajando, pero con otro horario porque yo entro a las dos y llego como a las diez a la casa, no estoy toda la tarde en la casa”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

Surge así la necesidad de independizarse en esta etapa de la vida, generando trabajos y tareas de manera independiente. Este tipo de actividades les permitiría generar recursos y manejar sus propios tiempos. No obstante, existe el peligro de que dicho empleo sea ejercido de manera informal, no contando con la protección social necesaria ni el apoyo de distintas entidades públicas y privadas.

“...entonces yo tuve que decidir no trabajar más en casinos, porque me absorbía de tal manera...entonces, sí, verdad que iba a recibir más dinero a fin de mes, pero dije no, se acabó, trabajé tantos años. Hoy día me dedico y vivo por mí, con un sueldo mucho menor, pero se multiplica y tengo tiempo. Si un día me quiero quedar en cama, me quedo, si quiero salir con los niños, salgo...y vendo mis cosas igual, porque no me quedo. Por ejemplo, toda esta semana he hecho humitas, pero con esa plata me voy de vacaciones. Me voy quince días al sur”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

“No, yo pienso que pasado los cincuenta hay que independizarse, trabajar por su cuenta porque como se dice... claro, los que son enfermos son crónicos y todo, siempre tienen que estar en control y después el jefe, tanto que le pediste permiso para control, que dice: este no me sirve”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Soy sociólogo de profesión, estoy ya jubilado, tristemente jubilado. Tengo una pensión miserable después de haber trabajado toda la vida, por lo tanto no puedo mantenerme con la jubilación y soy prestador de servicios en una fundación”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

El trabajo independiente también gozaría de un mejor desempeño por parte de este grupo etario, dado que mantienen las mismas condiciones de calidad que demuestran en un trabajo donde están contratados por un sueldo y una jornada fija.

“Yo como independiente trabajo muchísimo. Yo me levanto a las 4, a las 5, a la hora que despierte, a las 3, a las 2, y me siento en la máquina, y de ahí trabajo hasta las 10 de la mañana, arreglo mi paquete y parto a abrir mi negocio, y estoy hasta las 9 en la feria. Yo almuerzo en la feria, tomo té en la feria, llego a la casa...y llego porque tuve un pedido de tijeras y tengo que llagar a cortarlas y me quedo hasta las 2, 3 de la mañana”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

Un hallazgo importante de esta investigación es la constatación de que, de una u otra manera, la mayoría de las personas mayores que participaron de los focus group continúa trabajando, a pesar de declarar que no lo hace. Cabe pensar que para ellos los empleos informales no entran en la categoría de trabajo o que no son declarados para no perder los beneficios que les entregan los programas de protección social referidos al Estado.

La continuidad laboral es explicada, la gran mayoría de las veces, por una necesidad económica, y por el interés de mantenerse activos y vigentes, de tal manera de sostener la valoración personal, familiar y social. De hecho, la desvalorización frente a estos factores daría como resultado una frustración que impediría continuar en el mercado laboral.

“Yo pienso, he visto que así a grandes rasgos que la mayoría de los adultos mayores trabajan, porque los que no trabajan como remunerados trabajan por su cuenta. Por ejemplo yo veo que acá en la playa hay mucha gente mayor vendiendo...que sándwich, que bebida, helados, sopaipillas, hay mucha gente en la feria”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Todos tienen un interés por trabajar, como algo que es interesante, que es necesario”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Como terapia. Y hace bien también para la salud”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Yo lo veo como algo personal, que sencillamente hay gente que no quiere y hay otras personas que sencillamente no encuentran trabajo y lo asumen, y tratan de estar contentos con lo que tienen, pero lo veo más como una opción personal. Yo creo que la mayoría de la gente que no quiere hacer nada, es porque se sienten como ya sobrantes...”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

Es importante resaltar que las personas mayores perciben que quienes tienen mayor facilidad para encontrar un trabajo formal, son aquellos que no cuentan con estudios formales técnicos y/o universitarios. Esto hace referencia a los costos que implica la contratación de estos últimos perfiles, los cuales serían muy altos para el mercado. De ahí también la necesidad de convertirse en consultores o realizar trabajos independientes.

Quienes tienen menores niveles de educación son, muchas veces, requeridos por el sector comercio, dado, como se dijo anteriormente, la existencia de habilidades blandas muy bien desarrolladas y la posibilidad de ofrecer remuneraciones más bajas, disminuyendo los costos y maximizando las rentabilidades.

“ La persona que tiene más estudios, le va a salir caro a la empresa, con relación a un chico que viene recién egresado...pero la verdad de las cosas yo tengo cincuenta y ocho años, trabajé muchos años en una empresa... hasta que me cansé y me retiré, después de veinte años, y después he tenido dos o tres trabajos. Me regodeo de trabajo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Mire, yo el otro día vi un programa en el cual le están dando trabajo a las personas de la tercera edad, es para atender a la gente, y te atienden bien...o sea, les están dando trabajo”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

De todas formas, y en las condiciones que estén las personas mayores, para ellos el trabajo es fundamental, le otorgan un valor esencial en su vida que va más allá del factor meramente económico.

“ Pero a pesar de todo, amo mi trabajo, me da la posibilidad de conocer gente...Yo trato de vivir el día...”

Hombre que continúa trabajando,
focus group Santiago

“ Lo que pasa es que, desde los setenta que jubilé, hasta los setenta y cinco, estuve haciendo unos pitutitos que me permitían no estar en la casa. Salía todos los días. Siempre he tenido inquietud por trabajar. Ahora, si me ofrecieran trabajar, trabajo. Es que me gusta, aunque me paguen lo que me paguen, no me importa tanto. Hay una cosa mental que lo hace sentirse más cómodo, estar haciendo algo, no quedarse durmiendo todo el día. Ahora en este país, no sé cuál sería el tope para que una persona dejara de trabajar. Según la ley, a los sesenta y cinco años: es falso, porque nadie va a jubilar a los sesenta y cinco años. Todos van a tratar de estirar más la cuerda”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

Al compararse las personas mayores con otros grupos etarios, plantean que ellos privilegian la calidad y no la cantidad, como lo harían las personas más jóvenes. A su vez, sostienen que la juventud tiende a ser agresiva en la atención, en contraposición a la amabilidad y respeto por el cliente que ellos tienen.

Otro aspecto importante en este sentido, es la eficiencia con la cual trabajan los distintos grupos etarios, hoy el uso de las nuevas tecnologías hacen que las personas más jóvenes descuiden sus puestos de trabajo y la relación con el cliente. Presentan menos interés por entregar un buen servicio y no colocan todo su esfuerzo en ejercer bien su rol. Esto puede generar roces con las personas mayores, producto de su interés por brindar un servicio de excelencia.

“ Yo no tengo problemas con mi jefe. Con los compañeros de trabajo, sí, con la juventud, sí. Yo soy supervisora, tengo gente a mi cargo, entonces hay gente que es como “aquí vengo yo”, entonces ahí uno tiene que liderar. Nosotros estamos directamente con el socio y nunca he tenido problema con nadie”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Las personas mayores por otra parte, se sienten en desmedro con la población más joven en referencia a la imagen personal, sostienen que prima el canon de belleza e idealización de la apariencia física.

“ Lo que pasa es que, a ver, nosotros trabajamos, por ejemplo, hay chicas súper jóvenes, es lo más flojo que hay, el celular, todo el día en el Whatsapp, no me van a acusar ustedes, todo el día en Whatsapp, todo el día con el celular, sacan la vuelta, se lo pasan en el baño, comiendo, y nosotras, yo me incluyo, porque me encanta mi trabajo, todo el día moviéndome, ¿por qué reciben gente joven, si la gente adulta tiene experiencia, es más responsable, no tiene hijos chicos, tiene todo el tiempo del mundo? Mientras... ¿por qué? ¿Por qué las chicas jóvenes son más bonitas? ¿Y de qué sirve que sean bonitas si no hacen nada?”

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

“ Hay de todo en realidad, es difícil explicarlo. Hay mucha envidia. Y sí, a veces hay diferencias”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

Los jóvenes también son fuente de descalificación y desvalorización. No se correlaciona la ayuda que las personas mayores puedan entregar con las respuestas que reciben. Muchas veces, éstos últimos entregan experiencia y conocimientos, pero no reciben lo mismo, generando la sensación de injusticia e inutilidad en la relación.

Finalmente, las personas mayores tienden a pensar que existen diferencias entre los empleos públicos y privados, existiendo mayores posibilidades de desempeñarse en estos últimos, producto que son más valorados en su experiencia y calidad laboral.

“ Yo también comparto la idea tuya, rescatando que en la administración pública la gente de edad se transforma en un freno y la gente lo empieza a ver así. La gente de más edad empieza a hacer taco, para darles tiraje a los que están entrando, lo empiezan a ver como un lastre. Los más jóvenes se ven postergados. Pero en las instituciones privadas creen que la gente de edad está mejor valorada por la atención, la predisposición de la persona, de atender bien, de ganarse su sueldo, lo hace ser de otra manera...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

9.3. Tipo de Trabajo

Las tareas no rutinarias y analíticas corresponderían a aquellos empleos de mayor complejidad. En este sentido, se puede observar que para el grupo etario en cuestión, surgen mayormente tareas clasificadas como rutinarias y manuales, vale decir, trabajos de baja calificación, a pesar de que existen algunos de mayor complejidad.

“ Yo vendo ropa de mujer, así que actualmente estoy de independiente... no tengo ingreso fijo. Trabajo como asesora del hogar y haciendo aseo en casas particulares, oficinas”

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Con mucha pena digo que lo dejo, porque están muy mal valorados los profesores, en el sistema, en los medios, en alumnos, apoderados. Yo decidí hacerme a un lado porque me quiero mucho, me podía enfermar por algo que quiero lograr. No puedo permitir que un niño que no es mi hijo me falte el respeto, que haga lo quiera y yo tengo que quedarme tranquila. Entonces dije no, suficiente, prefiero hacer clases particulares”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Soy estilista, tengo una peluquería, jubilé, pero sigo trabajando”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“ Yo vendo catálogos, por aquí, por allá, le ayudo a mi esposo. Mi esposo quedó ahora en enero sin trabajo y ganando el mínimo”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

A su vez, las personas mayores a lo largo de sus percepciones y discursos plantean que existen una serie de tareas remuneradas que hacen o pueden llegar a hacer: En este sentido, se destacan aquellas actividades que son realizadas de manera independiente, sobre todo en referencia al sector servicios por medio de consultorías, y al comercio, mediante compra y venta de distintos artículos.

Es a su vez interesante percibir que están dispuestos a reconvertirse laboralmente, esto en referencia a lo planteado en párrafos anteriores, donde surge la necesidad de seguir trabajando por temas económicos y sentido de valoración personal, familiar y social.

“Trabajé muchos años, como veinticinco, como ingeniero, y decidí reconvertirme en un momento dado. Salí despedido y no conseguí trabajo. Intenté trabajar en consultoría, no me resultó, así que fui a la Universidad de Santiago e hice un plan de regularización y me convertí en profesor. Hace ocho años que estoy haciendo clases de matemáticas. Hoy hago clases en un colegio en La Pintana, de tres mil quinientos alumnos. Estoy contento”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Mi trabajo no tiene nada que ver con lo que hago ahora, que es venta de software para empresas. Entonces hay que rebuscárselas, por el área más independiente, porque ya de la empresa no lo van a contratar a uno, no va a tener el sueldo fijo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

Las personas mayores reflejan en sus opiniones la necesidad de contar con jornadas más flexibles y empleos compatibles con su estado de salud.

“Yo lo que veo, es que la mayoría de las personas de edad sobre sesenta hacen emprendimiento independiente. Hay mucho de eso. La señora que haces sus cosas, kuchen, humitas, ropas, productos Avon. Mucha gente está en eso que es informal, y yo los felicito, porque prefiero que estén vendiendo a que estén robando, porque en Chile hay una cultura de robar, y bueno, los de cuello y corbata, para qué decir...”

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“La actividad que los adultos mayores pueden desarrollar con mayor facilidad es la supervisión, el tema de calidad, el tema de la atención de público, son más cercanos a la actividad que un adulto mayor puede desarrollar. En esa área puede desarrollarse, en términos de la vinculación con el medio”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Un ejemplo son mecánicos, desabolladores, carpinteros, pueden trabajar en sus casas y van a ganar mucho más que ser un empleado de una fábrica, una tienda, mucho, pero mucho más. Un señor que tiene un puesto en la feria, ese gana líquido en la semana sus 500 luquitas, ganan como 2 millones de pesos. Entonces esa gente no van a ser empleados, esa gente mayor es la que trabaja, pero el empleado que ha sido de una fábrica, ése es el difícil, ése es el problema que yo veo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

No obstante hay dos factores importantes que considerar. Primero, que al querer trabajos más flexibles las condiciones laborales cambian y tienden a empeorar, redundando en trabajos que califican como empleos informales:

“Yo no hallaba la hora para poder jubilar, porque lo único que quería era irme de la oficina, como que ya estaba chata. Fui secretaria en el Ministerio del Educación por casi cuarenta años. Fue mi único trabajo. Sabía que el sueldo se me iba a reducir, pero no importa. Yo ahora me metí en un curso de tejidos, porque no sabía tejer crochet ni palillo, y hago cosas y voy a vender a mi antigua oficina. Y eso hago, una de las pocas cosas con que me entretengo. Yo estoy fascinada”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

Segundo, hay que tener claridad que los años de educación que tienen las personas mayores son en promedio inferiores a los de otros grupos etarios. En este sentido, ellos cuentan en promedio con alrededor de ocho años de estudio, mientras que las otras generaciones promedian 12 años (CASEN 2013). Esta realidad potencia que ejerzan empleos de baja calificación, tal como se planteaba anteriormente.

Se suma a ello, que quienes tienen mayores niveles de educación, aspiran a mantenerse en sus puestos de trabajo, dado que al momento de salir del sistema laboral, las posibilidades de entrar nuevamente son menores. De ahí que se conviertan en consultores, ejerciendo libremente la profesión. Un problema que surge es que no todos buscaban estas nuevas condiciones laborales:

“Estay en un rango en que sales de estudiar, y te exigen experiencia. O sea no te dan la posibilidad porque no has podido entrar. Estai' en un rango entre los 30 y los 40 en que eres efectivamente productivo. Pasan los 40 años y ya estai' en decadencia, salvo que te hayas especializado o que te hayas ido a las áreas de educación y que te metai' en la universidad efectivamente te van a valorar tu trabajo, pero si no, no”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Están homologando asistentes sociales con técnicos sociales, que son diferentes años de estudio y todo. Entonces te pagan el ingreso menor, y tu podís postular y podís quedar, pero con toda tu capacitación, con todos tus estudios. Entonces, mejor me quedo haciendo otra cosa, y es producto también de la edad y del mercado, o en la situación de mercado que vivimos. O sea se ofrecen puestos pero muy bajo sueldo, más allá que el factor edad es una situación de mercado”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo tenía por ahí unos proyectos que hace tiempo venía pensando, qué podía hacer donde no invertir dinero. Hacer algo donde uno no quede endeudado. Y logré comprar un vehículo chiquito. No me quiero hacer millonario, ni comprarme una casa, sino que me sirva para pagar los gastos mensuales. Entonces la idea es que nos demos cuenta nosotros que podemos hacer cosas”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

Una excepción a lo anterior, de acuerdo a lo declarado en los focus group, son aquellas carreras que tienen que ver con el sector salud y educación, dado que en dichas áreas existe una falencia permanente de profesionales:

“Yo creo que en la parte profesional, enfermeras, médicos, faltan siempre. Educadoras también, y en el campo ventas, pienso que el campo ahora está más abierto”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

Finalmente, es importante sostener que no existe claridad en relación a si existen o no preferencias de género. Esto dado que, por una parte, los hombres sostienen que ellos tienen mayores posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, pero a su vez, las mujeres declaran ser más resilientes, y con la voluntad de trabajar en tareas que no habían realizado antes. A su vez, éstas últimas, percibirían remuneraciones menores:

“Pero, por ejemplo, los hombres tenemos mayores oportunidades para trabajar. Por ejemplo, en la actividad que yo tenía, que era administrar edificios, salía de uno y me iba a otro, o me ofrecían otro. Entonces, estuve treinta años en eso, no pagaban ninguna fortuna, pero sí pude educar a mis hijos, juntarlo con mi jubilación y viajar y un montón de cosas...pero nunca dejé de trabajar. O sea, por último, cuando recién quebró mi empresa, me compré un auto y trabajé de taxista, y no por eso dejé de trabajar”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

9.4. Motivaciones para Trabajar

De acuerdo a la Real Academia Española de la Lengua, la "motivación" es dar o explicar la razón o motivo que una persona ha tenido para hacer algo. También es disponer del ánimo para proceder de un determinado modo. En los seres humanos hay múltiples motivaciones, éstas van a variar de acuerdo al tema, la edad, las condiciones, entre otros. Con las personas mayores sucede lo mismo. La vejez es una etapa de la vida heterogénea, no hay por lo tanto una vejez, sino que múltiples vejezes.

Esto no es distinto en el ámbito laboral, no obstante, y tal como se dijo precedentemente, las personas participantes de este estudio sostienen que su principal motivación para trabajar proviene de la necesidad de contar con mayores recursos:

“Yo pienso que por la, disculpando la expresión, la porquería de jubilación que pagan, estamos obligados a trabajar si es que podemos. Estamos obligados. Porque con ciento cincuenta mil pesos, ciento treinta mil, ciento veinte, ciento diez mil también o ciento ochenta mil, ¿qué hace usted? Cuando entre pagar, bueno yo me acuerdo, pero luz, agua, gas. Claro, y hay que vertirse, no solamente comer. De repente hay que pagar pasajes en micro, o sea hay un montón de cositas. Están los nietos que uno siempre quiere hacer una atención para fin de año, aunque sea una cosa humilde, pero un saludo, un cariño”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

Dichos recursos estarían destinados a complementar lo recibido del sistema de pensiones, ya sea privado o la pensión básica solidaria. En este último caso, las personas mayores que trabajan pierden este beneficio, es por ello, que se sostiene como hipótesis, que este grupo generalmente se posicionaría desde la informalidad:

“Bueno, todos queremos estar vigentes, porque tenemos que trabajar y subsistir, porque la pensión que te dan, que tú piensas que te van a dar una buena pensión, y al final es una pensión mísera, que tú tienes que volver a trabajar y esforzarte más para aportar lo tuyo a un hogar que tu mantienes”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo creo que se crean dos situaciones; una es los que trabajamos por necesidad, no es cierto, para poder solventar los gastos del hogar, de las enfermedades, la patrona, la señora, qué se yo, tener un hijo, en mi caso, y que uno está obligado a trabajar; la otra es de que las cotizaciones son muy bajas”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

A su vez, las personas mayores en esta etapa de la vida, producto que aumentaría la existencia de enfermedades crónicas, tienden a pagar mayores costos en salud. En este sentido, es importante resaltar que el 87% de este grupo etario se encuentra inscrito en FONASA:

“Lo que le pasó al papá de mis hijos...le dio un paro cardíaco y hasta ahí llegó. No disfruté nietos, y más encima, no dejó nada. Tuve que hacerme cargo de todas las deudas. Todas esas cosas te van sirviendo de experiencia”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“La salud cada día más cara para uno”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“No podríamos vivir. No, porque en puros remedios se me va todo. Yo gasto ochenta mil pesos mensuales en puros remedios. Si uno tiene que seguir trabajando hasta que ya el cajoncito se lo hagan”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo antes dije que hay muchas personas que están trabajando a punto de jubilar y van a seguir trabajando; porque, una, van a seguir insertados en la sociedad; dos, una mejor calidad de vida; tres, con la plata que voy a sacar de jubilación no me alcanza ni para irme a tomar una cerveza a la esquina. Y hay muchas personas hoy día que dicen “me gustaría que la jubilación fuera a los setenta años...”, por el tema del dinero. Pero también el tema es la calidad de vida, porque si tú o cualquiera está en una isapre, y me jubilo a los sesenta años, yo te doy firmado que no tengo ninguna posibilidad de seguir en la isapre, me voy a ir a Fonasa, porque no alcanza. Eso también es calidad de mi salud, la de mi hijo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

La necesidad de generar recursos económicos también se relaciona con la mantención y los gastos familiares. Muchas personas mayores continúan siendo los jefes de hogar, aportando dinero para sus hijos y nietos. Lo anterior, es una motivación que se repite a lo largo de las percepciones y discursos de quienes participaron en este estudio:

“Lo que pasa, bueno, el caso mío no es igual. Tengo que seguir trabajando por mucho tiempo, tengo una lola de cinco años. Además, bueno, a mí me gusta trabajar. A las seis, seis y media ya estoy en pié, todos los días, y entro a las nueve. Invierno o verano, y me acuesto tarde. Y además que toda una vida trabajando y después estar en la casa, es para morirse”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Trato de hacer lo más posible, para mí, para mi familia, y el resto de mi familia que son mis nietos y mi hija, viviendo lo mejor que se pueda. La cosa es ayudar en la parte económica, tengo 5 nietos, vivo yo con mi señora”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo sigo igual porque crecieron mis hijos, pero me queda un nieto. Entonces yo estoy criando de nuevo, y estoy feliz. Hago todas las cosas de mi casa, dejo todo listo, el almuerzo, todo, y me voy a trabajar”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Tengo 4 nietos, 2 hijas ellas aportan como pueden en la casa, y yo y mi señora tenemos que salir a trabajar, pero hay que alimentarlos a todos. Somos 8 al final que dependen de nosotros 2. Entonces yo pensando que ya habíamos terminado, haciendo un negocito para los 2, estar tranquilos y pasarlo bien, salir a pasear, y teníamos un panorama bastante bueno, y de a poco se nos fue llenando la casa de nuevo. Ya no se puede, no puedo parar, no puedo salir de vacaciones, estoy peor que antes, mi responsabilidad es mucho, es mayor que antes”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

La independencia económica y la mantención de la autonomía también se hace posible cuando se está trabajando. Las personas mayores no quisieran depender de otros para satisfacer sus necesidades diarias. A modo de hipótesis, se sentirían mejor entregando recursos, más que recibéndolos:

“Yo podría dejar de trabajar en estos momentos y mi hijo me apoyaría, pero yo no quiero ser carga de ellos; yo quiero seguir luchando para mí. Imagínate ahora, ando con mi brazo que no puedo trabajar mucho, pero igual hago mis cosas. Yo sigo trabajando”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Muy fumadora. Si no trabajara, no voy a estar todos los días pidiéndole “¿Me dan plata para cigarros?” El primer día a uno le pueden decir “sí”, pero al segundo día otra vez y al tercer día otra vez, entonces mejor, pienso yo, ganarme mi plata y darme mi vicio no más y no andar mirando caritas. Aunque sean los niños, igual dirán “Pucha, otra vez plata para cigarros” y es verdad, yo lo veo así”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

Un elemento muy importante, que se repite tanto como la motivación económica, es el sentido de vida que genera el estar trabajando y mantenerse activo. Trabajar para las personas mayores es mantenerse vigente, ejercer roles sociales y sentir que son respetados, tanto por el entorno como por sus familiares:

“Yo pienso que el trabajo es bien importante en esta etapa para uno, no mirando desde los ingresos, sino también del punto de vista mental. Creo que es algo positivo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo pienso que es positivo trabajar. La plata está bien, todos la necesitamos, tenemos múltiples necesidades y los recursos son escasos, pero yo valoro el hecho de trabajar, de tener la mente ocupada, que a uno le hace bien para su estado anímico, para no caer en depresiones, para todo, para estar activo. Ese era mi punto, valorar el trabajo aunque uno no gane mucho”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo creo que ninguna dueña de casa está feliz de hacer todos los días el aseo, la comida, las camas. La rutina mata a cualquier ser humano. Necesitamos trabajar para estar activos”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“En mi caso, por ejemplo si yo tuviera una pensión de 300 mil pesos, yo igual trabajaría. A lo mejor no tan sacrificadamente como lo hago ahora de trabajar horas extras, de levantarme a las 7 hasta las 7 de la tarde, pero igual trabajaría. Porque por ejemplo, yo tengo hartos nietos, tengo 11 nietos y un bisnieto, entonces a mí me encantaría”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Es fundamental para nosotros cuando pasamos los 60 años mantenernos activos. Yo voy a gimnasia tres veces a la semana desde hace varios años y eso me ha permitido dejar de lado la hipertensión, porque yo tengo amigas que viven llenas de pastillas”

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Para este grupo etario el trabajo permite mantener o aumentar la autoestima y la autoeficacia, se sienten mejor con ellos mismos y sienten que pueden resolver y enfrentar los problemas de mejor manera, con mayores herramientas.

“Yo te dije recién, yo estuve el año pasado como tres veces sin hacer nada y es como estar inválido, o como estar enfermo. Empiezas con problemas, con depresión, y tenía que pensar en hacer algo. Digamos, no podés estar en la casa sin hacer nada, la mujer puede estar más en la casa porque hace más cosas en la casa, pero el hombre no tanto”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Me di cuenta de que soy capaz de estar mano a mano con cualquier profesional. Van pasando los años y uno se empieza a valorar más. Uno espera de uno mismo, de poder insertarse en la sociedad, estar codo a codo con los lolos. En el fondo, si nos damos cuenta, en la parte laboral hay mucha gente joven, de dar una opinión, de aprender de los lolos. Hay muchos que son responsables y que quieren algo bueno para ellos”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“A mí me gusta trabajar. Yo me levanto todos los días con ánimo, aunque tenga muchos problemas. Y estoy tan acostumbrada, que sábado y domingo los odio...”

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Pero digamos en el fondo, el trabajo es un respaldo importante en el ser humano...te agiliza la mente, te hace importante”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Esa es una diferencia entre nuestros abuelos, nuestros padres, y la nuestra, porque nosotros logramos llegar a eso. Ahora uno tiene deseos, tiene ideas, todo eso nos lo da la tecnología, el hecho de meternos al computador, soñar, prepararnos para la vejez”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Y respecto a, bueno, lo que usted dice, también en la casa se trabaja, ya, perfecto, pero parece que no es el trabajo en sí o la actividad como tal o es la posibilidad a lo mejor de hacer otras cosas que están asociadas a salir de la casa”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

Trabajar también está asociado a mantener niveles de salud adecuados. Realizar y estar en distintas actividades implica prevenir enfermedades físicas y mentales.

“Te ayuda a no tener enfermedades, y uno anda predispuesto a pasarlo bien. No es lo mismo que estar en la casa son trabajar..., las enfermedades se vienen rápidamente. Yo no quiero jubilar; voy a seguir hasta donde más pueda...”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Justamente, ¿qué hacemos las personas que vamos de 60 años para arriba?, ¿qué hacemos? Si no tenemos una jubilación excelente, hablemos de 500, 600 mil pesos mensuales y eso. Iquique es una ciudad súper cara. ¿Por qué?, porque está la minería. La gente que trabaja en la minería gana sueldos estratosféricos. Yo me crié en Iquique, las pesqueras, las banderas negras; yo me acuerdo todas esas cosas. Uno tiene la necesidad para salir adelante, para mantenerse y otra para estar activo, ¿qué hago yo sentando en la casa, leyendo el diario, viendo las noticias, viendo tele? Me voy a enfermar más. En cambio si uno está activo, está vigente, está en la actualidad, la gente que dice: Ah no la gente de la tercera edad...viejo tal por cual...Nosotros le damos cancha a los jóvenes, uno por experiencia porque el diablo sabe más por viejo que por diablo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

“Todos tienen un interés por trabajar, como algo que es interesante, que es necesario, como terapia, y hace bien también para la salud. Por eso uno tiene que salir para conocer gente, por eso, uno tiene que salir para poder conocer gente, para poder tener un ambiente, conocer gente, porque si tú te quedas en la casa...”

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

“Yo me siento el descueve, yo me siento con vitalidad. Me levanto súper temprano todas las mañanas con hartito ánimo. Echo de menos cuando es fin de semana, me aburro el domingo, el sábado en mi casa. O sea me aburro porque estoy ahí sin hacer nada, al nivel que el domingo en la tarde a las cinco ya, después de almorzar me meto en el computador a ver lo que voy a hacer mañana”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

Finalmente mantenerse activo y seguir trabajando implica estar en la vida con vida, dejando fuera la vejez y retrasando los procesos de envejecimiento. Quien no trabaja envejece y se vuelve un “anciano” dependiente, con enfermedades y necesidades de cuidados especiales.

“La gente que no quiere seguir trabajando o por obligación o por vocación, te mueres. Yo creo que ese es el miedo que tenemos todos, toda la gente, todos los que vamos para allá, no le tiene miedo a la muerte, le tiene miedo a la vejez a una vejez no digna que tenga que depender de otro. Cuando un anciano tiene problemas revoluciona toda la casa”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

9.5. Inclusión Laboral

La inclusión laboral está referida, desde una perspectiva sistémica, a la inclusión/exclusión primaria, concepto acuñado a partir de la realización de las encuestas de inclusión y exclusión social de las personas mayores, las que se realizan desde 2007 a la fecha.

La inclusión primaria hace referencia a las modalidades y grados de acceso de los adultos mayores a prestaciones de sistemas sociales (instituciones) de las cuales dependen, parcial o totalmente, para mantener su adecuada existencia biopsicosocial. Esta dimensión abarca participaciones en la economía, la política, la justicia, el conocimiento, la tecnología, la recreación, la educación formal y, en general, en los ámbitos organizacionales de la sociedad. Su disponibilidad constituye el capital socio-estructural de los adultos mayores y sus déficits tienen relación con las instituciones políticas.

Desde esta definición, destaca que las personas mayores comienzan a sentirse excluidos del sistema laboral a partir de los 50 años.

“A los 53 años me despidieron. Me instalé con un local comercial, botillería. No me fue bien, la tuve que vender, y tuve que emplearme nuevamente y como tenía 56 años o sea 55 años, no me contrataron. Entonces yo que tengo que hacer ahora bolear pa las empresas, prestar servicios como vendedor”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“No contratan personas mayores, pero tienen personas mayores dentro del staff del personal porque han envejecido en la empresa”.

Adulto mayor calificado

“Entonces esa es una de las razones más grandes que hay y eso que todavía no jubilo. Imagínese si me tocara llegar allá a los sesenta y cinco años, ¿qué me queda? Tengo una discapacidad en las manos, menos me van a dar pega, entonces eso es lo que uno se plantea y analiza y dice bueno estamos. Nosotros, por ejemplo, el caso nuestro acá, tenemos como diez adultos mayores, no les dan pega. Nosotros nos reunimos aquí en nuestro sindicato, creamos empleo y les damos pega”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

Producto de las exclusiones vividas por este grupo etario, las personas sostienen que se ven “empujadas” hacia el autoempleo y el emprendimiento. Lo anterior, los obliga a usar su creatividad y cambiar de rubro o empleo de ser necesario.

“No, mira habría que convencer a los empleadores que contraten más gente mayor que estamos todos en buenas condiciones. No es como antiguamente que la gente se moría entre los 50 y 60. Ahora estamos cuerdos, vigentes, muy sanos. Yo no tengo salvo el problema de articulaciones por uso y abuso de tantos años en el campo, y en mi trabajo agarraba fierros de 30 kilos. Pero la salud está perfecto. Tengo para rato”.

Adulto mayor calificado

“Mira, yo creo que es la necesidad del momento que te da a ti lo que te hace ser creativo, ya para poder tener mejor calidad de vida, ¿por qué? Porque uno va viendo todas las facilidades que uno puede ir desarrollando o uno puede aplicar en la vida diaria. Yo, por ejemplo, con mi hija que es deficiente, es autista, no podía salir a trabajar, entonces la necesidad me hizo crear un pequeño negocio y me puse a freír papas, frente a un colegio. Bueno, y mi esposo es profesor, y comencé a freír papa. Al final me hacía 3 veces el sueldo que él. O sea hay que ver en el momento y uno va creando. Y podía estar al lado de mi hija y generando dinero”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“El trabajo como necesidad, y la jubilación como posibilidad de hacer otras cosas. Yo también vivo de una pensión solidaria. Tengo casi todas las enfermedades que tiene ella y mi señora trabaja. Entonces yo en mi casa hago de todo mientras ella va a trabajar. Yo hago de todo, menos el almuerzo, pero lavo, hago las camas, todo. Nos ayudamos el uno al otro. Ya afuera de eso, yo tengo otros pitutos, trabajo con receptoras y receptores, hacemos embargos nosotros. Yo pongo una camioneta que arriendo. Fuera de eso, mi señora tiene una residencial, catorce piezas, las arriendo, entonces me doy una vueltecita. Colocar un enchufe si hay que hacerlo, lo hago, que pintar, entonces yo hago todos esos trabajos, economizamos mucho ahí. Porque una persona, un gasfiter, por cambiar una llave, diez lucas; yo lo hago todo eso y no me demoro nada”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

En referencia a la forma en que las personas mayores son incluidas a la fuerza laboral, se puede plantear que generalmente la inserción laboral de las personas mayores se produce principalmente gracias a sus redes sociales. En este sentido, son los amigos o familiares quienes les informan de las oportunidades de trabajo o quienes los recomiendan. Esto da cuenta de la carencia de sistemas de reclutamiento e intermediación laboral adecuados y efectivos, diseñados específicamente para este grupo etario:

“¿Cuál es tu fuente de reclutamiento principal o que común denominador de estas personas del segmento que has recibido en el hotel para postular a una pega? R: A mí, mi misma gente le digo, la vecina, su hermana, su prima, su abuelita y les digo estoy pidiendo que me manden una persona que postule al cargo, déjeme a mi evaluar todas las cosas, porque soy yo el que decido no evalúe usted si esa persona es muy vieja o no es muy vieja”.

Adulto mayor calificado

Es interesante, tal como se dijo anteriormente, que una vez que las personas mayores están en el mercado del trabajo, son valorados por sus características personales, de las cuales resaltan la responsabilidad y la experiencia. En este sentido, serían menos discriminadas, ergo, incluidas en este sistema:

“Lo que sí me he dado cuenta yo (vengo de otra generación) es que no fallabai' nunca. Yo nunca he faltado al trabajo, pero ahora no poh'. Tú contratas a una chilena o chileno, y la verdad de las cosas que el día viernes no llegó a trabajar, y el día lunes tampoco. Entonces qué es lo que pasa...estai' obligado a trabajar con gente que quiere trabajar. Yo trabajo con muchos bolivianos y les tengo contrato a los bolivianos, pero no me fallan, entonces que pasa con el Iquiqueño, tiene casa, tiene comida, y si no va a trabajar y lo despidieron, el papá tiene que seguir alimentándolo...Por eso que nuestra generación es trabajadora, porque nuestros padres no nos permitían que estuviéramos en la casa de pinturitas”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

“Por ejemplo en la empresa donde nosotros trabajamos, reciben gente adulta, de repente, pero las chicas jóvenes no hacen nada, que tienen niños chicos, que de repente se les enferma. Hay casos ya que hay chicas que no trabajan nada, reciben igual el sueldo y nosotras nos sacamos la mugre y ellas todo el día sentadas. Entonces yo digo, no es justo, no es justo que nosotras nos saquemos la mugre y ellas llaman, “Jefa, sabe qué, no sé poh', estoy enferma”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

“Yo que jugaría a favor para poder encontrar un trabajo, porque hay lugares, creo, que prefieren una persona mayor en cuanto a responsabilidad, en cuanto a manejar algunas cosas que los jóvenes, aunque digan que son capos, no saben”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

No obstante lo anterior, en el caso de las personas mayores, que están excluidas del mercado laboral, se plantea la necesidad de autogestionarse, de ahorrar cuando se puede, de generar trabajo informal y de asociarse, todo ello para buscar una protección que surge de sí mismos y de su propia autonomía y autogestión.

“Buu, si eso parece un persa... Uno vende una cosa, otro vende otra, una vende nueces, otra vende aros, otra vende joyas. Todas se mueven en algo... Todo camuflado porque está prohibido vender ahí”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“Pero estoy seguro que si juntáramos 2 o 3 y juntáramos fuerza, proyecto, de repente esa asociatividad podría producir, esa pequeña empresa, ánimo, ideas, no sé tantas otras cosas”.

Hombre que no está trabajando, focus group Iquique

9.5.1. Salud

La Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento realizada en Madrid el 2002, declaró públicamente que la buena salud en las personas mayores es un bien inapreciable para este grupo etario.

La Organización Mundial de la Salud define salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, es así como no puede ser considerada meramente como la ausencia de enfermedades o padecimientos.

Llegar a la vejez gozando de buena salud y bienestar requiere un esfuerzo personal durante toda la vida y un entorno en que ese esfuerzo pueda tener éxito. La responsabilidad de las personas consiste en llevar un modo de vida saludable; la de los gobiernos, en crear un entorno favorable para la salud y el bienestar, incluso en la vejez.

Las políticas que propician la salud durante toda la vida, incluidas las de promoción de la salud y la prevención de las enfermedades; la tecnología de asistencia, los cuidados para la rehabilitación, cuando estén indicados; los servicios de salud mental; la promoción de los modos de vida saludables y los entornos propicios, pueden reducir los niveles de discapacidad asociados con la vejez y permitir obtener economías presupuestarias.

Para mantener y mejorar la salud hace falta algo más que medidas encaminadas específicamente a influir en la salud de los individuos. Los factores ambientales, económicos y sociales, como el entorno físico, la geografía, la educación, la ocupación, los ingresos, la condición social, el apoyo social, la cultura y el género, influyen notablemente en la salud. Las mejoras que se produzcan en la situación económica y social de las personas de edad generarán también mejoras en su salud.

Las declaraciones y percepciones de las personas mayores no difieren de lo sostenido por los organismos internacionales, estableciendo la salud como un eje de vital importancia en las condiciones de vida. Así se pueden establecer dos espacios continuos pero diferenciados:

“En puros remedios gasto 120 lucas todos los meses... y ya es el 50% de mi pensión, casi, más los que tengo que comprar yo. Entonces pienso que la salud es el que tiene mayor importancia cuando llega la etapa de joven-vejejo, ¿cierto?. Entonces, a dónde recurre uno? A la familia, o a los bienes que eventualmente uno pueda tener, si no tiene otra cosa”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

Por una parte este grupo etario busca trabajar hasta que su salud se lo permita, porque, y en relación a lo planteado en otras secciones, la salud es un factor de bienestar físico y mental; es una terapia y un espacio para mantenerse activo y vigente:

“Dije no voy a trabajar más, pero no se puede, para una persona que no necesita tanto ya, dije tengo mis hijos grandes, mi marido no gana tan mal, puedo quedarme en las casa. Pero no, a mí me gusta trabajar y yo creo que voy a trabajar hasta que ya no pueda más, hasta que me lo permita la y salud todo”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

“¿Cuándo creen ustedes que es el momento adecuado para dejar de trabajar? Cuando la salud lo permita. Mientras se pueda caminar, se puede trabajar. Mientras puedan pensar. Si piensas lucidamente puedes trabajar en un computador, si tú quieres”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Porque piensan que nosotros porque tenemos más edad, estamos cansados, no vamos a rendir. Pero las ganas que tenemos nosotros de trabajar mientras tenemos salud, son igual, son mucho más, porque nos gusta, porque nos sentimos útiles, que por eso somos responsables”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

No obstante, está también la necesidad de contar con condiciones específicas y especiales, relativas a respetar las condiciones físicas en que están las personas mayores, las cuales por el desgaste propio que traería el envejecimiento estarían disminuidas. Vale decir, se sostiene la necesidad de no tener jornadas extenuantes, de contar con turnos parciales, no realizar pesos innecesarios, entre otros.

De este modo, las personas mayores buscarán trabajos acordes con su estado de salud, privilegiando aquellos que les ofrecen mayor flexibilidad y se acomodan a sus necesidades especiales:

“Porque salgo cansada, salgo con dolor de espalda”.
Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo pienso que las edades está bien, no tengo problemas, gracias a Dios que todavía estoy con buena salud. A lo mejor no aparento los 66 años que tengo, pero pienso que bien dependiendo de la salud de cada persona. Pero está bien, conforme, con tantos años laborales”.
Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Sabes qué, yo creo que la salud se da cuando el cuerpo percibe positivamente que tu mente piensa, pero si tu mente es enferma tu cuerpo va ser enfermo”.
Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

Desde otra perspectiva, hay personas mayores que sostienen que los límites frente a la posibilidad de trabajar son muy personales, puesto que son autoimpuestos. Dicho elemento estaría muy relacionado con la salud y la autopercepción de ésta. En este sentido, sostienen que quien puede hacerlo debe arriesgarse y continuar inserto socialmente por medio de los espacios laborales:

“Yo creo que el primer obstáculo sería cuando uno se pone el obstáculo: no lo voy a poder hacer. Y empiezo a pensar, ya con mi caso tengo sesenta y seis años. Entonces yo creo no, que no, que uno tiene que arriesgarse y si está bien de salud, El otro obstáculo sería que no tuviera buena salud. Pero si tienen buena salud todavía uno tiene que arriesgar y no detenerse mentalmente”.
Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

Existe conciencia, entre las personas mayores, que la salud es un bien desgastable, por lo tanto debe ser cuidada y protegida. A su vez, sostienen que en Chile, dada las condiciones en el diseño de los sistemas de salud, es difícil mantener los estándares que se tenían en otras edades:

“Si ella tiene casa o departamento hay que mantenerla, pagar contribuciones, pagar cuentas, entre arreglarla, y qué se yo. Y aparte que uno también se deteriora, como dijo Juan Carlos, la salud cada día más cara para uno, porque yo hasta los 40, 45 años, no la utilicé nunca, pero ahora sí la estoy utilizando”.
Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

En relación al párrafo anterior, no existe un discurso unificado sobre la calidad de la salud pública en Chile, no obstante si la hay en la necesidad de salirse del sistema privado e ingresar al estatal, acomodándose a las nuevas condiciones económicas existentes durante la vejez:

“Mala en todo lo que es pensión, mala en todo lo que salud. Yo al jubilar la remuneración bajó en casi un 75% de lo que yo ganaba y eso significó salirme de la parte privada y tuve que seguir pagando salud y tuve que irme al sistema público, hace poco no más, y en el sistema público...”
Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

Finalmente es importante considerar, para disminuir los estigmas y prejuicios, que las personas mayores presentan niveles de dependencia bastante más bajos de los que supone la población en general. De hecho, es a partir de los ochenta años que comienzan a aumentar las probabilidades de tener una discapacidad y/o tener algún grado de dependencia. Por lo tanto, las personas al cumplir 60 años, tendrían alrededor de veinte años para mantenerse activos en el mercado laboral, si así lo requieren o desean.

9.6. Comparación con otros grupos etarios

La inclusión o exclusión de las personas en la sociedad está íntimamente relacionada con cómo los otros grupos etarios generan la integración de éstas y cómo las propias personas mayores se incluyen a partir de sus propias condiciones sociales, familiares y personales. Es un proceso, como se ha planteado anteriormente, de doble entrada.

Producto de los cambios surgidos a partir del aumento de la esperanza de vida, el mayor número de personas mayores en la sociedad y la disminución de la tasa de natalidad, en la actualidad en los hogares conviven tres, cuatro o cinco generaciones. Sin lugar a dudas, este es un reto social importante, producto que comienzan a convivir distintas culturas y miradas del mundo:

“La gente de antes, no llegaba a la edad de nosotros como nosotros estamos ahora. Nosotros estamos súper bien, la tecnología, el avance de la ciencia, ha avanzado mucho, pero en mi caso el haber tenido hijos jóvenes, a estas altura de la vida, estoy súper bien, yo tengo mucha energía todavía, disfrutando lo que hago. Las generaciones anteriores de 60 años no tenían la energía que tenemos ahora, la visión de ellos era muy limitada, hoy en día difícilmente van a llegar a los 60 como nosotros, no duermen bien, no se alimentan bien, la tecnología, los niños no escuchan, y ellos andan con la necesidad de que alguien los escuche”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

Al respecto la Organización de las Naciones Unidas ha establecido el lema “una sociedad para todas las edades”, siendo para este organismo, y para los Estados a nivel internacional, una preocupación creciente en relación al diseño e implementación de políticas públicas y servicios sociosanitarios. En Chile, de acuerdo a la encuesta CASEN, en uno de cada tres hogares vive una persona mayor:

La intergeneracionalidad, en este sentido, es definida como la interacción entre personas de distintas generaciones, no obstante, no basta con reducirla a esta mera interacción, sino que se requiere un cruce de relaciones solidarias entre las diversas generaciones.

Estudios realizados por el Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA, dan cuenta que aún no existen instancias de encuentro entre las personas mayores, los jóvenes y los niños; muy por el contrario, existirían ciertas limitaciones para establecer estas relaciones, producto de los estigmas, prejuicios y miradas negativas en torno a la vejez y el envejecimiento. En este sentido, configurar espacios de solidaridad, dignidad, autonomía e igualdad, se hace necesario para eliminar dichas barreras discriminatorias.

Las personas mayores resaltan en sus discursos que existe una diferencia en la valoración que les dan sus pares en comparación con los jóvenes:

“Entonces los niños no valoran lo que es un abuelo en la familia, lo que es un nieto, cada uno vive su mundo”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

Los pares en general son respetuosos y comparten los mismos valores de respeto y dignidad hacia las otras personas. No obstante, los jóvenes son la fuente principal de discriminación y malos tratos:

“La gente relativamente mayor nos mira muy bien, pero la gente joven nos pasa por encima, así nomás es. No hay respeto por los viejos, muy pocos cariños, mucho desprecio y mucho abuso. Tú ves que en mis tiempos ningún hijo está viviendo en la casa de los padres a costillas de los padres. Ahora es muy común y los estudios se los pagan hasta repiten y repiten y siguen estudiando y los padres siguen estudiando y por supuesto los bienes de consumo siguen explotando porque siempre quieren lo mejor. Eso es el abuso y uso de la juventud”.

Adulto mayor calificado

“Yo en lo personal, ya me siento un poco disminuida. No sé si será que tengo un cansancio psicológico, pero me siento un poco disminuida ante la juventud, las personas más jóvenes; y además que las oportunidades que la sociedad ha ido entregando a medida que va avanzando son mayores”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Discriminada por mis jefes nunca. No, muy buen trato, pero si lo que decía trabajar con gente joven es el problema, cuando uno tiene sus años, allá se pasa a discriminar la gente joven....llega y dice las cosascreen que se las saben todas, que la vieja ya como que no debiera estar. Entonces eso, pero a mí me gusta....Ya me faltan tres añitos para jubilar, digo yo. Dios mío, ojalá que no la suban a 65 años porque no voy a ser capaz. Yo considero que sería -en lo personal- que sería un grave error, las tecnologías van avanzando y si tú no aprendes rápido... Hoy un cabro chico en día te prende el televisor, te maneja todo el tema; a nosotros nos cuesta un poco”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

A su vez, existe una diferencia importante en cómo los distintos grupos etarios enfrentan la realidad laboral. De acuerdo a la percepción de las personas mayores, las generaciones más jóvenes tienden a ser menos responsables con sus trabajos, ya que no habría lealtad ni fidelidad ni probidad valórica. Tampoco habría mayores procesos de sociabilización; se impondría el individualismo social y el narcisismo propio de una época y sociedad que ha sido llamada por ciertos autores como posmoderna:

“Veo que los jóvenes no sociabilizan con las personas, porque cada uno está con el celular”.
Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Yo creo que somos más responsables, porque cuando se es más joven, y a esta edad, si tú trabajas en alguna empresa, por ejemplo, es más difícil conseguir el trabajo. Si lo consigues eres más responsable, porque también tenemos la vida que ya vivimos. Los chiquillos jóvenes se cambian de pega, les da lo mismo, aparte que están más preparados ahora, porque en el tiempo nuestro no era fácil ir a la Universidad, íbamos solamente los que teníamos plata, en cambio ahora hay más crédito. Yo creo que ahora todos tenemos hijos universitarios; antes no era así”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

Otra comparación que hacen las personas mayores en referencia a los grupos etarios más jóvenes es que éstos últimos no se acomodan ni se adaptan, a diferencias de ellos que tienen mayor tolerancia y capacidad de transformación:

“Hoy día los jóvenes salen pero salen con otra disposición a trabajar, si no me gusta me voy, si no me aceptan como soy me voy; mientras que el adulto se ha formado en esa empresa y tienen otra escuela de me voy acomodar a cómo es la empresa y voy a tratar de sacar tanto la producción que me piden como mantener mi puesto de trabajo. Si bien hay una necesidad de lucas de por medio ya, pero también está el hecho que les gusta la pega y son súper leales”.

Adulto mayor calificado

A su vez, los jóvenes tienden a no valorar la experiencia de este grupo etario, característica principal de las personas mayores, no considerando sus consejos ni sugerencias en relación a las formas de comportamiento a nivel laboral. En este sentido, las personas mayores están dispuestas a capacitar a las generaciones más jóvenes, no obstante una vez que éstos aprenden no hay un proceso que implique reciprocidad en el trato. Por el contrario continúa la discriminación y la descalificación, existiendo incluso desvinculaciones:

“Yo creo que somos más responsables, porque cuando es más joven, y esta edad, si tú trabajas en alguna empresa, por ejemplo, es más difícil conseguir el trabajo, si lo consigues eres más responsable, porque también tenemos la vida que ya vivimos, los chiquillos jóvenes se cambian de pega, les da lo mismo, aparte que están más preparados ahora, porque en el tiempo nuestro no era fácil ir a la Universidad, íbamos los que teníamos plata, ahora hay más crédito, yo creo que ahora todos tenemos hijos universitarios, antes no era así”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique.

Un aspecto de suma relevancia es la discriminación que hace el propio mercado laboral, vale decir, las diferencias en las remuneraciones entre los distintos grupos etarios dadas las condiciones que presenta este grupo etario. Las personas mayores sostienen que ellos perciben muchas veces la mitad del sueldo en comparación con lo que recibiría alguien más joven.

“Es lógico que después de una cierta edad la persona sea más lenta, pero igual hace su trabajo, es mi caso. Yo no tengo la misma capacidad de hace 15 o 20 años atrás, pero igual hago mi trabajo porque me gusta trabajar y me siento bien”.

Mujer que no está trabajando, focus group Temuco

Pese a ello, las personas mayores siguen dispuestas a aceptar dichas condiciones, pues las aceptan contar de asegurar el acceso laboral y la remuneración. De una u otra manera esta sería una autoexclusión y una inhabilidad para ejercer sus propios derechos. Esta realidad no sólo es para aquellas personas que carecen de mayores niveles educacionales, también se produce a nivel generacional.

Cabe agregar que las personas mayores perciben que desde las empresas existe la idea de que ellos son más caros, necesitando más recursos para contratarlos. Puede que esta realidad se dé sobre todo en los niveles educativos más bajos. De acuerdo a la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, a mayor nivel educacional, mayor posibilidad de elegir si se continúa en el mercado laboral o se jubila:

“Pero más allá del dinero, no soy rico pero he trabajado hace 40 y tantos años, por lo tanto, tengo mis lucas guardadas en la AFP y toda esa cosa, lo cual me permite una jubilación digna. Tengo mi casa propia, un buen departamento que es un patrimonio importante, por lo tanto deduzco que debería tener una vejez relativamente normal. Pero el otro día estaba haciendo orden en mi casa y saqué mi liquidaciones de pago de un trabajo que tuve hace quince años atrás y que ganaba más del doble de lo que gano hoy, hace más de 15 años atrás en dinero real. No estoy hablando de proyectado no, en ese minuto ganaba 10 y ahora gano 5 y ese es. Entonces uno dice, es por lucas?, claro que por supuesto que puedo seguir trabajando y juntando más lucas para mi jubilación y está perfecto, pero no es el objetivo”.

Adulto mayor calificado

“Entonces no, con el sueldo suyo le pago a dos garzones, y es verdad”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“¿Dónde creen ustedes que las empresas ponen el foco, en qué generaciones, para la contratación? Generación más joven, 20, 30 hasta 40 años”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

También existirían diferencias y ciertas discriminaciones de acuerdo al tamaño de la empresa. Las empresas más pequeñas valoran más el trabajo de las personas mayores, mientras que las más grandes serían mayormente discriminadoras y devaluadoras.

“Que valoren, dices tú, tu trabajo, tu responsabilidad, claro, en una empresa chica, porque en una empresa grande no te valorizan”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

Las personas mayores saben que los jóvenes los aventajan en el manejo tecnológico y en el nivel educacional. De acuerdo a la encuesta CASEN hoy el promedio de años de educación alcanza prácticamente doce años, mientras que sobre los sesenta años, esta cifra no alcanzaría los ocho años. Lo mismo sucede con el acceso a internet, el cual es bastante limitado en las personas de 60 y más años:

“Bueno nosotros manejamos los celulares, el computador, todo, pero nos costó. Los chiquillos nacen, nadie les enseña y ellos saben todo. Pero cuando uno aprende lo disfruta. Yo tenía mucha rabia al computador... yo los veía en el computador (hijos) y los sacaba: ¡Vamos salgan! Era como la rabia, la envidia”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

Pese a lo anterior, las características que presentan las personas mayores, que son la experiencia, responsabilidad y habilidades blandas, no los colocaría por debajo de los grupos más jóvenes, no percibiendo a éstos como una amenaza:

“¿Ustedes se sentirían un poco nerviosos si tuvieran personas más jóvenes en su misma clase? “No” (consenso)”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Lo que pasa con la juventud es que ellos se llevan súper bien con la tecnología, con los avances, con los estudios que tienen, ellos que es totalmente diferente a lo que tuvimos nosotros. Pero hay un error entre la juventud que no sabe valorar las cosas que tiene, las maravillosas cosas que tienen en la manos, pierden el tiempo en carretear, de estar en el celular, en el whatsapp, miles de cosas y no le sacan debido provecho a eso; y lo otro malo es que son muy irresponsables. La juventud de hoy en día no tiene respeto, no tiene responsabilidad. Hay otra manera de ver las cosas a lo que éramos nosotros. Nosotros éramos respetuosos; si alguien hacía algo malo se castigaba y nadie se enojó! Ahora les dan un tirón de orejas y se quejan! No respetan a los profesores, no respetan a los adultos mayores, no respetan a nada”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

De hecho las personas mayores declaran que si tuvieran mayores niveles de educación serían mejores que los jóvenes:

“Casi todos nosotros estudiamos menos de que lo que estudian las personas de ahora. Yo creo que si esto hubiera sucedido un tiempo antes, nosotros seríamos superiores a ellos (jóvenes). ¿Sabe por qué? Porque nos hemos desarrollado así, con no tanta educación, pero igual hemos avanzado, y qué ha pasado? Antes éramos más ordenados, aprovechábamos, y todo era nuestra cabeza, no el computador, porque yo me tenía que leer así los medios libros, ellos se meten al computador y está hecha la tarea, entonces si nosotros hubiéramos juntado esas generaciones sabríamos más que ellos”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

Un aspecto en el cual no hay sinergia en las opiniones de las personas mayores, es aquel que dice relación con la preferencia de las empresas para contratar a personas mayores. Para algunos existe preferencia por este grupo etario, otros se sienten discriminados, siendo éstas opiniones más preponderantes:

“La sociedad ya está aburrida de los horrores de los jóvenes. Yo tengo una amiga que trabaja en la minera de Antofagasta 7x7 en manipulación de alimentos. Dice que ya están cansados, y ahora van a despedir a todos los jóvenes y van a buscar gente mayor; y claro, porque uno es más comprometido con las cosas, con todo”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Yo pienso que de los 25 hasta los 35, en mi caso tengo mis dos hijos titulados recién, y postulan y postulan... y no encuentran”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Donde trabajaba yo no respetaban la carrera funcionaria ni la antigüedad. Llegaban jefes, chicos nuevos con títulos universitarios y que nosotros no teníamos, pero ellos llegaban con el título y no sabían hacer el trabajo el trabajo manual que hacíamos nosotros... Nosotros le enseñábamos el trabajo, lo aprendían rápidamente porque eran muy inteligentes pero después nos desechaban. Pasaban a ser jefes de nosotros y en las calificaciones nos descalificaban”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

9.7. Diferencias entre hombres y mujeres

Pese a las mejoras introducidas en la legislación y en la prestación de servicios, en muchos ámbitos todavía no se ha hecho efectiva la igualdad de oportunidades, sociales y laborales, para la mujer a lo largo de toda la vida.

Es particularmente importante en las mujeres que el bienestar en la vejez se tenga en cuenta durante toda la vida, ya que a lo largo de ésta se enfrentan obstáculos que tienen un efecto acumulativo para el bienestar social, económico, físico y psicológico sobre el goce de sus últimos años. Este fenómeno es llamado “feminización de la vejez”, producto que las mujeres viven más y lo hacen en peores condiciones. De hecho de cada tres personas mayores con algún nivel de dependencia, dos son mujeres.

“Yo lo veo, no sé, se me ocurre a mí, yo no he ido a buscar pero la misma Isapre castiga mucho más a la mujer y llegada la edad de la menopausia te empieza a subir, y te sube, y te sube, y te buscan y que los huesos y no sé que”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Pese a lo anterior; también se generan procesos distintos en los hombres. En ellos el nivel de participación disminuye ostensiblemente en esta etapa de la vida, toda vez que al perder la red social que proviene del ámbito laboral, tienden a no reanudar ni crear nuevas relaciones. Por ello, y como hipótesis se podría plantear que para ellos sería más necesario no perder el trabajo:

“A mí me da la idea que para el hombre es más necesario encontrar trabajo. Las mujeres en alguna medida están protegidas por su hogar, los hijos, y el hombre siempre va a tener la carga de mantener”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

En las familias también se generan procesos distintos en cuanto al sexo. Las mujeres son capaces de generar con mayor facilidad nuevos roles, mientras que el hombre se sitúa con mayor dificultad en estos cambios:

“Yo creo que para el que se lo propone...trabajo hay. Hay que tener solamente la voluntad y las ganas de hacerlo”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

En relación específicamente al área laboral, si bien las mujeres han logrado insertarse en el mercado lo han hecho con marcadas diferencias en la valoración, tipos de trabajo y nivel de remuneraciones:

“Por supuesto la mujer está en desmedro absolutamente y el hombre sigue manejando las platas y disponiendo”.

Adulto mayor calificado

“Yo noto que hay mujeres, que me ha tocado ver, que tienen una vida más pesada, más dura, han tenido más hijos o han sufrido más cosas malas en su vida y que llegan más mal a su vejez”.

Adulto mayor calificado

“Pa' la mujer, si estamos hablando de tercera edad... es igual. Tal vez un poco más difícil pa' la mujer. Sí, porque tienen menos habilidades tal vez”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Siempre la mujer gana menos. Ganamos menos, con título o sin título. Siempre ha sido así”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Existiría cierto machismo que lleva a pensar que las mujeres son menos hábiles, existiendo trabajos que no serían capaces de realizar. Habría, por lo tanto, trabajos diferenciados entre hombres y mujeres. Esto es una opinión más masculina que femenina.

“No, a mí no me gusta trabajar con mujeres. Son un cacho”.
Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“O sea, sí, pero me refiero a que si tú quieres trabajar en una empresa de metalmecánica no van a tomar a una mujer. Ahora sí, hay mujeres preparadas que están trabajando en esos rubros. Hay choferes de Transantiago que son mujeres, de todo, pero son un 1%, un 2% de la masa. A eso me refiero, no quiero desmerecer a la mujer”.
Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

De acuerdo a lo esbozado por los participantes de este estudio, las mujeres serían aceptadas en el mercado laboral hasta los 50 años. Esto dado la preferencia que habría por mujeres más jóvenes y por la posibilidad de pagar remuneraciones más bajas. Esta última situación también la viven los hombres, tal como se dijo anteriormente:

“Hasta los 50 años no más las mujeres, y las echaban y les buscaban la forma, les ofrecían plata..., pero se iban y con el sueldo de esa persona de 50 años contrataban a dos o tres personas, jóvenes”.
Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

Cabe agregar que si bien las mujeres podrían ser más discriminadas, se sostiene que son más versátiles y operan bajo la lógica de la creatividad para superar sus problemas y dificultades:

“Yo creo que la mujer es más versátil para buscar, porque si no encuentra, hace humas, hace pan amasado, se las rebusca, puede trabajar de nana incluso, le pagan por cuidar el nieto, cosas así. El hombre es más rígido en ese aspecto, además como que les falta más fe, optimismo, esperanza, entonces van dos veces, les dicen que no y empiezan a hundirse, o la inteligencia y la voluntad que tienen la empiezan a utilizar en contra de ellos, así como que se van hundiéndose solos. La mujer va al centro de madres, conversa con las amigas, empieza a ver que todos tienen el mismo problema, venden cosas de Tupperware, hacen artesanías...”
Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Otra diferencia entre hombres y mujeres es la percepción de que éstas últimas después de la menopausia, y una vez que terminan su vida productiva, en cuanto a la posibilidad de tener hijos, tienen peores condiciones de salud, lo que se relacionaría con lo planteado al principio de este capítulo:

“No, mujeres mayores no. Pisan una piedra y ya están quebradas por la osteoporosis, yo lo he escuchado”
Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Creo que el tema físico en la mujer después de los cincuenta, en lo laboral, influye mucho”.
Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

En la generación en estudio se mantienen las divisiones clásicas de roles. La mujer está destinada a labores referentes al cuidado del hogar; mientras que el hombre es visto como proveedor. A pesar de que se en la actualidad se plantean nuevas formas de convivencia, las encuestas de uso del tiempo libre aplicadas por las Naciones Unidas, muestran que continúa en América Latina operando el machismo. Sin embargo, esta realidad cambiaría cuando el hombre jubila, dado que pasaría a tener un rol más femenino al interior de la familia, producto de su permanencia en el hogar:

“Yo creo que al hombre se le complica más hoy en día, porque desgraciadamente él ha sido el proveedor material, y si bien la mujer tiene que salir a trabajar, siempre sigue siendo un peso para el hombre...que él es el pilar económico de la familia”.
Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“Yo encuentro que ella tiene una mirada muy machista...He salido a trabajar toda mi vida, y donde me encuentro, la mayor parte de las mujeres somos dueñas de casa, proveedoras tanto o más que los hombres...Yo pago mi dividendo, veo las finanzas de la familia, y una serie de cosas, y que vamos a las reuniones, y que vamos al supermercado trabajemos o no”.
Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“El caso del hombre es distinto. El hombre jubilado que no trabaja es un zángano”.
Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Bueno, yo en mi casa colabo bastante. Voy hasta la feria, hago montones de labores que antes estaban asociados a una mujer. Y las hago y no me da vergüenza ni nada. Igual pienso que la sociedad misma está destruyendo la célula básica que es la familia”.
Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

“Pero uno siempre está ocupada en la casa, siempre, aunque trabaje en lo que trabaje”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“Es más fácil para una mujer que para un hombre encontrar trabajo, fíjese. Bueno la verdad de las cosas, el hombre más que nada se va a ofrecer...puede ser por distintos empleos, pero más que nada va por chofer o guardia de seguridad. Las mujeres se ofrecen más por... las personas necesitan asesoras del hogar, los colegios señoras del aseo... es más fácil para una mujer y por último si no encuentra trabajo se va a trabajar de vendedor ambulante. La mujer siempre se la busca pa' encontrar trabajo, pero el hombre no puede meterse en esas áreas”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

Cabe agregar que en las labores de cuidado que ejercen las mujeres, está también el cuidar a sus padres y nietos, lo que de una u otra manera influye en la aproximación que presentan ellas hacia el mercado laboral:

“Mi madre estuvo postrada en cama tres años. Afortunadamente yo podía, como ya trabajaba independiente, acomodar mis horarios, pero mis hijos estaban estudiando. Estaban los dos mayores ya estaban en la universidad, pero fue tremendo porque a ella le vinieron unos infartos cerebrales, no podía hablar, y yo conseguí una persona que me ayudaba en la casa, ahí fue como mi economía de guerra que les conté. Fueron 5 años en total cuando ella falleció, pero había que hacerse cargo no más po', si es parte de la vida, si te toca. Yo lo único que pedía era fortaleza y paciencia para poder aguantar el chaparrón; pero uno lo hace”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

En lo que respecta a las edades de jubilación, las opiniones mayoritarias dan cuenta que debería ser igual para ambos sexos. Pese a ello, existiría cierta reticencia por parte de las mujeres de aumentar dicha edad, dado que ellas jubilan y luego continúan trabajando:

“¿Y debería haber una diferencia respecto a la edad de jubilación para hombres y mujeres? No, yo creo que no. Debería ser igual, pero porque tiene que ser por edad, porque no es por años de trabajo”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

Existen dos puntos que aparecen en la conversación que se cree hay que destacar. Primero, que las mujeres tienden a perpetuar los roles tradicionales, lo cual es señalado por ellas mismas. El hombre continuaría siendo el jefe simbólico del hogar. No obstante, y como segunda idea, las mujeres sienten que tienen más trabajo, producto que trabajan en su casa y en el espacio laboral:

“La mujer estuvo mucho tiempo alegando por la igualdad del hombre y la mujer, que el machismo, que el feminismo, pero en el fondo, a todas nos gusta que nos atiendan, que nos den el asiento; entonces no creo en eso de las cosas iguales para el hombre y la mujer”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

“Pero generalmente cuando la mujer sale a trabajar, los hombres se aburren. Entonces no hay ninguna posibilidad de apoyo en pareja”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

Finalmente y a modo de cierre de este apartado, es importante destacar:

- Tanto los hombres como las mujeres del segmento en estudio tienen similares intenciones de obtener un trabajo remunerado. Pese a ello, serían los hombres quienes tienen más acceso a nivel general, a pesar de que en el sector comercio, existe una preferencia hacia la contratación de mujeres.
- Las mujeres mayores, igual que en otros grupos etarios, reciben menores remuneraciones, lo que las llevaría a que el proceso de búsqueda de trabajo es más fácil para ellas. Sumado a que realizan labores de menor calificación.
- La vejez se acepta más en el sexo masculino que femenino, lo cual para las personas entrevistadas queda reflejado en los medios masivos de comunicación.

“Yo creo que a la mujer se le hace más fácil, porque la verdad es que a la mujer le pagan menos que al hombre. Para qué estamos con cosas, si eso hasta hoy día existe”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo diría que en todo rango de edades, hay una diferencia muy notoria en cargos similares el tema del sueldo es un tema que no se ha podido solucionar desde hace muchos años; yo no sé por qué, si la capacidad es la misma”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Aunque en áreas comerciales se está prefiriendo a la mujer, más que al hombre, en el cara a cara, hay más mujeres que hombres. Hay isapres que contratan solo mujeres...en AFP, en clínicas...es más afectiva, más emotiva...y eso con el cliente engancha muy fácil”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“La mujer que tiene de cincuenta años para arriba ya casi no está en la televisión, porque ya se le van a ver las arrugas, porque ya no va a ser su cutis lozano o el físico como era, sin embargo, al hombre sí lo vemos, a hombres que son canosos, que son sin pelo ahí, pero están. O sea, le consideran la inteligencia, digamos a la presencia más al hombre que a la mujer, la experiencia más al hombre, la mujer, incluso ganan menos en la televisión. Pero ese tema de la diferencia con la mujer está muy marcado, que la mujer pasando los cincuenta, ya es una vieja viéndolo desde el punto de vista físico. Lógico, porque el físico va cambiando”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

9.8. Reinención

“Nosotros tenemos la capacidad de reinventarnos, tenemos la capacidad de mirar en este medio de crisis, como los orientales, de ver la oportunidad. Eso es un instinto para todos nosotros, lo digo por mí... no sé unánime. De la necesidad nace la habilidad”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

Continuando en relación con las diferencias de género y relacionándolo con la reinención, es importante resaltar que las personas en los **focus group** declaran que las mujeres tienden a reinventarse en mayor medida que los hombres, a pesar de que es una necesidad de ambos sexos, producto que los hombres sin una actividad laboral perciben que se envejecen más rápido:

“Yo encuentro que la mujer tiene más posibilidades de encontrar trabajo. A la mayoría de la gente le gusta seguir trabajando en lo que hacía antes. Al hombre le cuesta cambiar el “swicht”. La mujer puede trabajar en lo que sea”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“La mujer es más resiliente, se reinventa, mientras que el hombre quiere seguir con su trabajo. Plenamente, el hombre tiene menos capacidad de creatividad que la mujer. El hombre de por sí es limitado, llega a una edad de sesenta años en que se siente más limitado, Es por el peso de la edad”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“Siempre porque el día que yo salga jubilado voy a salir con ciento y tantos mil pesos de jubilación. Yo creo de 120.000 más o menos mensuales y eso. Pienso trabajar en cualquier negocio que pueda darme vuelta pa' llevar más dinero pa' la casa”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Reinventarse nomás... Créeme que uno lo hace. Frente a la desesperación, enfermo de los nervios pensando en cómo cresta voy a hacer para pagar estas deudas, y de que se empiezan a acercar...que el primer mes no pagó, que el segundo está hasta el cuello, que empiezan a llegar los avisos... No se puede vivir así”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

“Pero adentro el alma, el espíritu nuestro, tiene una capacidad de reciclarse extraordinaria”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

Cabe agregar que las mujeres tendrían mejores niveles de creatividad dado sus mayores necesidades y menores oportunidades. Esto las llevaría a ser más versátiles y a integrarse más fácilmente que los hombres. Estos últimos, si bien se adaptan, tienden a hacerlo en el área de trabajo que han tenido históricamente:

“La mujer es más resiliente, se reinventa, mientras que el hombre quiere seguir con su trabajo. Plenamente, el hombre tiene menos capacidad de creatividad que la mujer. El hombre de por sí es limitado, llega una edad de sesenta años en que más limitado se siente. Es por el peso de la edad”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Junto con la necesidad de reinención, está la de generar un aprendizaje continuo y permanente, que les permita estar en mejores condiciones de enfrentar las nuevas condiciones y exigencias laborales:

“Yo pienso que cuando uno va llegando al ocaso de su vida, como que quiere aprender todo, todo lo que no pudo aprender en la juventud o que no quiso aprender. Pero uno quiere aprender de todo ahora”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Iquique

“Tú quieres sentirte vigente en todo ámbito, quieres ser una persona que seas útil y buscas actividades. Yo por ejemplo busco taller de manualidades, me gusta mucho la cocina, me gusta meterme en talleres de pastelería, panadería, sé hacer telares, sé hacer manualidades, sé hacer mosaico, cerámica, infinidad de cosas, pero es por opción, porque a mí me gusta, me gusta compartir con mi gente y todo po, no eso de que jubilaste y te vas a poner una vieja decrépita. Pa' mí no”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

La capacidad de reinventarse, ser resiliente y estar abierto al aprendizaje les permite a las personas mayores sentirse más protegidos y con mayores herramientas para enfrentar los desafíos que presenta esta etapa de la vida:

Otro aspecto que denota bastante este grupo etario, siendo un elemento que también aumenta sus oportunidades de inclusión laboral, son las redes sociales, lo que en Chile se le llama “el pituto”. En apartados anteriores, se sostenía que la forma de insertarse al mercado laboral es precisamente por medio de amigos o conocidos que les informan de las oportunidades laborales. En la actualidad no existe un espacio que una la oferta y la demanda de trabajo para el segmento en estudio:

“Yo pienso que en el círculo que uno se mueve... porque yo he tenido muchos ofrecimientos, y no me he cambiado porque me gusta lo que hago... Entonces, depende de dónde te mueves, que tengas más posibilidades. Con amistades, uno tiene de todo”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

En relación a la reinención y a los otros grupos etarios, las personas mayores sostienen que ellos son más resilientes y adaptados que las nuevas generaciones. Están más preparados para enfrentar los desafíos que se les presentan:

“Aprendiste a sobrevivir en la adversidad, somos más resilientes. El cabro de ahora es menos resiliente... por qué?, porque a lo mejor las mamás de esa generación ahí, no sé. Yo a mis hijas les enseñé a ser resilientes, o sea, tienes que sobrevivir, te proyectas para ir pa' allá, nosotros no somos de la mentalidad mediocre. El joven de ahora tiene una mentalidad muy mediocre; quiere estudiar, quiere que se las den todas facilitas y no cuida”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

Para terminar, se cree que es importante considerar que, para las personas mayores, los procesos de jubilación se producen en un inicio desde cierta conmoción, acompañada de negación y minimización del problema. Se experimenta gran optimismo y esperanza de poder solventar positivamente la situación. No obstante, a medida que va pasando el tiempo, el individuo se va percatando de su nueva realidad y comienza a aparecer el pesimismo y con él la necesidad de reestructurar algunos marcos de referencia. Lo anterior producto de que aflora una profunda crisis en la autoestima y la valoración del yo.

De este modo, planificar la salida del mercado laboral, anticipar los cambios y prever posibles soluciones o nuevas formas de vida, facilita los procesos de duelo emanados de la jubilación.

9.9. Políticas Públicas

9.9.1. Oferta Programática

Las políticas públicas son definidas como actividades materiales o simbólicas que gestiona una autoridad pública. Están referidas a una decisión en torno a realizar o no una acción determinada, por lo tanto, son un conjunto de decisiones para distribuir un determinado bien o recurso.

En general, las personas mayores declaran conocer la oferta pública que existe en torno a ellos, no obstante, la encuentran insuficiente, sobre todo en lo referente a las temáticas laborales.

Si se considera el presupuesto del Servicio Nacional del Adulto Mayor, organismo autónomo mandatado a coordinar las políticas existentes para las personas mayores, se revela que más del 50% de su presupuesto se destina a planes y programas para personas que presentan distintos niveles de dependencia. Las políticas en torno al desarrollo laboral de este grupo etario prácticamente no están consideradas. Sólo están presentes en los fondos concursables y en iniciativas específicas con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), cuyas coberturas son mínimas:

“Nosotros podríamos seguir trabajando, pero no con el afán de tener dinero. Yo pienso que eso debería ser del Estado, es decir que a todos los adultos mayores deberían invitarlos, obligarlos a salir de paseo, o que los pasajes para adulto mayor sean más baratos, que tenga esa posibilidad de tener un carnet, no sé, ir al supermercado y que le cueste más barato la locomoción, la salud le cueste más barato, el viajar que sea más barato, porque aquí se trabaja para subsistir y nada más, ¿y el Gobierno que hace? No hace nada”.

Mujer que no está trabajando, focus group Iquique

“Afortunadamente hoy existe un organismo que se llama el SENAMA. Ahora cualquier violencia o maltrato hacia ellos, hay algo, una entidad que los defiende”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

“Yo creo que sería ideal que SENAMA, que tiene que ver con el adulto mayor, formara en esto el tema del trabajo, de la necesidad de trabajo del adulto mayor, y que también fuera un nexo con aquellas instituciones o empresas que necesiten personal de la tercera edad; que sirva como un paraguas”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Temuco

El trabajo conjunto que existe entre SENAMA y SENCE incluye a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). Pese a ello, un grupo importante de las personas que participaron en este estudio no han asistido o no conocen dichas oficinas. Quienes sí lo han hecho, sostienen que sólo ofrecen trabajos básicos:

“O en las municipalidades, yo he visto que...por ejemplo, me mandaron como guardia...Yo no tengo los conocimientos ni nada. Entonces, de qué sirve, si tú no tienes idea puedes dejar la crema. Hice eso, empecé a tirar currículum, y las cosas no resultaron y lo único que hice fue reinventarme...”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Yo jamás en la vida he pisado la oficina de la OMIL, nunca, pero me llamaron 2 veces para ofrecerme pega, porque quizás en otro lugar o aquí mismo vieron mis antecedentes”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

En referencia al rol específico que tienen las municipalidades, este grupo etario plantea, por una parte, que éstas sólo generan actividades de entretenimiento, pero que a su vez, se preocupan de capacitarlos tecnológicamente. No hay un sentir común relativo a la efectividad de las acciones que se originan en este nivel:

“Las municipalidades están preocupadas de hacer participar al adulto mayor en tecnologías y tecnificarlos, como para prepararlos para enfrentar un mundo laboral más...A no temerle a estas máquinas tan monstruosas, a perderles el miedo”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Santiago

“En la Municipalidad, yo en dos años fui a postular a unos cursos de computación, pero la verdad que no me llamaron nunca. El año antepasado fui; el año pasado también, y me dijeron tiene que esperar, tiene que esperar, y no me llamaron. Quería hacer curso de computación porque en verdad yo soy bien mala pa' eso”.

Mujer que no está trabajando, focus group Iquique

De este modo, se puede plantear que no es posible identificar una política pública consistente y articulada en materias de empleo y/o empleabilidad para personas mayores. Sólo existen instancias particulares de organismos que fomentan la micro o medianas empresas:

“Yo puedo hablar desde mi experiencia. SERCOTEC, es una institución que ayuda mucho. Hay que ser perseverante sí”.

Mujer que continúa trabajando, focus group Iquique

A su vez, es de vital importancia tener en consideración que en la actualidad el Estado desincentiva la empleabilidad de las personas mayores que son beneficiarias del Pilar Solidario, producto que si las personas acceden al mercado laboral dejan de ser parte de esta política pública:

“Resulta que el gobierno, para las pensiones bajas, hizo una bonificación de cincuenta mil pesos. Entonces el hecho de que tu pensión sea baja y esa persona recibió esa ayuda, ese incentivo, no le permite trabajar”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

Frente a lo planteado en los párrafos anteriores, las personas mayores sostienen la necesidad de contar con planes específicos de fomento laboral, vale decir, subsidios o mecanismos de disminución de impuestos para aquellas empresas que contratan a este segmento:

“Sabes lo que me gustaría a mí, que en esta instancia que el gobierno diera un incentivo a la empresa que contratara gente de 50 años pa’ arriba. Pucha que sería bueno, entonces la empresa: “pucha, contratemos empleados mayores”. Es decir, porque hay tanto trabajo que podría hacer un empleado, una persona de 50 pa’ arriba, de 60 incluso”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Temuco

Esto se traduce en la necesidad de hacer del empleo para las personas mayores un problema público. Hoy sólo se sitúa desde la agenda sistémica o social, sin ser parte de una decisión de los gobiernos de incluirlo en sus diseños programáticos:

“Yo creo que el gobierno debería preocuparse, si se ha conversado siempre de que en Chile los sueldos y la jubilación son malos, deberían preocuparse el gobierno, de que si tu aportas tanto mensualmente para tu vejez, vas a recibir tanto, que si el mercado está cayendo y estás en fondo A, sácalo del fondo A y protégelo en el fondo B hasta que pase”.

Hombre que no está trabajando, focus group Santiago

“O sea, hay jubilados de primera y segunda clase. Los jubilados de ellos son los que jubilan solamente por la municipalidad, los que le pagan ochenta mil pesos. Los que estamos por AFP no nos miran como jubilados”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

9.9.2. Organización y Representación

Las políticas públicas implican la participación de la comunidad en la toma de decisiones. Esta participación puede remitirse al voto democrático o a la pertenencia a instituciones sociales que influyen dentro de la política a nivel local o nacional.

La representación política consiste en considerar las opiniones, percepciones y observaciones de los ciudadanos en el proceso de diseño, implementación y evaluación de las acciones implementadas por el Estado.

Bajo esta perspectiva, las personas mayores plantean que no se sienten consideradas por los líderes de opinión. No se sienten representados por el parlamento. Hacen una autocrítica considerando que deberían tener un rol más activo y generar mayor “ruido político”:

“El tema es que los líderes de opinión ya a las personas de sesenta las tiran para el final, en los reajustes, en todo. Ahora les han abierto algunos espacios, SERNATUR para que hagan algunos viajes, les dan algunas cositas, unas entretenimientos...pero la cosa fundamental no se la han resuelto. Hay unas pensiones de ochenta mil pesos...me da una rabia...no son capaces de nivelar si quiera a los doscientos cuarenta mil pesos y estos caballeros parlamentarios cobrando catorce millones, y más, encima se les tiene que pagar por las campañas, por votos ganen o no ganen... En otros países los jubilados salen a hacer marchas para que les arreglen la situación. Aquí, como que muchos se quedan nomás”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Acá debiera funcionar el tema plebiscitario, y no es que yo sea un político ni nada. Yo creo que hay una falta de representatividad total. Esto se está transformando en una dictadura parlamentaria, porque ellos hacen en nombre de nosotros y están destruyendo la unidad básica de la familia”.

Hombre que continúa trabajando, focus group Santiago

“Pienso que no tenemos buena atención de parte de las autoridades, en ningún sentido. A menos que uno sea muy ligado a las municipalidades, a las juntas de vecinos, todas esas cosas, pero los que no estamos alrededor de ese grupo, nos cuesta que nos atiendan como a la mayoría”.

Mujer que no está trabajando, focus group Santiago

En conjunto con lo anterior, también se plantea que no es posible identificar una instancia que agrupe al segmento en estudio y lo represente como colectivo. Se debe destacar que las personas mayores son el grupo etario que más participa en organizaciones sociales, no obstante, y a modo de hipótesis, lo haría más desde un contexto más bien social y no político-partidista.



10.

Demanda del Trabajo de las Personas Mayores

El mercado laboral Chileno en la última década, al igual que la sociedad en su conjunto, ha experimentado la transición demográfica que de manera sostenida ha significado el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Considerando sólo a la población de ocupados de más de 60 años, este fenómeno se ha traducido en un crecimiento de más del doble de la cantidad de personas en tal condición en 1992, de acuerdo a lo reportado por la encuesta CASEN.

Si, en efecto, en el país se ha producido un aumento de la población mayor; tanto la que ya cuenta con la edad necesaria para poder jubilarse y también aquella que está próxima a hacerlo, el incremento de la fuerza de trabajo y de la población ocupada que pertenece a estos segmentos no solo obedece a factores demográficos, sino que también a factores sociales y económicos que, tanto por el lado de la oferta, así como por el de la demanda de mano de obra, configuran un escenario particular único hasta el momento en el mercado laboral chileno.

Es así como las personas mayores hoy concurren al mercado laboral a ofrecer su capacidad productiva logrando insertarse o permanecer económicamente activos. Lo anterior, ya sea en calidad de dependientes, es decir, mediante la contratación de sus servicios por parte de un empleador, o bien, a través de iniciativas económicas individuales, plasmadas en emprendimientos de la más amplia naturaleza y magnitud.

Pero también, concurren los empleadores -que para efectos de este estudio concierne a las industrias del comercio, el turismo y los servicios- quienes demandan mano de obra de personas mayores, en virtud de ciertos factores vinculados a las particularidades de sus negocios y que condicionan su disposición a contratar sujetos que reúnan la mayor cantidad y calidad de competencias para responder adecuadamente a las exigencias de los perfiles laborales propios de su actividad.

En la aspiración de acceder a un empleo, ya sea de manera independiente o dependiente, concurren criterios de racionalidad técnico-económicos que obedecen a mejorar la condición actual de vida a través del aumento de los ingresos, lo cual permita incrementar el bienestar personal y del grupo familiar; o bien, de otros que puedan operar como referente de soporte emocional y coexistencia. Sin embargo, también operan criterios de naturaleza subjetiva que no necesariamente tienen que ver con la maximización de beneficios en términos de la generación de recursos, tal como se detalla en el capítulo en el que se profundiza respecto a los elementos que subyacen a la incorporación de las personas mayores a una actividad económica-productiva.

En este capítulo del estudio, el énfasis está puesto en la perspectiva de los empleadores quienes, en su rol de demandante de mano de obra operan, al igual que quienes ofertan su trabajo, bajo consideraciones de racionalidad técnica y económica que, en el caso empresarial, en su expresión más coloquial, obedecen a maximizar la utilidad y disminuir los costos de producción. No obstante ello, la pretensión de este apartado apunta a desentrañar la manera en cómo se configuran las decisiones de contratación del segmento etario que ha superado

la edad de 50 años, que se encuentra más bien en las etapas posteriores a la relación con el mundo del trabajo, al menos en la concepción que hasta ahora ha imperado en el imaginario de las relaciones y condición laboral en Chile.

En ese sentido, la disposición a la contratación se entremezcla con elementos tales como los Perfiles Laborales, aspecto primordial en la estructura organizacional y la composición de los recursos humanos de las empresas, de modo de alcanzar desempeños acordes con la competitividad y las exigencias que la propia industria y el rubro en sí plantean como desafío de adaptación y sobrevivencia.

De igual manera, también se analiza el rol que juegan en la decisión de contratar las competencias laborales, entendidas como capacidades y destrezas para el adecuado desempeño de una labor; por cuanto una parte importante del potencial para generar valor por parte de las empresa reside, justamente, en las personas y la idoneidad que éstas tengan para desarrollar su tarea, ya sea respetando normas, procedimientos o procesos genéricos, así como también, incorporando saberes y aplicaciones específicas que redunden en productos y servicios acorde a los estándares deseados para la obtención de beneficios. En ese sentido, hay ciertas competencias que son atribuidas al segmento de personas mayores, siendo apreciadas por quienes toman la decisión de contratar en una significación derivada de la experiencia empírica de emplear a este grupo.

Por otra parte, se analiza el rol de la capacitación laboral y el modo en que ésta puede ayudar a acortar brechas en el desempeño exitoso de ciertas tareas, indagando en las competencias que deben ser reforzadas pues se encuentran menos desarrolladas en las personas mayores y por ende, afectan su desempeño en labores específicas, colocándolas en desmedro ante otros grupos etarios más jóvenes, pero con los que igualmente comparten aspiraciones de empleabilidad y movilidad laboral.

Finalmente, se indaga en las barreras y oportunidades presentes en la naturaleza del trabajo que desarrollan las personas mayores en función de la distinción actividad laboral dependiente e independiente, a partir las representaciones que al respecto tienen tanto empleadores como quienes representan a las instituciones del Estado, encargadas de la promoción de la empleabilidad de este grupo de la fuerza de trabajo.

El envejecimiento de la fuerza laboral en el Chile de hoy, propone un nuevo escenario para las empresas, las que han ido paulatinamente incorporando este factor a sus estructuras organizacionales, considerando en sus procesos de reclutamiento y selección -bajo ciertas condiciones- a quienes ya cuentan con una trayectoria laboral extensa, más bien próxima a la edad de jubilación y también a los que se encuentran en una etapa en la que su edad les permite acceder a jubilarse.

La proporción de personas que superan los 60 años, que se encuentran en condiciones autovalentes y por ende, con la calidad necesaria para poder desarrollar actividades laborales, supera con creces a quienes cuentan con algún grado de inhabilidad que condicione en su inclusión en este ámbito:

“Se apunta al adulto mayor autovalente, que está en condiciones de desarrollar actividades de la vida diaria. Tú tienes los adultos mayores que son dependientes, con dependencia leve, moderado o severa, pero severa son adultos mayores postrados. Entonces hay mucho campo y son otro tipo de cuidados y medidas que se tienen que tomar. El leve es el adulto mayor que puede hacer otras actividades, pero apuntan al adulto mayor autovalente, que están en mejores condiciones físicas y cognitivas.”

Institución Gubernamental que promueve la inclusión laboral de los adultos mayores

“Hoy día el mundo del retail está requiriendo a este o está tirando mano a este reservorio, ya que cada día la banca de la reserva se va llenando con adultos mayores y todavía hay condiciones como buena calidad de vida, esperanza de vida alta, más autovalentes por lo tanto. Además sabe que la gente joven no están cumpliendo expectativa, no están siendo tan responsable, y se están cambiando rápidamente de empleo”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

Son varias las dimensiones surgidas de las interpretaciones que hacen los propios sujetos inmersos en la toma de decisiones, tanto en la promoción del empleo así como también en la decisión de contratación de personas mayores, que permiten configurar un escenario inductivo respecto a las características y condiciones que sustentan a este fenómeno, que desde ahora en más será lo recurrente y no lo excepcional en el mercado laboral de Chile.

10.1. Perfiles Laborales

Tomando la definición elaborada por Chile Valora, los Perfiles Laborales hacen referencia a “la descripción de los conocimientos, las habilidades y aptitudes que una persona debe tener para desempeñarse en distintas situaciones de trabajo en un puesto determinado¹²”. Teniendo en consideración lo anterior, como base para el análisis respecto al modo en que las personas mayores, tanto próximas a jubilar como en edad de jubilación, son valoradas por las empresas para el desempeño de distintas tareas, es posible señalar que los empleadores se inclinan por contratarlos o solicitar sus servicios para trabajos de baja calificación laboral, que no demandan mayor especialización ni estudios para su realización.

Si bien la especialización no es un criterio relevante para que una empresa tome la decisión de contratación de personas mayores, sí lo es su capacidad para desarrollar una atención acorde con las necesidades del cliente, sobre todo en aquellas empresas que, por las características del rubro en el que se insertan, son extremadamente sensibles a este aspecto, constituyéndose como un elemento crítico para su crecimiento.

En ese sentido, las empresas vinculadas al turismo, el comercio, restaurantes y gastronomía, cuyo contacto es directo con el cliente final, les valoran y consideran como un acierto su incorporación en ciertas tareas:

“Hay áreas en el hotel en la que se requiere una persona mayor. Por ejemplo los garzones, el metre, lo que es banquetearía, esa área es fundamental la experiencia en cuanto a servicios. Quizás en otras áreas no haya tanta necesidad, pero en las áreas de servicios como restaurantes, sí es fundamental.”

Empresa de turismo grande que si contrata personas mayores en la RM

“Mira, lo que pasa es que donde nosotros tenemos a gente de tercera edad es en oficios o en labores en las que no se requiere esfuerzo físico o estar cargando cosas. Ejemplos son la balanza de frutas, de verduras o pastelería. Estas son labores transaccionales, de un cara a cara con un cliente, pero que no les demanda mucho esfuerzo físico.”

Empresa de comercio grande con política de contratación de personas mayores en RM

Esta es una percepción que trasciende al empresariado, instalándose también en instituciones promotoras de la contratación de adultos mayores, las que les atribuyen la capacidad para desempeñar, con buen resultado, perfiles laborales en que el contacto directo con los clientes es necesario:

“El pesaje de los supermercados, pesaje de la fruta, del pan y atención de clientes; en algunos casos ventas también. Porque se ha dado una buena impresión, ya que lo que te plantean ellos es que son más pacientes, otorgan una atención distinta a las personas, se dan el tiempo de explicar con calma. Lo que antes uno prejuiciosamente reconocía como “lentitud” en el adulto mayor, ahora le aporta ciertas características en el tema de la atención al público que a la gente le resultan gratas en el sentido que se da el tiempo para atenderlos.”

Institución Gubernamental que promueve la inclusión laboral de los adultos mayores

¹²<http://www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencial/index>

Otra característica que distingue a estos rubros, a diferencia de las empresas del sector servicios, especialmente de aquellas cuyo negocio principal es el desarrollo de labores de aseo, es que tienen en consideración y advierten que las personas mayores ya no cuentan con la capacidad física necesaria para desarrollar ciertos perfiles, esencialmente aquellos que conllevan trabajos pesados:

“Yo creo que las personas que más se acercan a la oferta de trabajo fluctúa entre más o menos 40 años a 55 años. Ese es el peso que se ha dado, adultos mayores muy poco, y lamentablemente acá en muchos de los trabajos las exigencias no las ponemos nosotros sino que las mismas empresas hasta 65 años, haciendo excepción a la regla por ejemplo cuando se trata de trabajos de aseo, de calle, ahí requieren personal más de esa edad”

OMIL Región Metropolitana

“Entonces por eso dijeron trabajemos con adultos mayores. Trabajaban de viernes a domingo. Como adultos mayores era un trabajo part time y de cinco horas, trabajos de horarios flexibles, que no incurrieran en esfuerzos físicos importantes, que no estuvieran de pie o sentados mucho tiempo y eran condiciones que nosotros preestablecíamos antes de la contratación con la empresa; y nos llamó mucho la atención la permanencia de este tipo de adulto mayor en este tipo de trabajo. Así que muy bien ahí con Johnson; y a propósito con un convenio que hizo Cajas de Chile con Supermercados de Chile, que era un convenio para incorporar adultos mayores de todas las cajas”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

Sin embargo, si se les valora, aparte de su calidad para dar atención al cliente directo, es por la atribución que se les hace respecto a su capacidad para asumir cargos en que la responsabilidad y la confianza exigida son mayores:

“Cajeros, estamos pensando nosotros en cajeros, postventa y vendedores de ciertos sectores.”

Empresa de comercio grande a nivel nacional que contrata personas mayores en RM

“Generalmente por resultados. Nosotros fuimos viendo que los viejos no tenían buen resultado en la práctica en otras actividades y entonces los fuimos derivando al final de la línea productiva que era la limpieza y ahí teníamos gente más joven y resultó que llegaron ellos y se solucionó el problema de la limpieza.”

Empresa de servicios grande que si contrata personas mayores en la RM

En la inclusión de las personas mayores a las empresas a partir de su valoración para desempeñar ciertos perfiles y el significado que se le asigna a la experiencia que éstas han acumulado, tanto en su vida personal como laboral, se posiciona como un elemento importante que marca una diferencia respecto al resto, pues, a partir de ello, es que se les atribuye la capacidad de realizar con altos estándares, las faenas propias de una ocupación.

“Yo creo que en el turismo choferes, guías, guías con experiencias. Te vas a ver que quiénes están haciendo los mejores tours son personas grandes y es obvio, una persona joven no se conoce o no conoce museos, plazas, en determinadas áreas. Hay mucha gente grande.”

Empresa de turismo grande que si contrata personas mayores en la RM

Consecuente con lo anterior, también se avizora una percepción transversal, la cual incluso trasciende a empresas que declaran no tener en su dotación actualmente a personas mayores, que supone una oportunidad a la inserción laboral para estas últimas, en referencia a un proceso que puede apelar de manera subyacente a un trasfondo simbólico, fundado en la producción de imágenes culturales en el que se vislumbra a las personas mayores como sujetos de mayor compromiso, responsabilidad, que brindan una imagen de transparencia y seguridad.

“Conozco personas que sí contratan en determinados cargos porque, por ejemplo, en las cajas son muy responsables. Conozco gente que tienen en esos cargos, entonces hay que tener más responsabilidad donde las personas saben que si se van de ahí les cuesta encontrar y cuidan lo que tienen; entonces son más dados a ser responsables.”

Empresa de comercio mediana que no tiene en su dotación a personas mayores en RM

No obstante, por contrapartida, también pesan sobre ellos las restricciones que el propio mercado laboral les impone, con limitaciones en el acceso a puestos de mejores perspectivas en términos de ingresos y contenido intrínseco del trabajo:

Pasados los 50 no le dan pega de chofer, no le dan las pegas de minería, carpintería, de construcción, o de ese estilo, porque no pueden subir a los edificios. Ellos normalmente siempre se rematan por los 50 años van y se meten en una empresa de seguridad que es lo que más les da pega a los adulto mayor y por eso mismo creo que nosotros el 70%, si no me equivoco, tiene más de 50 años, porque para mí es un excelente punto, ya la gente es responsable, no falla nunca, cumple con sus horarios, no llega atrasado, cumple con el uniforme. Entonces la verdad que yo no me complico la cabeza con ellos.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en Iquique

Sin embargo, pese a los discursos en los que la experiencia se valora como un elemento que enriquece la capacidad para desarrollar ciertas labores, a la hora de tomar decisiones los empleadores operan con los mecanismos de la oferta y la demanda, buscando disminuir sus costos a través de la contratación de personas con menor trayectoria, pero que puedan desempeñarse con similar calidad. Lo anterior va en desmedro de las personas más adultas, quienes cuentan con un recorrido más amplio en el trabajo y que ven mermadas sus posibilidades de emplearse con ingresos mayores a los que hoy día pueden acceder:

“Si nosotros hablamos que normalmente rechazamos a una persona mayor o cercana a jubilar es porque está sobrevalorado para el empleo...eso mismo. O sea, el mínimo que acepta cuando pasaste varias vallas; y es que esa persona queda subutilizada o subvalorada y no acepta ese trabajo por el mínimo, y la ley ya lo hace. Hace una distinción para los menores de 18, ¿y los mayores? y les das un sueldo mínimo distinto pero estamos viendo que no se está considerando el valor de la expertís o de la experiencia, ¿por qué? porque no hay nadie, ni siquiera el que está buscando trabajo.”

Empresa de Turismo Mediana que si contrata personas mayores en Temuco

Así, de igual manera, desde el plano simbólico también operan mecanismos de exclusión que son contrapuestos a las posibilidades de empleo de las personas mayores, puesto que se plantean desajustes con ciertos perfiles laborales en los que las empresas buscan proyectar una imagen corporativa que no coincidiría con la etapa vital que este grupo vivencia, representado en el imaginario social como un proceso de deterioro del cuerpo y alejamiento de los parámetros de la juventud. Dicha situación, en ciertas industrias es traducida como un impacto negativo sobre las oportunidades de negocio, las que las empresas por norma no están dispuestas a transar:

“Nosotros trabajamos con un tema de imagen, y en la recepción no voy a poner a una persona de 60 y tantos próximo a jubilar pero sí podría en ciertas áreas. Ejemplo en el área de costos, partes de oficinas administrativas no hay ningún problema de trabajar con ellos por la experiencia; segundo, porque no faltan a trabajar; tercero, porque son personas que realmente necesitan el trabajo y además no van a tener el problema que tengo actualmente con los jóvenes”

Empresa de turismo mediana que sí contrata personas mayores en Iquique

“No vas a encontrar en un hotel a un viejo con bastón porque el arte de vender es el arte de la estética. Si yo voy con bastón y silla de ruedas el Hotel Galerías es para discapacitados o para geriátricos, pero eso no es porque sea mala la otra persona sino porque es así. Entonces hay ciertas áreas que tú puedes permanecer en hotelería siendo grande. No puedo mantenerme siempre en la misma área si soy el botón porque si no puedo cargar mi prótesis cómo cargo maletas”

Empresa de turismo grande que si contrata personas mayores en la RM

“Entonces yo creo que no hay ningún problema siempre y cuando no sea en primera línea o en el rubro completo, o sea si tú en los hoteles más importantes del mundo. En Chile existe esto que tienes que ser regio, estupendo, espectacular.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en Iquique

Dichos mecanismos simbólicos de exclusión también operan, y de manera más aguda, cuando se produce la doble condición de ser una persona mayor y mujer; ya que se esgrimen justificaciones adicionales para limitar los espacios laborales en los que éstas pueden insertarse.

En ese sentido, las representaciones de las relaciones sociales a partir de la diferenciación sexual, entendidas como diferencias de género y las representaciones sociales en torno a las personas mayores que aún cuentan con posibilidades de participar del mercado laboral, van configurando, en una dinámica sistémica, espacios predefinidos, excluyentes e incluyentes para los distintos subgrupos, en relación a su vinculación con las empresas que en definitiva toman la decisión de contratarles:

“No voy a poner a un abuelito que suba. Y es que yo digo que me los manden para otro lado y eso. No basta que yo los contrate y los tenga en otro lugar, debido a ese aspecto, en lugares donde hay complicaciones. Lo mismo para las mujeres. No les doy turnos de noche. En la mañana o en la tarde, pero no las puedo tener de noche.”

Empresa de servicios mediana que sí contrata personas mayores en Iquique

De lo anterior, es posible inferir que las personas mayores se ven enfrentadas al hecho de tener que experimentar un proceso de ajuste a los perfiles laborales demandados por el mercado que componen las industrias analizadas en este estudio. De esta manera, se puede señalar que se produce un fenómeno de reconversión laboral, que va emergiendo a medida que las personas van envejeciendo, tanto en las empresas en las que se han desempeñado históricamente, como también cuando éstas han debido buscar nuevas oportunidades una vez perdido el empleo. Este fenómeno, que se va produciendo con el advenimiento de la actividad laboral concebida socialmente como postrera, se caracteriza porque las personas van posicionándose en puestos de trabajo que antes no ocupaban, asumiendo perfiles muchas veces novedosos a su trayectoria como trabajadores dependientes, o bien, que apelan a actividades independientes en las que los mayores con sus propios medios emprenden un negocio, prestando sus servicios a empresas que requieren externalizar y subcontratar ciertas operaciones de su cadena productiva, aprovechando las potencialidades que les brinda una trayectoria en el rubro:

“Entonces hay ciertas áreas que tú puedes permanecer en hotelería siendo grande. No puedo mantenerme siempre en la misma área si soy el botón porque si no puedo cargar mi prótesis, cómo cargo maletas. Yo creo que en el turismo choferes, guías con experiencias. Te vas a ver que quiénes están haciendo los mejores tours son personas grandes, y es obvio. Una persona joven no se conoce o no conoce museos o plazas. en determinadas áreas hay mucha gente grande.”

Empresa de turismo grande que si contrata personas mayores en la RM

“Casi todo el turismo trabaja no sé si llamarlo subcontratación, pero trabaja con mucho personal free lance, guías, transportistas, con servicios que tienen que ver con servicios directos. Ellos en general, no sé cuál es el rango de tercera edad del que hablamos (...) Dentro de esa gente free lance y me refiero específicamente a conductores de transporte y guías de turismo hay gente mayores. Aquí en la oficina no.”

Empresa de turismo mediana que no contrata Personas Mayores en la RM

Pese a que la referencia a perfiles laborales de baja calificación (por ende con ingresos de menor nivel), ha sido la representación más próxima al quehacer laboral de las personas adultas mayores en los rubros que esta investigación sondea, es posible también encontrar escenarios en que esta realidad se hace más favorable para una fracción de este segmento. Esta situación se produce cuando el peso de la experiencia y las redes de contactos aportan a las empresas importantes recursos, como en el caso de las ventas:

“No, yo te digo en turismo en mayoristas, agencias de viajes, o sea las grandes empresas Cocha, Travel, son puras viejas que entre más edad tienes mayor contactos tienes, y te manejas el promedio de edad ahí es sobre 60 años y son los operadores y agencias; y es cosa que vayas a Security y Cocha y vas a ver que son gente sobre los 40 y más atrás. Todas estas señoras que han manejado sus cuentas por años y están. Es que te moris los sueldos, o sea no es que te paguen, si no es que tienes tal cantidad de movimientos de cuenta, que ganas mucho más que cualquiera.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en Iquique

Dicha realidad no solo se reserva al segmento compuesto por quienes aún no cuentan con la edad necesaria para jubilarse, sino que también trasciende a los que pueden hacerlo, pues su capacidad para generar recursos es un activo propio inalienable que les pone en una situación favorable para negociar sus contratos y/o movilidad laboral, pues su quehacer es estratégico.

10.2. Competencias Valoradas

Siguiendo la definición que realiza Chile Valora,¹³ las competencias laborales hacen referencia a “las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares (normas) definidos por el sector productivo”. Teniendo aquello como base, resulta relevante conocer cómo las personas que ya se encuentran en una etapa de su trayectoria laboral en la cual la experiencia acumulada, tras años de ejercicio de una o varias actividades productivas, les pone en una condición especial para quienes deben tomar la decisión de contratar sus servicios, ya sea de manera dependiente o independiente. En ese sentido, en este acápite se hará referencia a la manera en que las empresas de los sectores de la economía analizados en este estudio, valoran las competencias laborales que ellos les atribuyen a las personas mayores que aún tengan la capacidad de desempeñarse productivamente en un trabajo remunerado.

Al igual que para todas las personas que se desempeñen en los sectores analizados, existen ciertas competencias mínimas que deben ser puestas en práctica. Una de ellas, fundamental por la naturaleza que tienen los negocios de los rubros estudiados, es la calidad en la vinculación con el cliente, en lo específico, haciendo analogía con el catálogo de Chile Valora: “Atender al cliente, según los protocolos y procedimientos de la empresa”.

En efecto, de los discursos levantados por parte de representantes de empresas, dicha competencia se posiciona como la más valorada e incluso se destaca el hecho de que pareciera ser intrínseca en este grupo, situación que es percibida como contrapuesta en el caso de las generaciones más jóvenes, en quienes esta competencia es percibida como menos desarrollada, y por ende, puede poner en riesgo el valor que el negocio aporta a sus clientes y por el cual éstos están dispuestos a pagar:

“Porque estás en un contacto cercano con el pasajero y es puro servicio. En la hotelería o turismo tienes que tener el chip en la cabeza que estás sirviendo a las expectativas de una persona que quiere pasarlo bien o dormir bien y para eso tienes que tener experiencias hoteleras, porque para un joven de 20 años es mucho más técnico pero no se percata que a un pasajero hay que recogerle las maletas, que se le atiende de otra manera, que la cama tiene que estar bien hecha. O sea, en la hotelería la atención es importante y lo tiene que saber desde el botón, la vocación de servicio y los jóvenes tendrán virtudes pero no tendrán ese concepto por su juventud misma y por la rebeldía y la edad de atender a alguien, atenderlo.”

Empresa de turismo grande que sí contrata personas mayores en la RM

¹³<http://www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencial/index>

En el desarrollo de esta competencia hay un factor diferenciador respecto a generaciones más recientes, y es el hecho que los empleadores reconocen a la experiencia como un criterio que por sí misma les permite ampliar esta capacidad. Ello les vale a las personas mayores contar con ventajas comparativas ante la percepción que de ellos existe como personas que cuentan con la habilidad necesaria para llevar a cabo de mejor manera el servicio al cliente. Particularmente esto se valora más en las empresas del sector comercio y turismo:

“Los jóvenes quizás, sin hablar mal de ellos, son bastante más inestables en los trabajos. Las personas adultas están más asentadas y se comprometen con el trabajo. La gente de restaurantes tiene mayor experiencia de servir, ya que cuando un pasajero se va satisfecho es porque tienen la experiencia de atender bien a un pasajero, y quizás en esa área se da mejor. Vienen más comprometidos con el trabajo, vienen de vuelta de muchas cosas; y se sabe que las Ues (universidades) son muy importantes y la práctica es casi un postgrado, y la teoría todo lo sostiene, pero la práctica a veces no funciona y la experiencia es fundamental.”

Empresa de turismo grande que sí contrata personas mayores en la RM

“Si, a nosotros estos programas a nosotros nos ayudan mucho porque nos genera una suerte como de espejo. Las personas sobre 60 años son mucho más responsables, comprometidas, respetuosas, puntuales dan un buen servicio al cliente. Es una práctica que contagia al resto y también en general hay admiración. Con las canas algo les pasa, entonces hay una mezcla de distintas generaciones entre los mismos reponedores, operadores donde generas una buena mezcla y te da muchos beneficios en el ambiente laboral y clima laboral, también en la experiencia de cómo trabajar con los clientes.”

Empresa de comercio grande con política de contratación de personas mayores en RM

Por otra parte, aquí también se resalta como un aspecto importante el “compromiso”, que si bien no es una competencia por sí misma, supone criterios de lealtad, así como apego a las normas, el cumplimiento de horarios y responsabilidades que son habilidades y destrezas que aportan al adecuado cumplimiento de las tareas en el quehacer de las empresas, favoreciendo su continuidad, subsistencia y crecimiento:

“Yo creo que no algo muy distinto a lo que uno le pide a cualquier persona. Esto tiene que ver con el servicio al cliente, la disponibilidad, la disposición, con qué tan camisetaado puedes ser con la empresa. Es que en la empresa hay una cosa bien fuerte de sentido de pertenencia y los jóvenes no tienen y los adultos más que eso, tampoco les vas a pedir que anden acarreado cajas, tarros de pintura.”

Empresa de comercio grande con política de contratación de personas mayores en RM

Además, exclusivamente en el rubro del turismo, específicamente en el tipo de empresas en las que el negocio principal está en el contacto directo con los clientes -y no en la intermediación de prestaciones hacia éstos, tal como es el caso de las agencias de viaje-, aparte de la habilidad que se les atribuye para ceñirse a protocolos, estándares y procedimientos, también se les valora por su capacidad para “diseñar y aplicar un plan de contingencia frente emergencias”, así como también para “manejar situaciones imprevistas del entorno y de los turistas”. Esto, de cierto modo, les permite un margen de acción para tomar decisiones pertinentes que beneficien el quehacer de las empresas en su relación con los clientes.

De igual manera que en los aspectos anteriores esgrimidos, la experiencia emerge como un mecanismo particular que se asocia a la formación de competencias para el trabajo, la cual solo se forma con los años y que, por ende, las generaciones de más joven incorporación al mercado no poseen:

“Con los guías antiguos eso no te pasa nunca. O sea yo tengo en mente tres guías sobre 55 años... 50 seguro. Una mujer y dos hombres, y ellos son super rigurosos. Y, cuál es el tema, es que no te molestan porque no llegó un conductor, y saben exactamente qué es lo que tienen que hacer en caso que tengan problemas en el aeropuerto, a quién llamar. Tienen muchos contactos, miles de años en el tema y tienen muchos partners, y resuelven rápido.”

Empresa de turismo que contrata servicios externos de personas mayores en RM

Sin perjuicio de lo anterior, hay quienes plantean que la experiencia debe ser complementada con formación en temas específicos de la relación con los clientes, de modo de que estén mejor preparados para hacer frente a situaciones complejas tales como por ejemplo la gestión de quejas y reclamos, aspectos fundamentales que pueden marcar diferencias en el éxito de una empresa que pertenezca a estos rubros.

“Tiene uno que aprender técnicas para que los reclamos no lo lleven a lo personal. En el minuto que lo llevo a lo personal estaría muerta. Hay que entrenar muy bien a las personas para que puedan desarrollar este trabajo. No así la parte administrativa, bodeguero, control de costo, en eso no tengo ningún problema, pero ya en el frontis, quizás no. Es que si no va a tener la paciencia a menos que sea de la misma carrera y hotelero que sepan manejar la situación.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en Iquique

Por otra parte, también es posible, de acuerdo a lo que plantean algunos entrevistados, que la experiencia juegue un rol desfavorable en el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas necesarias para el adecuado cumplimiento de la actividad laboral para la que se contrató, pues, en algunas personas existe un cierto nivel de anquilosamiento en la manera de hacer las tareas propias de su trabajo, evadiendo estándares y procedimientos predefinidos, los que son sustituidos por mecanismos tradicionales que históricamente los han usado a lo largo de su trayectoria, situación que pone en situaciones de riesgo el devenir del negocio y que, por ende, se busca erradicar como conducta:

“Aquí llevo un año y me encontré con gente mayor. Lo que si en ellos me cuesta un poco es el tema de los procedimientos, el arnés de seguridad, ya que tienes que usarlos porque la ley lo dice. Y es que yo toda la vida he trabajado en construcción y no me caigo. He estado en el piso 20 y no me caigo. Sí pero la que van a llevar presa es a mí. Usted se va a sacar la mugre y a quien va a tener que ir a ver a la cárcel es a mí, porque la ley dice que el jefe directo es el responsable en eso y es que pierdo un poco de tiempo en que cumplan con los procedimientos. Es que eso “no es que yo soy experto” no, no hay expertos, hay procedimientos y hay que hacerlos. Si puedo hacerlo yo, por qué no puede hacerlo usted si tenemos la misma edad.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en Iquique

Con todo, a modo de síntesis, es posible inferir que se le atribuye a este grupo etario valores tales como la responsabilidad y el compromiso, los cuales se asocian a la experiencia acumulada en años de historia laboral. Elementos que jugarían un papel fundamental como mecanismo para modelar y formar competencias que, en general, son bien valoradas por las empresas, especialmente en lo que tiene que ver con el modo de vinculación con el cliente. Pese a que hay algunos aspectos críticos a los que se debe colocar mayor énfasis, y por ende, hacer partícipe a las personas mayores de procesos formativos mediante capacitación. Esto aportaría a ampliar sus niveles de autonomía y liberar recursos en supervisión adicional para actividades que requieren personas bien entrenadas que se ciñan a lo que las empresas esperan de ellos, ayudándoles en la generación de valor.

10.3. Mecanismos de reclutamiento y selección

Desde una perspectiva organizacional, las empresas cuentan con distintos subsistemas que, desde su especialización funcional, contribuyen a que éstas puedan desarrollar los procesos que les permiten adaptarse a su entorno desde el plano de la administración de los Recursos Humanos. En un proceso de diferenciación funcional han emergido distintos subsistemas que dan cuenta de las obligaciones que implica procesar las distintas tareas.

Entre ellos, los procesos de reclutamiento y selección cumplen la misión de proveer de personas capaces de desempeñar las tareas propias de quehacer de la empresa, adecuándose a los perfiles que en esta se requieren.

El reclutamiento, de acuerdo a Chiavenato (2000), es un proceso que comprende “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de

empleo que pretende llenar”. Habitualmente se utilizan mecanismos formales tradicionales como el periódico o bolsas de trabajo, o bien procesos de reclutamiento interno, pero también se recurre a mecanismos menos estructurados en el cual la recomendación persona a persona resulta ser un mecanismo eficaz.

Por otra parte, el mismo autor propone que la selección de personal es un proceso posterior al reclutamiento que implica “escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

En la conjunción de ambos procesos, las empresas que formaron parte de este estudio y sus representantes, han hecho presentes algunas consideraciones a las cuales se han visto enfrentados, en las etapas previas, a la contratación de personas mayores, particularmente las que se encuentran en condición de acceder a su jubilación.

En primer lugar, hay que señalar que para este proceso operan de manera conjunta mecanismos formales e informales de reclutamiento. Los primeros se caracterizan por ser masivos y, en algunos casos, apoyarse en mecanismos comunicacionales que refuerzan el valor de la imagen de la empresa como un lugar con buenas perspectivas, incluso con políticas específicas en el que es un valor en sí la inclusión de adultos mayores, mientras que los segundos se basan en la relación persona a persona en los que opera la transmisión y recomendación entre personas:

“Vamos a desarrollar campañas de reclutamiento de adultos mayores. Vamos a tener afiches... vamos a trabajar en el desarrollo de afiches que estarán pegados en los locales; en los casinos también, en los comedores internos. Entonces funciona mucho el boca a boca y el referido: “Oye es que mi tío o mi papá, puede ir a otro local”. Entonces queremos que sea parte de la experiencia de compra de un cliente como de experiencia laboral de nuestra gente, referir o recomendar o avisar “oye en el local están buscando”, o sea hacer una campaña.”

Empresa de comercio grande con política de contratación de personas mayores en RM

Por contrapartida al éxito que pueden tener los mecanismos orales de reclutamiento más informales, basados en redes de contactos con amigos y familiares, se plantea el escaso éxito que se les atribuye a mecanismos más formales, especialmente a los que se asocian a portales de internet que se dedican a prestar este servicio de manera especializada. Lo anterior por cuanto en las personas mayores existe una distancia con las TIC's, que redundan en que no sea un canal frecuentado para buscar oportunidades laborales:

“Pero de verdad los portales de internet, por lo menos me he metido a los portales, conozco gente, y los adultos mayores no es mucho lo que lo ven.”

Empresa de comercio grande con política de contratación de personas mayores en RM

“Eso podría ser porque efectivamente ya nosotros, por ejemplo, no publicamos en diarios. Las publicaciones en prensa son uno de 20. Entonces cuántos adultos mayores saben acceder a internet, cuántos saben ocupar una plataforma, ya que tenemos que todas las entradas de la tienda son todas online”.

Empresa de comercio grande a nivel nacional que contrata personas mayores en RM

Todo lo planteado, supone un vacío que puede satisfacerse, constituyéndose en una oportunidad la implementación de un servicio dirigido a las empresas, que sea especializado en el reclutamiento de mano de obra de personas mayores, entendiendo la lógica de cómo éstos se relacionan con los procesos de oferta y búsqueda de empleo.

Esta posibilidad supone disponer de manera ordenada y sistematizada de fuentes de información accesibles y confiables para realizar procesos de reclutamiento de personas mayores, por cuanto, pese a que pueda existir la voluntad y el interés por parte de empleadores para contratar a quienes son parte de este segmento etario, pueden verse enfrentados a una barrera ante la urgencia que apremia para completar los cupos laborales en el medio de procesos productivos y/o de provisión de servicios, ante la imposibilidad de saber dónde poder encontrarlos:

“Tener un canal donde yo pueda saber donde me digan, por ejemplo, jubilado de Fuerzas Aéreas, Fuerzas Armadas y ahí voy a seguridad, con don de mando, que tengan bien acotado a qué se dedica. Eso me facilitaría, o sea, mucho el tener dónde recurrir.”

Empresa de turismo mediana que sí contrata personas mayores en Iquique

Con todo, se puede argumentar que los procesos de reclutamiento y selección de personas mayores, orientados a la contratación de éstas de manera dependiente, poseen características singulares que les distinguen de los que se orientan a incorporar a las organizaciones otros grupos etarios o bien que buscan personal sin importar la edad como requisito de calificación para el cargo.

10.4. Dificultades y barreras a la contratación

Si bien se percibe que existe voluntad e interés por parte de los estamentos gerenciales de las empresas para contratar los servicios de personas mayores, no son pocas las circunstancias que generan barreras para su efectiva inclusión.

Un ejemplo de ello es lo que sucede con aquellos empleos cuyas condiciones, por su naturaleza más riesgosa, obligan a los empleadores, de acuerdo a la legislación establecida, a la contratación de seguros que resguarden a los trabajadores ante eventualidades derivadas de accidentes que puedan ocurrir a causa o con ocasión de la propia actividad laboral en la que se desempeñan:

“Yo creo que un 10%, tal vez menos, pero netamente no porque queramos que sea así, sino que el sistema nos hace ponerle un tope a este tipo de personas que pasan de los 65 años, en el sentido del seguro de vida, porque aquí son guardias de seguridad; y tenemos que pedir seguro de vida por cada trabajador de la empresa y el seguro de vida no nos paga si es mayor de 65 años, y es lo más importante porque nosotros aquí estamos sujetos a los carabineros y también nos pide el seguro para darle el curso, porque esta empresa les da cursos a la gente para capacitarse como guardia de seguridad, pero no nos permite porque al no tener el seguro, no nos permite acceder al curso”

Empresa de servicios mediana que sí contrata personas mayores en Iquique

Por otra parte, las personas que reciben la pensión básica solidaria, pierden este beneficio si trabajan formalmente, producto que comienzan a generar cotizaciones. Esto es un grave desincentivo para las personas que conforman este grupo etario, quienes deberán decidir si quedarse sólo con la pensión básica solidaria o perderla para recibir un sueldo que, en la mayoría de las veces, tiene diversos rasgos de inestabilidad. A su vez, se pueden plantear las siguientes hipótesis:

- Las personas mayores buscarían alternativas informales y precarizadas de autoempleo que les permitan generar ingresos sin perder el beneficio entregado por el Estado.
- Existe un alto desconocimiento en referencia a qué sucede con la pensión solidaria en el segmento empresario y en las propias personas mayores.
- El Estado no ha dimensionado aún la importancia que tiene la actividad laboral en las personas mayores, no considerando su aporte en la salud física y mental para este grupo etario.

“Claro, entonces la pensión básica la perdis, entonces queremos reinsertar a personas, porque esto a mí me tocó implementarla en Jumbo, muchos años atrás, y realmente es un win-win. Aquí las personas mejoran su calidad de vida, se ven favorecidos, gastan menos en remedios, ejercitan, se vuelven a sentir vigentes. Entonces hay todo un tema sistémico que mejora, mejora el ambiente, mejora la calidad de vida, mejora el ambiente familiar. Entonces es una restricción que tiene el país hoy en día. Por un lado ojalá que las empresas puedan contratar pero la persona que viene para acá pierde. Entonces es un tema que trava y que complica.”

Empresa de comercio grande con política de contratación de personas mayores en RM

“Ahora una de las barreras hoy día que nos hemos encontrado con el tema de la reinsertión laboral es que aquellos que se acogieron al Pilar Solidario de la Reforma Social, fue que a los que les asignaron la pensión básica solidaria y pidieron aporte solidario. Ellos no pueden postular a trabajos, porque si ellos postulan a trabajos ellos van a remunerar y esa remuneración significa un aumento en el puntaje de la ficha de protección y eso significa que pueden quedar sin el beneficio. Entonces, eso hoy día es una barrera y hay harta gente metida en el temita.”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

Otro aspecto que puede devenir problemático para la incorporación de personas de 50 años y más es el modo en que se piensa respecto a su desempeño.

Partiendo del hecho de que las empresas buscan el mejor rendimiento de sus factores productivos, entre ellos los Recursos Humanos, éstas esperan que los niveles de productividad que las personas aportan estén acorde a los estándares que se han fijado. Por ello, en el caso de quienes se encuentran por sobre los 50 años, bajo ciertas circunstancias, se enfrentan a una baja valoración del aporte que pueden hacer al rendimiento de la producción pues la percepción de pérdida de dinamismo en su trabajo y una apreciación de creciente deterioro de la condición de salud, que consecuentemente acarrearía ausentismo, se contraponen a las aspiraciones empresariales de maximización de utilidades: Adicionalmente se asocia la falta de dinamismo y el interés por ser desvinculado, para así poder optar a los recursos derivados de la indemnización producto de los años de servicio que se han desempeñado.

“Su desempeño yo creo que va para lo mismo. Es que la gente, a ver, que nos encontramos con problemas ya físicos. En qué sentido, en que la gente está más... tienen más enfermedades complicadas, permisos, licencias, entonces al final... A ver, cómo le explico, o sea al final llegamos a lo mismo de la gente que está por jubilar, es el mismo perfil para las dos líneas. La gente que está en los 60 años, 50 y tantos, 55 están en la misma línea y es que se va agudizando más con el pasar de los años, algo más lento y problemitas de salud: "que tengo que ir al médico, y que me pasó eso", y eso va mermando el trabajo.”

Empresa de comercio grande que en su dotación tiene personas mayores en Temuco

“Yo he preguntado después de entrevistar algunas empresas que por qué son trabajos pesados, que a los adultos mayores igual estaría complicado, que están enfermos, las licencias. Pero ahora último yo he notado un cambio en eso, en lo que decía la Paula. O sea hay empresas que gastan mucha plata reclutando gente, haciendo el proceso de reclutamiento porque es una rotación increíble.”

OMIL Región Metropolitana

“El otro pero para que lo tomen en cuenta, es que a veces pasa que se conjuga de los dos partes. Cuando hay antigüedad llega un momento que uno ya está mayor, 55 ó 60 años y esa gente está esperando que la despidan, porque así les dan indemnización. Entonces qué pasa. Algunas se dejan estar, como que no funcionan y van perdiendo. Unos están aburridos, cansados y querían más cosas en la etapa que estuvieron en la empresa y no lo lograron y están a media máquina; no tienen la misma capacidad de, digámoslo así, de ponerse la camiseta y van perdiendo esas ganas; y al final lo que están esperando es que los despidan, con su jubilación más la indemnización (...) Eso es relativo, o sea hay personas que lo hacen y que se prestan a eso. Al final en la empresa no tomaron la decisión y la persona no está siendo productiva y no toma la decisión de despedirlo porque sale muy caro y se espera y se espera para que la otra persona se vaya y ahí patearlo.”

Empresa de comercio grande que en su dotación tiene personas mayores en Temuco

Una barrera, desde el punto de vista de las competencias laborales, proviene desde el uso de las TIC's, las que en general no son bien dominadas por las personas mayores que tienen una relación intermedia o nula con éstas. Esta situación genera una brecha con las generaciones más jóvenes que han sido socializadas en el uso de la tecnología, disminuyendo el valor de las personas mayores como un aporte al desempeño de la empresa al crear ineficiencias e, incluso, inequidades en la carga de trabajo de otros trabajadores:

“Yo tengo un trabajador que no quiere aprender y se va quedando atrás, pero es porque no quiere y no gana malas lucas ni nada. Tengo una supervisora de piso que tiene 59 años y lo mejor del área que he visto pero no trabaja con sistema y me dice, entonces, que otro tiene que hacerle la pega y el otro me reclama. Esa es una barrera por susto, falta de conocimiento, miles de cosas.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en Iquique

Finalmente, una barrera importante viene dada desde el propio adulto mayor; que percibe un proceso de discriminación en su contratación, la que se sujetaría a remuneraciones de menor nivel dada su edad:

“Es lento porque ellos creen que les cuesta entender que van a un trabajo que es creado para ellos. El temor de ellos es que las remuneraciones son diferentes, menores ya que es un trabajo creado para ellos. Y es un proceso de educación decirles que es el mismo trabajo al que puede acceder cualquier persona, ya que son las mismas condiciones de contratación. Pero lo que sí exigimos es que sean horarios flexibles y part-time.”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

Todos los aspectos anteriores son un punto a tener en cuenta para fomentar la contratación desprejuiciada de personas mayores. En una sociedad y en un mercado laboral que ve cómo se transita a una masa creciente de personas en esa condición que desean y merecen un espacio de permanencia e inclusión.

10.5. Brechas y Capacitación Laboral

Los programas de nivelación de competencias o programas de capacitación, tienen como objetivo fundamental entregar herramientas para el desempeño de una tarea y acortar brechas en términos de las capacidades que tienen las personas para responder de manera satisfactoria a la ejecución de las labores que se les encomiendan.

Dadas las características del segmento laboral que se encuentra cercano a la edad de jubilación, así como de quienes han traspasado este límite, las brechas más visibles respecto a las generaciones más recientes, se enmarcan principalmente en el ámbito del nivel educacional y el uso de la tecnología.

En efecto, la masificación del sistema educacional tanto preescolar, escolar (actualmente reflejado en la obligatoriedad de 12 años de estudio) y de educación superior; ha impactado favorablemente en el aumento del nivel de instrucción de la población en Chile, especialmente de las generaciones que han sido beneficiadas por la implementación por parte del Estado de las políticas en esta materia.

Esta situación contrasta con la que tradicionalmente experimentó el país y que hoy tiene consecuencias en las generaciones de mayor edad, que cuentan en términos generales con menos años de escolaridad que sus sucesoras:

“Mira, al principio la primera barrera es el tema de los estudios y después se dieron cuenta que hoy día los adultos mayores representan el 15,6% del país tienen 7.2 años de escolaridad. Esto quiere decir que no han terminado el segundo año de humanidades para ellos o el octavo año básico para nosotros. Ahora con eso tú te encuentras que hay barreras propias del viejo que dice “seré capaz o no seré capaz” o que siempre han hecho servicios del tema de limpieza y que no necesitas estudios, pero que el que sí ha estudiado se encuentra de repente con alguna barrera de tecnología y de sentirse capaz. Pero hoy día, suponte, cuando nosotros partimos estaban pidiendo cuarto medio y nivelamos los estudios de algunos de los adultos mayores en dos años y después dijimos “sabes que no es necesario pedir cuarto medio. Hoy día nos falta que la persona sepa sumar, restar”.

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

Por otra parte, la forma de vinculación de las personas mayores con la tecnología, en general, aún se encuentra en un grado más bien incipiente, pues gran parte de éstos poseen una relación intermedia dado que no fueron socializados en el uso de éstas desde su infancia. Más bien, irrumpen en sus vidas cuando ya son adultos, generándoles una suerte de anomia tecnológica¹⁴ ante la cual deben reaccionar reacomodando sus estructuras conductuales tradicionales, incorporando nuevos saberes a su acervo, con lógicas que son innovadoras a su experiencia de aprendizaje:

“Hacemos hace un par de años la encuesta por computadora-internet, y es un tema para ciertas personas. Y ya me lo dicen las personas de recursos humanos porque nosotros tenemos computadores, e-learning, y ahí un grupo de personas tienen que ayudar al jefe de recursos humanos para cualquier curso de e-learning que haga o para contestar una encuesta. No lo aprende, ni lo más básico.”

Empresa de comercio grande a nivel nacional que contrata personas mayores en RM

“Experiencias que han sido frustradas, digamos, porque las personas... qué edad serán, sobre 55 - 60 años, muchas de ellas quedaron atrás y no se incorporaron a la computación y ese punto te echa a perder toda posibilidad de incorporarse. Porque aquí, salvo las cosas muy básicas como las del aseo, todos necesitan estar en un sistema computacional y hay personas mayores que no lo aprendieron y no son capaces. Por algo no lo aprendieron y quedaron fuera del tren y tendríamos que estar años con ellos para que aprendieran. Entonces, esos técnicos tienen que tener ciertos adiestramientos con los que tienen que llegar.”

Empresa de turismo mediana que si contrata personas mayores en RM

Es por ello que un aspecto básico que se aborda en ciertos programas de capacitación, promovidos por algunas instituciones que incitan acciones para el empleo de las personas mayores, pasa por la nivelación de estudios, cuyo sentido es dotar a los participantes con habilidades elementales para el correcto desempeño de ciertas labores, las cuales son transmitidas regularmente en los procesos de educación formal:

“Ahí se dieron algunas falencias que tienen que ver con que muchos adultos mayores hoy en día no cumplen con el requisito de cuarto medio, y eso les imposibilita el reinserirse con el mundo laboral. Y todo ese tema que empezamos como Cajas de Chile, en el que dijimos por qué no tomamos esto como nuestro, y generamos un programa de empleabilidad que tiene tres pilares: uno que tiene que ver con la nivelación de estudios.”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

¹⁴Desde la irrupción de la Sociología Moderna el concepto de Anomia (Durkheim, 1993) es uno de los conceptos más empleados para dar cuenta de las dificultades que experimentan los individuos ante la transformación de la estructura social tradicional y la irrupción de otra caracterizada por una solidaridad orgánica, proceso en el cual los individuos experimentan una consecuente ausencia de normas para el ejercicio exitoso de un rol dentro del sistema, al cual subyacen nuevos usos y costumbres hasta la falta de oportunidades sociales para avanzar hasta ese nuevo estadio.

En ese sentido las personas mayores que operan con ausencia de know-how en el uso de las TIC de cierta manera experimentan una desviación o ruptura con las normas sociales intraempresariales en las que los procesos productivos se encuentran vinculados al uso extensivo de la técnica automatizada e informatizada.

De igual manera, en cuanto al uso de tecnologías e informática, la promoción de acciones que permitan acortar brechas en este ámbito, a través de programas formativos de nivelación de competencias, es un ámbito abordado por las instituciones que promueven la contratación de personas mayores, en el entendido de que las empresas que operen bajo un lógica inclusiva igual esperan que los procesos de reclutamiento y selección sean cubiertos por personas que cuenten con los conocimientos mínimos para integrarse a las operaciones y dar cobertura a los perfiles laborales demandados.

“Nosotros tenemos afiliados que en su mayoría, más del 60%, han terminado la enseñanza media, por lo tanto tenemos adultos mayores más bien con un nivel educacional más alto. Ya independiente de eso, nosotros hicimos un curso piloto en el que certificamos, este lunes que viene, a cincuenta adultos mayores durante dos meses en la U. Mayor en temas de administración, computación y servicio al cliente. O sea nivelar un poco los conocimientos para que puedan incorporarse hoy día al mundo del retail, ya que de lo que les van a pedir a ellos básicamente, a pesar de leer, sumar, restar y dividir, son temas de servicio al cliente: cómo hacer un inventario, cómo hacer una caja, cómo manejar el tema computacional. Sabemos que para el pesaje de cosas necesitas tener una balanza, para ser cajero necesitas también la tecnología y todo eso.”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

“Y en el mundo de servicios te piden, suponte tú, administración un poco, porque tienes que llevar el inventario de cuántas cosas repusiste, llevar una planilla, y por lo tanto manejar el computador. Lo otro es atender también. En atender ellos pueden ser súper responsables. A lo mejor le pueden ladrar al cliente pero la idea de hoy es no ladrar. Entonces nos hemos preocupado de eso.”

Caja de Compensación que promueve contratación de adultos mayores

Finalmente, tal como se señalaba previamente, existen perfiles laborales que son comúnmente demandados por las empresas del sector comercio, turismo y servicios, los que a través de los procesos de reclutamiento y selección, así como a través de sus propios procesos formativos, se orientan a contar con recursos humanos que cuenten con las “habilidades duras” necesarias para dar adecuado cumplimiento a los perfiles requeridos.

Ello implica que los planes formativos, tanto dentro de las empresas como los llevados a cabo por las instituciones que promocionan la contratación, consideran la formación en oficios como una acción necesaria, sin embargo, no única para un proyecto que tienda a la inclusión, pues en dicho proceso el entrenamiento en las denominadas “habilidades blandas”, considerando que los sectores económicos analizados son bastante sensibles a la relación que se logre mantener con el cliente final, es un componente fundamental de los programas de nivelación de competencias laborales.

“A ver de capacitación, la mayoría de las capacitaciones que ellos piden son de oficios, y yo creo que también debería incluir un tema más de habilidades, habilidades blandas que puedan desarrollar otro tipo de intervenciones para que se puedan desarrollar mejor en un puesto de trabajo, porque como que a ellos los ven de esa edad y dicen solo se puede dedicar a hacer algo en la casa, no en la empresa y es que les enseñan más oficios: carpintería, electricidad, y yo creo que los focalizan solo en eso, y creo que tiene que haber un ítem y yo sé que las capacitaciones abarcan un poco el tema de las habilidades blandas, pero fortalecer un poco eso para enriquecerse en los puestos de trabajo”

OMIL Región Metropolitana

Es así que, derivado de la discusión previa, se puede inferir que las actividades formativas dirigidas al segmento son un insumo importante en términos de abrir puertas a las personas mayores, tanto para el mantenimiento y proyección en sus actuales puestos de trabajo, así como en la reincorporación laboral, si es que han salido del mercado por diversas circunstancias, haciéndoles más competitivos con herramientas para la empleabilidad que les permitan ser valorados a partir de su real aporte a la productividad de las empresas.

10.6. Desempeño Laboral

Otro aspecto por el cual se valora la contratación de quienes cuentan con más edad en el mercado del empleo, se asocia a la idea de que su responsabilidad trasciende y se proyecta en lo que a estabilidad laboral concierne. De manera contrapuesta, por sobre todo con los segmentos más jóvenes, de incipiente trayectoria en el trabajo, el grupo de las personas mayores es percibido como escasamente proclive a realizar cambios de actividad o empleador en períodos cortos de tiempo. Lo anterior les ha valido su aprecio a la hora de realizarse los procesos de selección en virtud del aporte a la disminución de los niveles de rotación al interior de las firmas.

“Además estuve mirando datos y comparé algunas cosas de los menores de 25 y mayores de 55 y ponte tú: en percepción de clima laboral los mayores de 55 tienen 77 puntos, diez puntos más que los menores de 25. Entonces están mucho más conformes con lo que está pasado adentro que con un joven. Ahora el nivel de rotación nada que decir de esos datos, pero a mí me sorprendió.”

Empresa de comercio grande a nivel nacional
que contrata personas mayores en RM

“Ellos cubren sus horarios, turnos. Mira, algo tan gráfico como que a mí el día viernes sé que el día sábado va a llegar temprano a trabajar porque no va a salir a carretear, y así de gráfico, y sobre todo con gente más joven entre 20 y 30 años. Ellos tienen más rotación de personal y el adulto mayor o la generación anterior de adulto mayores estaba como acostumbrado en la permanencia del trabajo, de la estabilidad laboral y no sé, cómo que se comprometen con lo que están realizando. Un efecto que ellos plantean por ejemplo los trabajadores de 50 años y algo más en los supermercados entraba en el tema de la desmotivación, o pensar ya luego me van a despedir ya me estoy haciendo viejo. Y ahora están viendo que están contratando a gente de más de 65 años.”

Institución Gubernamental que promueve la
inclusión laboral de los adultos mayores

“El adulto mayor es más comprometido por un tema que el planteamiento de él es que: tengo esta oportunidad y no la voy a dejar porque no tengo tanta disponibilidad de trabajo. En cambio el joven dice: voy a dejar este porque me voy a encontrar otro. Por ende, yo creo que es más comprometido.”

OMIL Región Metropolitana

Un aspecto diferente que no está asociado directamente a la productividad, el adecuado ejercicio de los perfiles laborales, ni tampoco a unidades de competencias laborales que en su conjunto permitan la correcta concreción de tareas, tiene que ver con un fenómeno que surge de una ideación de las personas mayores como sujetos portadores de autoridad y sabiduría, lo que les sitúa en una posición privilegiada para impactar favorablemente en la conducta de los otros a partir de la imitación de su accionar; transformándolos en un modelo a seguir que va formando a las generaciones de trabajadores de reciente incorporación a las organizaciones.

Esta forma de representación a la cual subyace una perspectiva inclusiva de las personas mayores, que les pone como modeladores del quehacer laboral, también se aprecia por el lado de que dicho rol va produciendo una inserción armónica de éstos, quienes podrían impactar favorablemente en el ambiente de trabajo a partir de su manera de transmitir su experiencia.

“Con las personas adultos mayores pasa lo mismo. Los jóvenes empiezan a respetar las canas. Se va generando ese círculo virtuoso de poder revalorar al adulto mayor ya no como el viejo latero que va de salida, sino como el tipo que llega a la hora mejor que el joven, que hace la pega mejor que el joven y que tiene una predisposición al servicio aún más acrecentado que el joven, y ahí vas nivelando las expectativas del segmento más joven y se va generando un clima súper potente.”

Empresa de comercio grande a nivel nacional
que contrata personas mayores en RM

Esta representación inclusiva de la imagen de las personas que se encuentran en una etapa laboral avanzada resulta una oportunidad para su mayor aprecio, pudiendo con ello incrementar la probabilidad de que puedan mantener sus actuales condiciones de empleo, dado el aporte que estarían realizando a la valorización de las propias empresas al realizar una contribución concreta a la formación de los recursos humanos.

10.7. Competencias y perfiles requeridos por la Empresa

Tal como se ha señalado a lo largo de este capítulo, las empresas han incorporado el factor envejecimiento de la población dentro de sus procesos y como tal, dentro de este acápite, se presentará una primera aproximación, bastante periférica, a aquellos aspectos del trabajo de los adultos mayores, relacionado a cómo las competencias y perfiles de éstos son demandados en las industrias analizadas.

Para ello, se realizó un estudio exploratorio empleando una perspectiva metodológica cuantitativa que consistió en la administración de una breve encuesta electrónica a empresas concernientes al área de estudio.

A través de dicho instrumento, diseñado en base al catálogo de "Chile Valora", para los rubros en los cuáles existían perfiles y competencias definidos, y con preguntas abiertas que se codificaron posteriormente para los que no los tenían, fue posible tener ciertas luces básicas respecto a cómo las empresas articulan la demanda del trabajo de los Adultos Mayores, agrupando las múltiples respuestas en categorías ordenadas y sustentadas en criterios descriptivos respecto al cumplimiento de tareas.

Pese a ello, y de igual manera que con el posterior análisis de las competencias laborales, es de suma importancia recalcar el fin netamente exploratorio de este trabajo, por lo cual bajo ninguna circunstancia tiene pretensiones ni posibilidades de ser generalizable.

Con todo, los resultados obtenidos han contravenido en gran medida a los discursos planteados en las entrevistas, ya que dan cuenta de una importante valoración de los adultos mayores para desempeñarse en labores de administración y supervisión, tareas que pueden requerir de cierta especialización y del despliegue de competencias ad-hoc que les permitan desempeñarse con éxito en ello.

De manera consecuente con la parte cualitativa del estudio, los perfiles laborales asociados a la atención de clientes y ventas, así como cargos administrativos y de responsabilidad intermedia, tales como cajeros, también poseen una participación destacada en la demanda de mano de obra de Adultos Mayores.

Frente a la pregunta "A continuación indique solamente aquellos perfiles ocupacionales (trabajos) para los cuales Ud. prefiere la contratación de Personas Mayores (60 y más años) por sobre otros grupos etarios", los resultados son los siguientes:

Tabla 10.1:

Perfiles Laborales	%
Administrador	11,4%
Supervisores	4,7%
TIC's	1,6%
Asistente administrativo	9,8%
Labores en alimentación	6,2%
Labores de bodega	7,8%
Auxiliar de aseo	2,6%
Atención a clientes	9,3%
Cajero	4,7%
Vendedor	3,1%
Reponedor	3,1%
Recepcionista	3,1%
Guardia de seguridad	2,6%
Mecánico	2,1%
Otros no agrupables	21,8%
Prefiere no contratar personas mayores	6,2%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las competencias laborales, de manera similar y correspondiente a lo que sucede en el caso de los perfiles laborales, llama la atención la importancia que los empleadores han asignado a la "capacidad para supervisar y administrar", por sobre otras posibles.

Lo anterior también resulta un contrasentido con la interpretación respecto del trabajo que realizan los Adultos Mayores, pues todo apunta a que en labores menos especializadas en las que se inserta este segmento, tal como sugiere la evidencia cualitativa y estadística analizadas previamente en este estudio, las competencias de esta índole debiesen tener una menor relevancia para la realización exitosa de las tareas que se les asigne llevar a cabo.

Concuerda con lo informado hasta ahora, sin embargo, el hecho de que el grupo de competencias vinculadas a "Asistir y asegurar la satisfacción del cliente", así como "Cuidar la imagen personal y de la empresa" sí tengan una alta valoración relativa.

La siguiente Tabla sintetiza el modo cómo se ha distribuido las competencias laborales valoradas en las empresas para el grupo etario compuesto por los Adultos Mayores, frente a la pregunta: "A continuación se presentan competencias laborales asociadas a los perfiles ocupacionales del subsector al que su empresa corresponde. Marque aquellas que Ud. considera son mejor desarrolladas por Personas Mayores (60 y más años) que por otros grupos etarios."

Tabla 10.2:

Competencia	%
Capacidad para supervisar y administrar	23,5%
Asistir y asegurar la satisfacción del cliente	12,7%
Cumplir normas de calidad, medioambiente y prevención de riesgos	4,5%
Despachar productos	3,7%
Habilidades administrativas y gestión de documentos	8,2%
Efectuar tareas de limpieza	10,1%
Cuidar la imagen personal y de la empresa	7,1%
Chequear estado de máquinas y materias primas	1,9%
Preparar alimentos	1,9%
Recibir y procesar información	2,2%
Prefiere no contratar personas mayores	5,2%
Otras no agrupables	19,0%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, un aspecto a destacar tiene que ver con la disponibilidad de las empresas para contratar adultos mayores, pues una baja proporción de encuestados respondió desfavorablemente ante esta situación. Sin embargo, queda dilucidar qué peso tiene en ello el criterio "deseabilidad social" para contestar de ese modo.

Los resultados anteriores pueden obedecer a que la metodología empleada no tiene un carácter representativo del global de las industrias y por lo tanto, su distribución pudiera haberse concentrado sólo en aquellas con características especiales que asignan un rol importante al trabajo del Adulto Mayor.

Por todo lo anterior, el desafío es ahondar más aún en este ámbito complementando la información presentada en este estudio con nuevas investigaciones que profundicen en particular en estos aspectos, pues, a la luz de este primer análisis, quedan muchas interrogantes por responder.

11.



Experiencias Internacionales: Servicios Sociales de Japón, Alemania y Chile

11.1. Algo de historia¹⁵

La Edad Media europea es un período donde la pobreza se vuelve un problema importante. Es por ello que surgen una serie de medidas de protección social de diversa índole. Por una parte, se crean medidas de protección cuya esencia está en la solidaridad o ayuda mutua, por medio de asociaciones de carácter corporativo y profesional. Se protegía a aquellos que estaban en situación de vulnerabilidad física y social. Otras medidas, estaban basadas en la solidaridad y la caridad de la Iglesia e instituciones privadas. El rol específico del Estado era luchar y reprimir la mendicidad y la pobreza.

Posteriormente, durante la Edad Moderna, se produce un salto cuantitativo y cualitativo en materia de protección social. Es así como durante los siglos XVI, XVII y XVIII, desde la Autoridad Pública, se gestionan diversas medidas en esta área. El sentido de estas acciones era la asistencia hospitalaria y la superación de la pobreza, a través de los principios mutualistas y las primeras instituciones de ahorro popular.

Con la Época Liberal, el nacimiento de la burguesía y el surgimiento de los principios individualistas basados en el liberalismo económico de Adam Smith, se evoca una sociedad desde la indefensión frente a las necesidades sociales. En relación a lo anterior, las medidas de protección se gestan a partir de la previsión individual, vale decir, un ahorro personal, de ahí que comienzan a funcionar las cajas postales de ahorro.

De este modo, la sociedad industrial de la primera mitad del siglo XIX, muestra la incapacidad del liberalismo económico para enfrentar las distintas necesidades sociales. En este sentido, es precisamente Alemania, dada su realidad política y económica, en el último tercio del mismo siglo, quien instala el socialismo de Estado, desde donde nace la Seguridad Social, ergo, los seguros sociales. El autor de este nuevo sistema es Otto Von Bismarck, quien privilegia los valores colectivos más que los privados, diseñando una política fiscal basado en impuestos indirectos y el monopolio del tabaco, lo cual sustenta la política social.

Cabe agregar que el diseño de las políticas en torno a los seguros sociales, hace referencia al temor por la destrucción del Estado y de la sociedad dado el movimiento obrero. El objetivo era neutralizar dicho movimiento y dar respuesta a las exigencias de un Estado socialdemócrata. Luego de Alemania se suma Inglaterra, siendo ambos países los precursores de este nuevo sistema de organización social, que da respuestas para enfrentar la pobreza.

A modo de resumen, los principales hechos históricos en Alemania son:

- **1881:** aprobación créditos para la creación de cooperativas de trabajadores.
- **1883:** creación de la Ley del seguro de enfermedad para todos los obreros industriales, donde dos tercios de su pago estaba a cargo del empresario y un tercio al trabajador.
- **1884:** se dicta la Ley del Seguro de Accidentes de Trabajo, donde todo accidente queda cubierto y la cotización para a ser cargo íntegramente de las empresas.
- **1889:** se dictan las Leyes de los Seguros de Invalidez y Vejez, financiados por medio de un seguro fijo entregado por el Estado, a lo cual se suman las cotizaciones obreras y patronales. Las pensiones contemplaban un mínimo fijo más un complemento variable.
- **1911:** Alemania amplía considerablemente el sistema de seguros sociales, creando el Seguro de Viudedad y el Seguro de Orfandad y el Código de Seguros Sociales.

Es importante sostener que la importancia del sistema ideado por Bismarck, dice relación con crear un sistema de seguro social que es obligatorio, pagado por el trabajador y la empresa a través de retenciones salariales proporcionales.

Este sistema de seguros sociales se extiende a todos los países de Europa de forma gradual, ampliándose después de la guerra de 1914, de acuerdo a las situaciones económicas de cada cual, desde la creación de las leyes bismarkianas hasta los años cuarenta del siglo XX. Se distinguen dos tendencias:

- a) Creación de verdaderos seguros sociales. Este es el caso de Luxemburgo, Países Bajos, Rumania y Gran Bretaña.
- b) Seguridad social basada en una libertad subsidiada, consistente en apoyar los sistemas de seguros voluntarios que habían ido creando las organizaciones de trabajadores (mutuales), dejándoles a ellos la opción de asegurarse o no, claramente incentivando ésta última. Este sistema fue inaugurado en Italia en 1898, por Bélgica en 1900 y Francia hasta 1930.

En América Latina la implementación de los seguros sociales fue bastante más compleja, producto del escaso desarrollo industrial, la dispersión de la población, los problemas comunicacionales y la dificultad de acceso a zonas extremas.

Chile es el primer país que diseña una política de Seguros Sociales el año 1925, que incluye los seguros de enfermedad, maternidad e invalidez e instituyendo un Ahorro Obligatorio para sustituir al seguro de vejez. Las ramas del aseguramiento social se basaron en el esfuerzo particular de solucionar los problemas sanitarios por medio de servicios de asistencia en las ciudades y en el campo. Estas medidas constituyen la ley de 1938 sobre medicina preventiva, donde el Estado se hace cargo de modernizar los servicios médicos de salud.

¹⁵Contenidos extraídos de documentos pertenecientes a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, utilizados para dictar el Curso de Formación Superior en Dirección y Gestión de Servicios Sociales.

Posterior a Chile, comenzó a instaurar estos sistemas Perú (1936), Brasil (1933), Venezuela (1949), México (1942), Paraguay (1943), Bolivia (1949), Colombia (1946), Costa Rica (1941), y luego los demás países del continente.

Luego de lo avanzado por Bismarck, desde Estados Unidos, Beveridge, reordena el modelo influyendo en el sistema, pasando de los seguros sociales a un sistema de seguridad social, el cual buscaba la universalidad, sostenido en el derecho de la población de erigir el título de ciudadano. En un segundo momento enriquece sus propias ideas y diseña acciones para lograr políticas de pleno empleo. Beveridge agrega también los seguros sociales frente a las contingencias y la posibilidad de hacer ahorros voluntarios en seguridad social.

Actualmente en ningún país existen modelos puros de seguridad social, en todos se produce una interacción entre Bismarck y Beveridge. De hecho, los sistemas de protección social son diversos a nivel mundial, estableciéndose diferencias en cuanto a la cobertura de los riesgos, la focalización de los beneficios, la fuente de los recursos, la gestión, entre otros. De este modo, a partir de la historia antes descrita, es importante destacar que la protección social deja de ser una un mecanismo de lucha contra la pobreza y sus consecuencias sociales, como lo fue en sus inicios, y pasa a ser un instrumento de integración entre los trabajadores, el Estado y la sociedad. Esta tendencia expansiva va a derivar en un segundo momento del sistema de protección social, en la cual se instala el nivel no contributivo, surgiendo de este modo el Estado de Bienestar, cuyo objetivo es corregir desigualdades y redistribuir rentas. Posteriormente surge un tercer nivel, en el cual se agregan los seguros privados, que reconocen prestaciones a largo plazo (pensiones), y están destinados a garantizar un activo nivel de ingresos.

Es así como, finalmente, los sistemas de seguridad social quedan configurados por la combinación de estos tres pilares: solidaridad nacional, nivel contributivo profesional y esfuerzo personal. La solidaridad nacional tiene como objetivo garantizar una protección universal, sin relación con el ejercicio de una actividad profesional y que, generalmente, se financia vía impuestos. El nivel contributivo y el esfuerzo personal, se relaciona con el ejercicio de actividades profesionales, financiadas por medio de un salario.

11.2. El sistema de Seguridad Social en la Actualidad

La Seguridad Social es un conjunto de prestaciones que buscan ejercer una acción protectora en las personas que habitan en una determinada sociedad. Ha sido materia de estudio de los organismos internacionales, quienes han establecido el convenio N°102 de la OIT, el cual establece los mínimos necesarios para el sistema, siendo flexible en los modos de implementación. Está estructurado en nueve ramas de prestaciones: asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones de desempleo, de vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes. Hoy se ha agregado una décima, producto del envejecimiento de la población, que son los servicios sociales.

Específicamente en las prestaciones por edad, en la gran mayoría de los sistemas de protección social a nivel mundial, se están readaptando y redefiniendo las edades de jubilación. Esto producto de los cambios económicos, demográficos y sociales. En este sentido, el cese del trabajo ya no aparece como condición específica y unitaria para acceder a una pensión de jubilación. Es por ello que ha aumentado crecientemente la implementación de legislaciones que permiten compaginar el pensionarse con la realización de una actividad remunerada.

Relativo a los sistemas de pensiones, en la actualidad conviven dos medios que interactúan o funcionan unitariamente, los cuales son el sistema de reparto y el sistema de capitalización individual. En el sistema de reparto, es la población económicamente activa quien financia la protección social de las personas que no continúan trabajando, vale decir, es un contrato intergeneracional. En el sistema de capitalización individual, las prestaciones se cubren con los recursos que cada quien ha aportado durante su vida laboral de manera obligatoria. Los países en general han adoptado sistemas mixtos, para abordar a aquellas personas que están en situación de vulnerabilidad, pero que no han ejercido trabajo alguno durante su vida activa (pilares solidarios).

11.3. Tres ejemplos de sistemas de seguridad social: Japón, Alemania y Chile

El avance de las sociedades modernas y del desarrollo que han alcanzado éstas, ha generado un proceso de envejecimiento de la población y la existencia en la actualidad de una vejez que involucra más años de vida. Hoy existen mejores condiciones de salud en la población, menores tasas de mortalidad, un aumento de la esperanza de vida, todo ello producto de los avances científicos y tecnológicos, sumado al desarrollo económico de las naciones.

Los organismos internacionales, frente al envejecimiento poblacional a nivel mundial, han planteado sus preocupaciones y necesidades en torno a esta nueva realidad. Así surge la primera asamblea mundial sobre envejecimiento realizada en Viena el año 1982. Veinte años después se realiza la segunda en Madrid el 2002. Luego de ésta, América Latina y el Caribe genera una serie de reuniones de seguimiento para la implementación de las acciones sugeridas.

Así, el Plan de Acción de Madrid plantea tres áreas prioritarias de trabajo con las personas mayores:

- Las personas de edad y el desarrollo (con énfasis en los temas de seguridad económica).
- La salud y el bienestar (entendidos de manera integral).
- Los entornos físicos y sociales favorables a las personas mayores en los lugares que habitan.

Las reflexiones que se han realizado respecto al envejecimiento y la vejez, han llevado a definir algunas dimensiones claves a la hora de diseñar e implementar políticas públicas. Los derechos y la protección social, proveen el marco ético-normativo a partir del cual se diseñan e implementan las políticas y programas sociales para el mejoramiento efectivo de la calidad de vida de las personas.

En este sentido, y a pesar de los avances sustantivos desarrollados para responder a las demandas por protección y seguridad, existe un déficit estructural frente al envejecimiento poblacional, que está siendo cubierto mediante acciones del Estado que permiten contar con estructuras, capacidades y recursos para el logro de las tareas. En materia de política pública, la promoción de los derechos de las personas mayores ha requerido acompañarse con un énfasis especial en los aspectos relativos a su salud, funcionalidad, vinculación social, participación y autonomía, indicadores clave de la calidad de vida de las personas mayores.

Es por lo anterior que se hace necesario contar con información relativa a las políticas de protección y seguridad social frente la vejez y el envejecimiento que han implementado los países más envejecidos del planeta como lo son Japón y Alemania.

11.4. Japón

Para Chile la generación de conocimientos relativos a la vejez y el envejecimiento significa un instrumento imprescindible en el momento de idear e implementar programas y políticas para la población mayor:

Japón en la actualidad es el país más envejecido del planeta. Una de cada cinco personas es mayor; vale decir, tiene 65 y más años. El año 2060 se estima que la población del país será de noventa millones de personas, siendo el 40% de la población, de 65 y más años.

De acuerdo a documentos oficiales del país, el año 2006 la fuerza laboral que tenía entre 60 y 64 años era un 55,1%, al año 2011 se había incrementado a 60,4%. Destacan que, si no se promueven adecuadamente políticas de mantención y/o reinserción laboral para esta población, la fuerza de trabajo disminuirá progresivamente, existiendo, el 2030, ocho millones de personas menos en el mercado que el año 2010.

Cabe destacar que más del 90% de las personas mayores japonesas quieren seguir trabajando más allá de los 65 años de edad, mostrando altas motivaciones en esta área.

Así, los gobiernos saben que si no crean medidas específicas, la disminución de la población no permitirá mantener el crecimiento sostenido que han tenido, afectando a la economía y a la sociedad en general. En este sentido, las acciones que han implementado dicen relación con la innovación empresarial, la promoción del empleo a lo largo del ciclo vital y la generación de mejores condiciones de vida, de tal forma que tanto los jóvenes como las mujeres, las personas mayores y aquellas que viven con discapacidad, puedan aprovechar sus habilidades al máximo.

A lo anterior se le suman modificaciones legales para generar contratos de trabajo a plazo fijo para personas mayores, jornadas de tiempo parcial, un sistema de seguro de desempleo, la promoción del trabajo decente, múltiples niveles de protección social, desarrollo de un sistema legal cuyo criterio sea el empleo continuo y el aseguramiento de ingresos durante la vejez.

Así Japón aspira a una sociedad sin edad, donde las personas mayores encuentren su lugar y las oportunidades para servir a la comunidad, asegurando el empleo a lo largo de toda la vida. Con este sentido se crearon los centros de recursos humanos que ofrecen puestos de trabajo basados en los elementos propios de la comunidad, lo que aumenta las oportunidades de empleo para este grupo etario, y les permite contribuir a la revitalización de la sociedad en la cual habitan.

Las Oficinas del Seguro Público, presentes a lo largo de todo el país, son las responsables de implementar las colocaciones laborales, el seguro de empleo, las medidas de fomento laboral en forma integrada, el apoyo y la orientación a las personas que solicitan empleo y a las empresas que los ofrecen. Esta red de colaboración se focaliza en aquellos ciudadanos que presentan dificultades para encontrar un empleo, sobre todo en las personas con discapacidad.

Se busca un desarrollo global de los recursos humanos, que incluye el trabajo con los medios de comunicación y el apoyo a los trabajadores informales por medio de subsidios específicos para ellos.

Sumado a lo anterior; el sistema de seguridad social japonés cuenta con seguros de desempleo, beneficios para el cuidado de niños, beneficios por el cuidado de familiares, prestaciones laborales continuas para las personas mayores y, finalmente, beneficios para la educación y la formación. Por otra parte, están los beneficios que se entregan a las empresas, tales como subsidios de fomento a la contratación y la gestión del empleo.

En el marco de lo señalado con anterioridad, es importante plantear que en Japón las empresas están obligadas a contratar a personas con discapacidad, teniendo que representar éstas a al menos el 2% de sus trabajadores. Con esto, el país busca aumentar la participación social de las personas con discapacidad, de tal forma de crear un entorno que mejore su calidad de vida y entregue oportunidades reales de empleo para esta población.

A modo de síntesis, los principales elementos del sistema de seguridad social de Japón son:

- Promoción del empleo estable en las personas mayores mediante el aumento de la edad de jubilación obligatoria, la que asciende actualmente a 65 años.
- Introducción de un sistema de empleo continuo.
- Difusión y capacitación en medidas de seguridad de empleo.
- Entrega de orientaciones y recomendaciones por medio de asesores en torno al empleo.
- Promoción de aquellas empresas que permiten a todos los empleados permanecer en el empleo hasta la edad de 65 años o hasta los 70 de acuerdo a las necesidades de ambos actores.
- Generar estudios en torno a la realidad laboral del país.
- Apoyo y promoción para la reinserción laboral de las personas de mediana y avanzada edad.
- Entrega de subvenciones para la contratación de las personas de mediana y avanzada edad.
- Subvencionar capacitaciones, programas de experiencia laboral, cooperación para las organizaciones de profesionales, difusión y sensibilización concerniente a eliminar los límites de edad.
- Orientación y apoyo a los empresarios que colaboran con la reinserción laboral de las personas de mediana y avanzada edad.
- Brindar apoyo a los gobiernos locales para llevar a cabo estas medidas de fomento laboral

11.5. Alemania

Una parte importante del sistema de protección social de los países desarrollados son los sistemas de cuidados de largo plazo que incluyen atención sociosanitaria para personas mayores con dependencia, que viven en sus domicilios, y aquellas que están institucionalizadas. Estos servicios en Japón incluyen: atención a domicilio (atención profesional, servicio de limpieza, servicio de comidas, entre otros), servicios de atención institucional no residenciales (centros de día y centros de noche), servicios de atención residencial (establecimientos de larga estadía, hogares familiares, viviendas tuteladas), envejecimiento activo y saludable (programas de ocio, deporte, culturales, turismo, etc.), atención a mayores en situación vulnerable (atención a indigentes, personas víctimas de violencia, ayudas de accesibilidad) y colaboración a las familias de personas mayores y cuidadores remunerados y no remunerados.

Luego de Japón, el país con mayor proporción de personas mayores dentro de su población es Alemania, de hecho es el país más envejecido del continente europeo. El año 2010, de acuerdo a las estadísticas nacionales, sólo el 13,5% de su población tenía menos de quince años. En la actualidad, alrededor del 20% tiene 65 y más años. Esto significa que por cada 3 personas de entre 20 y 64 años, existe un ciudadano de 65 y más. El año 2050 esta proporción será de 1,6 a 1. A su vez, el país tiene la tasa de natalidad más baja a nivel mundial, en la actualidad nacen ocho niños por cada 1.000 habitantes. En este contexto, el año 1964 nacían 1,4 millones de niños, el 2011 esta cifra había descendido a 663.000.

El Estado alemán estima que en el año 2050 nacerán la mitad de los niños que nacen en la actualidad. Lo anterior, a pesar de que el país invierte más del 4% del PIB en incentivos a la natalidad (básicamente subvenciones por hijo y cupos en jardines o guarderías infantiles), de acuerdo a distintas fuentes estadísticas.

Como en todo país desarrollado, Alemania ha aumentado ostensiblemente y sostenidamente su esperanza de vida al nacer: Hoy las mujeres viven en promedio 83 años y los hombres 78.

Frente a esta situación, y de acuerdo a informes emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), es imperativo que este país atraiga a más inmigrantes cualificados en los próximos años para hacer frente al envejecimiento de su población. Es así como "Alemania necesitará liberalizar la selección de quienes tengan una preparación intermedia como son las enfermeras o los técnicos comerciales, para suplir la pérdida estimada de 5,4 millones de estos profesionales cualificados para el año 2015". El mismo estudio calcula que, sin inmigración, el número de personas en edad de trabajar bajará el 2050 en un 36%, vale decir, de los cerca de 45 millones actuales a 29 millones.

En este contexto las políticas laborales han cobrado suma importancia. Tal como se planteó en el apartado histórico, para Alemania, el estado social y la economía de mercado son parte de su legado a nivel mundial. Ellos declaran en sus documentos oficiales que cuentan con uno de los sistemas de seguridad social más eficientes en todo el mundo, siendo ello un factor determinante para fortalecer su poder económico. A ello agregan que el componente de participación ciudadana aumenta aún más las posibilidades de ser un sistema de excelencia.

Para el país deben estar y permanecer en el mercado laboral el mayor número posible de mujeres y hombres. Para ello está la Agencia Federal de Empleo que pretende mejorar las posibilidades de las personas desempleadas de encontrar trabajo, equilibrando al mercado. La Agencia Federal de Empleo tiene, entre otras, las siguientes tareas fundamentales:

- Asesoramiento sobre el mercado laboral.
- Servicios de colocación de plazas de formación profesional.
- Colaboraciones para mejorar las posibilidades de encontrar trabajo.
- Fomento de la integración profesional.
- Fomento a la formación profesional continua.
- Medidas para la activación e inserción profesional.
- Fomento al establecimiento por cuenta propia.
- Prestaciones sustitutivas de la remuneración laboral.
- Asesoramiento para empleadores.

Específicamente, las personas que estén buscando insertarse o reinsertarse en el mercado laboral, acceden a las siguientes prestaciones:

- Prestaciones del presupuesto de colocación destinado al fomento de la preparación o iniciación de un empleo.
- Medidas para la activación e inserción profesional.
- Prestaciones para el fomento de la participación en la vida laboral.
- Prestaciones para empleadores.
- Fomento de la formación profesional continuada para asalariados y no asalariados.
- Fomento de la elección y el aprendizaje de una profesión.
- Prestaciones de inserción municipal (como cuidado de niños, asesoramiento para dependientes y deudores).
- Subsidio de iniciación.
- Prestaciones para la inserción de autónomos.
- Posibilidad de trabajo eventual.
- Fomento a las relaciones laborales.

Existen también una serie de subsidios y transferencias tales como:

- Subsidio desempleo.
- Subsidio por insolvencia.
- Subsidio de temporada por trabajo a jornada reducida.
- Subsidio de transferencia por trabajo a jornada reducida.
- Subsidio al salario para las empresas.
- Entre otros.

A su vez, están los seguros básicos de desempleo, la protección laboral y la prevención de accidentes del trabajo, con sus seguros asociados.

Es importante sostener que todas las medidas antes descritas corresponden a la población en general, no existiendo un énfasis especial en la población de 65 años y más.

Para esta edad en específico, se han establecido por ley un aumento en el límite de edad para la jubilación de 65 a 67 años, que se ha implementado de manera escalonada. Dicho aumento en la edad de jubilación fue aprobado el año 2007, pero se hizo efectivo el 2012. De este modo, el gobierno le dio tiempo a las personas asalariadas para adaptar sus planes a esta nueva situación. A su vez, por medio del Código Social, estableció que las personas que quieran seguir trabajando lo pueden hacer hasta los 67 años.

Finalmente, Alemania también ha establecido para las personas mayores un sistema de previsión privado, el cual surge el año 2002 y consta de planes de ahorro bancario y seguros privados para la vejez.

Si bien Chile también ha implementado políticas relativas a servicios y seguros sociales, hay importantes brechas en su diseño, implementación y ejecución.

11.6. Chile

En la actualidad, es el tercer país con menor pobreza en la región, no obstante existe una alta desigualdad en los ingresos (una de las peores del planeta) con un coeficiente de Gini de 0,53. Se sostiene que la superación de los umbrales de pobreza se debe a las políticas públicas implementadas a partir de 1950, relativas a la expansión de los servicios de salud y de educación, ambos gratuitos.

Dicha situación cambia en los años 80, cuando comienzan a operar las lógicas de focalización hacia los grupos más vulnerables socioeconómicamente y la privatización de los servicios. Pese a ello, a comienzos del presente siglo se observa en Chile una doble dinámica: por una parte, se consolida una oferta de políticas sociales variada en función de la diversidad y de requerimientos de la población; por la otra, un avance hacia una creciente especialización y articulación de las políticas en torno a los ejes de la protección y promoción social.

En este contexto, durante los años ochenta y noventa, la sociedad chilena comienza a envejecer velozmente dado sus avances científicos, las mejores condiciones de salud y el aumento en la esperanza de vida, entre otros. Así, este fenómeno progresivo de envejecimiento de la población y de la fuerza de trabajo, se va convirtiendo en un problema que está en la agenda social pero no en la agenda pública.

Actualmente, las acciones públicas en materias de envejecimiento y vejez se encuentran centradas en la dependencia, en sus factores y sus efectos, de modo que los esfuerzos del Estado en estas materias, se orientan casi exclusivamente hacia dimensiones sociosanitarias. Muestra de ello es la composición del presupuesto del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), organismo público especializado y descentralizado, cuya misión es fomentar el envejecimiento activo y el desarrollo de servicios sociales para las personas mayores: en 2014, un 57% del presupuesto fue destinado a programas y prestaciones vinculadas a la dependencia

(transferencias al Consejo Nacional de Protección a la Ancianidad, fondo Servicios de Atención al Adulto Mayor, programa Fondo Subsidio ELEM, programa de Cuidados Domiciliarios y Centros Diurnos), mientras que un 22% financió programas orientados al fortalecimiento de la autovalencia, con un marcado énfasis en ocio y recreación. Poco menos del 1% del presupuesto anual de SENAMA fue destinado a Actividades Productivas, que corresponde a una de las siete categorías de clasificación de proyectos del Fondo Nacional del Adulto Mayor.

Tal como se señala en apartados anteriores de este informe, específicamente para el caso del grupo personas mayores (60 años y más), y de acuerdo a datos CASEN 2013, poco menos de un 30% se encuentra económicamente activo, mientras que el restante 70% está inactivo.

Diversos estudios, y este en particular, dan cuenta que Chile no es un país preparado para el envejecimiento poblacional, menos aún para el envejecimiento de su fuerza de trabajo. Ejemplo de ello, es que en materias de empleo y empleabilidad las políticas públicas no han considerado a este segmento etario de manera específica, en tanto sujeto activo y autovalente con posibilidades y necesidad de trabajar. No obstante ello, las personas mayores declaran querer seguir trabajando, producto que los ingresos provenientes de las pensiones que reciben no son suficientes. A ello se le suma la necesidad de mantenerse activos, ser respetados, estar vigente y mantener los vínculos sociales y personales. A su vez, este grupo etario está dispuesto a capacitarse y se siente apto para enfrentar nuevos desafíos: de hecho, se comparan positivamente con personas de otras edades, sosteniendo que son mejores trabajadores, que cumplen metas, que se adaptan a las nuevas condiciones tecnológicas.

Una de las conclusiones más importantes que surgen del presente análisis, dice relación con la evidente necesidad de promover mayores oportunidades de capacitación y trabajo al segmento en estudio, redireccionando el foco casi exclusivamente sociosanitario que hoy distingue, en estas materias, a la política pública, hacia un mix programático que tome en consideración la creciente necesidad de las personas mayores por mantenerse económicamente activas, sus necesidades específicas de capacitación y la demanda de competencias laborales para el segmento.

Tabla 11.1:

Cuadro comparativo de las políticas de fomento laboral para Personas Mayores: Japón, Alemania y Chile

	Japón	Alemania	Chile
Edad de jubilación	65	67	60 Mujeres 65 Hombres
Agencias de empleo: colocación y asesoría	Sí	Sí	Sí
Activación e inserción profesional	No observado	Sí	No observado
Formación continua	Sí	Sí	No observado
Apoyo a los gobiernos locales	Sí	Sí	Sí
Fomento al autoempleo	Sí	Sí	Sí
Trabajos eventuales	Sí	Sí	Sí
Subsidios a la contratación	Sí	Sí	No observado
Subsidio de desempleo	Sí	Sí	Sí
Subsidio para la extensión de la edad de jubilación	Sí	Sí	No observado
Contratación obligatoria por ley de personas en situación de discapacidad	2%	No observado	No observado
Políticas específicas para las personas mayores	Sí	Sí	No

Fuente: Elaboración propia



12.

Recomendaciones
de Diseño

En efecto, uno de los hallazgos realizados en esta investigación indica que actualmente la cobertura de los programas destinados a la capacitación de personas mayores, en específico, es absolutamente insuficiente y que, además, estos no tendrían un objetivo claro destinado a la inserción laboral, sino que tendrían un carácter más bien recreativo en su gran mayoría. En virtud de la creciente demanda de capacitación laboral, tanto por parte de las propias personas mayores como de las empresas, se sugiere un aumento considerable en la cobertura de los programas en cuestión, aumento que deberá sin duda estar relacionado con el volumen creciente de personas mayores autovalentes y dispuestas a mantenerse laboralmente activas, en una decisión política que debe, necesariamente, cambiar la estrategia respecto al grupo personas mayores, incluyéndolas como objetivo de política pública en materia laboral, junto a los grupos jóvenes y mujeres, los cuales actualmente concentran la mayor parte de los esfuerzos.

Sin embargo, el aumento de cobertura no resulta suficiente por sí mismo, toda vez que también es necesario repensar el tipo de intervención que se ha estado implementando. En este sentido, tanto las representaciones teóricas como los datos levantados por el estudio sugieren la conveniencia de remodelar las intervenciones en materias de capacitación, empleabilidad y generación de trabajo para las personas mayores, (re)diseñando e implementando nuevas modalidades específicas, alineadas con aquellas que ya han demostrado un consistente impacto positivo en cuanto a nivel de colocación laboral, empleabilidad y nivel de renta de sus beneficiarios, permeando la construcción programática reciente: programas que contemplen capacitación e intermediación laboral, en el caso de desenlaces dependientes, así como el apoyo al emprendimiento, en el caso de aquellos desenlaces del tipo independiente, considerando además la nivelación escolar y el uso de tecnologías.

Es importante considerar, además, tal como se ha mencionado anteriormente en este documento, la necesidad de desarrollar un modelo específico de intermediación laboral que permita tanto a las empresas demandantes como a las personas mayores mejorar los niveles de colocación laboral, integrando efectivamente una mirada especialista en los organismos mandatados para los efectos. Este componente deberá considerar las particularidades del segmento, el que privilegia modalidades presenciales de comunicación por sobre aquellas digitales, aun cuando esta última dimensión también ha de ser intencionada en la lógica de acortar las brechas digitales que enfrentan las personas mayores.

Así, los siguientes macroprocesos son los que debieran configurar el diseño de programas específicos orientados al segmento personas mayores:

De entrada:

1. **Cursos:** definición de planes formativos, conformación de cursos y habilitación de relatores.
2. **Proveedores:** desarrollo, evaluación y contratación de las distintas instituciones que prestarán el servicio de capacitación, intermediación y otros.
3. **Participantes:** convocatoria, postulación y matrícula de los distintos usuarios.

Centrales:

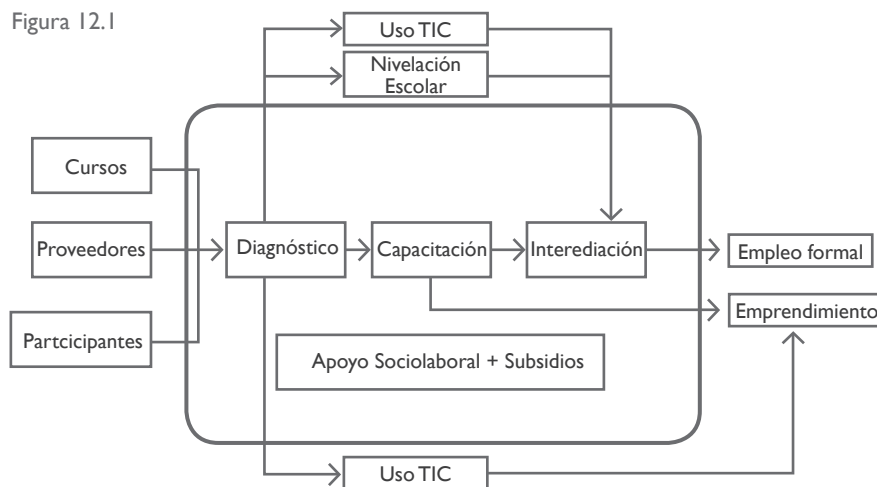
4. **Diagnóstico:** set de herramientas y registro que permita diagnosticar y orientar a los usuarios para la elección de los cursos, así como determinar el nivel de competencias de ingreso.
5. **Capacitación:** gestión del aprendizaje, programación de las clases y control de asistencia.
6. **Apoyo sociolaboral y subsidios:** administración de prestaciones asociadas al programa, cuyo objetivo sea facilitar la asistencia de los participantes, así como orientarlos a la fase de empleo.
7. **Intermediación:** acciones tanto con el participante del programa como con las empresas, con el fin de lograr colocación.

De salida:

8. **Nivelación de estudios:** dar la posibilidad de nivelar estudios secundarios, además de los cursos de capacitación.
9. **Uso de TIC:** en el caso de aquellos participantes cuya brecha digital sea impedimento para su correcta intermediación laboral o emprendimiento.
10. **Emprendimiento:** una parte de la oferta de cursos deberá tener relación con el emprendimiento, enfocado en desarrollar habilidades para el trabajo independiente.
11. **Empleo formal:** capacitación en oficio o complementación de competencias laborales para la obtención de un empleo formal.

A continuación, se presenta un diagrama de los procesos críticos descritos, en un macro nivel que resume la ruta de los usuarios y sus distintas etapas y componentes.

Figura 12.1



Fuente: Elaboración propia.

Es relevante, para generar diseños adecuados y acordes al segmento, considerar sus características y particularidades, sin, con ello, caer en la discriminación etaria sino, muy por el contrario, buscar su real inclusión en el mundo del trabajo.

En primer lugar, tal como se ha indicado anteriormente, resulta fundamental la determinación exhaustiva de la demanda de perfiles laborales, específicamente, para el segmento conformado por las personas mayores, la cual, en este estudio, ha sido realizada a nivel exploratorio. Considerando la trascendencia del fenómeno analizado y sus implicancias sociales y económicas, se plantea la necesidad de realizar este levantamiento a través de instrumentos estadísticamente representativos de carácter nacional, como es el caso, por ejemplo, de la Encuesta Longitudinal de Empresas (INE y Ministerio de Economía).

En segundo lugar, es importante considerar los hallazgos del análisis cualitativo de este estudio, que indican la existencia de un set de competencias laborales reconocidas y valoradas en las personas mayores: responsabilidad, compromiso, buen servicio, buena atención de clientes, alta capacidad para resolver imprevistos, respeto de normas y protocolos, entre otras del grupo habilidades transversales, blandas o relacionales. En efecto, la evidencia indica que en los tres sectores económicos analizados, la demanda de trabajo de personas mayores valora, por sobre otras cualidades y competencias, estas características que distinguen al segmento por sobre otros, posicionándolo en el mercado del trabajo y brindándole ciertas ventajas comparativas.

Resulta plausible entonces considerar, en la definición de los planes formativos del macroproceso Cursos: i) una oferta coherente con la demanda efectiva y/o potencial de perfiles laborales y ii) un diseño curricular que privilegie la formación de este tipo de competencias laborales. Asimismo,

resulta relevante contemplar la correcta habilitación de relatores, los cuales necesariamente deben poseer competencias de andragogía¹⁶. Además, respecto a los proveedores de este tipo de programas, surge la necesidad de implementar modelos que respeten las condiciones físicas de las personas mayores, privilegiando aquellos que contemplen estas dimensiones tanto en sus instalaciones como en sus diseños curriculares y modalidades de enseñanza.

Un elemento, sin duda diferenciador de los programas orientados al segmento personas mayores, dice relación con la nivelación de estudios y el uso de tecnologías de la información. Dimensiones en las que se evidencian amplias brechas que se yerguen como barreras a la inclusión; pese a los hallazgos del análisis cualitativo, que señalan una alta valoración por las competencias sociales o relacionales del segmento, también se identifican gruesas limitaciones para la inclusión laboral, en el caso de personas que no han completado sus estudios secundarios y, aún más, para aquellas personas que no presentan un dominio básico de la ofimática. En este sentido, las recomendaciones no resultan del todo novedosas, aunque sí necesarias: ambos componentes deben ser considerados como fases complementarias, tanto en la capacitación para el empleo formal dependiente, como en la formación para el emprendimiento. Respecto a la aplicación temporal de los módulos, la recomendación es que los componentes deben desarrollarse de forma paralela, privilegiando en las primeras etapas los macroprocesos centrales y los de salida en las etapas postreras del programa.

Para el caso de salidas del tipo independiente, las recomendaciones dicen relación con la articulación hacia instancias especializadas, como es el caso del programa “Yo Emprendo”, de FOSIS. En efecto, el catastro de programas realizado en este estudio ha identificado que, de manera local, algunos territorios han desarrollado con relativo éxito una línea programática derivada de este programa, con foco exclusivo en personas mayores (Yo Emprendo Adulto Mayor). Es recomendable entonces, rescatar el *know how* de esta experiencia y extrapolarla al diseño programático propuesto.

Finalmente, este acápite plantea dos recomendaciones que dicen relación con diseños programáticos de distinta índole a las hasta aquí planteadas: i) reconociendo al segmento personas mayores como un grupo vulnerable en términos laborales -al igual que lo son actualmente los grupos jóvenes y mujeres-, se sugiere la conveniencia de explorar programas en la lógica “bono de capacitación + subsidio a la contratación”, tendientes a incentivar la contratación de personas mayores y el mejoramiento de su empleabilidad y ii) explorar líneas programáticas orientadas a la formación de personas mayores como formadores y/o evaluadores/certificadores de competencias laborales, en el marco del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora). Esto último, considerando los diversos hallazgos que revelan una serie de ventajas comparativas presentes en el segmento, así como la existencia de diversas experiencias internacionales en las que es posible constatar cómo las personas mayores son consideradas y valoradas como “maestros guías” en la impartición/adquisición de competencias, principalmente en el ámbito de la formación en oficios con un enfoque por competencias.

¹⁶Conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es la enseñanza orientada a los niños.

Bibliografía

- Abusleme, M.T., Arnold, M., González, F., Guajardo, G., Lagos, R., Massad, C., Sir, H., Thumala, D., Urquiza, A. (2014). Inclusión y Exclusión Social de las personas mayores en Chile. Santiago: Senama - Facso U. Chile - Flasco Chile, 2013. Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Arenas Massa, Á. (Ed.) (2012) Adulto Mayor: Nuevas perspectivas para el desarrollo humano. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Finis Terrae.
- Baptista Lucio, P., Hernández Sampieri, R., Fernández Collao, C. Metodología de la Investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Bosch M, Melguizo A, Pagés C. (2013). Mejores pensiones, Mejores trabajos. Hacia la cobertura universal en América Latina y El Caribe (2da ed.). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Céspedes L. F. y Tokman A. (2005). Evolución Reciente del (des) Empleo en Chile [Versión electrónica]. Expansiva.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2012). Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe. Tercera Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe. San José, Costa Rica.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2007). Declaración de Brasilia. Segunda Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad para todas las edades y de protección social basada en derechos. Brasilia
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2003). Informe de la Conferencia Regional Intergubernamental sobre envejecimiento: Hacia una estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de acción internacional de Madrid sobre envejecimiento. Santiago, Chile. Report No.: LC/L.2079.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2007). Informe de la segunda Conferencia Regional Intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe. Brasilia. Report No.: LC/L.2891 (CRE.2/5).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2012). Informe de la Tercera Conferencia Regional Intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe. San José, Costa Rica. Report No.: LC/L.3526.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5ta. ed.). Colombia: McGraw. Hill
- CINTERFOR (2004). 40 Preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT.
- CINTERFOR/OIT (1997, oct.-dic.). Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Educación Tecnológica. n. 141.

- Criteria Research (2009). Fuerza Mayor. Una Radiografía del Adulto Mayor Chileno.
- Durkheim, Emile (1993). La División del Trabajo Social. Barcelona: Editorial Planeta-Agostini.
- Faúndez, A., Guerrero, E., y Quiroz, S. (2010). Guía ¿Cómo incorporar enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo? Santiago, Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- INE (2008). Población y Sociedad. Aspectos demográficos. Santiago, Chile.
- INE (2010). SEPARATA CONCEPTUAL - Nueva Encuesta Nacional del Empleo (NENE). Santiago, Chile.
- INE (2014). Población, País y Regiones: Actualización Población 2002-2012 y Proyecciones 2013-2020. Santiago, Chile
- Marbán V. (Ed.) (2013). La autonomía personal como derecho humano fundamental, Seminario en Políticas públicas de atención a personas mayores dependientes: Hacia un sistema integral de cuidados. Cartagena de Indias, Colombia: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Mazzei Claudia (2013). Producción y Reproducción: La mujer y la División Socio-sexual del Trabajo. RUMBOSTS, año VII, N° 8, pp. 128-142.
- Ministerio de Desarrollo Social (Chile). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN 2013 [en línea]: Base de Datos Principal con Metodología Nueva, Encuesta Casen 2013. Santiago: MINDES, [fecha de consulta: 28 junio 2014]. Disponible desde: < <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/basededatoscasen.php>>
- Naciones Unidas (1982). Plan de acción internacional de Viena sobre el envejecimiento. Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Viena, Austria.
- Naciones Unidas (2002). Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Madrid. Report No.: A/CONF.197/9.
- Naciones Unidas (1991). Principios de las Naciones Unidas en Favor de las Personas de Edad. Report No.: Resolución 46/91.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2014). Estadísticas Santitarias Mundiales 2014. Una mina de información sobre salud pública mundial. Ginebra: Ediciones de la OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (2009). Plan de acción sobre la salud de las personas mayores incluido el envejecimiento activo y saludable. Washington, D.C.
- PNUD (2010). Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la Igualdad. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo.
- Pontificia Universidad Católica de Chile, Servicio Nacional del Adulto Mayor y Caja de Compensación Los Andes (2011). Chile y sus mayores. Resultados Segunda Encuesta Nacional Calidad de Vida en la Vejez (2010). Santiago de Chile.
- Porras, J. y Otros (2009). Estudio cualitativo: Trabajo Doméstico y de cuidado que realizan las personas mayores. Santiago de Chile: Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Proyecto MECESUP UCN 0701. Diseño de un Marco de Cualificaciones para el Sistema de Educación Superior Chileno.
- Robles C. (2011). El sistema de protección social de Chile: Una mirada desde la igualdad. Santiago de Chile: CEPAL..
- Rosende, Francisco (1988). Una Interpretación del Desempleo en Chile. Centro de Estudios Públicos, N° 32, 1988 pp. 67-128.
- SENAMA (2007). Estudio Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 Años. Programa De Intervenciones Innovadoras Para El Adulto Mayor. Santiago, Chile.
- SENAMA (2013). Inclusión y Exclusión Social de las Personas Mayores en Chile. Opiniones, Percepciones, Expectativas y Evaluaciones. Santiago, Chile.
- SENCE (2012). Informe Final de Resultados. Estudio de Caracterización y Disponibilidad de Usuarios y Empresas para la Inserción Laboral de Adultos Mayores. Santiago, Chile.
- SENAMA (2009). Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores. Santiago de Chile.
- Thumala, D.; Arnold Cathalifaud, M., Urquiza, A. (2010). Opiniones, expectativas y evaluaciones sobre diferentes modalidades de inclusión/exclusión social de los adultos mayores en Chile. Argos.Vol.27, n° 53. pp. 91-122.
- Vidal, R., Cornejo C. y Arroyo L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Convergencia Educativa / Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Católica del Maule. Enero - Julio 2013, pp. 93-102.
- 67% de hogares tiene acceso a internet y 92,3% lo adquiere por razones de acceso a información (2015, Octubre 16). El Mercurio Online, <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=192517>

MERCADO LABORAL, ADULTO MAYOR Y PERSONAS PRÓXIMAS A JUBILAR EN CHILE:
Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los sectores Comercio,
Servicios y Turismo, con foco en Mujeres

OTIC del Comercio, Servicios y Turismo
Merced 230, Santiago de Chile
www.oticdelcomercio.cl

Facultad de Administración y Economía
Universidad de Santiago de Chile
Av. Libertador Bernardo O'Higgins 3363
Estación Central, Santiago, Chile.
www.fae.usach.cl

