

Presentación Estudio

“Mercado Laboral, Adulto Mayor y Personas Próximas a Jubilar en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para sectores Comercio, Servicios y Turismo”



FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN
Y ECONOMÍA





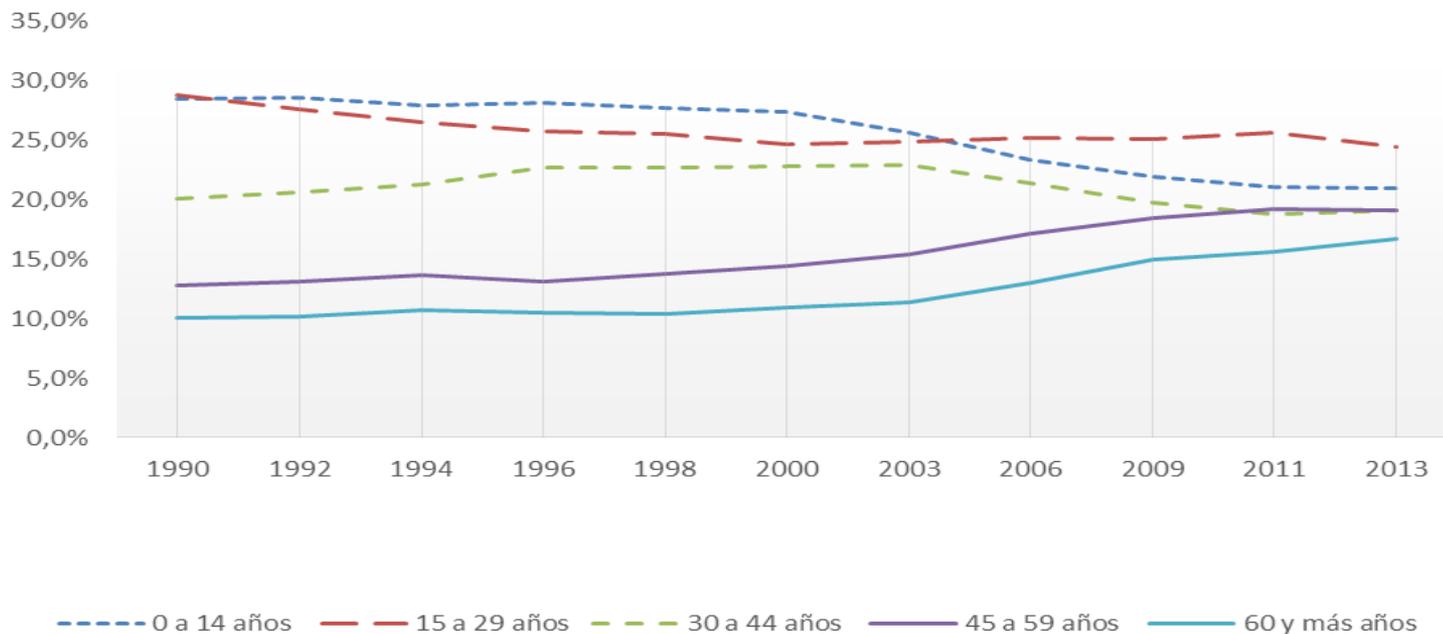
usach



Introducción

Chile y Envejecimiento

Evolución Población por Grupos de Edad

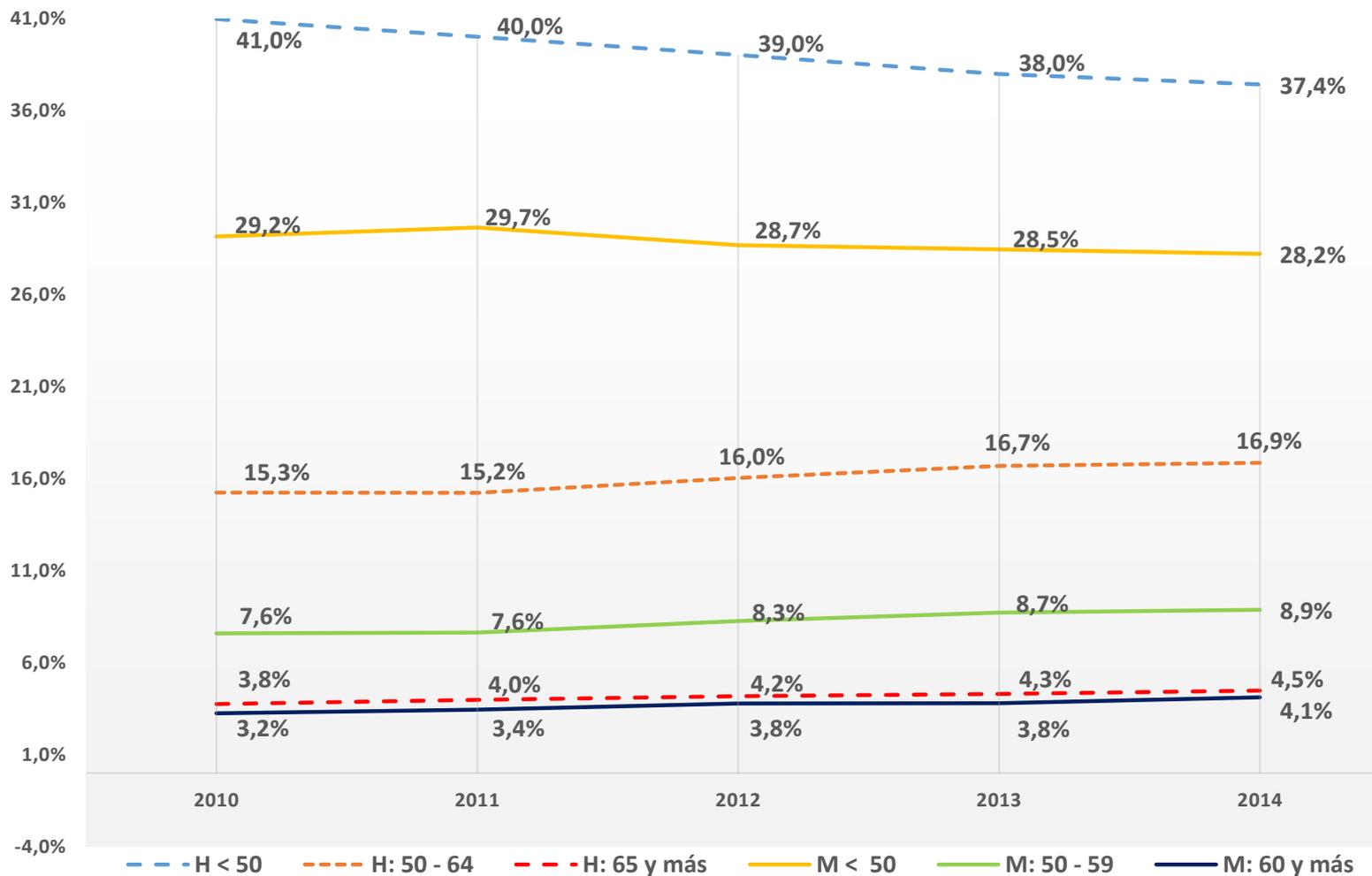


- **Envejecimiento demográfico como consecuencia exitosa de la modernidad**
- **Índice de Envejecimiento**

2005	2015	2023
46,5 : 100	72,9 : 100	1 : 1

Chile y Envejecimiento

Evolución de la Población Económicamente Activa según Tramo Etario y Sexo





usach

Objetivos del Estudio

Objetivo General

“Analizar la participación de las **Personas Próximas a Jubilarse** y **Personas Mayores en Edad de Jubilarse** 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”.

Objetivos Específicos

1. Identificar, a nivel nacional, experiencias, iniciativas y programas públicos y privados que promuevan el empleo y la empleabilidad del segmento en estudio.
2. 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.
3. Conocer aspectos referentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a la contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.
4. Indagar, analizar y comparar experiencias internacionales en materia de capacitación, intermediación e inclusión laboral dirigidas al segmento en estudio.
5. Proponer recomendaciones respecto de los componentes necesarios en el diseño de programas formativos dirigidos al segmento en estudio.



Principales Resultados

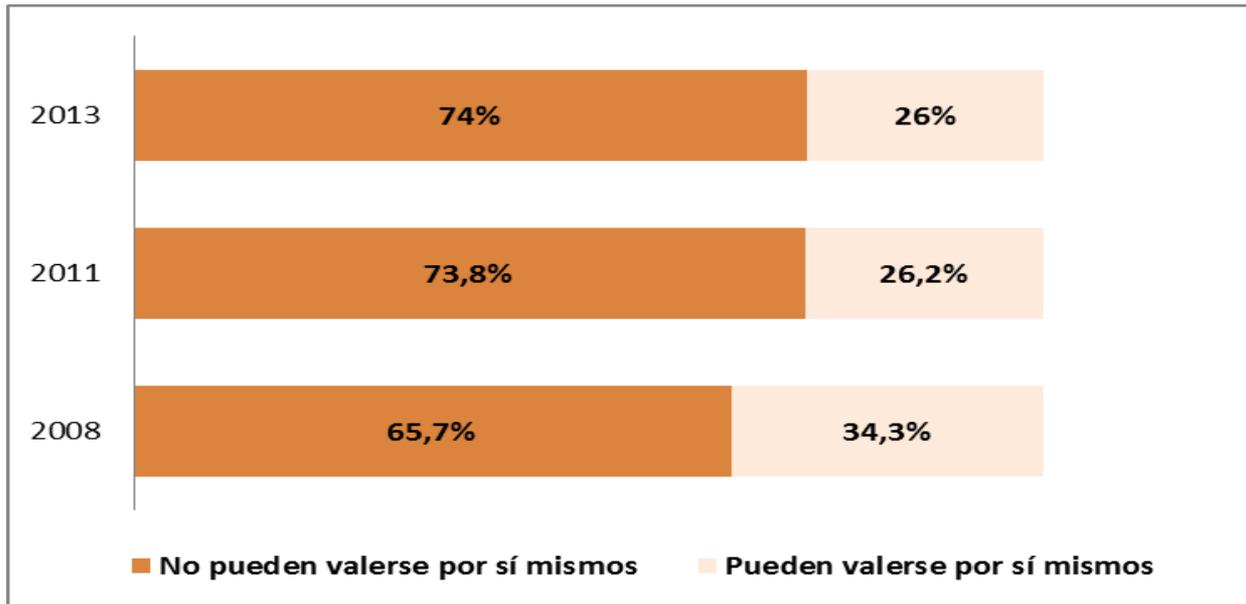
Catastro de Programas

	N° Programas	Programas públicos orientados a la promoción del empleo y/o la empleabilidad que permiten la participación de Personas Mayores.
Sector Público	34	
Institución	Programa Foco Exclusivo	
SENAMA	Fondo Nacional del Adulto Mayor	
	Vínculos	
	Voluntariado (2)	
SENAMA - SENCE	Becas Laborales	
FOSIS	Yo Emprendo - Adulto Mayor (*)	
	N° Programas	
Cajas de Compensación	5	
Universidades	2	

Oferta de Trabajo

Imagen de la Vejez

- Las personas mayores se sienten poco respetadas y poco valoradas por la sociedad, en particular por los jóvenes
- La vejez es simbolizada psicológicamente como un espacio limitante



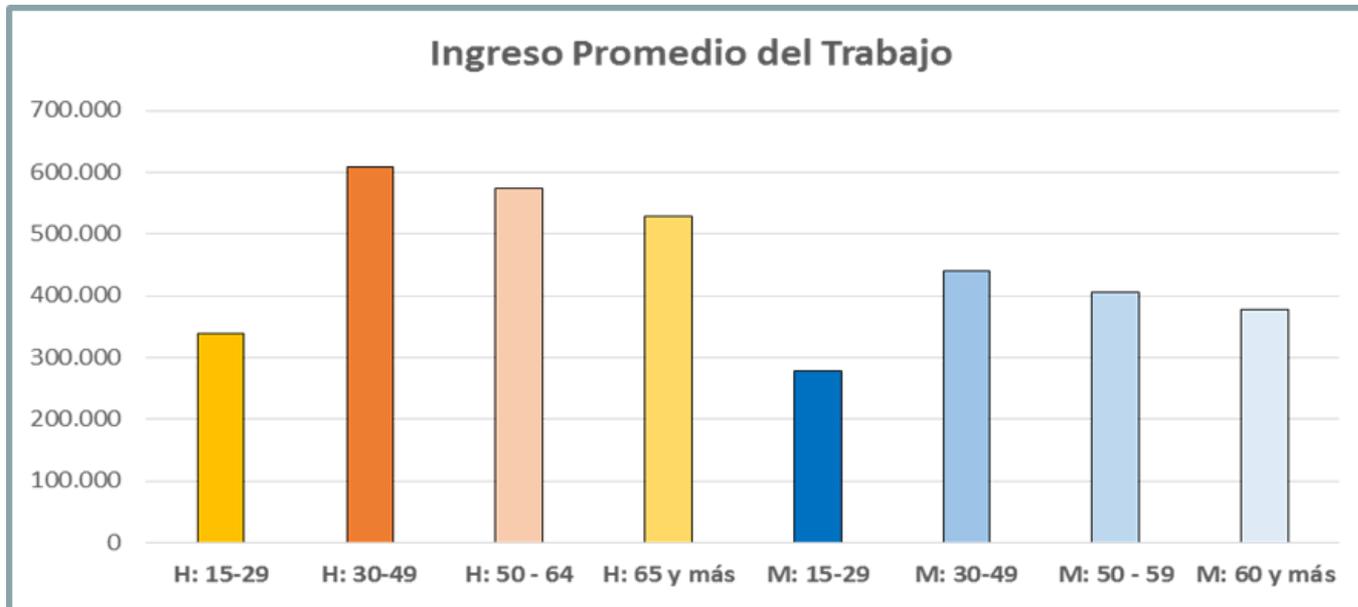
Fuente: *Inclusión y Exclusión Social de las Personas Mayores en Chile. 2013*

“Mamá, no te quiero ver vestida como vieja ni que te comportes como vieja. Tienes que estar joven”

Oferta de Trabajo

Desempeño Laboral

- Mejor desempeño laboral por parte de las personas mayores
- Calidad vs. Cantidad de trabajo
- Personas mayores tienen una alta valoración/exigencia por brindar un servicio de excelencia
- Las personas mayores son peor remuneradas que personas de otros rangos etarios, por el mismo trabajo



Fuente: Encuesta CASEN 2013

“La experiencia no se estudia ni se compra”

Oferta de Trabajo

Tipo de Trabajo

- Las personas mayores piden jornadas y tipos de trabajo flexibles, atendiendo a su condición física
- Respecto al grupo de mayor nivel educacional, las personas mayores aspiran a mantenerse en trabajos de similar calificación

Personas ocupadas según tipo de trabajo Comercio, Servicios y Turismo						
	H: <50	H: 50 - 64	H: 65 y más	M: <50	M: 50 - 59	M: 60 y más
Personal directivo de la administración pública y de empresas	3,6%	5,7%	6,7%	1,5%	2,9%	3,4%
Profesionales científicos e intelectuales	9,5%	7,1%	7,1%	6,1%	3,0%	2,5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	13,4%	11,6%	9,4%	13,6%	10,0%	5,0%
Empleados de oficina	10,1%	5,1%	4,3%	21,4%	14,3%	6,9%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	17,6%	17,2%	26,8%	33,0%	39,6%	47,1%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	0,2%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	11,0%	12,3%	10,0%	2,1%	4,9%	9,4%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	15,8%	25,6%	18,2%	1,1%	2,7%	2,0%
Trabajadores no calificados	18,7%	15,0%	17,2%	21,1%	22,6%	23,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo Oct-Dic 2014

“Quizás, al no calificado le va a ser más fácil porque va a tener más posibilidades”

Oferta de Trabajo

Motivaciones para Trabajar

- Ingresos: (complementar) pensiones bajas, altos costos de salud, costear ocio
- Independencia económica
- Mantenerse activos y vigentes
- Inactividad como fuente de enfermedad física y mental



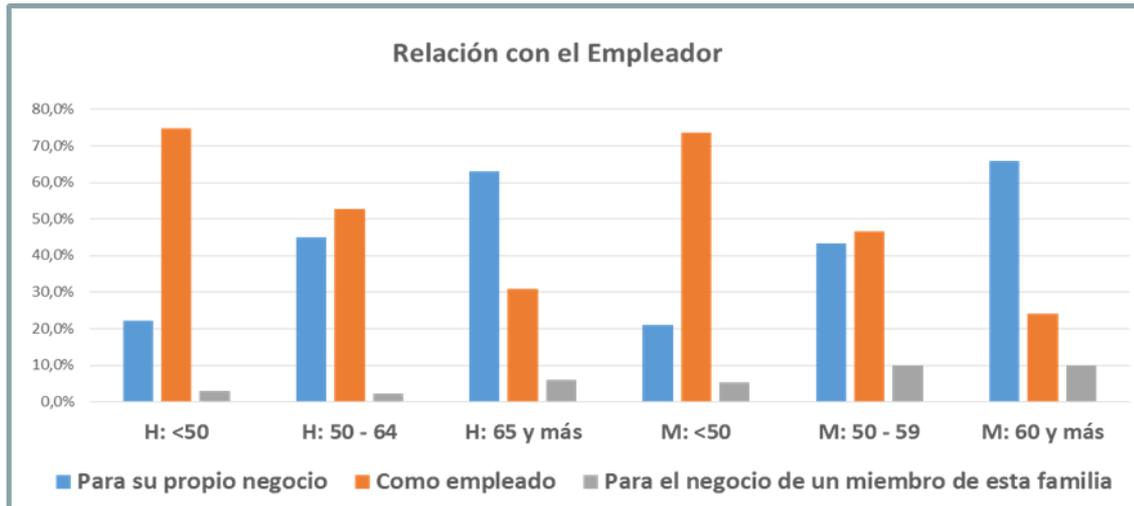
Fuente: Tercera Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez, 2013

“Yo podría dejar de trabajar en estos momentos y mi hijo me apoyaría, pero yo no quiero ser una carga”

Oferta de Trabajo

Inclusión Laboral

- A partir de los 50, las personas ya comienzan a sentirse excluidas
- Las personas mayores se ven “empujadas” hacia el autoempleo o el emprendimiento
- La inclusión laboral de las personas mayores se produce principalmente gracias a sus redes sociales: carencia de sistemas adecuados y efectivos de intermediación laboral



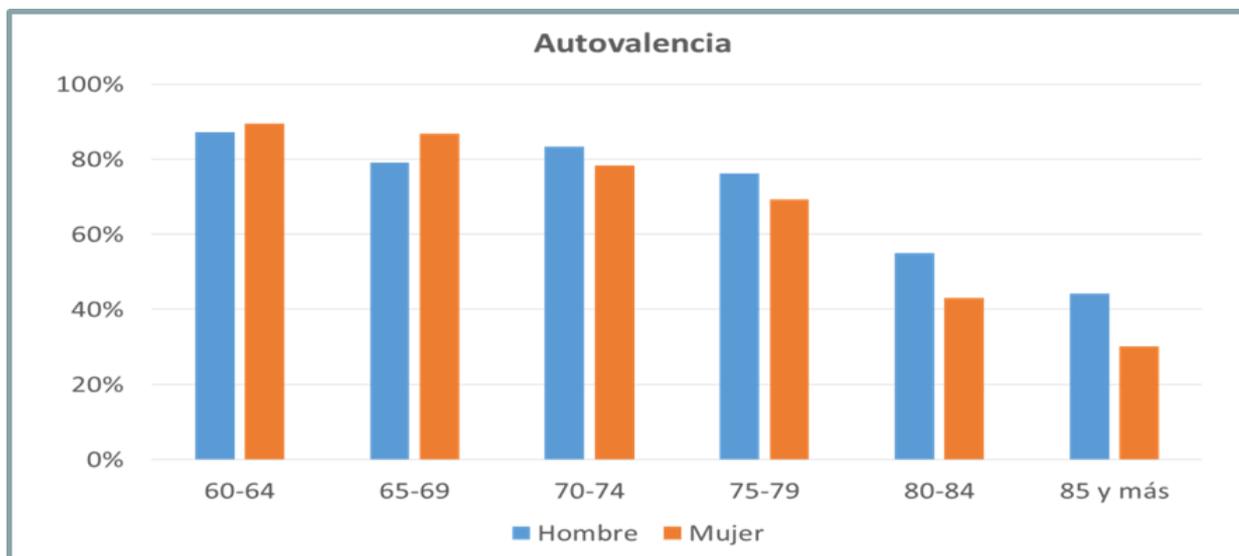
Fuente: Encuesta CASEN 2013

“Si uno realmente quiere seguir trabajando en el tiempo, tendría que tener pituto”

Oferta de Trabajo

Salud

- A partir de los 80 años aumenta la probabilidad de tener algún grado de dependencia física y mental
- Las personas mayores buscan trabajos acordes con su estado de salud, privilegiando aquellos que les ofrecen mayor flexibilidad
- Trabajar permite mantener la salud



Fuente: Estudio Nacional de Dependencia, 2009

“Yo creo que voy a trabajar hasta que no pueda más, hasta que me lo permita la salud”

Oferta de Trabajo

Comparación con otros grupos etarios

- Experiencia y responsabilidad, características principales
- Las personas mayores se adaptan más y presentan menos licencias
- Diferencias en el manejo de la tecnología
- Cambio de opinión en el mercado, preferencia actual del segmento en estudio
- Personas mayores son colaborativas con los jóvenes, no viceversa

	Escolaridad Promedio (años) 60 y más	Escolaridad Promedio (años) 19-59 años
Hombres	8,0	11,8
Mujeres	7,4	11,7
Total Población	7,6	11,8

Fuente: Encuesta CASEN 2013

“Si los mayores tuvieran los grados de educación de los jóvenes serían mejores”

Oferta de Trabajo

Reinvención

- Las personas mayores sostienen que deben reinventarse, toda vez que quieran mantenerse en el mercado laboral
- Las mujeres se perciben como más resilientes, más aptas al cambio. Además son más versátiles y se integran más fácilmente
- Los hombres, si bien pueden adaptarse, tienden a hacerlo en el área de trabajo que han tenido históricamente

*“Nosotros tenemos la capacidad de reinventarnos. Tenemos la capacidad de mirar, en medio de la crisis, la oportunidad.
Es un instinto para nosotros.
De la necesidad nace la habilidad”*

Oferta de Trabajo

Políticas Públicas: Oferta Programática

- Las personas mayores conocen la oferta pública en general, pero la consideran insuficiente y sostienen que las OMIL sólo ofrecen trabajos básicos
- Miradas contrapuestas respecto del rol de las municipalidades: por una parte, opinan que estas sólo generan actividades de entretenimiento, por otra, que se preocupan de capacitarlos tecnológicamente
- No es posible identificar una política pública consistente y articulada en materias de empleo y/o empleabilidad para personas mayores
- El Estado desincentiva la empleabilidad de las personas mayores que son beneficiarias del pilar solidario

“El estado debiera nivelar las pensiones, el piso debería ser el sueldo mínimo; subsidiar los servicios mínimos”

“El estado debiera entregar un incentivo para la contratación de personas de 50 años y más”

Oferta de Trabajo

Políticas Públicas: Organización y Representatividad

- Las personas mayores plantean que no se sienten consideradas por los líderes de opinión
- Las personas mayores consideran que deberían tener un rol más activo y generar mayor “ruido político”
- Falta de representatividad en el parlamento
- No es posible identificar una instancia que los agrupe y represente como colectivo, pese a su activa participación en instancias asociativas

“El tema es que los líderes de opinión ya a las personas de 60 las tiran para el final, en todo.

Las cosas fundamentales no se han resuelto”

Demanda de Trabajo

Disposición a la contratación

- Las empresas dispuestas a la contratación de personas mayores les valoran, pues su desempeño es mejor que el de otros segmentos etarios (pragmatismo económico)
- Sin embargo, pudieran existir preconceptos sobre la vejez que influyen sobre estos procesos



Fuente: Encuesta propia

"...son mucho más responsables, comprometidas, respetuosas, puntuales, buen servicio al cliente, es una práctica que contagia al resto..."

Gran empresa del comercio con política de contratación de Personas Mayores

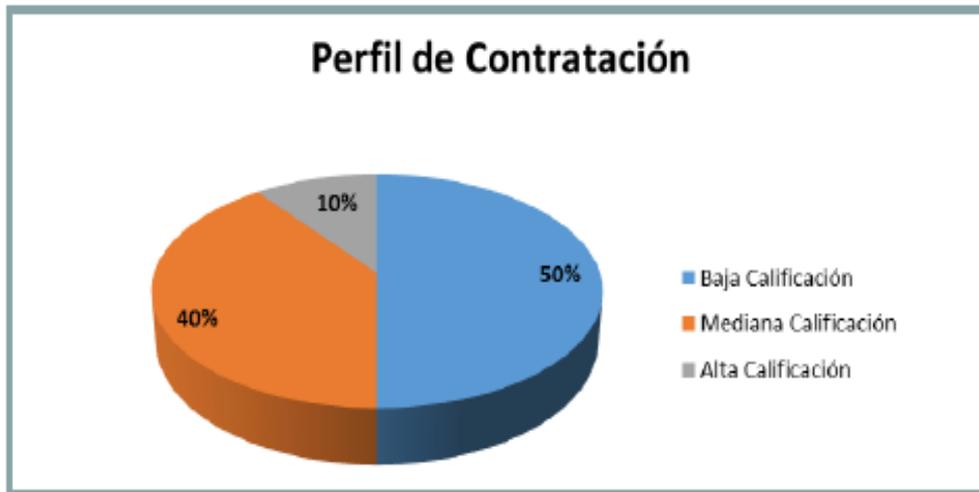
Demanda de Trabajo

Perfiles

- Atención de público
- Mayoritariamente, perfiles laborales de baja calificación
- Sector turismo: trabajadores independientes

Competencias Valoradas

- Habilidades transversales, blandas o relacionales



Fuente: Encuesta propia

Demanda de Trabajo

Mecanismos de Reclutamiento y Selección

- Las empresas manifiestan dificultades para encontrar candidatos a ofertas de trabajo.
- La inclusión laboral de las personas mayores se produce principalmente gracias a sus redes sociales: carencia de sistemas adecuados y efectivos de intermediación laboral

Dificultades y barreras a la contratación

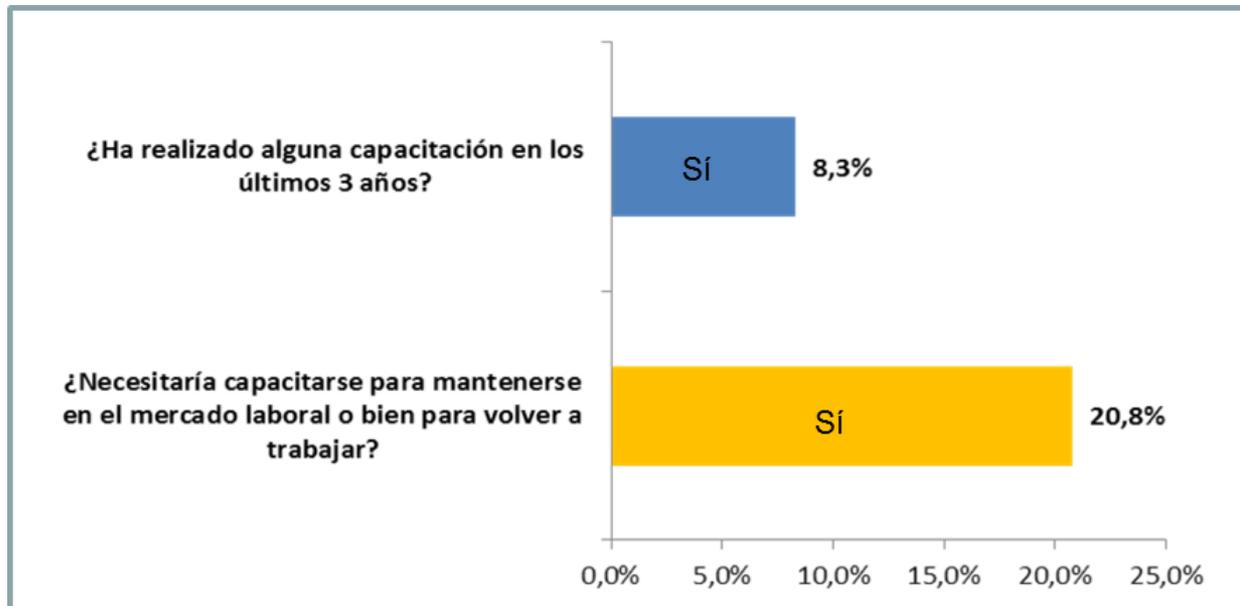
- Mercado asociado de seguros
- Generación de cotizaciones versus Pilar Básico Solidario: autoempleo y precarización

“Eso podría ser porque efectivamente ya nosotros, por ejemplo, no publicamos en diarios. Entonces, cuántos adultos mayores saben ocupar una plataforma, ya que tenemos todas las entradas de la tienda online...”

Demanda de Trabajo

Brechas y capacitación laboral

- Tecnología: alfabetización digital
- Las personas mayores aspiran acceder a metodologías específicas para ellos
- Necesidad de capacitación continua y en distintas áreas



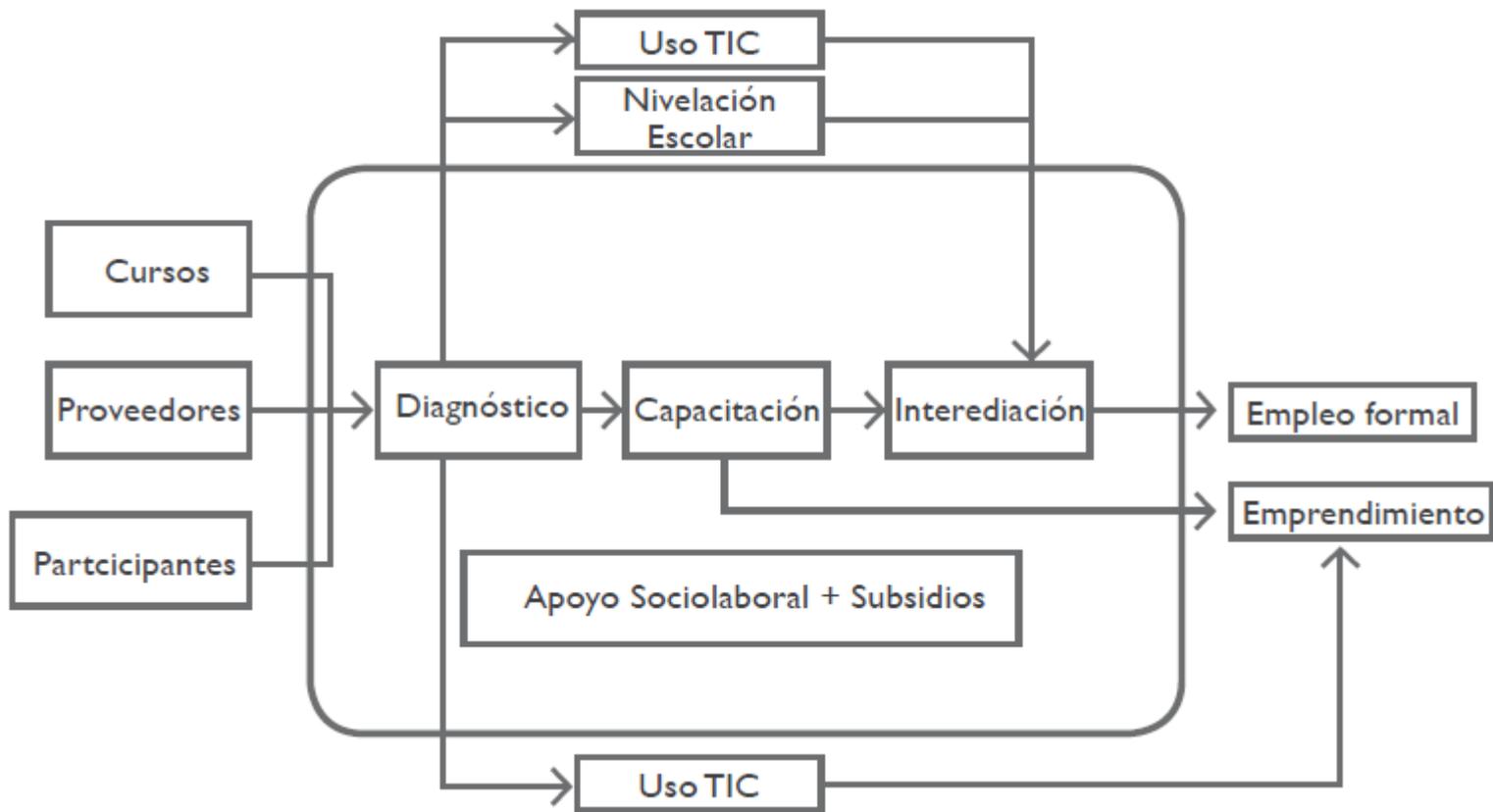
Fuente: Tercera Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez, 2013

“Cuando uno va llegando al ocaso de su vida, quiere aprenderlo todo”

Experiencias Internacionales

Acciones	Alemania	Japón	Chile
Jubilación	67	65	60/65
Agencias de empleos: Colocación y asesoría	Sí	Sí	No
Activación e inserción profesional	Sí	No observado	No
Formación continua	Sí	Sí	No
Apoyo a los gobiernos locales	Sí	Sí	Sí
Fomento al autoempleo	Sí	Sí	No
Trabajos eventuales	Sí	No observado	No
Subsidios a la contratación	Sí	Sí	No
Subsidio de desempleo	Sí	Sí	Sí
Subsidio para la extensión de la edad de jubilación obligatoria	No observado	Sí	No
Obligación de contratación a personas con discapacidad	No observado	2%	No
Políticas específicas para las personas mayores	Sí	Sí	Sí

Recomendaciones de Diseño



Presentación Estudio

“Mercado Laboral, Adulto Mayor y Personas Próximas a Jubilar en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para sectores Comercio, Servicios y Turismo”



FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN
Y ECONOMÍA

