



INFORME FINAL

Julio 2018

Segmento de Adultos Mayores
y su Relación con el Mercado
Laboral 2017

INSTITUCIÓN EJECUTORA

ARSchile Spa.



Ficha Técnica

Título de la Asistencia Técnica:

Consultoría sobre el Segmento de Adultos Mayores y su Relación con el Mercado Laboral Año 2017
– SENCE

Palabras Clave:

Adultos Mayores, Mercado Laboral, Envejecimiento Positivo, Capacitación Laboral

Tipo de Asistencia Técnica:

Estudio Exploratorio

Período de ejecución:

Marzo – agosto 2018

Contraparte Técnica:

Andrea Quezada Scrivanti (Unidad de Estudios SENCE)

María Fernanda Leiva Domic (Unidad de Estudios SENCE)

Equipo de Trabajo ARSChile:

José Ignacio Porras (Coordinador)

Dominique Keim

Marcelo Astorga

Catalina Careaga

Constanza Robles

Marta Sogas

Nuria Andreu

Índice

Capítulo 1 Introducción al estudio.....	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 Objetivos.....	9
1.3 Diseño metodológico.....	11
Capítulo 2 Caracterización de los Adultos Mayores.....	16
2.1 Edad.....	16
2.2 Género.....	17
2.3 Educación.....	21
2.4 Distribución territorial.....	22
2.5 Participación y Asociatividad.....	22
2.6 Recepción de subsidios.....	23
2.7 Autopercepción y percepción social de la vejez.....	24
Capítulo 3 Motivaciones y percepción sobre el mercado laboral.....	29
3.1 Motivaciones económicas para trabajar.....	29
3.2 Motivaciones no económicas para trabajar.....	31
3.3 Motivaciones para no trabajar.....	35
3.4 Percepción sobre cambio o continuidad en los estereotipos sobre AM.....	38
3.5 Motivaciones de los empleadores para contratar y no contratar AM.....	41
Capítulo 4 Búsqueda de empleo, reclutamiento y condiciones laborales.....	46
4.1 Estrategias de búsqueda de empleo.....	46
4.2 Reclutamiento por parte de los empleadores.....	49
4.3 Procesos de selección.....	53
4.4 Condiciones laborales.....	55

Capítulo 5 Capacitación	63
5.1 Acceso a la capacitación laboral	63
5.2 Participación de Adultos Mayores en capacitaciones.....	68
5.3 Necesidades de capacitación en adultos mayores	73
Capítulo 6 Hallazgos generales y tipología	80
6.1 Principales hallazgos.	80
6.2 Propuesta de tipología.....	88
Capítulo 7 Hacia una política de empleo y capacitación para adultos mayores.....	93
7.1 Antecedentes desde una perspectiva integral	93
7.2 Recomendaciones para una política de empleo.	94
7.3 Política de capacitación	102
7.4 Políticas de empleo y capacitación según tipo.....	110
Bibliografía	113

Índice Tablas

Tabla 1.1: Instrumentos recolección de datos según categoría de las muestras.	14
Tabla 1.2: Diseño muestra entrevistas semi-estructuradas para cumplir objetivos n.1 y n.3.....	14
Tabla 1.3: Comunas seleccionadas por región.....	15
Tabla 5.1: Programas de capacitación orientados AM.....	68
Tabla 6.1: Variables elaboración de tipología.....	90
Tabla 6.2: Tipología Adultos Mayores según participación mercado laboral.....	92
Tabla 7.1: Políticas de Empleo y Capacitación según tipo.....	111

Índice Figuras

Figura 2.1: Percepciones individuales y sociales en torno a la vejez.....	28
Figura 3.1: Motivaciones para Trabajar en los Adultos Mayores.....	35
Figura 3.2: Motivaciones para NO trabajar.....	38
Figura 3.3: Atributos del Adulto Mayor para el Mercado Laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3.4: Atributos positivos y negativos de los adultos mayores desde la perspectiva de los empleadores.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3.5: Percepción sobre la evolución de los estereotipos hacia el adulto mayor.....	41
Figura 7.1: Propuestas de Política de Empleo.....	102
Figura 7.2: Políticas de Capacitación.....	¡Error! Marcador no definido.

Listado de Acrónimos

ACHS	Asociación Chilena de Seguridad
AM	Adultos Mayores
CCHC	Cámara Chilena de la Construcción
DAF	Dirección de Administración y Finanzas
DIPRES	Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda
FONASA	Fondo Nacional de Salud
IPS	Instituto Previsión Social
ISL	Instituto Salud Laboral
IST	Instituto de Seguridad del Trabajo
MDS	Ministerio Desarrollo Social
OIRS	Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias
PBS	Pensión Básica Solidaria
SENAMA	Servicio Nacional del Adulto Mayor
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Capítulo 1

Introducción al estudio

El propósito de este capítulo es introducir los principales elementos que han orientado el desarrollo del estudio. Una vez definidos los antecedentes que contextualizan la demanda del estudio y sus objetivos, se da cuenta del diseño metodológico. Su punto de partida es el desarrollo de un marco conceptual, basado en la idea de envejecimiento positivo y envejecimiento productivo, que ha guiado el procesamiento y análisis de los datos. Una segunda sección refiere tanto a los instrumentos y muestras como a las técnicas de análisis. El apartado se cierra con una última sección centrada en dar cuenta de las actividades pendientes hasta el cierre de la consultoría.

1.1 Antecedentes.

El objetivo de este apartado es entregar un conjunto de antecedentes que han orientado el desarrollo del estudio. Para ello, en una primera sección se introducen algunos elementos de contexto sobre el segmento de adultos mayores en la población chilena. Una segunda sección aborda específicamente la participación de los adultos mayores en el mercado laboral. Por último, en la tercera sección se presenta el papel de SENCE en la contribución al mercado laboral.

1.1.1. Transición demográfica y mercado laboral.

Los datos del Censo 2017 dan cuenta que 2.850.171 personas en Chile tienen 60 años o más. Esto es, un 16,2% del total de la población. Por otro lado, las estimaciones y proyecciones más reconocidas apuntan a que dentro de 5 años, el 2023, existirá en el país el mismo número de niños entre 0 y 14 años que de personas mayores. Asimismo, para 2035, de cada cuatro chilenos uno tendrá 60 y más años (véase CELADE, 2017). Todo ello pone de manifiesto que Chile está en pleno proceso de transición demográfica, evolucionando hacia bajos índices de fecundidad y mayores expectativas de vida. De hecho, entre los distintos grupos etarios establecidos por la Encuesta de

Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2015¹, el único que creció entre los años 2013 y 2015 es el de 60 años y más.

No sólo el peso de los adultos mayores en la población chileno es cada vez más relevante, sino que la mayor parte de ellos, un 85,5%, son reconocidos como autovalentes (CASEN, 2015). Por este motivo, no puede extrañar que los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señalen que, aunque la participación laboral disminuye notoriamente cuando las personas alcanzan la edad legal de jubilación, una proporción cada vez mayor de adultos de 65 años y más se encuentran activos en el mercado laboral. Mientras que en el año 2000 el 17,3% de las personas mayores se encontraba trabajando en el país, el 2016 dicha proporción alcanzó el 24,3%. Este porcentaje supera considerablemente el promedio de 14,4% de personas mayores activas en el resto de países de la OCDE en 2016. Según este mismo organismo, la edad efectiva de retiro laboral en Chile es para las mujeres en promedio 67,2 años. Esto es, 7,2 años más que la edad legal de jubilación. Por su parte, en el caso de los hombres es 71 años, 6 años más que la edad legal de jubilación (OCDE, 2017).

Todos estos antecedentes explican el creciente interés existente por comprender la forma en que se produce la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, así como formular propuestas para definir políticas y estrategias de mejora de esta participación tanto por parte de las instituciones públicas como por parte de los empleadores privados. Un buen reflejo de este interés se encuentra en la sucesión de estudios realizados durante los últimos años sobre esta temática (véase al respecto SENCE, 2012; SENAMA, 2013; USACH, 2016, UFT-ISL, 2017 y CEVE-USACH, 2018). Todos ellos coinciden, aunque desde diferentes perspectivas y enfoques metodológicos, tanto en poner en valor la potencial contribución de adultos mayores al mundo del trabajo, como la necesidad de que se produzcan determinados cambios para aprovechar este potencial.

Uno de los cambios se encuentra directamente vinculado a favorecer el acceso de los adultos mayores a la capacitación, dada la necesidad de generar condiciones para limitar la obsolescencia de sus competencias en su puesto de trabajo o permitir su reconversión laboral. En este sentido, algunos países ya han generado planes de aprendizaje a lo largo del ciclo vital, obligatoriedad de tener determinados días de capacitación anuales y subsidios entregados tanto a empleadores como a trabajadores de edad. Algunos ejemplos internacionales reconocidos como buenas prácticas se han dado en Canadá, Suecia o Costa Rica.

¹ Los rangos etarios considerados en la Encuesta CASEN 2015 son 0-14 años, 15-29, 30-44, 45-59, 60 y más.

En el caso concreto de Chile SENCE, dada su misión de mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, debe asumir el liderazgo en el desarrollo de políticas y programas que permitan mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de éstos. A la fecha, la intervención que ha realizado el Servicio se ha enmarcado en un trabajo conjunto entre SENCE y SENAMA desde el año 2015, el que progresivamente ha abierto la posibilidad de capacitación para personas mayores en situación de vulnerabilidad social en diversas regiones del país, dentro del marco del programa Becas Laborales. De forma paralela, una segunda línea de trabajo con los adultos mayores se relaciona con mejoras en procesos de intermediación laboral y el fomento de la empleabilidad a partir de la articulación con las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Durante el 2015 se logró colocar a 607 adultos mayores en todo el país. Lo que representa un 1% del total de colocados del Programa Fortalecimiento OMIL (79.960).

A pesar de los logros alcanzados, estas intervenciones no son suficientes para abordar las crecientes problemáticas recién vistas de los adultos mayores, dado el importante crecimiento que está vivenciando este segmento. Pero para poder ahondar en el trabajo con este grupo de población es necesario explorar mejor las necesidades específicas del grupo. De esta manera formular e implementar intervenciones más eficientes y pertinentes con respecto a sus necesidades, así como fortalecer su inserción y permanencia en el mercado laboral a través de una política pública estable. A partir de este diagnóstico se justifica este estudio. Dado que los recursos públicos son escasos, y que el segmento de adultos mayores se encuentra en constante cambio, es necesario mejorar el conocimiento y la información que se posee de este grupo. Se espera poder eliminar prejuicios y atender de forma adecuada, generando políticas y costos eficientes, y que tengan una real repercusión en el segmento.

1.2 Objetivos.

El objetivo general de esta consultoría es:

Identificar y caracterizar al segmento de adultos mayores, considerando hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60, exponiendo sus intereses y necesidades, con la finalidad de establecer estrategias de capacitación y empleo que promuevan su inserción y permanencia en el mercado laboral.

Un objetivo general que se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

Objetivo Específico n.1 Describir y caracterizar de forma acabada al grupo de adultos mayores, considerando a los hombres desde los 65 y mujeres desde los 60 años. El análisis deberá focalizarse al menos en los siguientes aspectos:

- Edad, Sexo.
- Educación.
- Condición laboral, búsqueda de empleo, tipos de búsqueda.
- Empleos; tipo, duración y formalización de éstos.
- Condición socioeconómica.
- Necesidades de capacitación y empleo, y su pertinencia en el mercado laboral actual.
- Intereses de capacitación y empleo (quieren trabajar en lo mismo de siempre, nuevos empleos, etc.) y su pertinencia en el mercado laboral actual.
- Motivaciones y expectativas en torno a la capacitación y empleo.
- Otros.

Objetivo Específico n.2 Establecer tipologías de adultos mayores en base a la información levantada, e identificar qué tipologías serían pertinentes de atender mediante políticas públicas de capacitación y empleo, poniendo especial foco en los siguientes elementos:

- Necesidades de capacitación y empleo.
- Intereses de capacitación y empleo.
- Motivaciones y expectativas en torno a la capacitación y empleo.
-

Objetivo Específico n.3 Elaborar un diagnóstico respecto al mercado laboral en el que se insertan los adultos mayores. El análisis deberá focalizarse al menos en los siguientes aspectos:

- Niveles de educación requeridos.
- Condiciones laborales.
- Empleos; tipo, duración y formalización de éstos.
- Políticas laborales activas, tipo de atención del estado, etc.
- Barreras de entrada al mercado laboral.
- Disposición de contratación por parte de las empresas.
- Otros.
-

Objetivo Específico n.4 Analizar y presentar detalladamente el/los tipos de intervención de capacitación o empleo más pertinentes para este segmento, para así poder mejorar su inserción y permanencia en el mercado laboral. Considerar al menos los siguientes elementos en las propuestas a presentar:

- Justificación de la intervención.
- Focalización de la política: Rango etario, nivel educacional, variables socioeconómicas, población potencial, entre otras.
- Componentes de la intervención.
- Descripción de la estrategia de intervención.
- Vías de difusión y canales de comunicación pertinentes para el segmento.
-

El propósito de este informe es dar cuenta del cumplimiento de los cuatro objetivos. Así como también entregar las conclusiones y recomendaciones del estudio.

1.3 Diseño metodológico.

El diseño metodológico que ha orientado el estudio se fundamenta en el método cualitativo. Un método caracterizado por entregar una mirada comprensiva sobre la problemática abordada. El propósito de este apartado es presentar los principales elementos que dan cuenta de este diseño metodológico. Para ello, se presentan, por un lado, los principales conceptos que dan forma al marco analítico y, por otro lado, se da cuenta tanto de los instrumentos, como de las muestras y técnicas de análisis aplicadas.

1.3.1 Marco conceptual

Los conceptos que orientan el análisis de los datos en este estudio son el concepto de envejecimiento positivo y el concepto de envejecimiento productivo. Dos conceptos que de forma transversal se relacionan con las diferentes dimensiones asociadas a la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, tanto desde su propia perspectiva como del resto de actores externos involucrados.

✓ *Envejecimiento Positivo*

El concepto de vejez positiva o bienestar es parte del universo de calidad de la vida. En la taxonomía de Lawton (1983), el bienestar subjetivo es uno de los cuatro dominios de la calidad de vida, que incluye también las condiciones objetivas del ambiente externo y la calidad de vida percibida. El sentido de bienestar refleja la evaluación personal sobre el conjunto de las dimensiones mencionadas y la dinámica entre éstas.

Las disposiciones que pueden contribuir a una vivencia más positiva de la vejez son varias. Considerar la vejez como una etapa más de crecimiento personal, en las que las actividades y relaciones con los demás pueden mantenerse de forma tranquila. Defender la autonomía personal con capacidades físicas y de decisión sobre la propia vida, permite optimizar la experiencia de la vejez. Aceptar las limitaciones y cambios propios de la edad en el ámbito físico, social y afectivo es clave, y permitirá la ampliación de las redes de apoyo que pueden ser un factor muy relevante.

Los adultos mayores establecen redes de apoyo social que favorecen el desarrollo de actividades productivas y el reconocimiento de sus potencialidades durante la vejez. Las relaciones e intercambios que se generan en las redes cumplen un papel fundamental frente a las necesidades ocupacionales de las personas, constituyéndose en un mecanismo común en este grupo etario. Las redes de apoyo social cobran un valor significativo en la calidad de vida de las personas mayores, ya que brindan la oportunidad de continuar participando activamente en tareas productivas, además de constituirse en un elemento de seguridad, protección y bienestar personal.

Los adultos mayores presentan un cambio de roles y en su condición física, lo que determina la gran transición en las áreas de productividad y de tiempo libre. Este cambio puede llevar a un aumento del tiempo desocupado en la rutina diaria. Por este motivo, el desafío del adulto mayor es lograr un nuevo equilibrio ocupacional con base en la participación de otras ocupaciones, que surgirán del nuevo contexto que le toca vivir a partir de su jubilación.

✓ *Envejecimiento productivo*

El concepto de envejecimiento productivo ha sido propuesto en la literatura por el Dr. Robert N. Butler desde principios de la década de los ochenta. Según este especialista, por vejez productiva se entiende *“la capacidad de un individuo o una población para servir en la fuerza de trabajo*

remunerada, en actividades de voluntariado, ayudar en la familia y mantenerse independiente como sea posible” (Butler, R., 2000).

El envejecimiento productivo implica:

- La responsabilidad de la sociedad en eliminar las barreras que impidan a las personas mayores ser productivas (diseño de hogar, transporte, equipamiento profesional, políticas de jubilación anticipada) y proveer un entorno de educación adecuado.
- La responsabilidad de la persona en expresar un potencial productivo, trabajando para servir a la familia y comunidad, compartiendo habilidades y cuidándose.

En trabajos de investigación desarrollados por Bass, S., Caro, F. y Chen, (1993) se ha planteado una concepción más amplia del término, definiéndolo como “*El envejecimiento productivo es cualquier actividad desarrollada por una persona mayor que produce bienes o servicios, sea remunerada o no, o desarrolla capacidades para producirlos*”. Contrariamente a otros enfoques centrado en la individualidad, el envejecimiento productivo apunta a la contribución social de las personas mayores y a la satisfacción de necesidades sociales relevantes. Por lo tanto, contribuir es la esencia de este enfoque y la clave para comprender el concepto de productividad desde este paradigma.

Uno de los problemas al momento de delimitar qué entender por envejecimiento productivo tiene que ver con el impacto del trabajo no remunerado que realizan los adultos mayores, principalmente en el entorno familiar y comunitario. Muchos de ellos, en particular las mujeres, cuidan a sus nietos u otros familiares enfermos y colaboran con las tareas domésticas, que van desde cocinar hasta realizar una huerta para el consumo familiar. El hecho de desarrollar un trabajo no remunerado permite que otros miembros de la familia puedan ir a trabajar, y así tener una oportunidad de salir de la pobreza (SENAMA, 2009). Pero los adultos mayores también realizan un aporte social importante a través de otro tipo de trabajos no remunerados. Entre estas actividades se pueden señalar el apoyo escolar, la colaboración en roperos comunitarios, la enseñanza religiosa en capillas e iglesias y talleres artesanales (SENAMA, 2013).

1.3.2 Instrumentos, diseño de muestras y técnicas de análisis

Una de las fortalezas del estudio ha sido tanto la variedad de instrumentos y técnicas de análisis aplicadas, como el amplio alcance en el diseño de las muestras.

Tabla n.1.1 Instrumentos recolección de datos según categoría de las muestras.

Instrumentos	Segmentos
Entrevistas semi-estructuradas	<ul style="list-style-type: none"> • Adultos Mayores • Empresas que trabajan y no trabajan con adultos mayores • Instituciones públicas y privadas que trabajan con el segmento del adulto mayor • Municipios • OMIL • Junta de Vecinos • Funcionarios públicos SENCE, SENAMA y MINTRAB • Portales de empleo
Focus Group	<ul style="list-style-type: none"> • Adultos Mayores
Entrevistas de redes	<ul style="list-style-type: none"> • Adultos Mayores
Taller de Expertos	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios públicos SENCE y SENAMA • Instituciones públicas y privadas que trabajan con el segmento del adulto mayor (academia y fundaciones)

En total realizaron 182 entrevistas, cumpliéndose en todas las categorías las entrevistas comprometidas.

Tabla 1.2 Diseño muestra entrevistas semi-estructuradas para cumplir objetivos n.1 y n.3

Actores	Cantidad de entrevistas
1. Adultos mayores	76
2. Empresas que trabajan con adultos mayores	16
3. Empresas que no trabajan con adultos mayores	15
4. Instituciones públicas y privadas que trabajan con el segmento	14
5. Municipios	15
6. SENAMA	4
7. MINTRAB	2
8. SENCE	6
9. OMIL	15
10. Juntas de vecinos	15
11. Portales de Trabajo para adultos mayores	2
TOTAL	176

A nivel territorial, el diseño de las muestras consideró tres regiones seleccionadas, en función de ser representativas de las macrozonas del país: Coquimbo, Región Metropolitana y Los Lagos. En segunda instancia, y al interior de cada una de estas regiones, la recolección de datos se realizó en un conjunto de comunas seleccionadas tanto en razón de su caracterización urbana o rural, como por el nivel socioeconómico promedio de sus habitantes.

Tabla n.1.3 Comunas seleccionadas por región.

Coquimbo	Región Metropolitana	Los Lagos
La Serena	Buín	Puerto Varas
Coquimbo	Niñoa	Osorno
Ovalle	El Bosque	Los Muermos
La Higuera	Santiago	Llanquihue
	Maipú	
	San Joaquín	

Los datos cualitativos obtenidos a través de las entrevistas a los adultos mayores y a los informantes claves fueron tratados a partir de la aplicación de la técnica del análisis de contenido y el análisis sociológico de discurso. Mientras que la primera técnica es esencial para poder obtener resultados que permitan cumplir con la identificación y la evaluación de brechas de acceso al mercado laboral de los adultos mayores, el análisis sociológico del discurso es aplicado para analizar las motivaciones y las expectativas de los adultos mayores. El procesamiento y el análisis de datos cualitativos es apoyado a través del uso del software Atlas.TI (v8).

Capítulo 2

Caracterización de los Adultos Mayores

El presente capítulo cumple con el objetivo de caracterizar a los adultos mayores con aquellas variables relacionadas con su participación en el mercado laboral. En concreto, en el capítulo se desarrollan de forma consecutiva las variables relacionadas con el rango etario, género, nivel de escolaridad, recepción de subsidios, distribución territorial y asociatividad. El capítulo se cierra con un apartado centrado tanto en la percepción que tienen los adultos mayores sobre la vejez, así como sus creencias sobre la percepción que tiene la sociedad sobre ella. Los datos utilizados para el desarrollo de este capítulo proceden de las entrevistas a los adultos mayores, empleadores e informantes claves. Asimismo, también se consideró el trabajo con las variables de caracterización de fuentes secundarias.

2.1 Edad

La amplitud y tendencia hacia la expansión del rango etario que comprende la categoría de los adultos mayores plantea serias dificultades para proceder a su caracterización. Una situación que justifica la aplicación de nuevas subcategorías que permitan segmentar un grupo poblacional tan heterogéneo. Bajo estas circunstancias, desde hace algunos años ha tomado cada vez más fuerza entre los expertos la aceptación de la existencia de una “cuarta edad” que sucede a la “tercera edad”. Mientras que cada vez es más frecuente que personas encuadradas en el grupo de edad tradicionalmente asociado a la ancianidad se encuentren en plenitud de facultades físicas y mentales por encima de los 65 o los 70 años, la situación varía en aquellos que son parte de este nuevo rango etario, la cuarta edad. Las personas con 75 años o más se caracterizan por acumular patologías degenerativas y crónicas, que actualmente se retrasan hasta este límite de edad, y que limitan su autovalencia en los diferentes ámbitos de la vida².

La distribución etaria de los adultos mayores de este segmento tiene sus particularidades. Según datos de la encuesta CASEN 2015, el 27,9% de los adultos mayores tenía entre 60 y 64 años,

² Véase al respecto Pedro Sanchez Vera (1996), “La Tercera y Cuarta Edad en España desde la Perspectiva de los Hogares” en Revistas REIS, n.73 (pág. 57-79), CIS: Madrid.

siendo el grupo mayoritario; el 23,6% tenía entre 65 y 69 años; el 18,6% tenía entre 70 y 74 años; el 12,8% tenía entre 75 y 80 años, siendo el grupo minoritario; y el 17,2% tenía más de 80 años. Según la segmentación etaria presentada anteriormente, el 30% de los adultos mayores correspondería a lo denominado como cuarta edad, mientras que el 70% correspondería a la tercera edad.

Los datos aportados por la encuesta CASEN (2015) dan cuenta que en Chile la tasa de ocupación entre los adultos mayores es de 54,7% en el tramo de 60 a 64 años, seguido por el 33,4% que se encuentra entre los 65 y 69 años. La disminución más sensible se produce a partir de los 70 años, cuando la tasa disminuye a un 11,6%. En la misma línea, el estudio elaborado por el Centro de Estudios de la Vejez – Pontificia Universidad Católica (CEV-UC 2017) reporta, a partir de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a una muestra representativa a nivel país, que desde los 65 años la tasa de participación laboral de los hombres se reduce a 50% en el tramo entre 65 y 69 años y a 30% entre los 70 y 74 años. Entre las mujeres, la reducción en la participación laboral se produce en la misma magnitud, 15 puntos porcentuales, en el tramo de edad entre 60 y 64 años respecto del tramo entre 55 y 59 años y en el tramo entre 65 y 69 años respecto del de 60 y 64 años.

Si se compara la situación chilena respecto a lo que ocurre en España, la evidencia muestra que no existen grandes diferencias. España es un país que, al igual que Chile, se encuentra en un escenario donde la pirámide poblacional se está invirtiendo como consecuencia del crecimiento del grupo de los adultos mayores en detrimento de los otros grupos de población, especialmente los más jóvenes. Lo que se ha traducido en una importante disminución de las tasas de ocupación de personas mayores (Cueto, 2013; Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, 2017). Una de las explicaciones a esta disminución tiene que ver con las dificultades que establece el mercado laboral para volver a insertar a trabajadores que han perdido sus empleos. De hecho, las cifras muestran que 200.000 adultos mayores consideran que sus posibilidades de volver a incorporarse al mercado laboral son muy reducidas (Cueto, 2013). Una situación que también se observa en el caso chileno.

2.2 Género

El envejecimiento en Chile se concentra en el grupo de mujeres causado por el hecho de tener una esperanza de vida mayor que los hombres. Así, en el año 2015 el 57,3% de los adultos mayores eran mujeres, mientras que el grupo de hombres alcanzaba el 42,7% (CASEN, 2015).

No es posible desconocer las diferencias que existen sobre la participación de los adultos mayores en el mercado laboral desde un enfoque de género. Si bien, dada su mayor esperanza de vida, el porcentaje de mujeres es claramente superior al de los hombres dentro del grupo de los adultos mayores³, sus tasas de ocupación son significativamente menores. Según la IV Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (2016), el 40,4% de los ocupados son hombres, mientras que sólo un 24,9% son mujeres. Según datos de la encuesta CASEN 2015, el 78,1% de los adultos mayores ocupados de 60 a 64 años son hombres, lo cual disminuye a 50% para el tramo entre 65 y 69 años, correspondiente a edades posteriores a la jubilación. En el caso de las mujeres el 36,2% de 60 a 64 años está ocupada, lo cual disminuye a 19,5% para aquellas que tienen 65 a 69 años.

La comparación con el caso español permite dar cuenta que la participación de las personas en el mercado de trabajo comienza a reducirse mucho antes de que se acerque la edad de jubilación, siendo un fenómeno estable en el tiempo. En el caso de los hombres, a partir de los 55 años se establece una brecha que sitúa en torno a los 10 puntos con respecto a los de edades inferiores, superando los 40 puntos para los que tienen entre 60 y 64 años (Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, 2017). En Chile la expulsión del mercado laboral también comienza a notarse en edades sobre los 54 años, aunque el quiebre más drástico ocurre en el tramo de 65 años o más (CASEN 2015).

En las mujeres españolas se observa que cuanto mayor es la edad menor es la inserción en el mercado laboral. Una situación muy similar a lo que ocurre en Chile. Es más, la mayor parte de las mujeres que no busca empleo señala razones relacionadas a las responsabilidades familiares y en el hogar (Cueto, 2013).

La variable género marca diferencias no solo en las tasas de ocupación de los adultos mayores, sino también en las formas de participar en el mercado laboral de este segmento de la población. Así, se ha constatado que existe una mayor diversidad de oferta económica para hombres que para mujeres. En el caso de los hombres ha habido un incremento significativo del trabajo agrícola en los últimos años, el cual se convierte en el principal en los mayores de 70-74 años, seguido del sector de servicios y ventas. En el caso de las mujeres mayores, se observa una creciente proporción de trabajo por cuenta propia, el cual suele desarrollarse en el propio hogar o en un taller anexo a este (Vives, Molina, Gray y González, 2017). Esta evaluación ha revalidado estos datos, constatando

³ Tomando los datos de la Encuesta CASEN del 2015, el 57,3% de los adultos mayores eran mujeres, mientras que el grupo de hombres alcanzaba el 42,7%.

que las mujeres tienden a participar como independientes y, cuando lo hacen como trabajadoras dependientes suelen ocupar cargos en los que proyectan labores domésticas, como el aseo o el cuidado del hogar (SENAMA, 2009).

“Entrevistador: ¿Cuál fue su último trabajo?”

Entrevistado: En la Fuerza Aérea..., ahí hacía aseo en las oficinas, de los cadetes, de todo. Y después estuve en la Escuela de Especialidades también aseo.

Entrevistador: ¿Qué tipo de trabajo usted aceptaría?

Entrevistado: Me gustaría trabajar más en casa particular haciendo aseo..., o trabajar sola como haciendo aseo en un edificio”.

(Mujer Desocupada, 63 años, Región Metropolitana)

“Participante: Yo hago si, llaveros, hago artesanía de distintos tipos, con restos de tela, y esos los vendo a mis ex colegas, porque yo trabajaba en un colegio, yo soy educadora de párvulos, y a veces las visito de vez en cuando, es lejos donde trabajaba y llevo mis productos y ellas me los compran y, o a veces los ofrezco donde voy a gimnasia a otras personas de acá del adulto mayor, y así.”

(Mujer, 64 años, Focus group Región de Coquimbo)

Este condicionante asociado a la persistencia de estereotipos que reproducen roles de género en el mercado laboral no se produce en esta etapa del ciclo laboral, sino que tiene antecedentes anteriores. No obstante, se agudiza al llegar a ella (Vives et al, 2017).

“...hay un gran porcentaje de mujeres que fueron solo dueñas de casa (...) para ellas la reinserción es más compleja, no tienen la experiencia, la empresa por lo mismo ya las va discriminando un poco, nunca trabajaron, ¿cómo la insertamos? Mientras que los hombres tienen una experiencia por obligación, por el hecho de ser el sostenedor de la familia tenía que estar en el mundo laboral siempre y para muchos de ellos fue casi el único mundo que conocen y por eso el proceso de jubilación para hombres es más complejo que para las mujeres... Las mujeres no tienen un proyecto a seguir con las actividades que ya desarrollaban, pero el hombre es como la oficina y se acabó el mundo”

(Profesional, SENAMA, Región Metropolitana)

No deja de ser relevante reconocer la importancia de las mujeres en lo que se puede identificar como trabajo no remunerado, dado que su impacto indirecto en el funcionamiento del mercado laboral es alto. Bajo la condición de inactivas se encuentra un grupo importante de mujeres que colaboran activamente en el cuidado de personas al interior de la familia, niños o ancianos, generando las condiciones para que otros trabajen (SENAMA, 2009). Dentro de la categoría de trabajo no remunerado también cabe considerar el aporte que, tanto mujeres como hombres, realizan a la comunidad. Esto se refiere a la participación en clubes de adulto mayor, juntas de vecinos, acompañamiento y cuidado a personas en situación dependiente, entre otras contribuciones.

“...lo que pasa es que tengo un hermano que es invalido de los brazos... Yo no puedo dejar a este hombre solo, si cuando yo salgo él queda sin fuego, sin comida, ya tiene 70 años, pero es peor con todo esto”

(Mujer Inactiva, 76 años, Región de los Lagos)

Al igual que en el caso de las mujeres, los hombres también participan en el mercado laboral como trabajadores independientes. Ahora bien, a diferencia de las primeras, su decisión de poner en marcha un emprendimiento suele surgir de la falta de oportunidades para encontrar un puesto de trabajo asalariado y no como un intento de compatibilizar las responsabilidades domésticas al interior del hogar (SENAMA, 2009).

“Entrevistador: ¿Cómo llegó al lugar de trabajo en el que está ahora? O sea, a crear la empresa que tiene.

Entrevistado: Por necesidad de buscar una actividad económica. Conocí un amigo que trabajaba en una empresa y vimos la oportunidad de hacer lo que estamos haciendo hoy día.

Entrevistador: Pero, ¿qué le hizo decidirse por armar una empresa propia?

Entrevistado: Fue en un momento en que ser un empleado ya no era factible.

Entrevistador: Por el tema de lo que estamos hablando, de la edad...

Entrevistado: Claro, de la edad, de los perjuicios, de la flexibilidad, no sé, hay muchas cosas ahí.”

(Hombre Ocupado, 68 años, Región Metropolitana)

2.3 Educación

El grupo de adultos mayores es el segmento de población que posee los niveles más bajos de escolaridad. Su promedio es de 8 años (CASEN 2015). Un dato que contrasta con los 13 años del rango etario de 19 a 29 años. En suma, el 27,4% de adultos mayores no completó la educación básica, seguido por el 18,6% que no completó la educación media. No deja de ser relevante también tomar en consideración el dato que el 8,5% de los adultos mayores no sabe ni leer ni escribir, presentando diferencias estadísticamente significativas respecto a todos los otros tramos de edad. Esta situación presenta a su vez diferencias en términos de distribución rural-urbana. El 19,9% de los adultos mayores de zonas rurales son analfabetos. Un porcentaje mucho mayor que en las zonas urbanas, donde el porcentaje disminuye al 6,5% (CASEN, 2015).

La baja escolaridad supone un condicionante relevante al momento de determinar la forma en que los adultos mayores se insertan en el mercado laboral. Tal y como se constata en la IV Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (2017), el grupo principal de los ocupados entre los adultos mayores tiene educación superior (39%). Un hecho que también fue puesto de manifiesto a partir de las entrevistas en el estudio. La tendencia es cada vez a establecer mayores requisitos de escolaridad en todos los puestos de trabajo, generando un efecto de exclusión.

“Ayer mismo entrevistamos a una mujer de 65. Como otras mujeres de su misma edad, se veía muy lúcida, físicamente se sentía en condiciones, vivía sola con su madre y siempre había trabajado. Ahora necesitaba reinsertarse laboralmente, porque se sentía útil (...), a pesar de tener su pensión, ella quería producir, sentía que aún podía prestar servicios a la comunidad. Pero la diferencia es que era una persona que tenía más formación, por eso tenía más oportunidades”

(Profesional OMIL, Región de los Lagos)

Una situación similar ocurre en España, donde se constata que la mayor parte de los contratos laborales asociados a mayores de 45 años, son eminentemente temporales, con jornadas completas y parciales, destinados a personas con niveles formativos muy básicos. Asimismo, la mayor parte de la población mayor económicamente activa está vinculado a trabajos relativos al servicio doméstico (59,1%), al servicio de edificios y otros oficios (58%) y a actividades sanitarias (59,45) (Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, 2017).

2.4 Distribución territorial

La mayoría de los adultos mayores en Chile se concentran, al igual que el resto de la población, en el centro de país (Censo, 2017). Ahora bien, cabe destacar que mientras en la región Metropolitana habita el 40,5% de la población chilena, la participación del segmento adulto mayor es 1 punto porcentual menos, 39,6%. De forma inversa, mientras que la región de Valparaíso representa el 10,3% del conjunto de la población, los adultos mayores son el 11,8%. Más significativas son las diferencias entre las regiones predominantemente rurales como el Maule (5,4% vs 6,1%). Y es que claramente es en las zonas rurales donde los adultos mayores tienen un peso porcentual especialmente relevante, 24,9%, al compararse con el conjunto de la población, 12,5%.

2.5 Participación y Asociatividad

Los estudios existentes sobre participación y asociatividad en Chile ponen en evidencia que el grupo de los adultos mayores destacan por su presencia en el tejido asociativo chileno. El año 2000 los datos señalaban que un 20% de este segmento formaba parte de alguna organización social o política. Del mismo modo, el 2014 se constataba que el grupo más participativo en las elecciones regulares del país era el de los adultos mayores, destacando su compromiso y noción de deber cívico, como valores muy arraigados respecto a lo que significa ser ciudadano o ciudadana (INE, 2000; CODISAM, 2014).

En este sentido, los adultos mayores han comenzado a reclamar y exigir espacios sociales en donde puedan interactuar con el resto de la sociedad y del mismo modo interpellarla. Es así como durante los últimos años se han incrementado los movimientos asociativos de adultos mayores, entre los que destacan las Uniones, los Clubes, los Centros, e incluso las Juntas de Vecinos son un espacio de participación social donde hay mayor representación de este segmento (INE, 2000; CODISAM, 2014).

En consecuencia, los adultos mayores se han transformado en un grupo de actores sociales relevante dentro de la sociedad, quienes han debido ser poco a poco legitimados por las autoridades e incluso por las demás organizaciones sociales existentes. Así, han logrado posicionarse en espacios que les permiten generar redes, dialogar, identificar sus problemas y necesidades, plantear y exigir soluciones y participar en diversas instancias de toma de decisiones, que los involucran directamente.

2.6 Recepción de subsidios

El segmento de los adultos mayores corresponde a uno de los segmentos de población preferentes en la recepción de subsidios por parte del Estado. Por este motivo, cabe plantearse de qué forma esta condición de receptores de subsidios afecta tanto su disposición a trabajar como la forma en que se insertan en el mercado laboral.

Un caso particular corresponde a la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS), la cual forma parte del sistema de pensiones solidarias del Estado, que contempla un beneficio económico mensual para las personas que no tienen acceso a pensión en ningún régimen previsional (IPS, 2018). Entre los adultos mayores existe conocimiento de la existencia de una norma que contempla la suspensión de la PBS en caso de reincorporarse al trabajo. Ahora bien, se trata de un conocimiento sesgado en la medida que la causal requiere que se cumplan condiciones bastante ajenas a la realidad laboral de la mayoría de los adultos mayores en el país. En concreto, se estipula que el monto de la pensión se mantiene íntegro si es que el ingreso mensual del trabajo no supera el Ingreso Mínimo Mensual (\$276.000), por lo que se pierde una parte de la PBS solo después de dos años de recibir un sueldo entre uno y dos ingresos mínimos mensuales, es decir, entre \$264.000 y \$552.000. De modo que la suspensión completa de la PBS se daría solo después de dos años percibiendo ingresos sobre \$552.000 mensuales. En definitiva, el conocimiento limitado de la normativa genera temores entre los adultos mayores acerca de la posibilidad de perder la pensión conduciéndolos a no desear ingresar al mundo del trabajo o, en caso de hacerlo, dentro de un marco informal.

“Entrevistador: Por ejemplo, si encontrara un trabajo ¿es muy importante el tema del contrato?”

Entrevistada: Es que a mí lo que me explicaron cuando yo postulé para la pensión, que todavía no puedo decir que la tengo ganada porque hay que ver eso seguramente, no tengo idea yo, pero la cuestión es que me dijeron que yo no podía trabajar por ejemplo con contrato, no podía postular, ganar más del mínimo, porque si yo trabajo a mí no me pueden imponer.

Entrevistador: O sea, teniendo la jubilación.

Entrevistada: La explicación que me dieron en la AFP esa es, que no podía trabajar contratada, que no podía trabajar más arriba del mínimo, que tenía que ganar el mínimo porque no me podían imponer, y solamente salud.”

(Mujer Desocupada, 65 años, Región Metropolitana)

Además del caso de los adultos mayores, llama la atención que este desconocimiento se extienda también entre aquellos agentes que intermedian para favorecer su ingreso al mercado laboral.

“Las personas con pensión básica solidaria, si ingresan a trabajar pueden perder su pensión básica. Ahí son brechas súper potentes, son súper potentes, hay discriminación”.

(Directivo, Fundación social, Región Metropolitana)

Otra barrera de carácter normativo que fomenta la exclusión o la informalidad con respecto a la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, tiene que ver con la obligación de seguir pagando el 7% para salud, repercutiendo en sus rentas. Solo en casos excepcionales las empresas señalan realizar pagos complementarios para no mermar los salarios de los adultos mayores.

“Yo creo que hoy día, no ayuda mucho lo legal, la normativa actual. No hay nada que favorezca su incorporación. Nosotros como empresa, tuvimos que extender un beneficio, una iniciativa propia, porque lo creemos algo necesario, pero significa un costo para nosotros. Lo que es, por ejemplo, el seguro de salud, el complementario de salud, el tope de edad y el seguro de vida, también extenderlo, porque tenemos gente mayor.”

(Encargada Inclusión y Cultura, empresa de retail, Región Metropolitana)

Para finalizar esta sección, resulta interesante constatar que en la actual oferta programática del Estado no existe ningún tipo de subsidio orientado a la contratación de trabajadores similar al que, si existe para otros grupos etarios, como el Subsidio Empleo Joven o el Bono al Trabajo de la Mujer. La empleabilidad de los adultos mayores se favorece de forma indirecta a través de los diferentes subsidios que promueven el trabajo por cuenta propia al ser la modalidad mayoritaria de participación en el mercado laboral.

2.7 Autopercepción y percepción social de la vejez

El envejecimiento es un proceso natural constitutivo del ciclo vital, pero está sujeto a percepciones, valores, categorías sociales y experiencias que influyen en la construcción social que cada cultura tiene de la vejez. Ahora bien, no todos los integrantes de una sociedad comparten necesariamente las mismas percepciones respecto al proceso de envejecimiento. Por este motivo, resulta interesante identificar las diferencias en la percepción que tienen los propios adultos mayores

sobre su vejez para poder evaluar, en el caso de este estudio, su incidencia en la disposición a participar en el mercado laboral.

Resulta posible reconocer, con fines analíticos, la existencia de dos concepciones antagónicas sobre la vejez. Desde una acepción positiva, la vejez se asocia a una etapa más del ciclo de la vida y por tanto de crecimiento personal. Uno de los hitos de inflexión de esta etapa es el abandono de las responsabilidades laborales, lo que permite el desarrollo de otro tipo de actividades y relaciones con los demás de forma tranquila. Dentro de este concepto se asume la existencia de una progresiva pérdida de la autonomía personal por el deterioro de capacidades físicas y mentales. Pero la aceptación de estas limitaciones no se percibe como un condicionante de la calidad de vida. La acepción negativa de la vejez se asocia al concepto de “viejismo” (*ageism* en inglés). Por tal se entiende cualquier actitud, acción, o estructura institucional que subordina a una persona o grupo por razones de edad o, como asignación de roles discriminatorios en la sociedad, únicamente basados en la edad. Se caracteriza por prejuicios, estereotipos y discriminación contra los adultos mayores, sustentados en la creencia de que en la vejez las personas son menos atractivas, capaces, inteligentes y productivas.

Las percepciones positivas hacen referencia, principalmente, al descanso, al disfrute, al valor de la experiencia adquirida y a aprovechar a sus seres queridos.

“Para mí es algo que tiene que venir, si, es algo bueno. Qué bueno, ya le digo que compartir. Teniendo a alguien al lado, puedes compartir más experiencias, poder compartir sentimientos, puedes compartir cariño, el amor, todo.”

(Mujer Desocupada, 64 años, Región Metropolitana)

“Es una etapa bonita, porque cada etapa es diferente, o sea, con todas sus limitaciones que tiene (...) Mira, yo vengo de ancestros orientales, mi padre era chino, entonces en la cultura china se valoriza mucho el valor del trabajo y la experiencia”

(Hombre Ocupado, 77 años, Los Lagos)

No obstante, dentro de la acepción positiva de la vejez existen diferencias respecto a la situación laboral de los participantes. En concreto, entre los inactivos los aspectos positivos de la vejez se relacionan con percepciones relativas al descanso y a la posibilidad de abandonar ciertas responsabilidades que se tuvieron en otras etapas de la vida, tanto en el ámbito doméstico como en el mundo laboral. Sin embargo, esta percepción no aparece en los discursos de aquellos que se

encuentran ocupados o buscando trabajo. Una situación que se podría interpretar como que el trabajo condiciona un no-descanso, lo cual se convierte en un obstáculo para alcanzar esta mirada positiva de la vejez.

En aquellos discursos donde emergen los elementos propios de lo que se reconoce como viejismo, prima la asociación negativa de la vejez con el deterioro de las condiciones física o la exclusión social. En este sentido, y principalmente para los adultos mayores ocupados y desocupados, el trabajo se convierte en un antídoto para esta condición al suponer una validación de la autonomía personal y de la integración social. De esta forma, la vejez se convierte en una etapa vital por llegar de la que no se sienten todavía parte. En otras palabras, postergar la salida del mercado laboral es una forma también de retrasar la llegada de la vejez.

"Que probablemente dejaré de hacer, me sentiré limitado físicamente, tal vez mentalmente, estaré en un mismo lugar la mayor parte del tiempo, sin hacer nada productivo"

(Hombre Ocupado, 68 años, Región Metropolitana)

"Eso es lo más terrible. Es terrible llegar a una edad donde uno no puede hacer nada ...estás más cansada, no tienes la misma fuerza, no tienes el mismo ánimo, y bueno las enfermedades que se puedan presentar en el camino, que eso es lo peor"

(Mujer Ocupada, 62 años, Región Metropolitana)

Por el contrario, el sentimiento de encontrarse en plena vejez, asociado a elementos negativos, suele encontrarse de forma más recurrente en los discursos de los adultos mayores desocupados o inactivos. En concreto, existen referencias constantes a su invisibilización, abandono, soledad y, como consecuencia, exclusión social por parte del resto de la sociedad. Respecto a este último punto, los adultos mayores resaltan la falta de empatía de la sociedad, y principalmente por parte de la juventud, manifestando que no los valoran e incluso que se ha perdido el respeto.

"Yo creo que uno no se da cuenta hasta que no está cerca, porque yo también fui joven y también lo vi como lejano, o cuando te toca vivir con alguien ya mayor como que te vas dando cuenta de qué significa eso. Por eso creo que es difícil que ustedes, la juventud, los niños se den cuenta, porque todo se ve como muy lejano. Entonces no es algo fácil de imaginarse."

(Mujer Inactiva, 64 años Región Metropolitana)

"O sea uno ve, a veces la misma juventud no respeta, no respeta a las personas mayores, te pasan a llevar en todo, entonces no hay un reconocimiento a los años (...) se perdió ese respeto que había por los mayores"

(Hombre Desocupado, 77 años, Región Los Lagos)

En la misma línea, y dentro de aquellos aspectos relacionados específicamente con el ámbito laboral, aparecen en los discursos elementos asociados a la exclusión social, refiriendo a la falta de reconocimiento que tiene la experiencia de haber realizado una labor por tantos años, ni los conocimientos y la sabiduría asociada a esa experiencia.

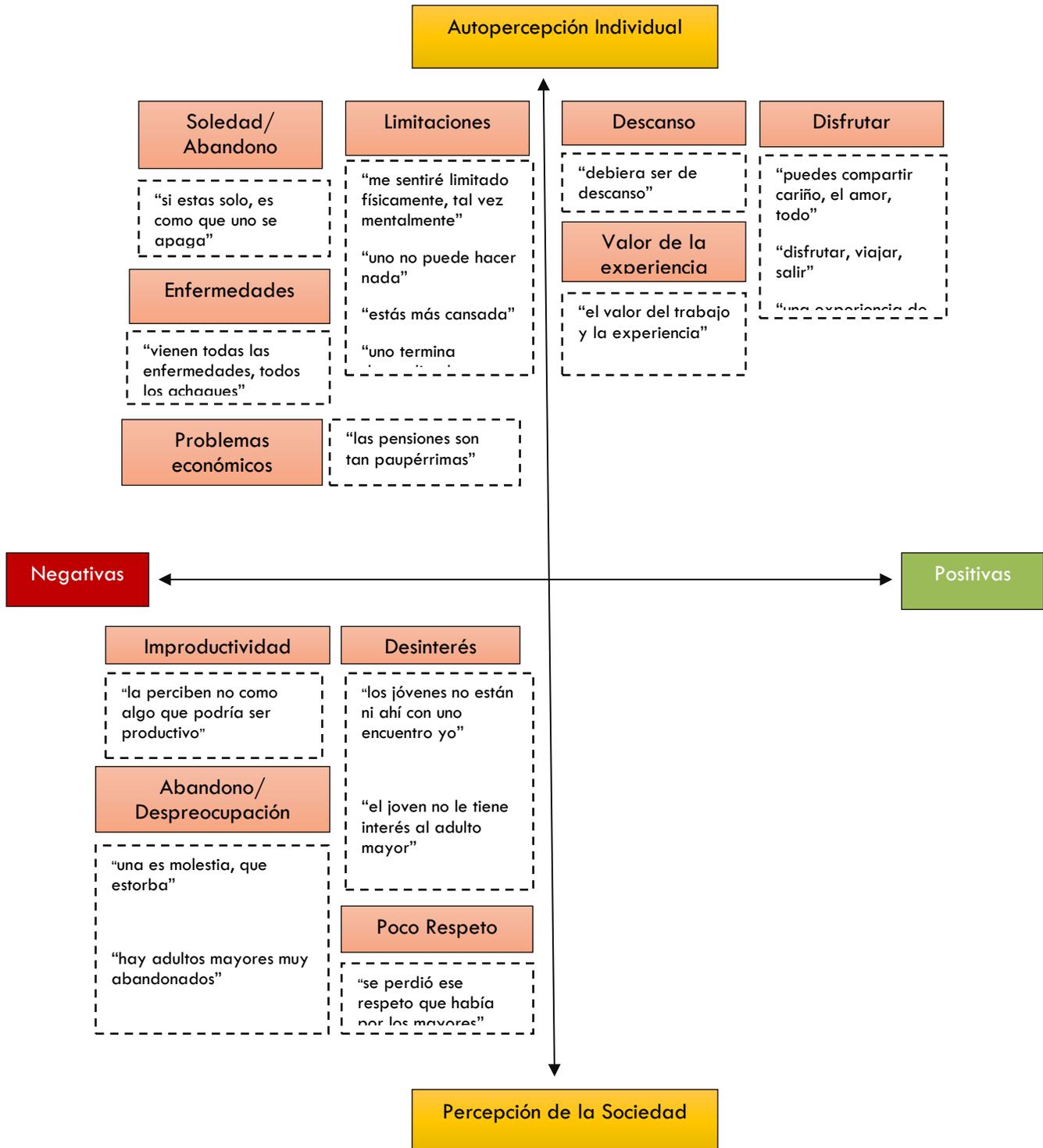
"Yo creo que la perciben como cosa pasada, de la cual tienen que hacerse cargo, no como algo que podría ser productivo. Les cuesta mucho aceptar que la experiencia, más que los conocimientos actuales. también son fundamentales para muchas cosas."

(Hombre Desocupado, 68 años, Región Metropolitana)

Un elemento importante de la forma en que los adultos mayores se perciben tiene que ver con la forma en que consideran que el resto de los grupos etarios entienden la vejez. En este sentido, existe un amplio consenso en identificar la preeminencia del discurso del viejismo en el imaginario social donde la vejez es sinónimo de enfermedad, soledad o improductividad en el caso específico del mundo del trabajo. Esta desvalorización social de la vejez tiene consecuencias directas en la asunción de los adultos mayores, de cargas domésticas y laborales que no son suficientemente reconocidas. Un tipo de trabajo no remunerado que genera las condiciones para que sea posible que el resto participe en el mercado laboral.

La figura 2.1 representa las percepciones individuales y sociales respecto a la vejez por parte de los adultos mayores entrevistados. En cuanto a la autopercepción, se observa que lo negativo se asocia a la soledad/abandono, las enfermedades y los problemas económicos; y lo positivo al descanso, el disfrute y el valor de la experiencia de esta etapa. Por su parte, la percepción de la sociedad sobre los adultos mayores se liga en su aspecto negativo a la concepción de que este segmento de la población es improductivo, se lo trata de manera poco respetuosa, hay poco interés en su vivencia, habría una despreocupación por este grupo.

Figura 2.1. Percepciones individuales y percepción sobre cómo ve la sociedad la vejez.



Fuente: Elaboración propia

Capítulo 3

Motivaciones y percepción sobre el mercado laboral

El propósito de este capítulo es dar cuenta sobre las motivaciones y las percepciones sobre el mercado laboral de los adultos mayores y empleadores. En concreto, los primeros apartados del capítulo se ahondan en las motivaciones económicas y no económicas para insertarse en el trabajo, así como en las motivaciones para no incorporarse. Posteriormente se revisarán las percepciones sobre el mercado laboral, profundizando en la apertura/cierre de éste y en los atributos que tendría el adulto mayor como trabajador. El cuarto apartado se centra en dar cuenta de la sensación de cambio y/o evolución que ha tenido el mercado laboral en relación a la inserción del adulto mayor en el país. El capítulo se cierra con las motivaciones que tienen los empleadores para contratar o no contratar a los adultos mayores. Los datos utilizados para el desarrollo de este capítulo proceden, principalmente, de las entrevistas a los adultos mayores y, en menor medida, de otros actores. La desagregación de los hallazgos fue realizada a partir del cruce de información en razón de las categorías.

3.1 Motivaciones económicas para trabajar

La evidencia aportada por las entrevistas apunta a que la principal motivación de los adultos mayores para trabajar es económica. Se busca sostener un nivel de vida que se perdería en caso de jubilar y depender, principalmente, del monto que aportan las pensiones privadas o públicas.

"Es que yo soy jubilado (...) 13 años que estoy jubilado y con esa jubilación no me puedo, o sea, no tengo para subsistir, ni para pagar la luz, ni pagar el gas, el agua (...) tengo que trabajar para seguir viviendo, con esa miseria de jubilación es muy difícil de subsistir"

(Hombre Ocupado, 77 años, Región de los Lagos)

La motivación de trabajar por razones económicas es bastante transversal dentro de los diferentes niveles socioeconómicos considerados en el estudio. Ahora bien, cuanto más precaria es la situación económica esta motivación es claramente preeminente. Así, por ejemplo, en el caso de los

adultos mayores que se encuentran desocupados la situación es más precaria, dado que el único ingreso que reciben es la jubilación.

“...gano la pensión de gracia no más, que es muy poco, son 103 mil pesos... Imagínese que pago 70 de arriendo...Me gustaría trabajar siempre, por la plata lógico, si uno trabaja por la plata”

(Hombre Desocupado, 71 años, Región Metropolitana)

“Entrevistador: ¿actualmente usted tiene intención de trabajar?”

Entrevistada: Obvio, sí, ando buscando.

Entrevistador: Anda buscando. ¿Y la principal motivación para trabajar cuál sería?

Entrevistada: Para sobrevivir (...) Sí, económica, no hay otra”

(Mujer Desocupada, 65 años, Región Metropolitana)

Por otro lado, existe una amplia conciencia respecto a que el acceso a la salud es bastante limitado y que el precio de enfermarse muchas veces no se puede pagar, por lo cual siguen trabajando o en búsqueda de trabajo para ahorrar en el caso que en un futuro deban vivir una situación de salud delicada.

“...lo segundo es que yo creo que el área de salud es para nosotros muy preocupante. A pesar de todos los servicios que ofrece el Estado, incluso que algunos de nosotros lo estamos disfrutando, lo estamos recibiendo, yo creo que al chileno en general y con razón a los extranjeros, el acceso a la salud se nos hace de verdad complicadísimo”

(Hombre, 68 años, Focus group Región Metropolitana)

Los hallazgos relacionados con la precariedad de las condiciones de vida y la insatisfacción de las necesidades básicas en las personas adultos mayores bajo el actual régimen de pensiones son relevados por informantes claves. En el mismo sentido, el hecho de que el retiro laboral efectivo este muy por encima de la edad de jubilación legal⁴, se encontraría asociado con la necesidad de generar

⁴ En el caso de las mujeres 7 años después y en el de los hombres 6 años (OCDE, 2015)

ingresos complementarios en este segmento de la población (Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, UC – Caja Los Andes 2017).

“Siempre lo primero es lo económico. Siempre, más allá que seas muy vulnerable o no, tener un mayor ingreso te permite tener una mejor calidad de vida. Aparte, de repente las pensiones no son tan buenas y necesitan poder sumar, porque están acostumbrados a tener cierto tipo de calidad de vida y con el dinero de la pensión no pueden cubrir esa necesidad”

(Profesional, OMIL, Región Metropolitana)

“Querer buscar trabajo porque queremos sobrevivir y vivir como debe ser, por esa razón, queremos comer, queremos vestirnos, queremos dormir en una buena cama, queremos estar en un sitio que podamos estar cómodos por lo menos pero este... si no tenemos trabajo no lo vamos a poder hacer”

(Hombre, 66 años, Focus group Región Metropolitana)

La motivación económica por trabajar no solo se relaciona con la necesidad de poder sostener un determinado nivel de vida pre-existente. En ocasiones, la decisión de buscar o mantenerse trabajando viene dada por la necesidad de aportar a gastos de otros miembros de la familia. Sería el caso, por ejemplo de disponer de ingresos para cubrir los gastos en educación de los nietos.

“Trabajar para ayudar a mis nietos. Ayudar a mi nieto que está estudiando en la universidad”

(Mujer Ocupada, 62 años, Región Metropolitana)

“(Vivo) con mi esposa, con mi hija que todavía le quedan años de estudio, por ella estoy trabajando...porque con la jubilación no me alcanza”

(Hombre Ocupado, 62 años, Región de Coquimbo)

3.2 Motivaciones no económicas para trabajar

Más allá del tema económico, existen otro tipo de motivaciones para que los adultos mayores opten por buscar o seguir trabajando. La información obtenida en el estudio permite recabar la existen de motivaciones asociadas, principalmente, a la asociación del trabajo a la integración social

y, por otro lado, la valoración personal. En ambos casos, el deseo de trabajo se relaciona con un intento en posponer una percepción negativa de la condición de vejez.⁵

A nivel de permanencia social se visualiza la necesidad de integración a través de la inserción y mantenimiento en el mercado laboral. Un hecho que se traduce en dos aspectos: ser parte de la productividad económica del país y ser parte de las relaciones sociales y/o afectivas que se dan en el trabajo. En este sentido, los entrevistados indican que con el trabajo pretenden demostrar y sentir que son útiles para la sociedad. En general, es una proporción menor de adultos mayores que dan cuenta de este tipo de necesidad estando asociada a aquellos casos en que la jubilación les permite satisfacer sus necesidades básicas.

“Y por qué nos ponemos ahí, porque nosotros nos queremos sentir útiles, que nos vea el resto de la gente, que nosotras a nuestra edad, más de 70 años, nosotras nos sentimos útiles todavía, nos sirve para refrescar la memoria, para recrearnos socialmente con las demás artesanas y lo pasamos bien”

(Representante Club de Adulto Mayor, Región Metropolitana)

“yo quiero seguir trabajando, yo no me siento una mujer de 60, yo me miro al espejo y obviamente que tú dices, pero mentalmente todavía somos activos y mucho más responsables”

(Mujer, 60 años, Focus group Región Metropolitana)

En el marco de la integración social que brinda el trabajo se observa, del lado opuesto, el temor hacia el aislamiento y/o soledad que implica la salida del mercado laboral y, a su vez, el retraimiento en el hogar. En este sentido, se observa en los entrevistados que el trabajo es el medio más valorado para mantenerse insertos en la sociedad.

“Sentirse útil, sentirse que todavía (...) Es que estamos muy jóvenes para ir a recluarnos a la casa a tejer, no sé..., porque el solo hecho de haber trabajado toda la vida y después sería para mi triste irme a mi casa”

(Mujer Ocupada, 63 años, Región de Coquimbo)

⁵ Para mayor detalle sobre la percepción sobre la vejez revisar capítulo 2, punto 2.6.

El envejecimiento activo cobra fuerza entre las motivaciones para incorporarse y permanecer en el mercado laboral por parte de los adultos mayores. El objetivo del bienestar y la mantención de la calidad de vida no va asociado solo a los ingresos, sino que también a las distintas actividades que supone el desenvolverse laboralmente, tales como tener un horario, salir de la casa, sostener relaciones sociales, sentirse parte de la productividad y realizar tareas autónomamente, entre otras. En este sentido, la importancia en este segmento de la población de involucrarse laboralmente pasa por la prevención de sufrir dolencias físicas producto de la inactividad y la mantención de redes cercanas de apoyo, ya que en este periodo se admite el debilitamiento de estos lazos. Los adultos mayores que expresan la motivación de permanecer activos a través del trabajo se encuentran ocupados, pero su trayectoria laboral es diversa. Es así como va desde personas que se han dedicado a labores de oficio o quehaceres domésticos con inestabilidad laboral hasta cargos de jefatura o supervisión en empresas. No obstante, este tipo de motivación no se menciona en casos donde la satisfacción de necesidades básicas sea primordial, de ahí que los desocupados, en su gran mayoría, no expresen un interés de este tipo.

“La especial motivación es salir de mi casa, llegar allá, conversar, reírme, enojarme, de todo... vivir... el kiosco a mí me ayuda económicamente, pero no me da como para sustentarme, no, me ayuda, pero el hecho de tener el contacto con el público, eso para mí es lo más importante, aunque no ganara ni uno, yo estoy feliz ahí”

(Mujer Ocupada, 72 años, Región Metropolitana)

“Y básicamente eso me mantiene vivo, porque si usted se queda en la casa, le hace mal, no hace bien. Se pone más viejo de lo que debe estar, entonces usted trabajando logra objetivos, entonces es importante hacer cosas”

(Hombre Ocupado, 68 años, Región de los Lagos)

Un grupo reducido de adultos mayores señalan que su interés por trabajar radica en la ejecución de acciones que permitan un mejoramiento de la calidad de vida de su entorno. Se trata de personas con un nivel de educación alto, en general estudios superiores completos, y que se han desenvuelto en cargos profesionales a lo largo de su trayectoria laboral. Debido a la estabilidad y formalidad de sus ocupaciones poseen fondos de pensiones que les permiten satisfacer sus necesidades básicas, por lo que su continuidad laboral no pasa por generar mayores ingresos.

“Me gustó la parte noticiosa, el contacto con la gente, con las personas, el contacto con las poblaciones, ayudar en los campamentos... Muchas veces hay adultos mayores que están sufriendo muchas dificultades, y uno puede ayudar de una u otra manera a que se le resuelvan sus problemas. A través de mi trabajo, he logrado esas cosas (un poco)... ¿Qué hicimos? Hablamos con la radio el tema... Propóngalo en el consejo municipal del martes, entonces hay cosas que se van... o sea uno se siente bien con eso”

(Hombre Ocupado, 68 años, Región de los Lagos)

“Entrevistador: ¿Y por qué trabaja?”

Entrevistado: Porque nuestra vocación es esa, la farmacia... Es que nosotros estudiamos, pero nos gusta nuestra profesión. Entonces esa es la principal razón por la cual estamos acá.

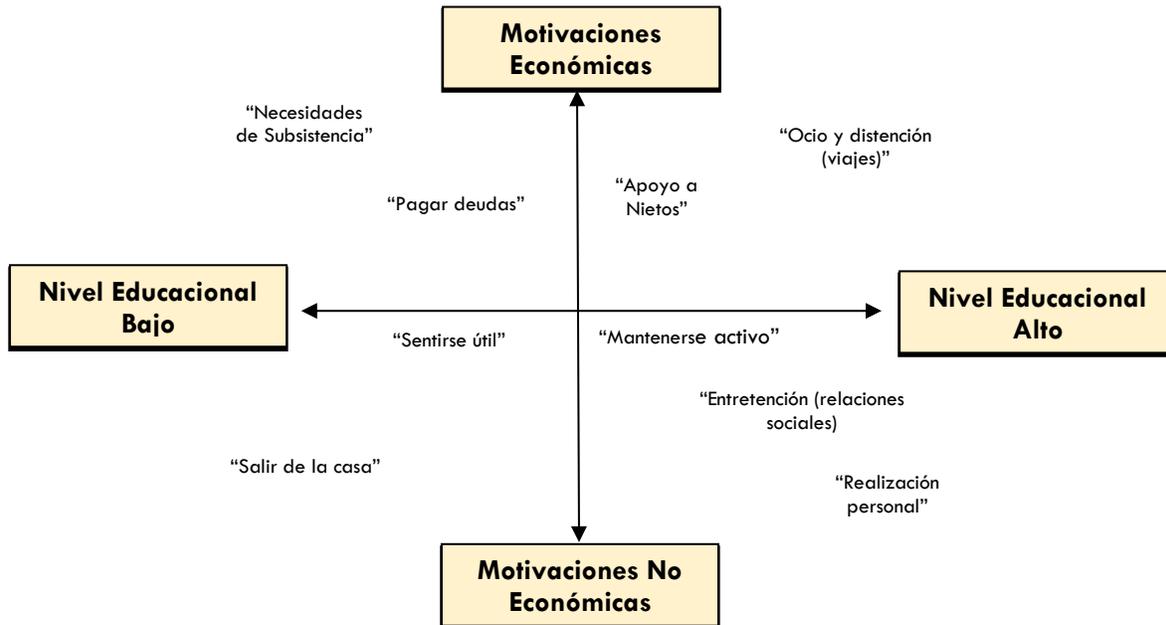
Entrevistador: O sea es algo más de realización personal.

Entrevistado: Exacto”

(Hombre Ocupado, 77 años, Región de los Lagos)

La figura n.3.1 representa a través de un eje de coordenadas la posición de las diferentes motivaciones, económicas y no económicas, que tienen los adultos mayores para trabajar y su nivel educativo. El resultado da cuenta de una marcada tendencia que asocia menor nivel educativo a mayor preeminencia de las motivaciones económicas y viceversa.

Figura 3.1: Motivaciones para Trabajar en los Adultos Mayores



Fuente: Elaboración Propia

3.3 Motivaciones para no trabajar

Existen diferentes tipos de motivaciones por las que los adultos mayores no desean trabajar. Con fines analíticos, es posible ordenar estas motivaciones dentro de un eje definido en función de la autonomía personal que tienen al momento de decidir por no trabajar.

En el extremo del eje definido por tener mejor nivel de autonomía personal se encuentran aquellas personas que señalan limitaciones físicas o mentales por las que no pueden trabajar. Unas limitaciones relacionadas con enfermedades crónicas que requieren una atención permanente y no les permite cumplir con las exigencias de cualquier puesto de trabajo.

"A mí me encantaría trabajar, pero no puedo, yo sé que por mi enfermedad no puedo, porque ya lo intenté, después que yo salí lo intenté, pero estuve un mes, me dio la crisis y tuve que salir, porque no pude"

(Mujer Inactiva, 78 años, Región Metropolitana)

“Por mi enfermedad, por mi incapacidad que tengo de mis caderas y rodillas. No puedo estar mucho de pie, tampoco puedo mucho rato sentada entonces todos esos son problemas.”

(Mujer 66 años, Focus group Región de Los Lagos)

En general, la mayoría de adultos mayores que dan cuenta de esta situación se sitúan por encima de los 70 años, tanto en el caso de hombres como mujeres.

En una posición intermedia del eje se encuentra aquellas personas que, si bien no tienen limitaciones físicas o mentales, sí que se perciben incapaces de trabajar. Las razones para argumentar esta percepción se relacionan con la existencia de un conjunto de condiciones que operan como barreras de exclusión en el mercado laboral. Se trata, por ejemplo, de la obsolescencia de sus conocimientos, de la importancia de la tecnología en el mundo del trabajo actualmente, la extensión de las jornadas laborales, el potencial rechazo de sus compañeros,... En suma, un conjunto de razones cuya fundamentación es limitada en muchas ocasiones, pareciendo responder más a la existencia previa de una gran lejanía del mercado laboral. Esto es, son personas que en la mayoría de los casos tienen trayectorias laborales muy irregulares o inexistentes.

“Lo que me embroma a mí, es la levantada temprano. Si me tuviera un trabajo en la tarde... podría ser, porque me siento bien como para trabajar”

(Mujer Inactiva, 65 años, Región Metropolitana)

Las razones de este grupo de adultos mayores son también sostenida por parte de los informantes claves en el nivel local, ya que sostiene que efectivamente hay empresas que buscan este perfil debido a ciertos atributos positivos que poseen. Ahora bien, no existiría una convergencia con sus necesidades y sus disposiciones en tanto se encuentran en una etapa vital donde no sería posible insertarse bajo las mismas condiciones de trabajo que tenían antes de jubilarse.

“Hay mucho adulto mayor que quieren trabajar...el tema, sobre todo con los que quieren trabajar de forma remunerada, es que hay empresas (y se han acercado al departamento) que quieren entregar trabajos a los adultos mayores, pero no se ajustan a las necesidades del adulto mayor. Tenemos que tomar en consideración que un adulto mayor está dispuesto a trabajar, pero también él sabe que está en otra etapa de la vida, y no quiere volver al mismo sistema donde estuvo muchos años, es decir, con un horario que va desde las 8:00 hasta las 18:00 de la tarde. Entonces la oferta con la demanda no converge en un sistema común..., porque muchas veces el adulto mayor quiere trabajar, pero dos días a la semana, quizás el medio día, quizás un ratito”

(Jefe Departamento Adulto Mayor Municipalidad, Región Metropolitana)

En la posición del eje asociado a la mayor autonomía de decisión se encuentran aquellos adultos que deciden voluntariamente no trabajar para dedicarse a otras actividades. Consideran que el trabajo es ya un ciclo cerrado en su vida y tienen condiciones para poder dedicarse a actividades tales como estudiar nuevas áreas, participar en organizaciones, hacer voluntariados e incluso descansar, entre otras acciones. Aquella motivación para no trabajar se vincula con el concepto de envejecimiento productivo, ya que éste alude a las actividades de una persona, sean remuneradas o no, donde desarrolla habilidades y capacidades que tienen una contribución no solo individual, sino que también social.

“Porque... uno que prometí no trabajar más, después de que jubilara...Sí, porque trabajé mucho, y tengo mucha actividad, ese es el problema”

(Hombre Inactivo, 76 años, Región de los Lagos)

“Bueno hoy ya no tengo a mis hijos ya, ya cumplí la parte esa, por lo tanto, me dedico ahora a realizarme yo, como humano”

(Hombre Inactivo, 65 años, Región Metropolitana)

Es importante visibilizar la situación en que este periodo se ocupa para el cuidado de familiares enfermos y/o crianza de nietos, dado que, independiente si se realiza de forma voluntaria o forzada, se convierte en una actividad instrumental que favorece la productividad del hogar, en tanto permite que otros miembros puedan insertarse en el mundo laboral.

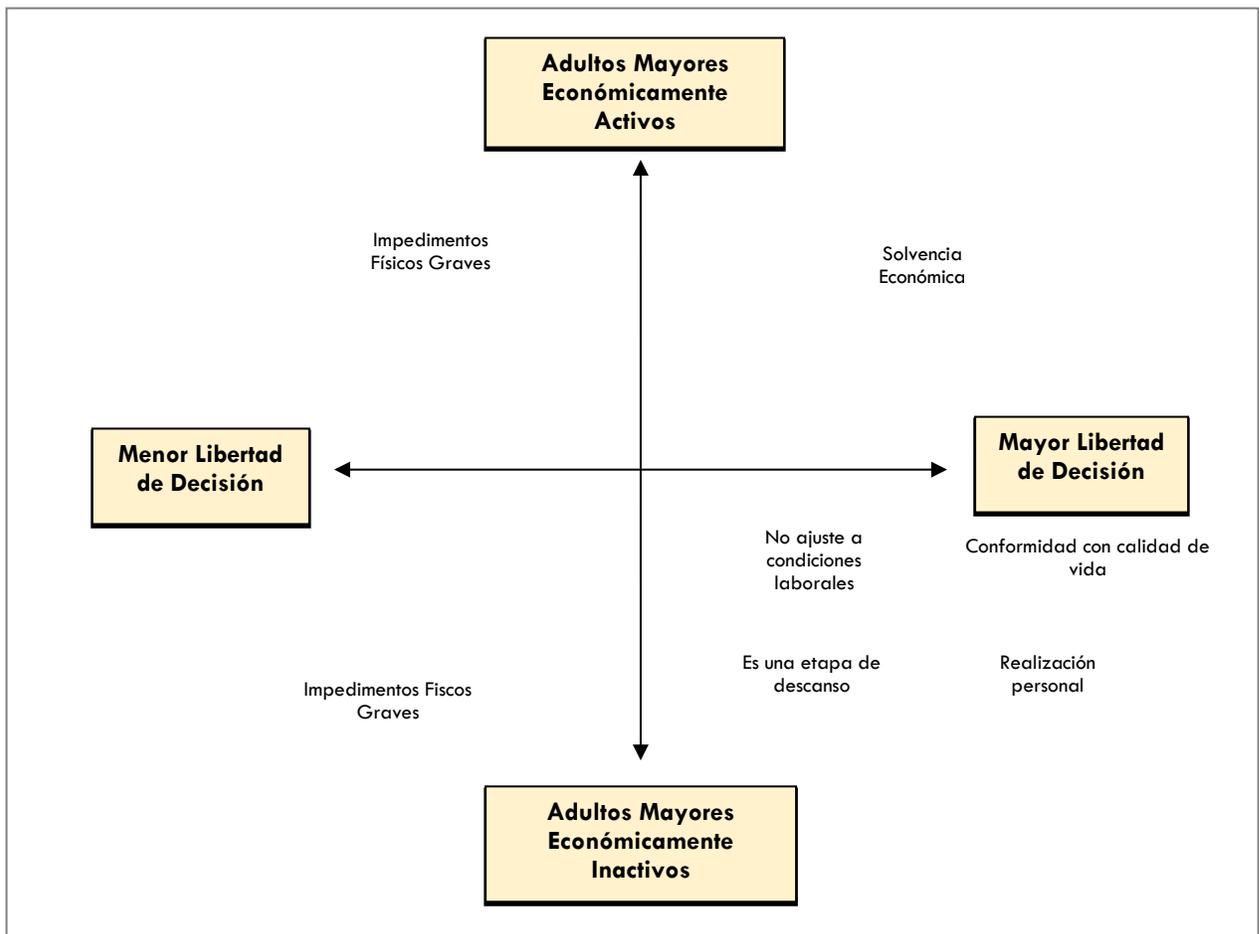
“No tengo necesidad, gracias a Dios, y me he dedicado a otras cosas, estoy trabajando ad-honorem cuidando nietos, ayudando a los hijos”

(Mujer Inactiva, 64 años, Región Metropolitana)

La figura 3.2 ordena las motivaciones para no trabajar entre los adultos mayores. En las situaciones más coercitivas o que presentan un bajo nivel de libertad se encuentran asociadas a razones de salud, mientras que las motivaciones más voluntarias tienen que ver con que la actividad laboral no cumple con las necesidades de realización personal que en esta etapa de la vida valoran. La mayor magnitud de adultos mayores entrevistados se encuentra en la inactividad por razones de salud, seguido por la inactividad en función de la satisfacción con la calidad de vida actual, y en

menor grado se alude a la inactividad porque el mercado laboral actual no presenta condiciones adecuadas para su inserción. Es preciso consignar que los adultos mayores inactivos indican toda esta gama de razones y/o motivaciones, pero que en el caso de ocupados y desocupados solo dan cuenta que una imposibilidad física los excluiría del trabajo o, por lo menos, de la condición económicamente activa.

Figura 3.2: Motivaciones para NO trabajar



Fuente: Elaboración Propia

3.4 Percepción sobre cambio o continuidad en los estereotipos sobre AM

Para la mayoría de los adultos mayores entrevistados no es posible todavía percibir cambios muy relevantes sobre los estereotipos presentes en el mercado laboral sobre las capacidades de los

adultos mayores como trabajadores y que operan como barreras de exclusión. En la misma línea, los resultados del Estudio “Trabajo y personas mayores en Chile” (CEVE – UC, 2017) señala que solo un 25% de los encuestados afirma haber percibido una mejora en las oportunidades de inserción de los adultos mayores en el mercado de trabajo. En general, quienes observan esta tendencia pertenecen a la categoría de adultos mayores ocupados y desocupados.

"No veo que esté cambiando, al llegar a la edad de jubilación, las empresas promueven el retiro voluntario o el despido de las personas"

(Hombre Desocupado, 68 años, Región Metropolitana)

Algunos adultos mayores ocupados admiten la existencia de incipientes cambios en los estereotipos como consecuencia a la creciente problematización sobre las condiciones de vida de los adultos mayores que genera el acelerado envejecimiento de la población chilena. Ahora bien, se trata de cambios menores que todavía solo se reflejan en un número limitado de empleadores o del resto de los trabajadores en el mercado laboral.

"Bueno, lo que pasa en estos momentos está cambiando, porque hay un predominio del adulto mayor, entonces ¿qué pasa? Tiene que cambiar todo el sistema, porque ya no es..., ha disminuido la natalidad, por lo tanto, cada vez el país se va haciendo más viejo"

(Hombre Ocupado, 77 años, Región de los Lagos)

Solo un grupo reducido de los entrevistados consideran que ha ido evolucionando positivamente la inserción en términos laborales de los adultos mayores. Incluso, no solo responde a una mayor ocupación, sino que también a una mayor preocupación institucional por capacitar y formar a este segmento de la población, con el objetivo de que puedan estar aptos para desenvolverse en el mercado laboral.

"Yo creo que en este momento se les están entregando herramientas a los adultos mayores, porque las personas que están dirigiendo el país han sentido en carne propia a través de sus familiares..."

(Hombre Ocupado, 75 años, Región de los Lagos)

Un punto relevante a destacar es que esta percepción está construida principalmente a través de los medios de comunicación masiva⁶, en donde se habría mostrado el interés tanto de las empresas como de las instituciones públicas por incorporar a los adultos mayores al trabajo. Además, esta opinión es reafirmada por entrevistados pertenecientes a la categoría de inactivos, con una referencia indirecta a la televisión o los diarios.

“...pero creo que está cambiando un poco eso también, porque ahora me doy cuenta por lo que yo veo en la televisión y lo que escuche en las noticias de que están tratando de incorporar más adultos mayores a esto, porque si bien es cierto está envejeciendo muy rápido la población”

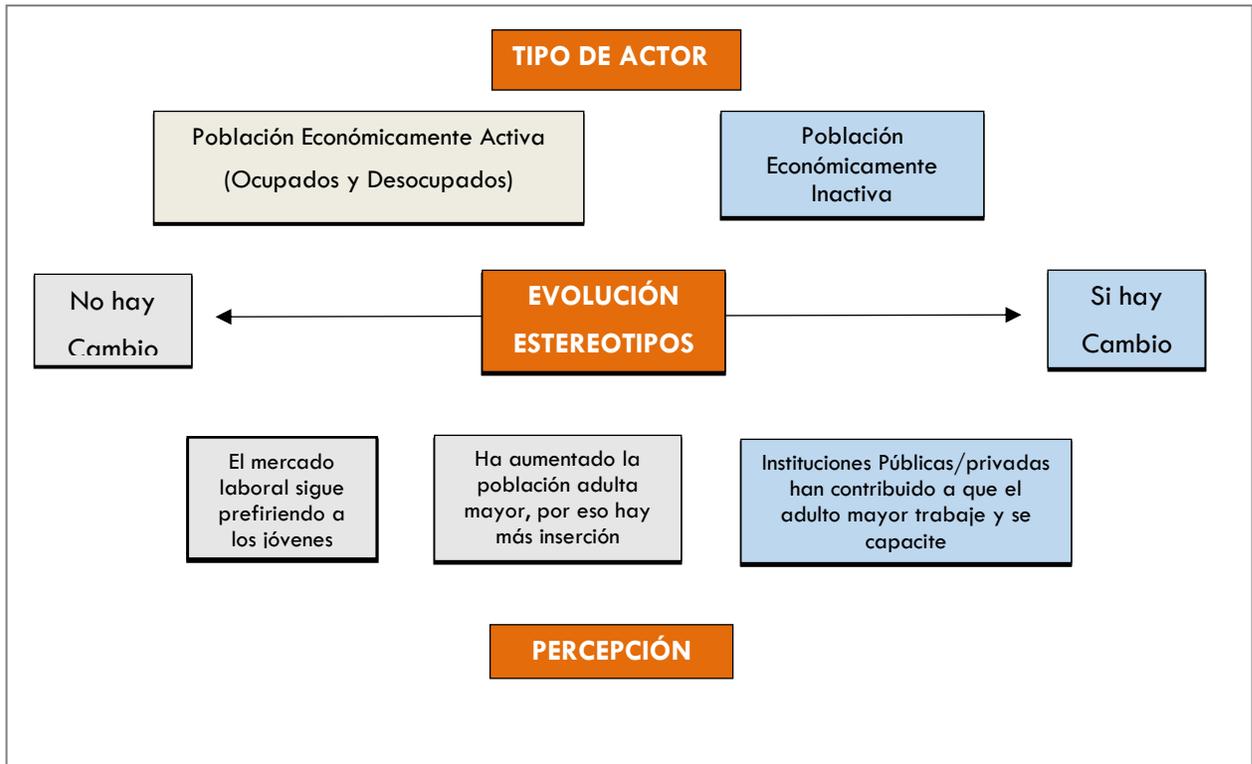
(Mujer Inactiva, 64 años, Región Metropolitana)

Por último, es importante señalar que, independiente de si efectivamente están cambiando los estereotipos y prejuicios sobre las personas mayores en el mercado laboral y en la sociedad, es trascendental que haya una transformación de estas representaciones e imaginarios, según los adultos mayores entrevistados. En este sentido, la valoración por este cambio tiene que ver con el reconocimiento a la contribución que han hecho a la sociedad en todas sus áreas, y específicamente en lo laboral a través de la consideración de su experiencia. De ahí que la inserción en el trabajo puede adquirir diferentes formas y mecanismos, ligados al aporte como trabajador que puede realizar y a la combinación virtuosa que se daría con otras personas más jóvenes.

La figura 3.3 resume la percepción sobre la evolución de los estereotipos hacia las personas mayores por parte del mercado laboral, según los propios entrevistados adultos mayores. En este sentido, los ocupados y desocupados poseen una mirada de permanencia respecto de los estereotipos existentes, en donde no hay cambios concretos, y los inactivos visualizan una mejora a partir de la acción de instituciones públicas y privadas.

⁶ En los últimos años se han producido iniciativas de inclusión laboral para personas mayores, las que han sido divulgadas por medios de comunicación como televisión, radio y diarios de circulación pública. Entre las acciones más mediáticas se encuentra la propuesta de reinserción laboral de Oportunidad Mayor en el año 2016, el diagnóstico sobre este segmento de la población por parte de organizaciones empresariales como AMCHAM Chile el año 2017, dando cuenta del emergente interés del mercado laboral por este tema, y la agenda y propaganda pública de instituciones como SENAMA.

Figura 3.3: Percepción sobre la evolución de los estereotipos hacia el adulto mayor



Fuente: Elaboración propia.

3.5 Motivaciones de los empleadores para contratar y no contratar AM

La participación de los adultos mayores en el mercado laboral es cada vez más relevante. Detrás de este incremento son múltiples las motivaciones de los empleadores para la contratación de este grupo etario de trabajadores. Unas diferencias que pueden en parte, ser explicadas en función de las especificidades propias de los empleadores en función de su tamaño o sector en el que operan. Pero se trata de una explicación insuficiente si no se toma en consideración otros elementos generalizables al conjunto de empleadores que deciden contratar adultos mayores.

Un primer elemento de consenso que emerge de los discursos de los empleadores es el reconocimiento de determinados atributos positivos que no se encuentran en otros grupos etarios. Sería el caso, por ejemplo, del compromiso con la empresa. Lo que supone un aporte especialmente importante en sectores caracterizados por una fuerte rotación de mano de obra no calificada, como es el caso del *retail*. El compromiso de los adultos mayores tiene un efecto positivo, por ejemplo, en este sector en la medida que se traduce en permanencia en el tiempo permitiendo una reducción

sensible en costos asociados a la contratación e inducción al puesto de trabajo, así como facilita la planificación de las unidades de trabajo. Pero el compromiso también reporta otro intangible, muy valorado desde la gerencia de las empresas del *retail*, la contribución del adulto mayor a potenciar los factores positivos de la marca o cultura de la empresa.

“Para nosotros, la experiencia de la gente que lleva mucho tiempo, que ya cumplió los 60 años, para nosotros es súper valioso, porque ellos explican la cultura de nuestra empresa. Ellos tienen la experiencia, saben lo que hicimos, lo que no hicimos, lo que resultó, lo que no resultó. Y eso, para nosotros es súper valioso que permanezca, porque tienen un conocimiento que los nuevos, que los jóvenes no van a poder desarrollar en pocos meses. Eso es irremplazable, es la historia de la empresa”.

(Encargada Subgerente de Cultura e Inclusión, Gran Empresa Supermercado, Región Metropolitana)

Otro de los atributos valorados en los trabajadores adultos mayores es su responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas en los plazos definidos. Una cualidad apreciada de forma transversal por todo tipo de empresas por su relevancia para la organización del trabajo que se pone en valor al compararse, principalmente, con lo que se evalúa como escasa responsabilidad de la mayoría de jóvenes.

“Entrevistador: (...) nosotros preferimos gente mayor que gente menor.

Entrevistado: ¿Por qué?

Entrevistador: Porque es más responsable. Hemos tenido muy malas experiencias con los jóvenes. Normalmente nosotros intentamos buscar gente de arriba de 35, 40 años pa' arriba, por un tema que son más responsables que la gente joven, que nos ha tocado muy malas experiencias a nosotros con la gente que tiene 20-22 años y faltan nomás al trabajo y faltan, dejan la pega botá (sic)”.

(Encargado RRHH, Empresa de Seguridad, región de Coquimbo)

“El adulto mayor tiene una responsabilidad distinta a una persona joven en el trabajar, es más responsable y hace bien las cosas. Es igual, se nota mucho el conocimiento sobre todo acá en esta zona en la gente adulta en el tema agrícola porque el mismo entorno, la gran mayoría de la gente trabaja en labores de esta índole”.

(Encargado RRHH, Empresa Agrícola, Región Los Lagos)

Al compromiso y la responsabilidad se suma otro atributo relacionado con la edad, la experiencia. Se trata de un atributo que aparece valorado en aquellos cargos que requieren conocimientos y capacidades específicas, como sería el caso de los docentes en la mayoría de niveles educativos. Sin embargo, y al contrario de lo que cabría esperar, en muchos cargos profesionales la experiencia de los trabajadores adultos mayores no es tomada en consideración dada su obsolescencia. En particular, cuando se trata de profesiones muy supeditadas a los avances de la tecnología. Un ejemplo sería, por ejemplo, el de los contadores.

La brecha que separa a los adultos mayores con respecto a otros grupos etarios de trabajadores, especialmente los más jóvenes es un motivo recurrente que aducen aquellas empresas que reconocen no considerarlo en sus estrategias de reclutamiento. Se trata, en general, de empresas que no sólo requieren de sus trabajadores un determinado nivel de manejo de las nuevas tecnologías a nivel usuario, sino también capacidad de adaptación a un nuevo paradigma de la organización de trabajo en el que prima la horizontalidad de las relaciones y, como resultado de ello, la existencia de márgenes relevantes de autonomía de decisión entre todos sus trabajadores. Todo ello aspectos muy ajenos a la forma de organización de los espacios de trabajo que conocen y asumen los trabajadores adultos mayores.

“Entrevistador: En un proceso de selección de personal ¿cuáles consideras que son las principales barreras que tienen los adultos mayores en el mercado laboral a nivel general, no tanto en esta Agencia de turismo?”

Entrevistado: Precisamente vuelvo a lo que dije, creo que va por la parte cognitiva, la parte motriz y puede ser también la estructura mental del adulto mayor, porque ya tienen ciertas barreras, una estructura, una formación más de acuerdo a su generación, entonces como en el mercado laboral las TICs y todo lo que significa estar “online” por decirlo así, en todo lo que es estar fresco “fresh mind”, es como que tienes que estar siempre”

(Profesional, agencia turística, región de los Lagos)

Otras de las razones que aparecen entre los empleadores que no contratan trabajadores adultos mayores refiere a su condición física. Una motivación fundamentada en dos tipos de argumentos diferentes. En primer lugar, se encuentran los argumentos que justifican la no contratación de adultos mayores por el esfuerzo físico asociado al desempeño de los cargos disponibles. Se trata, por ejemplo, de empresas de transporte o logística que implican para la mayoría de sus trabajadores tareas de carga y descarga. En segundo lugar, otro tipo de argumentos apelan, de forma general, a las consecuencias que tienen las condiciones físicas de los adultos mayores en términos de ausentismo

laboral. Un tipo de argumento que apela a los estereotipos propios del “viejismo” más que a una realidad contrastada por la evidencia empírica⁷.

“Entrevistador: Tú crees que, en el caso de lo que ustedes necesitan para contratar, ¿tú crees que hay algunas ventajas o desventajas para contratar adultos mayores, especialmente en las plazas que tú tienes libres acá como para trabajar con lo que hacen?”

Entrevistado: En las plazas que presentan más rotación es complicado la verdad, producto del esfuerzo físico que requieren las dos funciones que conversábamos, que son bodegueros, es difícil que un adulto mayor pueda desempeñarse ahí. Y como vendedoras en salas en el fondo también es un poco complicado, en el fondo hoy no tenemos muchas funciones administrativas que tal vez podrían ser más ad hoc, o funciones de ventas por canales remotos tampoco las tenemos, que también podría ser una posibilidad más viable.”

(Gerente, Empresa Mediana de Servicios Comerciales, Región Metropolitana)

“Las desventajas es de repente como te decía es que trabajan un tiempo y como se dice vulgarmente les viene el viejazo y se enferman, y ya algunos que tienen artritis o sufren de la presión alta y ya después están hospitalizados o qué sé yo, y ya después no es lo mismo. Esa es la única desventaja pero con respecto a responsabilidad vale la pena tener personas adultas”.

(Administradora Supermercado, Región los Lagos)

⁷ Por “viejismo” se entiende como los prejuicios, estereotipos y discriminación contra los adultos mayores sustentados en la creencia de que en la vejez las personas son menos atractivas, capaces, inteligentes y productivas. Con respecto al ausentismo laboral en Chile véase Mesa, Francisco y Kaempffer, Ana María “30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas” en *Revista Médica de Chile* v.132 n.9 Santiago sep. 2004

Figura n.3.4 Atributos positivos y negativos de los adultos mayores desde la perspectiva de los empleadores.



Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4

Búsqueda de empleo, reclutamiento y condiciones laborales

Este capítulo da cuenta de los principales hallazgos relacionados con el reclutamiento y las condiciones laborales generales en los puestos de trabajo ofrecidos a los adultos mayores. El capítulo se divide en dos apartados: el primero de ellos da cuenta de los procesos de reclutamiento y canales de búsqueda de empleos desde la perspectiva de los adultos mayores y empleadores, poniendo especial énfasis en las dificultades que traen consigo los procesos de selección; el segundo apartado expone los resultados asociados a las condiciones laborales de los adultos mayores, en cuanto a contratos, ingresos, jornadas laborales, entre otros. Los datos utilizados para el desarrollo de este capítulo proceden principalmente de las entrevistas a los adultos mayores y a las empresas.

4.1 Estrategias de búsqueda de empleo

La evidencia aportada por el estudio da cuenta que los adultos mayores, al igual que la mayoría del resto de la población, recurre, principalmente, a su red de contactos personales al momento de buscar empleo. De esta manera, los adultos mayores suelen llegar a sus trabajos a través de recomendaciones de familiares o conocidos que cuentan con información de oportunidades de empleo a las cuales pueden acceder. La amplitud y la heterogeneidad de esta red de contacto condiciona, por tanto, la disposición de información sobre oportunidades laborales. En la medida que en la mayoría de los casos esta red de contactos es bastante reducida al ámbito personal más directo, familia y amistades de toda la vida, la información suele ser escasa y de un valor instrumental muy limitado.

Este canal de búsqueda es transversal al género, la edad y el nivel educacional de los adultos mayores, puesto que corresponde a las formas que tradicionalmente llegaron a sus empleos anteriores. Los adultos mayores ocupados que han encontrado empleo mediante este mecanismo del “dato directo”, tienen una valoración bastante positiva al respecto, considerándolo el mecanismo más fácil y efectivo de encontrar empleo.

"Por intermedio de una prima de la señora. Yo trabajaba con ella, y ella me recomendó...por recomendación siempre"

(Mujer Ocupada, 62 años, Región Metropolitana)

El otro método de búsqueda de empleo que suelen utilizar los adultos mayores es la visita directa o entrega de currículum a empleadores, tratándose en general de visitas a pequeñas y medianas empresas de su entorno territorial inmediato. En general se considera que se trata de una forma también bastante efectiva de encontrar trabajo porque tienen una buena recepción.

"Entrevistador: ¿Cómo llego a este trabajo?"

Entrevistado: De puro intrusa, porque como no estaba haciendo nada, entonces yo un día vine a preguntar, pasaba todos los días por acá. Entonces un día entre, pregunte y me dijeron sí, traiga su currículum, pero le dije de verdad que me van a llamar, si hay algo para mí dígame. Después como a los quince días me llamaron, hay algo para usted, lo toma o lo deja, porque es lavandería, bueno, no sé nada de eso, pero intentare hacerlo y lo hice, y después vi que le gusto, porque me dejaron"

(Mujer Ocupada, 63 años, Región de Coquimbo)

No deja de ser relevante que dentro de las diferentes estrategias que utilizan los adultos mayores para encontrar trabajo los diferentes agentes de intermediación laboral, ya sean públicos o privados, sean percibidos como bastante inoperantes para apoyar a este segmento de población. Si bien, por ejemplo, la mayor parte de los adultos mayores sabe de la existencia de las OMIL, no tienden a buscar trabajo de forma recurrente en este servicio, dado que no han tenido éxito en experiencias anteriores, situándose como un canal de búsqueda poco utilizado. Por otro lado, la lejanía en términos físicos y la poca certeza existente respecto a encontrar algún trabajo desmotiva a este segmento de la población a visitar la Oficina. Esta situación resulta paradójica y un tanto problemática, puesto que las empresas participantes de este estudio han destacado el uso de instituciones de intermediación laboral para reclutar adultos mayores. Por lo tanto, el hecho de que éstos no utilicen dichas oficinas para buscar trabajo se convierte en un nudo crítico respecto a su real función y efectividad.

Esta situación también es manifestada por parte de las OMIL, quienes reconocen que la población adulto mayor que llega en búsqueda de intermediación laboral es muy marginal. Esto se asocia también a una limitada oferta de puestos laborales, en tanto muchas empresas ponen límites etarios a los puestos de trabajo que desean contratar, que en la mayoría de las empresas bordea los 55 años.

“Mira, la verdad es que la OMIL trabaja mucho más con oficios, en la construcción te ponen límites, porque dicen que un adulto mayor no puede físicamente. Como te digo la única tienda en mis años de experiencia ha sido almacenes parís. Pero nosotros tenemos muchas tiendas más, muchos retail más y ahí no se ha visto que se le hayan dado las posibilidades al adulto mayor de trabajar”

(Representante OMIL, Región de Coquimbo)

El canal de búsqueda de empleo menos recurrido por los adultos mayores es el Internet, lo que lleva a plantear uno de los mayores problemas de ingreso para este segmento de población en el mercado laboral dada la acelerada tendencia a que sea este en canal predominante usado por los empleados para convocar y reclutar a sus trabajadores.

Si bien existen adultos mayores que lleva a cabo la búsqueda de empleo a través de internet, se asocia a un grupo específico. En su mayoría a adultos mayores recién jubilados con alto nivel educacional, quienes a través de su trayectoria laboral se familiarizaron con el uso de tecnología y la alfabetización digital. Esta situación los pone en ventaja frente al gran número de adultos mayores que por falta de conocimiento y de recursos han visto limitado su acceso a la tecnología. Esta realidad la explica correctamente un encargado de un Portal de Búsqueda de Empleo:

“...existe una brecha tecnológica que está más bien asociada al grupo socioeconómico más que a la edad. Es decir, gente que efectivamente no tiene los recursos para acceder a un computador, probablemente no ha tenido una preparación que le ha permitido acceder a puestos de empleo de una capacitación razonable, por lo tanto, ellos están un poquito más alejados. Pero existe un tremendo porcentaje de este grupo que ha estado trabajando hasta hace poco y que ha tenido relación, ya sea a través de computadores en su trabajo antiguo o de su capacitación personal, a ciertos temas, y por lo demás la tecnología también se ha acercado a ellos. Es decir, hoy día gente que antes no tenía capacidad de acceder a un computador, puede acceder a internet a través de su teléfono celular, y ellos están conscientes y lo están utilizando. Entonces así es como tenemos un gran volumen de visitas que se realizan a través de teléfonos móviles.”

(Portal de Búsqueda de Empleo, Región Metropolitana)

...“es que cuando uno se mete en internet, como que manda a diferentes páginas creo que se llama, y es difícil pensar es que quiero postular a este, ¿Cómo lo haces? Yo no tengo idea, todavía estoy peleando con el computador”

(Mujer, 60 años, Focus group Región Metropolitana)

Figura n.4.1 Estrategias de búsqueda de empleo de AM



Fuente: Elaboración Propia.

4.2 Reclutamiento por parte de los empleadores.

En la mayoría de las empresas no existe una estrategia enfocada a la contratación de los adultos mayores que defina número o tipo cargos asociados a este tipo de trabajador, canales de búsqueda o procesos de selección específicos. Ahora bien, en muchas de las grandes empresas esta indefinición estratégica ha empezado a cambiar en el contexto creado por la promulgación de la Ley de Inclusión (de junio 2017. Una normativa que pretende lograr que el 1% de los empleos de una empresa pública o privada con 100 o más trabajadores lo ocupen trabajadores con discapacidad. Esto también ha producido un efecto de arrastre de preocuparse por la incorporación de los adultos mayores. De hecho, en varias grandes empresas el reclutamiento y la incorporación de los adultos mayores se encuentra a cargo de los profesionales encargados de la implementación de las medidas relacionadas con la ley de inclusión. Asimismo, su dependencia dentro del organigrama de la empresa suele estar relacionado tanto con la gerencia de recursos humanos como con la gerencia o unidad encargada de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Se trata de grandes empresas del retail o servicios que son capaces de fijar metas anuales de contratación de adultos mayores y cumplirlas. El caso más conocido es el de los supermercados Jumbo que en la actualidad cuenta con una dotación de personal de 18.000 trabajadores, siendo el 5% de ellos mayores de 60 años. Un porcentaje que ha ido aumentando intencionadamente por parte de la empresa año tras año.

“Sí, nosotros tenemos metas por año. Creo que el año pasado estábamos como en 3,8, y ahora vamos en un 4,9. Nuestra meta para este año, es un 5, y estamos al ras, la vamos a pasar con creces, la vamos a pasar tranquilamente; en dos meses más pasamos el 5, y tenemos metas a nivel nacional, y tenemos metas por local. Tenemos locales que tienen más del 5, otros el 12%, que son locales más antiguos; pero también tenemos locales donde tenemos menos del 5%, y en eso, también estamos incentivando llegar a un porcentaje X, por ejemplo. Y vamos dando metas por local, para que vayan contratando a personas AM.”

(Subgerente de Inclusión, Empresa Supermercado, Región Metropolitana)

La principal razón por la que Jumbo, al igual que otras grandes empresas como COPEC o Salcobrand, son capaces de proveerse de un volumen suficiente de trabajadores para cumplir las metas fijadas es que son reconocidas su estrategia de reclutamiento y tanto los propios trabajadores como las entidades que trabajan con ellos se acercan a ellas. Pero no ocurre lo mismo con el resto de empresas porque no operan de forma efectiva canales de intermediación entre los trabajadores adultos mayores y sus potenciales empleadores. Tal y como se reconoce por parte de los empleadores, la convocatoria de trabajadores adultos mayores fluctúa mucho en función de temporadas y también de lugares siendo muy irregular.

“Entrevistador: ¿Y a la hora de buscar adultos mayores, son diferentes o son los mismos canales de búsqueda?”

Entrevistado: Hay de los dos. Existen los mismos canales de búsqueda. Nosotros en tienda tenemos mucho del acercamiento directo, la gente tiene a llegar a la tienda a pedir trabajo, eso pasa mucho, sobre todo en regiones, en tiendas de regiones. Y también por el lado de inclusión hemos generado relaciones con oficinas municipales de trabajo, con OMIL o con otras organizaciones que también trabajan con adultos mayores o con Hogar de Cristo, por ejemplo. Ellos también nos ayudan derivando, cuando tienen personas que están buscando trabajo hacemos el match de buscar el lugar donde viven y ver la posibilidad de ver cargos abiertos.”

(Encargada Jefa Inclusión, Gran Empresa Retail, Región Metropolitana)

La mayoría de las OMIL no aparecen como agente de intermediación efectivo para preparar a este tipo de trabajadores. Una alternativa a las OMIL y otros agentes de intermediación son las iniciativas desarrolladas por fundaciones, organizaciones no gubernamentales u otro tipo de entidades que implementan esta función como parte de iniciativas de carácter social. Una de ellas es la Caja de Los Andes, entidad que el año 2014 puso en marcha la iniciativa “Oportunidad Laboral Mayor”, con el propósito de facilitar el acceso de sus pensionados afiliados de 60 años en adelante, con empresas que ofrecen vacantes ajustadas a su perfil. En una primera etapa el programa surge como plan piloto a partir de la alianza entre la Caja y la Asociación de Supermercados en Chile AG. Los buenos resultados alcanzados proyectan el alcance del programa hacia la búsqueda de nuevas alianzas con empresas en otros sectores. No obstante, la mayoría de las asociadas son grandes empresas que operan en el sector del comercio, tales como WallMart Chile, la Polar, Corona o Lápiz López. Junto a ellas también son parte del programa otras grandes y medianas empresas de *outsourcing*, como Xinerгия. El único requerimiento que se le plantea a las empresas es ofertar trabajos adecuados a los intereses de los adultos mayores. Lo que se traduce, principalmente, en jornadas flexibles no superiores a 30 horas semanales.

“..Ojalá especialmente enfocados a los adultos mayores, ¿en qué sentido?, que sean gerontológicamente pensados, donde ellos no tengan mucho esfuerzo físico idealmente, donde no demanden mucho tiempo de pie, donde sea un trabajo que sea más menos no tan pesado por decirlo de alguna forma. Entonces, las empresas que a nosotros nos contratan personas mayores, les tienen un horario que más menos de jornadas laborales de 20 horas, 15 horas semanales y 30 horas semanales.”

(Encargada Oportunidad Laboral Mayor, Caja Los Andes, Región Metropolitana)

Al igual que otras iniciativas similares, su principal logro se encuentra en visibilizar a los adultos mayores como potenciales trabajadores de sus empresas. Por otro lado, en los adultos mayores se socializa la existencia de oportunidades laborales. Entre sus debilidades cabe destacar la ausencia de un componente que considere la necesidad de habilitar a los adultos mayores para reinsertarse al mercado laboral y, a su vez, establecer un filtro que permita valorar su verdadera disposición de trabajar. Tal y como reconoce la propia encargada del programa, en muchas ocasiones los adultos mayores que se interesan en el programa solo buscan trabajos muy coyunturales, con fines sociales y recreativos, situación que se evidencia en la baja convocatoria que tienen los talleres de apresto al mundo laboral. Otra de las debilidades en la implementación del programa mencionado, es la falta de información sobre el resultado de los procesos de selección llevados por las empresas asociadas, así como lo que posteriormente acontece con los adultos mayores seleccionados en las

vacantes. En consecuencia, no existen mecanismos formales de seguimiento de los beneficiarios del programa.

“Entrevistador: Cuando han contratado a un adulto mayor de sus programas, ¿usted no conoces si han contratado o no han contratado? ¿Hace seguimiento?”

Entrevistada: Dentro de lo posible sí. Trato de saber si quedaron contratados o no, pero la empresa no entrega esa información, cuesta mucho que la entreguen.

(Encargada Oportunidad Laboral Mayor, Caja Los Andes, Región Metropolitana)

Desde la perspectiva de las grandes empresas que participan en este tipo de iniciativas, su principal problema y en general de todo el sistema de intermediación laboral público y también privado con respecto a los adultos mayores, es que no son capaces de proveer de los volúmenes suficientes de personas que se requieren para cubrir las rotaciones de mano no cualificada que demanda cada sector. Por este motivo resulta imposible, a pesar de que existiese el interés, establecer metas de contratación asociadas a este grupo etario. Un argumento que se repite en otras empresas de mucho menor tamaño, es que la pretensión de incorporar a adultos mayores en determinados cargos no puede satisfacerse por la incapacidad de llegar a la oferta de postulantes disponibles.

“..Si buscas adultos mayores, ¿dónde los encuentras? No es igual que los jóvenes o trabajadores de otras edades que tienes en grandes cantidades a tu disposición a través de diferentes canales. Por este motivo es imposible plantearse estrategias de reclutamiento focalizadas en este grupo porque no tienes.”

(Encargada Oportunidad Laboral Mayor, Caja Los Andes, Región Metropolitana)

“Entrevistador: ¿Por qué motivos su empresa considera en términos generales que no es conveniente trabajar con adultos mayores?”

Entrevistada: No, yo contrataría. Es que no he encontrado...

Entrevistador: ¿Solamente es por qué no ha encontrado?”

Entrevistada: Sí, no he encontrado gente mayor acá”

(Administradora, Empresa Mediana, Región de los Lagos)

La principal dificultad que tienen los empleadores para contratar adultos mayores se encuentra en la preponderancia del uso de Internet como medio para difundir y convocar postulantes a los cargos que ofertan. Una constatación de esta afirmación puede reconocerse en la escasa

capacidad que a la fecha han demostrado las iniciativas, para poner en marcha portales exclusivamente orientados a la intermediación laboral entre empleadores y adultos mayores, que tienen como principal público objetivo cargos de rango profesional. En este sentido, tal y como es reconocido por un encargado de recursos humanos de una gran empresa de retail, la importancia que han adquirido estos portales en el reclutamiento de personal supone una barrera de exclusión para la mayoría de los adultos mayores que quieren trabajar.

“...la mayoría de nuestros postulantes se entera de las vacantes de la empresa a través de nuestra página en Internet o de diferentes portales de empleo donde las difundimos por temas de inmediatez y costos. Si alguno no tiene acceso a Internet o no sabe cómo navegar en ellos, como los adultos mayores, lamentablemente quedan fuera...”

(Subgerente RR.HH, Gran Empresa Retail, Región Metropolitana)

4.3 Procesos de selección

Muchas veces los procesos de selección resultan ser una nueva experiencia para los adultos mayores que tienen intenciones de integrarse al mercado laboral. Esto se da por diversos motivos: primero, especialmente en quienes tienen menor cualificación, porque en sus experiencias anteriores no se entrevistaba, sino que se aceptaba en el trabajo; segundo, porque al momento de jubilar llevaban mucho tiempo trabajando en una empresa, entonces no están en sintonía con los procesos actuales; y tercero, por las nuevas metodologías de entrevista. En este ámbito se evidencian algunas brechas que ponen en desventaja al adulto mayor frente a otro postulante.

Una de las grandes dificultades para la selección se relaciona con los requerimientos en torno a la acreditación de estudios. Si bien es cierto que existen adultos mayores con una destacable trayectoria laboral, ésta se invisibiliza al no contar con certificación de la experiencia, específicamente de estudios o especializaciones formales. En este sentido, se percibe que existe una valoración superior de la acreditación de estudios, por sobre la experiencia laboral.

“Yo te diría que lamentablemente, bueno es un grupo de adultos mayores que tuvieron una educación completa, ya sea en universidad, pero hay muchos que se hicieron como era antiguamente, en la medida en que avanzaban dentro de las empresas (...) El tipo trabajó treinta años en una empresa metalúrgica y estuvo a cargo del ensamble de bodega, y estuvo a cargo del transporte y la logística, pero no es ingeniero, pero entró a la empresa de junior y capaz no sé, el último cargo fue gerente de logística”

(Administradora Empresa Mediana, Región Metropolitana)

Además de la valoración de la acreditación de estudios por sobre la experiencia laboral, en el caso de personas que tienen estudios incompletos el proceso de selección se vuelve más dificultoso. Esto, porque en la actualidad la mayor parte de los empleos exigen enseñanza media completa, lo que incluso se extiende a las labores menos cualificadas existentes en el mercado, tales como el aseo y la seguridad. Bajo esta lógica se evidencia una tensión importante entre las exigencias del mercado laboral y la disposición de los adultos mayores. Existiría una enorme reticencia por parte de ellos a ingresar a programas de equivalencia de estudios para fines laborales, dado que representarían un costo de oportunidad importante (¿), sumado a las barreras psicológicas autoimpuestas por parte de los adultos mayores las que se expresan en frases como “no puedo”, “no quiero”, “tengo miedo” y “me da vergüenza”.

“Yo creo que ahí volvemos a lo mismo, al miedo, al miedo de ellos, no todos, pero también existe una gran población que dice –pero ¿para qué? - no es una meta para ellos o no es interés el poder nivelarse... Esa es la sensación exactamente, esa es la primera sensación de ellos”

(Encargado, Oficina Adulto Mayor, Región de Coquimbo)

Más allá de los requisitos, los procesos de selección afectan a la población adulto mayor de manera negativa en otras dimensiones. La información levantada da cuenta que la accesibilidad a los lugares donde se realizan las entrevistas puede representar una barrera importante para las personas sobre los 60 años. Por su parte, es cada vez más común que las entrevistas utilicen dinámicas no conocidas para los adultos mayores, que pueden afectar su desempeño en los procesos de selección, tales como test psicológicos, dinámicas grupales, pruebas con uso de tecnicismo o implementación virtual de la misma.

Por su parte, algunos encargados de recursos humanos han identificado una gran falta de conocimientos por parte de psicólogos laborales en torno a la evaluación de un adulto mayor que postula a un puesto de trabajo. No hay referencias sobre los estándares normales en torno al desempeño cognitivo, por ejemplo, en personas sobre los 60 años. Esto sin duda constituye una brecha importante en la selección de adultos mayores, sobre todo cuando se compete con personas más jóvenes en un puesto de trabajo.

“Mis colegas no saben evaluar mayores. Entonces, si tú estás haciendo una selección de personal y que, de hecho, me pasó varias veces, están haciendo una selección de personal de alguien que ya fue capacitado, está todo el circuito, pero el psicólogo laboral se bloquea, no sabe qué es normal y qué no es normal (...). Y también de repente te sale tal puntaje en la prueba y no sabes si es que es normal que haya cierto deterioro para la edad, si es que hay ciertas respuestas que en el fondo no (¿) tiene que ver con temas generacionales, con temas culturales. Los test psicológicos tienen una letra mínima, que es probable que de repente las personas mayores ni siquiera la vean, entonces tiene que ver también con quién va a seleccionar a los mayores, o sea, es todo un circuito.”

(Representante Institución Pública que trabajo con adultos mayores, RM)

Todo lo anterior pone en evidencia que al fenómeno social en que a las personas en la medida que van envejeciendo van siendo expulsadas del mercado laboral, se le suma una serie de barreras propias de los mecanismos de reclutamientos y de los procesos de selección de personal que no se ajustan a las características de este segmento. Esto debiese considerarse para facilitar el vínculo y encuentro entre los adultos mayores y los empleadores.

4.4 Condiciones laborales

4.4.1 Cargos y responsabilidades

La mayoría de los adultos mayores que se incorporan por primera vez a las empresas suelen ocupar cargos subsidiarios, siendo muy limitada su posibilidad de ascender hacia otros puestos de trabajo con mayores responsabilidades. Una situación que, en opinión de los propios empleadores, no genera malestar entre los trabajadores porque no tienen ninguna aspiración de asumir más tareas y responsabilidades. Sin embargo, esta situación está lejos de poder ser generalizable. Así, por ejemplo, son recurrentes, entre los entrevistados los casos en las grandes empresas del *retail* donde aquellos adultos mayores que son contratados como asistente de ventas cumpliendo funciones básicas como reponedores pasan a ocupar cargos de mayor responsabilidad en la atención al cliente desplazando a otros trabajadores. Un cambio que no es buscado intencionadamente por ellos, sino que responde a la identificación por parte de sus supervisores directos de su capacidad para gestionar de forma más efectiva reclamos y demandas de los clientes. Una situación que se repite también en empresas de otros tamaños y sectores económicos, en las que las dinámicas propias del trabajo van validando las capacidades de los trabajadores adultos mayores y situándoles en cargos más afines a sus capacidades.

“Hoy la mayoría de atender los reclamos de los clientes en nuestras tiendas son adultos mayores. Si bien entraron como todos como asistiendo a los vendedores, su amabilidad y buen trato para atender las quejas de los clientes los llevó a que decidiéramos trasladarles a estos puestos, ocupar estos puestos”

(Administradora Supermercado, Región los Lagos)

No obstante, la disposición de los adultos mayores que se incorporan por primera vez a las empresas no puede asimilarse a los trabajadores que continúan en ellas al traspasar el umbral de la jubilación. En estos casos la posibilidad de seguir trabajando suele venir acompañada de aceptar un descenso en el nivel de su cargo, lo que se refleja tanto en responsabilidades como en salario. Una situación de difícil asimilación para los trabajadores, principalmente para aquellos de nivel profesional y/o extensa trayectoria en la empresa. Lo que genera una autocrítica que emerge entre los encargados de recursos humanos en las empresas dada la ausencia de estrategias que permitan preparar a los trabajadores que se acercan a la jubilación.

El mercado laboral tiende a expulsar a los trabajadores cuando cumplen sobre 55 años. Un proceso que se produciría de dos formas: en primer lugar, a través de los incentivos al retiro que se dan sobre todo en el sector público, y, en segundo lugar, a través de la disminución paulatina de responsabilidades de un trabajador en sus quehaceres cotidianos.

“Me están quitando responsabilidad de a poquito, me sacaron de la oficina, pusieron a otra persona en la oficina, que tenía que ocupar el computador a medias, después pusieron otro, me fueron sacando de ahí... De ahí me discriminaron, estaba con oficina en la casa, si no tengo oficina oficial, y ahí estoy, ahí me llaman, tengo que salir a choferear, me llaman ahí”

(Hombre Ocupado, 66 años, Región de los Lagos)

Por otro lado, es importante señalar que los empleadores que contratan adultos mayores no consideran necesario proceder a realizar cambios al interior de las unidades de trabajo para facilitar su incorporación. Se asume que su condición física es asimilable al resto de los trabajadores y, por tanto, pueden compartir las mismas condiciones laborales. Esta percepción contrasta con la de aquellos empleadores que prefieren no contratar adultos mayores al considerar, entre otros motivos, que debieran enfrentar los costos asociados a cambio en infraestructura y/o la organización del trabajo.

“Entrevistador: ¿Cuáles crees que en términos generales que serían las ventajas de trabajar con adultos mayores acá? ¿Crees que habría alguna ventaja?”

Entrevistada: Bueno, en el área turística es complicado de pronto...voy a ser súper sincera, es complicado de pronto trabajar con personas adulto mayor cuando se trata de hacer tour por ejemplo, salir a hacer cosas que te generan tener un mayor...tener un mayor rendimiento físico, ciertas características físicas puntuales.”

(Propietaria, Agencia Turística, Región los Lagos)

Una condición distintiva y un tanto excepcional en el tratamiento que algunas empresas dan a sus trabajadores adultos mayores con respecto al resto es la aplicación de jornadas horarias flexibles. Un tratamiento que suele resultar conveniente para ambas partes en la medida que por parte de la mayoría de los adultos mayores se prefiere no estar tan comprometidos por una jornada laboral, aunque esto signifique una merma en los ingresos, y por parte de las empresas su aplicación resulta beneficiosa desde dos perspectivas. Por un lado, porque permiten también flexibilidad en la planificación temporal de la disposición de recursos humanos, en particular en aquellas empresas de servicios con horarios extendidos. Por otro lado, les entrega ciertas certezas de que los trabajadores adultos mayores no van a decaer durante la jornada laboral su productividad al concentrarla en un número determinado de horas.

Por otro lado, los puestos de trabajo asalariados que ofrece el mercado laboral en su mayoría corresponden a puestos de operadores y servicio al cliente. Unos cargos que no poseen grandes requisitos con respecto a la educación y la experiencia laboral. Si bien facilitan la incorporación de adultos mayores con baja escolaridad y sin experiencia previa en el mercado de trabajo formal, representan un límite a las posibilidades de optar por una trayectoria laboral ascendente después de los 60 años.

Distinto es el caso de aquellos adultos mayores que desarrollaron una carrera profesional con estudios formales y en muchos casos especializaciones, quienes al querer reinsertarse en el mercado laboral se enfrentan a la escasez de puestos de trabajo en el área de su experiencia y conocimiento. Una situación que sumado a los prejuicios asociados a la tercera edad con respecto a su desempeño laboral y productividad menoscaban las posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo.

“Cuando busqué trabajo de mayor como ingeniero, sentí mucha distancia, reticencia a aceptar personas bajo su mando que tuvieran mayor experiencia que ellos o edad que ellos”.

(Hombre Ocupado, 68 años, Región Metropolitana)

De esta manera el mercado laboral de cierta forma obliga a la población adulto mayor a una reconversión laboral, en tanto existe una importante limitación a los sectores de trabajo donde podrían desempeñarse los mayores de 60 años. Esto sin duda que representa un impacto negativo para ellos, en tanto psicológicamente debe existir una adaptación a optar por trabajos menos calificados y con menores salarios, y además obliga aprender sobre labores en las que no se tenía experiencia previa, lo que resulta más difícil para la población adulto mayor.

“No, antes trabajé en la minería, toda una vida de faenero, en Calama, en Chuqui, en el abra, en Escondida. Hasta el año pasado todavía trabajaba en minería, ahora recién estoy sacando el rubro de lo que es... hacerlo como de guardia, y para acá pagan tan poco que hay que sacrificarse”.

(Hombre, 69 años, Focus group Región de Coquimbo)

“Lo que estamos viendo nosotros es normalmente las empresas de servicios, todo lo que son labores de ventas, servicio al cliente, hay un fuerte componente de contabilidad, profesiones contables, vendedores, promotores, mayordomos, te fijas, y esto por supuesto de acuerdo a lo que está el mercado, o sea, el mercado ofrece gran cantidad de empleos de mano de obra, choferes, limpieza, seguridad, y se va reduciendo a medida que va aumentando las responsabilidades”.

(Gerente, portal de empleo, Región Metropolitana)

Las cifras dan cuenta que es un número importante de ocupados adultos mayores se desempeña en labores de asociadas a salida independiente, principalmente en lo que respecta a pequeños emprendimientos que les permiten generar ingresos para complementar las pensiones y flexibilizar las jornadas laborales según sus requerimientos, condiciones que no son posibles de satisfacer a través del trabajo asalariado.

“Hoy día, tú ya debes saber el dato, pero hoy día la gran mayoría de las personas mayores que están trabajando, si no me equivoco, no sé si el 60% o el 70% son trabajadores por cuenta propia, que por un lado qué te dice, cómo leo yo esa cifra, requieren mayor flexibilidad entonces cuando vas a ser tú tu propio jefe, te permite cuidar a tus nietos, salir a viajar, porque está muy bien que ya tengan el tiempo”

(Representante Institución Privada que trabaja con adultos mayores, RM)

En ese sentido es importante destacar la predominancia de mujeres trabajando bajo esta modalidad⁸, ya que les permite cumplir simultáneamente con los roles históricamente relacionados con el género femenino tales como labores de cuidado de familiares enfermos y nietos como las labores del hogar.

“No, a mí me gustaría, a mí me encantaría un trabajo como part time porque yo en este momento cuido mi nieta, el problema es que yo cuido a mi nieta, es sin remuneración solamente la cuido por amor a mi nieta”

(Mujer Inactiva, 64 años, Región Metropolitana)

Los hombres ocupados independientes desempeñan en su mayoría labores asociadas a los oficios de la construcción y reparaciones, con trayectorias laborales ligadas a la gasfitería, albañilería, electricidad, entre otros y que, dada su edad y su desactualización con respecto a las nuevas tendencias de trabajo, son escasamente tomados en consideración para trabajar como empleados.

“En el sentido de que ellos valoran más, no valoran la capacidad, sino que valoran más el rendimiento bruto de la persona, entonces habría que valorizar más la capacidad de la persona”

(Hombre Ocupado, 67 años, Región Metropolitana)

4.4.2 Modalidad contractual

Uno de los problemas identificados en la inserción laboral de los adultos mayores se encuentran en la informalidad. Una de las posibles explicaciones hace referencia a la necesidad que tienen los adultos mayores de trabajar en jornadas laborales menos extensas, dado que ellos mismos reconocen un deterioro físico que hace necesario un mayor descanso. Este tipo de jornadas las suelen encontrar en trabajos de tipo informal o de reemplazo. En este sentido, hay un reconocimiento de la necesidad de contar con jornadas laborales más flexibles, que les permitan tener condiciones laborales adecuadas:

⁸ Según el estudio “Trabajo y Personas Mayores en Chile”, el porcentaje de mujeres que trabajan de forma independiente asciende a un 36%, mientras que el 47% de hombres se emplea en el sector privado como asalariados.

“S: Yo pienso que sí, que no las ocho horas, porque en realidad también hay que pensar que tenemos una edad que no es como el lolo como le dicen. Entonces tener un horario no sé, de acuerdo a la edad, más cortito, no entrar a las 8 justa, sino que a lo mejor entrar a las 9 hasta las 4 de la tarde, con llegar a su alimento.

G: Podría ser una media jornada.”

(Focus group, Región de Coquimbo)

“...todo el tiempo creo que nosotros los adultos mayores tenemos derecho a trabajar y que se nos den las posibilidades, yo creo en eso si no, no estaría aquí, pero como que recomendaría que hubiera planes diferentes en el sentido que se adapte más a las edades de nosotros. O sea yo de verdad, como yo ahora soy de trabajar las 9 horas porque trabajaba 10 horas corridas, ahora las 10 horas corridas yo no aguanto, de verdad no lo aguanto.”

(Hombre, 68 años, Focus group Región Metropolitana)

Este tipo de empleo aumenta la brecha en seguridad de las condiciones laborales no solo con respecto al resto de los trabajadores, sino que también con los adultos mayores que poseen mejores condiciones de incorporación laboral.

Cabe destacar que los adultos mayores presentan un nivel de insatisfacción de necesidades básicas o de subsistencia superior a otros segmentos poblacionales, los que les obliga a aceptar empleos de precarias condiciones. Una situación que tiene como correlato, que no existe presión hacia el mercado laboral, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en adultos mayores acorde a sus necesidades.

“Yo acepto todo trabajo. Si usted me manda a limpiar baños, voy, si me manda a barrer, voy a hacerlo, son trabajos. En un trabajo pesado, donde vaya no voy a levantar 80 kilos, no, ahí sí que no puedo”

(Hombre Desocupado, 65 años, Región Metropolitana)

Por su parte, la propia legislación del país afecta de manera negativa las condiciones laborales en adultos mayores, pues hay ciertos beneficios estatales que se congelan o reducen una vez que la persona recibe cierta remuneración, lo cual influye de manera directa en la informalidad de los empleos en los adultos mayores.

“Ya tienes una pensión, casi la mitad de la pensión en pagar el arriendo, si tienes una enfermedad crónica pagas casi la otra mitad, y el resto te queda para comprarte un calcetín de vez en cuando y comer. Y mucho... por eso te digo, buscan el tema informal para no tener problemas con la pensión y poder trabajar”

(Profesional SENAMA, Región Metropolitana)

Esta situación también ocurre con algunos ex-funcionarios públicos que se acogieron al beneficio de mejoramiento de las pensiones la cual es compatible con la reintegración a algún servicio público, lo cual limita las posibilidades de desempeñarse en cualquier tipo de función ya sea por contrato u honorarios en este sector.

“Por ejemplo, como yo recibí una jubilación menor al 5% de lo que ganaba, cuando estaba en servicio activo, me dieron un bono, que se llama “por daño previsional”. Pero si yo ahora quiero volver a trabajar a la administración pública, tengo que pagar ese bono. Todo lo que haya recibido de ese bono, tengo que devolverlo. Y más encima, nunca más lo podría volver a recibir. Por lo tanto, mi sueldo de 300 bajaría en este momento, 60 mil pesos. O sea, que la castigan más encima, si quieres trabajar.”

(Mujer Ocupada, 67 años, Región de los Lagos)

De esta manera, la precariedad en las condiciones de trabajo en que se insertan los adultos mayores está dada por la informalidad en la que trabajan. En estricto rigor, la precariedad se asocia a riesgos de diversa índole, entre los cuales se encuentra la inadecuada infraestructura para el desplazamiento de personas con menor destreza en la movilidad, lugares de trabajo con condiciones de aclimatación irregulares, lejanía del hogar y/o servicios públicos de emergencia, la no existencia de seguros de accidentes, maltrato laboral o discriminación, la falta de reglamentos o protocolos de convivencia, el no pago de imposiciones, la no disposición de beneficios, entre otros.

4.4.3 Ingresos

Existe una percepción generalizada de que los salarios recibidos por los adultos mayores son menores a los de otros trabajadores en iguales condiciones. Por una parte, se reconoce una desvalorización del trabajo que realizan los adultos mayores por sobre otros segmentos etarios por desempeñar las mismas labores. Esta desvalorización se ve amparada por la legislación, en tanto la ley 20.935 establece que el sueldo mínimo para los adultos mayores asciende a \$206.041. Una situación que representa un 25% menos de ingreso. A esto se suma que el desajuste entre oferta y demanda de trabajo en adultos mayores, presiona los salarios a la baja lo que es aprovechado por las empresas.

“El sueldo, sí, es más bajo. Piensa ponte tú en esta oferta de auxiliares de aseo, son 290 y por lo general, promedio, si tenemos esas ofertas son 300, 350; los que son jubilados 290. Entonces ahí hay un margen de diferencia.”

“Entonces para las empresas, claro, siempre es una tentación buscar alguien mayor y ofrecerle un poco menor plata, pero al final es mercado, es decir, si alguien ofrece y alguien está dispuesto a tomarlo es porque esa opción era mejor que todas las otras opciones que tenía, aunque le estuvieran pagando menos, si esa persona que antes no tenía trabajo y estaba deprimiéndose en la casa, hoy día está trabajando en algo y está ganando pesos y le permite mantener un hogar, porque 1 de cada 3 adultos mayores todavía mantiene un hogar.”

(Portal de Empleo, Región Metropolitana)

El diagnóstico compartido es que el mercado de trabajo no paga la experiencia laboral de los adultos mayores, generando una curva descendente en los salarios una vez que se traspasa la barrera de los 55 años. Muestra de aquello es la práctica recurrente que tendrían empresas en la cual incentivan el retiro o jubilación del trabajador, para luego hacer una recontractación por un salario menor.

Capítulo 5

Capacitación

El presente capítulo da cuenta de los principales hallazgos relacionados con la capacitación de los adultos mayores. El capítulo se divide en tres apartados. El primero de ellos da cuenta del acceso a capacitación para los adultos mayores, detallando la oferta que provee SENCE, empresas y otros Programas Públicos. El segundo apartado profundiza sobre la participación en capacitación de Adultos Mayores, dando cuenta de las motivaciones, expectativas y obstáculos. Por último, el tercer apartado, presenta los resultados levantados en torno a las necesidades de capacitación, específicamente en torno a metodologías y temáticas. Los datos utilizados para el desarrollo de este capítulo proceden, principalmente, de las entrevistas a los adultos mayores. La desagregación de los hallazgos fue realizada a partir del cruce de información en razón de las categorías.

5.1 Acceso a la capacitación laboral

En la actualidad la oferta de capacitación para la población adulto mayor se encuentra restringida. Una situación que respondería tanto a los criterios de focalización establecidos actualmente por parte de los programas de capacitación, como a los ámbitos de intervención en los que se ha concentrado la política pública enfocada a este segmento poblacional, que no ha priorizado acciones en torno al acceso, mantención y desarrollo del mercado laboral.

Actualmente SENCE mantiene restricción a acceder a una parte importante de sus Programas de capacitación a personas sobre 65 años, incluyendo entre ellos al Más Capaz. Esta restricción respondería a dos factores principales. Uno de ellos vinculado a la concepción que los adultos mayores no son parte del público objetivo de las políticas laborales, en tanto se les debería considerar fuera de la población económicamente activa; y, en segundo lugar, a que el foco de atención de SENCE se ha concentrado en la mejora de las trayectorias laborales de los trabajadores. En este sentido, ha parecido lógico concentrar la cobertura y programas en población en la cual se pueda tener mayor incidencia en la mejora de sus competencias que impacten en sus trayectorias de empleos.

“También pasa con los adultos mayores, donde efectivamente las señales de las autoridades de Hacienda en general son, no es prioridad, no es prioridad producto que en general es una fuerza que accede a atenciones, que efectivamente hoy día no son aquellos que principalmente son los que debiésemos priorizar para efectos de acceder al mercado laboral, el cual tú lo mencionaste”

(Profesional SENCE, Región Metropolitana)

“SENCE se encarga de mejorar la trayectoria laboral de las personas ocupadas, personas desocupadas, personas inactivas, a lo largo de su trayectoria laboral. Pero qué pasa con aquellos que finalizaron su trayectoria laboral. Que cuando uno habla de cerrar brechas de competencias, en realidad, con un AM, lo que más ve, son competencias. Entonces esa es una discusión que no está zanjada, a nivel institucional; en el fondo, cómo respondemos a una persona que ya terminó su ciclo laboral”

(Profesional SENCE, Región Metropolitana)

Actualmente son tres los programas de capacitación de SENCE que permiten entre sus beneficiarios a personas mayores de 64 años, Becas Laborales, Bono Empresa y Negocio e Impulsa Personas. El primero de ellos para el año 2018 contempla la realización de 33 cursos, con un total de 518 cupos. La mayor parte de ellos se realizará en la región del Bío Bío (18%) y la región Metropolitana (39%), mientras que regiones como Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Los Ríos no contempla la realización de cursos para adultos mayores.

Desde esta perspectiva, tanto a nivel del Estado como de la sociedad civil, se identifican iniciativas muy acotadas de capacitación focalizada en adultos mayores. Por parte de la institucionalidad correspondiente a esta población –MIDESO y SENAMA- los esfuerzos por desarrollo de capacitación en colaboración con SENCE han estado vinculados al desarrollo de planes formativos y cursos para personas que puedan realizar cuidados domiciliarios de adultos mayores dependientes, los cuales en su mayoría tienen como público objetivo población del 80% más vulnerable y menor de 65 años. Para el año 2018 se contempla la realización de 19 cursos vinculados a la asistencia domiciliaria y cuidados primarios básicos a adultos mayores, en especial aquellos en situación de dependencia, 4 de ellos en convenio con la Fundación Familias, 7 con SENAMA y 8 con MIDESO. De ellos, solo 2 tienen como parte de su población objetivo a adultos mayores.

A pesar de la acotada oferta, la información levantada da cuenta que las oportunidades de capacitación actualmente en adultos mayores se concentran en 3 áreas principalmente: capacitación con foco en el desarrollo personal y recreacional; capacitación para el trabajo independiente; capacitación para el trabajo dependiente.

El primero de estos focos se desarrollaría al alero de las organizaciones de adultos mayores con el apoyo de las oficinas municipales de adulto mayor de los municipios, a través de la postulación de diversos fondos disponibles a nivel nacional y regional, como el Fondo Nacional de Adulto Mayor, el Programa de Envejecimiento Activo, Fondo Presidente y Fondos que disponen los Gobiernos Regionales.

Si bien la mayor parte de los recursos disponibles de estos fondos se concentran en el financiamiento de vacaciones (alrededor del 90% de los proyectos que postulan se vinculan a este requerimiento), seguido de infraestructura y mejoramiento de sedes sociales de las organizaciones, poco a poco se ha abierto camino a la solicitud de financiamiento para capacitaciones, las cuales van en búsqueda principalmente de despliegue de nuevas competencias que contribuyan al estímulo cognitivo y desarrollo personal. Desde esta perspectiva, la labor que realizan las oficinas de adulto mayor de los municipios y los clubes de adulto mayor se aboca fuertemente al ámbito recreativo, no existiendo aún un foco de trabajo en torno a lo laboral.

“Te mencionaba hace un rato que fueron ocho mil las iniciativas que los adultos mayores presentaron, y alrededor de un 2% se vinculó a capacitaciones. Y en el caso de los adultos mayores que pueden acceder a estas capacitaciones, que habitualmente son distintas a aquellas en las cuales se habían venido desempeñando. Es una particularidad que tiene, en el caso de los adultos mayores, buscan el aprendizaje de algo un tanto distinto a aquello que se venían desempeñando, entonces, esta entre comillas necesidad, de involucrarse en algo diferente”

(Profesional SENAMA, Región Metropolitana)

Dentro de este ámbito se destacan también los cursos relacionados con las tecnologías de información, ámbito donde se identifican amplias brechas de conocimiento por parte de adultos mayores, y donde se han abierto mayor número de oferta de capacitación. La más importante es la que lleva a cabo el Programa Biblioredes del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, entidad que desde el año 2004 han capacitado a 213.897 mayores de 60 años, con un promedio anual de 14.081 adultos mayores. La experiencia se destaca como ampliamente positiva, en tanto se evidencia que los mayores de 60 años se constituyen como un grupo prioritario dentro del programa, por las enormes brechas de conocimiento que se detectan, y los resultados positivos que se obtienen en torno a la adquisición de competencias y sociabilización. Por su parte, los adultos mayores demuestran un gran compromiso presentando bajas tasas de deserción.

Si bien el foco principal de los cursos realizados por el Programa Biblioredes ha estado puesto en la alfabetización digital de los adultos mayores, de manera indirecta se han reforzado

competencias en manejo de herramientas de internet que permitan ampliar las posibilidades laborales, como la construcción de CV, redes sociales para la promoción de productos y uso del correo electrónico con fines laborales.

“Y ahí en las redes sociales procuramos como que ellos traten de entender que hay herramientas que son oportunidad como Facebook, por ejemplo, donde se pueda poner un post “necesito trabajo, alguien me puede...”. Y ese tipo de cosas los hacemos. Reforzamos mucho el tema del uso de correo electrónico, bajo la lógica de que hoy día en realidad el currículum se manda por correo electrónico a todos lados. Entonces, todos esos ejemplos se los vamos dando, vamos reforzando todas esas competencias, que al final les permiten efectivamente niveles de autonomía en el uso de la red”

(Representante Institución Pública que trabaja con Adultos Mayores, RM)

El segundo ámbito de oferta de capacitación se vincula a cursos para el desarrollo de competencias de trabajos independientes, donde se concentra la mayor oferta actualmente. Desde el Programa Envejecimiento Positivo del SENAMA desde el año 2017 surge el interés de algunas Direcciones Regionales de abrir cursos de capacitación de “Exploración Laboral”, a través de los cuales se permitiera a los adultos mayores no solo adquirir nuevos conocimientos, sino también aprovechar las competencias para la elaboración de productos que posteriormente pudieran ser comercializados. Si bien es una iniciativa reciente, demuestra gran interés por parte de las Direcciones Provinciales y beneficiarios.

Por su parte, se rescatan iniciativas locales llevadas a cabo por las OMIL, quienes han desarrollado pilotos de capacitación en competencias de comercialización a adultos mayores que tienen trabajo independiente, lo que surge del levantamiento de la necesidad de actualizar en herramientas de difusión y ventas a los mayores de 60 años.

Desde los programas de SENCE Bono Empresa y Negocio, y Becas Laborales es donde se desarrolla la mayor parte de los cursos de capacitación relacionados con trabajo independiente para adultos mayores⁹. Para el año 2018 de los 33 cursos de Becas Laborales orientados a población adulto mayor, 32 tienen salida independiente, destacando sectores como arte y recreación con cursos de tejido; construcción con cursos de carpintería; elaboración de alimentos y bebidas con cursos de pastelería y repostería; y sector de servicios con cursos de asistencia y cuidados domiciliarios.

⁹ Según los actores entrevistados no hay evaluación de la participación de los adultos mayores en estas capacitaciones.

Por último, las capacitaciones para desarrollo de trabajos dependientes son donde existe la menor oferta. Solo se levanta una experiencia en este ámbito, desarrollada por la ONG Comité para la Democratización de la Informática (CDI Chile), que desde el año 2017 en alianza con una empresa de retail realiza capacitaciones a adultos mayores para que después puedan incorporarse como asistentes de ventas y de bodega. Las capacitaciones se concentraron en la entrega de competencias transversales, que permitieran que los adultos mayores aumentaran sus herramientas sociolaborales, y algunos contenidos técnicos relacionados con las funciones propias de la labor que debían realizar.

“Y este nuevo programa tiene el foco en inserción laboral derechamente, como te digo, gracias al programa y a la iniciativa que tienen en este caso las empresas privadas, de incluir al adulto mayor como un componente importante dentro de su programa de inclusión y diversidad dentro de la compañía”

(Representante Institución Privada que trabaja con Adultos Mayores, Región Metropolitana)

Tabla n. 5.1. Programas de capacitación con trabajadores AM

	Entidad	Objetivo
Programa Becas Laborales	SENCE	Programa capacitación orientado al desarrollo de competencias laborales para el acceso, como dependiente o independiente, al mercado laboral. El año 2018 contempla la realización de 33 cursos, con un total de 518 cupos.
Programa Bono Empresa y Negocio	SENCE	Programa capacitación orientado al desarrollo de competencias laborales para fortalecer emprendimientos, sin restricción de edad.
Impulsa	SENCE	Programa capacitación orientado al desarrollo de competencias laborales para mayores de 15 años.
Fondo Nacional de Adulto Mayor	SENAMA	Financia la realización de cursos de capacitación a entidades sociales y territoriales, no orientados principalmente a fines laborales. Sin embargo, sí que contribuyen de forma indirecta.
Programa Envejecimiento Positivo	SENAMA	Financia la realización de cursos de capacitación. Desde el 2017 abre cursos de capacitación de “Exploración Laboral”, a través de los cuales adquirir nuevos conocimientos para trabajar como dependiente o independiente.
Programa BiblioRedes	Servicio Nacional Patrimonio Cultural	Programa de capacitación orientado a la alfabetización digital del conjunto de la población, siendo uno de los focos preferentes los adultos mayores. Si bien los cursos no tienen como foco el acceso al mercado laboral, si mejoran las condiciones de empleabilidad de forma indirecta.
Fondos Regionales	Gobierno Regionales	Financia la realización de cursos de capacitación en colaboración con otros servicios públicos, así como entidades sociales y territoriales. No orientados específicamente a fines laborales, si contribuye de forma indirecta.
Fondos Municipales	Municipios	A través de Oficina Adulto Mayor y OMIL se realizan cursos orientados a la formación de competencias en adultos mayores para mejorar sus condiciones de acceso al mercado laboral.

5.2 Participación de Adultos Mayores en capacitaciones

La participación de los adultos mayores en capacitación se ve fuertemente condicionada por el bajo acceso a información respecto a la oferta de cursos y de las instituciones a las que deberían recurrir en caso de desear capacitarse. Se percibe un bajo reconocimiento de SENCE, y aunque en

ocasiones se les vincula a políticas de empleo y capacitación, existe la seguridad que los adultos mayores no pueden ingresar a su oferta programática. En mayor medida se reconoce en los municipios como la institución a la cual se puede recurrir en caso de querer ingresar a una capacitación.

“Sí, el SENCE, sí, no me admiten ahí porque soy mayor de edad. Es que en mi villa han hecho cursos al frente del SENCE, de peluquería, de manicure, y a mí me encanta la peluquería y no me admitieron...yo pregunté, incluso dije "voy a juntar a todas las mayores de 60" y me contestaron que el SENCE capacita a la gente para trabajar, para que pongan su negocio y para que entre al sistema de impuestos internos... Nos limitan, ¿por qué una persona mayor de 60 años no puede?"

(Mujer Inactiva, 78 años, Región Metropolitana)

"Sé que la municipalidad hace esos cursos, pero están llenos los cupos anteriores, la gente se queda ahí año tras año y hay pocos cupos"

(Hombre Ocupado, 68 años, Región Metropolitana)

Las motivaciones para participar se detectan que existe una importancia categórica de que el curso al que pueda acceder el adulto mayor signifique un aporte real a su vida personal y/o laboral. En este sentido, a diferencia de otros segmentos, los adultos mayores buscan instancias en que la participación en una capacitación signifique un beneficio tangible para ellos, asociado a una temática particular de interés en la que se desea aprender un oficio, o la puerta de entrada a una oportunidad laboral. En este sentido, se identifica una baja disposición a tener una capacitación laboral, si es que ello no trae aparejado el acceso inmediato a un puesto de trabajo.

"Aprender algo para poder ganar un beneficio. Talleres de tantas cosas que hay, para poder trabajar en eso"

(Mujer Desocupada, 63 años, Región Metropolitana)

"Te puedo decir, a la gran mayoría no es como algo que les interese o prioricen. Ahora, si lo complementamos ya con un puesto laboral, y que en el puesto laboral tengan alguna opción de capacitación, ahí la cosa cambia, porque le estás disminuyendo la ansiedad de lo que involucra el tema del trabajo, ya sea cuentas, deudas, salud, beneficios, etc., y ya lo puedes tener con mayor disposición para aprender algo o capacitarse"

(Profesional OMIL, Región de Coquimbo)

Los inactivos son los que han tenido mayor acceso a instancias de capacitación después de cumplir los 60 años. Esto respondería a que muchos de ellos se encuentran integrados a diversas organizaciones como clubes, comunales de adultos mayores y juntas de vecino, a través de las cuales

se han gestionado su participación en cursos financiados por fondos concursables, y principalmente organizados por los municipios, los cuales han visto en la capacitación una instancia provechosa de socialización y activación cognitiva a través del aprendizaje de nuevos oficios. Para los adultos mayores inactivos el interés de la capacitación se encuentra estrechamente relacionado con aprender sobre nuevas materias, relacionarse con otros adultos mayores y aprovechar los beneficios que se les entrega por participar activamente en la comunidad.

“Hemos tenido varias capacitaciones... Para líderes con la gobernación. El año pasado vino una señorita acá y nos ofreció una capacitación para personas, solamente de 64 años para arriba, participamos 15 personas... el curso era de computación y administración, algunos sabían un poco. Pero todos salimos de ahí ya con otra mirada y sabiendo que podíamos manejar el teléfono y el computador”

(Representante Junta de Vecinos, Región de Coquimbo)

Para el caso de adultos mayores ocupados y desocupados la información levantada da cuenta que prácticamente hay una nula participación en capacitaciones una vez pasada la barrera de los 60 años. Sus experiencias aluden a que durante sus primeros años como trabajadores tuvieron acceso a cursos en los que muchas veces aprendieron su oficio, o más tarde pudieron perfeccionarlos. Para el caso de los profesionales, se identifica una participación más constante a lo largo de su vida laboral, sobre todo en el uso de nuevas herramientas y tecnologías que fueron incorporadas en el quehacer de su trabajo.

En el caso específico de los ocupados dependientes la información levantada da cuenta que la mayor parte de las empresas, sobre todo medianas y pequeñas no contemplan planes de capacitación para adultos mayores. Si bien en la mayor parte de los casos se realizan procesos de inducción en los que se entregan conocimientos relacionados con competencias transversales y técnicas propias de las labores a desarrollar, no se constata la existencia de una política de formación a los trabajadores adultos mayores. La información da cuenta de dos respuestas a este hecho: en primer lugar, la percepción de que los empleadores tendrían menor disposición a capacitar a trabajadores sobre los 60 años, por prejuicios asociados a mayor costo en su formación, producto de un aprendizaje más lento que se traduce en un mayor número de horas de los cursos. En segundo lugar, que los sectores del mercado laboral donde se desempeñan los trabajadores adultos mayores corresponden a labores de baja cualificación, relacionadas principalmente al sector servicios, para los cuales no es necesario capacitar.

“Adultos mayores están como en departamentos de ropa, que son cosas como mucho más fáciles, no tanto en tecnología o duro, en electro, que tenía necesidad de conocimientos más técnicos y capacitación, entonces no tienen necesidades de capacitación”

(Encargado Recursos Humanos, Empresa Grande, Región Metropolitana)

“Efectivamente, el cómo los AM incorporan nuevos aprendizajes, es un tema. Porque la empresa cree que es más costoso capacitar a un AM, que capacitar a cualquier otra persona. Porque son más horas, por ejemplo, otra forma de hacerlo. Yo creo que ese es un tema”

(Profesional SENCE, Región Metropolitana)

En grandes empresas los adultos mayores participan en el programa de capacitaciones para el conjunto de los trabajadores. No existen programas específicos para ellos, ni adaptaciones metodológicas ni de contenidos pensados en la participación de los adultos mayores. Lo que genera ciertas brechas con respecto a otros trabajadores, principalmente por el acelerado proceso de transición desde las capacitaciones presenciales hacia las desarrolladas en modalidad *e-learning*. En particular, en las capacitaciones de inducción al puesto de trabajo.

“O sea, nosotros tenemos programas de inducción y dentro de los programas de inducción hay un set de cursos que se hacen en nuestro campus virtual, que esos no son factibles de hacer presencial, se hace solamente virtual y eso ya es como de entrada “cómo me meto a un computador, dónde están los cursos, cómo los gago” y en eso, claramente no es como lo primero que les nace, algunos, hay algunos que son súper tecnológicos igual. Hay como un tema ahí de que hay siempre que tener ojo con este tema”

(Encargado Recursos Humanos, Empresa Grande, Región Metropolitana)

Las capacitaciones de inducción a los puestos de trabajo son relativamente breves y de baja complejidad, pero relevante en la medida que permite al trabajador conocer las tareas a desarrollar y su posición dentro de la organización del trabajo de la empresa. Por eso el impacto de estas capacitaciones suelen ser valoradas positivamente por los empleadores. En este sentido, se valora especialmente de los adultos mayores su compromiso con cumplir los objetivos de la capacitación, por lo que dedican todas las horas necesarias para suplir sus posibles carencias con la modalidad de formación *e-learning*. Este tipo de capacitaciones también se dan en empresas de otro tamaño. En medianas, y principalmente, en pequeñas empresas este tipo de capacitaciones son más informales al ser realizadas directamente por los supervisores.

“Entrevistador: Ya. ¿Y qué tipo de percepción tenéis en términos del seguimiento que hacen en estas capacitaciones? ¿Qué les cuesta más, qué les cuesta menos? ¿Tienen alguna diferenciación?”

Entrevistada: Te diría que les cuesta un poco más, a veces cuando hablamos de cosas más tecnológicas, es como típicamente la gente que trabaja con nosotros, adultos mayores, como en departamentos de ropa, que son cosas como mucho más fáciles, no tanto en tecnología o duro, en electro, que tenía necesidad de conocimientos más técnicos, entonces sus capacitaciones tienen que ver más con lo que venden, que no es tan complejo y con servicios y en servicios son secos, entonces con servicios es al revés, las capacitaciones de servicios son ellos los que le dan los consejos al resto de cómo acercarse, cómo abordar a una persona, cómo apoyar”

(Encargada Jefa Inclusión, Gran Empresa Retail, Región Metropolitana)

Los discursos asocian que la integración de los trabajadores mayores de 60 años a los procesos de formación significa que deben participar de la misma forma que otros grupos etarios, lo que ha condicionado el acceso y resultados esperados las capacitaciones.

“No, habíamos de todos, habían jóvenes también, de diferentes organizaciones, había un grupo de adultos mayores y otro grupo de jóvenes también, incluso habían algunos del hogar de cristo que los llevaron para ver si se podían reinsertar”

(Hombre, 69 años, Focus group Región de Coquimbo)

Las metodologías desarrolladas por parte de los relatores no consideran adaptaciones que permitan motivar de mejor manera a los adultos mayores, en ambientes donde ellos perciben fuertes asimetrías de conocimiento, que inhiben su participación y continuidad en las capacitaciones.

“Tienen más miedo, de claro, porque a veces se inscriben, y después, porque, inglés, por ejemplo: Ya, pero vayan a inglés, si les hace bien- pero van a un par de clases no más y ya después como que no. A ellos como que les asusta un poco y como que generalmente no participan mucho”

(Encargado Recursos Humanos, Empresa Grande, Región Metropolitana)

5.3 Necesidades de capacitación en adultos mayores

El desarrollo del mercado laboral y capacitación para la población adulto mayor se constituye hoy como una necesidad incipiente y aun en carácter exploratorio. Actualmente no se cuenta con información consolidada sobre la inserción laboral que tienen los adultos mayores en el país, y cuáles son las necesidades específicas en torno a su reincorporación, mantención y desarrollo laboral. Desde ahí que se alude que, para el diseño de una política de capacitación, es importante tener datos confiables.

“...hoy día con los AM, no hay información de dónde están trabajando. Y dónde, efectivamente, se podrían aprovechar mejor las competencias que tienen. No hay un análisis a ese nivel. A lo sumo, podemos ver puestos de trabajo, y en algunos ámbitos”

(Profesional SENCE, Región Metropolitana)

La información levantada por el estudio deja en evidencia cuatro áreas temáticas independientes que potencialmente pueden ser consideradas en la definición de una oferta de capacitación orientada a los adultos mayores.

Tanto, adultos mayores como empresas reconocen que en el ámbito del uso de las nuevas tecnologías se encuentran las mayores brechas de conocimiento acordes a los requerimientos que exige actualmente el mercado laboral. La gran mayoría de los adultos mayores no sabría utilizar herramientas básicas de internet y computacionales en diversos dispositivos, lo que se volvería cada vez más apremiante para el acceso y mantención en sus puestos de trabajo, en la medida que los procesos se van digitalizando. Si bien existe una oferta de capacitación en alfabetización digital, esta sería aún insuficiente para actualizar las competencias necesarias en este ámbito, por lo cual parece necesario que los cursos de capacitación a los que accedan los adultos mayores consideren módulos transversales de alfabetización digital.

“la desventaja es que ellos no manejan mucho, el o sea, no los puedo poner en cualquier cargo, porque ellos no manejan mucho, ponte tú, el sistema de computación, no son muy amigos de la computación; Entonces ellos son para hacer un trabajo más manuales, por lo menos los que me han llegado acá. Entonces ese ha sido como mi desventaja, que siempre he tenido que contratar gente para la operación, pero no para la administración, porque hay cosas que les quedan grandes y no se atreven a aprender, entonces ese sería como una de las desventajas”

(Encargado de Administración, Empresa Grande, Región de Los Lagos)

EL segundo tema se asocia con las necesidades de capacitación en competencias transversales, asociadas a lo que se identifica como “habilidades blandas”. Específicamente se identifican brechas de competencias en torno al trabajo en equipo, derechos y deberes en el trabajo y comunicación, en consideración que aptitudes como el compromiso y responsabilidad se encuentran altamente desarrolladas por los adultos mayores. Esta necesidad de capacitación sería especialmente relevante para adultos mayores que se ven enfrentados a la reconversión laboral donde deben enfrentar las dinámicas de un nuevo sector u oficio, y aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral formal.

“Es el tema de actualizar los módulos, no existen mucho, pero re pensar algunas herramientas transversales que entrega SENCE, a través de los módulos transversales, como herramientas de comunicación, hay harto módulo, en derecho y deberes en el trabajo... porque hay muchas personas que están incorporándose a ese oficio, en particular”

(Profesional SENCE, Región Metropolitana)

“Y también como estamos en una región de mucho empleo informal, ellos han trabajado toda su vida sin contrato, entonces tampoco se han visto en la obligación de hacer un curriculum o de desarrollar una entrevista. Entonces más que nada el tema tanto en el ámbito educacional general como educacional laboral, ése es como el problema más grande”

(Representante OMIL, Región Coquimbo)

La tercera dimensión que se identifica como necesidad de capacitación se asocia a habilidades de comercialización y gestión de negocio para trabajadores independientes. Esta necesidad se encuentra muy vinculada a las competencias digitales, en tanto las plataformas web y redes sociales han abierto nuevas plataformas de comercio, en las que los adultos mayores se ven excluidos. Por su parte, se identifican importantes brechas en gestión de negocios, que incluye la valorización de los productos, como el manejo contable de los emprendimientos.

“Uno de los grandes temas que nosotros encontramos y cuando hablamos de esto de capacitar o entregar curso, era ver la falta de herramientas para gestionar un negocio, muchos de ellos les cuesta ponerle precio a lo que realizan, el cobrar por algo que hacen les resultaba algo complejo, a menos que tuvieran una experiencia anterior”

(Representante Institución Privada que trabaja con adultos mayores, RM)

En cuarto lugar, se levanta la necesidad de abrir mayor oferta y facilidades para los términos de los ciclos escolares en los adultos mayores. Las cifras mostradas en el segundo capítulo dan cuenta de la brecha en escolaridad que existe en la población adulto mayor, la que se hace más crítica en zonas rurales. Por su parte, entre los requisitos primarios para postular a empleos se encuentra el término del ciclo escolar, lo que se vuelve una barrera importante de inserción y mantención en los puestos de trabajo. Desde ahí que parece importante que las capacitaciones consideren nivelación de estudios.

“yo creo que el problema más grande es la falta de educación, entonces muchos de nuestros adultos mayores que han asistido, ya sea por buscar trabajo o que han asistido a los talleres, ha sido por un tema, en general su educación básica generalmente no está completa, algunos ni siquiera tienen estudios formales.”

(Representante OMIL, Región de Coquimbo)

Sin embargo, esta situación tiene una particularidad ya que las capacitaciones que buscan los adultos mayores son para poder mejorar sus oportunidades de integrarse al mercado laboral o bien el acceso a trabajos más calificados. Por lo tanto, generar capacitaciones para nivelar estudios también se enfrenta al problema del gasto de tiempo que usaría el adulto mayor para certificar estudios que finalmente no les asegura que sus condiciones laborales mejorarán. En este sentido, habría que considerar incentivos adicionales para motivar la participación. Hay adultos mayores que señalan la poca disposición de algunos para participar en este tipo de capacitaciones:

“algunos prefieren trabajar en lo que venga, como dice buscar trabajo, en vez de estar estudiando porque saben que a la edad que tiene no le van a dar un trabajo bien remunerado, claro. Porque prefiere trabajar, a lo mejor no perder entre comillas tiempo en estudiar, porque si no me van a dar un trabajo que corresponde a lo que yo me sacrificué estudiando...”

(Mujer, 64 años, Focus group Región de Coquimbo)

Como quinta y última dimensión identificada como necesidad de capacitación, se encuentra la actualización de competencias para adultos mayores profesionales. Actualmente no se identifica oferta de capacitación que permita a adultos mayores que egresaron hace largo tiempo de sus estudios profesionales puedan actualizar sus conocimientos, de acuerdo a las nuevas herramientas, metodologías, teorías u otros que han surgido en los últimos años, sobre todo para aquellas carreras que presentan constantes innovaciones en sus conocimientos.

“Porque lo que pasa, es que muchas veces, tus mallas curriculares cambian mucho. Entonces efectivamente, lo que un ingeniero estudió en la década del ’50 o ’60, es muy distinto a lo que quizás, un ingeniero estudia hoy en día, porque el mundo va cambiando... Entonces tiene que ver con eso, que, en el fondo, ellos sean capaces de entender o de nutrirse de nuevos elementos. Quizás, de repente, y sobre todo en las áreas más tecnológicas, donde efectivamente, día a día hay muchos cambios. Entonces de repente, puede ser una oportunidad interesante para muchas personas, que puedan actualizar sus conocimientos, y que, en el fondo, estén más al día con las nuevas tecnologías, que están en sus trabajos”

(Representante Institución Privada que trabaja con adultos mayores, RM)

Figura n. 5.1. Necesidades de capacitación laboral de AM



Fuente: Elaboración propia.

Desde una mirada de los expertos y profesionales que trabajan con población adulto mayor, es necesario resguardar ciertos aspectos, que garanticen una participación activa y verdaderamente integrada de los adultos mayores. Desde esta perspectiva se reconoce la importancia de implementar una serie de adaptaciones entre las que se encuentran: metodologías de enseñanza participativa y basadas en el lenguaje hablado principalmente; que no se establezcan relaciones en segunda persona entre el relator y el adulto mayor; que los espacios donde se desarrolla la capacitación sean accesibles y cercanos a los domicilios; que las metodologías de aprendizajes no se basen en el uso de tecnologías de la información.

“O sea, en la metodología es muy importante la accesibilidad universal, que no vas a ocupar la misma capacitación para personas mayores, en términos del contraste figura y fondo, del tamaño de la letra, si es que vas a poner videos con subtítulos chiquititos no van a ser capaces de verlos entonces. Y que la metodología de aprendizaje tiene que ser distinta, es distinta la metodología de aprendizaje que dice “oye sí, mira, estoy en el YouTube” y que estén todos con el celular, a estas metodologías de aprendizajes que piensa que las personas mayores ni siquiera aprendieron con un Data”

(Representante Institución Pública que trabaja con adultos mayores, RM)

Actualmente las capacitaciones que imparte SENCE no tienen contemplado ningún tipo de consideración metodológica, de enfoque o acceso para población adulto mayor beneficiaria, cuestión que se identifica como altamente necesario.

“No está establecido en las bases, como lo está establecido en capacitaciones con población en situación de discapacidad...Que haya acceso de rampas, que la metodología sea participativa. En SENAMA también tenemos requerimientos específicos, como que haya dos relatores. Pero para los adultos mayores no lo hemos llevado a las bases... Y eso viene de parte de la contraparte, por ejemplo, con SENAMA con todos los que adjudican hacemos un taller de sensibilización, para que ellos sepan las condiciones, motivaciones y trato hacia los jóvenes”

(Profesional SENCE, Región Metropolitana)

Es importante comprender que estas adaptaciones y consideraciones deben apuntar a la integración de los adultos mayores a los procesos de capacitación, y en ningún caso la segregación de ellos. Desde esta perspectiva, al igual que todos los procesos de aprendizaje es muy valioso que se apueste por la inclusión de diversos grupos, sobre todo en consideración de lo que jóvenes y adultos mayores pueden aprender de forma mutua.

“...que de repente suena como de las más lógicas de hacer, de poner como a los mayores como a un lado, los adolescentes por otros, pero lo intergeneracional enriquece un montón en la capacitación”

(Representante Institución Pública que trabaja con adultos mayores, RM)

Desde otra vereda, los expertos aluden que las capacitaciones no solo deberían considerarse hacia los adultos mayores que desean reinsertarse o mantenerse en el mercado laboral. Para que existan mayores oportunidades laborales para la población mayor de 60 años es necesario

considerar que las personas a cargo de los procesos de selección puedan formarse en torno a la evaluación de adultos mayores. Actualmente se implementan pruebas y procesos sin consideraciones metodológicas, y sin real capacidad de evaluar el desempeño de un adulto mayor en un proceso de selección.

“...tiene que ver también con la capacitación de mis colegas, mis colegas no saben evaluar mayores. Entonces, si tú estás haciendo una selección de personal y que, de hecho, me pasó varias veces, están haciendo una selección de personal de alguien que ya fue capacitado, está todo el circuito, pero el psicólogo laboral se bloquea, no sabe qué normal y qué no es normal”

(Representante Institución Pública que trabaja con adultos mayores, RM)

Por su parte, también se recomienda que los propios trabajadores puedan recibir alguna capacitación o inducción cuando uno o más trabajadores adultos mayores ingresan a un puesto laboral, sobre todo en empresas que anteriormente no habían hecho contrataciones de este segmento poblacional. Esta formación tiene sentido en tanto es importante dar a conocer el aporte que trae consigo un adulto mayor al trabajo, en términos productivos y de clima laboral. De esta forma se garantiza una integración desde el reconocimiento de su valor, y no desde los prejuicios o asociaciones que vinculan su incorporación como una obligación externa, como ocurre con trabajadores en situación de discapacidad.

“Entrevistado: Lo que también es súper importante, es que, si tú quieres insertar a una persona mayor en una empresa, tienes que hacer una especie de coaching o acompañamiento en clima organizacional a las personas de esa empresa.

Entrevistador ¿Y a dónde va orientado ese acompañamiento?

Entrevistado: A desmitificar los prejuicios, a entender en el fondo cuáles son los beneficios de que esta persona esté trabajando, no es llegar e insertar”

(Representante Institución Pública que trabaja con adultos mayores, RM)

Figura n. 5.2. Principales hallazgos del capítulo



Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 6

Hallazgos generales y tipología

El objetivo de este capítulo es recuperar y presentar los principales hallazgos obtenidos a partir del estudio, siendo presentadas de forma sistemática a partir de cada una de las dimensiones analíticas consideradas. El capítulo se cierra con una tipología sobre los adultos mayores en su relación con el mercado laboral que oriente la formulación de iniciativas públicas orientadas a la capacitación y empleo de los adultos mayores fundada a partir de los hallazgos.

6.1 Principales hallazgos.

6.1.1 Caracterización

En Chile, al igual que en otros países similares, existe una sensible disminución en la participación de los adultos mayores en el mercado laboral a partir de los 70 años. Tal y como apunta la CASEN (2015), mientras que la tasa de ocupación entre los adultos mayores es del 54,7% en el tramo de 60 a 64 años, a partir de los 70 años la tasa disminuye a un 11,6%. Unos datos suficientemente significativos para poner en evidencia los límites cronológicos de la participación de los adultos mayores en el mercado laboral.

La variable de género también marca diferencias no solo en las tasas de ocupación de los adultos mayores, sino también en las formas de participar en el mercado laboral. La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que las mujeres, a diferencia de los hombres, tienden a trabajar preferentemente como independientes. Cuando lo hacen como trabajadoras dependientes suelen ocupar cargos en los que proyectan labores domésticas, como el aseo o el cuidado del hogar. Por otro lado, no deja de ser relevante reconocer la importancia de las mujeres en lo que se puede identificar como trabajo no remunerado. Un tipo de trabajo que tiene un alto impacto indirecto en el funcionamiento del mercado laboral al generar las condiciones necesarias para que otras personas puedan trabajar.

La baja escolaridad entre los adultos mayores opera como factor condicionante de la forma en que se accede al mercado laboral. A menor nivel de educación de educación suelen acceder a trabajos más precarios y se reduce la tasa de ocupación, lo que se reproduce en otros grupos etarios. Ahora bien, lo que es particular para el caso de los adultos mayores es que en el caso de aquellos que tienen alta calificación, a partir de los 55 años ven desvalorizada esta condición en el mercado laboral y tiene que optar acceder a trabajos de baja calificación. Es lo que puede entenderse como la “reconversión laboral obligatoria”.

“Yo fui a buscar trabajo a esto de la basura... El aseo en la calle, y llego a la oficina y me dicen -¿tiene el cuarto medio?-, -no- le digo yo, -entonces no puede-. Para todos, porque los chiquillos que recogen basura tienen que tener cuarto medio.”

(Focus Group, Región de Coquimbo)

La baja cuantía de las pensiones es una de las razones más relevantes para que los adultos mayores decidan mantenerse en el mercado laboral. Por otro lado, la evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que el sesgo en la información sobre las condiciones de recepción de la PBS lleva a muchos de los adultos mayores a no trabajar o trabajar de forma informal. Una situación que se ve potenciada porque esta falta de información también se extiende a profesionales de instituciones, tanto públicas como privadas, que no parecen estar actualizados en las nuevas normativas que regulan el acceso a la PBS.

Finalmente, se ha constatado que un elemento relevante al momento de caracterizar a los adultos mayores y su relación con el mercado laboral tiene que ver con su propia percepción respecto a la vejez. En este sentido, y con fines analíticos, es posible reconocer la existencia de dos concepciones antagónicas sobre la vejez. Por un lado, existe una visión negativa con referencias constantes a su invisibilización, abandono, soledad y, como consecuencia, en una exclusión social por parte del resto de la sociedad. Por otro lado, se observa una visión positiva, asociada principalmente al descanso, al disfrute, al valor de la experiencia adquirida y a aprovechar a sus seres queridos. Si bien no es posible apreciar claras diferencias entre las percepciones de los adultos mayores según su participación en el mercado laboral, sí puede reconocerse que la segunda acepción se encuentra preferentemente relacionada a ocupados e inactivos, mientras que la primera se extiende en mayor medida entre desocupados.

6.1.2 Motivaciones para trabajar y no trabajar

La principal motivación que poseen los adultos mayores para mantenerse o incorporarse al mercado laboral es de carácter económica. Esta motivación se ha asociado a la falta de recursos necesarios para reproducir el nivel de vida previo a la jubilación y, en casos más críticos, a la escasez de recursos para satisfacer las necesidades básicas del hogar y la familia. Asimismo, cada vez resulta más frecuente encontrar adultos mayores cuya principal motivación para trabajar es contribuir a los gastos de miembros de sus familias, como cubrir algunas necesidades básicas en el hogar de sus hijos o gastos en educación de sus nietos, asumiendo el rol de sostén intergeneracional.

Importante el papel que asumen los adultos mayores, en su condición de trabajadores, como sostén intergeneracional en la manutención de necesidades no básicas de sus familias, siendo esenciales para la seguridad y promoción económica de sus cercanos. Una función que aparece preeminentemente entre los adultos mayores ocupados.

“Querer buscar trabajo porque queremos sobrevivir y vivir como debe ser, por esa razón, queremos comer, queremos vestirnos, queremos dormir en una buena cama, queremos estar en un sitio que podamos estar cómodos por lo menos pero este... si no tenemos trabajo no lo vamos a poder hacer.”

(Focus Group, Región Metropolitana)

Más allá del tema económico, el valor del trabajo para los adultos mayores tiene un lugar fundamental en sus vidas, actuando como un mecanismo de integración social, que les permite sentirse realizados, mantener relaciones sociales, contribuir a la sociedad, sentirse útiles y valiosos, y mantenerse como miembros activos de sus comunidades. Esto, en su conjunto, tendría consecuencias positivas tanto para su calidad de vida como también para retrasar el proceso de deterioro que muchas veces trae aparejado la vejez.

Las motivaciones que se han detectado para no trabajar son muy amplias, siendo posible ordenarlas en razón con el nivel de autonomía con el que se toma de la decisión de trabajar o no trabajar. Por un lado, existen aquellos adultos mayores que no tienen posibilidades de trabajar por razones de salud, tanto física como psicológica. No en todos los casos las condiciones señaladas suponen la imposibilidad para trabajar, pero para ello necesitarían que se pudieran adaptar sus

puestos de trabajo. Lo que difícilmente es asumido por los empleadores. Una situación intermedia corresponde a aquellos adultos mayores desocupados o inactivos que, mostrando interés en participar, no lo hacen porque consideran que las condiciones laborales no se ajustan a sus posibilidades. Por último, en el extremo de mayor libertad, existe un grupo de adultos mayores que encontrándose satisfechos con su calidad de vida actual no desean trabajar.

Un factor que condiciona las motivaciones para trabajar o no trabajar se encuentra en la percepción que tienen los adultos mayores sobre la disposición del mercado laboral para integrarlos. En términos generales, se considera que la contratación o la generación de ofertas de empleo en este segmento de la población es débil e insuficiente, lo cual genera desmotivaciones respecto a volver a insertarse al mundo laboral.

6.1.3 Selección y condiciones laborales.

Los principales canales de búsqueda de empleos de los adultos mayores son informales y, generalmente, se basan en los contactos individuales. Se llega a los trabajos a través de recomendaciones de familiares o conocidos que cuentan con información de oportunidades de empleo a las cuales pueden acceder. Las OMIL, al igual que otro tipo de agentes de intermediación laboral públicos o privados, son un recurso utilizado de manera bastante marginal. La principal razón es que los adultos mayores consideran que dichas instituciones no tienen la suficiente preocupación o capacidad por apoyar su participación e inserción en el mercado laboral. Solo un grupo reducido de adultos mayores realiza búsquedas de empleo a través de internet, principalmente por medio de portales de empleos. Se trata de adultos mayores que cuentan con un alto nivel educacional. Un grupo reducido que contrasta con la mayoría de dicho segmento, quienes se muestran muy distantes al uso de las nuevas tecnologías para estos fines.

La incorporación de los adultos mayores al mundo del trabajo es un fenómeno aún incipiente considerando que no se encuentran plenamente visibilizados. En este sentido, es importante destacar la escasez de políticas por parte de las empresas que favorezcan la empleabilidad y se adapten a las necesidades y características de la población adulto mayor. Solo en grandes empresas del área de *retail* han surgido políticas de integración laboral para mayores de 60 años, que, si bien son valoradas por la mayor parte de los entrevistados, existen cuestionamientos respecto a la baja cualificación de los empleos ofrecidos. A su vez, en el caso de empresas medianas y pequeñas, la

contratación de adultos mayores muchas veces se encuentra sujeta a la buena voluntad, dado que aún se percibe como un acto de responsabilidad social, y no como un trabajador que representa un valor productivo para la empresa.

Actualmente existe la sensación que el mercado laboral expulsa a los trabajadores cuando cumplen 55 años. Este proceso se produciría a través de incentivos al retiro, que se dan sobre todo en el sector público, y a través de la disminución paulatina de responsabilidades de un trabajador en sus quehaceres cotidianos, que trae como consecuencia su marginación de la institución.

A su vez, uno de los principales problemas identificados en la inserción laboral de los adultos mayores, se encuentra en la alta presencia de trabajo informal al cual accede dicho segmento. Este tipo de empleo aumenta la brecha en seguridad de las condiciones laborales, no solo con respecto al resto de los trabajadores, sino que también con los adultos mayores que poseen mejores condiciones de incorporación laboral. De esta manera, los puestos de trabajo en modalidad de empleados que ofrece el mercado laboral en su mayoría guardan relación con puestos de operadores y servicio al cliente. Unos cargos que no poseen grandes requisitos con respecto a la educación y la experiencia laboral debido a que se trata en su mayoría de empleos de baja calificación laboral y rutinarias, los que si bien facilitan la incorporación de adultos mayores con baja escolaridad y sin experiencia previa en el mercado de trabajo formal, representan un límite a las posibilidades de optar por una trayectoria laboral ascendente después de los 60 años.

Por el contrario, un número importante de ocupados adultos mayores se desempeña en labores de asociadas a salidas independientes. En general, se trata de pequeños emprendimientos que les permiten generar ingresos para complementar las pensiones y flexibilizar las jornadas laborales según sus requerimientos, condiciones que no son posibles de satisfacer a través del trabajo asalariado. En ese sentido es importante destacar la predominancia de mujeres trabajando bajo esta modalidad, ya que les permite cumplir simultáneamente con los roles históricamente relacionados con el género femenino tales como labores de cuidado de familiares enfermos y nietos como las labores del hogar.

“..me he desempeñado como empaquetador, me he desempeñado como reponedor, me he desempeñado como vendedor de previsión familiar a futuro, me he desempeñado en áreas de publicidad y he realizado algunos emprendimientos que es lo que realmente en mi condición, a mi edad y en mis conocimientos, yo también soy de nivel universitario, tengo la posibilidad de llegar.. y expectativas de desarrollar un emprendimiento que me permita, en contra mi edad o con mi edad mejor dicho, y con mis conocimientos, ampliar mis posibilidades de trabajo”.

(Focus Group, Región Metropolitana)

6.1.4 Capacitación.

La oferta de capacitación para adultos mayores se encuentra restringida como consecuencia tanto de los criterios de focalización establecidos actualmente por parte de los programas de capacitación, como a los ámbitos de intervención en los que se ha concentrado la política pública enfocada a este segmento poblacional, que no ha priorizado acciones en torno al acceso, mantención y desarrollo del mercado laboral.

Actualmente SENCE mantiene restricción a acceder a una parte importante de sus Programas de capacitación a personas sobre 65 años, incluyendo entre ellos al Más Capaz, el cual concentra la mayor cobertura territorial y difusión mediática dentro del servicio. Esta restricción respondería a dos factores principales, uno de ellos vinculado a la concepción que los adultos mayores no son parte del público objetivo de las políticas laborales, en tanto se les debería considerar fuera de la población económicamente activa; y, en segundo lugar, a que el foco de atención de SENCE se ha concentrado en la mejora de las trayectorias laborales de los trabajadores. En este sentido, ha parecido lógico concentrar la cobertura y programas en población en la cual se pueda tener mayor incidencia en la mejora de sus competencias que impacten en sus trayectorias de empleos. Desde esta perspectiva, tanto a nivel del Estado como de la sociedad civil, se identifican iniciativas muy acotadas de capacitación focalizada en adultos mayores.

“Si había una discriminación, porque era hasta los 65 años no más, entonces nosotros encontramos que había una discriminación (...) entonces esperamos que si hay cursos que no tenga edad límite.”

(Focus Group, Región de Coquimbo)

La participación de los adultos mayores en capacitaciones se ve fuertemente limitada que no acceden a la información sobre la oferta de capacitación laboral existente por la preeminencia del Internet como principal canal de convocatoria. De hecho, resulta llamativo que sean aquellos adultos mayores que se encuentran inactivos los que en más capacitaciones han participado, aunque la mayoría de ellas no sean de carácter laboral. La principal explicación es que se trata de un grupo muy activo dentro del tejido de organizaciones en las que participación los adultos mayores, los que les permite tener un acceso directo a la oferta de capacitación puesta a disposición en ellas de forma directa y presencial.

Las metodologías de enseñanza de las capacitaciones no consideran adaptaciones que permitan motivar de mejor manera a los adultos mayores, generando ambientes donde ellos perciben fuertes asimetrías de conocimiento, que inhiben su participación y continuidad en las capacitaciones.

6.1.5 Empleadores.

La participación de los adultos mayores en el mercado laboral responde a diferentes factores, dentro de los cuales se encuentran las disposiciones que tienen los empleadores para contratarlos. Estas disposiciones pueden, en parte, ser explicadas en función de las especificidades y necesidades propias de los empleadores en función del tamaño de la empresa o del sector en el que operan. No obstante, existen otras explicaciones que tienden a ser transversales.

Un primer elemento de consenso que emerge de los discursos de los empleadores es el reconocimiento de determinados atributos positivos que se encuentran en los adultos mayores y que, por el contrario, no se encuentran fácilmente en otros grupos etarios. Sería el caso, por ejemplo, del compromiso con la empresa, lo que supone un aporte especialmente importante en sectores caracterizados por una fuerte rotación de mano de obra no calificada, como es el caso del *retail*. Otro de los atributos valorados en los trabajadores adultos mayores es su responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas en los plazos definidos. Al compromiso y la responsabilidad se suma otro atributo relacionado con la edad, la experiencia, el cual se trata de un atributo que aparece valorado en aquellos cargos que requieren conocimientos y capacidades específicas, como sería el caso de los docentes en la mayoría de los niveles educativos, de los médicos, entre otros. A su vez, resulta relevante que los mismos adultos mayores reconocen y destacan estas características como propias.

“..todavía somos activos y mucho más responsables como decía la señora Alejandra, mejor que los cabros de ahora. Somos gente responsable, nos levantamos temprano, perdonando lo que voy a decir, nos sacamos la mugre, seguimos trabajando igual”.

(Focus Group, Región Metropolitana)

Por el contrario, las razones que se detectan en los empleadores para no contratar a adultos mayores se asocian, principalmente, a las brechas de conocimientos y de las capacidades que tienen

respecto a los trabajadores de menor edad. En este sentido, una primera razón esgrimida para no considerar a los adultos mayores en las estrategias de reclutamiento se encuentra en el hecho de la falta de condiciones físicas para las tareas asignadas. Así, se observan estereotipos asociados a que el adulto mayor es más débil físicamente, a lo cual se suman las dificultades en la salud que podrían aparecer con el paso de los años, junto a la propensión a las enfermedades y a presentar mayor cantidad de licencias médicas. Sin embargo, los adultos mayores consideran que estos prejuicios corresponden a mitos que la mayor parte de las veces no se fundamentan en la realidad. Otra razón detectada hace referencia a una idea de que los adultos mayores tienen mayores problemas para adaptarse a nuevas formas de organización del trabajo, principalmente dentro de las empresas que trabajan ampliamente con nuevas tecnologías. En este sentido, el retraso en la educación tecnológica y digital se observa como una importante limitante, que no sólo se expresa a la hora de acceder a canales de búsqueda de empleo, sino que también en el desarrollo mismo de las labores en el trabajo.

Asimismo, se ha constatado que en la mayoría de las empresas no existe una estrategia específica enfocada en la contratación de los adultos mayores que defina número o tipo cargos asociados a este tipo de trabajador, canales de búsqueda o procesos de selección específicos. Uno de los problemas que plantean las grandes empresas para poder definir estrategias de reclutamiento orientadas hacia los adultos mayores, es que los profesionales de intermediación laboral, tanto del sector público como privado, son capaces de proveer de los volúmenes suficientes de personas que se requirieren para cubrir las rotaciones de mano no cualificada que demanda el sector.

No obstante, en los últimos tiempos se ha incrementado el interés en desarrollar estrategias específicas para integrar a este segmento de la población, lo cual se ha visto impulsado por la promulgación de la Ley de Inclusión en junio del 2017, aun cuando dicha ley no considera a los adultos mayores como grupo prioritario. En estos casos, los empleadores que contratan adultos mayores no han considerado necesario proceder a realizar cambios al interior de las unidades de trabajo para facilitar su incorporación, pues este proceso ocurre naturalmente. En este sentido, la integración de los adultos mayores en las empresas es resultado de dinámicas propias que emergen sin la intervención de la gerencia. Solo en casos de algunas grandes empresas de retail, y siguiendo el ejemplo de la incorporación de trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley de Inclusión, existe una preparación interna en términos de sensibilización. En particular, acciones de comunicación interna orientadas hacia supervisores para validar y reconocer el aporte de los adultos mayores. Además, se asume que su condición física es asimilable al resto de los trabajadores y, por tanto, pueden compartir las mismas condiciones laborales.

En el caso particular de las capacitaciones, también se ha constatado que las empresas no suelen definir estrategias de capacitación diferenciadas para sus trabajadores adultos mayores, lo que favorece su integración con el resto de compañeros, así como su validación como aporte a la empresa. Ahora bien, esta integración no deja de ser problemática como consecuencia de la tendencia generalizada de la mayoría de las grandes empresas a transitar hacia una modalidad de capacitación *e-learning*.

6.2 Propuesta de tipología.

Las tipologías son tipos ideales que se establecen siempre a partir de elementos teóricos y empíricos. Se pretende, en primer lugar, dotar de significado a tipos taxonómicos de realidades conceptuales nuevas a un nivel de abstracción menor (Lozares, 1990). Por otro lado, la construcción de tipologías busca resumir, y dotar de coherencia interna y significado a todo el sistema de categorías que levanta como parte del proceso (López-Roldan, 1996).

En este apartado se presenta una propuesta para ordenar el universo de los adultos mayores en su relación al mercado laboral a partir de una tipología construida en base a las siguientes variables

1) Motivación para trabajar o no trabajar. La motivación será entendida como el factor subjetivo que modela la racionalidad de las personas al momento de tomar decisiones y guiar su comportamiento. La motivación es relevante para los fines perseguidos en esta propuesta en la medida que permita segmentar al universo de los adultos mayores en su relación al mercado laboral en función de su predisposición a trabajar. Al momento de determinar el origen de la motivación por la que los adultos mayores deciden trabajar o no trabajar, se apela principalmente a factores extrínsecos cuyo origen se encuentra tanto en su entorno inmediato como en un ámbito social más amplio, siendo susceptible de ser intervenidos a través de políticas, programas o proyectos.

Entre las motivaciones que tienen los adultos mayores para trabajar puede establecerse una primera diferencia entre aquellas que apelan a razones económicas y las que trascienden esta razón asociándose a razones de desarrollo personal o valoración social del trabajo. Por su parte, entre las motivaciones para no trabajar puede distinguirse entre

aquellas que vienen condicionadas por la imposibilidad de trabajar, ya sea por condiciones físicas de los adultos mayores o por otro tipo de situaciones de dependencia –como el cuidado de otras personas-, y las que refieren a decisiones autónomas y voluntarias de no trabajar.

- 2) **Nivel educativo.** El nivel educativo de los adultos mayores opera, tal y como fue puesto en evidencia en el estudio, como factor condicionante tanto del acceso al mercado laboral como, posteriormente, de su posición en él. Por este motivo se justifica su incorporación como variable en la construcción de una tipología orientada a guiar políticas de empleo y capacitación de este segmento de población. Con base a los datos sobre escolaridad de los adultos mayores en Chile, se establecen dentro de la variable tres categorías correspondientes a nivel educativo bajo, medio y alto. En la primera se agrupan todos aquellos adultos mayores que han alcanzado a completar la enseñanza básica como los que no lo han hecho. En la segunda corresponde a los niveles medios de escolaridad, completos e incompletos. Por último, la tercera categoría corresponde a los niveles superiores, también completos o incompletos.

- 3) **Trayectoria Laboral.** La trayectoria laboral refiere al recorrido en el tiempo que va definiendo una persona a través de su participación en el mercado laboral, lo que tiene relevancia en la medida que puede establecerse un cierto encadenamiento de dependencia entre las sucesivas posiciones que va ocupando. Asimismo, y en el contexto del propósito pretendido en esta tipología, la trayectoria permite establecer una segmentación del universo a través de tipos excluyentes que tienen relevancia en la medida que son susceptibles de justificar intervenciones diferenciadas por parte de políticas, programas o proyectos de entidades públicas. Una trayectoria laboral puede reconstruirse a través de diferentes tipos de elementos, tales como la cronología, los cargos que ha ocupado, las variaciones en las condiciones laborales... Para los fines perseguidos en esta tipología, esta variable opera a partir de la dicotomía entre trabajo dependiente e independiente. En concreto, se definen cuatro posibles situaciones a partir de combinar esta condición dentro de una trayectoria laboral: a) la persona que a lo largo de toda su trayectoria laboral ha trabajado como trabajador dependiente; b) la persona que a lo largo de toda su trayectoria laboral lo ha hecho como trabajador independiente; c) la persona que ha transitado de una situación, principalmente, como

trabajador dependiente a independiente; y, finalmente, d) la persona que ha transitado de una situación, principalmente, como trabajador independiente a dependiente.

- 4) Capacitación.** Por tal se entiende un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas. Para los fines de esta tipología este variable se descompone, por un lado, entre aquellos adultos mayores que se han capacitado y los que nunca o apenas se han capacitado. A su vez, entre los que se han capacitado puede establecerse una distinción entre los que, preferentemente, se han capacitado por temas propiamente relacionados en temas relacionados con su puesto de trabajo y los que se han capacitado en otros temas.

Tabla n. 6.1 Variables elaboración de tipología

Motivaciones	<i>Trabaja</i>	Motivaciones económicas
		Motivaciones no económicas
	<i>No trabaja</i>	No puede trabajar
		No quiere trabajar
Nivel Educativo	<i>Alto</i>	Educación Superior Completa e Incompleta
	<i>Medio</i>	Educación Media Completa e Incompleta
	<i>Bajo</i>	Educación Básica Completa e Incompleta
Trayectoria Laboral	<i>Dependiente vs Independiente</i>	Trayectoria Dependiente
		Transita de trayectoria dependiente a independiente
		Transita de trayectoria independiente a dependiente
		Trayectoria independiente
Capacitación	<i>Se ha capacitado</i>	Función laboral
		Otro tipo de temática
	<i>No se ha capacitado</i>	

Fuente: Elaboración propia.

La combinación de las variables consideradas da lugar a tres tipos potenciales con los que segmentar el universo de los adultos mayores en su relación al mercado laboral. Los tipos pueden ordenarse en una gradiente en función de su grado de inclusión dentro del mercado laboral¹⁰.

- 1) **Tipo “Incluidos”** – Dentro de este tipo se encuentran todos aquellos adultos mayores que se encuentran plenamente insertos en el mercado laboral. Su participación actual en este no responde a una situación de excepcionalidad, sino a una etapa más dentro de su trayectoria laboral, ya sea de forma dependiente o independiente. No existen razones para considerar cambios en las motivaciones para trabajar a las que existían anteriormente. Se trabaja por razones económicas, ya sea para sostener un nivel de vida o disponer ingresos suficientes para seguir contribuyendo a sufragar gastos de otros miembros de la familia. No existe un nivel educativo que pueda asociarse a este tipo, dado que en él puede encontrarse adultos mayores con diferentes niveles de escolaridad. Dadas las diferencias en las tasas de ocupación dentro del mercado laboral y el peso de los patrones culturales que establecen diferencias por razones de género, es posible asumir que el grupo mayoritario dentro de este tipo son hombres. En este tipo deben encontrarse aquellos adultos mayores que mayor experiencia tienen en procesos de capacitación, en particular en el caso de los trabajadores dependientes. Ahora bien, también en el caso de los independientes tienen mayores oportunidades de haberse capacitado a partir de su participación en programas de apoyo a sus emprendimientos, ya sea públicos o privados.
- 2) **Tipo “Periféricos”** – El tipo identifica aquellos adultos mayores que tienen una participación en el mercado laboral más coyuntural. Por este motivo, las motivaciones para participar en él no suelen encontrarse en todos los casos asociados a razones económicas, sino también a aquellas que apelan al desarrollo personal o la integración social. Se trata de personas que buscan, por este tipo de motivaciones, retomar su trayectoria laboral. Por este motivo, y en función de una combinación de condicionantes asociados a las oportunidades laborales disponibles o las condiciones personales, pueden haber transitado desde un trabajo dependiente a otro independiente o viceversa. Si bien no es tan clara las distinciones que

¹⁰.- Dada la heterogeneidad del público objetivo considerado, las posibilidades de exclusión de los tipos resultantes son limitada.

pueden hacerse en función del nivel educativo, se trata de un tipo en el que predomina el nivel de escolaridad bajo y medio. Tampoco es clara la posibilidad de establecer una distinción por género, encontrándose tanto hombres como mujeres. Por último, para la mayoría de este grupo no ha participado en capacitaciones o de forma muy inusual.

- 3) **Tipo “Excluidos”** – Corresponde a todos los adultos mayores que se encuentran excluidos del mercado laboral, ya sea por voluntad propia o factores de exclusión determinado por el mercado. Esto es, si bien pudiera existir cierta motivación por trabajar, ciertos condicionantes personales –salud o dependencia generada por el cuidado de otras personas- limita esta posibilidad. El perfil de los casos agrupados en este tipo tiende a responder a trayectorias laborales irregulares predominantemente formadas a partir de trabajos independientes o, en su defecto, combinando la condición de independiente con dependiente. También dentro de este tipo se encuentra adultos mayores que han realizado de forma regular trabajo no remunerado, ya sea al interior del hogar en el cuidado de personas o en el ámbito comunitario. En la mayoría de casos se trata de adultos mayores con niveles de escolaridad bajos y son mujeres. El grupo mayoritario de casos asociados a este perfil no se han capacitado por falta de oportunidades o información. No obstante, si existe dentro de este tipo personas mucho más familiarizadas con procesos de capacitación, aunque en la mayoría de casos no asociados a capacitaciones laborales. Se trata de capacitaciones vinculadas a temas más recreativos u orientados a la generación de conocimientos y competencias asociadas a funciones como dirigentes comunitarios.

Tabla n. 6.2 Tipología Adultos Mayores según participación mercado laboral

	Tipo INCLUIDOS	Tipo PERIFÉRICOS	Tipo EXCLUIDOS
Motivación	Trabajar por razones económicas	Trabajar por razones económicas y otras	No trabajar por voluntad propia o por asunción de impedimentos
Trayectoria	Trayectoria regular como dependiente o independiente	Trayectoria irregular transitando de dependiente a independiente y viceversa	Trayectoria irregular como independiente
Nivel Educativo	No definida	Nivel bajo y medio	Nivel bajo
Capacitación	Ha participado y participa en procesos de capacitación laboral	No ha participado o ha participado escasamente en procesos de capacitación laboral.	La mayoría no ha participado en capacitaciones laborales o lo han hecho en capacitaciones no laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 7

Hacia una política de empleo y capacitación para adultos mayores

Al cierre del informe, este capítulo cumple con el propósito de identificar los principales lineamientos para la definición de una política de empleo y capacitación para la población de adultos mayores. En primer lugar, se presentan las orientaciones para una política de empleo que promueva la participación de los mayores de 60 años en el mercado laboral. En segundo lugar, se presentan las sugerencias entregadas por los expertos en torno a una política de capacitación. La principal fuente de información para la elaboración de este capítulo fue la discusión realizada en el marco del taller de expertos, así como los grupos focales con adultos mayores realizados con posterioridad en las 3 regiones consideradas.

7.1 Antecedentes desde una perspectiva integral

Los datos del último CENSO realizado el 2017 constatan una transición demográfica hacia una “población envejecida”, entendido como el aumento sostenido del número de personas ubicadas en el tramo de 60 y más años. Actualmente el 16,2% de nuestra población tiene más de 60 años, y las proyecciones dan cuenta que al año 2035 una de cada cuatro personas será adulto mayor (CENSO, 2017).

A pesar del imaginario instalado que predomina sobre los adultos mayores, como personas altamente dependientes, el 85,5% es autovalente. Al mismo tiempo la literatura da cuenta que el trabajo es un área importante de participación activa en la sociedad para los adultos mayores, y favorece un envejecimiento positivo¹¹. Sin embargo, la participación laboral después de la edad legal de jubilación desciende notoriamente, en tanto se levantan numerosas barreras para que los adultos mayores puedan seguir participando del mercado laboral. Con estos antecedentes, el panel de

¹¹ El envejecimiento positivo es un concepto que contiene las significaciones de envejecimiento saludable y activo, que integran aspectos sociales y sanitarios en la promoción del buen envejecer, y posicionan a las personas mayores como sujetos de derecho. Busca crear un futuro deseable, donde las personas mayores sean autovalentes, integradas a los distintos ámbitos de la sociedad y reporten niveles de bienestar subjetivos tan altos como los jóvenes (Calvo, 2015)

expertos realizado para el estudio, entrego luces para la generación de una política que incentive la empleabilidad en adultos mayores.

El punto de partida desde la que se define la propuesta en la necesidad de plantearla desde un enfoque integral que no sólo considere aspectos relacionados con fines económicos, sino también aquellos que aporten a un envejecimiento positivo de la población. Más allá de poder ser considerados fines que discurren por caminos separados, se relacionan estrechamente potenciándose mutuamente. Así, por ejemplo, la calidad en el bienestar de los adultos mayores favorece su integración y continuidad en el mercado laboral al mejorar sus condiciones físicas y cognitivas. Al mismo tiempo, que esta política no solo debe representar mayores oportunidades de capacitación y fomento del empleo, sino que debe, además, reducir los costos de oportunidad que enfrentan los adultos mayores para continuar su vida laboral, como por ejemplo los altos costos en transporte. Es así como una intervención en empleo y capacitación para adultos mayores debe tener una mirada interdisciplinaria y respuestas multisectoriales, incorporando la perspectiva de salud, trabajo, previsión social, y validada por la población objetivo de la política, los adultos mayores.

7.2 Recomendaciones para una política de empleo.

Las iniciativas expuestas por el panel de expertos para aumentar la empleabilidad de los adultos mayores son las siguientes

7.2.1 Sensibilización a las empresas

Los resultados del estudio dieron cuenta del predominio de prejuicios negativos en torno a la vejez y el trabajo de adultos mayores. Investigaciones anteriores dan cuenta que una parte importante de la población asocia a los mayores de 60 como personas dependientes. Es así como el 68,4% de los jóvenes considera que las personas mayores son enfermos, sedentarios y dependientes” (SENAMA, 2013) y un 74% que los adultos mayores no son autovalentes (SENAMA –Universidad de Chile, 2013).

Por su parte, el levantamiento de información cualitativa da cuenta que los empleadores suelen asociar al trabajo ejercido por adultos mayores como menos productivo, sin capacidades para ejercer labores de jerarquía y alta cualificación, a la vez que tendrían mayor ausentismo laboral. Los datos aportados por encuestas de empleo, han desmitificado que exista mayor prevalencia de accidentes de trabajo o enfermedades causadas o agravadas por trabajo, en trabajadores adultos

mayores, de hecho, se observaría una leve tendencia a la baja en personas que trabajan después de los 65 años (Vives, 2016).

Es por ello que los expertos destacan como positivo la implementación de iniciativas de sensibilización hacia la población en general, y especialmente a los empleadores sobre el trabajo y la vejez. Esto permitiría no solo desmitificar las percepciones negativas que prevalecen en la actualidad, sino también entregar conocimientos básicos en gerontología, de modo tal de avanzar de manera adecuada hacia la adaptación de las condiciones laborales que permitan una mayor participación de los adultos mayores en el mundo laboral.

“El otro ítem del cuestionario tiene que ver con incentivo y ahí había dos preguntas: en la primera de ellas que decía “¿qué incentivos deben darse para que las empresas empleen a adultos mayores?”. La alternativa más votada fue la “sensibilización y promoción para la apertura a través de inclusión laboral de adultos mayores en empresas”

“yo creo que hay que hablar con los grandes medios, con la Cámara de Comercio, con la Cámara Chilena de la Construcción, los retail, con los grandes medios para explicarles el aporte que tienen los viejos dentro de su trabajo gremial”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

7.2.2 Contrarrestar los sesgos existentes sobre pérdida de PBS

Hasta principios del año 2017 la normativa vigente estipulaba que la recepción de beneficios de la PBS o el APS era incompatible con el ejercicio de un trabajo remunerado. Estudios como “Trabajo y Personas Mayores en Chile” (2017), y los antecedentes levantados por el equipo consultor, dan cuenta que esta incompatibilidad representa un desincentivo para la inserción en el mercado laboral por parte de adultos mayores, o al menos al trabajo formal.

“...lo que ellos comprobaron es que el subsidio del 2008, este de la pensión solidaria es bien, esto también pensando en una política pública sobre todo en los adultos mayores, el pilar solidario tiene un efecto contrario a la empleabilidad, porque la empleabilidad lo calcula, entre 22 y 32% perdón, entre 17 y 27 puntos porcentuales reduce la empleabilidad, el dato es un poquito complejo, podríamos explicarlo después, pero tiene un impacto negativo en la empleabilidad”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

De acuerdo a la información expuesta en julio de este año por la Subsecretaría de Previsión Social (SPS), dicha incompatibilidad ya no se encuentra vigente. Actualmente se mantiene un 100% de la PBS siempre que el sueldo que se reciba no sea mayor a un Ingreso Mínimo Mensual (\$264.000 mensual), y se dejará de recibir el beneficio sólo después de dos años de recibir un sueldo superior a dos ingresos mínimos mensuales (\$528.000). Sin embargo, se detecta que este cambio en la normativa se encuentra muy poco difundido, por lo cual parece fundamental realizar un trabajo de divulgación entre la población adulto mayor y empleadores.

7.2.3 Subsidio al empleo

Los subsidios al empleo regular en el sector privado, constituyen una política de activación del mercado de trabajo, enfocado en que los empleadores sostengan a personas de grupos vulnerables con el fin de propiciar la inclusión de estos en el mercado laboral. Una condición que requeriría una supervisión para asegurar que los empleos creados tengan el efecto esperado, y evitar la sustitución al momento de terminar el subsidio. Si bien los programas de subsidio al salario poseen el riesgo de sustitución de trabajadores no subsidiados, ayudan a mejorar el posicionamiento en el acceso al empleo de los grupos más desfavorecidos, con la recomendación de que estos programas sean debidamente diseñados y monitoreados, además de combinarlos con otro tipo de ayudas, como capacitaciones.

Un estudio comparado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el caso de América Latina sobre este tipo de iniciativas gubernamentales da cuenta de su creciente importancia en la mayoría de países de la región¹². Se trata de programas activos de subsidio al empleo regular que ofrecen subsidios a empresas para que contraten a personas que han permanecido mucho tiempo desempleadas, o a personas que forman parte de grupos prioritarios de atención, como mujeres, jóvenes y discapacitados.

En Chile se encuentran vigentes dos Programas de esta categoría, correspondiente al Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo a la Mujer. En sus diseños se plantea como objetivo aumentar el ingreso, mejorar las condiciones laborales e incrementar la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras correspondientes a estos grupos de la población. Los programas operan a través de

¹² Revisado el 8 de agosto: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf

dos componentes: “traspaso de recursos a trabajadores con beneficio concedido” que consiste en un aporte monetario pagado directamente a los trabajadores dependiente o independiente que cumpla con los criterios de focalización. El segundo componente se denomina “traspaso a empresas con beneficio concedido”. Consiste en un aporte monetario entregado a empleadores que postulan al programa y tengan trabajadores con postulaciones concedidas y/o efectivas, con sus cotizaciones pagadas dentro del plazo legal.

Si bien no se han realizado evaluaciones de impacto de los subsidios, que permitan realizar estimaciones sobre el efecto en la demanda y oferta laboral para las poblaciones beneficiarias, estudios cualitativos han evidenciado efectos positivos de los subsidios en las trayectorias laborales de sus usuarios. En el caso particular del BTM se destaca a la contribución a la conciliación entre la vida laboral y familiar, y aumento de la autoestima personal, asociada al reconocimiento de su condición de trabajadora. En el caso del SEJ destaca su aporte al sustento económico y el acercamiento a la red de apoyo del Estado.

A juicio de los expertos, una política de subsidio a la población adulto mayor, representaría una contribución importante al incentivo de las empresas a contratar adultos mayores, a su vez un aliciente para que éstos decidieran buscar empleos en el mercado laboral formal.

“Y por qué hablé esto después de los estereotipos negativos, porque yo creo que una de las formas de combatir el imaginario es con incentivos, incentivo para que el empleador tenga otro tipo bonificación y se dé cuenta de que en el fondo era puro estereotipo.”

(Panel de expertos, Región Metropolitana)

7.2.4 Incentivar la aplicación de modelos de transición a la jubilación.

Si bien en Chile no existe una edad legal para dejar de trabajar, el estándar establece 60 años para las mujeres, y 65 años para los hombres. Aunque en los últimos años la tasa de participación de adultos mayores en el mercado laboral ha ido aumentando, y la edad de jubilación es en promedio 6 años posterior del estándar, lo cierto es que la tasa de ocupación comienza a descender sostenidamente entre los 55 y 59 años, tanto para hombres como para mujeres. Este descenso es aún más notorio en personas con menores niveles educativos, en tanto las mujeres con educación universitaria mantienen su tasa de participación hasta los 60 a 64 años, y en los hombres hasta los 75 a 79 años (Vives, 2016).

Los datos del estudio dan cuenta que el mercado laboral genera dinámicas que expulsan a las personas de sus ocupaciones antes de la edad de jubilación, un ejemplo de ello son los bonos al

retiro que otorga el sector público, o la disminución paulatina de responsabilidades asignadas a los trabajadores que se acercan a cumplir los 60 años. Por su parte, el sistema previsional permite, bajo ciertas condiciones, una jubilación anticipada, la cual es tomada por el 9% de las mujeres y el 28% de los hombres.

De manera contraria a la realidad que se vive en Chile, la evidencia indica que el trabajo sobre los 60 años tendría un efecto positivo en la calidad de vida. Es así como existe una mayor proporción de personas con mala memoria entre los adultos mayores inactivos; la prevalencia de depresión, hipertensión, diabetes, dolores músculo-esqueléticos y dificultades para respirar ante esfuerzos es más elevada para personas inactivas (Vives,2016)

Desde esta perspectiva, es que existió un acuerdo entre los expertos de establecer iniciativas que desincentiven la jubilación anticipada, y promuevan el retiro paulatino. Entre las ideas que surgieron se encuentran:

- Otorgar libre disposición de los ahorros previsionales a personas que continúen en el mercado laboral después de la edad de jubilación.
- Restricción a la posibilidad de jubilación anticipada.
- Promoción de iniciativas de retiro paulatino, como jornadas parciales, trabajos remotos, contratación distribuida.

“...el trabajo parcial la posibilidad de jubilarse gradualmente, próximo a la edad legal de jubilación está comprobado que uno, al menos en Inglaterra, Estados Unidos, en esos dos países yo he visto los datos claros, no solamente permiten que los adultos mayores permanezcan en el mercado laboral hasta la edad de jubilación, sino que la mayoría de las veces conduce al retiro tardío”

“Cerrar los caminos para la jubilación anticipada, con todo lo impopular políticamente que es eso, o sea, hacer cada vez más difícil jubilarse anticipadamente.”

(Panel de expertos, Región Metropolitana)

7.2.5 Ampliar alcance de la Ley de Inclusión

En diferentes países europeos que se ha implementado este sistema, se han enfocado preferentemente en población con discapacidad, no encontrando casos aplicados a los adultos

mayores. Al igual que en Chile, esta política establece una obligación legal a las empresas de un determinado volumen de contratación, a costo de una multa o prestación compensatoria en caso de incumplimiento.

Las cuotas definidas han variado notoriamente en cada país, por ejemplo, en Francia el mínimo exigido es de 20 trabajadores, en Alemania 16 y en Austria 25. Al mismo tiempo, las cuotas difieren de acuerdo al contexto, sector económico de la empresa o tipo de puesto de trabajo. Y se han eximido de la obligación a profesiones riesgosas o que puedan representar peligro para personas discapacitadas como actividades agrícolas, ejército, minería, etc.

La evaluación que se ha realizado de este tipo de políticas en general ha sido positivo, en tanto ha favorecido la contratación de personas con discapacidad, atentando contra la discriminación negativa. Sin embargo, en algunas naciones las cuotas han sido demasiado exigentes, lo que ha representado un fracaso de la política. Para el caso de Chile, si bien no se han hecho evaluaciones al respecto, considerando su poco tiempo de implementación, la información levantada en este estudio, da cuenta de una percepción positiva de la ley por parte de entidades de intermediación laboral, como portales de empleo y OMIL, en tanto efectivamente se ha incentivado la demanda de las empresas por la contratación de personas con discapacidad.

Desde ahí que el panel de expertos, sugiere que una buena alternativa para considerar en el incentivo a la empleabilidad de adultos mayores sea la implementación de una ley de inclusión o sistema de cuotas, la cual también debiese abarcar al sector público. Para ello sería necesario la consideración de parámetros realistas, así como la definición de sectores de la economía a los cuales sería aplicable esta cuota.

“..no hay una existencia de una política pública enfocada a una inclusión laboral a adultos mayores, como sí fue la ley que se desarrolló por la discapacidad, por la inclusión, yo creo que por ahí podría ir la cosa.”

“P: Tengo una pregunta al respecto de la Ley de Inclusión ¿Es para empresas privadas y públicas? Porque siento que en general se habla de empresas privadas y por qué no pensar en obligar al Estado a que contraten adultos mayores.

P: También, lógico, si la ley es para todos.”

(Panel de expertos, Región metropolitana)

7.2.6 Promoción de adaptación en condiciones laborales

El proceso de envejecimiento conlleva desafíos laborales desde el punto de vista físico y cognitivo. Los análisis de las condiciones de salud de las personas adultos mayores dan cuenta de la existencia de un mayor deterioro sensorial, cognitivo y mayor tasa de afecciones músculo-esqueléticas y profesionales, a la vez que los tiempos de recuperación por lesiones o enfermedad son más prolongados (Vives, 2016).

Estos signos de deterioro que conlleva el envejecimiento, supone mayores dificultades para que los adultos mayores puedan trabajar en modalidad de jornadas completas, o turnos de largas horas. Así también no es posible pensar que deban realizar actividades que demanden altos esfuerzos físicos, o que su labor se desarrolle en condiciones adversas a sus requerimientos de salud.

Desde ahí que un pilar fundamental de las propuestas levantadas por los expertos para la empleabilidad de los adultos mayores es la generación de un estatuto laboral que establezca la adaptación de condiciones físico-ambientales, para que los mayores de 60 años puedan seguir desarrollándose plenamente en el mercado laboral.

“..la adecuación de los espacios de trabajos es también es un elemento sumamente importante porque en el fondo podemos capacitar a las personas mayores, pero si los espacios no son los adecuados tampoco vamos a generar los cambios necesarios”

“..es para dar cuenta de la recomendación 162 de la Organización Mundial del Trabajo que dice que en el fondo es promover la adecuación de los entornos y condiciones general del trabajo en condiciones generales de personas mayores”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

La literatura da cuenta que las condiciones laborales para puestos de trabajo en el que se desempeñen adultos mayores debe considerar la reducción de esfuerzos físicos, la redistribución de tareas en relación a principios ergonómicos, la flexibilización de tiempos (considerando por ejemplo jornadas parciales), y la definición clara de los resultados que se esperan del desempeño laboral de los adultos mayores (Hermosilla, 2015).

“¿qué incentivos deben darse para que los adultos mayores ingresen o permanezcan trabajando? Es la flexibilidad horaria”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

Los datos de la encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile (2010), da cuenta que existe una baja adaptación del mercado

laboral a las necesidades de los adultos mayores. Solo el 20% de los mayores de 65 años reconoce que ha tenido cambios o adaptaciones en sus tareas producto de un problema de salud. Por su parte, si bien a partir de los 55 años aumenta la proporción de personas que trabajan en jornada parcial, esta modalidad de empleo es aún poco extendida en nuestro país, y se asocia a empleos más precarios, con menores ingresos por hora, sin beneficios laborales y de oportunidades de capacitación. Por su parte, de acuerdo a lo señalado por la literatura, el trabajo parcial permite avanzar de forma gradual hacia el retiro, lo que conduce a que las personas extiendan sus carreras laborales después de la edad legal de jubilación (Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento, 2018)

7.2.6 Revisión de Condiciones de Salario Mínimo para AM

Actualmente la ley del salario mínimo (ley 20.935) establece que el salario para personas mayores de 65 años es menor. A partir del 1 de enero de 2018, el ingreso para las personas entre 18 y 64 años, alcanza los \$276.000, mientras para aquellos de 65 y más asciende a \$206.041, lo que representa un 25% menos.

Por parte de los expertos, esta diferencia representa una discriminación que podría desincentivar la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, específicamente de aquellos que acceden a empleos precarios y mal remunerados. Para éstos puede parecer una mejor decisión recibir alguno de los beneficios previsionales que otorga el Estado, como la Pensión Básica Solidaria o el Aporte Previsional Solidario, que continuar trabajando en un empleo de baja remuneración.

“Lo que nosotros proponemos ahí es que el salario mínimo, como la ley de inclusión también, pero que el salario mínimo de los adultos mayores, o sea, de las personas mayores de 65 años no sea menor, que se iguale.”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

Como segunda modificación legislativa, los expertos señalan la necesidad de permitir la compatibilidad de la recepción de la Pensión Básica Solidaria con el trabajo remunerado. Actualmente la información que existe al respecto es confusa, puesto que en estudios recientes publicados a inicios del 2018 se indicaba que los adultos mayores que reciben la PBS o el APS no pueden ejercer un trabajo remunerado, pues en caso de hacerlo, pierden el beneficio (CEVE – UC, 2018). Sin embargo, la información que actualmente existe por parte de la Subsecretaría de Previsión Social es que los beneficiarios de la pensión básica solidaria pueden mantener el 100% del beneficio, siempre que el sueldo recibido no sea mayor al ingreso mínimo mensual (\$264.000), y dejará de recibir la PBS solo después de dos años de recibir un sueldo superior a dos ingresos mensuales (\$528.000)

A partir de los lineamientos para una política de empleo se presenta una figura que los explicita diferenciándolos por el tipo de impulso: si es que lo hace directamente a través de una intervención en el empleo o si es que lo incentiva de forma indirecta a través de modificaciones en las leyes asociadas a la jubilación.

Figura 7.1: Propuestas de Política de Empleo



Fuente: Elaboración Propia

7.3 Política de capacitación

En el marco de una política o estrategia de intervención para aumentar la empleabilidad de los adultos mayores el componente de formación es fundamental. En este sentido, los programas de nivelación de competencias y capacitación tienen como objetivo entregar herramientas para el desempeño de una tarea, función u oficio y acortar brechas en términos de las capacidades que tienen las personas para responder de manera satisfactoria a la ejecución de las labores encomendadas (SENAMA, 2016). Esto se hace más patente en el grupo de los adultos mayores, ya que las brechas en términos de nivel educacional y uso de la tecnología, entre otras, son mayores en comparación con otros grupos de la población.

Los resultados alcanzados a través del estudio y, posteriormente, validados y expandidos en el taller de expertos dieron como resultado un conjunto de recomendaciones orientadas, en primer lugar, a proponer determinados ajustes en los procesos y, en segundo lugar, a levantar un conjunto de requerimientos temáticos de capacitación para los adultos mayores.

7.3.1 Adaptación de las estrategias de capacitación.

La evidencia aportada por el estudio da cuenta de las restricciones existentes en la actual oferta de capacitación laboral para la participación de los adultos mayores, por lo que la principal recomendación se orienta a replantear estos criterios en la lógica de alinearlos con una política orientada al empleo de este segmento de población. Una revisión de los criterios que también permita articular otras ofertas de capacitación orientadas específicamente a los adultos mayores actualmente existentes, como son las del SENAMA. Si bien se trata de capacitaciones que no son propiamente laborales, su instalación y aprendizaje a lo largo del tiempo puede servir de elemento para desarrollar una nueva oferta de capacitación.

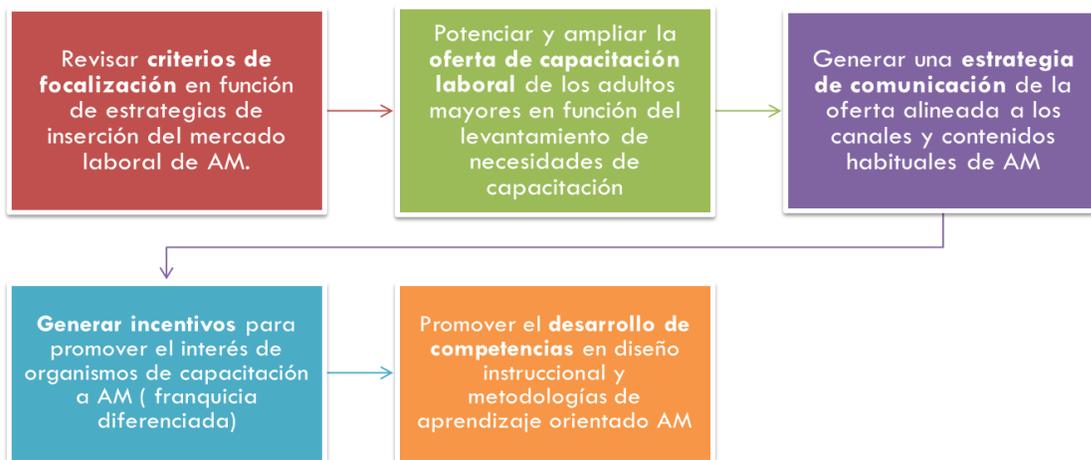
Una segunda adaptación debiera ir orientada a ampliar la oferta de cursos disponibles en función del levantamiento de requerimientos de capacitación. Un punto de referencia puede ser los temas que se plantean en el siguiente apartado. Una propuesta de cinco ámbitos temáticos a integrarse de forma independiente o combinada en función de los perfiles de los adultos mayores.

La tercera recomendación debe relacionarse con uno de los principales nudos críticos para la participación de los adultos mayores en los procesos de capacitación, la falta de acceso a la información sobre la oferta de cursos. Tal y como se puso en evidencia en el estudio, en la medida que existe una clara tendencia a concentrar las campañas comunicacionales en medios digitales, los adultos mayores quedan en gran medida excluidos de su información. Por este motivo la recomendación va orientada a generar estrategias más efectivas basadas en buscar el apoyo de aquellas entidades, públicas y privadas, que convocan a los adultos mayores.

La cuarta recomendación se orienta a interesar en las entidades capacitadoras en realizar los ajustes internos esperados para poder adecuar su oferta de capacitación, sus relatores y sus metodologías de aprendizaje a los requerimientos de los adultos mayores. En este sentido, y en la línea de los incentivos generados para promover la capacitación de otros grupos de población en condiciones similares, se recomienda aplicar incentivos económicos diferenciados.

Por último, potenciar en alianza con centros universitarios y grupos de investigación la generación de orientaciones para adecuar las prácticas pedagógicas y metodologías de aprendizaje de la capacitación laboral a los diferentes perfiles de los adultos mayores.

Figura 7.2: Recomendaciones en estrategias de capacitación



Fuente: Elaboración Propia

7.3.2 Levantamiento de requerimientos de capacitación

✓ *Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)*

Una de las principales necesidades detectadas, tanto por los adultos mayores como por los expertos, es la adquisición de competencias en uso de tecnologías. La brecha existente en este ámbito se considera crítica y es parte de las barreras que impiden a los adultos mayores insertarse en el mercado laboral actual. Según Colombo, Aroldi y Carlo (2015) existen dos brechas de tipo digital, la primera hace referencia a la desigualdad en el acceso a TIC según nivel socioeconómico, mientras que la segunda indica las diferencias entre las personas mayores y la población más joven. En este sentido, es importante considerar que la segunda brecha aumenta considerablemente si se

correlaciona con la primera, en otras palabras adultos mayores con bajo nivel socioeconómico y educacional presentan un nivel de analfabetismo significativamente mayor. De ahí que se justifica la relevancia de presentar propuestas de capacitación en este segmento de la población.

A nivel internacional se da cuenta de variadas experiencias de formación en TIC para adultos mayores, lo que refleja que es un fenómeno transversal a nivel mundial. En España destaca la implementación del programa Capacitatic+55¹³, que está dirigido a personas mayores de 55 años, ya sean ocupados, desocupados y autónomos, en la región de Castilla-La Mancha. Su objetivo es reducir la brecha digital y promover la inclusión a través de formación, asesoramiento y motivación a este grupo de la población. Los aspectos más relevantes de esta iniciativa son: la constitución de cursos diferenciados dependiendo del nivel previo del participante, el acompañamiento personalizado en el proceso y el apoyo en la empleabilidad del adulto mayor. En América Latina sobresalen proyectos en Uruguay, Argentina y Chile. En el primero se encuentra el Plan Ibirapitá¹⁴ que promueve la inclusión digital de los adultos mayores de menores recursos. Para ello se entrega de forma gratuita una Tablet, se realizan talleres de capacitación y se pone a disposición el soporte necesario para que la experiencia sea exitosa. En el segundo está el programa Postas Digitales que pone a disposición de la población adulta mayor computadores y conexión a internet en centros públicos distribuidos en distintos barrios de Buenos Aires, además de ofrecer talleres gratuitos de informática. Y en el tercero se implementa el programa Chile Mayor Digital 2.0 que organizó Plazas Digitales Ciudadanas, que son espacios tecnológicos itinerantes diseñados especialmente para los adultos mayores. Cabe agregar que Costa Rica con el programa Ciudadano de Oro y Perú con sus campañas de alfabetización digital para el adulto mayor también son países que de forma intuitiva, experimental y con escaso grado de institucionalización han promovido este ámbito.

Específicamente en Chile durante los últimos años han surgido diversas iniciativas que promueven la alfabetización digital en adultos mayores, las que surgen principalmente en la academia a través de acuerdos con instituciones públicas como SENAMA, municipios y gobernaciones. En este sentido, las universidades han incorporado como monitores a alumnos de diversas carreras para estrechar lazos

¹³ Es una iniciativa de la Consejería de Bienestar Social a través del Marco Regional del Envejecimiento Activo y Saludable, que es financiada por el Fondo Social Europeo. Revisado el 13 de julio: <https://www.capacitatic55.com/index.php>

¹⁴ Surge el año 2015 por un decreto del poder ejecutivo de Uruguay, su implementación está a cargo del Centro Ceibal y está presidido por una Comisión Honoraria integrada por instituciones públicas, una fundación y la Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay. Revisado el 13 de julio: http://ibirapita.org.uy/#wt_section_home

con el medio. Dentro de este ámbito se destacan también los cursos relacionados con las tecnologías de información que lleva a cabo el Programa Biblioredes del Servicio Nacional del Patrimonio, quienes desde el año 2004 han capacitado a 213.897 mayores de 60 años, con un promedio anual de 14.081 adultos mayores. La experiencia se destaca como ampliamente positiva, en tanto se evidencia que los mayores de 60 años se constituyen como un grupo prioritario dentro del programa, por las enormes brechas de conocimiento que se detectan, y los resultados positivos que se obtienen en torno a la adquisición de competencias y sociabilización. Por su parte, los adultos mayores demuestran un gran compromiso presentando bajas tasas de deserción.

Si bien el foco principal de los cursos realizados por el Programa Biblioredes ha estado puesto en la alfabetización digital de los adultos mayores, de manera indirecta se han reforzado competencias en manejo de herramientas de internet que permitan ampliar las posibilidades laborales, como la construcción de CV, redes sociales para la promoción de productos y uso del correo electrónico con fines laborales. En definitiva, se aprecia una cantidad importante de talleres relacionados con las TICs para adultos mayores a nivel nacional, pero que han surgido por iniciativas puntuales de administraciones locales o universidades. De ahí que no exista una oferta coordinada, institucionalizada y más representativa a nivel nacional.

En términos del tipo de capacitación propuesto para el uso de TIC en adultos mayores es pertinente considerar varios aspectos. Primero, se debe evaluar el nivel previo de los participantes de la capacitación para planificar qué contenidos y de qué forma se van a impartir, tal como lo hace el Programa Capacitatic+55. Segundo, debe ser lo más personalizado posible, en tanto son conocimientos nuevos y de difícil adquisición, un buen ejemplo son los talleres que hacen las universidades donde consideran varios alumnos para ser monitores. Tercero, se propone adecuar el hardware y software a las necesidades de esta población, en el Plan Ibirapitá los tablets que se entregan son diseñados para ser amigables e intuitivos (acceso simple, texto e íconos de mayor tamaño). Cuarto, la cantidad de sesiones debe ser más extensa que en cursos similares para otros grupos etarios. Quinto, se debe asegurar la constancia del uso de dispositivos tecnológicos, ya sea a través del suministro de un aparato o la disposición pública de estos.

“Nos parece interesante tener en consideración y que se esboza acá, son las metodologías para el tema de la capacitación de adultos mayores y yo creo que ahí un debe súper grande porque generalmente se utilizan las mismas técnicas que se utilizan para los jóvenes, y hay que hacer una mirada distinta en torno a los procesos cognitivos de aprendizajes que tienen los adultos mayores,”

“todo el mundo me dijo: - Los mayores no van a poder, es imposible - y resulta que vinieron y pudieron bien, pero más lento y con más profesores que los otros, pero se les olvidaba menos, retenían más, entonces creo que la metodología es clave en la enseñanza”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

En relación a la focalización se propone en el taller de expertos centrarse en la población adulto mayor vulnerable, con bajo nivel educativo y priorizando el menor rango etario, lo cual corresponde mayoritariamente a la tipología de periféricos, aunque es transversal para todas las tipologías.

✓ Nivelación de estudios

En el mercado laboral actual el nivel educacional medio completo es un requisito que se está solicitando en la mayor parte de las ofertas de empleo, de ahí que la situación de los adultos mayores sea cada vez más difícil, en tanto un grupo significativo de estos no cuentan con este nivel logrado. En ese marco, el panel de expertos entrega ciertos lineamientos esenciales para considerar una reducción de la brecha en este ámbito. En primer lugar, se hace hincapié en la dificultad de integrar a adultos mayores en procesos de enseñanza formales después de haber transcurrido muchos años sin insertarse en estos contextos. De ahí que sería pertinente adaptar el currículum educacional a las posibilidades de este segmento de la población de acuerdo a sus capacidades. En segundo lugar, y relacionado con el punto anterior, se entregan antecedentes sobre el género, ya que se da cuenta que las mujeres tienen menor tanto laboralmente como en instancias educativas, por lo que es más complicado lograr nivelaciones en términos educacionales. En este caso habría que realizar un ajuste también considerando este grupo poblacional. En tercer lugar, se da la opción de certificar competencias laborales a través de Chile Valora en vez de completar los niveles de enseñanza obligatoria, ya que muchas de las ofertas laborales en que se inserta este segmento de la población no están relacionadas con los aprendizajes de los niveles educativos exigidos.

“Lo que podría ser una solución para el tema de la educación es lo que hace Chile Valora es certificar competencias laborales como una alternativa para señalar al mercado laboral que yo sé y cómo funciona, y quizás obviar el tema de la nivelación de estudios que es muy difícil”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

En relación a la focalización se propone en el taller de expertos centrarse en la población adulto mayor vulnerable, con bajo nivel educativo, lo cual no diferencia por tipología.

✓ *Apresto laboral y herramientas sociolaborales*

Los adultos mayores poseen una brecha en cuanto al conocimiento sobre los procesos de búsqueda y selección laboral. De ahí que instancias de apresto laboral, donde se den herramientas sobre el modo en que se confecciona un currículum, se enfrenta una entrevista, entre otros elementos, es sumamente relevante para situar a la persona en este proceso. Por otro lado, aspectos más bien intangibles relacionados con cómo desenvolverse en un ambiente de trabajo con dinámicas distintas a las tradicionales genera una tensión en los adultos mayores que los puede hacer desertar de estos contextos. Por ello se propone también reforzar las herramientas sociolaborales.

“Mira, nosotros dentro de las capacitaciones hemos sido solicitados por empresas transversales, y muchas han llegado más que nada al tema de (...) técnicas que pueden ser también más o menos simples, el manejo en una entrevista personal para el trabajo, que son herramientas que ya no manejan y que en su momento no tuvieron importancia...elaborar un currículum para algunos se ha vuelto una barrera..”.

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

Junto con lo anterior, y en vista del bajo nivel de conocimiento que existe entre la mayoría de los adultos mayores, sobre todo entre aquellos con menores niveles de escolaridad, respecto a los nuevos canales de búsqueda de empleo, se hace fundamental aumentar los conocimientos y el acceso a dichos canales, con el propósito de mejorar sus posibilidades de acceso a diversas oportunidades laborales, más allá de las proporcionadas por la red de conocidos más próximos. En este sentido, la focalización sugerida responde a la población adulto mayor vulnerable, con bajo nivel educativo y priorizando el menor rango etario, lo cual corresponde mayoritariamente a la tipología de periféricos y excluidos que no han logrado integrarse al mercado laboral de manera estable o bien, han sido expulsados de éste.

✓ *Emprendimiento*

Debido a que una parte importante de los adultos mayores se dedica a emprendimientos, dada las dificultades de encontrar empleos formales y la flexibilidad que entrega el trabajo independiente, es necesario reforzar ciertos aspectos de esta actividad. En este sentido, se detecta una brecha en cuanto a la gestión y la comercialización, especialmente en lo referente a calcular el precio que corresponde cobrar por los productos, la tabla de gastos y costos, conocimiento sobre canales de comercialización, entre otros. Becas Laborales es un programa de SENCE que se ha realizado este tipo de cursos. Sin embargo, el límite de edad que impone no permite integrar a adultos mayores. En este sentido, es pertinente ajustar los criterios de edad.

“tal vez, fueron muchas las actividades que realizaron dentro de su vida y que van adquiriendo nuevas herramientas para realizarlo, a eso se le ha dado el tema de la comercialización, un tema bien complejo de trabajar con los adultos mayores, ya que muchas veces no manejan herramientas, saben producir un determinado producto, pero no saben cómo venderlo, a qué precio ponerlo, no saben la parte de la negociación del producto”

(Panel de Expertos, Región Metropolitana)

Asimismo, resultaría pertinente disponer de fondos concursables que permitan generar o ampliar los emprendimientos de los adultos mayores, con el propósito de contrarrestar las barreras impuestas por el sector financiero, el cual no suele entregar créditos a dicho grupo etario o, en el caso de hacerlo, los montos son bastante bajos.

“Y: En todos lados, porque uno quiere ir a un trabajo, la Municipalidad le piden una de cosas, que va a hacer un local, tiene que tener azulejos, tiene que estar bien pintado, total que cuando el adulto mayor cuando llega no puede porque no tenemos capital, porque qué hacemos, si no nos dan crédito a nosotros.”

(Focus group, Región de Coquimbo)

En relación a la focalización se propone orientar el foco en la población adulto mayor vulnerable, con bajo nivel educativo y priorizando aquellos que por diversas dificultades no han podido insertarse en el mercado laboral y el desarrollo de un negocio por cuenta propia resolvería sus carencias económicas. Este grupo corresponde mayoritariamente a la tipología de periféricos y excluidos.

7.4 Políticas de empleo y capacitación según tipo.

El propósito de este apartado es combinar los tipos de adultos mayores según su participación en el mercado laboral establecidos en el capítulo anterior con los principales lineamientos de las políticas de empleo y capacitación planteados en el presente capítulo.

La tabla n. 8.1 presenta el cruce entre los tres tipos de adultos mayores considerados y los dos tipos de políticas. El resultante es consecuencia de establecer focos prioritarios para cada lineamiento propuesto por los expertos en función de la situación y la condición de los tres tipos en el mercado laboral. En muchos casos los lineamientos aparecen de forma transversal, afectando a dos o los tres tipos.

En materia de políticas de empleo los principales lineamientos focalizados en el tipo identificado como incluido se centran en mejorar sus condiciones de participación, por lo que es sujeto de ser receptor de aquellas iniciativas propuestas orientadas a desincentivar la jubilación anticipada, conseguir mejores condiciones laborales a través de ampliar el marco de la Ley de Inclusión o valorizar su aporte a través de acciones de sensibilización a empresas o modificar la normativa que establece el salario mínimo. Los adultos mayores agrupados en el tipo reconocido como periféricos debieran orientarse aquellas iniciativas específicas orientadas a mejorar su acceso en el mercado laboral. Sería el caso del subsidio a la contratación o la compatibilizar la recepción de la PBS o APS con la contratación laboral. Asimismo, y una vez insertos en el mercado laboral, comparten las otras iniciativas del tipo de los incluidos como ampliar el marco de la ley de inclusión, la sensibilización de las empresas o el salario mínimo. En el caso del tipo de los excluidos, y tomando en consideración solo aquel grupo subgrupo de los excluidos de forma involuntaria, se considera que el lineamiento principal será lograr adaptaciones de las condiciones laborales por parte de los empleadores para eliminar barreras de exclusión.

En materia de capacitación son varios los lineamientos propuestos por los expertos que son difícilmente focalizados en un único tipo de adulto mayor. En concreto, se considera que iniciativas como la formación en el uso de las TICs, promover el cierre del ciclo de escolarización obligatorio, mejorar la difusión de la oferta de capacitación laboral o adaptación metodológica difícilmente puede excluir algún tipo.

Los principales lineamientos focalizados en el tipo identificado como incluido se centran en mejorar sus condiciones de participación, por lo que es sujeto de ser receptor de aquellas iniciativas propuestas orientadas a desincentivar la jubilación anticipada, conseguir mejores condiciones laborales a través de ampliar el marco de la Ley de Inclusión o valorizar su aporte a través de acciones de sensibilización a empresas o modificar la normativa que establece el salario mínimo. Los adultos mayores agrupados en el tipo reconocido como periféricos debieran orientarse aquellas iniciativas específicas orientadas a mejorar su acceso en el mercado laboral. Sería el caso del subsidio a la contratación o la compatibilizar la recepción de la PBS o APS con la contratación laboral. Asimismo, y una vez insertos en el mercado laboral, comparten las otras iniciativas del tipo de los incluidos como ampliar el marco de la ley de inclusión, la sensibilización de las empresas o el salario mínimo. En el caso del tipo de los excluidos, y tomando en consideración solo aquel grupo subgrupo de los excluidos de forma involuntaria, se considera que el lineamiento principal será lograr adaptaciones de las condiciones laborales por parte de los empleadores para eliminar barreras de exclusión. Solo en el caso de los procesos de apresto laboral o los pre-contratos se justifica la decisión de poner el foco en el tipo de los periféricos al ser herramientas orientadas, principalmente, al acceso al mercado laboral.

Tabla 7.1: Recomendaciones de Políticas de Empleo según tipo.

	Tipo INCLUIDOS	Tipo PERIFÉRICOS	Tipo EXCLUIDOS
Políticas de Empleo	Compatibilizar PBS y APS		
	Gestión de la Jubilación	Subsidio a la contratación	
		Incentivos a la Agentes de Intermediación Laboral	
	Ampliar Ley Contratación		
	Sensibilización Mundo Empresarial		
	Equiparación Salario Mínimo		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7.2: Recomendaciones de Políticas de Capacitación según tipo

	Tipo INCLUIDOS	Tipo PERIFÉRICOS	Tipo EXCLUIDOS
Políticas de Capacitación	Alfabetización Digital		
	Nivelación de Estudios		
		Apresto laboral	
	Actualización Competencias Laborales		
	Generación Competencias Laborales		

Fuente: Elaboración Propia

Bibliografía

1. Bass, S.A.; Caro, F.G.; Chen, Y.P. (1993). *Achieving a productive aging society*. Westport.
2. Butler, R. (2000). *Productive Aging: live longer, work longer*. Hannover, Alemania. Ponencia presentada en el Congreso Mundial sobre Medicina y Salud. Hannover, Alemania.
3. Caja Los Andes, Pontificia Universidad Católica de Chile (2017). *Chile y sus mayores. Resultados IV Encuesta Calidad de Vida en la Vejez*. Santiago, Ediciones UC.
4. Calvo, Esteban (2015). *Envejecimiento Positivo*. En *Diplomado a distancia en gerontología social*. Disponible en: http://www.esteban-calvo.com/wp-content/uploads/2015/02/Calvo_2013_envejecimiento-positivo-PUC.pdf
5. CELADE (División de Población de la CEPAL) (2017). *Estimaciones y Proyecciones de Población a largo plazo. 1950 – 2100. Revisión 2017*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/proyecciones-demograficas/estimaciones-proyecciones-poblacion-total-urbana-rural-economicamente-activa> (revisado en mayo 2018)
6. Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE - UC) (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral*.
7. Centro UC Políticas Públicas (2017). *Adultos Mayores: Un activo para Chile*. Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile.
8. Cueto, B. (2013). *Envejecimiento y mercado de trabajo. La situación laboral de los trabajadores mayores*. Ponencia Seminario *El desarrollo humano en una sociedad de mayores*. España.
9. Mesa, Francisco; Kaempffer, Ana María (2004). *30 años de ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipo de empresas*. En *Revista Médica de Chile*, volumen 132, n°9. Santiago.
10. Ministerio de Desarrollo Social (MDS) (2016). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica 2015*. Disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2015.php (revisado en mayo 2018)
11. Sánchez, Pedro (1996). *La tercera y cuarta edad en España desde la perspectiva de los hogares*. En *Revista REIS N°73*, pp. 57 – 79. CIS, Madrid.
12. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años*. Madrid, España. Disponible en: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_mayores45.pdf (revisado en junio 2018)
13. Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA):

- a. (2007). Estudio Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 años. Programa de Intervenciones Innovadoras para el Adulto Mayor, Santiago.
 - b. (2009). Estudio Fuerza Mayor: Una radiografía al adulto mayor chileno.
 - c. (2012). Política Integral de Envejecimiento Positivo. Santiago, Chile
 - d. (2013). Estudio sobre la Realidad Laboral de las Personas Mayores en la Región Metropolitana, Santiago.
14. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) (2012). Estudio de caracterización y disponibilidad de usuarios y empresas para la inserción laboral de los adultos mayores. Consultora Clodinámica, Región Metropolitana, Santiago.
 15. Universidad Finis Terrae – Instituto de Seguridad del Trabajo (2017). Condiciones laborales de las personas mayores: una mirada desde la salud y seguridad del trabajo.
 16. Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Administración y Economía (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, Santiago.
 17. Vives, Alejandra (2016). Taller II: envejecimiento y permanencia en el trabajo, condiciones de empleo, trabajo y salud. Centro UC Políticas Públicas. Disponible en: <http://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2016/08/Presentaci%C3%B3n-Alejandra-Vives.pdf>
 18. Vives, A., Molina, A., Gray, N., & González, F. (2017). Envejecimiento y trabajo en Chile: propuesta para el monitoreo de la salud laboral. *Propuestas para Chile concurso políticas públicas 2016. Capítulo 1*, 17-49.
 19. Warthon, M. V. (2017). Implicancias de la capacitación antes de la prestación efectiva de labores sobre el período de prueba.

ANEXOS

Anexo 1- Pauta Focus

Grupo Focal Adultos Mayores

Presentación: Buenos días/tardes, mi nombre es _____ y soy profesional de la consultora ARSChile. Esta entrevista forma parte del estudio “Adultos Mayores y su Relación con el Mercado Laboral” que nuestra consultora se encuentra desarrollando a solicitud de SENCE.

Para cumplir los objetivos del estudio le agradeceremos que hayan querido participar de esta conversación grupal, que tendrá una duración aproximada de 60 minutos. El propósito es conocer su experiencia como trabajador, así como su opinión sobre el mercado del trabajo para los adultos mayores.

Dimensión	Subdimensión	Preguntas
Identificación del Entrevistado/a	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización sociodemográfica • Situación laboral • Estudios y mercado laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para empezar, le pediría cada uno se presente con su nombre y edad. 2. ¿Quiénes de ustedes se encuentran trabajando actualmente de forma regular? <i>(Instrucciones para el moderador: Sólo para aquellos que se encuentran trabajando)</i> ¿Cuál es la ocupación que actualmente tienen? ¿Cuáles son las principales tareas y responsabilidades que tienen a cargo? ¿La ocupación que actualmente tienen se relaciona con lo que se dedicaron a lo largo de su vida laboral? 3. ¿Quiénes de ustedes no se encuentran trabajando actualmente? <i>(Instrucciones para el moderador: Sólo para aquellos que NO se encuentran trabajando)</i> ¿Cuál es la principal razón por la que no trabajan?. ¿Qué condiciones debieran cumplirse para que volvieran a trabajar?

		<p>4. En su opinión, ¿Creen que es importante tener estudios para tener buenos trabajos? ¿Por qué motivo? En su caso particular, ¿De qué forma cree ha condicionado su vida laboral?</p> <p>5. ¿Cómo evalúan su nivel de autonomía para realizar tareas cotidianas en casa? ¿Quiénes de ustedes necesitan el apoyo de otras personas de su familia o externas?</p>
<p>Disposición a participar en el mercado laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción sobre principales barreras de entrada y permanencia en el mercado laboral. • Valoración sobre el papel asignado por las empresas. 	<p>6. ¿Qué es para ustedes la vejez? ¿Cuáles son las cosas positivas que ustedes creen que tiene esta etapa de la vida? ¿Cuáles consideran negativas?</p> <p>7. En términos generales ¿Cómo creen que las personas más jóvenes perciben la vejez? ¿Cuáles es la valoración que hace de esta etapa de la vida?</p> <p>8. Ya enfocados específicamente en el ámbito laboral, ¿cuál cree que es la recepción que tienen los adultos mayores en el mundo del trabajo? ¿Cree que existen prejuicios sobre la participación de los adultos mayores en el mercado laboral? (Indagar qué tipo de prejuicios)</p> <p>9. A su juicio, ¿cuáles son los sectores económicos o tipos de empresa donde es más fácil trabajar para los adultos mayores? ¿Por qué motivo? (Indagar razones asociadas a condiciones laborales, responsabilidades asignadas, ...)</p> <p>10. Si ustedes tuvieran posibilidades de contratar a alguien, ¿contratarían a un adulto mayor? ¿Por qué motivo? ¿Creen que la mayoría de los empleadores tienen su opinión?</p>

<p>Capacitaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de adultos mayores en capacitaciones de la empresa. • Motivaciones y desempeño de las capacitaciones. • Condiciones en las que se realizan capacitaciones. • Impacto de capacitaciones, según tipo, en puesto de trabajo. . 	<p>11. Si les ofrecieran la posibilidad de participar en una capacitación laboral, ¿les interesaría? (A los que respondan de forma afirmativa) ¿Sobre qué temas? ¿Por qué motivo? (En caso negativo) ¿Por qué no les interesa capacitarse?</p> <p>12. ¿Han participado en alguna ocasión en alguna capacitación? (<i>Instrucciones para el moderador: Sólo para aquellos que contestan afirmativamente</i>)</p> <p>a) ¿Cuándo fue? ¿De qué se trataba? ¿Recuerda que entidad era responsable?</p> <p>b) ¿Era sólo para adultos mayores o había personas de otras edades? (En caso de que hubiera personas de otras edades) ¿Cómo fue la relación con ellos? ¿Quiénes cree que aprovecharon mejor la capacitación? ¿Por qué motivo?</p> <p>c) En términos generales, ¿Cuál es su valoración del curso? ¿Cree que hubiera sido necesario realizar algún ajuste para que pudiera ser mejor para los adultos mayores?</p> <p>13. ¿Han participado en alguna ocasión en alguna capacitación? (<i>Instrucciones para el moderador: Sólo para aquellos que contestan negativamente</i>)</p> <p>a) ¿Por qué no realizaron capacitaciones? (Indagar sobre motivaciones, disposición de recursos o prejuicios personales)</p> <p>b) ¿Qué condiciones debieran darse para que decidieran tomar una capacitación laboral?</p>
-----------------------	---	---

<p>Recomendaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de potenciales mejoras • Papel del Estado para mejorar el trabajo de los adultos mayores. 	<p>14. Les pido, para finalizar, conocer su opinión al respecto de:</p> <p>a) ¿Qué condiciones son necesarias para que en Chile haya más oportunidades para los adultos mayores que quieran seguir trabajando? (<i>Indagar sobre ingresos, formalización, reconocimientos en puestos de trabajo,...</i>)</p> <p>b) ¿Qué institución o actor del país puede contribuir para que se puedan alcanzar estas condiciones? (<i>Identificar entre Estado, empleadores, otro tipo de organizaciones...</i>)</p> <p>¡Muchas Gracias!!!</p>
------------------------	---	---

CUESTIONARIO DE REDES SOCIALES

FOLIO

DATOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Fecha		
Lugar	Comuna	
Encuestado	Nombre de pila	Edad

PRESENTACIÓN

La aplicación de esta breve encuesta nos permitirá obtener información que es muy relevante para completar los datos obtenidos a través del *focus group*. Por este motivo, le solicitamos pueda disponer de 5 minutos de tu tiempo para contestar las siguientes preguntas.

1ª Etapa: Módulo atributos

P1. ¿Cuál de los siguientes niveles corresponde al último año de estudio cursado por usted?

Básica completa o inferior	Básica completa	Media incompleta	Media completa/ técnica incompleta	Técnica completa/ Universitaria Incompleta	Universitaria completa
1	2	3	4	5	6

P2. ¿A qué se dedica en la actualidad la mayor parte de su tiempo?

Trabaja	Jubilado	Dueña de casa	Desocupado o cesante	Otro_____
1	2	3	4	5

P.3 ¿Ha realizado las siguientes actividades en los últimos 3 meses? Marcar solo una opción por cada actividad.

	Sí	No
• Buscar trabajo	1	2
• Informarse sobre Jubilaciones y/o pensiones	1	2
• Tramites de Jubilación	1	2
• Informarse por capacitaciones	1	2
• Otras (mencionar cuales):.....	1	2

P.4 ¿A través de qué manera te informas **más frecuentemente** acerca de cómo acceder a las actividades que están nombradas arriba? Marca solo una opción

1	Internet
2	Boletines , murales en transporte público o la calle
3	Boletines o información municipal, de junta de vecinos u otra organización
4	Amigos(as)
5	Familiares
6	Compañeros(as) de trabajo
7	Televisión
8	Radio
9	Prensa escrita (Diarios, Revistas, periódicos, etc...)

P.5 A continuación queremos solicitarle

- a) Pueda listar los nombres de pila de las 12 personas más cercanas a ti o con las que se relaciona más frecuentemente actualmente en su vida cotidiana.
- b) Ahora le queremos pedir pueda caracterizar cada una de estas personas según las siguientes categorías:
- 1) Familiar.
 - 2) Amigo
 - 3) Compañero de Trabajo
 - 4) Compañero de Estudios
 - 5) Vecino
 - 6) Otros

(NOTA- En caso de que una persona comparta dos de estas categorías (por ejemplo, una persona que es amigo y también vecino) te solicitamos puedas identificarlo con la categoría más relevante desde tu punto de vista).

P6 Para finalizar, de las personas que nos has mencionado anteriormente, te solicitamos que puedas responder las siguientes preguntas sobre las personas mencionadas

	Nombre	Categoría	¿A quién de las personas identificadas recurre cuando tiene algún tipo de problema en su vida cotidiana (problemas de salud, algún trámite,...)	Si tuviera que buscar trabajo, ¿quiénes de las personas señaladas podría apoyarle?	Si tuviera que realizar algún trámite o gestión relacionada con su jubilación, ¿quiénes de las personas señaladas podría apoyarle?	Si quisiera realizar alguna capacitación o curso, ¿quiénes de las personas señaladas podría apoyarle?
1						

2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Muchas gracias por tu colaboración!!

Uno de los hitos relevantes de la consultoría es la realización de un panel de expertos con el propósito de validar los resultados preliminares del estudio, así como proceder a la formulación de una propuesta de intervención en materia de capacitación y empleo de adultos mayores. La metodología que orienta el diseño y la implementación de este taller se ajusta, en sus lineamientos generales al método Delphi. Un método que se caracteriza por promover la construcción de un consenso por parte de un grupo de personas reconocidas como expertas sobre una temática o problemática determinada.

Los expertos convocados a participar en el panel fueron seleccionados tanto en función de su conocimiento y experiencia en temas relacionados con la capacitación y empleo de adultos mayores, como su capacidad de representar a los diferentes tipos de actores considerados –sector público; sector privado; academia; y sociedad civil- En total fueron convocados para participar en la actividad 8 expertos considerando la realización de dos paneles con 4 componentes cada uno de ellos.

Tabla n.1 – Listado Expertos para conformar panel

Nombre	Institución
1. Ignacio Madero	FACSO, Universidad de Chile
2. María José Gálvez	Ministerio de Salud
3. Héctor Zapata	SENAMA
4. César Venegas	Portal de Empleos Trabajo Senior
5. Diego Ruiz	Empresa Corona
6. Consuelo Moreno	Fundación Oportunidad Mayor
7. Cristian Catalán	SENAMA
8. Jessica Parada	Fundación Emplea – Hogar de Cristo

La metodología aplicada considera el envío previo a la mesa de trabajo de los expertos del informe preliminar de resultados del estudio y su resumen ejecutivo, así como de un breve cuestionario orientado a conocer su opinión sobre diferentes aspectos relacionados con la definición de un programa de intervención para la capacitación y el empleo de los adultos mayores. A cada uno de los expertos se les solicitó una lectura minuciosa del informe y, en particular, de sus hallazgos para contribuir a su validación. Asimismo, se les solicitó contestar el cuestionario y enviarlo con anticipación para poder procesar los resultados e identificar los puntos de consenso y de disenso con respecto a las diferentes temáticas. De esta forma poder establecer el punto de partida para trabajar en el taller.

La mesa de trabajo de expertos se celebrará el martes 10 de julio en el Hotel Fundador en jornadas de 4 horas (mañana 9:00 a 13:00 horas y tarde de 14:00 a 18:00 horas). Las jornadas se distribuyen, tal y como se expone en el programa de la sesión presentada en la tabla n.2, en dos fases bien diferenciadas. La primera tiene como propósito la validación de los resultados preliminares del estudio a partir de una exposición inicial a cargo de profesional del equipo de investigación. La segunda se concentra en la formulación de una propuesta de capacitación y empleo de adulto mayor.

Tabla n.2 – Programa de Trabajo Panel Expertos

9:00-9:15 / 14:00 – 14:15	1ª Exposición Objetivos y Metodología del Panel de Expertos
9:15-9:35 / 14:15 – 14:35	2ª Exposición Principales hallazgos y conclusiones preliminares del estudio ✓ Caracterización adultos mayores.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivaciones para trabajar y no trabajar ✓ Barreras y potencialidades para entrada al mercado laboral ✓ Capacitación Laboral ✓ La mirada desde los empleadores.
<p>9:35-10:30 / 14:35 – 15:30</p>	<p>1ª Trabajo Plenario Validación de hallazgos y conclusiones</p> <p>El propósito de actividad será la validación del estudio. Para ello, cada uno de los expertos convocados serán invitados por parte del moderador a expresar su opinión fundada sobre los diferentes hallazgos y conclusiones preliminares. Una vez realizadas las intervenciones individuales se abrirá un espacio para la discusión.</p>
<p>Coffe-Break</p>	
<p>11:00 a 11:15 / 16:00 – 16:15</p>	<p>3ª Exposición Resultados de cuestionario expertos</p> <p>La exposición dará cuenta de los resultados del cuestionario aplicado por los expertos del panel sobre los diferentes aspectos involucrados en la elaboración de una propuesta de intervención en materia de capacitación y empleo de adultos mayores. El foco de esta exposición será identificar los elementos de disenso y consenso introduciendo la actividad grupal posterior.</p>
<p>11:15 – 12:30 / 16:15 – 17:30</p>	<p>2ª Trabajo Plenario. Elaboración de propuesta</p> <p>El moderador invitará a los expertos a trabajar de forma en la formulación de propuesta de intervención en materia de capacitación y empleo de adultos</p>

	mayores. El trabajo se apoyará en la distribución de un papelógrafo y stickers para completar los diferentes elementos de diseño (objetivo, focalización, componentes, actores, condicionantes,...). La actividad se cerrará con la presentación de la propuesta.
12:30 a 13:00 / 17:30 a 18:00	<i>Cierre de la jornada</i>

Las sesiones serán grabadas en audio, con la finalidad de transcribirlas y generar así un informe de resultados de las sesiones que sirva de insumo para el informe final de la consultoría. El lugar en el que se realizarán las sesiones será el Hotel Fundador (<http://www.fundador.cl/>) en el centro de Santiago.

Cuestionario Panel de Expertos

Queremos solicitarle 5 o 10 minutos de su tiempo para completar este breve cuestionario que nos servirá para orientar la sesión de trabajo del panel de expertos seleccionados para validar los hallazgos del estudio Segmento de Adultos Mayores y su Relación con el Mercado Laboral, así como la elaboración de una propuesta de intervención en materia de capacitación y empleo para los adultos mayores.

Le solicitamos pueda enviarnos este cuestionario completo antes del próximo miércoles 4 de julio. No dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene cualquier duda o precisa información adicional a los correos electrónicos: dkeim@ars-chile.cl / iporras@ars-chile.cl o al fono 222696136.

Nombre
Institución
1. En su opinión, ¿qué orientaciones debe poseer una política/programa/intervención en empleo orientado a los adultos mayores? (Seleccione un máximo de 2)

1	Aumentar los ingresos de los adultos mayores	
2	Desarrollar una vejez activa	
3	Aumentar la tasa de participación de adultos mayores en empresas	
4	Cambiar los prejuicios/estereotipos dirigidos hacia los adultos mayores	
5	Otra ¿Cuál?	

2. Y en cuanto a los objetivos de una política/programa/intervención en capacitación laboral para adultos mayores, ¿qué orientaciones debiera considerar? (Seleccione un máximo de 2)

1	Actualizar y/o ajustar las competencias laborales de los adultos mayores	
2	Aumentar la tasa de participación de adultos mayores en empresas	
3	Potenciar el emprendimiento o el trabajo independiente	
4	Completar la enseñanza formal	
5	Otra, ¿cuál?	

3. ¿Qué incentivos deben darse para que las empresas empleen a adultos mayores?
(Seleccione un máximo de 2)

1	Subsidios a la contratación	
2	Ley de Inclusión: Participación del 1% en las empresas de más de 100 trabajadores	
3	Reducción de carga impositiva.	
4	Sensibilización y promoción para la apertura de áreas de inclusión laboral de adultos mayores en empresas	
5	Otra, ¿cuál?	

4. ¿Qué incentivos deben darse para que los adultos mayores ingresen o permanezcan trabajando?

(Seleccione un máximo de 2)

1	Reducción jornada laboral	
2	Flexibilidad horaria	
3	Reconversión laboral ajustada a intereses/capacidades del trabajador	
4	Compatibilidad entre PBS y empleo formal (no suspensión de beneficio)	
5	Otra, ¿cuál?	

5. ¿En qué áreas deberían ejecutarse cursos donde participen adultos mayores? (Seleccione un máximo de 2)

1	Uso de Internet y manejo de herramientas computacionales	
2	Oficios (construcción, gasfitería, artesanía, turismo, producción de alimentos, ..)	
3	Ajuste a competencias laborales por actividad laboral (ejemplo: cajero(a), guardia, atención al cliente, ventas, entre otros)	
4	Completar estudios	
5	Otra, ¿cuál?	

6. ¿Qué tipo de capacitaciones debería priorizarse en donde participen adultos mayores? (Seleccione un máximo de 2)

1	Con salida dependiente	
2	Con salida independiente	
3	Con salida mixta	
4	Capacitación pre-contrato (el curso viene de antemano enlazado con una empresa para que al finalizar se contrate a la persona)	

5	Otra, ¿cuál?	
---	--------------	--

7. ¿En qué ámbito se deberían realizar adecuaciones en las capacitaciones donde participan adultos mayores? (Seleccione un máximo de 2)

1	Condiciones de capacitación (días, horario, cercanía del lugar, infraestructura, subsidio)	
2	Tipo de metodología (estrategias y técnicas de enseñanza – aprendizaje)	
3	Recursos de aprendizaje (utilización de libros, imágenes, proyector, internet...)	
4	Perfil relator	
5	Otra, ¿cuál?	

8. ¿En qué tramo etario debería focalizarse una política/programa/intervención de empleo y capacitación para el adulto mayor? (Escoja una alternativa)

Empleo	Capacitación
a) Desde los 55 a los 60 años	a) Desde los 55 a los 60 años
b) Desde los 60 a los 75 años	b) Desde los 60 a los 75 años
c) Más de 75 años	c) Más de 75 años

9. ¿En qué nivel educacional debería focalizarse una política/programa/intervención de capacitación y empleo para el adulto mayor? (Escoja una alternativa)

Empleo	Capacitación
a) Nivel Educacional Alto (Enseñanza Superior)	a) Nivel Educacional Alto (Enseñanza Superior)
b) Nivel Educacional Medio (Enseñanza Media Completa)	b) Nivel Educacional Medio (Enseñanza Media Completa)
c) Nivel Educacional Bajo (Enseñanza	c) Nivel Educacional Bajo (Enseñanza

Media o Básica Incompleta)

Media o Básica Incompleta)

10. ¿En qué nivel de vulnerabilidad debería focalizarse una política/programa/intervención de capacitación y empleo para el adulto mayor?

Empleo	Capacitación
a) Vulnerabilidad Alta	a) Vulnerabilidad Alta
b) Vulnerabilidad Media	b) Vulnerabilidad Media
c) Vulnerabilidad Baja	c) Vulnerabilidad Baja

11. Desde su punto de vista, ¿en qué tipo de motivación se debería focalizar una política/programa/intervención de capacitación y empleo para este segmento de la población?

Empleo	Capacitación
a) Motivación Económica	a) Motivación Económica
b) Motivación de Permanencia (envejecimiento activo)	b) Motivación de Permanencia (envejecimiento activo)
c) Motivación de Realización Personal	c) Motivación de Realización Personal

12. ¿Qué actores y/o instituciones deben involucrarse en la política/programa/intervención de capacitación y empleo para el adulto mayor y qué rol deben asumir en dicha instancia? (Ejemplo de roles: diseño, difusión, ente coordinador, ejecución, evaluación, financiador, entre otras) (Respuesta múltiple)

Actor	Rol o función
a) ___ SENAMA	
b) ___ Ministerio del Trabajo	
c) ___ SENCE	
d) ___ OMIL	
e) ___ Sector Privado (Empresas, Gremios, entre otros)	
f) ___ Sociedad Civil	
g) ___ Academia	
h) ___ Otro, ¿cuál?	

¿Qué condiciones externas deben darse para que una política de capacitación y empleo pueda llevarse efectivamente a cabo? (Seleccione un máximo de 2)

1

1	Voluntad política	
2	Coordinación entre actores	
3	Sensibilidad y difusión por parte de los medios de comunicación masiva	
4	Voluntad del empresariado	
5	Otra, ¿cuál?	

Muchas Gracias!!

Glosario de Términos

- ✓ **Acciones:** Se define como lo que debe hacer la institución ejecutora para lograr los objetivos de la política/programa/intervención
- ✓ **Actores/instituciones involucradas:** se refiere a las instituciones, organizaciones y actores que desarrollan un quehacer vinculado con el problema diagnosticado y que pueden contribuir a solucionar la problemática.
- ✓ **Condiciones o supuestos:** son situaciones no controlables por los responsables del programa, que se deben producir para que se puedan realizar las acciones de la política/programa/intervención con el fin de lograr los objetivos
- ✓ **Focalización:** se relaciona con la selección de criterios para escoger a la población objetivo de la

política/programa/intervención. Estos criterios son necesarios cuando no es posible beneficiar a toda la población, en este caso, al segmento de las personas mayores.

- ✓ **Objetivo:** Se entiende como el resultado directo o efecto inmediato a ser logrado en la población beneficiaria como consecuencia del uso de los productos/servicios/incentivos desarrollados por la política/programa/intervención.



Fidel Oteiza, 1916 Of. 502 - Providencia - Santiago, Chile
- Tfno. (562) 22696136