



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

FACULTAD TECNOLÓGICA

**DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN**

**INSERCIÓN LABORAL DEL ADULTO MAYOR EN LA REGIÓN DE
ATACAMA**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos para obtener el Título de Ingeniera de Ejecución en Administración de Empresas.

Profesor Guía. Mg. José Castillo Varas

Liliana Muñoz Avilés

Camila Guerra Araya

Copiapó, Chile 2023

ÍNDICE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Objetivo General	7
1.2. Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	8
2.1. Justificación.....	10
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO.....	11
3.1. Adulto Mayor	11
3.2. Envejecimiento	12
3.3. Factores Del Envejecimiento En La Población.....	13
3.4. Ganancia De Años De Vida	15
3.5. Países En El Proceso De Transición Demográfica.....	16
3.6. Etapas Del Proceso De Envejecimiento	19
3.7. Sociedades Y Economías Envejecidas	21
3.8. Teoría Del Envejecimiento Activo Y Saludable	22
3.9. El Envejecimiento Activo En Chile	24
3.10. Dificultades Den La Respuesta Al Envejecimiento De La Población	26
3.11. Respuesta de Organización Mundial de la Salud (OMS)	26
3.12. Inserción Laboral	27
3.13. El Trabajo Y Las Personas Mayores En Chile.....	29
3.14. Políticas De Empleabilidad	32
3.15. Ambiente De Trabajo Adecuado.....	33
3.16. Autonomía Como Derecho Humano De Las Personas Mayores	34

3.17. Combatir Estereotipos, Promover La Inclusión, Diversidad Y No Discriminación Por Edad	37
3.18. Barreras Frente A La Contratación De Personas Mayores	40
3.19. Políticas Para La Contratación De Adultos Mayores.....	43
3.20. SENAMA	46
3.21. ELEAM	49
3.22. Características Y Problemas De Los Sistemas De Protección Social	51
3.23. Protección Social.....	54
3.24. Institucionalidad Reguladora De Pensiones En Chile Y Subsistema De Pensiones Civil.....	54
Institucionalidad Administradora.....	55
3.25. Sistemas De Pensiones Y Administradoras De Fondos De Pensiones (AFP)	56
3.26. Financiamiento Y Administración	57
3.27. Problemas De Las Pensiones En Chile	60
3.28. Propuesta De Mejora Al Sistema Previsional	62
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
CAPÍTULO V DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	71
4.1 Resultados	71
CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	77
CAPÍTULO VI PROPUESTA DE SOLUCIÓN	80
6.1. ¿Qué Es Un Centro De Activación Y Asesoría Laboral Para El Adulto Mayor? .	80
6.2. ¿Cómo Ayudar Al Adulto Mayor?.....	80
6.3. ¿Cómo Dar A Conocer Esta Idea?	83
CAPÍTULO VII CONCLUSIÓN.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	89

ANEXOS	94
Encuesta	94

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el contexto socioeconómico actual, la inserción laboral del adulto mayor se ha convertido en un tema de creciente relevancia, especialmente en países como Chile, donde la demografía está experimentando cambios significativos. El envejecimiento de la población, acompañado de un aumento en la esperanza de vida, plantea desafíos y oportunidades únicas en el ámbito laboral. La participación activa de los adultos mayores en el mercado laboral no solo impacta en su bienestar financiero individual, sino que también contribuye al desarrollo económico y social del país.

La transición desde la etapa activa hasta la jubilación conlleva una serie de ajustes que van más allá de la esfera financiera, afectando la identidad, la salud y el bienestar emocional de los individuos.

En Chile, como en muchas otras naciones, se ha observado un cambio en las percepciones y expectativas en torno a la jubilación y la continuidad laboral después de alcanzar la edad de retiro. El reconocimiento de la experiencia y habilidades acumuladas por los adultos mayores, así como la necesidad de maximizar su contribución a la sociedad, ha llevado a una reconsideración de las políticas y prácticas laborales.

El envejecimiento de la población es un fenómeno global que plantea desafíos significativos en diversas áreas, y la inserción laboral del adulto mayor emerge como un tema de creciente importancia en el contexto socioeconómico actual.

A medida que la tecnología y las dinámicas laborales evolucionan, es imperativo adoptar estrategias que fomenten la inclusión de los adultos mayores en el ámbito laboral. Esto puede incluir programas de formación y actualización para garantizar que estén al tanto de las últimas tendencias y herramientas en sus respectivos campos. Además, es crucial fomentar un cambio cultural que valore y aprecie la diversidad generacional en el lugar de trabajo.

El fomento de entornos laborales inclusivos para adultos mayores no solo contribuye al bienestar económico individual, sino que también aborda preocupaciones sociales más amplias, como la seguridad financiera durante la jubilación y la participación activa en la sociedad. Este enfoque no solo beneficia a los adultos mayores, sino que también promueve una cultura laboral más equitativa y enriquecedora para todas las edades.

A medida que Chile se enfrenta a una realidad demográfica en evolución, es esencial abordar las cuestiones relacionadas con la inserción laboral del adulto mayor para fomentar entornos laborales inclusivos y sostenibles. Esta investigación se propone contribuir al conocimiento existente sobre el tema y proporcionar recomendaciones prácticas que puedan informar políticas y prácticas laborales más efectivas y equitativas para la población adulta mayor en el contexto chileno.

En este contexto, la presente investigación abordará preguntas clave, como las razones detrás de la decisión de trabajar después de la jubilación, las barreras que dificultan la reinserción laboral, la percepción del apoyo existente, y el nivel de satisfacción en el trabajo actual de los adultos mayores. Además, se explorarán posibles diferencias en la experiencia de inserción laboral entre géneros, niveles educativos y otros factores relevantes.

En última instancia, esta investigación aspira a arrojar luz sobre un aspecto crucial del desarrollo social y económico de Chile, promoviendo un enfoque inclusivo que valore la contribución continua de los adultos mayores al ámbito laboral y, por ende, a la sociedad en su conjunto.

1.1.Objetivo General

Realizar un análisis detallado de la situación laboral de los adultos mayores en la región de Atacama. Examinando tasas de empleo y desempleo, tipos de empleo, niveles de ingresos y otros indicadores relevantes.

1.2.Objetivos Específicos

- Identificar oportunidades que mejoren la empleabilidad de los adultos mayores en la Región de Atacama.
- Identificar las barreras laborales que tengan los adultos mayores al momento de buscar empleo.
- Proponer estrategias para aumentar la inserción laboral de adultos mayores en la Región de Atacama.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Según la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del año 2020, en la región de Atacama existen 59.647 adultos mayores de 60 años y más. Asimismo, el envejecimiento de la población chilena se encuentra en aumento, ya que según las estadísticas publicadas por el INE el año 2017, se proyecta que para el año 2045 las personas mayores de 65 años dupliquen a la población compuesta por los menores de 15 años, en el caso de la región de Atacama, los mayores de 65 pasarían de 9,8% en el año 2022, a un 22,7% en 2035.

Este trabajo de investigación surge debido a la alta desempleabilidad, la cual de acuerdo al boletín estadístico emitido por el INE el 29 de septiembre de 2023, registra solo un 10,8% de adultos mayores ocupados, de los cuales el 37% de estos trabaja informalmente en la región de Atacama, aumentando en el último año 5.1 puntos porcentuales, además, dado que los ingresos de las personas mayores en Chile, provienen de sus pensiones, en donde se da cuenta que están son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas debido al alza del costo de vida, como también la extensión de la cobertura de salud lo que es avalado por la nota técnica publicada por la organización Internacional del Trabajo en enero de 2023 .

Hoy en día las pensiones que reciben los adultos mayores son mínimas, entre gastos básicos y medicamentos dicha población no alcanza a poder sobrevivir el mes. En Chile, en 1981, se reemplazó un sistema de pensiones que era 100% de reparto por uno de cuentas de ahorros previsionales individuales, en las cuales los trabajadores formales deben ir ahorrando durante su etapa laboral activa para luego financiar una pensión para su etapa pasiva. La pensión autofinanciada tiene directa relación con los ahorros acumulados durante la etapa laboral activa de las personas. Si se ahorra poco, las pensiones autofinanciadas serán bajas. En Chile la tasa de ahorro obligatorio para la vejez es un 10% de los ingresos de los trabajadores que tienen ingresos formales. En

comparación a los países de la OCDE, Chile tiene una de las tasas de cotización previsional más bajas, la que además del 10% de ahorro obligatorio también contempla un 2% adicional que incluye la comisión pagada a las administradoras de los fondos previsionales, así como también de otros seguros

Existe la Pensión Garantizada Universal (PGU) el cual es un beneficio que reemplazó las pensiones del pilar solidario de vejez (tanto la Pensión Básica Solidaria-PBS como el Aporte Previsional Solidario-APS). Según el Ministerio de Desarrollo Social desde febrero del 2023, el monto de la PGU es de \$206.173 pesos mensuales*. Este monto se suma a la pensión autofinanciada con los ahorros previsionales (AFP). Asimismo, desde febrero de 2022, las personas beneficiarias de una pensión del Pilar Solidario reciben automáticamente la PGU. Desde agosto del mismo año, la PGU beneficia a todas las personas mayores de 65 años que pertenezcan al 90% más vulnerable. El beneficio se entrega independientemente de que las personas mayores ya se hayan pensionado o sigan trabajando. (MINISTERIO DEL DESARROLLO SOCIAL, n.d.)

Según una nota técnica realizada por la OIT en Chile el 2019, una de cada 4 personas mayores de 65 años trabajó aún después de cumplida su edad de jubilación (24%). La mitad de ellos combina sus ingresos laborales con una pensión contributiva o no contributiva.

Las personas mayores de 65 son el grupo con mayor tasa de ocupación informal; si bien la tasa de informalidad disminuyó desde 1980 para la población general, no disminuyó para los y las mayores de 65, y se mantiene siempre por sobre las tasas de informalidad nacional y de todos los otros grupos etarios.

Los ingresos totales de este grupo son menores y con una distribución más comprimida que la de otros grupos. El ingreso laboral ha aumentado en importancia para los mayores de 65 de los cuartiles 3 y 4. Si en 1990-1995 representaban menos del ingreso de estas personas, entre 2015 y 2019 representaron más del 40%. (OIT, 2022)

2.1.Justificación

La inserción laboral de adultos mayores es un tema que ha tomado mayor relevancia en la actualidad, ya que la población perteneciente a este grupo etario está creciendo cada vez más. Algo que no queda ajeno a esto, es la importancia de su bienestar económico, social, entre otros.

Por lo general los adultos mayores que trabajan lo hacen debido a que sus pensiones son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, sin embargo, la posibilidad de optar a un trabajo se les dificulta debido a su edad, sus problemas de salud, etc. Sin embargo, la inserción de los adultos mayores es beneficiosa para la sociedad en general, esto, debido a la experiencia y conocimientos que pueden aportar a las empresas y organizaciones.

A través de la inserción laboral, se puede promover la inclusión social, ya que los adultos mayores que trabajan se sienten más valorados y reconocidos por la sociedad, ayudando a mantenerse activos en el mundo que los rodea.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

Nuestro país ha experimentado un rápido envejecimiento de su población en las últimas décadas. Esto ha llevado a un crecimiento significativo de la población de adultos mayores, lo que plantea desafíos y oportunidades en términos de activación laboral. En Chile hay 3.449.362 personas mayores (60 años y más), lo que representa un 18% de la población. A su vez, la esperanza de vida al nacer ha aumentado más de tres años entre los quinquenios 2000-2005 y 2020-2025, al pasar de 77 años a 80,7 años.

En 2030, una de cada seis personas en el mundo tendrá 60 años o más. En ese momento, el grupo de población de 60 años o más habrá subido de 1000 millones en 2020 a 1400 millones. En 2050, la población mundial de personas de 60 años o más se habrá duplicado (2100 millones). Se prevé que el número de personas de 80 años o más se triplique entre 2020 y 2050, hasta alcanzar los 426 millones. (OMS, 2022)

3.1. Adulto Mayor

Aunque el concepto de adulto mayor suena lógico, seguimos muchas veces sin poder entender o definir realmente qué significa la palabra. Mucha gente y sobre todo jóvenes en su gran mayoría, podrá relacionar la pregunta inmediatamente y en su cabeza podrán viajar conceptos como: persona envejecida, viejo, vieja, abuelo, abuela, anciano, anciana, entre muchos otros.

Desafortunadamente en la sociedad y en muchas partes del mundo, el concepto de adulto mayor aún no alcanza a ser comprendido desde una perspectiva adecuada e integral o desde una esfera llamada biopsicosocial.

El concepto adulto mayor, evidentemente cambiará de acuerdo a la experiencia de cada grupo de edad. Si se le pregunta el significado a un adulto mayor, el poder de autodefinirse sería la respuesta esperada y equilibrada, en cambio a un niño o niña lo

podría relacionar con sus abuelos, bisabuelos, un hijo o hija, probablemente lo asociaría a sus padres.

Recientemente este concepto es atribuido a las personas que tienen más de 60 años de edad, que también pueden ser llamadas de la tercera edad. Este adulto mayor por naturaleza ha alcanzado rasgos que se adquieren desde un punto de vista biológico, social y psicológico (esfera biopsicosocial), que van desde experiencias, circunstancias, entorno social y familiar enfrentadas durante toda su vida. Sin duda alguna un concepto ideal, apropiado y por lo tanto utilizado en la vida cotidiana y profesional.

Sin embargo, en Chile el Servicio nacional del adulto mayor (SENAMA) ha promovido la utilización del término adulto mayor, como también persona mayor, en reemplazo de tercera edad, anciano, abuelo, viejo, senescente que pueden ser entendidos en un sentido peyorativo y que se asocian a una imagen negativa, discriminatoria y sesgada de la vejez (SENAMA, n.d.)

Actualmente el concepto de “vejez”, continua en un cambio constante conforme pasan los años. Antes lo que se consideraba una desdicha en culturas como Grecia y Roma, en la actualidad en muchas sociedades y países más personas y jóvenes, niños y adultos, visualizan al adulto mayor como personas sabias con alto nivel de conocimiento y experiencia. (Reyes, 2018)

3.2.Envejecimiento

El envejecimiento de la población está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI, con consecuencias para casi todos los sectores de la sociedad, entre ellos, el mercado laboral y financiero y la demanda de bienes y servicios (viviendas, transportes, protección social...), así como para la estructura familiar y los lazos intergeneracionales.

A las personas mayores se las percibe cada vez más como elementos que contribuyen al desarrollo; se considera que sus habilidades para mejorarse a sí mismas y

a la sociedad se deberían integrar en las políticas y en los programas a todos los niveles. En las próximas décadas, muchos países estarán sometidos a presiones fiscales y políticas debido a las necesidades de asistencia sanitaria, pensiones y protecciones sociales de este grupo de población en aumento.

3.3.Factores Del Envejecimiento En La Población

El proceso de envejecimiento de la población abre nuevas posibilidades para este enfoque y, como corolario, para la construcción de ciudadanías del siglo XXI. Primero, alienta a conciliar las necesidades e intereses de todos los grupos de la sociedad para avanzar hacia una plena integración social, donde cada persona, independiente de su edad, con sus propios derechos y responsabilidades, tenga una función activa que desempeñar. Segundo, irrumpe o se consolida un nuevo sujeto social que reclama un tratamiento particular en razón de su edad y, tercero, introduce nuevas indicaciones para expandir, especificar y profundizar los derechos humanos (Huenchuan Navarro, 2009)

La legitimidad de ambos puntos de vista es evidente, ya que las personas mayores, al igual que otros grupos sociales, han disfrutado de un ejercicio limitado de igualdad y de libertad, producto de desigualdades explícitas, en cuanto a situación y a derecho, y a que las políticas públicas muchas veces no han tomado en cuenta sus necesidades.

Desde este ángulo, uno de los desafíos centrales del desarrollo basado en derechos es cómo contribuye a la construcción de una sociedad con cabida para todos y todas, donde las personas, independiente de su edad o de otras diferencias sociales, tengan las mismas oportunidades para hacer efectivo el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales (Huenchuan Navarro, 2009, 25)

El tamaño y la composición por edades de una población se determinan a través de tres procesos demográficos a la vez: la fertilidad, la mortalidad y la migración.

Todas las regiones han experimentado un aumento considerable en la esperanza de vida desde 1950. Al aumentar la esperanza de vida al nacer, la mejora en la

supervivencia de las personas mayores explica la proporción cada vez mayor en la mejora generalizada de la longevidad.

La reducción de la fertilidad y el incremento de la longevidad son, por tanto, factores clave del envejecimiento mundial de la población; pero no hay que olvidar que la migración internacional también ha contribuido al cambio de las estructuras de edad en varios países y regiones. En los países con grandes flujos migratorios, la migración internacional puede retrasar el proceso de envejecimiento, al menos temporalmente, ya que los migrantes suelen ser jóvenes en edad de trabajar. Sin embargo, los migrantes que se quedan en el país terminarán formando parte de la población de mayor edad (NACIONES UNIDAS, n.d.)

Existen otros dos aspectos relacionados con el envejecimiento poblacional que implican grandes desafíos para las políticas laborales y sociales. En primer lugar, el aumento de la proporción de las personas mayores, en conjunto con un aumento del promedio de los años de vida, complejiza los retos para la transición del mundo laboral a un retiro digno. Esto es, sobre todo, relevante en un contexto de elevada informalidad laboral que implica que altos porcentajes de la fuerza de trabajo no están cubiertos por sistemas contributivos de protección social y, por lo tanto, enfrentan restricciones importantes de ingresos al llegar a la edad oficial de jubilación. Esto, por un lado, puede obligar a muchas personas a seguir trabajando a pesar de que ya hayan alcanzado esta edad, lo que implicaría una extensión de un aspecto relacionado con la vulnerabilidad laboral (específicamente, la informalidad) desde la población en edad de trabajar hacia la tercera edad. Por el otro, implica un aumento de la demanda de cuidados, tanto remunerados como no remunerados, lo que subraya los desafíos para una reestructuración de la división sexual del trabajo y la implementación de un sistema público de cuidados.

En segundo lugar, en el contexto actual de cambio tecnológico acelerado, la experiencia laboral tiende a devaluarse lo que afecta, sobre todo, a los grupos etarios más altos de la población en edad de trabajar. El capital humano de una persona se basa en los conocimientos y habilidades adquiridos antes de entrar al mundo laboral como en aquellos

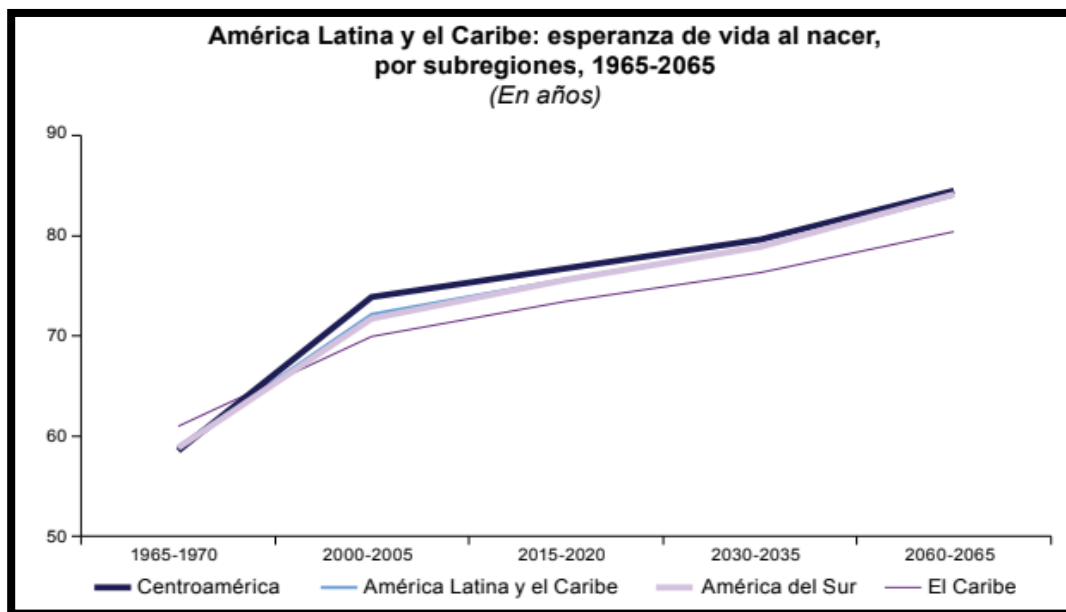
adquiridos posteriormente, tanto a través de estudios y procesos de formación y capacitación adicionales como a través de la práctica en los puestos de trabajo. Los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación, formación y capacitación y de la experiencia laboral influyen en los niveles salariales. En términos generales, a medida que aumenta la edad del trabajador, la experiencia laboral tiende a pesar más en los salarios y los aprendizajes adquiridos en los sistemas educativos y de formación profesional, menos. Sin embargo, desde inicios de este siglo, en América Latina se observa una caída del premio salarial a la experiencia (Andión, 2012)

3.4. Ganancia De Años De Vida

Según la Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL) El aumento de la esperanza de vida ha sido un proceso constante y continuado durante todo el siglo pasado y se extiende hasta el presente. De un promedio aproximado de 59 años entre 1965 y 1970 se pasó a casi 76 años en el presente quinquenio (2015-2020). En promedio, la población ha ganado 17 años de vida en los últimos 55 años, es decir, 1,5 años por quinquenio. Sin embargo, ese promedio regional solo equivale al que tenían los países desarrollados hace 25 años. Los avances de la esperanza de vida se dieron en todos los países, pero aún persisten diferencias muy significativas entre ellos y entre subregiones, que no se justifican dados los adelantos en materia epidemiológica y socioeconómica.

Aún persisten diferencias de 10 y 16 años de esperanza de vida entre los países más y menos avanzados en Centroamérica y el Caribe y América del Sur, respectivamente, que revelan diferencias sustanciales en las condiciones de salud. Chile y Haití presentan los valores extremos (83 y 64 años, respectivamente). En el Caribe, la dispersión no se ha modificado sustancialmente desde finales de la década de 1960, pero si se excluye a Haití y la República Dominicana, en el resto de los países ha aumentado: la diferencia entre los extremos pasó de 7 a 9 años. Algo similar ocurrió en América del Sur: si se excluye al Estado Plurinacional de Bolivia, la dispersión se reduce solo 1 año, de 17 a 16 años. En Centroamérica, la dispersión disminuye al reducirse la diferencia entre los extremos de más de 15 a 10 años (Huenchuan Navarro, 2018, 23)

Gráfico N° 1



Fuente: <https://population.un.org/wpp/>

3.5. Países En El Proceso De Transición Demográfica

El envejecimiento demográfico tiene diferentes expresiones territoriales. Los países presentan procesos de envejecimiento muy distintos debido a la heterogeneidad en el avance de la transición demográfica. Estas distinciones tienden a ser estilizadas, porque el prematuro proceso en los países actualmente industrializados se tradujo en un envejecimiento más avanzado. Por cierto, los patrones de migración internacional también influyen en la disparidad del proceso de envejecimiento entre países, en especial, cuando el envejecimiento en los países industrializados es atenuado por las oleadas de inmigrantes jóvenes provenientes de países en vías de desarrollo. No obstante, el efecto de la migración internacional sobre el envejecimiento ha sido secundario en comparación con el que ejerce la transición demográfica y, sobre todo, puede tratarse de un efecto coyuntural, pues tarde o temprano los migrantes también envejecen (Huenchuan Navarro, 2009, 69)

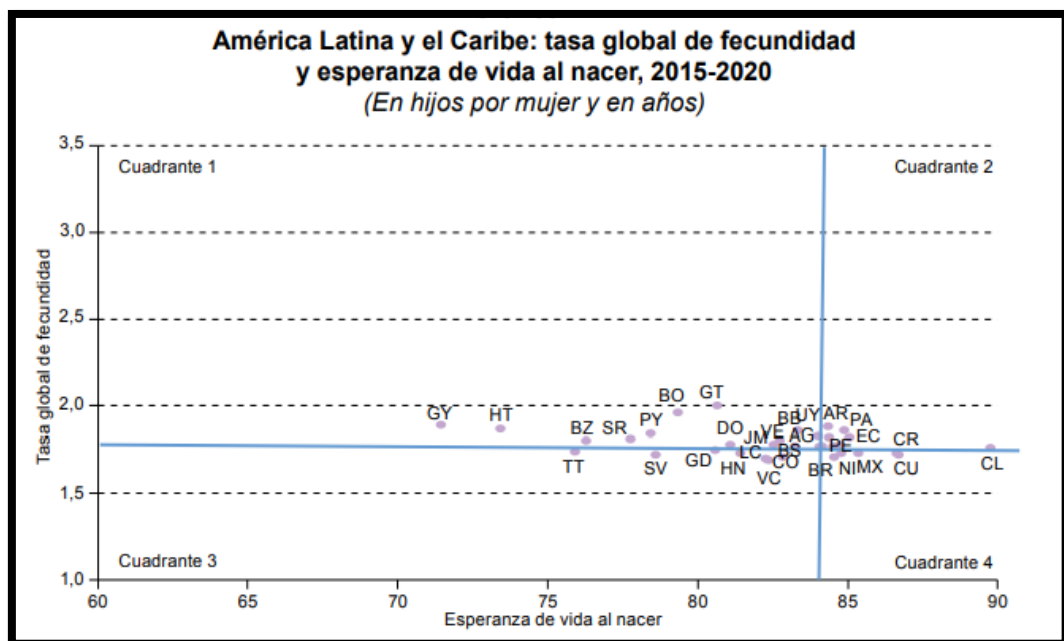
Las tendencias descritas sobre la fecundidad y la mortalidad, componentes del cambio demográfico, ubican a los países en diferentes etapas de la transición demográfica.

Como se ha indicado, las trayectorias han tenido intensidades y tiempos distintos, por lo que, si se considera el quinquenio actual (2015-2020), los países se ubican en diferentes estadios de transición.

Si bien la manera tradicional de estudiar la transición demográfica ha sido con las tasas brutas de natalidad y mortalidad, es sabido que estas tasas se ven afectadas principalmente por la estructura por edad de la población y otros factores espurios, por lo que no muestran con claridad el nivel del fenómeno. Para eliminar esos problemas, se han seleccionado la tasa global de fecundidad, que indica el promedio de hijos por mujer, y la esperanza de vida al nacer, que hace referencia al promedio de años que vivirá la población nacida en determinado año.

A continuación, se puede observar un gráfico en el cual se expone la situación de los países respecto de su tasa global de fecundidad y de su esperanza de vida al nacer, y se constatan las situaciones de mayor avance y de rezago (Huenchuan Navarro, 2018, #)

Gráfico N° 2



Fuente: <https://population.un.org/wpp/>

Los países ubicados en el cuadrante 1 del gráfico presentan los mayores rezagos respecto del promedio regional (75,7 años de esperanza de vida al nacer y 2,05 hijos por mujer), pues tienen tasas globales de fecundidad elevadas y bajas esperanzas de vida al nacer. En este grupo de países se destacan Bolivia, Guatemala y Haití por encontrarse en la situación más rezagada. El resto de los países de este cuadrante no presentan rezagos tan marcados: tienen una fecundidad que está sobre el nivel de reemplazo, pero que es inferior a 2,5 hijos por mujer, y una esperanza de vida al nacer superior a los 70 años y en algunos casos muy cercana a la media regional.

En el segundo cuadrante se ubican países que tienen tasas de fecundidad sobre el nivel de reemplazo, o muy cercanas a este, pero con esperanzas de vida superiores a la media regional (Argentina, Ecuador, México, Nicaragua y Panamá). Seis países (Brasil, Colombia, El Salvador, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía y Trinidad y Tobago) ocupan el tercer cuadrante, con tasas globales de fecundidad bajo el nivel de reemplazo, pero con esperanzas de vida inferiores a la media regional.

En el cuarto cuadrante se encuentran los países más avanzados en la transición demográfica y entre ellos se destacan Chile, Costa Rica y Cuba por presentar las tasas de fecundidad más bajas, inferiores a 1,8 hijos por mujer, y esperanzas de vida al nacer superiores a los 80 años.

La situación que presentan los países respecto de la transición demográfica en el quinquenio 2015-2020 deja en evidencia la consolidación del proceso en la región. Las tasas de fecundidad y mortalidad tienen límites superiores claramente más bajos que en décadas pasadas y, salvo por algunas situaciones nacionales en posiciones de rezago relativo, la vieja imagen de dispersión se ha convertido en una aparente convergencia.

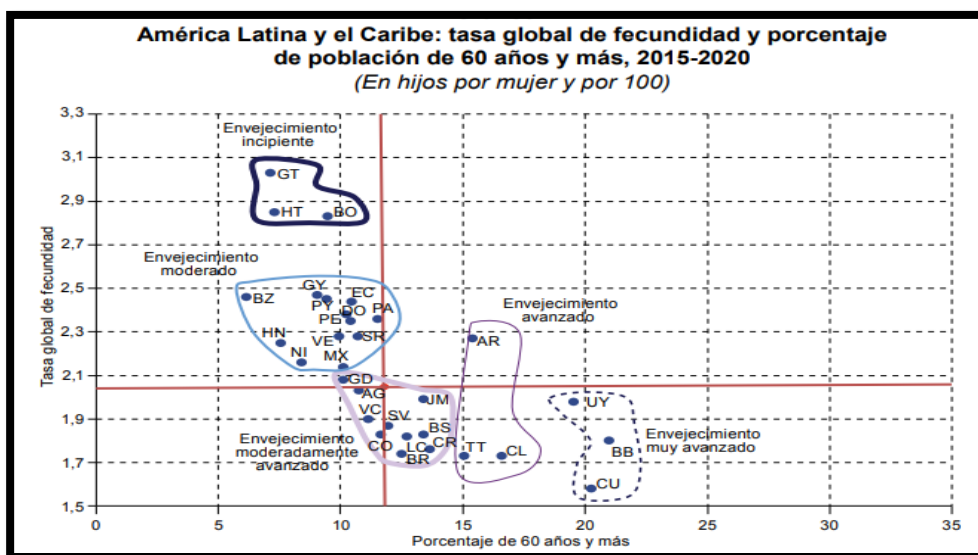
En las próximas décadas, la región deberá estar preparada para una gran concentración de los países en niveles bajos de fecundidad: todos los países tendrán tasas bajo los niveles de reemplazo o muy cercanas a este en el quinquenio 2040-2045 (Huenchuan Navarro, 2018)

3.6.Etapas Del Proceso De Envejecimiento

El avance de la transición demográfica en la región y de manera específica en los países ha repercutido en el ritmo de crecimiento de la población (un ritmo cada vez más lento e incluso nulo o negativo) y en la estructura por edades, pues la población envejece a medida que los países comienzan a ubicarse en estadios más avanzados de la transición. Por lo tanto, uno de los resultados del avance de la transición demográfica y de la particular velocidad que ha presentado en la región ha sido el envejecimiento de la población, el cual ha tenido lugar con distintos tiempos e intensidades dependiendo de cada país.

Con la finalidad de conocer en qué etapa del envejecimiento se encuentran los países de la región, se presenta el siguiente gráfico N° 3, el cual ubica a los países según los siguientes indicadores: la tasa global de fecundidad y el porcentaje de personas de 60 años o más. Se han seleccionado estos indicadores puesto que la fecundidad es el fenómeno que con mayor fuerza remodela la estructura por edad de la población desde que se inicia su descenso, mientras que el porcentaje de personas de 60 y más años muestra el peso de este grupo en la población total. La media regional de estos indicadores se ubica en una tasa global de fecundidad levemente por debajo del nivel de reemplazo (2,05 hijos por mujer) y un porcentaje de personas mayores de 11,8% (Huenchuan Navarro, 2018, 34)

Gráfico N° 3



Fuente: <https://population.un.org/wpp/>

En la actualidad, 17 países se ubican por debajo de la media regional. Guatemala, Haití y Bolivia están en la etapa de envejecimiento incipiente, al presentar tasas globales de fecundidad que superan los 2,7 hijos por mujer y porcentajes de personas mayores inferiores al 10% de la población. En una situación moderada del envejecimiento se encuentran 12 países (Belice, Ecuador, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname y Venezuela (República Bolivariana de)) que presentan tasas globales de fecundidad que oscilan entre el nivel de reemplazo y los 2,5 hijos por mujer. En estos países, el porcentaje de personas de 60 años y más se ubica entre el 6% y el 11,5%, respectivamente. En una etapa moderadamente avanzada se encuentran 10 países (Antigua y Barbuda, Bahamas, Brasil, Costa Rica, Colombia, El Salvador, Granada, Jamaica, San Vicente y las Granadinas, y Santa Lucía) que presentan tasas globales de fecundidad que se ubican por debajo del nivel de reemplazo: 2,08 y 1,7 hijos por mujer, mientras que los porcentajes de personas mayores oscilan entre el 10% y el 14%. En una etapa avanzada del envejecimiento se encuentran 3 países (Argentina, Chile y Trinidad y Tobago), que presentan tasas de fecundidad por debajo del nivel de reemplazo (1,73 hijos por mujer, a excepción de la Argentina, que presenta una TGF de 2,3) y porcentajes de personas de 60 y más años que oscilan entre el 15 % y el 17 %.

Finalmente, en una etapa muy avanzada del envejecimiento están el Uruguay, Barbados y Cuba, que, si bien siguen la tendencia del grupo anterior respecto de las tasas globales de fecundidad por debajo del nivel de reemplazo, lo más significativo es que en su caso la proporción de personas mayores es superior al 20%. (Huenchuan Navarro, 2018, 34)

3.7.Sociedades Y Economías Envejecidas

El envejecimiento acelerado de la población pasará a ser la tendencia demográfica más relevante en la región. A partir de ese momento, los cambios en la estructura de edades estarán dominados por la dinámica de las generaciones de personas mayores, de manera que el envejecimiento y su incidencia sobre las demandas sociales será el fenómeno demográfico más significativo.

Debido a que en el pasado las tasas de fecundidad tenían niveles de cinco o seis hijos por mujer y luego cayeron a dos hijos por mujer o menos, la generación nacida antes de esta disminución fue más cuantiosa que las posteriores. Probablemente no se verá una generación tan numerosa en el futuro. Conforme esta cohorte iba envejeciendo, fue creciendo el grupo de niños y jóvenes, después el de adultos jóvenes, luego el de adultos de mediana edad y finalmente el grupo de las personas mayores, en los máximos sucesivos de los grupos de edad.

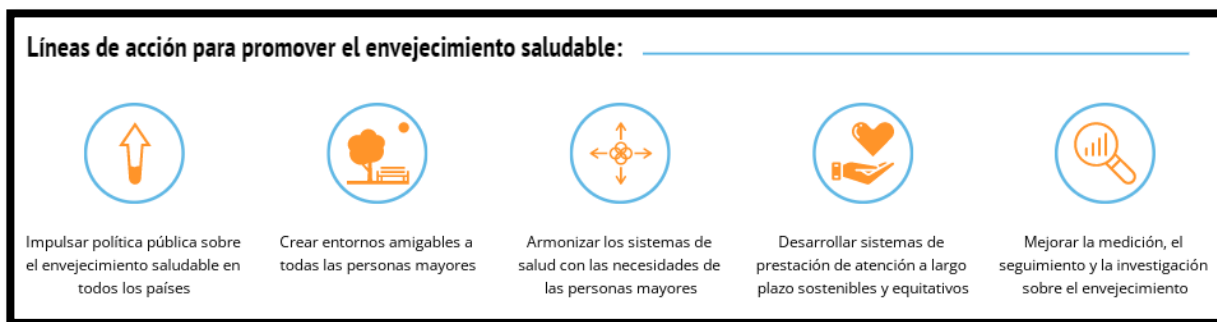
Los puntos de cruce de las trayectorias de los diferentes grupos de edad constituyen hitos importantes y marcan etapas diferentes de la transformación etaria. El punto de cruce de la curva de la población de 0 a 19 años con la del grupo de 20 a 39 años marca el fin de una primera etapa, la de la sociedad juvenil, e inicia una segunda fase, caracterizada por el predominio de la población adulta joven (de 20 a 39 años). El siguiente cruce de las curvas marca el fin de la etapa de la sociedad cuantiosa en adultos jóvenes y el ingreso en la tercera etapa, de la sociedad numerosa en adultos (de 40 a 59 años). A partir de allí se inicia la cuarta etapa, en la que predominan las personas mayores: se trata, por ende, de la etapa de las sociedades envejecidas (Huenchuan Navarro, 2018, 35).

3.8. Teoría Del Envejecimiento Activo Y Saludable

Envejecer saludablemente es importante para todos y significa darles a las personas la oportunidad de hacer las cosas que son importantes para ellas a lo largo de sus vidas. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) el envejecimiento saludable es «el proceso de desarrollo y mantenimiento de la capacidad funcional que permite el bienestar en edades avanzadas», algo no muy diferente es la definición que tiene la OPS (Organización Panamericana de la salud) El envejecimiento saludable es un proceso continuo de optimización de oportunidades para mantener y mejorar la salud física y mental, la independencia y la calidad de vida a lo largo de la vida. (OPS, n.d.)

La OPS mantiene una línea de acción para promover el envejecimiento saludable:

1. Impulsar políticas públicas sobre el envejecimiento saludable en todos los países.
2. Crear entornos amigables a todas las personas mayores.
3. Armonizar los sistemas de salud con las necesidades de las personas mayores.
4. Desarrollar sistemas de prestación de atención a largo plazo sostenibles y equitativos.
5. Mejorar la medición, el seguimiento y la investigación sobre el envejecimiento



fuentes: www.paho.org/es/envejecimiento-saludable

La OPS tiene un rol protagónico en el desarrollo de la Década del Envejecimiento Saludable para las Américas al asegurar el desarrollo de propuestas, acciones, intervenciones y alianzas exitosas con socios líderes e esenciales de la Región. (OPS, n.d.)

Desde un punto de vista biológico, el envejecimiento es el resultado de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, lo que lleva a un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, a un mayor riesgo de enfermedad y, en última instancia, a la muerte. Estos cambios no son lineales ni uniformes, y su vinculación con la edad de una persona en años es más bien relativa. La diversidad que se aprecia en la vejez no es una cuestión de azar. Más allá de los cambios biológicos, el envejecimiento suele estar asociado a otras transiciones vitales, como la jubilación, el traslado a viviendas más apropiadas y el fallecimiento de amigos y parejas. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

Existen factores que influyen en el envejecimiento saludable de la población según la OMS (Organización Mundial de la Salud) La ampliación de la esperanza de vida ofrece oportunidades, no solo para las personas mayores y sus familias, sino también para las sociedades en su conjunto. En esos años de vida adicionales se pueden emprender nuevas actividades, como continuar los estudios, iniciar una nueva profesión o retomar antiguas aficiones. Por otro lado, las personas mayores contribuyen de muchos modos a sus familias y comunidades. No obstante, el alcance de esas oportunidades y contribuciones depende en gran medida de un factor: la salud.

Los entornos físicos y sociales pueden afectar a la salud de forma directa o a través de la creación de barreras o incentivos que inciden en las oportunidades, las decisiones y los hábitos relacionados con la salud. Mantener hábitos saludables a lo largo de la vida, en particular seguir una dieta equilibrada, realizar actividad física con regularidad y abstenerse de consumir tabaco, contribuye a reducir el riesgo de enfermedades no transmisibles, mejorar la capacidad física y mental y retrasar la dependencia de los cuidados.

Los entornos propicios, tanto físicos como sociales, también facilitan que las personas puedan llevar a cabo las actividades que son importantes para ellas, a pesar de la pérdida de facultades. La disponibilidad de edificios y transportes públicos seguros y accesibles, así como de lugares por los que sea fácil caminar, son ejemplos de entornos

propicios. En la formulación de una respuesta de salud pública al envejecimiento, es importante tener en cuenta no solo los elementos individuales y ambientales que amortiguan las pérdidas asociadas con la vejez, sino también los que pueden reforzar la recuperación, la adaptación y el crecimiento psicosocial.

3.9.El Envejecimiento Activo En Chile

En el Gobierno del expresidente Sebastián Piñera Echeñique fue ingresado a la cámara de diputados un proyecto de ley que busca promover el envejecimiento positivo, el cuidado integral de las personas mayores y el fortalecimiento de la institucionalidad del adulto mayor.

Según la Cámara de Diputados y Diputadas la resolución 906, aprobada por 138 votos favorables en la Sala de la Cámara, busca promover el envejecimiento positivo. Para ello, llama al Ejecutivo a calificar con urgencia de discusión inmediata (seis días para el trámite) un proyecto de ley que va en esta línea (boletín 12822). El texto, además, procura el cuidado integral de las personas mayores y el fortalecimiento de la institucionalidad del adulto mayor.

La norma se enmarca dentro de la política del Sistema Nacional de Cuidados, que ha promovido el Presidente de la República, Gabriel Boric. Sus alcances permiten dar continuidad a una buena política pública.

Asimismo, destacan que es especialmente necesario proteger los derechos de las personas mayores. La idea es asegurar su participación en todos los ámbitos de la vida social y brindarles protección jurídica cuando estén expuestos a situaciones de abandono o violencia intrafamiliar.

Actualmente, se encuentra en la Comisión de Personas Mayores y Discapacidad y en la Comisión de Hacienda de la Cámara. (CÁMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS, 2023)

En la misma línea es necesario mencionar que el Servicio Nacional de Adultos Mayores (SENAMA) mantiene un programa de Envejecimiento Activo que consiste en buscar contribuir al envejecimiento activo de personas mayores en situación de vulnerabilidad social, proporcionando conocimientos y oportunidades para el desarrollo personal, cognitivo, biológico, físico y de participación social, para lo cual se requiere fomentar y equilibrar la responsabilidad personal, el encuentro, la solidaridad intergeneracional y la creación de entornos favorables, que aporten a la calidad de vida y retrasen los niveles de dependencia.

El programa se divide en tres componentes:

1. Talleres para fortalecer habilidades en la vejez
2. Jornadas y Seminarios para fortalecer habilidades en la vejez
3. Espacio Mayor

Con el propósito de contribuir al envejecimiento activo de las personas mayores, estas líneas de trabajo proporcionan conocimientos y oportunidades para el desarrollo personal de las personas mayores, además brinda oportunidades de acceso a la cultura, recreación y esparcimiento. Lo anterior, se materializa a través de la participación de personas mayores en talleres, encuentros, jornadas, seminarios, actividades de recreación y cultura.

El programa tiene como objetivo lograr que los adultos mayores participen de actividades que promuevan el envejecer activamente, para lo cual se requiere fomentar y equilibrar la responsabilidad personal, el encuentro, la solidaridad intergeneracional y la creación de entornos favorables, que aporten a la calidad de vida y retrasen los niveles de dependencia.

En este programa pueden participar todas las personas interesadas en conocer la programación y actividades deben acercarse a la oficina regional del Servicio, y contactar al Encargado/a del Programa Envejecimiento Activo. (SENAMA, n.d.)

3.10. Dificultades Den La Respuesta Al Envejecimiento De La Población

La diversidad que se aprecia en la vejez no es una cuestión de azar. En gran medida se debe a los entornos físicos y sociales en que se encuentran las personas, puesto que ese entorno influye en sus oportunidades y sus hábitos relacionados con la salud. La relación que mantenemos con nuestro entorno viene determinada por características personales como la familia en la que nacimos, nuestro sexo y etnia, y eso da lugar a desigualdades en nuestra relación con la salud.

A menudo se da por supuesto que las personas mayores son frágiles o dependientes y que constituyen una carga para la sociedad. Los profesionales de la salud pública, así como la sociedad en general, deben hacer frente a estas y otras actitudes edadistas, ya que pueden dar lugar a situaciones de discriminación y afectar a la formulación de políticas y la creación de oportunidades para que las personas mayores disfruten de un envejecimiento saludable.

La globalización, los avances tecnológicos (por ejemplo, en el transporte y las comunicaciones), la urbanización, la migración y los cambios en las normas de género influyen en la vida de las personas mayores de formas tanto directas como indirectas. Una respuesta de salud pública debe hacer balance de las tendencias actuales y futuras y encuadrar sus políticas en consecuencia. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

3.11. Respuesta de Organización Mundial de la Salud (OMS)

La Asamblea de la Organización Mundial de la Salud entregó una respuesta a este problema declarando el periodo 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable y pidió a la OMS que se encargará de liderar su puesta en práctica. La Década del Envejecimiento Saludable de las Naciones Unidas es un proyecto de colaboración a escala mundial que pretende aunar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil, los organismos internacionales, los profesionales, el mundo académico, los medios de comunicación y el sector privado para llevar a cabo una acción concertada, catalizadora y colaborativa a lo largo de 10 años orientada a promover vidas más largas y saludables.

La Década del Envejecimiento Saludable (2021-2030) de las Naciones Unidas tiene como objetivo reducir las desigualdades en materia de salud y mejorar la vida de las personas mayores, sus familias y sus comunidades a través de la acción colectiva en cuatro esferas: cambiar nuestra forma de pensar, sentir y actuar en relación con la edad y el edadismo; desarrollar las comunidades de forma que se fomenten las capacidades de las personas mayores; prestar servicios de atención integrada y atención primaria de salud centrados en la persona, que respondan a las necesidades de las personas mayores; y proporcionar acceso a la atención a largo plazo a las personas mayores que la necesiten. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

3.12. Inserción Laboral

Según la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), un porcentaje no menor de personas mayores continúa ligado al mercado laboral a pesar de haber superado el límite establecido de la edad de jubilación. En América Latina, este tema cobró relevancia en el debate a partir de dos perspectivas: el enfoque de derechos, que llevó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a nombrar una Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, que ha analizado, entre otros aspectos, el acceso al derecho al trabajo y a la protección social (Naciones Unidas, 2016); y el análisis de los acelerados procesos de envejecimiento que se están registrando en muchos países de la región y su impacto en los mercados laborales y los sistemas de protección social.

Los motivos de una mayor permanencia o reinserción de las personas mayores son variados y pueden diferenciarse entre subgrupos etarios y entre países con mercados laborales y sistemas de jubilación de diferentes niveles de desarrollo y los cambios correspondientes. Entre las causas que influyen en la participación de las personas mayores en el mercado laboral se pueden destacar las siguientes:

1. La falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede

obligarlas a seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación para generar ingresos para su subsistencia.

2. Las tendencias de envejecimiento pueden tener consecuencias en los mercados laborales, entre ellas la escasez de oferta laboral, y en los sistemas de pensiones, cuya sostenibilidad puede peligrar. Esto vale tanto para los sistemas de solidaridad intergeneracional como para los sistemas de ahorro individual y puede fomentar el diseño de medidas que incentiven o, como en el caso del aumento de la edad legal de jubilación, impongan una actividad laboral más extendida.
3. Los mejores niveles de salud, el interés en el contenido y los aspectos sociales y económicos del trabajo y la expectativa de una vida más larga pueden estimular el interés de las personas mayores en seguir vinculadas con el mercado laboral.
4. Específicamente, la evolución de la participación laboral de las mujeres de 60 años y más debe considerarse en el contexto del incremento gradual de la inserción de las mujeres en general en los mercados de trabajo, que determinaría una reducción de las brechas de participación y ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos etarios. Además, pueden influir aspectos como la mayor esperanza de vida de las mujeres y los niveles correspondientes de viudez, en un contexto de baja autonomía económica de muchas mujeres mayores. (CEPAL, 2018)

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en Chile, Las políticas de empleo para personas mayores deben responder a las causas y motivaciones de personas en esta etapa de la vida, a la vez que favorezcan el trabajo por opción y permitan reducir o eliminar el trabajo por obligación. Estas políticas se deben situar en el marco de la promoción del trabajo decente y libremente escogido y en el marco de mejoras continuas a los sistemas de protección social y los beneficios disponibles para este grupo en específico.

Asimismo, se menciona que las políticas de promoción de empleo de personas mayores se sitúan en un contexto único, que conjuga, entre otros fenómenos:

1. el envejecimiento acelerado de la población.
2. Los derechos humanos de las personas mayores y la alta prevalencia de la discriminación por edad.
3. La consolidación de regímenes de seguridad social y pisos de protección social.
4. Los cambios en las dinámicas de género han definido el aumento en la participación laboral, incluso entre personas mayores.
5. Una meta normativa de empleo pleno, productivo y libremente escogido.

3.13. El Trabajo Y Las Personas Mayores En Chile

La participación laboral de las personas mayores es, sin duda, un fenómeno con múltiples causas, entre las que destacan las demográficas y sanitarias, la extensión y calidad de la cobertura de los sistemas de protección social, el entorno macroeconómico y el desempeño del mercado del trabajo (Huenchuan Navarro, 2009, 100)

Las personas mayores trabajan principalmente de manera informal y por bajos ingresos.

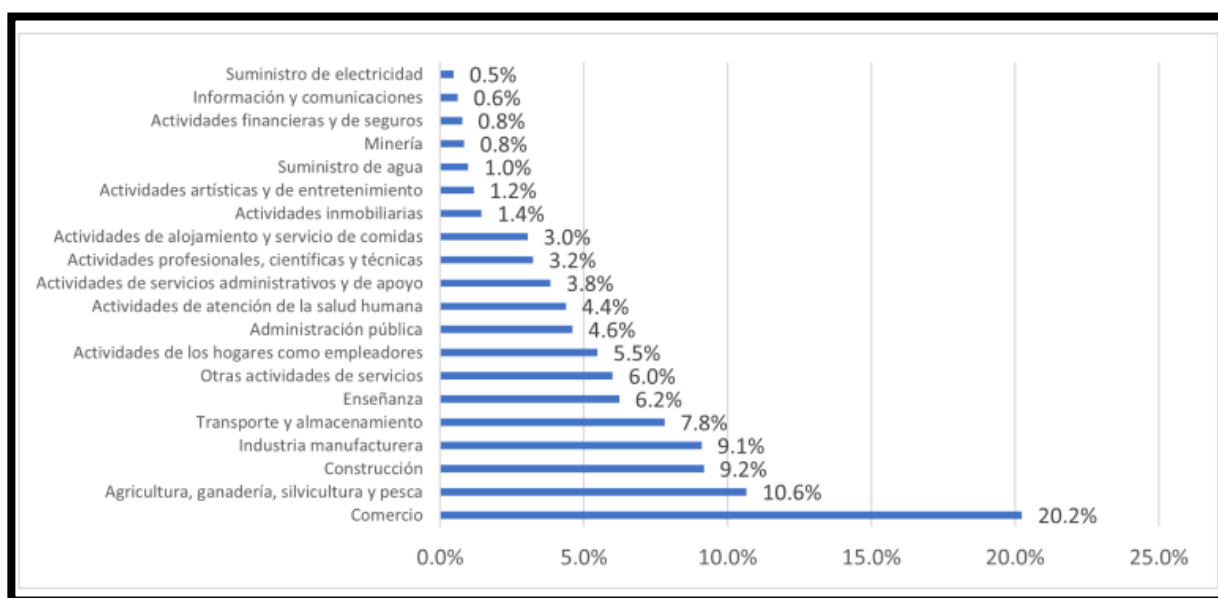
La Organización internacional del Trabajo menciona en su nota técnica que según los datos reportados para el trimestre móvil mayo a julio de 2022 por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE, 2021), indican que las 497.077 personas mayores de 65 años trabajando, se concentran en las siguientes ramas económicas: un 20 % lo hace en el sector comercio (100.553), un 10,6 % en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (52.905), un 9,1 % en industria manufacturera y un 9,2 en construcción (45.591 personas).(Figura 3).

Respecto de las categorías ocupacionales, las personas mayores se concentran en trabajadores por cuenta propia (40 %) y asalariados del sector privado (37,3 %).

Menores proporciones de personas mayores se emplean como asalariados en el sector público (8,6 %), son empleadores (7,2 %), personal de servicio doméstico (4,5 %) o familiar no remunerado (2,4 %). Este grupo presenta la tasa más alta de informalidad en comparación con los demás grupos etarios: mientras el promedio nacional es de 26,6 %, entre los mayores de 65 años, la tasa de informalidad alcanza un 51,8 % y es superior en mujeres (58,7 %) que en hombres (48,6 %) (INE, 2021)

Gráfico N°4

Personas mayores de 65 años según rama de actividad económica, trimestre móvil mayo a junio 2022, INE.



Fuente: https://chile.un.org/sites/default/files/2023-01/wcms_865252.pdf

Siguiendo a personas en el tiempo se pueden observar las transiciones entre el trabajo formal, trabajo informal, desempleo y salida de la fuerza de trabajo. Este seguimiento a partir de las Encuestas de Protección Social (2002, 2004, 2006, 2009 y 2015) resaltan que conforme envejecen las personas en Chile se hacen más probables las transiciones hacia

fuera del trabajo formal y hacia fuera de la fuerza de trabajo. A mayor edad se hacen cada vez más difíciles las transiciones hacia el trabajo formal desde un trabajo informal, desde la desocupación o desde fuera de la fuerza de trabajo:

- Si a los 50-54 años un 80 % de quienes tienen un trabajo formal siguen en un trabajo formal años después; a los 55-59 años esa proporción cae a 75,6 % y llega a 61,6 % a los 60-64 años. Para las y los mayores de 65 años esta cifra alcanza el 46 %.
- Para las y los mayores de 65 años que tenían un trabajo formal, 21 % transitaron a la informalidad años después, 7,6 % al desempleo y 24,6 % fuera de la fuerza de trabajo (retiro).
- Para mayores de 65 años que tenían un trabajo informal, solo el 4,5 % de los que tenía uno formal dos años después, 46,9 % sigue en trabajo informal, 5,6 % transitó al desempleo y 43,0 % fuera de la fuerza de trabajo (retiro).
- Solo 5,8 % de los desempleados consiguen un trabajo formal dos años después, 12,8 % uno informal, 11,6 % sigue desempleado y 69,8 % estaban fuera de la fuerza de trabajo.

Estas tendencias se mantienen al comparar personas con similares niveles de ingreso no laboral, género, educación, estado civil, estado de salud, discapacidad, región y año. Los efectos de las transiciones son más fuertes en mujeres y no dependen del ingreso no laboral (pensiones). Se observa un desafío especial en mantener la participación de cada cohorte a medida que envejece y de mantener y mejorar la formalidad y las condiciones de trabajo decente a medida que las personas transitan al grupo de 65 o más años. Al desafío de activación y empleabilidad se suma, con particular fuerza, el desafío de la retención

La población más vulnerable, con menores niveles educativos y más informalidad en el empleo, se encuentra en condiciones más precarias en la vejez: tiene menor acceso a la seguridad social y, por lo tanto, niveles de más bajos de ingreso, posibilidades más reducidas para aprovechar las nuevas oportunidades de emprendimiento y de empleo, así como una mayor prevalencia de enfermedades crónicas y de dependencia funcional. A pesar de la mayor necesidad, esta población tiene menor capacidad de compra de servicios de salud de alta calidad y de servicios de atención a la dependencia, ya que, frente a la ausencia de servicios públicos, es más probable que el sector privado empiece a ofrecer servicios en los nichos de mercado de mayor rentabilidad, es decir, en servicios de alta calidad y alto precio. (Okumura, 2020)

3.14. Políticas De Empleabilidad

En gran medida, las políticas de empleabilidad apuntan a la formación profesional de los trabajadores mayores. La formación para el trabajo es un elemento clave para promover la empleabilidad y la actividad de las personas mayores.

Algunos países subsidian en mayor medida la formación de personas mayores reconociendo que los empleadores perciben menos incentivos a invertir en la formación de sus trabajadores de mayor edad (Austria, República Checa, Alemania, Países Bajos, Polonia) mientras que en otros se reconocen las competencias adquiridas en el trabajo, como en el caso de Bélgica, Bulgaria, España, Italia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal. Países como Canadá, Finlandia y Portugal desarrollan programas de formación para el trabajo en grupos de especial vulnerabilidad como personas mayores con bajas competencias o que viven en comunidades vulnerables. En otros países se desarrollan programas de formación especial para personas mayores de carácter gratuito para asegurar un nivel de competencias actualizado en materia de tecnologías de la información y comunicación (Australia, Eslovaquia, Estados Unidos, Grecia, México, Nueva Zelanda), en sectores donde hay escasez de trabajadores (Irlanda), o en el marco de formación durante todo el ciclo de la vida (Finlandia, Suecia, Noruega).

A nivel de empresas, algunas empresas han incorporado programas de entrenamiento inverso, mediante el cual trabajadores jóvenes transmiten conocimientos a trabajadores mayores. En Chile, el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE) amplió las posibilidades de formación para personas mayores, por medio del programa “Experiencia Mayor” que contiene un componente postulable de bono a la capacitación de personas mayores. En 2019 SENCE eliminó el tope de edad para participar de las franquicias y cursos (OIT, 2022)

3.15. Ambiente De Trabajo Adecuado

Reconociendo que las personas mayores buscan o se ven beneficiadas por arreglos laborales específicos y que la mantención de estas personas en el trabajo enriquecen a las economías y a las sociedades, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo recomienda la promoción de arreglos flexibles -en horarios y en ubicación-, la posibilidad de combinar pensiones parciales con trabajo, y aumentos en la edad de retiro de manera voluntaria. Estas medidas deben darse en el contexto del aseguramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo que debe considerar las necesidades y capacidades específicas de este grupo de trabajadores.

Si bien la evidencia indica que la adecuación de los horarios de trabajo e incentivos para contratar a personas mayores en estos regímenes aumentan la participación laboral en trabajos a tiempo parcial entre personas mayores, muchas veces inducen efectos indeseados.

Por un lado, promueven el trabajo a tiempo parcial entre personas que trabajarían a tiempo completo por lo que pueden de hecho reducir la oferta de trabajo total entre personas mayores. Por otro lado, no existe razón para ofrecer este beneficio solo a personas mayores cuando los intereses y necesidades que motivan el uso de la flexibilidad pueden existir entre otros grupos. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (Núm. 175) ofrece directrices concretas sobre la articulación de la flexibilización del tiempo de trabajo y que es relevante en el contexto de la adecuación de los arreglos de trabajo para personas mayores.

La Recomendación sobre los trabajadores de mayor edad, 1980 (Núm. 162) resalta que las medidas de promoción del empleo deben también darse dentro del contexto de medidas que promuevan la salud y seguridad en el trabajo a lo largo del ciclo de la vida y en particular para este grupo de trabajadores. Si bien los trabajadores mayores tienden a tener menos accidentes, estos suelen ser más severos; aunque tengan más experiencia estos trabajadores no están protegidos del todo. Los ajustes en el ambiente de trabajo para proteger a los trabajadores de edad suelen ser muy simples una vez que se incorporan sus características en las evaluaciones de riesgo.

Al respecto, algunas empresas en Europa han comenzado a incorporar la gestión de la edad en sus sistemas de recursos humanos. Esto incluye conversaciones focalizadas con trabajadores cuando alcancen una edad específica, ajustando los puestos de trabajo u ofreciendo movilidad dentro de la empresa para mantenerse en ella. Las personas mayores tienen mayor probabilidad de trabajar medio tiempo y de requerir o preferir arreglos de trabajo que ofrecen flexibilidad horaria o de ubicación. La discusión respecto de la extensión de la jornada laboral completa puede ser una oportunidad para incorporar las necesidades de distintos grupos en la organización del trabajo (OIT, 2022)

3.16. Autonomía Como Derecho Humano De Las Personas Mayores

Uno de los objetivos de promover los derechos, es potenciar la autonomía, valor clave para desempeñarse de manera activa en todos los ámbitos de la vida. Para ello, desde el ámbito internacional se han elaborado y difundido una serie de documentos y medidas alusivas a la protección de los derechos de las personas mayores y, en particular, la promoción, protección y garantía del ejercicio de la autonomía. Por autonomía se entiende “la capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas de preferencias, así como, desarrollar las actividades básicas de la vida cotidiana” (Abusleme, 2018, 11)

La autonomía de las personas mayores constituye un derecho humano reconocido en el orden público internacional. Se expresa la dignidad que sustentan las personas por el solo hecho de ser seres humanos y no por tener determinada función cognitiva y/o física.

En este marco, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (vigente en Chile desde agosto 2017), sostiene que la dignidad, independencia, protagonismo y autonomía constituyen principios generales para la interpretación del instrumento. Expresamente reconoce el derecho a la independencia y autonomía en cuanto posibilidad a tomar decisiones, a la definición de su plan de vida, a desarrollar una vida autónoma e independiente, conforme a sus tradiciones y creencias, en igualdad de condiciones y a disponer de mecanismos para poder ejercer sus derechos.

Uno de los ámbitos de desarrollo de la autonomía es el trabajo por su significación asociada a procesos de humanización, a la manera de captar el mundo, de definirse como necesidad, de plantearse en relación con otros. La autonomía del sujeto aparece como elemento imprescindible para la integración de procesos decisionales, así, por ejemplo, la celebración de un contrato de trabajo. Como consecuencia de ello, el consentimiento (acuerdo de voluntades) no dice relación con la satisfacción narcisa y el autonomismo de los contratantes, sino con la realización de un bien posible para las partes. En este sentido, el consentimiento opera como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y constituye el libre acuerdo de las partes en constituir la relación laboral; será libremente prestado por las partes, sin vicios que lo invaliden.

Dentro de los lineamientos universales se encuentra uno los primeros hitos: la Asamblea Mundial sobre Envejecimiento de Viena y sus planes de acción, realizada en 1982. El propósito de la Asamblea Mundial fue conformar un foro que permitiera iniciar un programa internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de las personas de edad, así como oportunidades para que esas personas contribuyeran al desarrollo de sus países. Se reafirmó la convicción que los derechos fundamentales e inalienables consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos se aplican íntegramente a las personas de edad; se declaró que la calidad de la vida no es menos importante que la longevidad. Además, se propuso crear y estimular políticas y programas orientados a garantizar la seguridad social y económica a las personas de edad, así como darles oportunidades de contribuir al desarrollo y compartir sus beneficios, también, a través del trabajo.

En el mismo sentido, las Naciones Unidas, en 1991, aprobó una serie de principios orientadores de políticas hacia las personas mayores que incluyen la dimensión laborativa y que han sido incorporados progresivamente a las Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas:

- Derecho a la independencia: las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o acceder a otras posibilidades de obtener ingresos. Deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales. Deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
- Derecho a la participación en sociedad y de manera activa en la generación de políticas y acciones públicas que los beneficien.
- Derecho a los cuidados como manera de asegurar sus niveles de autonomía y protección.
- Derecho a la autorrealización-plenitud humana: las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.
- Derecho a la dignidad: para su reconocimiento es necesario que reciban un trato adecuado independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones y han de ser valoradas independiente de su contribución económica.

En la Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad y en la resolución relativa a la seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 89a reunión (2001), se fijan pautas relativas al conjunto de la población, pero que afectan particularmente al bienestar de las personas mayores.

La recomendación 162 trata de un programa que permita a los trabajadores prever las disposiciones necesarias para preparar su jubilación y adaptarse a su nueva situación, mediante la entrega de información apropiada sobre los ingresos y las prestaciones de vejez a los que pueda tener derecho; la posibilidad de continuar la actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también de constituirse en trabajador por cuenta propia; el proceso de envejecimiento individual y cómo vivirlo desde una perspectiva activa y con salud adecuada; la utilización del tiempo libre y facilidades disponibles para su educación (Abusleme, 2018)

3.17. Combatir Estereotipos, Promover La Inclusión, Diversidad Y No Discriminación Por Edad

La característica principal de los derechos humanos es su universalidad. Esto significa que los derechos humanos son aquellos que tienen todas las personas por el solo hecho de ser humanos, sin distinción de origen nacional, pertenencia a un grupo étnico, religión y condición social, cultural, económica o cualquier otra. El principio de no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Los conceptos de igualdad y no discriminación no son nuevos, ya que están presentes en todos los tratados de derechos humanos, así como en la mayoría de los textos constitucionales y de la legislación interna de los Estados. Conforme a ellos, se puede afirmar que todos los derechos reconocidos en los tratados de derechos humanos tanto de carácter universal como americano son plenamente aplicables a las personas mayores.

El aporte indudable y novedoso de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores es el de prohibir la discriminación por edad de las personas de 60 años y más, lo que queda establecido en su preámbulo con la afirmación de que los Estados tienen la obligación de eliminar todas las formas de discriminación por dicha razón. Al igual que sucede con la Convención sobre los Derechos del Niño, el principio de no discriminación e igualdad es transversal y

fundamental en toda la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores; es el eje vertebrador de este proceso de progresiva especificación, que no tiene otro objetivo que avanzar hacia la materialización de la igualdad y la remoción de las barreras sociales e institucionales que impiden su realización efectiva.

En la Convención, el derecho a la no discriminación contiene tres aspectos diferentes y complementarios. Primero, la definición clásica de “discriminación”: cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos. En segundo lugar, el aspecto innovador que implica la especificidad de que esa distinción, exclusión o restricción esté basada en la edad (en este caso, avanzada) y, por último, la definición de “discriminación múltiple” como aquella que está fundada en más de un factor de discriminación.

A continuación, se presenta un Diagrama sobre “Los elementos del derecho a la no discriminación en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores”. (Huenchuan Navarro, 2018,)

Diagrama N° 1



Fuente: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/>

La obligación de respetar los derechos humanos de las personas mayores requiere que los Estados partes se abstengan de elaborar leyes, políticas, normas, programas, procedimientos administrativos y estructuras institucionales que, ya sea de forma directa o indirecta, priven a las personas mayores del goce de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. La obligación de proteger esos derechos requiere que los Estados partes protejan a las personas mayores frente a la discriminación por parte de actores privados y que adopten medidas directamente orientadas a eliminar las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción de inferioridad o dependencia de las personas mayores.

La tarea que tienen por delante los Estados es multidimensional y extensa. Se requiere identificar de forma progresiva las posibles brechas en materia de derechos de las personas mayores presentes en la totalidad del cuerpo normativo y político nacional e ir eliminando y enmendando las referencias, condiciones y requisitos, entre otros, que puedan implicar discriminaciones directas o indirectas en las normas, políticas y programas que afecten los derechos de las personas mayores. (Huenchuan Navarro, 2018)

La discriminación indirecta hace referencia a esas leyes, políticas o prácticas que en apariencia son neutras, pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos de las personas por motivos prohibidos relacionados con la discriminación (Comisión interamericana de derechos humanos, 2019)

La OIT refiere que, las personas mayores tienden a ser más leales y a presentar menor ausentismo, alto nivel de compromiso a su trabajo, muestran más probabilidades de entregar conocimiento sobre la organización de empresas, pueden fortalecer la moral en tiempos difíciles y actuar como mentores de trabajadores más jóvenes. Sin embargo, la discriminación por edad es una de las formas más comunes de discriminación y el lugar donde ella se manifiesta más comúnmente es en el lugar de trabajo.

Las políticas de activación buscan mantener a personas mayores en el mercado laboral. Políticas incluyen apoyo específico en la búsqueda de empleo, emprendimiento y activación a través de servicios públicos de empleo (República Checa, Dinamarca,

Letonia, Estados Unidos, Países Bajos), subsidios para la contratación de personas mayores (Argentina, Austria, China, Hungría, Luxemburgo, Polonia, España) o subsidios al trabajador mismo, aplicables, por ejemplo, cuando personas mayores pierden el trabajo y deben tomar uno de menor sueldo o vuelven al trabajo (Bélgica, Francia, Grecia, Reino Unido) o cuando retrasan su edad de retiro (Dinamarca) apoyo a iniciativas locales (Italia) y apoyo al emprendimiento que es común entre personas mayores (Reino Unido).

Al poner el foco en la extensión de la vida laboral, e identificar las transiciones como puntos críticos de vulnerabilidad, se evidencia la creciente dificultad que experimentan las personas mayores para mantenerse en, y dado el caso, moverse hacia el trabajo formal. (OIT, 2022)

3.18. Barreras Frente A La Contratación De Personas Mayores

La Convención Interamericana es un instrumento legal valioso para los países de la región, sobre todo porque permite que las personas mayores defiendan y hagan respetar sus derechos.

En el caso de la participación, el artículo 8 de la Convención establece que “la persona mayor tiene derecho a la participación activa, productiva, plena y efectiva dentro de la familia, la comunidad y la sociedad para su integración en todas ellas” e indica que los Estados partes “adoptarán medidas para que la persona mayor tenga la oportunidad de participar activa y productivamente en la comunidad, y pueda desarrollar sus capacidades y potencialidades”.

El ejercicio del artículo 8 sobre el derecho a la participación e integración comunitaria es inseparable e interdependiente respecto a otros derechos establecidos en la Convención, por ejemplo, el artículo 5 sobre igualdad y no discriminación o el artículo 7 sobre independencia y autonomía (Biblioteca del congreso nacional de Chile, 2017)

Diagrama N° 2



Fuente: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/>

Estos tres artículos son fundamentales para que las personas mayores puedan constituirse como titulares de derechos. Por una parte, buscan eliminar las barreras que impiden a estas personas decidir por sí mismas y, por otra, ayudan a erradicar la noción de que una vez que se ha llegado a la vejez, los seres humanos se convierten en perpetuos dependientes.

Las personas mayores y sus organizaciones tienen una extensa tarea por delante en relación con estos tres artículos de la Convención. En el artículo 4, literal f, se indica que se promoverá “la más amplia participación de la sociedad civil y de otros actores sociales, en particular de la persona mayor, en la elaboración, aplicación y control de políticas públicas y legislación dirigida a la implementación” de la Convención (Biblioteca del congreso nacional de Chile, 2017)

La Convención enuncia en dicho artículo las obligaciones generales de los Estados con respecto a los derechos que en ella se consagran. Si bien se obliga a los Estados a que brinden prestaciones y servicios, en el caso del literal f del artículo 4 se exige una conducta en ciertos planos que concierne no sólo a las autoridades, sino también a los particulares.

Si bien, aunque por parte de las empresas existe voluntariedad en la contratación de adultos mayores, esta se ve frenada por al menos cinco factores que afectan o afectarían el desempeño de este segmento:

- Factores físicos: Capacidad física, por un lado, el cuerpo con la edad va adquiriendo enfermedades naturalmente asociadas a esta etapa que, por supuesto, afectan el desempeño. Por otro lado, el contexto laboral puede necesitar labores que implican condiciones de alta exposición y/o desgaste físico por lo que con el paso de los años no son recomendadas, lo que pone límites a los espacios donde se puede insertar.
- Factores económicos: Dificultad para ubicarlo en un espacio productivo, las expectativas del trabajador de mantener su renta y/o su cargo, un trabajador más joven resulta más rentable.
- Factores culturales: Una preconcepción de la vejez muy poco asociada a la situación real de las personas mayores en la actualidad, lo que crea un prejuicio, un estereotipo del trabajador mayor como una persona rígida y con pocas habilidades.
- Factores sociales: El mundo laboral en la actualidad privilegia la juventud por sobre la adultez, a lo que además se pueden sumar a otras desigualdades del trabajador adultos mayor, por ejemplo, de género o por espacialidad (urbano vs real)
- Factores tecnológicos: el segmento adulto mayor no se reconoce como un trabajador particularmente motivado con la digitalización del mundo laboral, debido a que no están al día de las tecnologías más modernas y por consiguiente le cuesta adaptarse a las necesidades actuales (CIEDESS, n.d.)

La rápida masificación y transformación de los aparatos tecnológicos permitieron que su uso se expandiera a la esfera del trabajo. Sin embargo, la transferencia de

conocimiento digital no ha sido igual para todos, y las personas mayores han enfrentado más dificultades para acceder a estas transformaciones, en comparación con grupos etarios que han tenido aproximación más temprana a este tipo de tecnologías. (Pacto Global Red Chile, n.d.)

3.19. Políticas Para La Contratación De Adultos Mayores

Iniciativas privadas esperadas:

- Crear espacios atractivos y de valor para el trabajador mayor que consideren el expertise adquirido en la vida laboral del trabajador y no tengan que realizar, necesariamente, tareas inespecíficas y/o que requieran de desgaste físico en su desempeño.
- Educación continua, capacitar permanentemente, proveer conocimientos, habilidades y actitudes valiosas para el crecimiento personal como respuesta a la dinámica de los cambios científicos, tecnológicos y sociales.
- Flexibilidad laboral, sobre todo en lo que respecta a carga horaria, en este sentido el incluir horarios reducidos y/o flexibles, teletrabajo aportan a su bienestar laboral.

Iniciativas estatales esperadas:

- Mejorar el sistema que administra las pensiones, todos los segmentos coinciden en que urge crear un sistema nuevo que incluya mayor ahorro para mejores pensiones para todos los chilenos. Donde se requiere mayor aporte de la empresa privada, el Estado y de los propios individuos, incluyendo lógicas de solidaridad en esta materia.
- Mejorar el sistema de protección de salud, la salud es un factor importante en esta ecuación, mientras menos acceso a la salud, con mayor cantidad de dificultades

vive el adulto mayor. Hoy el sistema de salud es insuficiente para que ellos puedan mantenerse en las mejores condiciones para trabajar.

Iniciativas estatales que se han implementado en los últimos años:

- Derechos humanos, el estado suscribe al compromiso de la convención interamericana para la protección de los derechos humanos del adulto mayor.
- Ley integral del adulto mayor, en la actualidad se tramita la ley que promueve la necesidad de establecer una política de planes y programas orientados a la inclusión de los adultos mayores en la sociedad, una reingeniería institucional que vaya más allá del SENAMA y un nuevo marco regulatorio.
- Subvenciones, se reconocen distintos beneficios asociados a un pago menor por parte del adulto mayor, principalmente en atenciones de salud, contribuciones, locomoción colectiva, viajes por el país. Además, de la Pensión básica solidaria. En particular, los segmentos de trabajadores esperarían muchos más beneficios, asociados, más que a necesidades básicas, a calidad de vida, esperarían acceso a eventos culturales, deportes, viajes, residencias de día, acceso a terapias. (Ciedess, CChc, 2021)

En Chile el Servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) presentó Experiencia mayor el cual busca entregar a las empresas que contraten y capaciten a adultos mayores un subsidio.

Experiencia mayor es un subsidio a la contratación y capacitación de personas mayores desempleadas, de 55 años y más, a través de la bonificación del 60% del ingreso mínimo mensual y de un bono de capacitación de hasta \$400.000, por cada persona contratada. 500 cupos a nivel nacional.

Experiencia Mayor funciona de 2 formas:

1. Bonificación por Contratación:

SENCE bonificará a la empresa por un monto equivalente a un 60% de un ingreso mínimo mensual durante los primeros 6 meses de contrato, y un 20% del ingreso mínimo mensual de los próximos 6 meses, según ingreso mínimo vigente.

Si el valor del ingreso mínimo mensual es modificado, la bonificación se calculará en función del nuevo monto.

2. Bonificación por capacitación:

La capacitación es optativa. Es decir, la empresa define si quiere o no capacitar a los nuevos trabajadores contratados.

La empresa será bonificada por un monto de hasta \$400.000 (cuatrocientos mil pesos) por concepto de capacitación ejecutada a través de un OTEC o Relator Interno, por cada persona contratada y por una sola vez”.

Para poder recibir este subsidio las empresas deben contar con los siguientes requisitos de postulación:

- Las empresas contribuyentes de Primera Categoría del Decreto Ley N°824, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal.
- Empresas que hayan realizado por lo menos una declaración anual de impuestos.
- Empresas con un mínimo de 1 (un) trabajador contratado.
- Las empresas deberán estar inscritas en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE (receptores.sence.cl), conforme lo establece la Ley N°19.862 y su Reglamento, contenido en el D.S. N°375, de 2003, del Ministerio de Hacienda.

No pueden postular al programa:

- Empresas suministradoras o colocadoras de personal, definidas como tales, según su giro, ante el Servicio de Impuestos Internos.
- Contribuyentes de Segunda Categoría.
- Empresas que, al momento de su postulación, registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el webservice de la Dirección del Trabajo. Se exceptúan de esta prohibición, aquellas empresas que presenten documentación emitida por la Dirección del Trabajo que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda con los organismos correspondientes.
- Empresas que tengan el giro como OTEC no pueden participar como empleadores. (Servicio nacional de capacitación y empleo, n.d.)

3.20. SENAMA

El Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) es un servicio público el cual fue creado por medio de la promulgación de la Ley N°19.828, el 17 de septiembre de 2002. Comenzando sus funciones en enero del año 2003.

SENAMA se crea como un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

La Ley N.º 19.828 que crea el Servicio define como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres. La principal tarea, que compromete a todo el equipo SENAMA, es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores del país.

Los ejes estratégicos de SENAMA son:

- Proteger y garantizar los derechos de las personas mayores.
- Fomentar la participación social de quienes pertenecen a este grupo etario.

- Fortalecer el sistema de protección social dirigido a los mayores.
- Avanzar hacia un cambio cultural que reconozca a las personas mayores como sujeto de derechos. (CONADI, n.d.)

Dentro de sus funciones está optimizar las oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque comunitario, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas mayores, a través de acciones que fomenten su autovalencia y aborden la dependencia. (SENAMA, n.d.)

Dentro del SENAMA, existen programas y beneficios a los cuales pueden postular los adultos mayores, algunos de estos son:

1. El Fondo Nacional Adulto Mayor es un programa que tiene como objetivo favorecer la autonomía, autogestión, integración social e independencia de los adultos mayores, como, asimismo, entregar servicios de calidad para la atención de personas en situación de dependencia y/o vulnerabilidad que contribuyan a satisfacer sus necesidades básicas y que mejoren su calidad de vida.

En este programa pueden participar:

- organizaciones de personas mayores con personalidad jurídica.
- Corporaciones.
- Fundaciones.
- Organismos No Gubernamentales.
- Municipios, entre otros y que tengan identificados y/o bajo su cuidado a los potenciales beneficiarios del proyecto a postular. (*Servicio Nacional Del Adulto Mayor*, n.d.)

Pueden participar de este programa, presentando su proyecto en las fechas de inicio y cierre de la postulación, indicadas para cada una de las líneas de acción y, en el caso de Convenios Institucionales, no existe un periodo fijo de postulación, ya que dependerá de la disponibilidad de recursos y de la aprobación de la propuesta presentada.

2. La Escuela de Formación para Dirigentes Mayores ofrece espacios de participación y formación a personas mayores integrantes de organizaciones que no cuentan con toda la información sobre políticas y oferta pública dirigida a ellos, con el fin de que puedan conocer y hacer valer sus derechos.

Cuentan con 2 líneas de trabajo:

- Jornadas participativas territoriales: Las cuales son instancias masivas de información, participación e intercambio de experiencias. Se realizan en todas las provincias del país al menos dos veces al año.
- Actividades de los Consejos Asesores Regionales de Mayores: En cada región existe un Consejo, formado por dirigentes mayores y elegidos por sus pares democráticamente. Los Consejos trabajan en alianza con SENAMA, se vinculan con las organizaciones de mayores, y aportan al Servicio información sobre las necesidades y propuestas de las personas mayores.

Este programa tiene como objetivo promover la información, participación y formación de dirigentes e integrantes de organizaciones de personas mayores, a fin de contribuir al ejercicio de su ciudadanía activa. (Servicio Nacional Del Adulto Mayor, n.d.)

Pueden participar de la escuela de formación para dirigentes mayores los dirigentes y demás integrantes de clubes, uniones comunales de clubes y otras organizaciones de personas mayores, sólo deben contactarse con las Coordinaciones de SENAMA de su región.

3. El Programa Buen Trato consiste en acciones para prevenir el maltrato, promover los derechos y el buen trato a las personas mayores, mediante instancias de capacitación, sensibilización y/o articulación intersectorial y territorial.
Complementariamente, desarrolla asesoría, gestión y coordinación de casos y consultas de maltrato que afecten a las personas mayores, especialmente en violencia intrafamiliar, que ingresan a SENAMA por cualquiera de los canales

disponibles de atención a la ciudadanía, como Fono Mayor, Atención Presencial y Digital. Ante un caso de maltrato se aborda en activación y coordinación con los dispositivos y actores locales como Municipalidades, CESFAM, Consultorios, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG), Programa de Apoyo Víctimas Delitos Violentos, entre otros, desde una mirada integral (psico-socio-jurídica). (SENAMA, n.d.)

El objetivo de este programa es Contribuir al reconocimiento, promoción y ejercicio de los derechos de las personas mayores, a través de la prevención del maltrato que los afecta, la promoción del buen trato y la asesoría y coordinación, con las redes regionales y locales.

3.21. ELEAM

Dentro de los programas y beneficios que tiene el Gobierno de Chile para los adultos mayores, podemos encontrar los Establecimientos de larga estadía para adultos mayores (ELEAM), este programa consiste en residencias en las que podrán vivir en forma permanente o temporal, personas mayores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Allí se les brindarán servicios y cuidados de largo plazo.

El modelo de intervención diseñado por SENAMA, se funda en un enfoque de derechos, y apunta a la implementación de servicios socio- sanitarios para la atención de los residentes, potenciando las capacidades remanentes y todos aquellos elementos que refuercen su identidad y autonomía (SENAMA, n.d.)

El Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) cuenta con 20 establecimientos de larga estadía en funcionamiento a lo largo del país. Estos son administrados por municipios o fundaciones sin fines de lucro.

Según el Servicio nacional para el adulto mayor en la región de Atacama existe 1 establecimiento de larga estadía para el adulto mayor (SENAMA, n.d.):

- Nombre: Desierto Florido.
- Comuna: Copiapó.
- Tipo de centro: Publico.
- Cupos: 70.

Entre los servicios que entregan se encuentran:

- Alojamiento.
- Diagnóstico y evaluación geriátrica integral
- Atención gerontogeriátrica, de estimulación y rehabilitadora.
- Apoyo y cuidado personal.
- Alimentación (de acuerdo a los requerimientos nutricionales de los residentes).
- Provisión de ropa de cama y mesa, aseo y apoyo socio comunitario, que promoverá la vinculación de los residentes entre sí y con la comunidad.

Los residentes de los ELEAM SENAMA son personas mayores con dependencia moderada y severa, con alta vulnerabilidad social. De ahí el esfuerzo y compromiso que existe en la institución para que se entregue cuidado de largo plazo que resguarde los derechos de las personas mayores.

En los ELEAM de SENAMA, el promedio de edad de ingreso de los residentes corresponde a 78 años. Además, las personas están en el 60% más vulnerable de la población de acuerdo al Registro Social de Hogares y sin redes de apoyo efectivas (SENAMA, n.d.)

SENAMA delega la operación de los establecimientos, a través de concurso público, a entidades sin fines de lucro con experiencia en trabajo con mayores, las que se comprometen a gestionar la residencia de acuerdo al Modelo de Gestión SENAMA.

Las personas que pueden postular son adultos mayores de 60 y más años, pertenecientes hasta el tramo del 60% del Registro Social de Hogares, que presenten algún nivel de dependencia, con vulnerabilidad social y que no cuenten con redes de apoyo efectivas. (SENAMA, n.d.)

3.22. Características Y Problemas De Los Sistemas De Protección Social

La protección de los adultos mayores debería ser provista a través de esquemas y programas que se insertan en forma más o menos integrada dentro de un sistema de protección social. No obstante, en general, los países de América Latina no cuentan con un “sistema” de protección como tal, sino que son una sumatoria de esquemas y programas creados en diferentes momentos con objetivos específicos y por lo tanto débilmente coordinados. De esta manera es relevante analizar brevemente las principales características y problemas que presentan los sistemas de protección social en general, para luego centrar la discusión en lo que sucede en los programas de protección de ingresos a la vejez y, en particular, los sistemas de jubilaciones y pensiones.

En la práctica, los sistemas de protección social en los diversos países de la región, cualquiera sea su nivel de ingreso per cápita, consisten en una “mezcla” de esquemas y programas de naturaleza “no contributiva” y “contributiva”. La matriz de provisión de protección social y su desempeño es producto de la existencia de un determinado desarrollo histórico de los componentes de la misma como también de la institucionalidad vigente dominada por factores político-organizacionales propios de cada país.

El principal problema y desafío de los sistemas de protección social, y en particular en la región de América Latina, es la baja cobertura. Entendiendo por ésta tanto la extensión de la protección en la población –activa y no activa- como la calidad o profundidad de la misma. Desde esta perspectiva, la baja cobertura no es una característica aislada, sino el catalizador de una serie de problemas de origen económico, institucional y político. De esta manera, las seis principales restricciones y problemas generales, como así también sus mayores desafíos, son:

- Baja cobertura. Existe en general una baja extensión y calidad de la cobertura de los distintos programas de protección social. Puede decirse que se produce una “paradoja de la protección” en el sentido de que los grupos poblacionales menos vulnerables son aquellos que acceden a más y mejor protección. Esto es producto de diversos factores, pero uno relevante es el mercado laboral en donde los trabajadores con empleos de mejor calidad (asalariados de empresas grandes y el sector público) son aquellos que tienen cobertura mayor y de mejor calidad.
- Inadecuada definición de prioridades. Existe un deficiente proceso de definición de prioridades en términos de las poblaciones objetivo y de los riesgos prioritarios a ser cubiertos. Un desafío importante es la identificación de los instrumentos de protección social más costo-efectivos como así también generar/adaptar instrumentos que tomen en cuenta la heterogeneidad del mercado laboral, las distintas modalidades de empleo, y la estructura demográfica.
- Financiamiento insuficiente, inestable y procíclico. Existe una dependencia financiera del sistema de protección social respecto del ciclo macroeconómico, por lo que el comportamiento de los ingresos no acompaña a los requerimientos de financiamiento de beneficios para la población cubierta, sino a la inversa. El desafío consiste en generar mecanismos complementarios de financiamiento anticíclico a través de una política fiscal prudente, y mejorar el volumen de recursos globales asignados a la protección.
- Financiamiento inadecuado y regresivo. Existe una matriz de financiamiento de la protección social que es inadecuada a la realidad sociolaboral y que profundiza aspectos regresivos de la distribución del ingreso. El desafío es modificar los parámetros claves del financiamiento de la matriz de protección social en el sentido que pueda promover, o al menos no inhibir, la creación de empleo. La definición de estos parámetros no es neutral en términos de incentivos para generar empleo. En términos muy simples pueden definirse dos mecanismos de financiamiento: las contribuciones o cotizaciones sobre la nómina salarial y los

impuestos generales; estos mecanismos que podrían llamarse “puros” son en la práctica utilizados por la mayor parte de los países, combinados en diversas proporciones. En el esquema tradicional bismarkiano, seguido por la mayoría de los países hasta el día de hoy– la principal fuente de financiamiento de los beneficios son las contribuciones sobre los salarios. Sin embargo, este mecanismo de financiamiento debe ser usado con precaución porque aunque no están completamente identificados los vínculos entre el nivel de empleo y el nivel de cotizaciones se puede presumir que el efecto será, en general, negativo. Por otra parte, el financiamiento con base en impuestos generales tendrá menos efecto sobre el mercado del trabajo; sin embargo, su impacto sobre la eficiencia y la equidad dependerá del diseño particular del sistema tributario de cada país. A su vez, por su naturaleza tributaria, este tipo de financiamiento es en general procíclico.

- Limitado desempeño institucional. Existen deficiencias en la estructura de organización institucional y su funcionamiento. El desafío consiste en el fortalecimiento institucional para optimizar la gestión de la protección social. Se requiere también identificar acciones costo-efectivas de mejoramiento institucional.
- Altas desigualdades e inequidades. El resultado del desempeño laboral y las diferencias de acceso a la protección social generan importantes desigualdades e inequidades. A su vez, los problemas antes mencionados tienden a mantener –y en ocasiones incrementan– las situaciones de desigualdad. El desafío es reducir las desigualdades y las inequidades en los sistemas a través de la ampliación de la cobertura y unificación/estandarización de programas, la promoción y cooperación para el diálogo en las reformas, y la eliminación de mecanismos regresivos en el financiamiento (Oficina Internacional del Trabajo, 2006)

3.23. Protección Social

La protección social es un derecho humano y los sistemas de protección social deben asegurar al menos un piso de ingresos suficientes para una vida digna en el contexto de la sostenibilidad. Tales principios, articulados en la Recomendación sobre Pisos de Protección Social, 2012 (Núm. 202) sirven como marco para el desarrollo de políticas que aseguren que ninguna persona por sobre la edad de jubilar deba trabajar por la necesidad de generar ingresos. Al mismo tiempo, los principios sientan el marco para que todo trabajo en esta etapa de la vida sea libremente escogido, al promover la seguridad de ingresos y la salud a lo largo del ciclo de la vida.

Así, debe entenderse que la promoción del empleo no es una política de seguridad social. Bajo la lógica de la protección social, el empleo no debe constituir la principal o única fuente de ingresos después de la edad de jubilación. Para eso está el sistema de protección social que tiene como objetivo entregar seguridad de ingresos en la vejez.

Considerando que las transiciones se hacen más difíciles conforme aumenta la edad de las personas desde los 55 años, se puede considerar adaptar los parámetros del Seguro de Cesantía a la edad de las personas y, a la mayor probabilidad de salir del mercado de trabajo y a la menor probabilidad de encontrar empleo en edades avanzadas. Así, por ejemplo, la tasa de reemplazo podría disminuir de manera más suave entre personas de mayor edad en comparación con personas de menor edad.

3.24. Institucionalidad Reguladora De Pensiones En Chile Y Subsistema De Pensiones Civil.

La Ley N° 20.255 creó la Superintendencia de Pensiones (SP). Ésta sucede y es continuador legal de la Superintendencia de AFP, creada a raíz de la institución del sistema de capitalización individual en 1980. La SP regula y emite la normativa que aplica a las AFP, a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) y al Instituto de Previsión Social (IPS). Así, representa al Estado como contralor del sistema de pensiones, tanto en su componente de capitalización individual como en el solidario. Es un servicio

descentralizado que se vincula a la Presidencia a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

La SP cuenta con el asesoramiento técnico del Consejo Técnico de Inversiones, que también fue creado por la Ley N° 20.255. Este consejo tiene por objeto realizar propuestas, encargar estudios técnicos y pronunciarse respecto a las inversiones de los fondos de pensiones, procurando contribuir a niveles adecuados de retorno y riesgo de los mismos. Además, una vez al año debe entregar un informe al Presidente o Presidenta, el cual se reenvía a la Cámara de Diputados y al Senado. Se trata de una entidad de carácter técnico compuesta por cinco miembros

Institucionalidad Administradora

Varias instituciones están a cargo de la operativa administrativa del sistema civil, dos se vinculan a la capitalización individual y una al componente de solidaridad introducido en 2008. Como se señaló, las tres se encuentran supervisadas por la SP.

Por un lado, el componente de capitalización individual es gestionado por las AFP que, como se señaló en párrafos anteriores, se crearon especialmente en 1980. Entre sus funciones se encuentra afiliar a quienes se incorporan al mercado de trabajo, administrar las cuentas individuales de las y los afiliados, hacer seguimiento de las cotizaciones en mora debido a incumplimientos de la parte empleadora, realizar inversiones consistentes con los niveles de riesgo estipulados en los distintos tipos de fondos (desde el más riesgoso A al más conservador E), realizar los pagos luego que las y los individuos acceden a retiro por alguna de las causales explicadas en párrafos anteriores (vejez, invalidez o sobrevivencia) y recibir o realizar transferencias de ahorros individuales a otros sistemas (de otros países con convenios internacionales o del sistema militar) (Oficina Internacional del Trabajo, 2006)

3.25. Sistemas De Pensiones Y Administradoras De Fondos De Pensiones (AFP)

El propósito de los sistemas de jubilaciones y pensiones es brindar protección frente al riesgo de pérdida de ingresos y asegurar la suficiencia económica de las personas mayores. Sin embargo, y de acuerdo al último estudio del Banco Mundial, “la reforma del sistema de pensiones a lo largo de más de una década le ha brindado a América Latina importantes beneficios fiscales, sociales y financieros; pero el fracaso en la extensión de acceso a la previsión social formal a un segmento más amplio de la sociedad, ha sido decepcionante” (Huenchuan Navarro, 2009, 92)

El sistema de pensiones chileno tiene su base en el ahorro que cada persona realiza durante su vida laboral. Ese ahorro, que se materializa en la cotización del 10% de la remuneración imponible mensual, es depositado en cuentas individuales, que son de propiedad de cada trabajador. Esas cuentas son gestionadas por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la cual se afilia cada persona. (Subsecretaría de previsión social, n.d.)

En la actualidad, existen siete administradoras de fondos de pensiones en Chile, las que se diferencian por las comisiones que cobran, el servicio que entregan, su red de atención a lo largo del país y las rentabilidades que obtienen los fondos de pensiones que gestionan. Las personas son libres de elegir la AFP en la que depositarán sus ahorros previsionales, pero en el caso de las y los trabajadores que se afilien al sistema por primera vez deben ingresar a la administradora que cobra la menor comisión y permanecer en esa administradora por un período de 24 meses, salvo que la comisión aumente o que otra administradora ofrezca una comisión menor. (Superintendencia de pensiones, n.d.)

Las administradoras de fondos de pensiones son:

- AFP Capital.
- AFP Cuprum.
- AFP Habitat.
- AFP Modelo.
- AFP Planvital.
- AFP Provida.
- AFP Uno.

Las AFP, que son entidades privadas pero reguladas y fiscalizadas por el Estado, invierten el dinero de los trabajadores con el fin de hacerlo crecer. Así, al terminar la vida laboral los trabajadores reciben su dinero a través de una pensión. El monto de la misma dependerá de los fondos que cada persona haya acumulado más la rentabilidad que estos generaron a lo largo del tiempo. (Subsecretaría de previsión social, n.d.)

3.26. Financiamiento Y Administración

El Sistema de Pensiones en Chile está conformado por 3 pilares:

- A. Pilar Contributivo Obligatorio: Basado en la capitalización individual y financiado a través del ahorro individual obligatorio de cada trabajador.

La afiliación a las AFP y la cotización es obligatoria para:

- Trabajadores(as) dependientes
- Trabajadores (as) independientes a honorarios a partir de 2018.

Los trabajadores remunerados o no remunerados, no obligados a afiliarse que pueden hacerlo son:

- Trabajadores (as) independientes no honorarios o Por Cuenta Propia
- Afiliados voluntarios (ej. dueñas de casa).

Trabajador Dependiente: Es aquel que se rige por el Código del Trabajo con contrato indefinido, a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

Trabajador Independiente: Es aquel trabajador/a a Honorario, que percibe rentas por actividades independientes, o bien perciban rentas por Boletas de Honorarios (art. 42 N° 2 ley de impuesto a la renta), por Boletas de Prestación de Servicios de Terceros y por Participaciones en Rentas de Sociedad de Profesionales, siempre que éstas últimas no hayan optado por declarar sus rentas en primera categoría.

Por Cuenta Propia: Son aquellos/as trabajadores/as que desempeñan su labor de manera autónoma e independiente, sin que exista una relación de dependencia con un empleador, y que no registran renta por concepto de honorarios en el Servicio de Impuestos Internos.

B. Pilar Contributivo Voluntario: Permite a los afiliados al sistema de pensiones complementar sus fondos previsionales a fin de mejorar el monto de la pensión final o bien adelantar el momento de la pensión de vejez.

C. Pilar Solidario: Financiado por el Estado y dirigido al 60% más pobre de la población. (Subsecretaría de previsión social, n.d.)

Existen diferentes derechos que garantiza el Sistema de Pensiones al trabajador/a en los cuales existen:

- Pensión de Vejez.
- Pensión de Invalidez.
- Pensión de Sobrevivencia.

- I. Pensión de Vejez: Es el derecho de los afiliados al Sistema a obtener una pensión una vez que hayan cumplido con la edad legal exigida. 65 años de edad para los hombres y 60 años de edad para las mujeres. El monto de esta pensión será financiado con los recursos que cada trabajador haya alcanzado en su cuenta previsional a lo largo de su vida laboral. Si se encuentra dentro del 60 % más pobre de la población puede complementar su pensión con el Pilar Solidario. Pensión de

Vejez Anticipada (antes de los 60 o 65 años): La ley permite anticipar la pensión si el afiliado logra financiar una pensión igual o superior al 70% del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años de trabajo, o que el monto de la pensión sea igual o superior al 80% de la pensión máxima con aporte solidario (PMAS) vigente a la fecha de la solicitud. (Actualmente corresponde a \$304.062).

- II. Pensión de vejez anticipada por trabajos pesados: Es la pensión a la que tiene derecho el trabajador dependiente, regulados por la Ley N° 19.404, que ha desarrollado labores específicas consideradas como trabajos pesados, que le permiten obtener una pensión de vejez con una edad inferior a la exigida (menos de 65 años el hombre o menos de 60 años la mujer). Para mayor información descargue aquí más antecedentes.
- III. Pensión de Invalidez: Derecho al que acceden aquellos trabajadores/as afiliados al Sistema, entre los 18 y 65 años, que no se encuentren pensionados por vejez. Para obtenerla deberán pasar una evaluación médica que los declare como discapacitados por la pérdida de al menos un 50% de sus capacidades físicas o mentales. La evaluación médica es realizada por una Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones.

El monto de la pensión de invalidez será financiado con los recursos previsionales ahorrados por el propio trabajador, junto con el aporte del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS). Podría complementar con el Pilar Solidario.

Pensión de Sobrevivencia: Es el beneficio al cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan los requisitos legales respectivos. Cónyuge (hombre o mujer). Madre o padre de hijos de filiación no matrimonial. Hijos. Padres.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a la tramitación gratuita del beneficio de pensión: Puede solicitar su pensión en su AFP.

Modalidades de Pensión:

Traspaso del total de los fondos a una Compañía de Seguros. El monto de Pensión es FIJO en UF. El Ahorro Previsional se mantiene en la AFP. El monto de la Pensión es variable, se recalcula año a año.

La Superintendencia de Pensiones cuenta con un Simulador de pensiones. En el cual el afiliado al sistema de AFP podrá calcular cuál será el monto aproximado de su pensión. (Subsecretaría de previsión social, n.d.)

3.27. Problemas De Las Pensiones En Chile

Las jubilaciones y las pensiones forman parte del sistema de seguridad social y constituyen, probablemente, una de las áreas de reforma más intensa y controvertida de las políticas públicas de las últimas décadas, por lo que tienen una larga historia y una gran diversidad de tipos de organización, financiamiento y desempeño (Huenchuan Navarro, 2009, 89)

Sin lugar a dudas, en todo sistema de pensiones la determinación de una buena o mala pensión está sujeta a una serie de variables asociadas a la estabilidad laboral del trabajador y al nivel de renta que éste haya obtenido en su vida laboral activa. Por ello, y con el objeto de comprender de mejor manera cuáles serían las causales de las bajas pensiones en Chile, es que resulta apropiado analizar cada una de estas variables.

1. Densidad de las cotizaciones y lagunas previsionales: si bien el mercado laboral chileno ha presentado un importante avance cualitativo en las últimas décadas, éste aún presenta características propias de una economía en vías de desarrollo. Lo anterior, se ve plasmado, entre otras cosas, en la estabilidad del mercado, la cual aún no logra equilibrarse, presentando una importante rotación del empleo sobre todo en la mano de obra con menor clasificación. Esta realidad incide directamente en las pensiones, ya que limita la capacidad de ahorro constante de los

trabajadores, disminuyendo la densidad de cotización de éstos y aumentando las lagunas previsionales.

2. Expectativas de vida: el sistema de capitalización individual fue creado en un escenario donde los chilenos poseían una expectativa de vida considerablemente menor a la actual (según los últimos cálculos del Ministerio de Salud, la expectativa de vida actual alcanzaría los 85,2 años para los hombres y 90,3 para las mujeres). De esta forma, las pensiones se calculaban para un período de tiempo menor, por lo cual éstas se mantenían en montos razonables para una vida digna. Esta realidad ha cambiado sustancialmente en los últimos años, siendo la prematura edad de jubilación de los chilenos, especialmente la de las mujeres, una excepción al interior de la OCDE, en relación a la longevidad que presenta la población nacional.
3. Edad de jubilación: asociado directamente con la mayor y mejor expectativa de vida que poseen actualmente los chilenos, existen una serie de estudios que apuntan hacia la necesidad de retrasar la edad de jubilación. Ejemplo de esto es la propuesta hecha por la Comisión Bravo, la cual apunta tímidamente a equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres (otros estudios señalan que ambos debieran trabajar hasta los 67 años). Con esto, se prolongará el período de tiempo en que el trabajador ahorra y, por tanto, se reduciría el período pasivo, lo cual generaría un significativo impacto en las pensiones.
4. Monto de la cotización: la relación costo beneficio del sistema de pensiones chilenos es anormal a nivel internacional, ya que presenta altas rentabilidades a un muy bajo costo. Lo anterior, si bien ha permitido tener un sistema de pensión económico para los afiliados, ha repercutido también en el monto de las pensiones, ya que, teniendo en cuenta las otras variables antes descritas, el 10% de cotización mensual no estaría siendo suficiente para generar ahorros que garanticen una jubilación digna.

5. Trabajadores independientes: las pensiones reflejan la vida laboral de los trabajadores. En este sentido, las jubilaciones estarán siempre determinadas por los ahorros acumulados durante la etapa activa del trabajador. En Chile, todavía existe una alta tasa de informalidad y sólo cerca del 50% de la fuerza de trabajo cotiza regularmente el 10% del salario bruto (en Dinamarca alcanza cerca del 90%). Con todo, queda en evidencia que todo sistema de pensiones estará marcado por el rendimiento y *Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2012 estabilidad del mercado laboral. Un mercado laboral estancado, como lo es el actual mercado chileno, o con una marcada inestabilidad, será determinante al momento de generar un ahorro adecuado para poder obtener pensiones dignas que logren representar adecuadamente la renta promedio de los trabajadores. Por ello, como se verá más adelante, sumado a las mejoras que deben realizarse al sistema de pensiones nacional, urge mejorar la economía chilena y el mercado laboral nacional. Sólo así podrán construirse pensiones dignas para la vejez. (Fundación Jaime Guzmán, 2016)

3.28. Propuesta De Mejora Al Sistema Previsional

Sin duda, uno de los principales desafíos que enfrenta el sistema de pensiones es la desactualización de sus parámetros. Aumento en la expectativa de vida, alza de las rentas y menor rentabilidad general de los fondos, son algunos de los problemas que enfrentan actualmente las pensiones chilenas. Sumado a ello, existen una serie de trabas y desincentivos del mercado laboral que promueven las sub-cotizaciones y acrecientan las lagunas previsionales. Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se abordarán una serie de propuestas que apuntan a mejorar las pensiones en el corto y largo plazo, consolidando el sistema de capitalización como la mejor opción para la gestión de las pensiones.

1. Actualización de parámetros

- a. Cambios de expectativa de vida: asumiendo la mayor longevidad de la población chilena y la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres, se propone igualar de manera gradual la edad de jubilación de las mujeres a la de los hombres.
- b. Tasa de cotización: tal como se señaló con anterioridad, el costo mensual del sistema de pensiones es relativamente bajo si se compara con los beneficios que éste genera. Comisión vs. rentabilidad sigue siendo una relación donde los afiliados se ven beneficiados. Sin embargo, está claro que, dado el aumento en la expectativa de vida y el menor crecimiento de las distintas economías mundiales (que impacta directamente en la rentabilidad de los distintos fondos), urge aumentar la tasa de cotización mensual. Por ello, se sugiere aumentar progresivamente hasta un 15% la cotización mensual de los trabajadores. Este mayor descuento deberá ser asumido por trabajador y empleador para así no generar un impacto negativo en el mercado laboral.
- c. Actualización constante de los parámetros: de acuerdo al informe Mercer (Melbourne Mercer Global Pensi3n) de octubre 2015, el pa3s que cuenta con el mejor sistema de pensiones en el mundo es Dinamarca. El sistema dan3s es el que logra el mejor puntaje en las tres dimensiones que mide este 3ndice (suficiencia, sostenibilidad e integridad) y, adem3s, es el que mejor se adapta a los cambios de la sociedad. Si bien resulta complejo analizar las distintas virtudes de este sistema, resulta importante hacer referencia a este 3ltimo punto. Dinamarca cuenta con un Consejo aut3nomo encargado de evaluar peri3dicamente la idoneidad y sustentabilidad de los distintos par3metros que determinan la pensi3n. Este Consejo posee una opini3n vinculante que debe ser implementada por el poder Ejecutivo. Bajo este contexto, y teniendo en consideraci3n los

constantes cambios que experimenta la sociedad nacional, se sugiere imitar el caso danés y contar con un Consejo técnico encargado de la evaluación e implementación de este tipo de actualizaciones.

2. Ajustes a las normas laborales/previsionales

- a. Cotización para trabajadores independientes y cuenta propia: hace algunos meses se volvió a postergar la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes. Contra todas las recomendaciones técnicas, incluso de la propia Comisión Asesora Presidencial convocada por la Presidenta para estudiar propuestas de mejora al sistema de pensiones, esta obligatoriedad se aplazó hasta el año 2019. Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere revisar esta medida y poder implementar paulatinamente la obligatoriedad de cotizar para este grupo de trabajadores.
- b. Subcotización: en la actualidad, cerca de un 18% de las remuneraciones no son imponibles lo que se traduce en una cotización irreal de los trabajadores y, por tanto, en una menor pensión al momento de jubilarse. Es por ello que se propone hacer el 100% del sueldo imponible, lo que se traduciría en un alza significativa de la pensión.

3. Otras propuestas de mejora

- a. Mejoramiento del Pilar Solidario: se requiere aumentar la cobertura y los montos que paga actualmente el Pilar Solidario, a través de la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario. Se propone aumentar la cobertura del 60% al 80% más pobre, e incrementar los montos de la pensión básica solidaria, que hoy está en \$93.543, en al menos un 10%, llegando a \$103.000. Esta medida tiene el efecto inmediato de aumentar las pensiones de los más pobres, en especial de las mujeres, que son quienes más reciben este aporte del Estado. Se estima que las pensiones de las mujeres con una densidad de contribuciones muy baja podrían llegar a triplicarse.

b. Mejorar la educación previsional: sin duda, uno de los principales factores que marcan el descontento ciudadano frente al sistema de capitalización individual es el desconocimiento de las personas sobre su funcionamiento. De acuerdo a la Encuesta CADEM de agosto, sólo un 57% de los encuestados señala conocer el dinero que tiene ahorrado. En la misma encuesta, un bajo 36% está consciente que los ahorros acumulados son de su pertenencia. Bajo este escenario, resulta urgente mejorar el sistema de educación previsional nacional. Por ello, se sugiere exigir a las administradoras de fondos de pensión realizar, al menos, una vez al año una asesoría presencial en empresas con 200 o más trabajadores y dónde la AFP posea un 20% o más de afiliados (en el caso de empresas más pequeñas esta asesoría podría realizarse de forma virtual). En esta asesoría cada trabajador debiese conocer, entre otras cosas, su monto ahorrado a la fecha, el comportamiento de su fondo de inversión y la implicancia de éste en sus ahorros, la proyección de pensión que recibiría manteniendo la misma cotización y las distintas alternativas que posee para mejorar ese monto. De esta forma, los afiliados tendrán mayor claridad con respecto a sus ahorros y, a su vez, valorarán de mejor forma el trabajo que realizan las administradoras con sus fondos (ambos efectos muy deseables para el sistema actual). Sumado a lo anterior, se sugiere abordar el tema previsional en los últimos años de la enseñanza media y en los estudios superiores. Para ello, tanto el Ministerio del Trabajo como las Administradoras, debiesen realizar unas campañas masivas de educación previsional. Sólo así, podrá contrarrestarse la falta de interés en un tema tan lejano para los jóvenes.

c. Focalización de la educación previsional: el problema de los humanos es que no suelen ser muy consistentes en la forma en que descuentan el tiempo. Por ejemplo, dada la opción de recibir 90.000 pesos hoy versus 120.000 en un año, la mayoría de las personas prefieren lo primero. Sin embargo, si se cambia la formulación de la pregunta y se ofrece recibir

90.000 en 7 años o 120.000 en 8 años (nótese que la diferencia temporal sigue siendo un año), las personas eligen la segunda opción. Esta inconsistencia temporal implica que las personas exhiben un sesgo por lo inmediato, y que descuentan el tiempo no de manera compuesta (como los intereses bancarios), sino que de manera hiperbólica. En otras palabras, la tasa de descuento disminuye en función del tiempo. Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere aumentar la tasa de envío de información sobre la proyección de pensión personalizada (PPP), pasando de cartolas cuatrimestrales a bimestrales para todas las personas que estén a 10 años de jubilar.

- d. Cambiar la forma en que se cobran las comisiones de administración: se sugiere reemplazar el cobro de las comisiones como porcentaje de la renta a un porcentaje sobre el monto administrado. Esto permitirá comparar a las AFP no sólo entre sí, sino que también con respecto a otras administradoras de fondos. Para evitar que esta propuesta afecte negativamente a los cotizantes que tienen lagunas previsionales (como no generan flujo, una comisión sobre el fondo administrado disminuiría su patrimonio) se propone pagar estas comisiones, a través, del seguro de cesantía de los cotizantes. (Fundación Jaime Guzmán, 2016)

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos a través de la investigación realizada, con el objetivo de responder a las preguntas de investigación planteadas y alcanzar los objetivos establecidos. Además, se exploran las experiencias y perspectivas de los adultos mayores que han buscado empleo en la actualidad y las barreras que generan las empresas y la sociedad al momento de dicha búsqueda.

Para la presente investigación se utilizará el método cuantitativo, permitirá responder preguntas específicas, identificar patrones, establecer relaciones causales y proporcionar resultados que pueden generalizarse a poblaciones más grandes. Además, nos permitirá observar la visión que pueda tener la comunidad, asimismo nos permitirá profundizar en el problema principal de esta investigación.

Asimismo, mencionar que dicha recopilación de datos se utilizará el tipo transversal ya que se establecerá un corto periodo de tiempo para que los encuestados respondan dichas encuestas de manera efectiva.

Los datos que se presentarán se obtendrán mediante encuestas elaboradas en formularios Google a la ciudadanía.

Los datos que se presentarán se obtendrán mediante encuestas elaboradas en formularios Google a la población. El total de adultos mayores en el cual nos enfocaremos son un total de 51.193 personas, se calcula el tamaño de la muestra entregando un universo de 382 adultos mayores a encuestar que es el 0.75% del total, esta muestra se calcula con un nivel de confianza del 95% y margen de error de 5%.

Fórmula de tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z" = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)"

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 – **p**) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Asimismo, indicar que la investigación es de tipo transversal ya que se establecerá un corto periodo de tiempo para que los adultos mayores involucrados en este proceso respondan dichas encuestas de manera efectiva.

El levantamiento de la información se realizará a través de la difusión de esta encuesta a la población correspondiente, este proceso se realizará a base 6 secciones en el cual encontraran en total 13 preguntas donde se evaluará lo siguiente:

1. Experiencia laboral.
2. Motivación y barreras.
3. Apoyo y recursos.
4. Satisfacción laboral.

Las respuestas a las encuestas se medirán con el método de escala de Liker, preguntas abiertas y selección múltiple. En el método de escala de Liker se medirá en una escala del 1 al 5 donde 1 es de menor satisfacción y 5 de mayor satisfacción.

En las encuestas de escala Liker se encontrarán con las siguientes respuestas:

1. Muy insatisfecho/a.
2. Insatisfecho/a.
3. Aceptable.
4. Satisfecho/a.
5. Muy satisfecho/a.

Se aplicará un total de 382 encuestas a los adultos mayores donde se podrá conocer las percepciones y opiniones de cada uno.

En las encuestas que se aplicaran se contienen las siguientes preguntas:

Sección 1: Información personal

1. Edad (Selección múltiple).
2. Género (Selección múltiple).
3. Nivel de educación (Selección múltiple).

Sección 2: Experiencia laboral

4. ¿Ha tenido alguna experiencia laboral después de alcanzar la edad de jubilación? (Selección múltiple).
5. En caso afirmativo, ¿en qué sector o industria ha trabajado? (Pregunta abierta).
6. ¿Usted está jubilado? (Selección múltiple).

Sección 3: Motivación y barreras

7. ¿Cuáles son sus principales motivaciones para buscar trabajo después de la jubilación? (Selección múltiple)
8. ¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que ha enfrentado al buscar empleo después de la jubilación? (Selección múltiple)

Sección 4: Apoyo y recursos

9. ¿Ha recibido apoyo o asesoramiento para su reinserción laboral? (Selección múltiple)
10. En caso afirmativo, ¿de dónde ha recibido apoyo? Por ejemplo, agencias de empleo, programas gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro etc....) (Pregunta abierta).
11. ¿Usted participa en algún Centro para el Adulto Mayor? (Selección múltiple).

Sección 5: Satisfacción laboral

12. Si ha logrado reintegrarse al mercado laboral, ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción en su trabajo actual? (Escala de Satisfacción).

Sección 6: Comentarios adicionales

13. ¿Desea compartir alguna experiencia personal, sugerencias o comentarios adicionales sobre la reinserción laboral para adultos mayores? (Pregunta abierta).

Al ser una investigación de tipo transversal se otorgará un plazo máximo de 15 días hábiles para que la población escogida logre responder las encuestas implementadas.

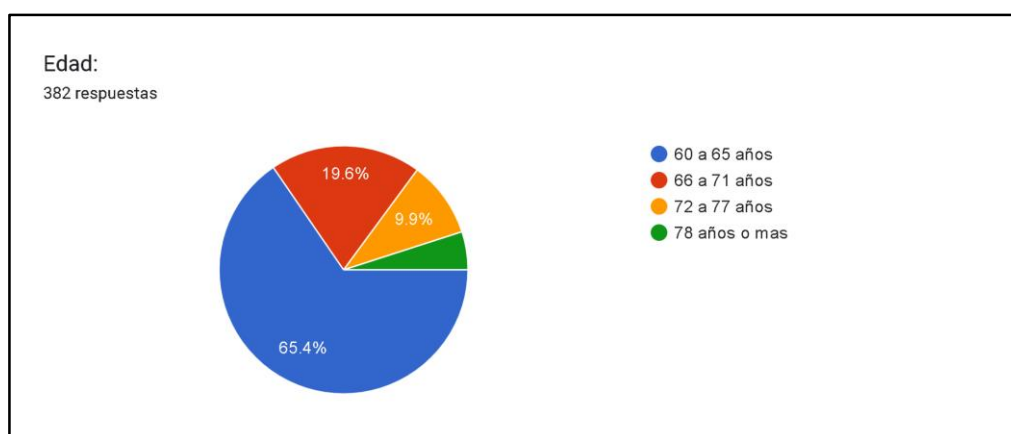
CAPÍTULO V

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

De acuerdo con las encuestas realizadas a 382 adultos mayores pertenecientes a la región de atacama, con el fin de poder conocer sobre “La inserción laboral en la región de Atacama”, los resultados obtenidos son los siguientes:

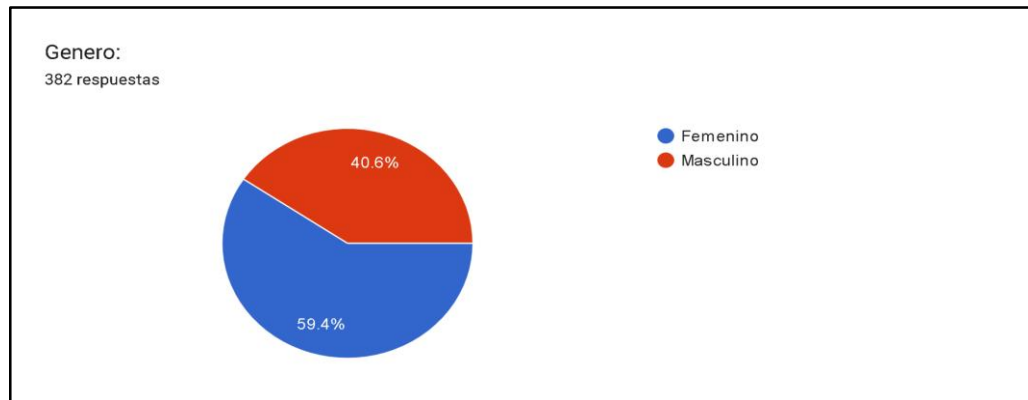
Gráfico N°1



Fuente: Elaboración propia.

1. Podemos observar que el mayor porcentaje de respuestas contestadas las ejercieron adultos mayores entre los 60 a 65 años con un 65,4%, luego muy por debajo del porcentaje anterior, las personas entre 66 a 71 años otorgando a esta encuesta un 19,6%, posteriormente en el rango de 72 a 77 años logramos observar un porcentaje de 9,9% y por último adultos mayores con 78 años o más posicionándose con un porcentaje de 5,1%.

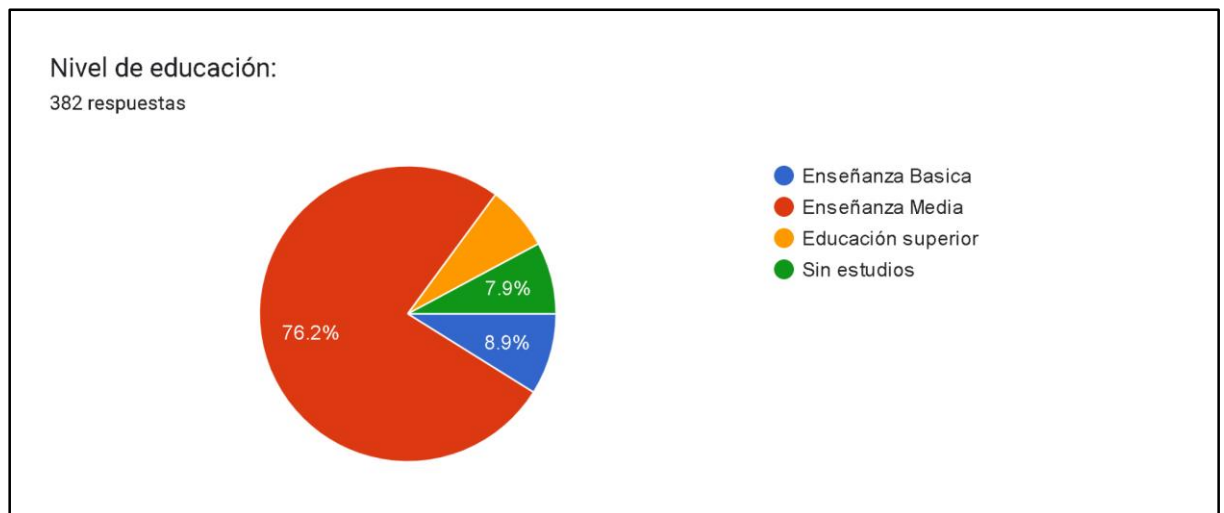
Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración propia.

2. En lo que respecta al género o sexo al cual pertenecen se puede observar que existe un gran porcentaje de mujeres las cuales fueron participes de esta investigación siendo el 59,4%, mientras que la representatividad masculina abarcó el 40,6%.

Gráfico N° 3



Fuente: Elaboración propia.

3. Un porcentaje bastante amplio menciona que el nivel educacional el cual alcanzó fue la enseñanza media con un 76,2% y tan solo un 7,9% no tuvo la oportunidad de poder estudiar.

Gráfico N° 4



Fuente: Elaboración propia.

4. Con respecto a si, ¿Ha tenido alguna experiencia laboral después de alcanzar la edad de jubilación?, un 78 % de adultos mayores mencionaron que luego de jubilarse NO han tenido ninguna experiencia laboral.

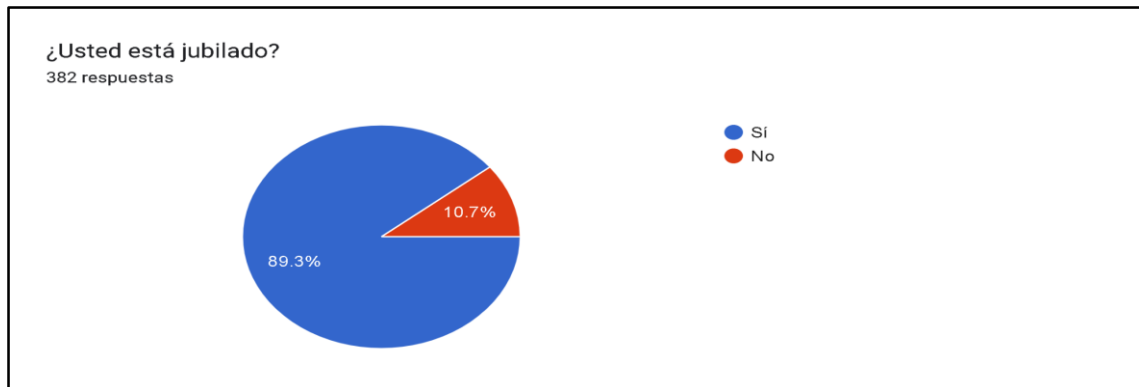
Pregunta Abierta N° 5



Fuente: Elaboración propia.

5. Con respecto a si, ¿En qué sector o industria ha trabajado, luego de alcanzar la edad de jubilación? La gran mayoría indicó que luego de alcanzar su edad de jubilación ha trabajado en el rubro de la Minería y dentro de los rubros que menos se mencionaron se encuentran: venta, alimentación, supermercado, hotelería y guardia.

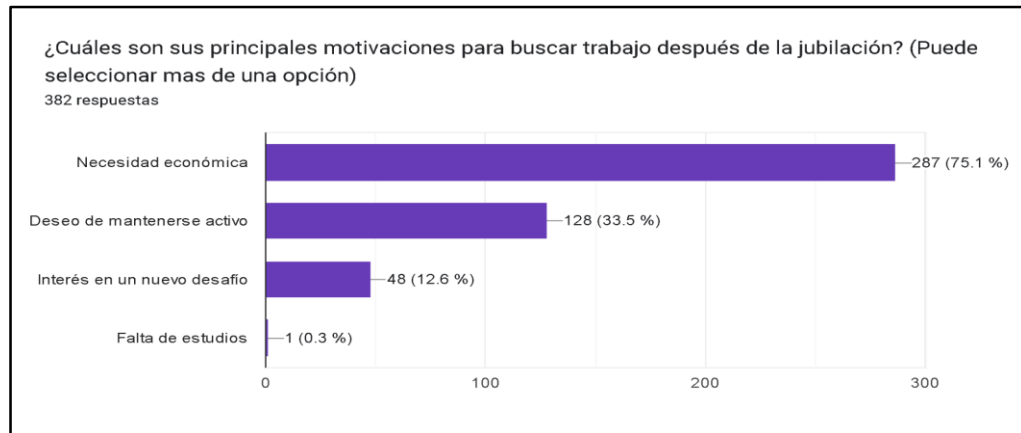
Gráfico N° 6



Fuente: Elaboración propia.

6. Con relación a si los encuestados estaban jubilados un 89,3 % de los adultos mayores contestaron que sí se encontraban jubilados y tan solo un 10,7% aún no entran al proceso de jubilación.

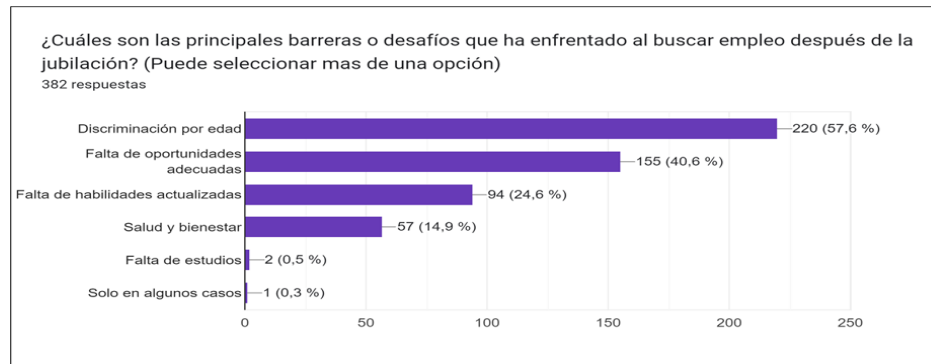
Gráfico N° 7



Fuente: Elaboración propia.

7. Con respecto a la siguiente pregunta ¿Cuáles son sus principales motivaciones para buscar trabajo después de la jubilación?, el 75,1% de los encuestados indicó que sus principales motivaciones para buscar trabajo luego de jubilarse son por necesidad económica, con 33,5% fue el deseo de mantenerse activo, 12,6% interés de un nuevo desafío y tan solo el 0,3% por falta de estudios.

Gráfico N° 8



Fuente: Elaboración propia.

8. En cuanto a ¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que ha enfrentado al buscar empleo después de la jubilación? los participantes de esta encuestada mencionaron que una de las grandes barreras con un 57,6% es la descremación por edad, un poco más abajo lo sigue la falta de oportunidades adecuadas con un 40,6%, el 24,6% indica que la falta de habilidades adecuadas es uno de las barreras que han tenido que afrontar al momento de la búsqueda de empleo, el 14,9% menciona que la salud y bienestar y tan solo 0,5% señala que la falta de estudios.

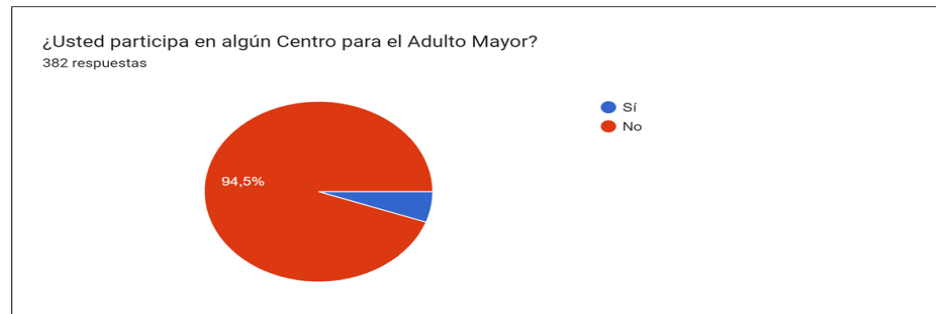
Gráfico N° 9



Fuente: Elaboración propia.

9. En relación con ¿Ha recibido apoyo o asesoramiento para su reinserción laboral?, el 97,4% de los encuestados nunca ha recibido apoyo o asesoramiento para su inserción laboral luego de la jubilación.

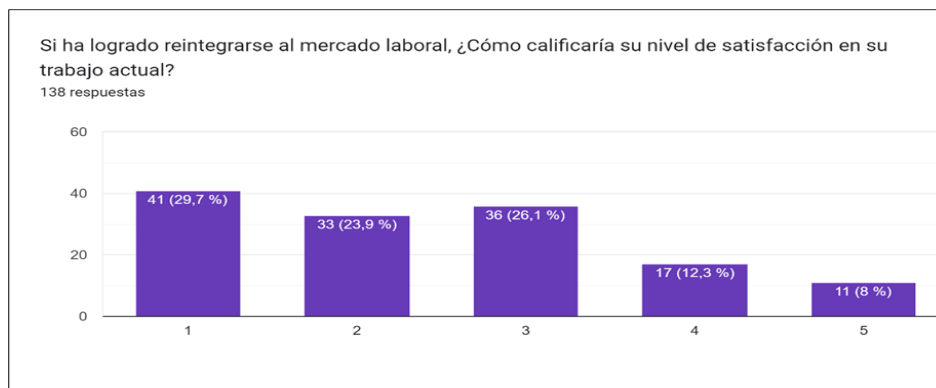
Gráfico N° 10



Fuente: Elaboración propia.

10. Sobre ¿Usted participa en algún centro para el adulto mayor?, el 94,5% de los adultos mayores indica que no participa en ningún centro para el adulto mayor y tan solo el 5,5% si participa.

Gráfico N° 11



Fuente: Elaboración propia.

En relación con, sí ha logrado reintegrarse al mercado laboral ¿Como califica su nivel de satisfacción en su trabajo actual?, se logra observar que la mayoría de los encuestados menciona encontrarse muy insatisfecho o insatisfecho con un 29,1% y 23,9% respectivamente, luego se observa que el 26,1% índice que su nivel de calificación es aceptable, 12,3% satisfecho y por último 8% muy satisfecho.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Las encuestas reflejan el descontento de la sociedad perteneciente al rango de adultos mayores de la región de Atacama.

El gráfico N°1 señala que existe una gran representación del segmento el cual se encuentra el rango etario de 60 a 65 años, con un porcentaje predominante de 65,4%, es decir que se observa una fuerte presencia y participación activa de ese rango, posteriormente se observa que el grupo de edad de 66 a 71 años tiene una participación notablemente menor con un 19,6%, aun así, sigue siendo un segmento significativo de la muestra. Sin duda alguna se puede observar que existe una disminución gradual en la participación a medida que aumenta la edad con un porcentaje de 9,9% y 5,1% respectivamente en los rangos etarios de 72 a 77 años y 78 años o más. En el gráfico N° 2 se observa la cantidad de hombres y mujeres que respondieron esta encuesta, en el cual se destaca un porcentaje significativamente alto de mujeres participando en la investigación, representando un 59,4% del total. Este hallazgo sugiere una presencia fuerte y considerable de mujeres en la muestra. La representatividad de los hombres es menor en comparación con las mujeres abarcando el 40,6% de la participación.

El gráfico N° 4 muestra el nivel educacional que tienen los participantes de esta encuesta en el cual existe un porcentaje significativamente alto de participantes que han alcanzado la educación media, constituyendo el 76,2% del total, asimismo se observa que existe un grupo más pequeño de participantes, representando el 7,9%, que no tuvo la oportunidad de estudiar. En relación a la pregunta abierta N° 5 que dice, ¿En qué sector de la industria ha trabajado luego de alcanzar la edad de jubilación? Una proporción significativa de participantes indicó haber trabajado en el sector de la minería después de alcanzar la edad de jubilación, la mayoría de los participantes parece haber continuado trabajando en la industria minera después de la jubilación, mientras que otros han explorado opciones laborales en rubros como venta, alimentación, supermercado

hotelería, servicios de guardia entre otros. El gráfico N° 6 se logra observar el estado de jubilación de los encuestados un porcentaje significativamente alto de adultos mayores, el 89,3%, indica que ya se encuentran jubilados lo que indica una etapa significativa en la vida laboral. Existe un grupo más pequeño de encuestados, representando el 10,7%, que aún no ha ingresado al proceso de jubilación.

El gráfico N° 7 una abrumadora mayoría, el 75,1% de los encuestados, indica que la principal motivación para buscar trabajo después de jubilarse es la necesidad económica, seguido por un porcentaje significativo, el 33,5%, menciona el deseo de mantenerse activo como una motivación para buscar trabajo después de jubilarse, un grupo más pequeño, pero aún notable, el 12,6%, menciona el interés en enfrentar un nuevo desafío como motivo para buscar trabajo después de jubilarse y por último tan solo el 0,3%, indica la falta de estudios como motivación para buscar trabajo después de jubilarse, esto quiere decir que no es un obstáculo importante para la búsqueda de empleo. El gráfico N° 8 la mayoría de los participantes, el 57,6%, identifica la discriminación por edad como la principal barrera al buscar empleo después de la jubilación y emerge como la barrera más destacada, una proporción significativa, el 40,6%, menciona la falta de oportunidades adecuadas como un desafío importante, un porcentaje considerable, el 24,6%, señala la falta de habilidades adecuadas como una barrera en la búsqueda de empleo después de la jubilación, un grupo menor, pero notable, el 14,9%, menciona la salud y el bienestar como una barrera y tan solo el 0,5%, identifica la falta de estudios como una barrera en la búsqueda de empleo.

La Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores, describe como “Discriminación por edad en la vejez” cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada (Organización de los Estados Americanos, n.d.).

El gráfico N° 9 en cuanto al apoyo o asesoramiento para la reinserción laboral después de la jubilación una gran mayoría, el 97,4% de los encuestados, indica que nunca ha recibido apoyo o asesoramiento para su reinserción laboral después de la jubilación la mayoría de los encuestados ha enfrentado el proceso de reinserción laboral sin la ayuda de programas formales de apoyo. La ausencia de apoyo puede tener implicaciones para la eficacia de las transiciones laborales. Gráfico N° 10 en relación con la participación de los encuestados en centros para el adulto mayor, la gran mayoría de los adultos mayores encuestados, el 94,5%, indica que no participa en ningún centro diseñado para el adulto mayor, sin embargo un grupo más pequeño, 5,5%, menciona que sí participa en algún centro destinado para el adulto mayor, resaltando la importancia de tales centros para aquellos que buscan una mayor interacción social y acceso a servicios específicos para adultos mayores.

Gráfico N° 11, según el nivel de satisfacción laboral de aquellos adultos mayores que han logrado reintegrarse al mercado laboral actual, la mayoría de los adultos mayores reintegrados al mercado laboral parece experimentar niveles significativos de insatisfacción, con "Muy Insatisfecho" siendo la categoría más predominante con un 29,1%, asimismo un porcentaje importante, el 23,9%, indica sentirse "Insatisfecho" con su trabajo actual, un poco más de una cuarta parte, el 26,1%, califica su nivel de satisfacción laboral como "Aceptable", un porcentaje menor, el 12,3%, se clasifica como "Satisfecho" y la menor proporción, el 8%, indica estar "Muy Satisfecho".

Se puede concluir que en la región de Atacama un porcentaje de la población adulta no se encuentra satisfecha en la labor que se encuentra ejerciendo en estos momentos, además se visibilizó que una gran mayoría de los participantes de esta encuesta está siendo discriminado/a y olvidado/a en temas laborales, ya que no existe centro alguno del cual puedan recibir asesoría sobre cómo insertarse nuevamente en el mundo laboral actual e incluso encontrar el trabajo más idóneo a sus capacidades

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Como demuestran las respuestas de las encuestas realizadas, existe un gran vacío en cuanto al asesoramiento para la inserción laboral de los adultos mayores en la región de Atacama, es por esto que ante esta situación se propone la creación de un centro de activación y asesorías laborales para este grupo etario.

6.1. ¿Qué Es Un Centro De Activación Y Asesoría Laboral Para El Adulto Mayor?

Un Centro de Activación Laboral para el Adulto Mayor emerge como una propuesta de solución integral para abordar los desafíos específicos que enfrentan los adultos mayores en su búsqueda de empleo. Este tipo de centros se conciben como espacios especializados que combinan servicios, recursos y programas diseñados para facilitar la inserción y el mantenimiento laboral de las personas de la tercera edad.

6.2. ¿Cómo Ayudar Al Adulto Mayor?

Para llevar a cabo el desarrollo de esta propuesta se deben realizar algunas actividades que vayan en beneficio del envejecimiento activo del adulto mayor, además de entregarle herramientas que facilite la tarea de la reinserción laboral, para esto se deben ejecutar:

- Capacitación laboral: representa una oportunidad invaluable para potenciar y actualizar sus habilidades en el ámbito laboral. A pesar de contar con una vasta experiencia teórica y práctica acumulada a lo largo de su vida laboral, es crucial reconocer que existen desafíos específicos que enfrenta la tercera edad en el entorno laboral actual. Para abordar estas desventajas y promover su desarrollo continuo, se deben diseñar cursos y talleres especializados, los cuales deben proporcionar las herramientas necesarias para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral, así como para mejorar y ampliar sus habilidades existentes. En este sentido, los cursos de capacitación pueden abarcar una amplia gama de áreas, desde la actualización en competencias informáticas hasta el perfeccionamiento de idiomas. La inclusión de habilidades sociales en los

programas de capacitación es esencial, ya que contribuye no solo al desempeño laboral, sino también al bienestar general y a la integración social. Además, el enfoque en áreas específicas como el turismo y la artesanía permite diversificar las opciones de capacitación, brindando oportunidades para explorar nuevas facetas profesionales. Estos cursos, no solo se centran en el conocimiento técnico, sino que también en aspectos como la adaptabilidad, la resiliencia y la capacidad de trabajar en equipo. La capacitación laboral para adultos mayores no solo busca mejorar las habilidades específicas requerida en el mercado, además de promover un envejecimiento activo y participativo, donde los individuos mayores se sientan valorados y contribuyan plenamente a la sociedad.

- Evaluación individualizada: constituye un proceso exhaustivo y detallado que va más allá de una simple revisión superficial de las habilidades y antecedentes laborales de los adultos mayores. Este enfoque busca comprender a fondo a cada individuo, reconociendo y valorando sus habilidades únicas, también identificar fortalezas y áreas de mejoras, así como explorando las experiencias laborales previas que hayan contribuido a su vida laboral. En este aspecto, la evaluación individualizada no se limita a solo la recopilación de datos, sino que también se sumerge en las aspiraciones laborales de cada persona. Entender sus metas personales permite personalizar los programas de capacitación, enfocándose en el desarrollo de habilidades específicas que no solo beneficien su trayectoria laboral, sino que también impulsen su satisfacción. Un aspecto importante en esta evaluación es la identificación de áreas de fortaleza. Reconocer y potenciar las habilidades en las que los adultos mayores destacan puede ser clave para su éxito en el mercado laboral. Esto no solo implica habilidades técnicas, sino también habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de conflictos.

- **Apoyo emocional y motivacional:** Estos espacios se desarrollan debido a lo estresante que puede ser para el adulto mayor este nuevo proceso en sus vidas. Se ayudará a reconocer y abordar posibles preocupaciones emocionales las cuales están relacionadas con la búsqueda de empleo, como el estrés, la ansiedad o la autoestima. Además de proporcionar un entorno de apoyo que motive y refuerce la confianza de los adultos mayores en sus habilidades y contribuciones.
- **Acceso a recursos tecnológicos:** en este ítem se buscará ofrecer capacitación en el uso de herramientas tecnológicas y plataformas de búsqueda de empleo en línea, siendo esto un gran paso para los adultos mayores que no se manejan en las nuevas tecnologías. Todo esto con el fin de poder garantizar que el adulto mayor tenga acceso a los recursos tecnológicos necesarios para participar plenamente en la búsqueda de empleo.
- **Orientación laboral:** proporcionar asesoramiento personalizado para ayudar a los adultos mayores a entender sus opciones, establecer metas realistas y desarrollar estrategias para alcanzarlas, estas asesorías pueden incluir ayuda para elaborar un curriculum vitae, preparar entrevistas psicológicas o personales. Además, proporcionar información sobre programas de retorno al trabajo, pasantías, empleo temporal y oportunidades de trabajo desde casa.
- **Apoyo al emprendimiento:** ayudar a las personas mayores que deseen emprender un negocio propio, este apoyo puede incluir asesoría financiera, legal, entre otras. Asimismo, ofrecer talleres sobre la creación y gestión de pequeños negocios, incluyendo información sobre financiamiento y marketing. Esto ayudará a los adultos mayores a mantener una autonomía, además de poder ellos establecer tiempos de trabajo y descansos, incentivándolos a ser ellos sus propios jefes y que toda la experiencia laboral acumulada la puedan utilizar en un propio negocio.
- **Organización de eventos:** realizar diversas actividades las cuales se encontrarán enfocadas a sensibilizar a los empleadores sobre las capacidades que tienen las personas mayores y cómo estas pueden beneficiar a las organizaciones con su experiencia, además de establecer diferentes redes de contactos laborales con grandes empresas o pymes.

- Programas de mentoría: Desarrollar programas de mentoring donde adultos mayores con experiencia exitosa en el mercado laboral puedan ayudar como mentores para aquellos que buscan ingresar o regresar al ámbito laboral.

Un centro de activación y asesoría laboral para el adulto mayor es una importante herramienta que promueve la participación y el desarrollo laboral del grupo etario perteneciente a la tercera edad. Estos centros pueden ayudar a las personas mayores a mantenerse activas, a adquirir habilidades, competencias, encontrar empleo y conectarlos con oportunidades laborales que se adapten a sus habilidades y experiencias.

6.3. ¿Cómo Dar A Conocer Esta Idea?

Para poder llegar a la mayor cantidad de adultos de avanzada edad, se deben realizar ciertas acciones con el fin de llegar a un gran porcentaje de la población perteneciente a los mayores de 60 años, como por ejemplo: asistir a las juntas de vecinos y dar a conocer al grupo etario de estos adultos sobre el centro, también puede ser a través de Servicio nacional del adulto mayor (SENAMA) y el Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM), o a empresas privadas, como las mineras existentes en la región de Atacama, asimismo cajas de compensaciones las cuales pueden ayudar a difundir dentro de sus afiliados la propuesta de trabajo que tendría este centro de inserción laboral y los beneficios que este entrega, otra entidad que puede ayudar a difundir este centro son las municipalidades, a través de las actividades que ellos realizan o en los CESFAM.

Además, se pueden utilizar diferentes estrategias de marketing:

Campañas Locales:

- Utilizar campañas publicitarias locales para destacar las contribuciones y habilidades de los adultos mayores en el ámbito laboral.

Colaboraciones con Comunidades de Adultos Mayores:

- Establecer asociaciones con centros de jubilados y otras organizaciones que atienden a adultos mayores para llegar a la audiencia objetivo.

Presencia en Redes Sociales:

- Utilice plataformas como Facebook, LinkedIn y Twitter para compartir historias de éxito, consejos profesionales y promociones.

Eventos y Talleres:

- Organizar eventos y talleres informativos en colaboración con empresas locales y expertos en recursos humanos.

Es necesario establecer alianzas laborales con las grandes empresas como lo son los Retail, ofreciendo programas especializados de activación laboral para nuestros adultos mayores identificando roles que se ajustan a sus habilidades y experiencia. Todo lo anterior con el fin de buscar aprovechar la experiencia y habilidades de los adultos mayores para enriquecer el entorno laboral y promover la inclusión generacional.

Para todo lo antes mencionado se buscará:

1. Trabajar con empresas asociadas para implementar prácticas laborales flexibles que permitan horarios ajustados y condiciones laborales que se adapten a las necesidades de los adultos mayores.
2. Lanzar campañas de sensibilización tanto internas como externas para reducir estigmas asociados a la edad en el ámbito laboral.
3. Facilitar sesiones de sensibilización y formación para el personal de las empresas asociadas.
4. Diseñar programas de capacitación adaptados a las necesidades del sector Retail, abordando habilidades específicas requeridas en roles como atención al cliente, gestión de inventario y operaciones de tienda.

Algunas de las funciones en las cuales se podrían desempeñar los adultos mayores son:

- Atención al cliente: El adulto mayor podría brindar un servicio al cliente excepcional, aprovechando la experiencia en trato con personas y habilidades interpersonales desarrolladas a lo largo de los años.
- Asesoramiento en ventas: Se podrá ofrecer asesoramiento experto en productos, basado en conocimientos acumulados a lo largo de su vida y la capacidad de comprender las necesidades del cliente.
- Capacitación al personal: Una vez ya dentro de la empresa el adulto mayor podría ayudar en temas de capacitación y orientación a los nuevos empleados, compartir conocimientos y experiencias para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio.
- Caja y cobranza: El adulto mayor podría trabajar en las funciones de caja y cobranza, aprovechando la precisión y la confiabilidad en tareas financieras.
- Servicios de Postventa: Estar a cargo de servicios postventa, como manejar devoluciones o resolver problemas de clientes, brindando una atención personalizada y solucionando problemas de manera efectiva.
- Funciones administrativas: Desempeñar roles administrativos como asistentes de tienda, aplicando habilidades administrativas y organizativas.

Se llevará a cabo una evaluación de las habilidades individuales de los adultos mayores interesados en desempeñar las funciones mencionadas, con el objetivo de determinar cuál de estas labores se ajusta mejor a cada persona. Este proceso se realiza con el propósito de beneficiar a los adultos mayores, asegurándose de que encuentren roles laborales más apropiados para sus habilidades específicas.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIÓN

En base a los antecedentes anteriormente expuestos se puede interpretar que la reinserción laboral de adultos mayores en la región de Atacama es un tema de gran relevancia social, y que además afecta a todos los individuos de esta, ya que se puede constatar que la población chilena, como la perteneciente a la tercera región, se encuentra en proceso de envejecimiento progresivo, superando a los habitantes del grupo etario correspondiente a los 15 años de edad.

Reinsertar laboralmente a los adultos mayores de la zona mencionada anteriormente, es un desafío que tiene entre sus principales requerimientos un enfoque integral y una perspectiva colaborativa, con el fin de lograr una transición exitosa hacia el aumento del empleo para este grupo etario, es por ello que es esencial implementar estrategias que impliquen la anulación de las barreras, como de las percepciones sociales negativas asociadas directamente a la contratación de los mayores de 60 años. En base a estas situaciones es que se pueden obtener las siguientes conclusiones:

En primer lugar, a pesar de que existe conocimiento del envejecimiento progresivo de la población, no se han realizado acciones que vayan en beneficio de la mejora de la calidad de vida de los adultos mayores para que esta sea apropiada, prueba de esto, es la necesidad de volver a trabajar que expresan los pertenecientes a este grupo demográfico, lo cual, se refleja ya sea en la teoría, como en las encuestas realizadas en esta investigación, más aun siendo esta la necesidad económica la principal causa que los incentiva a volver al trabajo, debido a la notable falta de recursos monetarios que expresan los adultos de avanzada edad, causado principalmente por las bajas pensiones a pesar de haber trabajado la mayor parte de su vida, como también el aumento del costo de la vida lo que les impide tener los elementos de primera necesidad.

En segundo lugar, se aprecia un desafío significativo respecto a la reinserción y que además se vio reflejada en esta investigación, en donde se evidencia la discriminación debido a la falta de capacitación o adaptabilidad en cuanto a las habilidades relacionado a lo tecnológico, ya que es algo que en la actualidad es fundamental, puesto que las tareas laborales que se realizan hoy por hoy en las diferentes industrias en la región de Atacama, están directamente relacionadas con la tecnología la cual se encuentra en un cambio constante, teniendo que adaptarse a nuevas técnicas, cuestión que a los adultos mayores les dificulta, derivando esto a entorpecer la búsqueda y obtención de empleo para este grupo demográfico no resultando atractiva la contratación de este segmento etario para las empresas. Dada esta situación, es relevante realizar cursos que se enfoquen en el aprendizaje de ellos, ya que por medio de este se contribuye a la inclusión de los adultos mayores mejorando el manejo de herramientas tecnológicas.

Si bien la edad es la principal barrera por la cual los de la llamada tercera edad se les obstaculiza encontrar trabajo, principalmente por que la sociedad los ve incapaces de realizar una labor de forma activa, generando prejuicios y estereotipos que se asocian a la vejez, en atención a lo cual, es necesario avanzar hacia una cultura social y laboral integrativa y participativa, por lo que las organizaciones deben verlo como una oportunidad y, a través de ello, promover una mayor conciencia social sobre el valor y la experiencia que ellos aportan al mercado laboral, debido a los conocimientos adquiridos en su día a día. Generar un cambio en las percepciones negativas y estereotipos sobre la capacidad de este grupo demográfico puede ser clave para facilitar su reinserción laboral. Esto no solo beneficiará a los individuos, sino que también contribuirá al enriquecimiento de las empresas y la sociedad en general. Cabe señalar que, si bien como se señaló en el párrafo precedente existe un avance en la tecnología, esta no es suficiente para el desarrollo de un empleo, debiendo tener conocimientos básicos, como por ejemplo normativas asociadas, para el desarrollo de un buen trabajo.

Promover la colaboración entre los sectores sociales es esencial, para de esta manera crear un enfoque integral que involucre a diversos actores, incentivando la generación de políticas y programas más efectivos para la reinserción laboral de adultos mayores en la región de Atacama, considerando que existe un vacío de información respecto a esto, ya que los adultos residentes en la región de Atacama, desconocen a quién o a qué organización acudir para recibir asesoría al respecto. Dada esta situación es necesario la creación de redes de apoyo y recursos para adultos mayores en busca de una fuente laboral puede facilitar su transición, en base a lo señalado, se propone la creación de un centro de activación y asesoría laboral que los beneficie buscando empleo, como también que les entregue las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor. Este centro debe darse a conocer y para eso debe generar una serie de estrategias que le permitan ser reconocidos en la región y también debe generar convenios que le ayude a cumplir con el objetivo de fomentar la reinserción laboral en la región de Atacama.

Es por lo señalado en los párrafos anteriores que, abordar la reinserción laboral de los adultos mayores en la tercera región, requiere de manera urgente tomar medidas que vayan más allá de lo laboral, puesto que se requiere la combinación de capacitación, en cada una de las industrias que se pueden visualizar en la región, debido a que es la segunda barrera más influyente a la cual se enfrenta este grupo etario, y también abordar el cambio de percepciones sociales que permitan contribuir a la mejora significativa de las oportunidades laborales para este grupo demográfico, apuntando de esta forma a disminuir las barreras a las cuales los adultos de avanzada edad se ven enfrentados e impulsar el envejecimiento activo en la región.

BIBLIOGRAFÍA

- Abusleme, M. T. (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile: lineamientos para una política de inclusión laboral : estudio nacional en personas entre 55 y 74 años* (primera edición ed., Vol. 1). Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE-UC). Obtenido de <https://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2018/03/trabajo-y-psms-en-chile-web.pdf>
- Andión, X. (31 de July de 2012). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*. Recuperado el 19 de November de 2023, de repositorio .cepal.org: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f70e3dc-ed90-469c-ad1e-be78a9ce25cd/content>
- Biblioteca del congreso nacional de Chile. (07 de Octubre de 2017). *Decreto 162 (07-oct-2017) M. de Relaciones Exteriores - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 18 de November de 2023, de Ley Chile: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1108819>
- CAMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS. (30 de June de 2023). *Buscan promover el envejecimiento positivo*. Recuperado el 7 de November de 2023, de Cámara de Diputados: <https://www.camara.cl/cms/destacado/2023/06/30/buscan-promover-el-envejecimiento-positivo/>
- CEPAL. (27 de December de 2018). *La inserción laboral de las personas mayores en América Latina*. Recuperado el 3 de October de 2023, de CEPAL: https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina#_ftnref1
- CEPAL, NACIONES UNIDAS. (29 de December de 2021). *Derechos humanos de las personas mayores en Chile en tiempos de pandemia: acciones de promoción desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)*. Recuperado el 27 de September de 2023, de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/enfoques/derechos-humanos-personas-mayores-chile-tiempos-pandemia-acciones-promocion-servicio>

- CIEDESS. (s.f.). *Contratación adultos mayores*. Recuperado el 18 de November de 2023, de CIEDESS: Portal: <https://www.ciedess.cl/>
- Ciedess, CChc. (Diciembre de 2021). *CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS MAYORES DE 55 AÑO*. Recuperado el 17 de October de 2023, de Consejo Consultivo Previsional: <https://www.consejoprevisional.cl/documentos/articulos/Caracterizacion-y-analisis-de-Mercado-laboral-para-personas-mayores-de-55-a%C3%B1os-en-Chile.pdf>
- Comisión interamericana de derechos humanos. (12 de February de 2019). *IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION*. Recuperado el 18 de November de 2023, de Untitled: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- CONADI. (s.f.). *SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor*. Recuperado el 11 de November de 2023, de CONADI: <https://www.conadi.gob.cl/html/senama.php>
- ELEAM CHILE. (s.f.). *Encuentra un ELEAM*. Recuperado el 9 de November de 2023, de Eleam Chile: <https://www.eleamchile.cl/encuentraeleam>
- Fundación Jaime Guzmán. (03 de 08 de 2016). *Sistema de Pensiones en Chile*. Obtenido de Sistema de Pensiones en Chile: El debate pendiente: https://www.fjguzman.cl/wp-content/uploads/2018/04/IP_203.pdf
- Huenchuan Navarro, S. (Ed.). (2009). *Envejecimiento, derechos humanos y políticas públicas*. CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a3bb35c0-467f-44ac-958d-9aea0a2177d1/content>
- Huenchuan Navarro, S. (Ed.). (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos* (154 ed.). Naciones Unidas, CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/431e4d95-46d9-4de6-a0a6-d41b1cb7d0b9/content>
- MINISTERIO DEL DESARROLLO SOCIAL. (s.f.). *Pensión Garantizada Universal*. Recuperado el 5 de October de 2023, de Red de Protección Social: https://www.reddeproteccion.cl/fichas/pension_garantizada_universal

- NACIONES UNIDAS. (s.f.). *Envejecimiento | Naciones Unidas*. Recuperado el 15 de November de 2023, de the United Nations: <https://www.un.org/es/global-issues/ageing>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Envejecimiento, empleo y protección social en America Latina*. Recuperado el 19 de November de 2023, de International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_20.pdf
- OIT. (Diciembre de 2022). *Nota técnica*. Recuperado el 3 de October de 2023, de Naciones Unidas en Chile: https://chile.un.org/sites/default/files/2023-01/wcms_865252.pdf
- Okumura, M. M. (2020). *La economía Plateada en América Latina y el Caribe* (1° ed.). Grupo BID.
- OMS. (1 de October de 2022). *ENVEJECIMIENTO Y SALUD*. Recuperado el 29 de September de 2023, de Envejecimiento y salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- OMS. (1 de October de 2022). *OMS*. Recuperado el 27 de September de 2023, de Envejecimiento y salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- OPS. (s.f.). *Envejecimiento saludable - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. Recuperado el 3 de October de 2023, de Pan American Health Organization: <https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable>
- Organización de los Estados Americanos. (s.f.). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES*. Recuperado el 13 de November de 2023, de CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1 de October de 2022). *Envejecimiento y salud*. Recuperado el 3 de October de 2023, de Envejecimiento y salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

- Pacto Global Red Chile. (s.f.). *ANTECEDENTES Y RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS*. Recuperado el 25 de October de 2023, de Pacto Global Chile: <https://pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2023/01/Empleabilidad-en-personas-mayores-ODS8.pdf>
- Reyes, R. (26 de August de 2018). *ADULTO MAYOR SIGNIFICADO*. Recuperado el 11 de November de 2023, de Adulto Mayor Inteligente: <http://www.adultomayorinteligente.com/significado-de-adulto-mayor/>
- Salinas Lozano, A. B. (29 de 05 de 2023). Todo acerca de los programas de reinserción laboral. *INESEM BUSINESS SCHOOL*. Obtenido de <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/reinsercion-laboral/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20reinserci%C3%B3n%20laboral,tiempo%20inactivo%20por%20cualquier%20causa>.
- SENAMA. (s.f.). *GLOSARIO GERONTOLÓGICO ACCESIBILIDAD: Tener acceso, paso o entrada a un lugar o actividad sin limitación alguna por razón de*. Recuperado el 11 de November de 2023, de SENAMA: https://www.senama.gob.cl/storage/docs/GLOSARIO_GERONTOLOGICO.pdf
- SENAMA. (s.f.). *Servicio Nacional del Adulto Mayor*. Recuperado el 28 de October de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor: <https://www.senama.gob.cl/servicio-nacional-del-adulto-mayor>
- SENAMA. (s.f.). *Servicio Nacional del Adulto Mayor*. Recuperado el 7 de November de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor: <https://www.senama.gob.cl/vivienda>
- SENAMA. (s.f.). *Servicio Nacional del Adulto Mayor*. Recuperado el 7 de November de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor: <https://www.senama.gob.cl/envejecimiento-activo>
- SENAMA. (s.f.). *Servicio Nacional del Adulto Mayor*. Recuperado el 9 de November de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor: <https://www.senama.gob.cl/vivienda>
- SENAMA. (s.f.). *Servicio Nacional del Adulto Mayor*. Recuperado el 9 de November de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor:

<https://www.senama.gob.cl/establecimientos-de-larga-estadia-para-adultos-mayores-eleam>

Servicio nacional de capacitación y empleo. (s.f.). *Experiencia mayor* | SENCE. Recuperado el 11 de November de 2023, de SENCE |:
<https://sence.gob.cl/empresas/experiencia-mayor#que>

Servicio Nacional del Adulto Mayor. (s.f.). Recuperado el 8 de November de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor:
<https://www.senama.gob.cl/escuela-formacion-dirigentes>

Servicio Nacional del Adulto Mayor. (s.f.). Recuperado el 8 de November de 2023, de SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor:
<https://www.senama.gob.cl/fondo-nacional#>

Subsecretaria de previsión social. (s.f.). *Sistema de Pensiones – Subsecretaría de Previsión Social*. Recuperado el 28 de October de 2023, de Subsecretaría de Previsión Social: <https://previsionsocial.gob.cl/seguridad-social/sistema-de-pensiones/>

Superintendencia de pensiones. (s.f.). *Gobierno de Chile*. Recuperado el 11 de November de 2023, de Superintendencia de Pensiones:
<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9897.html>

ANEXOS

Encuesta

REINSERCIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES

Gracias por participar, esta encuesta se encuentra enfocada principalmente a personas mayores de los 60 años y quiere conocer sobre la reinserción laboral de adultos mayores. Su opinión es importante para comprender mejor las necesidades y desafíos que enfrentan los adultos mayores en el mercado laboral. La información proporcionada será confidencial y anónima.

Sección 1: Información personal

Descripción (opcional)

Edad:

- ☐ 60 a 65 años
- ☐ 66 a 71 años
- ☐ 72 a 77 años
- ☐ 78 años o mas

Genero:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

Nivel de educación:

- ☐ Enseñanza Basica
- ☐ Enseñanza Media
- ☐ Educación superior
- ☐ Sin estudios

Sección 2: Experiencia laboral

Descripción (opcional)

¿Ha tenido alguna experiencia laboral después de alcanzar la edad de jubilación?

☐ Sí

☐ No

En caso afirmativo, ¿en qué sector o industria ha trabajado?

Texto de respuesta corta

¿Usted está jubilado?

☐ Sí

☐ No

Sección 3: Motivación y barreras

Descripción (opcional)

¿Cuáles son sus principales motivaciones para buscar trabajo después de la jubilación? (Puede seleccionar mas de una opción)

- ☐ Necesidad económica
- ☐ Deseo de mantenerse activo
- ☐ Interés en un nuevo desafío
- ☐ Otra...

¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que ha enfrentado al buscar empleo después de la jubilación? (Puede seleccionar mas de una opción)

- ☐ Discriminación por edad
- ☐ Falta de oportunidades adecuadas
- ☐ Falta de habilidades actualizadas
- ☐ Salud y bienestar
- ☐ Otra...

Sección 4: Apoyo y recursos

Descripción (opcional)

¿Ha recibido apoyo o asesoramiento para su reinserción laboral?

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso afirmativo, ¿de dónde ha recibido apoyo? Por ejemplo, agencias de empleo, programas gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro etc...)

Texto de respuesta corta

.....

...

¿Usted participa en algún Centro para el Adulto Mayor?

- ☐ Sí
- ☐ No

Sección 5: Satisfacción laboral

Descripción (opcional)

Si ha logrado reintegrarse al mercado laboral, ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción en su trabajo actual?

	1	2	3	4	5	
Muy insatisfecho	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho

Sección 6: Comentarios adicionales

Descripción (opcional)

¿Desea compartir alguna experiencia personal, sugerencias o comentarios adicionales sobre la reinserción laboral para adultos mayores?

Texto de respuesta larga

Gracias por completar esta encuesta. Su participación es valiosa para ayudar a comprender mejor los desafíos y necesidades de los adultos mayores en el mercado laboral.

Descripción (opcional)