



FLACSO – CHILE

MAGÍSTER EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES DE LOS
ESTRATOS SOCIO ECONÓMICOS D Y E DE CHILE**

**ESTUDIO DE CASO PRESENTADO PARA OPTAR
AL GRADO DE MAGÍSTER EN GERENCIA PARA EL
DESARROLLO**

PROFESORA GUÍA
SRA. NORA DONOSO

ALUMNO
SR. GABRIEL PARADA MORENO

AGOSTO, 2013

A mi familia, por su valioso e invaluable apoyo

A Julybeth, por su compañía que es fuente de mi inspiración

A las personas mayores de La Pintana, por su disposición y amabilidad

AGRADECIMIENTOS

Este estudio de caso, producto de los conocimientos, herramientas y habilidades adquiridas en el Magíster en Gerencia para el Desarrollo de la Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales de Chile, se realizó con el apoyo incondicional de Nora Donoso, a quien agradezco sus orientaciones, consejos, disposición y buena voluntad para guiarme durante este proceso.

A aquellos que compartieron sus conocimientos, experiencias y visiones sobre el tema en las entrevistas realizadas, las cuales fueron fundamentales para el análisis y la obtención de los resultados, en especial a: Claudio Reyes, Jorge Vásquez, Juan González, Hernán Barea y a los adultos y adultas mayores de La Pintana que participaron en las entrevistas y grupo de enfoque.

Es justo realizar un reconocimiento especial a Eduardo Menz a quien dirijo mis más sinceras gratitudes por sus aportes, apoyo y valiosas enseñanzas durante todo el Magíster.

Finalmente agradezco a FLACSO Chile y a todo su personal por su compromiso en la formación de *gerentes públicos de calidad* para la creación de un aparato público orientado al desarrollo, inclusión y equidad social.

RESUMEN

El presente estudio de caso cualitativo analiza el impacto que tiene la inserción laboral de las personas entre 60 y 75 años de los estratos más pobres de Chile. En la investigación se estudia la relación entre el proceso de desvinculación laboral que viven estas personas y cómo el sistema ofrece nuevas oportunidades para vincularse con el mercado laboral. Se describe y analizan las experiencias de las personas mayores que están incorporadas al mercado laboral, como también la experiencia de las empresas que han decidido destinar plazas de trabajo para los adultos y adultas mayores.

Del mismo modo, se pretende demostrar la incidencia que tendría incorporar a estas personas al mercado laboral en la reducción de la pobreza, en el envejecimiento activo, la seguridad económica, las relaciones sociales y el mejoramiento de la calidad de vida.

A su vez, se analizará la respuesta gubernamental al fenómeno del trabajo remunerado en la tercera edad, el marco jurídico previsional y su relación con la empleabilidad de los adultos mayores.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	6
Caracterización Social de los adultos mayores de La Pintana.....	12
Situación laboral de los adultos mayores	26
II. MARCO TEÓRICO	31
III. METODOLOGÍA	37
IV. PLANTEAMIENTO AL PROBLEMA	40
V. JUSTIFICACIÓN	43
VI. OBJETIVOS	48
VII. RESULTADOS OBTENIDOS	49
Resultados de las entrevistas a las personas mayores	49
La demanda de adultos mayores del mercado laboral chileno.....	58
Las políticas públicas labores en Chile	64
Sistema previsional en Chile y su relación con la inserción laboral de los adultos mayores	74
VIII. CONSIDERACIONES FINALES	81
IX. LISTA DE REFERENCIAS	84
X. ANEXOS	91
XI. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	93

I. INTRODUCCIÓN

Los países más desarrollados del mundo han aceptado la edad de 65 años, como el inicio para catalogar a las personas “mayores” o “adultos mayores”. Si bien esta definición es un tanto autoritaria, muchas veces está asociada a la edad en que se puede comenzar a gozar de los beneficios previsionales. Por el momento, no existe un criterio numérico estándar de las Naciones Unidas, pero el límite acordado de la ONU es de 60 años o más para referirse a la población de mayor edad (WHO, 2013).

Aunque existen definiciones utilizadas de la vejez, no existe un acuerdo general sobre la edad en que una persona comienza a formar parte de la tercera edad. El uso común de una edad calendario para marcar el umbral de la vejez asume equivalencia con la edad biológica, sin embargo, al mismo tiempo, se acepta generalmente que estos dos no son necesariamente sinónimos.

Para el Servicio Nacional del Adulto Mayor, un adulto mayor es toda persona de 60 años y más, este concepto ha sido asumido por el Estado de Chile en la Ley 19.828 del año 2002, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor SENAMA.

De acuerdo con el objetivo principal de la Política Nacional del Adulto Mayor (SENAMA, 2012), que dice relación con un cambio cultural que incida en respeto y valoración de las personas mayores, desde SENAMA se ha promovido la utilización del término **Adulto Mayor** en reemplazo de tercera edad, anciano, abuelo, viejo, debido que puedan ser peyorativos y que se asocian a una imagen negativa, discriminatoria y sesgada de la vejez.

Aún existe la percepción que América Latina, en su conjunto, está integrada por una sociedad joven, con altas tasas de natalidad, excedentes de mano de obra y numerosas familias. Esta visión resume las características de la región durante los años ochenta, actualmente la realidad es muy distinta, la región se encuentra en medio de una

transformación demográfica de largo alcance, la natalidad ha caído dramáticamente en casi toda la región y hoy se encuentra cerca o incluso por debajo de la tasa de reemplazo en la mayoría de los países de la región, incluyendo a Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay. Al mismo tiempo, la esperanza de vida se ha incrementado significativamente, aproximándose a los niveles de los países desarrollados del primer mundo (Jackson et. al., 2009).

Los cálculos, para Chile, realizados por la Organización de Naciones Unidas reflejan que para el año 2025, Chile tendrá un 14,3 % de adultos mayores y para el 2050 será de un 22,1 %. Este porcentaje será mayor al de Estados Unidos de América y de otros países desarrollados (ibídem).

Junto con el fenómeno de envejecimiento en la región se produjo un notable incremento de la esperanza de vida, desde los años cincuenta ésta ha aumentado en 22 años aproximadamente. En Chile, según las proyecciones oficiales, la esperanza de vida alcanza 76 años para los hombres y 82 años para las mujeres (MINSAL, 2004).

Este fenómeno de envejecimiento acelerado obliga a Chile a diseñar políticas públicas que estén orientadas a establecer sistemas de jubilaciones capaces de generar un nivel de ingreso adecuado para los mayores y, además, establecer acciones positivas dispuesta a incorporar a los mayores en el desarrollo socio económico del país.

En Chile, las políticas públicas de envejecimiento han estado dominadas por el sector salud, siendo éste quien ha establecido las directrices y las propuestas programáticas para los mayores. En este sentido, el envejecimiento se ha observado como un fenómeno netamente biológico y se han olvidado los factores sociales y psicológicos que conlleva el envejecer.

El hecho de tener una visión biológica, desde el sector salud, ha generado una tendencia de prestaciones asistenciales y paliativas para el adulto mayor. Esta tendencia ha marcado las directrices de relación entre los mayores, la sociedad y el mercado. Al observar a los mayores como un objeto de prestaciones de salud, debido a su normal estado de

envejecimiento, se discriminan innumerables factores que limitan la participación de los mayores en la generación de riquezas y en el desarrollo productivo y social del país.

Por esta razón, el sistema laboral chileno está diseñado para que las personas a contar de los 60 años de edad se retiren del mercado laboral. Para subsistir después de esta edad, los mayores gozan, o en teoría deberían gozar, de pensiones o jubilaciones que les permitan satisfacer sus demandas en esta etapa de la vida.

En Chile el sistema de pensión es de corte individual y posee características particulares que la Biblioteca del Congreso Nacional (2006) resume, satisfactoriamente, en el siguiente artículo:

Rige un sistema privado de pensiones, basado en un principio de equivalencia estricta entre la cotización y el monto de la pensión, que reproduce las desigualdades presentes en el mercado de trabajo y el salario, elimina la distribución generacional y traspassa al Estado la función redistributiva, mediante la garantía de una pensión mínima y el otorgamiento de pensiones asistenciales.

El sistema previsional es contributivo y general para todos los habitantes, obligatorio para los trabajadores dependientes y voluntario para los independientes. La única excepción la constituyen las Cajas de Previsión de las Fuerzas Armadas y Carabineros, que de acuerdo con sus respectivas leyes orgánicas mantienen a su personal en el sistema vigente con anterioridad al D.L. 3.500.

Además, en Chile, existen pensiones no contributivas o asistenciales, destinadas a proporcionar un ingreso asistencial a la población más pobre de 65 años de edad o más, inválidos mayores de 18 años y deficientes mentales sin requerimientos de edad. Estas pensiones son gestionadas y administradas por el Estado a través del INP y las Intendencias Regionales.

En el Sistema de AFP, se establecieron tasas de cotización (10% de la remuneración bruta) mucho más bajas que en el Antiguo Sistema, con la finalidad de estimular el traspaso de los trabajadores y con el fin de abaratar el costo de la mano de obra a las empresas. Sin embargo, los expertos han señalado que con esas contribuciones no

es posible entregar pensiones suficientes a la mayoría de la población, en ningún sistema.

Según el estudio de CENDA “en las condiciones actuales, más de la mitad de los afiliados, es decir, más de 3,3 millones de personas, no lograrán superar la pensión mínima ni tampoco logrará la cantidad de cotizaciones requeridas para alcanzar la garantía estatal de la misma. Por otro lado, más de la mitad de los cotizantes no logrará tampoco superar la pensión mínima y deberá depender de la garantía estatal. Es decir, en definitiva, menos de la mitad de los cotizantes, que equivalen a menos de un tercio de los afiliados, logrará beneficios del sistema que excedan la garantía estatal de pensión mínima, y más de la mitad de los afiliados quedará sin cobertura de garantía y con una pensión muy inferior a la mínima.

Lamentablemente este sistema de pensiones no ha generado los montos de jubilaciones mensuales esperados por los trabajadores, esta realidad ha generado que un número importante de adultos mayores no obtengan los recursos económicos necesarios para poder cubrir y satisfacer sus demandas básicas.

Los adultos mayores más afectados por esta situación son los de nuestra población de estudio, éstos contemplan los sectores socio económicos con peores condiciones del país. En este caso, nos referimos a los estratos D y E.

Según la Consultora Novormec (2011), las características propias de estos estratos son las siguientes:

Descripción estrato "D (Clase Baja)"

Porcentaje país del GSE "D" : 35 %

Num. De Hogares GSE "D" : 1.442.228

Ingreso Mensual Promedio De Un Hogar "D" : \$200.000 A \$300.000

Comunas R.M.: Se encuentran principalmente ubicadas en: Recoleta, Huechuraba, Renca, Quinta Normal, Estación Central, Pudahuel, La Granja, La Pintana, Cerro Navia, Puente Alto y San Bernardo. (sin embargo encontramos la presencia de este estrato socioeconómico en zonas y sectores-barrios al interior de otras comunas del "Gran

Santiago")

Valor de la vivienda: Desde USD\$12.000.- este valor "no" corresponde a un limite inicial preciso, dada la flexibilidad de precios del mercado nacional. Máximo 60 m2.

Barrio: Grandes poblaciones de tipo popular, de gran densidad poblacional, con pocas áreas verdes, una muy gran cantidad de perros callejeros. Muchos almacenes tipo boliche. Bloques de edificios denominados "Edificios del tipo Básico".

Descripción de la vivienda: Son pequeñas de tipo muy económicas, con ampliaciones y agregados de temporada.

Distribución de la vivienda: Muy pocas habitaciones, no tienen uso específico.

Mobiliario y decoración: Incompleto o mínimo equipamiento. Decoración y orden sin gusto por el poco espacio de que disponen, exceso de adornos en muros, muebles modestos, de segunda mano a veces o con muchos años de uso.

Poseiones del hogar: Tienen algunos artefactos de uso corriente en su mayoría antiguos o con desperfectos, licuadora, televisor, refrigerador, etc.

Automóvil: No tienen y si tienen corresponde a camionetas viejas que usan para el trabajo, o bien automóviles de años muy antiguos con deterioros evidentes.

Teléfono: El 35 % posee.

Descripción persona: Apariencia modesta, vestuario de mala calidad, tienen mal gusto para combinar su vestuario. Se preocupan del aseo personal, sin embargo igual se nota algún deterioro en sus cabellos, piel y dentadura.

Educación jefe de familia: 11 años promedio.

Profesión jefe de familia: Obreros, Trabajadores manuales, algunos empleados de bajo nivel, junior, mensajeros, aseadores.

Vacaciones: En ocasiones en balnearios del litoral central tales como: Cartagena, San Sebastián, Costa Azul, Quinteros.

Descripción estrato "E (Extrema Pobreza)"

Porcentaje del GSE "E" : 20 %

Num. De Hogares GSE: "E" : 839.074

Ingreso Mensual Promedio de un hogar "E": Menor a \$160.000

Comunas R.M.: Principalmente comunas periféricas del "Gran Santiago", tales como Renca, Quinta Normal, Pudahuel, La Granja, La Pintana, El Bosque, Lo Espejo, San Ramón, Cerro, Navia, Conchalí, Pedro Aguirre Cerda.

Valor vivienda: Por las características no se valoran.

Barrio: Comunas de alta densidad de población, Zonas residenciales con ninguna (o excepcionalmente alguna) calle con pavimento. No existen áreas verdes, barrios pobres sin urbanización. Son los típicos campamentos de nuestras ciudades.

Descripción vivienda: Para los campamentos las paredes son de material ligero, tablas, cartón o plástico. El techo idem. En caso de estar ubicada en medio de la ciudad, esta vivienda se encuentra en extremo estado de deterioro, tanto sus paredes como puertas y ventanas.

Distribución vivienda: Generalmente de una o dos habitaciones, funcionan como comedor, cocina, etc. Casi siempre viven dos o más familias en calidad de allegados. A pesar de los extensos planes habitacionales del Estado, la situación de los allegados no ha sido posible de solucionar.

Mobiliario y decoración: El mobiliario se improvisa, prácticamente no tienen. Viven en hacinamiento, desorden, pobreza, separan los ambientes con cortinas de frazadas-sábanas-manteles-cartones.

Poseiones del hogar: Solo lo necesario y en pésimas condiciones, cocina a parafina-carbón-leña. Muchos utensilios de comer son de plástico. Están colgados de la Electricidad. (Uso Ilegal)

Automóvil: No tienen Automóvil.

Teléfono: No poseen teléfono. Excepcionalmente alguien miembro de la familia tiene celular.

Descripción persona: Su apariencia es muy pobre, Cabellera descuidada, Vestimenta en deterioro y de mucho esfuerzo. Salud dental precaria. Mala dicción. Muy baja escolaridad.

Educación jefe de familia: Menos de ocho años de escolaridad.

Profesión jefe de familia: Trabajos ocasionales, pololos, comercio en persas, similares,

Vacaciones: No realizan viajes fuera de la Ciudad, no tienen asimilado el concepto de vacaciones.

Caracterización Social de los adultos mayores de La Pintana

El objeto de este apartado es establecer las características propias de los mayores de La Pintana, con la finalidad de describir las capacidades y condiciones que poseen frente al mercado laboral. La información se construye a partir de datos secundarios de orden cuantitativo, como la Encuesta de Caracterización Socio Económica 2011 y el Informe de Caracterización del adulto mayor de La Pintana realizado por la Pontificia Universidad Católica de Chile en el año 2011.

Según la CASEN 2011, el 15,55 % de la población chilena es adulta mayor, mientras que en La Pintana este porcentaje alcanza al 18,87 %, el índice de envejecimiento nacional es de 57,3, en La Pintana es de 79,3. Estas cifras demuestran que el fenómeno de envejecimiento nacional se ha exponenciado en la comuna de La Pintana, por esta razón es necesario estudiar a profundidad este fenómeno en la comuna, con la finalidad de ofrecer y establecer políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de vida de los mayores de La Pintana.

En cuanto a la distribución etaria de la comuna, la edad promedio es de 70 años, siendo 60 años la edad mínima y 92 años la edad máxima. La mayor cantidad de adultos mayores posee entre 60 y 65 años de edad, los cuales representan un 37,4 % del total de los mayores. En lo que respecta a nuestra población de estudio, mayores de 60 a 75 años, en términos nominales son 27.562 habitantes, que representa un 72,4 % de los adultos mayores y un 14,6 % de la población comunal.

Tabla N° 1
Adultos mayores de La Pintana

		Cantidad	Porcentaje población total comunal	Porcentaje válido de adultos mayores	Porcentaje acumulado de adultos mayores
Grupo Etario	60-65	14219	7,0	37,4	37,4
	66-70	7775	3,9	20,4	57,8
	71-75	5568	2,8	14,6	72,4
	76 y más	10503	5,2	27,6	100,0
	Total adultos mayores	38065	18,9	100,0	
	Población no adulta mayor	163690	81,1		
Total comunal		201755	100,0		

Fuente: Elaboración propia, a partir de CASEN 2011

La distribución por sexo es equitativa, un 48,9 % son hombres mientras que el 51,1 % son mujeres. En nuestra población de estudio, la distribución es similar, el 53,64 % son hombres y el 46,36 % son mujeres

Tabla N° 2
Adultos mayores de La Pintana por sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Grupo Etario	60-65	6645 17,5%	7574 19,9%	14219 37,4%
	66-70	4410 11,6%	3365 8,8%	7775 20,4%
	71-75	3730 9,8%	1838 4,8%	5568 14,6%
	76 y más	3822 10,0%	6681 17,6%	10503 27,6%
	Total	18607 48,9%	19458 51,1%	38065 100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de CASEN 2011

Con respecto al reconocimiento como etnia originaria, el porcentaje es ínfimo, representa un 1,5 % de la población adulta mayor, la cual se reconoce perteneciente o descendiente de la etnia Mapuche.

Educación

El 96,3% de los mayores sabe leer y escribir, mientras que un 0,6 % solo sabe leer y

un 3,1 % se declara analfabeto. Si comparamos estos datos con las estadísticas a nivel país, podemos observar que los mayores de La Pintana se encuentran por encima de los promedios nacionales con respecto a la alfabetización; a nivel nacional el 90,2 % de los mayores sabe leer y escribir mientras que el 7,7 % es analfabeta.

Tabla N° 3
Población adulta mayor nacional

	¿Sabe leer y escribir?				Total
	Sí, lee y escribe	No, sólo lee	No, sólo escribe	No, ninguno	
Total	2378820 90,2%	47926 1,8%	7615 0,3%	203990 7,7%	2638351 100,0%

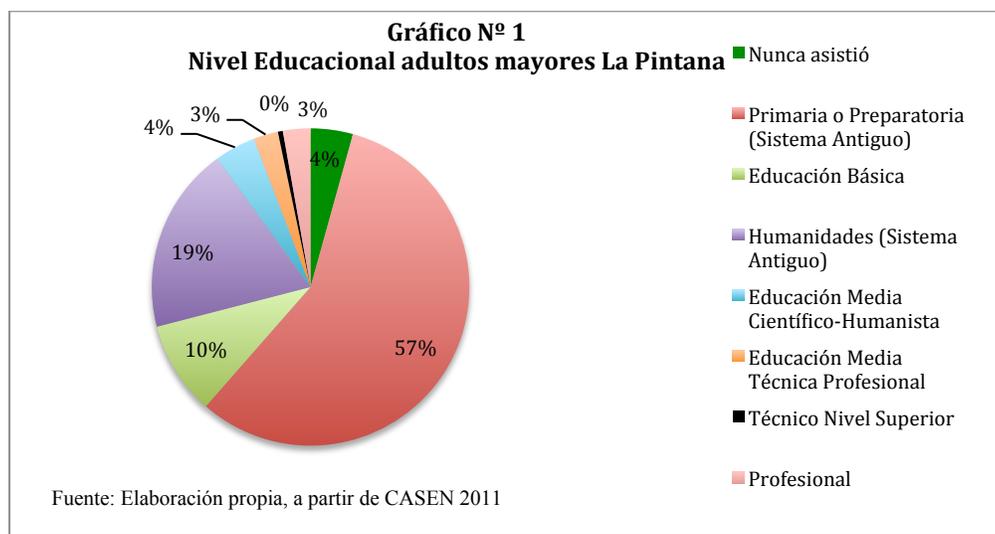
Fuente: Elaboración propia, a partir de CASEN 2011

Tabla N° 4
Población adulta mayor de La Pintana

	¿Sabe leer y escribir?			Total
	Sí, lee y escribe	No, sólo lee	No, ninguno	
Total	36666 96,3%	225 0,6%	1174 3,1%	38065 100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de CASEN 2011

En lo que respecta a la escolaridad, nos referimos a una población con escasos años de escolaridad. El 67,77% cursó o culminó la educación primaria o preparatoria, es decir que no alcanzan más de 6 años de escolaridad. El porcentaje de adultos mayores que lograron cursar la educación terciaria (técnico superior y profesionales) es del 3,3 %.



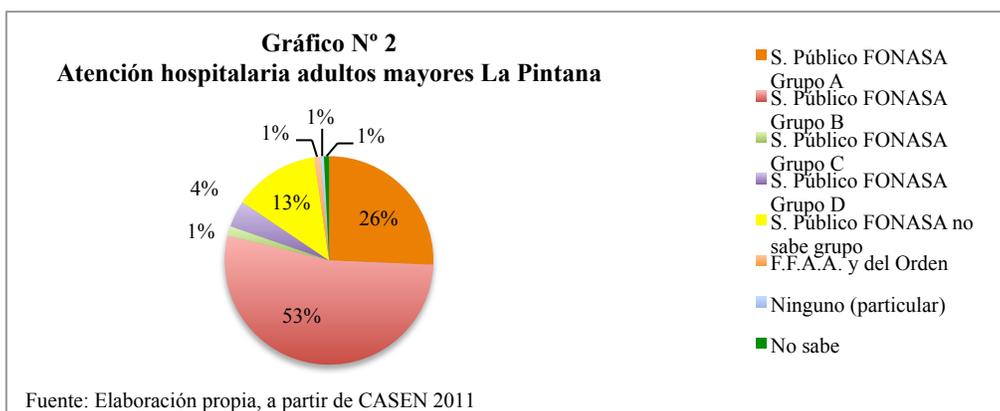
Nos encontramos ante una población con escasa preparación técnica y profesional, que los coloca en una posición desfavorable al momento de competir dentro del mercado laboral. Sin embargo, es importante destacar que el porcentaje de mayores que nunca asistió a la educación formal a nivel nacional duplica el porcentaje comunal, mientras que en La Pintana el porcentaje es de 4,3%, el nacional es de 8,6 %.

En materia de género, la relación es similar entre hombres y mujeres; el 4,8 % de los hombres y el 4 % de las mujeres no asistieron a la educación formal; en lo que respecta a la educación primaria, el 59,9 % de los que asistieron son hombres y el 54,3 % son mujeres; del total de los adultos mayores, el 1% de los hombres asistió a la educación terciaria y el 1,75 % de las mujeres hicieron lo propio. De esta manera no se evidencian notables diferencias, por género, en lo que respecta al acceso a la educación formal.

La realidad del analfabetismo y bajo nivel de escolaridad que afecta a los mayores está asociado con menores ingresos y oportunidades de empleo, en especial para las mujeres mayores, que suelen trabajar en actividades con bajos ingresos o sin ellos, como ocurre con el trabajo doméstico o el cuidado de otros (SENAMA, 2009)

Salud

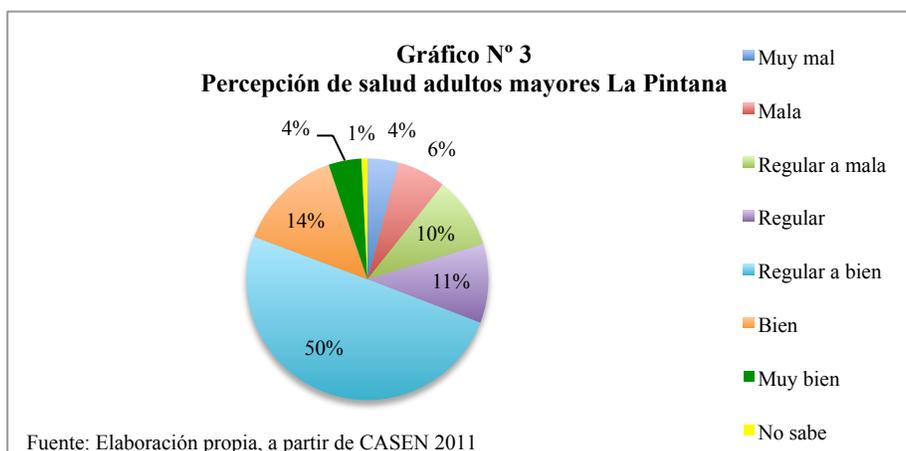
Con respecto a la afiliación del sistema de salud, prevalece el sistema público FONASA. El 79,91% pertenece a FONASA A y B, es decir que poseen prestaciones de salud totalmente gratuitas (FONASA, 2013a).



Sólo el 1 % pertenece al sistema de salud de las Fuerzas Armadas y del Orden, y ningún adulto mayor está afiliado al sistema privado de ISAPRE.

Los adultos mayores consideran en un mayor porcentaje que poseen una salud de regular a bien. Si se suman los valores que corresponden a esta escala más los que corresponden a la escala “bien” y “muy bien”, se obtiene un total de 68 % de adultos mayores que se encuentran dentro de estas escalas. Esto nos indica que en términos generales, los adultos mayores tienen una percepción positiva de su estado de salud. Este elemento es de suma importancia al momento de tomar la decisión de incorporarse en el mercado laboral, ya que les permite mantener un mejor rendimiento en sus puestos de trabajo.

Cuando se analizan los datos de forma desagregada por sexo, las mujeres poseen una mejor percepción de su salud, aunque la diferencia entre ambos está en el rango de los cinco puntos porcentuales.



Con relación al control preventivo del adulto mayor, los datos reflejan que las mujeres son las que más acuden a los centros de salud a realizarse este examen. Sin embargo llama poderosamente la atención que los porcentajes del control preventivo en la primera etapa de vejez (de los 60 a 70 años) sean tan bajos y en la tercera etapa de la vejez (76 años o más) los porcentajes de los controles disminuyan. Según los datos recolectados en la investigación de campo realizada por el autor, existe poco conocimiento y difusión

sobre la importancia del control preventivo del adulto/a mayor, esta realidad pueda ocasionar que los adultos mayores no se motiven a realizarse este importante examen.

Tabla N° 5
Controles de Salud (Tipo de Control)

Sexo	Controles de Salud (Tipo de Control)			
	Control de enfermedades crónicas	Control ginecológico	Control preventivo del adulto o adulta mayor	Otro control
Hombre	60-70	91,9%		8,1%
	71-75	20,2%		79,8%
	76 o más	36,8%		63,2%
	Total	64,8%		35,2%
Mujer	60-70	72,6%	4,9%	17,6%
	71-75			100,0%
	76 o más	19,2%		77,1%
	Total	44,4%	2,4%	49,0%
Total	60-70	79,9%	3,1%	14,0%
	71-75	16,2%		83,8%
	76 o más	22,8%		74,2%
	Total	51,4%	1,6%	44,3%

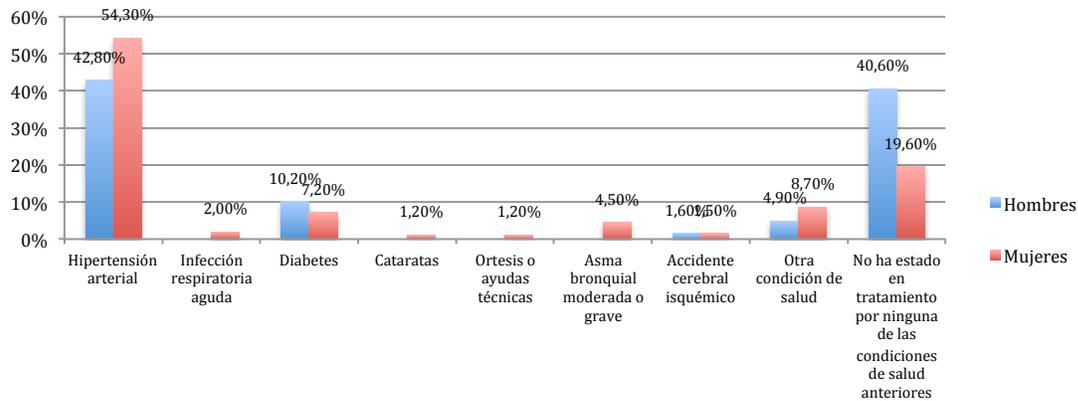
Fuente: Elaboración propia, a partir de CASEN 2011.

Los totales se reflejan por filas, es decir, dentro de los casos válidos de cada grupo etario.

En lo que respecta a las condiciones permanentes o de larga duración –entiéndase dificultad física y/o de movilidad, sordera aún usando audífono, ceguera aún usando lentes, mudez y enfermedad de salud mental– el 89,2% expresa no tener ninguna condición permanente o de larga duración que afecta su salud o su rutina diaria. La condición que más persiste en la población de estudio es la dificultad física y/o movilidad, afectando a un 6,7 % de los hombres y a un 12,5 % de las mujeres mayores.

Las enfermedades permanentes con mayor incidencia en la población son la hipertensión arterial y la diabetes. En relación a la primera, las mujeres son las que presentan el mayor número de casos con un 54,3 %, mientras que el 42,8 % de los hombres posee esta patología. La diabetes la padecen el 10,2 % de los hombres y el 7,2 % de las mujeres. Ambas enfermedades no representan un impedimento –siempre y cuando estén controladas – para que los mayores puedan participar en el mercado laboral.

Gráfico N° 4
Enfermedades adultos mayores La Pintana



Fuente: Elaboración propia, a partir de CASEN 2011

A grandes rasgos los adultos mayores de La Pintana representa una población saludable con pocas afecciones y enfermedades permanentes. Esta condición permite que estos mayores puedan insertarse en mercado laboral de mejor manera y poder ofrecer un rendimiento de trabajo aceptable y acorde a los requerimientos y necesidades del mercado.

Bienestar y evaluación general de la vejez

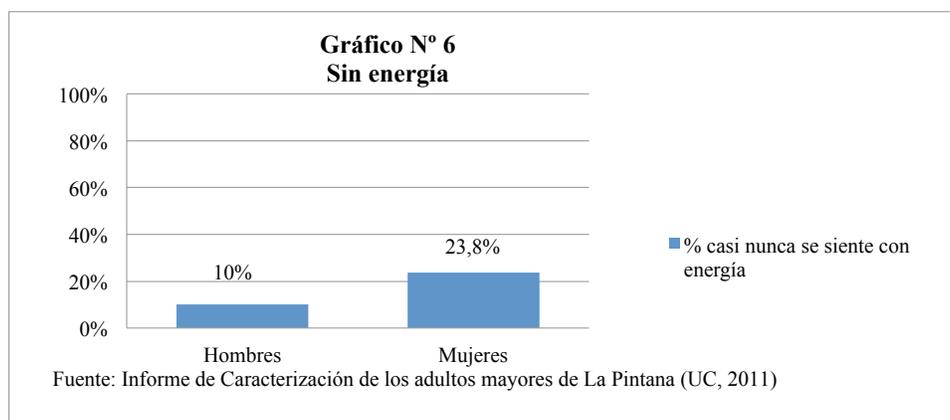
De los hombres un 60% dice poseer una buena calidad de vida, mientras que las mujeres solo un 44,2%.

Gráfico N° 5
Calidad de vida

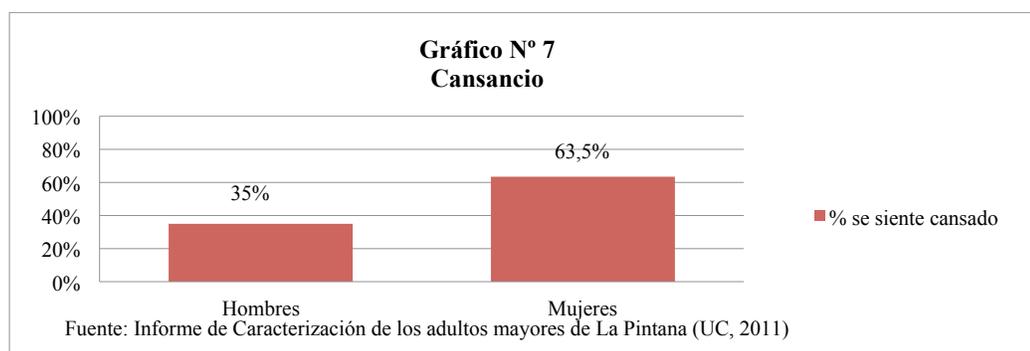


Fuente: Informe de Caracterización de los adultos mayores de La Pintana (UC, 2011)

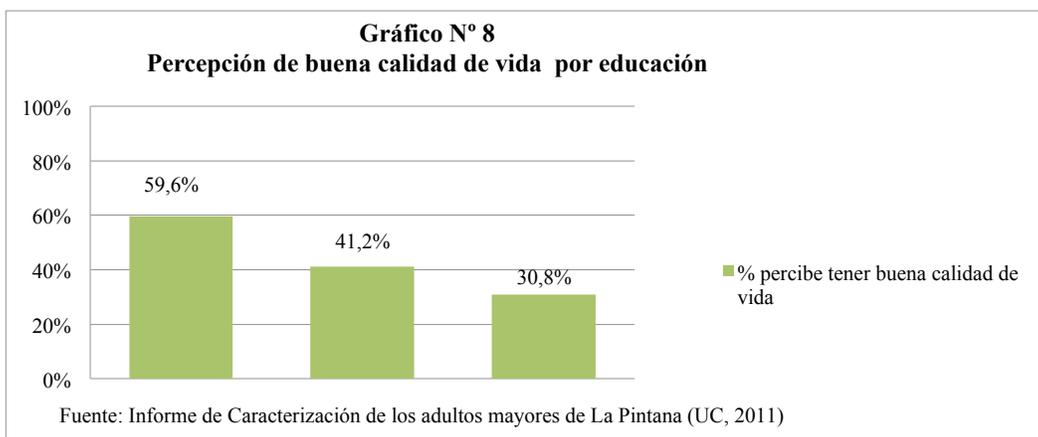
Esto, puede estar ocasionado porque son las mujeres quienes tienen mayor cantidad de enfermedades, como se indica en el gráfico anterior. Estas enfermedades tienen completa relación con la falta de energía y cansancio que las invade, pues las mujeres que declararon sentirse casi nunca con energía corresponden a un 23,8%, mientras que los hombres corresponden sólo a un 10%.



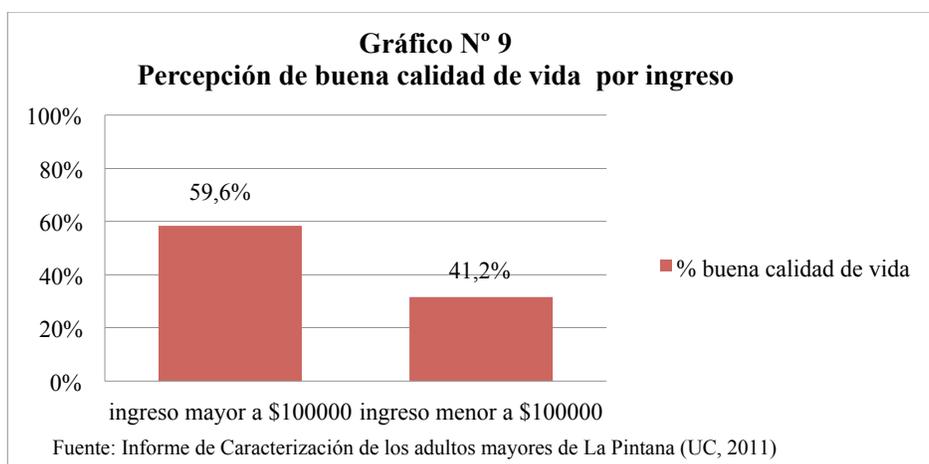
Además, son también las mujeres quienes en un mayor porcentaje se sienten cansadas, pues un 63,5% de ellas declara haberse sentido frecuentemente cansada en relación a un 35% de ellos.



Los adultos mayores poseen una mejor calidad de vida al tener un mayor nivel de estudios, es así que de las personas que no poseen estudios un 30,8% dice tener buena calidad de vida, es relación a las personas que estudiaron educación básica completa o incompleta, con un 41,2%, y a las personas que estudiaron educación media completa e incompleta, con un 59,6%.



Son también quienes ganan más de \$100.000 quienes poseen una mejor calidad de vida, pues de ellos, un 58,3% tienen una buena calidad de vida, mientras solo un 31,5% poseen una buena calidad de vida.

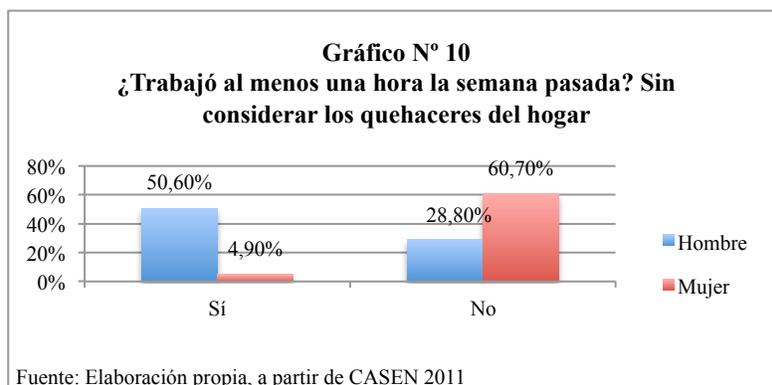


Condiciones laborales y económicas:

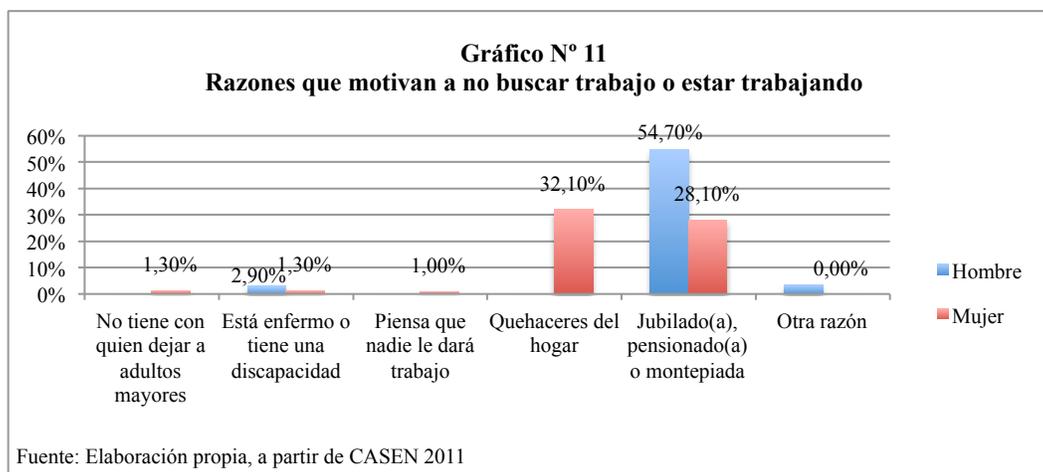
Las estadísticas laborales la CASEN 2011 establecen que el 50,60 % de los adultos mayores hombres asegura haber realizado, por lo menos durante una hora, una actividad remunerada en la semana anterior a la aplicación de la encuesta, mientras que el 4,90 % de las mujeres mantienen la misma condición.

La diferencia no se explica con las estadísticas históricas, ya que el 52,50 % de las mujeres entrevistadas realizó, a lo menos, una actividad remunerada durante su vida. Este

fenómeno se puede presentar debido a que las mujeres son las que poseen un mayor de número de enfermedades, severos cuadros de depresión, son objetos de discriminación por género, están destinadas al cuidado de los enfermos y familiares, lo que incide en que no puedan realizar ninguna actividad remunerada durante su vejez.



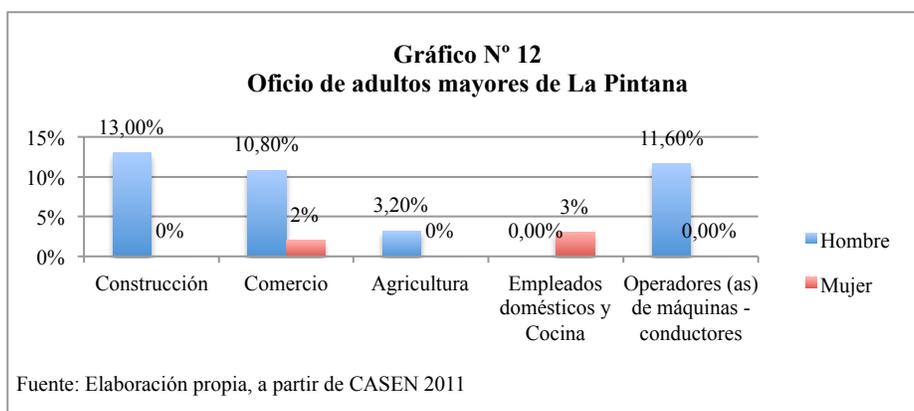
En lo que respecta al 60,70 % de adultas mayores y el 28,80% de adultos mayores que no trabajaron en la semana anterior, los datos reflejan las razones que motivaron a no intentar emplearse u obtener un trabajo remunerado. La primera razón es que el 54,70 % de los hombres y el 28,10 % de las mujeres se encuentra jubilada (o) - pensionada (o). Nuevamente nos encontramos con una brecha importante de los beneficios que reciben los hombres con respecto a las mujeres. Históricamente, han sido los hombres lo que han tenido mayor participación laboral, por esta razón, en la actualidad gozan de mayores privilegios previsionales que las mujeres.



El segundo factor está relacionado con los quehaceres del hogar, en este sentido un 32,10% de las mujeres frente a un 0 % de los hombres, no pueden realizar ninguna actividad remunerada debido a que tienen la obligación de realizar labores domésticas. Estas condiciones colocan a las mujeres en una situación de dependencia, donde las mujeres están obligadas a realizar un trabajo no remunerado y a depender económicamente de su pareja, esta situación fortalece los cuadros de depresión en la comuna, donde las mujeres superan - con una gran brecha- a los hombres (UC, 2011).

El bajo nivel educacional se conjuga, negativamente, con la poca preparación para un oficio que tienen los adultos mayores de La Pintana. Solo un 4,36 % de los adultos mayores de La Pintana posee una certificación en un oficio u ocupación, esta situación los sitúan en condiciones adversas para obtener un empleo con una mejor remuneración y con mejores condiciones contractuales.

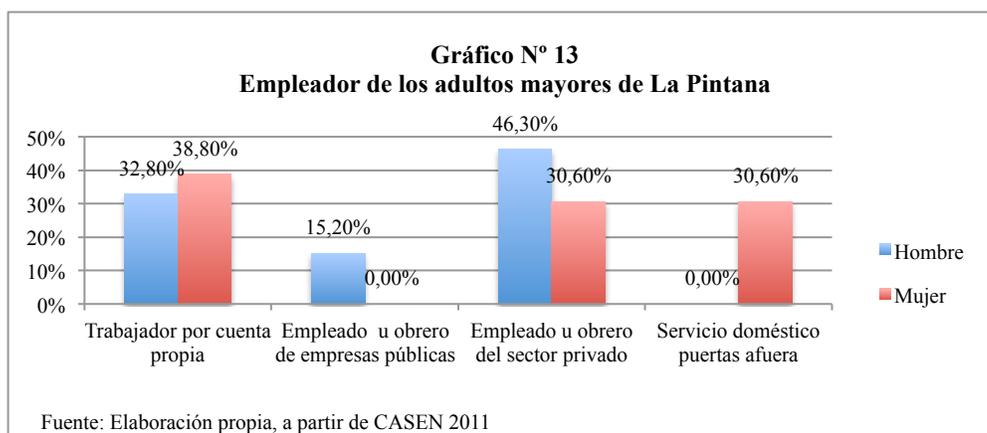
Los sectores económicos donde se emplean los hombres mayores de la comuna son la construcción (13 %), el comercio (10,80 %), agricultura (3,20 %) y operación de máquinas (11,60 %). Las mujeres mayores, con una participación menor, laboran en empresas ligadas al comercio (2 %) y el trabajo doméstico (3 %).



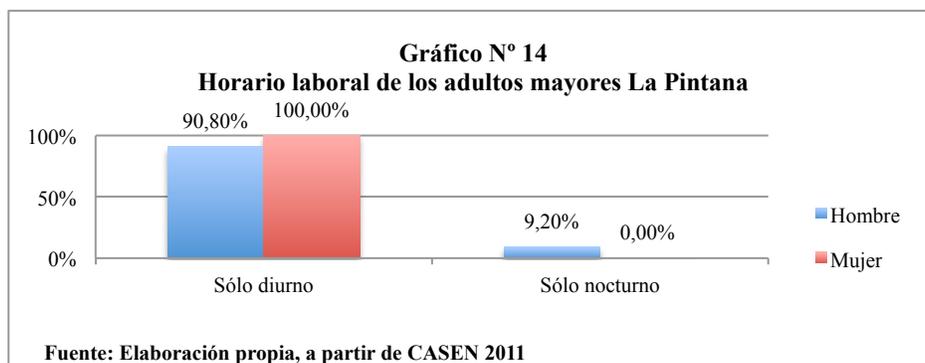
En lo que respecta a los empleadores de los adultos mayores, el sector privado es el que lidera los índices de contratación, empleando a un 46,30 % de los hombres y a un 30,60 % de las mujeres pintaninas mayores que se encuentran trabajando remuneradamente.

Llama poderosamente la atención el alto porcentaje de mayores que se encuentra trabajando por cuenta propia, corresponde a un 32,80 % hombres y 38,80 % de mujeres. Estos datos pueden ser reflejo de la realidad educativa de los adultos mayores, debido a que poseen baja escolaridad y poca capacitación en algún oficio, es más rentable optar por ejercer una actividad de tipo independiente y, en muchas ocasiones, en el mercado informal.

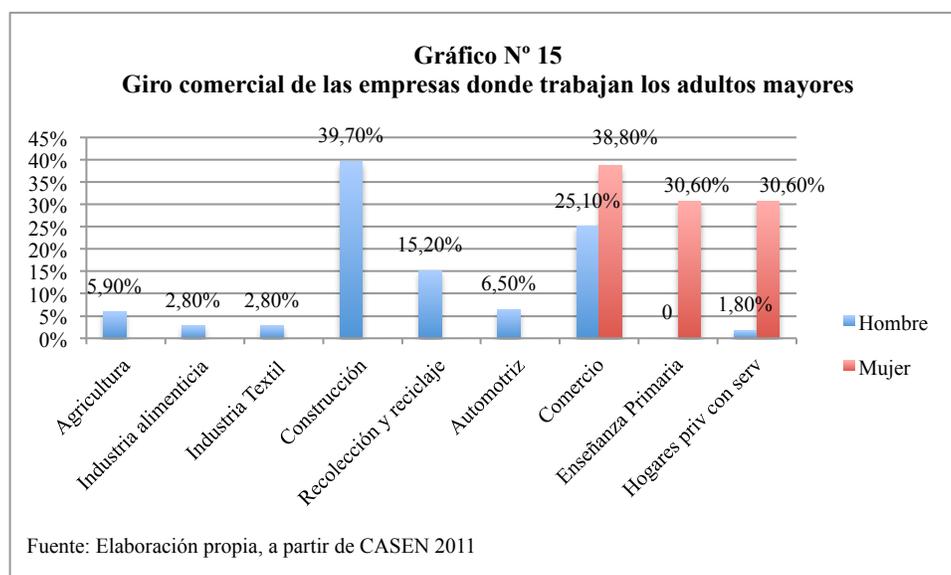
Las mujeres lideran los porcentajes de trabajo por cuenta propia, esto está impulsado porque son ellas las que poseen mayores barreras para ingresar al mercado laboral, por ser mujeres y ser adultas mayores, además un gran porcentaje no tiene derecho a una jubilación –debido a que nunca tuvo un trabajo formal remunerado–, estas razones obligan a que busque una solución en el mercado informal, donde puede ingresar de manera particular e independiente.



Las jornadas laborales, de los adultos mayores empleados, en su mayoría son completas y los turnos se realizan primordialmente en el día. Esto se puede deber a que los adultos mayores no se sienten en condiciones de salud óptimas para trabajar en jornadas nocturnas o porque los empleadores prefieren contratar a personas más jóvenes para estos turnos, con la intención de obtener un mejor rendimiento y eficiencia del tiempo y recursos.



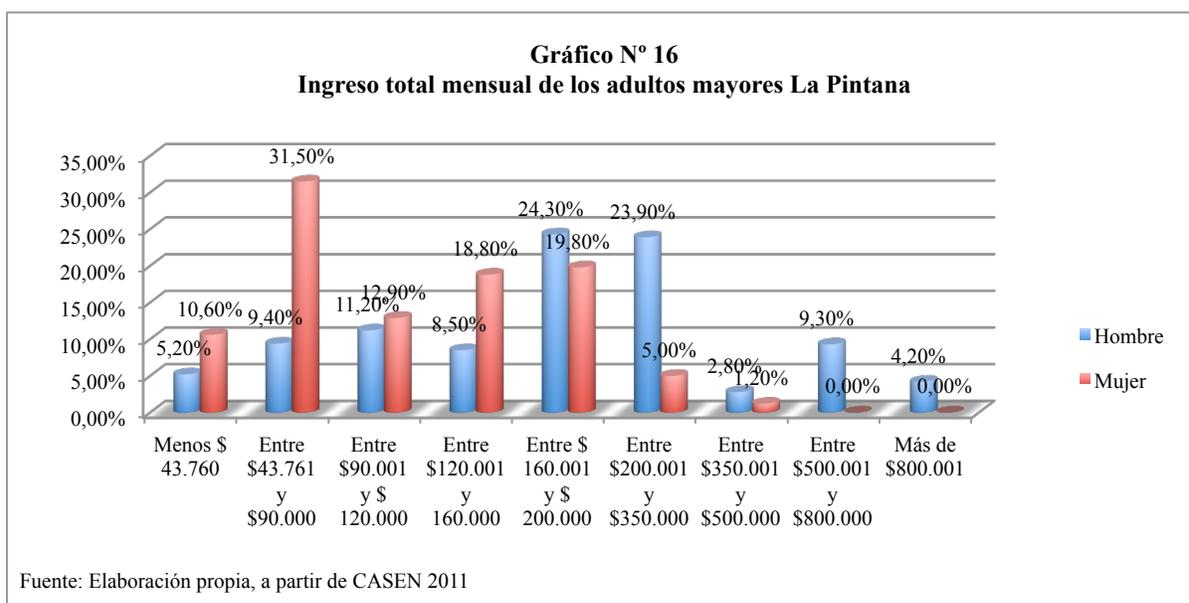
Las empresas relacionadas con el sector comercio, son las que contratan a un mayor número de adultos mayores en términos reales. Un 25,10 % de los hombres y un 38,80 % de las mujeres mayores trabajan en empresas relacionadas al comercio, seguidos de la construcción – donde la contratación es exclusiva para los hombres – y posteriormente, los hogares privados que contratan servicio doméstico, donde se emplean a 30,60 % de las mujeres y al 1,80 % de los hombres mayores que se encuentran trabajando remuneradamente.



Los elementos laborales y educativos que otorgan a la población mayor de La Pintana un lugar desventajoso, inciden enormemente en sus niveles de ingresos. Un 76,10 % de la población percibe ingresos mensuales menores a \$ 200.000. El 73,8 del total de

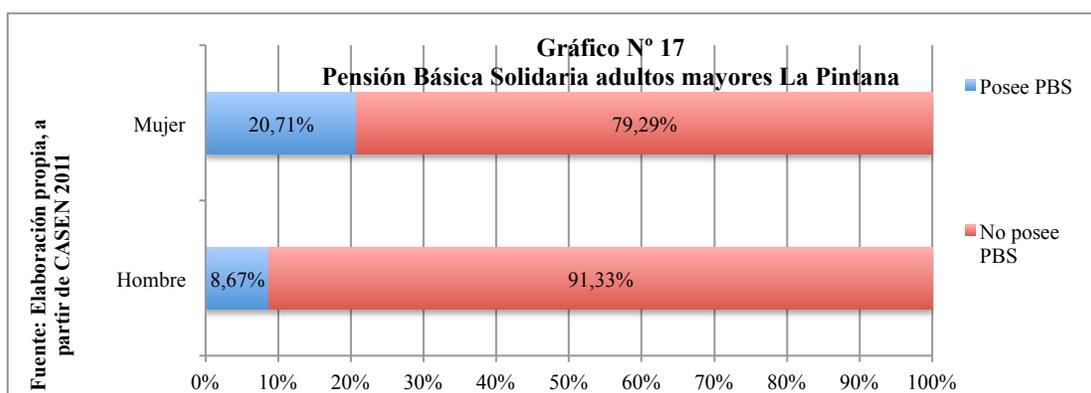
mujeres mayores percibe una renta mensual menor a \$ 160.000 y un 28,35 % de los mayores se encuentra en situación de vulnerabilidad socio económica (por debajo de los niveles de pobreza).

Nuevamente, los hombres mantienen mejores condiciones que las mujeres, en términos reales tienen un mayor ingreso económico mensual. La gran diferencia entre hombres y mujeres en el tramo “entre \$43.761 y \$90.000” se explica por la asignación de la Pensión Básica Solidaria que se otorga a las personas que no realizaron cotizaciones previsionales durante su vida. En este caso, las mujeres reciben en un mayor número esta asignación porque históricamente se han dedicado a las labores domésticas y a trabajos informales, lo que han impedido que realicen imposiciones previsionales.



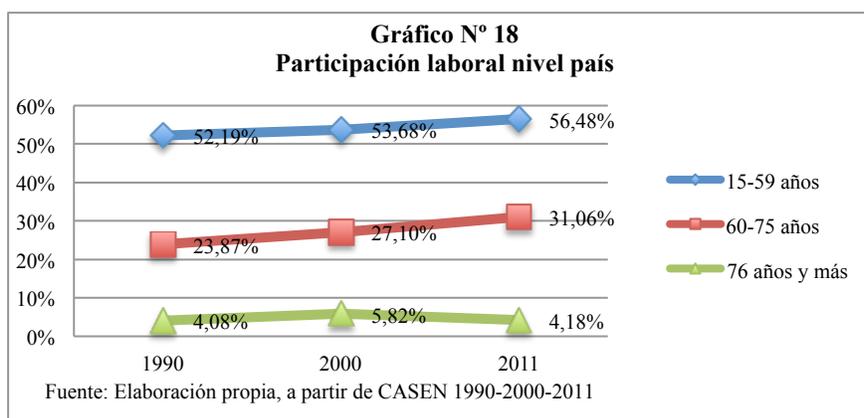
La pensión básica solidaria es el beneficio financiado por el Estado al que pueden acceder las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como beneficiarios de pensión de sobrevivencia, y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley 20.255, actualmente el monto asignado es de \$ 80.528. (S.P., 2013a). Las personas que son beneficiarias de esta asignación son las que se encuentran en un mayor estado de vulnerabilidad social, ya que estos ingresos mensuales no les permiten satisfacer sus demandas de necesidades básicas.

La evidencia en terreno, recabada por el autor, da cuenta que un gran número de adultos y adultas mayores que perciben la Pensión Básica Solidaria trabajaron pero sus empleadores no realizaron las imposiciones correspondientes y por esta razón no tienen derecho a ninguna jubilación dentro del régimen previsional obligatorio, muchos de ellos aseguran que sus ingresos son insuficientes y desean obtener ingresos adicionales a través de alguna actividad o subvención estatal. En La Pintana, un total de 5.642 personas reciben la Pensión Básica Solidaria, de los cuales el 71,41 % de los beneficiarios son mujeres.



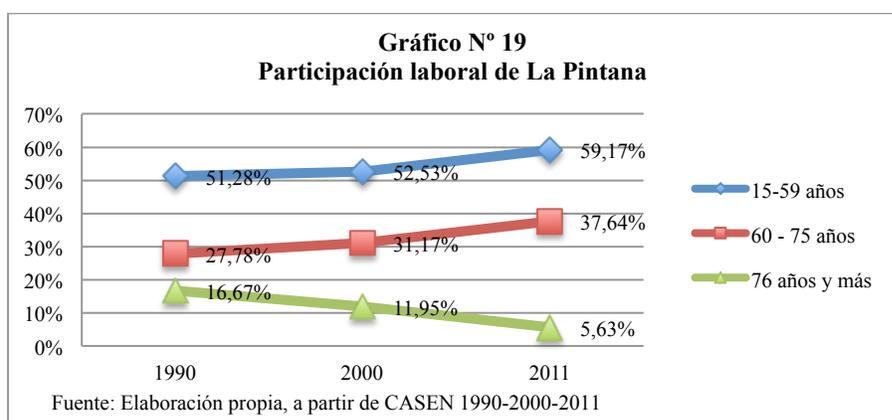
Situación laboral de los adultos mayores

Luego de analizar las estadísticas- CASEN- sobre los niveles de empleo desde 1990 hasta 2011, queda claro que la participación de los mayores ha sido de suma importancia para la economía chilena. En el año 1990, la población adulta mayor conformaba el 23,9 % de la participación laboral, para el año 2011 esta cifra alcanzaba el 31,1 %.



Es importante destacar que en Chile no existen limitantes legales que impidan a hombres y mujeres pensionados continuar participando en el mercado del trabajo, pero si existe una cultura generalizada de rechazo y discriminación laboral hacia los adultos mayores con baja escolaridad y con experiencia en trabajos de baja calificación.

Con relación a la participación laboral a nivel comunal, la tendencia es similar aunque la participación es mayor. En el año 1990, la participación fue de 27,8 % y para el año 2011 alcanzó 37,6 %.



A nivel comunal la cuarta edad –representada por las personas de 76 años y más– ha mantenido una tendencia a la baja, en lo que respecta a la participación laboral, durante las dos últimas décadas. Esta situación puede estar ocasionada por las condiciones de salud adversas, propias de la edad, que limitan que los mayores de la comuna puedan ocuparse en el mercado laboral, ya que su principal herramienta de trabajo es su capacidad física, a diferencia de los mayores de otros estratos socio económicos que cuentan con conocimientos y experiencia a nivel académico o técnico.

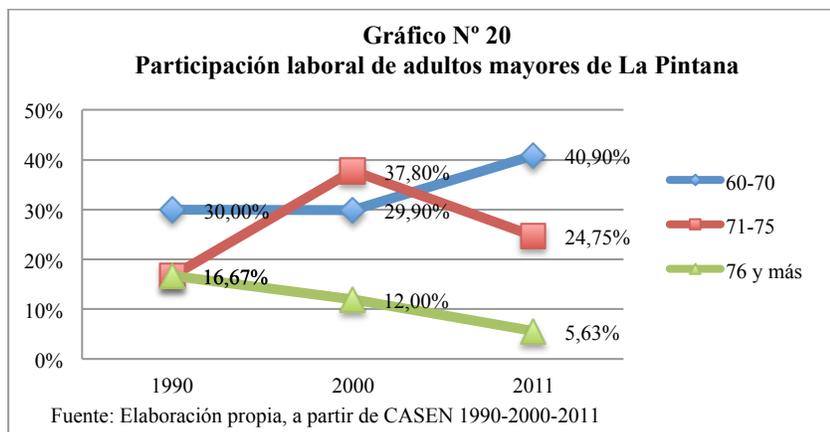
Dentro de los tres periodos existe un crecimiento promedio, de la participación laboral de los mayores, de un 16,37 %. Este crecimiento puede estar ocasionado por las bajas pensiones que ha otorgado el sistema de capitalización individual instaurado en Chile desde 1980. Es importante destacar que cuando se instala este sistema los cotizantes de las antiguas cajas previsionales –posteriormente agrupadas en el Instituto de Normalización

Previsional (I.N.P.)– tenían la opción de permanecer en ellas o cambiarse al nuevo sistema, mientras que los nuevos trabajadores debían afiliarse obligatoriamente al sistema de capitalización individual –con la excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas y del Orden–.

Para el año 1981 cerca del 60 % de la cobertura ocupacional estaba en manos de las administradoras privadas de fondos pensiones, mientras que casi el 40 % se mantenía en el régimen previsional de reparto (CEPAL, 2001). De acuerdo con estos datos, será para principios de la segunda década del siglo XXI, donde comenzarán a jubilarse los trabajadores que impusieron exclusivamente en el sistema de capitalización individual. Probablemente, por esta razón exista un mayor incremento de la participación laboral durante esta década.

Es indudable e innegable el hecho de que estas personas están cada vez más dispuestas a mantenerse involucrados en la generación de riquezas y en el proceso de desarrollo del país. Por esta razón es necesario describir las razones y circunstancias que motivan a nuestra población de estudio a participar, cada día más, en el mercado laboral.

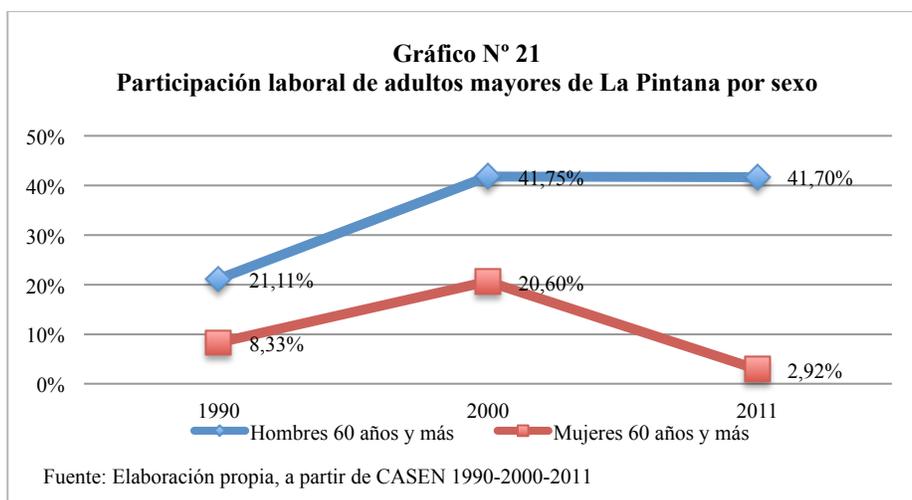
En la comuna de La Pintana el grupo etario que mayor participa en el mercado laboral es el que se encuentra entre los 60 y 70 años, son los que se encuentran más cercanos a la edad legal de retiro y, probablemente, son los que mantienen mejor condición física para poder continuar en el mercado laboral.



Para el 2011, el 40,9 % de este grupo etario se encontraba realizando una actividad remunerada y el 24,7 % de las personas entre 71 y 75 años se encontraban en la misma condición. Estos datos reflejan que un número importantes de personas mayores se mantienen vinculados al sector económico del país, sea de manera formal o informal.

Es importante destacar que las mujeres participan en menor porcentaje que los hombres, esta situación está provocada por las mismas razones históricas que han apartado a las mujeres del mercado laboral, ellas son las que se dedican de forma exclusiva a las labores domésticas y el cuidado de los enfermos.

Llama poderosamente la atención la gran participación laboral de las mujeres durante el año 2000, la cual alcanzó un 20,60 %, aumentando en un 147 % con respecto al año 1990. Esta alza puede estar influenciada por la crisis asiática, pues en momentos de crisis es cuando las mujeres deciden participar en el mercado laboral, con la intención de complementar los ingresos para abastecer el hogar.



Del mismo modo, para el año 2011 la participación femenina decae al 2,92 % mientras que la masculina se mantiene en los valores del año 2000. Este descenso puede estar provocado por la creación del pilar solidario, realizado durante la reforma previsional del 2008.

La creación del pilar solidario permitió a las mujeres mayores poder destinar su tiempo a las actividades y encuentros sociales realizadas por las organizaciones funcionales, ya que son las mujeres las que más se interesan por este tipo de actividades. Según información suministrada por la I. Municipalidad de La Pintana, el 82 % de las personas que participan en las organizaciones y actividades del adulto mayor son mujeres.

II. MARCO TEÓRICO

El envejecimiento es un proceso de cambios graduales irreversibles en la estructura y función de un organismo que ocurren como resultado del paso del tiempo. Proceso que se extiende por toda la vida, que engloba una serie de cambios que se inician en el momento de la concepción, los cuales se hacen más evidentes después de la madurez. Existen distintas teorías acerca del envejecimiento que desde la biología (teorías genéticas, celulares, sistémicas, de eventos vitales) la psicología (teoría del desarrollo, enfoque del ciclo vital, teoría de la actividad, teoría de la continuidad) y lo social (teoría de la desvinculación, de la subcultura, de la modernización), entre otras, explican como ocurren los cambios por el paso del tiempo (SENAMA, 2008).

Los primeros desarrollos conceptuales y académicos utilizados para referirse al fenómeno de envejecimiento y la vejez nacen desde el ámbito médico, haciendo énfasis en un proceso individual y colocando la atención en las enfermedades y la dependencia funcional.

En este sentido, el envejecimiento saludable se torna como un instrumento para lograr mantener, por el mayor tiempo posible, las condiciones de salud y funcionalidad que permitan a la persona desenvolverse y participar en las diversas esferas de la vida social (SENAMA, 2012).

Luego de acumular grandes esfuerzos para disminuir las enfermedades de los mayores y aumentar sus expectativas de vida, gracias a los avances de la medicina, se coloca el foco en un envejecimiento que sea de buena calidad.

Así se incorpora el concepto de envejecimiento activo, que tiene relación con la autonomía, con la capacidad de la persona mayor de prolongar, optimizar y utilizar las condiciones favorables de salud, en función de comunicar su historia, demostrar su experiencia, lograr la participación, tener calidad de vida y mantener el bienestar durante la vejez (SENAMA, 2012).

El envejecimiento activo es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad, con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. Este proceso se aplica tanto a los individuos como a los grupos de población y permite a las personas realizar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras les proporciona protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia. (Molina, 2012)

La palabra “activo” hace referencia a una participación continua en las deliberaciones y cuestiones políticas, sociales, culturales, económicas, espirituales, comunales y vecinales, no está referida solo a la capacidad mantener activo físicamente. El envejecimiento activo busca ampliar la esperanza de vida y la calidad de vida para todas las personas que envejecen, a través de la participación activa – de todos los mayores– en la construcción de una sociedad cada vez más justa y equitativa.

Posteriormente, el Servicio Nacional de Adulto Mayor de Chile incorpora el concepto de *envejecimiento positivo*, que hace referencia a la creación dinámica de un futuro atractivo para las personas y las sociedades. Opera simultáneamente como proceso biográfico a nivel individual e histórico a nivel social. Para las personas comienza con la gestación y termina con un buen morir, mientras que para las sociedades comienza fundamentalmente con el aumento de la esperanza de vida y la reducción de la natalidad, pero no tiene un término claro (SENAMA, 2012).

Como política, la esencia del envejecimiento positivo está en que no se limita a solucionar problemas, sino que busca que las personas mayores sean autovalentes, estén integradas a los distintos ámbitos de la sociedad y reporten niveles de bienestar subjetivo tan altos como los jóvenes. Así formulada, es una Política para todo Chile, porque todos estamos envejeciendo y a todos nos afecta el envejecimiento de la estructura demográfica (ibídem).

Como concepto, el envejecimiento positivo contiene en sí mismo las significaciones del envejecimiento saludable y activo, que integran aspectos sociales y sanitarios en la promoción del buen envejecer y posicionan a las personas mayores como sujetos de derechos. Para evitar

interpretaciones equivocadas es importante aclarar que el envejecimiento positivo no implica desconocer que la experiencia de ser persona mayor puede ser ambivalente y estar marcada simultáneamente por aspectos positivos (como la expectativa de permanecer activo, dejando atrás las obligaciones y los deberes) y negativos (como los problemas de salud y el temor a depender de otros). El envejecimiento positivo no tiene la pretensión ilusa de eliminar por completo los aspectos negativos, pero sí busca incrementar los aspectos positivos y disminuir los negativos de la experiencia de envejecer y llegar a ser persona mayor (ibídem).

El presente estudio de caso se basa en la teoría de envejecimiento positivo porque es la que recaba, de mejor manera, los principios de autovalencia, autodeterminación y participación protagónica de los mayores en la sociedad. Estos principios son fundamentales para permitir que los mayores se incorporen, de forma activa, a todas las actividades de la sociedad.

El envejecimiento positivo, contempla la necesidad de incorporar a los mayores – que así lo deseen- en el mercado laboral. Esta incorporación se puede ver desde el ámbito formal –entendido como el empleo con una estructura jerárquica y obligaciones establecidas– o desde un ámbito particular –todas aquellas acciones que prefieran las personas mayores para generar recursos desde acciones propias, tales como: microemprendimiento y trabajo de oficios de forma particular –. La inserción laboral, formal o particular, debe realizarse bajo estándares internacionales, donde se contemple un trabajo que garantice un espacio seguro y confortable para los mayores, así como una remuneración acorde a sus capacidades y obligaciones.

Por esta razón, se asume el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional de Trabajo, el cual resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2013).

Existe consenso que el trabajo decente para los mayores es una vía idónea para alcanzar niveles adecuados de calidad de vida. El concepto de calidad de vida representa un “término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades” (Rosella, 2013).

Calidad de vida contiene dos dimensiones principales (ibídem):

- a) Una evaluación del nivel de vida basada en indicadores “objetivos”;
- b) La percepción individual de esta situación, a menudo equiparada con el término de bienestar.

La calidad de vida es un concepto multidimensional e incluye aspectos del bienestar de las políticas sociales: materiales y no materiales, objetivos y subjetivos, individuales y colectivos. Los factores materiales son los recursos que uno tiene: ingresos disponibles, posición en el mercado de trabajo, salud, nivel de educación, entre otros que están relacionados con la dimensión objetiva. Del mismo modo se contemplan los factores subjetivos o no materiales como: la felicidad, la tranquilidad, el afecto, la comprensión y otros.

Diversos autores aseguran que existe una estrecha relación de dependencia entre los recursos económicos y las condiciones de vida que tiene una persona: mientras más recursos tenga una persona mayor es la probabilidad de una buena calidad de vida, por esta razón es necesario asegurar niveles de ingresos adecuados para toda la sociedad.

Del mismo modo, las características del vecindario o la comunidad pueden también influir en la calidad de vida, en este sentido son de importancia: grado de seguridad y criminalidad, presencia y acceso a servicios, transporte y movilización, habilidad para servirse de las nuevas tecnologías que hacen la vida más simple, espacios de esparcimiento y recreación, áreas verdes, entre otros.

Las características del hogar también son relevantes en determinar la calidad de

vida. Estas condiciones contemplan: La integración a organizaciones sociales y religiosas, las relaciones con la familia, los amigos y las redes sociales, el tiempo libre y el rol social después del retiro de la actividad económica son factores que pueden afectar la calidad de vida en las edades avanzadas.

De esta manera, el concepto de calidad de vida debe incluir tanto las condiciones subjetiva relacionadas con la evaluación o apreciación del sujeto, como las objetivas, es decir, las condiciones materiales evaluadas independientemente del sujeto. De tal forma que para estudiar la calidad de vida se deben considerar tanto la apreciación subjetiva que el sujeto hace de su vida como la medición de sus condiciones objetiva (González & Rangel, 2011).

La satisfacción y la felicidad son indicadores de bienestar subjetivo y que éste está constituido por tres componentes relacionados entre sí: afecto positivo, ausencia de afecto negativo y satisfacción de la vida como un todo. La felicidad como valoración global de la vida involucra una estimación afectiva y un menor juicio cognitivo y consiste en la preponderación del afecto positivo sobre el negativo, al evaluarse afectivamente la situación. La satisfacción con la vida, por su parte, es básicamente una evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias. (ibídem)

Estos planteamientos sobre calidad de vida y vida digna, surgen para establecer políticas y condiciones destinadas a la atención de las necesidades de las personas, en nuestro caso específicamente en las personas mayores, quienes están sujetos a cambios físicos, psicológicos y sociales lo que los configura en una población vulnerable y demandante de acciones positivas para garantizar su calidad de vida.

Para mantener o alcanzar un buen nivel de vida o bienestar, las personas mayores necesitan reestructurar su vida a sus limitaciones y capacidades, organizar sus metas y objetivos y cambiar sus estrategias aceptando que la vejez es una etapa natural de la vida.

“El derecho a llevar una vida digna nunca podrá hacerse efectivo a menos que toda persona pueda satisfacer de manera adecuada y equitativa sus necesidades básicas de trabajo, alimentación, vivienda, atención médica, educación y cultura” (Naciones Unidas,

1996).

En el contexto socio – económico de Chile, donde la participación del Estado está sometida a las acciones del mercado y del libre comercio, es de suma importancia que los mayores cuenten con suficientes ingresos económicos para satisfacer sus demandas personales. Por esta razón es importante rescatar el concepto de seguridad económica en la vejez, establecido por la CEPAL en el año 2006:

La seguridad económica de las personas mayores se define como la capacidad de disponer y usar, de forma independiente, una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida. El goce de la seguridad económica permite a las personas mayores satisfacer las necesidades objetivas que hacen a una buena calidad de vida, y tomar decisiones con independencia. Además, mejora su autoestima, al propiciar el desempeño de roles significativos y la participación en la vida cotidiana como ciudadanos con plenos derechos. La magnitud de los recursos definidos como necesarios no es fija y depende de la edad, del estado de salud, de los arreglos residenciales, de los patrones de consumo previo, y de cuánto aporte el Estado a través de servicios gratuitos o subsidios. Los mecanismos de provisión de seguridad económica son varios: el trabajo generador de ingresos, los ahorros (activos físicos y financieros), los sistemas de seguridad social y las redes de apoyo, principalmente las familiares (CEPAL, 2006).

Debido a estos problemas generados por la ausencia de seguridad económica en la vejez –especialmente para los mayores de la población de este estudio – es necesario establecer acciones positivas que estén orientadas a ofrecer condiciones y oportunidades que permitan a los mayores obtener una mejor calidad de vida en esta etapa de la vida.

III. METODOLOGÍA

Considerando las características del problema, los objetivos del estudio y la naturaleza de la disciplina en que se enmarca, para la elaboración de este estudio de caso se emplean técnicas cualitativas para obtener el reporte de los resultado, sin embargo, se utilizan insumos de tipo cuantitativos que permiten completar el marco de referencia para sustentar la investigación. Estos insumos son: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2011 y el Informe de Caracterización del adulto mayor de La Pintana realizado por la Pontificia Universidad Católica de Chile en el año 2011.

El presente estudio presenta características propias de un investigación de campo, en cuanto brinda un análisis sistemático de los problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo (UPEL, 2006).

La investigación es de tipo exploratoria, ya que se investiga sobre un problema que ha sido poco estudiado en el país, y sobre el cual existen muchas dudas e interrogantes (Sampiere, R., Fernández, C., Baptista, P., 2010). Al mismo tiempo es una investigación primaria y secundario, en cuanto se diseñaran instrumentos para obtener datos e información para el proyecto y, en segundo orden, se obtendrán datos de investigaciones anteriores.

El estudio está enfocado en comprender y profundizar en los objetivos de la investigación desde la perspectiva de los participantes o población de estudio. Para lograr este objetivo se ha propuesto realizar una serie de entrevistas y finalizar con un grupo de enfoque con la finalidad de profundizar en los resultados obtenidos a través de las entrevistas. La construcción descriptiva del estudio de caso se realizará a través del método narrativo que consiste en la conformación y encadenamiento de relatos y configuración de

eventos que decantan en un proceso que permite conocer y entender el contexto donde se generan las interacciones de la población objetivo (Barzelay, M. Cortázar, J., 2004).

Se estableció un muestreo de expertos donde se seleccionó a autoridades y académicos que estén relacionados con el objetivo de estudio y con las políticas públicas para el adulto mayor en Chile. En esta muestra se propone entrevistar a las siguientes autoridades y académicos:

1. Entrevista a funcionario del SENAMA (por solicitud expresa de la persona entrevistada no se publica su nombre ni cargo en la presente investigación)
2. Claudio Reyes, Jefe de Proyectos FLACSO Chile y Sub Secretario de Previsión Social en Chile en el año 2009.
3. Jorge Vásquez, Agente de Reclutamiento de CVC Comao – Empresa de Servicios Generales que contrata a adultos/as mayores.
4. Juan Gonzalez M., Sub Gerente Programa Pensionados Cajas Los Andes y Encargado del convenio con Supermercados A.G.
5. Hernán Barea Cancino, Gerente General de SAICO, LTDA. Empresa de Aseo, Mantención e Higiene Industrial que contrata a adultos/as mayores.

Del mismo modo, se seleccionó un segundo grupo que se constituye a través de un muestreo de casos-tipo donde se seleccionaron a 8 adultos mayores que cumplieran con los requisitos socio-económicos que se establecen en el objetivo de estudio. Para establecer las características del estrato socio económico D y E se ha utilizado las descripciones reflejadas por la Consultora Novormec (<http://www.novomerc.cl>). De los ocho adultos mayores, el 50 % se encontraba trabajando y el otro 50 % no se encontraba trabajando pero deseaba hacerlo. Todos los adultos mayores entrevistados estaban en el rango etario de 60 a 75 años.

Los adultos mayores entrevistados, que se encontraban trabajando fueron:

1. Sr. Alberto Vejar López.
2. Sra. María Lipian Millao.
3. Sr. Juan Baeza Moreno.
4. Sra. María Parada Maureira.

Los adultos mayores entrevistados, que no se encontraban trabajando fueron:

1. Sra. María Jarpa Jarpa.
2. Sra. Luisa Gonzalez Gonzalez.
3. Sra. Elva Ortubia Zarate.
4. Sr. Rodemir Andrade Andrade.

Luego de realizar y analizar las entrevistas se realizó un grupo de enfoque, con personas que posean las mismas características de la muestra de casos-tipos seleccionada anteriormente. La intención fue utilizar los resultados de las entrevistas previas para generar interacción entre los participantes del grupo de enfoque, para obtener mayores insumos para la construcción del estudio de caso.

Todo el proceso de entrevistas fue realizado entre la última semana de mayo de 2013 y la primera semana de julio 2013.

IV. PLANTEAMIENTO AL PROBLEMA

La Teoría del Capital Humano considera que la educación es una inversión que las personas hacen para sí mismas. La teoría contempla dos dimensiones económicas, una macro y otra micro. En la macro se estudia el impacto que ejerce: la renta nacional, el aumento de los costos privados y públicos de la educación. En la micro –la que nos atañe– se analiza cómo aumento de los años de educación, provocará aumento de la productividad y en consecuencia de los ingresos futuros del trabajador (ASET, s/a)

Desde esta teoría, los mayores de La Pintana se encuentran en una situación desfavorable, ya que sus años de escolaridad son extremadamente bajos y no le permiten obtener una mejor productividad, que le confiera un mejor empleo. Al indagar sobre las razones por la cual los mayores poseen tan pocos años de escolaridad, nos encontramos con relatos que dan cuenta de discriminación, pocos accesos a servicios básicos y obligaciones adquiridas en la niñez y la adolescencia. En su mayoría, las personas que pertenecen al grupo socio económico en estudio, han heredado de sus padres y ancestros la pobreza, la miseria y la discriminación que son objeto por no poseer recursos suficientes para suplir sus necesidades.

En el contexto capitalista, se configuran estructuras de explotación, dominación y exclusión sobre los grupos con menos ingresos económicos o más vulnerables, estos grupos quedan fuera –en muchas ocasiones – del acceso a bienes y servicios que pretendan garantizar una mejor calidad de vida en el presente o en el futuro (como es el caso de la educación).

La baja escolaridad y el poco acceso a bienes y servicios de los grupos más vulnerables es una de las principales causas del problema central de la presente investigación: *los mayores, de los estratos socio económicos en cuestión, no poseen un ingreso económico que les permita mantener una seguridad económica durante su vejez.*

De acuerdo al sistema actual, durante la vejez las personas deben obtener ingresos económicos a través de los fondos de pensiones y del ahorro, que durante su vida laboral realizaron. Lamentablemente este grupo socio económico tiene una nula capacidad de ahorro, debido a que los ingresos que perciben durante su vida laboral no son suficientes para destinarlos al ahorro.

En relación al fondo de pensiones, la realidad es compleja. En muchas ocasiones, los empleadores descontaban los montos correspondientes a la previsión y no realizan los pagos en las entidades respectivas.

Debido a los problemas de precariedad de su contexto laboral, desempleo y, por lo tanto, lagunas previsionales que, por su baja calificación, enfrentan estos trabajadores, debe unirse el hecho que, con el objeto de mejorar sus ingresos líquidos, acuerdan con el empleador declarar una menor remuneración a efectos de disminuir el monto del descuento previsional, lo que le reporta beneficios presentes a costa de disminuir el monto de la pensión que percibirá en el futuro, con el consiguiente impacto fiscal que ello tiene a través de la garantía estatal de pensión mínima (CEPAL, 2000).

Este contexto es más grave para las mujeres, quienes históricamente participaban laboralmente menos que los hombres y además jubilan antes y viven más que los hombres, así que sus fondos de pensiones –en el caso de tenerlos – deben ser utilizados por mayor tiempo que los hombres.

En vista de esta situación, algunos mayores se ven obligados a complementar sus pensiones o jubilaciones con algún ingreso adicional, con la finalidad de tener un ingreso global que les permita satisfacer sus necesidades y demandas básicas. Con el trabajo de campo, se ha podido constatar que los mayores de la población de estudio sostienen un patrón de consumo distinto al común de la sociedad, ellos adquieren estrictamente lo necesario y limitan sus gastos a la alimentación, servicios básicos, salud y, en muy pocas proporciones, a la recreación.

Una forma de complementar sus ingresos es realizar alguna actividad remunerada,

bien sea de manera formal o informal. Cuando se trata del mercado formal, el principal obstáculo es la discriminación de la que son objetos por ser adultos mayores. Desde la óptica de cultura occidental, en la que la valoración social se basa en la apariencia, capacidad física, competencia y productividad, cualidades que presentan relación inversa con la vejez, esto genera restricciones que disminuyen la posibilidad de los mayores de encontrar un empleo (González & Rangel, 2011).

Además, en diversas ocasiones, la discriminación por edad tiende a combinarse con otras, como la discriminación por sexo, etnia, religión, discapacidades, condiciones socioeconómica o estado de salud, lo que impacta negativamente en el ejercicio de los derechos humanos de las personas mayores (CEPAL, 2012).

Los adultos mayores del estrato socio económico que estamos estudiando, son los que sufren, de manera más intensa, las consecuencias de un sistema y una estructura social, económica y política que apuesta por la individualidad y que está profundamente marcada por la desigualdad y las pocas oportunidades para los pobres. De esta manera, nos encontramos con una población altamente vulnerable, debido a las precarias condiciones económicas y sociales en las que viven, por lo tanto, es necesario ejercer políticas y acciones positivas orientadas a generar equidad y mejorar la calidad de vida a este grupo social.

V. JUSTIFICACIÓN

Las proyecciones demográficas a nivel global establecen que la población mayor de 65 años de edad se triplicará en el año 2050 con respecto a la actualidad, llegando a un total de 1.500.000.000 personas mayores. En América Latina se espera que el 2050 una de cada cuatro personas mayores tenga 60 años o más.

Chile no escapa de esa realidad, actualmente una de cada diez personas son personas mayores y se espera que para el 2025 una de cada cinco sean mayores (INE, 2007). Por esta razón es necesario definir y orientar políticas públicas idóneas y coherentes para la población mayor, ya que cada día se conforman en un grupo numéricamente importante y con características de vulnerabilidad social y discriminación cultural que obligan a establecer acciones positivas para equiparar las condiciones en las que se encuentran.

La CEPAL (2012), ha establecido que este siglo será considerado como “el siglo de la población mayor”. Situación que exige establecer una política pública diferenciada y que se oriente a promover un envejecimiento positivo que busque asegurar, a este sector de la población, la cobertura de sus necesidades básicas, creando mecanismos de garantía de los derechos humanos de las personas mayores y dotándolos de los recursos necesarios para participar activamente dentro de la sociedad.

América Latina es profundamente desigualdad, a esta realidad, no escapan nuestras personas mayores quienes sufren la desigualdad estructural de nuestra región más discriminación cultural, que tipifica a los mayores como personas con poco valor y bajo aporte para la sociedad.

El desafío consiste en conformar, a las personas mayores, como una oportunidad para el desarrollo y progreso del país y de esta manera romper con el paradigma clásico de que los mayores son un problema y una carga para los estados.

La recomendación 36 del Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento de 1982 convocada por la Asamblea General de Naciones Unidas, establece en su inciso e: “[los gobiernos] deberán examinarse otras posibilidades de proporcionar ingresos e incentivos complementarios de la jubilación para que las personas de edad desarrollen nuevas formas de ahorro personal”.

Mientras que el artículo 10 de la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento de 2002 convocada por la Asamblea General de Naciones Unidas, establece: “el potencial de las personas de edad es una sólida base para el desarrollo futuro. Permite a la sociedad recurrir cada vez más a las competencias, la experiencia y la sabiduría que las personas de edad aportan, no sólo para asumir la iniciativa de su propia mejora, sino también para participar activamente en la de toda la sociedad”.

El artículo 13, *ibídem*, por su parte establece: “las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. La habilitación de las personas de edad y la promoción de su plena participación son elementos imprescindibles para un envejecimiento activo. Es necesario ofrecer sistemas adecuados y sostenibles de apoyo social a las personas de edad”.

Los académicos, políticos y gobiernos del mundo concuerdan en la necesidad de establecer políticas que estén orientadas a incorporar a los mayores, de forma activa, en la sociedad, no sólo en las actividades civiles y comunitarias sino también en las actividades

económicas, políticas y sociales.

Por esta razón en el año 2001 se modificó el Código de Trabajo en Chile, a través de la ley N° 19.739, con la finalidad de prohibir la discriminación laboral por **edad**, sexo y estado civil en la postulación a empleos o en la mantención en puestos de trabajo, factores que se agregan a los ya establecidos en el Código del Trabajo referido.

Chile atraviesa por un momento económico histórico, actualmente se encuentra cerca del pleno empleo, la tasa de desocupación es de un 6 % (INE, 2013), cuestión que ha provocado que los empleos de baja remuneración sean repelidos por los trabajadores chilenos.

Estos trabajadores prefieren ocuparse en trabajos más especializados y con mejor rentabilidad, de esta manera, los puestos de trabajo que requieren poca especialización –y por ende, otorgan menor remuneración– se han enfrentado con diversas dificultades para satisfacer la demanda de mano de obra. En este escenario, nuestra población de estudio se convierte en una alternativa para suplir esta falencia de oferta de mano de obra. Satisfacer esta demanda laboral con nuestra población de estudio, permitirá que nuestros mayores incrementen sus ingresos mensuales, lo que significará un aumento de su poder adquisitivo que se traducirá en mejoras, en cierta medida, en sus condiciones económicas y sociales.

El aumento del ingreso monetario no sólo tiene una dimensión personal sino también tiene una dimensión colectiva, ya que al constituir un grupo de personas mayores con mejores ingresos, se reduce el gasto público que debe realizar el Estado hacia estas personas, permitiendo de esta manera redistribuir el gasto a otros sectores u otros adultos.

Es necesario destacar que nuestra población de estudio se encuentra dentro de los grupos socio económicos más vulnerables del país, sumado a la discriminación por edad de la que son objeto los coloca como una población sumamente frágil y desprotegida. Por esta razón es necesario generar políticas públicas que estén orientadas a fortalecer el capital social que permitirá robustecer la cohesión entre los mayores y la sociedad.

Una forma de mantener vinculados a los mayores, es ofrecerles la oportunidad de seguir formando parte del mercado laboral. Actualmente, la participación laboral de los mayores ha sido impulsada por múltiples causas, destacan las demográficas, sanitarias, extensión y calidad de los sistemas de protección social, el entorno macroeconómico – como se comentaba anteriormente – y el desempeño en el mercado del trabajo.

En cuanto a las variables demográficas, en Chile la expectativa de vida de los adultos mayores se ha incrementado y se espera que siga haciéndolo en los próximos años. Por otra parte, el estado de salud de las poblaciones de edad mayor, que es un elemento crítico que influye sobre las posibilidades de trabajo de las personas mayores, ha estado mejorando (OIT, 2006). Esto debido a los grandes avances médicos y a las preocupación constante de los gobiernos por instaurar un envejecimiento saludable y activo en los mayores.

En materia de desempeño en el trabajo se ha demostrado que los mayores tienden a crear fuertes lazos de identidad con su puesto de trabajo y con la empresa, así como establecer estrictos parámetros de responsabilidad y apego a las tareas encomendadas. Estas condiciones se presentan como una balanza al aspecto físico, el cual se convierte en un aspecto determinante a la hora de decidir contratar a una persona mayor.

En la actualidad se valora de sobre manera la eficiencia, la utilidad, la autonomía y el poder financiero; cuando los adultos mayores escogen –o son obligados por el sistema económico –a jubilarse se integran en un contexto discriminador, ya que la condición de jubilado representa un bajo valor para la sociedad. De esta manera el jubilado, añora el estatus y red de apoyo con los que contaba al ser un trabajador, y debe por sus propios medios, crear un proyecto de vida que lo replete de nuevas amistades, instancias sociales, nuevos ingresos y aprendizajes, entre otros aspectos. Lastimosamente no todos tienen la capacidad, oportunidad o soporte para establecer una nueva estrategia de vida, apareciendo estados de angustia, depresión y enfermedades somáticas que reflejan la inadaptación de muchos adultos mayores en relación a este brusco cambio.

Incorporar a los mayores a la fuerza laboral permitirá mejorar su estado de salud mental y fortalecerá las habilidades de relaciones interpersonales permitiéndole generar y mantener el capital social en torno a su relación comunitaria e interpersonal.

VI. OBJETIVOS

Objetivo general:

Analizar la relación de dependencia entre la inserción laboral de los adultos/as mayores de los estratos socio económicos D y E con el mejoramiento de su calidad de vida, seguridad económica y habilidades de relaciones interpersonales, con el propósito de proponer fundamentos para establecer una política pública al respecto.

Objetivos específicos:

- Describir las potencialidades y capacidades laborales de los adultos/as mayores del estudio.
- Explorar la oferta laboral representada en la población de estudio.
- Explorar la demanda laboral del mercado orientada a la población de estudio.
- Analizar las experiencias de las empresas que han empleado o emplean a la población de estudio.
- Examinar la relación entre el sistema previsional y la empleabilidad de adultos/as mayores.
- Recoger la opinión de adultos mayores sobre impacto de su inserción laboral en su vida cotidiana.

VII. RESULTADOS OBTENIDOS

Resultados de las entrevistas a las personas mayores

Tipos de trabajos que realizan o desean realizar de los adultos mayores entrevistados

Los mayores entrevistados se caracterizan, en su totalidad, por tener poca calificación laboral y escasos años de escolaridad. En promedio, no superan los 7 años de escolaridad, por esta razón siempre se han dedicado a trabajos que demandan más capacidad física que intelectual, como: obreros de la construcción, servicio doméstico, feriantes, jornaleros agrícolas y, en el caso de dos mujeres, se dedicaron al cuidado del hogar.

La mitad de los entrevistados estaba empleado o buscaba empleo en los rubros de aseo industrial y supermercados, aseguran que son las áreas donde más se están contratando a adultos mayores con sus características.

Sólo uno de los entrevistados había obtenido capacitación en oficio, se certificó en “Conserjería de edificios y condominios” y en “Ventas y Servicio al Cliente”, el entrevistado asegura que pudo optar a estas capacitaciones porque estuvo en el Ejército y en ese lugar se le presentó la oportunidad para tomar estas capacitaciones.

El resto de los entrevistados, no ha tenido ninguna capacitación en oficio. De los entrevistados, sólo uno asegura no estar dispuesto a capacitarse. El resto de los mayores están dispuestos a capacitarse en algún oficio que les permita generar recursos económicos.

La mitad de los mayores entrevistados tienen un microemprendimiento que les genera recursos, aunque aseguran que los recursos que logran obtener son insuficientes y por eso, la mitad de los que realizan un emprendimiento, desean conseguir un empleo que les genere una renta estable.

La totalidad de los mayores no está dispuesto a trabajar en turnos nocturnos ni rotativos, valoran los turnos diurnos y fijos, además, encuentran ideal que el trabajo lo

tengan en las comunas cercanas o en la Comuna de Santiago. En lo que respecta a la expectativa de renta, se ubica entre \$220.000 y \$250.000 líquidos. “Si no me pagan entre \$ 220.000 y \$240.000, prefiero quedarme cosiendo botones y colocando inyecciones” asegura una adulta mayor.

Existe un elemento importante en los mayores que están buscando empleo, la búsqueda de empleo la combinan con alguna actividad informal y esporádica que le genere recursos, entre estas actividades destacan: la costura, las ferias libres, el servicio doméstico.

Percepción de calidad de vida de los adultos mayores entrevistados

Se puede entender la pobreza como la insuficiencia de recursos para obtener los medios mínimos de subsistencia. La pobreza significa hambre, falta de techo para protegerse, la pobreza es estar enfermo y no estar atendido por un médico, la pobreza es no tener un ingreso que permita cubrir las necesidades básicas, la pobreza es vivir cada día y no tener la seguridad de cómo subsistir en el futuro.

Para los adultos mayores entrevistados, la calidad de vida está estrechamente ligada a los ingresos económicos y a la posibilidad de poder adquirir los bienes y servicios mínimos para vivir. Contar con un ingreso estable es el medio que los mayores tienen para poder adquirir estos bienes y servicios que requieren para vivir. Los bienes que más valoran son: el suministro de alimentos, pago el de servicios básicos y los gastos de salud.

Nos encontramos con un discurso sobre calidad de vida coartado por la obtención de recursos económicos para satisfacer necesidades básicas del ser humano. Las dimensiones de recreación, distracción y uso del tiempo libre no estuvieron contempladas, de manera central, por los entrevistados. Este fenómeno puede ser producto de las mismas condiciones socio económicas de los adultos mayores, como no poseen los recursos económicos mínimos para satisfacer las necesidades básicas, deben adaptar y priorizar sus patrones de consumos para poder subsistir.

Para la mayoría de los mayores, el hecho de poder contar con un trabajo remunerado, que complementa su insuficiente pensión, es el mejor medio para asegurar una mejor calidad de vida. “Con el trabajo puedo tener una mejor calidad de vida, porque complemento mi baja pensión, me mantengo activo y útil para la sociedad” aseguró uno de los entrevistados.

Además del ingreso, los adultos mayores incorporan otros elementos importantes para ellos, que están relacionados con su calidad de vida. La salud, como ya se ha contemplado, es de suma importancia para determinar la calidad de vida; la mayoría de los mayores entrevistados utilizan el trabajo como un factor que les permite preocuparse por su salud e invertir en buenos medicamentos y atención médica oportuna, lo que le genera mejores condiciones de vida.

La salud de los adultos mayores entrevistados y su relación con el trabajo

Junto a Cuba y Uruguay, Chile tiene los mejores indicadores de salud de la región. Esto le ha permitido alcanzar niveles de expectativa de vida al nacer, similares a lo de los países desarrollados. Esta realidad ha generado que el país envejezca de forma más acelerado y más cuantiosa, por lo tanto, cada día existe una mayor demanda de los mayores al sistema de salud nacional.

La totalidad de los mayores entrevistados se atienden en el sistema público, cifra que es muy similar a la global de los estratos socio económicos más bajos. Aunque reconocen que el sistema de salud ha mejorado —en comparación con la década de los años 80— aún existen muchas falencias y fallas que los afectan, aseguran todos los entrevistados.

Existe una percepción unánime que certifica que la atención médica y los servicios para el adulto mayor son insuficientes. “No somos prioridad y tenemos que acudir al sistema privado” asegura uno de los entrevistados. Es justo destacar que en Chile los

mayores tienen coberturas médicas gratuitas y garantizadas (GES) en una gama de enfermedades crónicas y medicamentos esenciales, pero lamentablemente “el sistema público no nos responde en los tiempos establecidos” asegura una de las entrevistadas.

En lo que respecta a las garantías explícitas de salud (GES)¹, el estado chileno ha cumplido con sus compromisos al respecto. De un total de 4.601.363 solicitudes de cobertura, se han cumplido 4.586.326, es decir un 99,67 % (FONASA, 2013b).

Luego de esgrimir este argumento, los mayores aseguran que el mayor problema del sistema de salud pública reside en la insuficiente dotación de medicamentos del sistema primario de salud y la lentitud para ser atendidos por especialistas, a través de las interconsultas generadas en los centros de atención primaria. “Tengo más de un año esperando que me llamen para una interconsulta con un neurólogo” asegura una de las entrevistadas.

Otro problema frecuente es la falta de medicamentos, una de las entrevistadas asegura “la salud no es gratis porque no están todos los medicamentos y debo trabajar para poder comprarlos”. La falta de medicamentos prioritarios para algunas enfermedades de los mayores y la lentitud para poder ser atendido por especialistas, obliga a los mayores a buscar alternativas en el sistema privado. Para poder acceder al sistema privado los mayores se valen, principalmente, de tres fuentes primordiales: la red primaria, integrada por los familiares; los recursos públicos municipales destinados a asistencia; y su propia capacidad de generación de ingresos, representada en su pensión y los recursos que generan con actividad remunerada.

En lo que respecta a esta red primaria, no existe una transferencia de recursos económicos que pretenda complementar los gastos de los adultos mayores. Más bien, se da un fenómeno contrario, son los mayores quienes realizan aportes económicos a sus hijos y nietos –aunque sus ingresos son insuficientes–. Esta realidad se planteó en el Panorama Social de América Latina 2010 (CEPAL, 2010): “en la mayoría de los países participantes

¹ es un complejo mecanismo que permite al Estado chileno otorgar prestaciones específicas en ámbitos prioritarios para las personas y la salud pública nacional (MINSAL 2013).

en el proyecto global sobre las cuentas nacionales de transferencias (incluidos los latinoamericanos) se observan transferencias familiares neta hacia abajo, es decir desde las personas mayores hacia los miembros más jóvenes”

La capacidad de los municipios, y sobre todo de los municipios más pobres, para atender las diversas demandas de asistencia es limitada. No existen los recursos suficientes para satisfacer las necesidades de todas las personas pobres a través de mecanismos de asistencia. Por esta razón, los gobiernos deben apostar, como establece Amartya Sen, a generar las capacidades y libertades para que las personas puedan generar sus propios ingresos y puedan obtener mejores condiciones de vida.

Una de estas capacidades y libertades, está en la oportunidad de poder generar sus propios recursos a través del trabajo, lo que permitiría complementar las pensiones y satisfacer sus necesidades.

Más allá que los mayores se vean en la obligación de buscar alternativas para atender sus problemas de salud, es necesario y perentorio que el Estado aplique las correcciones pertinentes para garantizar la cobertura y oportuna atención de salud de los mayores, es un derecho humano que el Estado tiene la obligación de cumplir y, por lo tanto, se deben tomar en cuenta los elementos que los mayores plantean.

La relación de la salud y el trabajo se fortalece al pasar los años, una adulta mayor entrevistada asegura: “cuando era joven nunca me preocupé por mi salud, ahora que estoy vieja me doy cuenta de lo importante que es la salud para poder trabajar”. “La salud es la bencina de mi vida”, asegura un mayor microemprendedor, estas percepciones obligan a los mayores a mantener sus controles médicos al día y rigidez en los tratamiento médicos.

Aunque todos los mayores entrevistados padecen enfermedades y dolencias, desde leves a crónicas, aseguran que al mantener los controles al día y los tratamientos, pueden trabajar sin ningún problema y dificultad. También aseguraron que el hecho de trabajar les permite mantenerse activo, lo que mejora sus condiciones físicas y, por ende, su salud. “Estoy en tratamiento por una depresión muy fuerte, el trabajo me ayuda más que los

medicamentos”, asegura una adulta mayor que trabaja en el cuidado de las plazas de La Pintana.

Las relaciones sociales y laborales de los adultos mayores entrevistados y su relación con el trabajo

Tal como quedo establecido en el marco teórico, el trabajo permite mejorar perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad y, además, genera espacios para que las personas puedan organizarse y participar en la toma de decisiones.

Los trabajadores mayores enfrentan un conjunto de dificultades para mantener sus empleos y para reincorporarse en el mercado laboral, una de ellas es la percepción negativa que tiene los empleadores respecto de sus capacidades, tanto para adaptarse a cambios tecnológicos como organizacionales, costos salariales y no-salariales que se incrementan más rápido con la edad que la productividad asociada a estas personas, y ciertas rigideces para adaptar los recursos humanos producto de la regulación laboral (SENAMA, 2009).

La visión recogida de la publicación del SENAMA, está presente en los mayores entrevistados, algunos aseguran que son discriminados por ser adultos mayores, tanto por algunos empleadores como por algunos compañeros de trabajo. Aunque la experiencia es diversa, otros se sienten satisfechos por el trato de sus empleadores y compañeros de trabajo, ya que consideran que valoran sus capacidades y responsabilidad dentro del trabajo.

Los mayores que se han sentido discriminados en el trabajo o al buscar trabajo, testifican que esto no es una razón para dejar de trabajar o dejar de buscar empleo porque tienen la necesidad de obtener recursos económicos adicionales.

Trabajar para los adultos mayores permite romper el mito de la vejez, y sobre todo el mito que afecta a los mayores pobres *–por el hecho de ser mayores, con poca educación y pobres son inservible para la sociedad –*. El trabajo es el medio idóneo para fortalecer las

relaciones intergeneracionales², las cuales permiten evitar el aislamiento del adulto mayor, aumentan la vitalidad, mejoran la capacidad para hacer frente a las enfermedades, les permite a los mayores seguir aprendiendo y transmitir sus conocimientos, incrementa el autoestima, disminuye los niveles de depresión e incrementa la valoración de los más jóvenes hacia los mayores, lo que disminuye los niveles de discriminación.

La relación con los grupos religiosos y/o las organizaciones funcionales, como los clubes de adultos mayores, son de suma importancia para todos los entrevistados. Todos mantienen contacto con al menos una de estas organizaciones, al consultarle, entre el trabajo y estos grupos, qué merece mayor valoración para ellos, las respuestas indicaron que ambos son de importancia porque el trabajo les permite generar recursos económicos necesarios para sus necesidades y en los grupos mantienen contacto con personas de importancia.

La soledad, la inactividad y el hecho de no sentirse útiles son enemigos acérrimos de la vejez. Cuando la persona mayor se queda sola y no posee los medios para aportar sus conocimientos y productividad a la sociedad, la tristeza la embarga y las ganas de vivir disminuyen, esto puede originar carencias de todo tipo y hasta la muerte de la persona afectada. En el trabajo de campo se pudo observar que el trabajo es una vía efectiva para elevar el autoestima y el estado de ánimo de las personas mayores, lo que incide favorablemente en su estado emocional en caso de cuadros depresivos.

Trabajar y/o formar parte de estos grupos religiosos y sociales resulta beneficioso para los mayores; conocen a otras personas de su misma edad que comparten intereses semejantes, conocen a personas de otras edades donde pueden compartir experiencias y visiones de vida, realizan actividades que los entretienen y que son buenas para su salud, generan recursos económicos adicionales y además les brindan la oportunidad de mantenerse activos y útiles dentro de la sociedad.

Los mayores entrevistados concuerdan que su estado de salud no es comparable con

² Las relaciones, del tipo que sean, que se da entre los miembros de distintas generaciones. Lo intergeneracional habla de cómo las generaciones interactúan entre sí y se hacen interdependientes (Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009).

el de una persona más joven, se cansan más rápido, padecen de dolencias y de diversas enfermedades, pero, aseguran que poseen una serie de características que equilibran sus falencias físicas, “a diferencia de los jóvenes nosotros los mayores somos: responsables, puntuales, honesto, valoramos la oportunidad de poder trabajar y hacemos un esfuerzo por dar lo máximo de nosotros para que nuestros empleadores nos valoren” aseguran varios de los entrevistados.

Para los mayores, el hecho de poder trabajar es visto como una oportunidad única y por esa razón se esfuerzan por cumplir, de buena manera, con las tareas asignadas, a diferencia de los jóvenes, ellos se aferran más al trabajo y evitan la rotación, ya que a su edad es más complicado hacerlo.

“Trabajar es vivir, apporto a la sociedad y soy útil. Por esa razón doy el 100 % en mi trabajo para que me valoren y no me despidan” asegura un empleado en el área de ventas.

La seguridad económica de los adultos mayores entrevistados y su relación con el trabajo

La seguridad económica de las personas mayores se define como la capacidad de disponer y usar, de forma independiente, una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida (CEPAL, 2006).

La gran mayoría de los entrevistados percibía una pensión o jubilación menor a \$ 120.000, muchas de estas personas poseen la pensión básica solidaria, que alcanza los ochenta mil pesos mensuales. En el caso de los entrevistados que poseían fondos con una mayor densidad de cotizaciones, sus pensiones representan el 30 % del promedio de salario durante su vida laboral.

Los entrevistados manifiestan que las pensiones son muy bajas y no alcanzan para cubrir las necesidades básicas. “Lo poco que recibo de la pensión me obliga a trabajar” asegura uno de los entrevistados. Una de las entrevistadas comenta “mis ingresos

(refiriéndose a la pensión) son insuficientes, mis hijos me ayudan. Aunque algunos amigos necesitan trabajar porque sus pensiones son muy bajas y muchos de ellos sostienen a sus nietos e hijos”.

Como se demostró en el apartado sobre la salud, los mayores no sólo tienen que velar por cubrir sus necesidades, sino, también las de sus familiares. Estas transferencias limitan la capacidad de los mayores para disponer sus recursos a sus gastos y necesidades particulares.

De los entrevistados, sólo un adulto mayor posee ahorros, aunque asegura que sus ahorros no superan los 100.000 pesos. Los otros adultos mayores, no tienen la capacidad para poder generar ahorros. Al ser consultados sobre cómo resolverían una emergencia o eventualidad que deba ser resuelta con recursos económicos, la mayoría aseguró que puede obtener créditos a través de las cajas de compensación.

Un número importantes de mayores había solicitado créditos en estas cajas de compensación, aseguran que los cobros son excesivos pero es la única vía que tienen para resolver una emergencia. Esta situación ha provocado que las pensiones sean menores, porque las cuotas del préstamo se descuentan directamente de la pensión. “Tengo deudas, me descuenta casi la mitad de mi pensión asistencial y por eso debo trabajar” aseguro una adulta mayor que tuvo que solicitar un crédito para resolver un problema de salud dental.

Para los mayores entrevistados el trabajo es la única vía para poder tener los recursos suficientes para vivir. “Mi pensión básica (solidaria) no me alcanza y por eso debo coser” nos cuenta una emprendedora entrevistada.

Los mayores que poseen fondos en la AFP y están trabajando con contrato, saben que con su comprobante de jubilación no les descuentan el porcentaje correspondiente a la previsión.

En el caso de los mayores que reciben pensión básica solidaria, la situación es distinta, el 80 % de los que reciben pensión básica solidaria y están trabajando o buscando

trabajo, no sabían que si trabajan corrían el riesgo de perder la asignación del Estado. Al explicarle las razones por las cuales perdían la pensión básica solidaria, aseguraban que preferían quedarse con su pensión básica solidaria que trabajar. “La pensión (básica solidaria) la tendré hasta que me muera pero el trabajo no será por mucho tiempo” comenta una de las entrevistadas al informarle la posibilidad de perder la pensión básica solidaria.

La seguridad económica en la vejez es resultado de la seguridad económica a lo largo de toda la vida. **Es rol del Estado** proveer mecanismos para que la seguridad económica abarque toda la vida de las personas y estimule un rol activo de parte del individuo. **El garantizar la seguridad económica durante toda la vida, a través de la generación de empleos, seguros de cesantía y la nivelación de las iniquidades en la estructura del mercado de trabajo, constituye una estrategia de anticipación a escenarios de vulnerabilidad económica durante la vejez** (SENAMA, 2009).

La demanda de adultos mayores del mercado laboral chileno

En agosto del 2012, la Asociación de Supermercados de Chile y la Asociación de Cajas de Chile firmaron un convenio destinado a ofrecer oportunidades laborales a más de 1500 adultos mayores del país. El convenio contó con la participación de los ministros del Trabajo y Previsión Social y Desarrollo Social, ambos aplaudieron la medida que pretende impulsar la contratación de adultos mayores en los supermercados de la Asociación.

El gremio de supermercados envía a Cajas de Chile las vacantes disponibles, las Cajas informan a sus afiliados y éstos pueden postular de acuerdo a sus intereses, ubicación y renta de preferencia. Del mismo modo, el programa mantiene una preocupación especial para que el tipo de vacantes que se ofrezcan, no considere -por ejemplo- trabajos que impliquen esfuerzo físico, ni horarios que sean incompatibles con su realidad etaria. Los cargos a los que normalmente pueden postular, están relacionados con pesaje de vegetales y pan, atención de público, custodia y servicio al cliente, entre otros (ASACH, 2012).

Eusebio Pérez, Presidente de Cajas de Chile, explicó que “la reinserción laboral de pensionados es una iniciativa que las cajas de compensación pretenden extender a otros sectores de la economía, pues sus efectos socio económicos son de gran importancia para la sociedad chilena, en especial en un escenario de sostenido aumento de las expectativas de vida de las personas” (ibídem).

En este mismo orden, en el mes de junio de 2012, una iniciativa privada instala la I Feria Laboral “Senior”, en la cual se ofrecieron más de siete mil puestos de trabajo para adultos mayores, además de charlas de empleabilidad, emprendimiento y ayuda para la realización de currículum. A la feria asistió el Ministro subrogante de Trabajo y Previsión Social, quien hizo un llamado a no excluir a la tercera edad, que a su juicio puede aportar mucho en los distintos ámbitos laborales. “No se puede discriminar a los mayores cuando se hace un requerimiento de trabajo o se oferta una responsabilidad. Las personas de la tercera edad tienen mucho que entregar, tienen amplia experiencia y gran empatía, poseen carácter y responsabilidad” (Ministerio Secretaria General de Gobierno, 2012).

Llama poderosamente la atención la intervención del ministro porque desde los programas de capacitación que entrega el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no contemplan cupos para los adultos mayores –como se demostrará en el próximo capítulo–.

La Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Chile, es el pionero en incorporar el tema de la empleabilidad de los adultos mayores en Chile. Desde el año 2011 han venido estudiando y observando el fenómeno del envejecimiento en el país y han diseñado diversas vías para afrontar esta realidad. Una de estas vías es la creación y puesta en marcha del “Programa Oportunidad Mayor”.

Oportunidad Mayor es un portal de trabajo orientado al adulto mayor chileno, creado por “Pausa Vital” de Link Humano en conjunto con Caja Los Andes, cuyo objetivo principal es reinsertar laboralmente a este segmento e implícitamente incentivar al sector empresarial chileno en la generación de empleos para esta población en constante crecimiento. La propuesta pretende ser un aporte gratuito e integral en la calidad de vida de

los usuarios de este portal, considerando el aporte económico en base a su inserción en empresas integrantes de este proyecto y aleatoriamente permitirles autonomía, vigencia y mantenerlos socialmente activos (Oportunidad Mayor, 2013).

La Asociación Gremial de Cajas, es consciente de la realidad educativa de los mayores en Chile y por esta razón mantiene el compromiso de ofrecer una gama de capacitaciones en torno a apresto laboral, microemprendimiento, alfabetización digital, desarrollo de proyectos y ejecución de oficios. “Para nosotros es fundamental entregar herramientas a nuestros mayores para que se puedan enfrentar de mejor manera al mercado laboral” asegura el gerente de la Caja Los Andes entrevistado.

Con la certificación del Ministerio de Educación, la Asociación Gremial ha creado e impulsado un programa denominado “IV medio laboral”, el cual tiene como objetivo principal poder entregar certificación de culminación de la educación media para los mayores, con la intención que puedan postular a puestos de trabajos donde se requiere haber culminado la educación media. “En un periodo de seis meses los mayores se capacitan lenguaje y comunicación, matemáticas, ciencias naturales, estudios sociales, inglés, psicología y filosofía, además de un curso especial de alfabetización digital y atención a público. Con este programa esperamos que los mayores puedan obtener mejores puestos de trabajo” testifica el gerente entrevistado.

Según la visión del representante de las Cajas, “el gobierno no esta impulsando el tema de la reinserción, son los privados los que lo están haciendo. Somos la vanguardia, nos cuesta mucho porque estamos rompiendo el hielo”.

A pesar de las dificultades, las Cajas han venido realizando una serie de mesas de trabajos con diversas empresas, con la intención de incentivar la contratación y valoración de los adultos mayores. “No solo nos quedamos con los supermercados, estamos trabajando con los “Pronto Copec”, librerías y retail; además estamos en negociaciones con empresas de otros rubros” indica el entrevistado.

La asociación gremial considera fundamental la oportunidad de reinserción laboral de los adultos mayores porque es una vía que les permite obtener recursos económicos adicionales, mantenerse activos y útiles para la sociedad. Sin embargo, la asociación gremial se preocupa porque las empresas ofrezcan un trabajo digno y adaptado a la realidad de los adultos mayores.

Los puestos de trabajos que se ofrecen tienen una diversidad de horarios para que los mayores puedan realizar las actividades que ellos deseen; la contratación se realiza en el lugar más cercano posible al domicilio del adulto mayor y se mantiene la preocupación de contratar a los mayores en trabajos que sean compatibles con su realidad física y estado de salud.

A pesar del esfuerzo de la asociación gremial y las facilidades laborales que se les ofrecen a los mayores, esta iniciativa no ha obtenido los resultados esperados desde agosto de 2012. Según el gerente entrevistado: “los adultos mayores están reticentes a participar, creemos que esto pasa por dos razones: tienen temor a capacitarse porque llevan muchos años sin estudiar y aún no creen que existan oportunidades para ellos en el mercado laboral. Sin embargo, las Cajas seguirán trabajando en el tema porque consideran que es una iniciativa necesaria que ayuda a mejorar la calidad de vida de los mayores” asegura el entrevistado.

Para representante de las Cajas en la actualidad, los jóvenes no están respondiendo a las exigencias del mercado laboral y por esta razón necesitamos a los adultos mayores porque son más responsables.

Para lograr el éxito de estas iniciativas, las entidades privadas y públicas deben avocarse a probar que los mayores son capaces de aportar de manera efectiva al mercado laboral, además, deben motivar a los mayores para convencerlos que tienen la capacidad de poder aportar al desarrollo económico del país.

“Es necesario que seamos flexibles, tanto la sociedad como los mayores deben adaptarse a este nuevo paradigma para que podamos alcanzar nuestro objetivo” comenta el entrevistado.

El entrevistado espera que el Estado contemple franquicias fiscales para incentivar la contratación de los mayores, asegura que con esta iniciativa las empresas se motivaran a difundir, cada vez más, puestos de trabajos para los mayores.

En el país existen diversas empresas que se avocan a contratar, preferentemente, a los adultos mayores de los sectores más vulnerados. En el desarrollo de la investigación se estudió la experiencia de dos de estas empresas, con la intención de poder establecer parámetros de evaluación sobre el rendimiento y desempeño de los mayores.

Ambas empresas suman más de 10 años de experiencia en los rubros de aseo industrial, higiene ambiental, servicios de seguridad, maquinaria industrial, arquitectura y obras civiles. Más del 40 % del personal de estas empresas son adultos y adultas mayores, las condiciones contractuales para los mayores no difiere de las de las personas de otros rangos etarios y los salarios líquidos para los mayores oscilan entre los \$220.000 y \$260.000.

La mayoría de los adultos mayores están contratados en las áreas de aseo industrial, aseo de oficinas y servicios de seguridad. “Son adultos mayores con bajos niveles de escolaridad y sin capacitación en oficios” asegura uno de los empresarios.

Las contrataciones que se realizan vienen acompañadas de un proceso de capacitación que pretende entregar herramientas básicas al adulto mayor. “Los adultos mayores responden a las capacitaciones porque tienen muchas ganas de aprender” comenta el agente de reclutamiento entrevistado. Ambas empresas consideran que el proceso de capacitación es fundamental para que los mayores realicen su trabajo de mejor manera, con la capacitación se adaptan con facilidad a los requerimientos y exigencias, establecidas por la empresa, para la ejecución de las labores asignadas.

Para las empresas los adultos mayores han sido fundamentales para cubrir los puestos de trabajo que los más jóvenes no quieren aceptar. “Los jóvenes no valoran el trabajo porque se van con facilidad, pero los adultos mayores son fieles y valoran mucho más la oportunidad de trabajar” comenta el empresario entrevistado. La rotación de personal es un problema que ambas empresas han tenido que enfrentar en los últimos años, debido al *boom* de la construcción y de la minería en el país, rubros que brindan mejor rentabilidad a los trabajadores y donde los más jóvenes tienen la preferencia de contratación.

La puntualidad, la responsabilidad, la experiencia y la lealtad son las virtudes que las empresas más valoran de los adultos mayores, “son leales, siempre están cuando lo necesitamos”, “siempre están dispuesto a aportar sus ideas”, “son muy puntuales”, “tienen toda la disposición para trabajar y hacen bien su trabajo porque quieren ser útiles” fueron algunas de las visiones recabadas en las entrevistas.

Empero, existe una visión en común en relación a las condiciones de salud de algunos adultos mayores. Ambas empresas consideran que el único aspecto negativo de es la alta probabilidad de enfermedades y dolencias que imposibilitan al trabajador para cumplir con sus obligaciones, sin embargo, no es un factor que limite la contratación de los adultos mayores.

Evidentemente existe una valoración positiva hacia los adultos mayores, ambas empresas consideran que es necesario motivar a los adultos mayores y darles más oportunidades para participar en las empresas del país. Aseguraron que, a raíz de la experiencia que han tenido con los mayores, seguirán contratándolos e incentivándolos a mantenerse por más tiempo en el mercado laboral.

Las políticas públicas laborales en Chile

El acelerado envejecimiento ha puesto de manifiesto la necesidad de establecer un conjunto de políticas públicas que tiendan a reformar el mercado laboral y los sistemas de seguridad social con el objetivo de mejorar las posibilidades de las personas mayores dentro del mercado laboral.

Al respecto, es conveniente evaluar la experiencia de los países más desarrollados quienes son objetos del mismo fenómeno de envejecimiento que está viviendo Chile.

En los países OECD menos del 60 % de las personas entre 50 y 65 años tiene empleo, lo que refleja un retiro temprano del mercado laboral (OECD, 2006). Como se ha demostrado en el presente estudio, la realidad de Chile es muy distinta, los adultos mayores de Chile se están incorporando cada vez al mercado laboral y está en discusión la necesidad de modificar la edad legal de retiro.

En el caso de la OECD el envejecimiento de la población y la caída en la población activa ha generado un patrón de jubilación que está tensionando de manera significativa las condiciones económicas en los países, poniendo presión en las finanzas públicas y reduciendo el crecimiento de las condiciones de vida (Santiago Consultores, 2007).

Estas personas que han decidido jubilarse son sostenidas, económicamente, por el amplio estado de bienestar y los bastos planes de seguridad social que existen en estos países. Esta situación ha incrementado el gasto público y ha generado un estado de insuficiente mano de obra para los distintos sectores económicos del país. Por esta razón los países se han visto en la obligación de establecer una serie de incentivos y reformas orientados a captar e incorporar a la mano de obra de los mayores al sector económico y productivo.

Dentro de estos incentivos y reformas, destacan (ibídem):

Tabla N° 6
Reformas orientadas a la retención de los adultos mayores

País	Iniciativa
Nueva Zelanda	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la jubilación obligatoria a cierta edad.
Holanda	<ul style="list-style-type: none"> • Remoción de incentivos a la jubilación temprana. • Eliminación de la jubilación obligatoria, entendida como una discriminación por edad. • Mayor exención tributaria para capacitación de trabajadores mayores.
Austria	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma en el subsidio a la contratación temporal de mano de obra adulta.
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulo a la retención de trabajadores adultos, aumentando la contribución del seguro de desempleo en caso de trabajadores adultos.
Suecia	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación que estimula el uso del criterio LIFO.
EE.UU.	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la jubilación obligatoria a cierta edad.
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan Federal Alemán para Adultos Mayores se enfoca en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla N° 7
Reformas orientadas para que los adultos mayores encuentren empleo

País	Iniciativa
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> • Programas pilotos para evaluar métodos de reintegración de adultos mayores.
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • 100% exención costos de seguridad social y subsidio a la contratación.
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidio a la contratación de adultos mayores.

En Chile no existen políticas orientadas a promover la contratación y empleo de las personas mayores de los estratos socio económicos más bajos. Aunque, actualmente el Servicio Nacional del Adulto Mayor ofrece, de forma esporádica, cursos de capacitación en oficios para los mayores que lo requieran, pero estos cursos no forman parte de una política establecida dentro de la institución gubernamental.

Al intentar obtener una entrevista con las autoridades del Servicio Nacional del

Adulto Mayor, sólo se obtuvo como respuesta: “el programa referido a trabajo para los adultos mayores es el Programa Asesores Seniors y los cursos de capacitación que se están realizando en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)”.

El Programa Asesores Seniors es un proyecto de **voluntariado** que surge como experiencia piloto en el año 2003, y durante el año 2004 se comienza a ejecutar formalmente como programa a través de la coordinación entre el Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA, y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS (SENAMA, 2013).

El Programa consiste en que personas mayores voluntarias le entreguen apoyo escolar a niños y niñas que cursan entre 1° y 8° año de educación básica, pertenecientes a familias del Programa Puente y que presenten bajo rendimiento escolar. Este apoyo escolar se realiza una vez por semana en la vivienda de los niños(as) y cada voluntario o voluntaria desarrolla un plan de trabajo para cada estudiante. **Los voluntarios son principalmente profesores jubilados**, quienes trabajan para que los estudiantes mejoren su rendimiento escolar y refuercen su autonomía, fomentando hábitos de estudio e involucrando a sus familias en el proceso educacional (ibídem).

Si bien es cierto que el Programa representa una interesante experiencia de trabajo social y comunitario, no es un trabajo remunerado y está orientado a personas mayores con altos niveles educativos y, por ende, con una mejor condición socio económica en relación a la de nuestra población objetivo.

Sin embargo, el SENAMA ha llevado a cabo una iniciativa que busca desarrollar una agenda que permita mejorar el acceso al mercado laboral y el aumento de ingresos de las personas mayores por medio de la capacitación orientada a la empleabilidad y productividad. Para alcanzar este objetivo ha establecido un convenio con el SENCE, lamentablemente esta extraordinaria iniciativa no ha sido potenciada por el SENAMA.

Aunque los adultos mayores, históricamente, han formado parte importante de la mano de obra en el país, los programas de capacitación laboral, ofrecidos directamente por

el Ministerio del Trabajo y Previsión Social -a través del SENCE-, no contemplan beneficios y capacitación para ellos.

El SENCE posee diversos programas destinados a mejorar las condiciones de empleabilidad de los chilenos, estos programas son de carácter gratuitos y están dispuestos para las personas más vulnerables del país. En relación a estos programas es oportuno mencionar: “Programa de formación para el trabajo”, “Programa formación en el puesto de trabajo” y “Bono Trabajador activo”.

El Programa de formación para el trabajo busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de **hombres y mujeres entre 18 y 65 años**, mediante un modelo de capacitación integral entregada por Entidades Formadoras, especializados en la formación en oficios. Los planes formativos (cursos) están dirigidos a quienes cuenten con Ficha de Protección Social³ menor o igual a 11.734 puntos, sin una carrera técnica o profesional, y que se encuentren en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, aumentar sus remuneraciones, o mejorar su calidad de vida (SENCE, 2013a).

El Programa formación en el puesto de trabajo pretende Insertar en un puesto de trabajo a personas desocupadas, cesantes o que buscan trabajo por primera vez, a través de la entrega de un incentivo a las empresas. Además, busca que las personas desarrollen competencias en un oficio. Una de las líneas del programa está orientado a **hombres y mujeres de 25 a 65 años** que pertenezcan al 60% de la población más vulnerable de acuerdo al instrumento de medición Ficha de Protección Social (FPS) u otro que lo remplace (SENCE, 2013b).

El Bono al trabajador activo tiene por objetivo aumentar la empleabilidad y movilidad laboral de los/as trabajadores/as de país, mediante la capacitación, pertinente que mejore sus competencias laborales. Podrán postular al beneficio las **trabajadoras entre 18 y 60 años de edad y los trabajadores entre 18 y 65 años de edad** (SENCE, 2013c).

³ La Ficha de Protección Social es un instrumento que tiene como objetivo identificar y priorizar con mayor precisión a la población sujeto de los beneficios sociales, considerando la vulnerabilidad de las personas como lógica de la nueva política de protección social fundada en derechos. Es la puerta de acceso al Sistema de Protección Social del Estado de Chile (MIDESO, 2013).

Estos tres programas tienen como límite de edad, para poder acceder a los beneficios, 60 años –en el caso de las mujeres– y 65 años –en el caso de los hombres–. Estas edades concuerdan con la edad legal de retiro en Chile y por esta razón los programas tienen ese límite de edad.

Aunque existe una edad legal de retiro que cumple la función de establecer la edad en la que pueden obtener sus fondos de pensiones y no obliga a los trabajadores a retirarse del mercado laboral, se debe tomar en cuenta que los mayores de 65 años están participando, y han participado, de forma activa e importante dentro del mercado laboral, tal como ha quedado demostrado con las estadísticas presentadas.

En una publicación realizada por el SENAMA en el año 2009, se asegura que, en Chile, existe una gran brecha en materia de capacitación y formación para el trabajo y emprendimiento de las personas de edad, las cuales son indispensables para la capacidad de reconversión laboral que exige el mercado.

No queda duda que estos programas del SENCE incrementan, de gran manera, las posibilidades de contratación y las condiciones de empleabilidad de las personas que son beneficiadas. Por esta razón es necesario que los programas ofrecidos desde el SENCE se adapten a la realidad y permitan a las personas mayores de 65 años obtener los beneficios que esta institución ofrece.

Sin embargo, desde el SENCE existe el interés, desde el año 2012, de realizar un estudio enfocado en conocer la real población de adultos sobre 50 años, sus necesidades, las ofertas laborales del sector privado y cuáles son efectivamente sus demandas, con la finalidad de poder establecer las bases para otorgar una intermediación laboral efectiva para los adultos mayores. El anuncio fue realizado por el ministro subrogante en el marco de la I Feria Laboral Senior, donde aseguró que realizarían un levantamiento de la situación laboral del adulto mayor a nivel local o regional, llevando a cabo encuentros con mesas de trabajo con líderes y representantes de organizaciones de adultos mayores, organizaciones del sector público y privado, lo que permitirá recoger las inquietudes formuladas por las mesas de trabajo y, que en conjunto con otras medidas, servirían para la elaboración de una

propuesta programática concreta por parte de nuestro ministerio, en el mediano y largo plazo (Ministerio Secretaria General de Gobierno, 2012).

A la fecha, no se logró conocer los resultados ni el estado de avance de esta investigación.

Desde el Ministerio de Desarrollo Social, a través del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, si existen una serie de programas que están orientados a apoyar a los adultos mayores emprendedores. Entre ellos destacan el “Programa yo emprendo” y “Programa yo emprendo en semilla” (ver anexos 1 y 2). Estos programas tienen como objetivo contribuir a que personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social desarrollen un microemprendimiento, con la finalidad de aumentar la generación de ingresos autónomos. Dentro de los programas se realizan diversas actividades, entre ellas: capacitación y elaboración del Plan de Negocio, asistencia técnica, financiamiento y seguimiento del financiamiento (FOSIS, 2013).

Contar con financiamiento estatal para promover y fortalecer el microemprendimiento es fundamental para el 32,80 % de los hombres adultos mayores y el 38,80 % de las mujeres adultas mayores, los cuales trabajan por cuenta propia en la comuna de La Pintana (ver Gráfico N° 13).

Según información suministrada en julio de 2013 por la central de atención ciudadana del FOSIS Región Metropolitana, en La Pintana para el año 2012 postularon para los fondos de emprendimiento 84 personas y para el 2013 la cifra alcanzó 101 personas. De los cuales fueron beneficiados 13 adultos mayores en el 2012, los cuales recibieron capacitación en gestión de negocios y un capital semilla aproximado de \$310.00 pesos en insumos y herramientas de acuerdo a los planes de negocio. En lo que respecta al año 2013, se espera que para la segunda quincena de agosto se realice la selección.

Si bien es cierto que las cifras nominales, de adultos mayores que han postulado para los fondos FOSIS, son muy bajas en relación con los adultos mayores que trabajan por cuenta propia en La Pintana, es preciso acotar diversos puntos en relación al respecto:

1. Desde el año 2012 se ha incorporado este fondo especial para los adultos mayores, por lo tanto, aun existe desconocimiento al respecto por parte de los adultos mayores.
2. No se han realizado campañas informativas al respecto del alcance, requisitos y beneficios del fondo.
3. El fondo exige que los adultos mayores tengan un registro escrito de las compras y ventas que realizan. Este requisito es indispensable para poder postular al fondo, un número considerable de adultos mayores no poseen los registros correspondiente y no tienen las herramientas para llevarlo de forma ordenada.

Sin embargo, a pesar que en el año 2012 sólo el 15,48 % de los mayores se adjudicaron el fondo, para el año 2013 las postulaciones se incrementaron en un 20,24 %, lo que indica que existe un interés por parte de los mayores en acceder a este capital semilla.

Es necesario que desde el Municipio, entidad receptora de las postulaciones, y desde el FOSIS, entidad que entrega los recursos, se realicen sendas campañas de difusión de los programas y capacitación para ajustar la realidad de los mayores a los requisitos que se exigen para poder postular al fondo.

En lo que respecta a las políticas locales, se ha estudiado la oferta programática del Municipio de La Pintana en lo que respecta a la empleabilidad de los adultos mayores. Por su parte, la Oficina del Adulto Mayor de La Pintana está convencida de la necesidad e importancia de la inserción laboral de los mayores, por está razón, posee convenios con empresas que contratan a adultos mayores de la comuna y con la Caja Los Andes quien proporciona capacitación laboral para los adultos mayores.

Al mismo tiempo, se está realizando una modificación a la orgánica de la Oficina del Adulto Mayor y en la modificación se contempló crear una Unidad Operativa que estará orientada a diseñar y ejecutar acciones tendientes a aumentar las posibilidades de inserción laboral de los mayores, mediante la integración de servicios de información, orientación

ocupacional y gestión de empleo. Su misión será otorgar orientación e información respecto del mercado laboral, siendo una red de apoyo en la búsqueda e inserción y reinserción laboral. Además contará con programas y fondos orientados a fortalecer el micro emprendimiento de los mayores de la comuna.

El 17 de abril de 2013, el Sr. Augusto Iglesias, Subsecretario de Previsión Social, descartó la posibilidad de que la edad mínima requerida para acceder al beneficio de jubilación vaya a ser modificada durante lo que resta del Gobierno de Sebastián Piñera (Emol, 2013a).

Sin embargo, el 19 de junio de 2013, el Presidente de la República, Sr. Sebastián Piñera, anunció una reforma al sistema de AFP que busque extender la vida laboral, el Presidente estableció: “vamos a aumentar los incentivos para que las personas se mantengan por más tiempo en la vida laboral. Si una persona se siente sana, con energía y decide continuar con su vida laboral, entonces que eso sea reconocido, incentivado y premiado con políticas públicas”. Respecto a los plazos para la presentación de la iniciativa al Congreso, el Presidente señaló que se hará "en los próximos meses" (Emol, 2013b).

Aún no se conoce las características y detalles de esta iniciativa, se espera que se contemple la realidad de los adultos mayores de nuestra población de estudio y que esté realmente orientada a fortalecer los ingresos económicos de los mayores y mejorar sus condiciones y calidad de vida.

Sistema previsional en Chile y su relación con la inserción laboral de los adultos mayores

El sistema previsional chileno está compuesto por tres pilares básicos: un pilar de prevención de la pobreza o solidario, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria y un pilar de ahorro voluntario.

El pilar solidario es el que tiene como objetivo prevenir la pobreza en situaciones donde las personas no poseen cotizaciones previsionales o las que poseen son de poca densidad. Este pilar está conformado por una pensión no contributiva, la pensión básica solidaria (PBS), que alcanza los \$ 80.528. (SP, 2013). Al mismo tiempo, este pilar entrega un complemento a la pensión contributiva, el aporte previsional solidario (APS), que tiene como objetivo compensar los bajos montos de jubilación.

El pilar contributivo obligatorio es un esquema único nacional de capitalización financiera en cuentas individuales administradas por empresas privadas de giro único, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Se trata de un esquema de contribución definida, es decir, donde la tasa de aporte se mantiene constante -10 % del ingreso bruto- y los beneficios se calculan utilizando fórmulas actuariales en función del saldo acumulado por cada individuo al momento de retiro (S.P., 2010). En este pilar el afiliado recibe una pensión dependiendo del saldo que ha logrado acumular durante su vida laboral, el monto que se le entrega se realiza de forma mensual y es calculado de acuerdo a la rentabilidad del fondo y la expectativa de vida definida por las autoridades gubernamentales.

Para complementar el pilar contributivo, se creó el pilar de ahorro voluntario que se realiza a través de una serie de instrumentos financieros administrados por las propias AFP. La función principal de este pilar es complementar el fondo de jubilación para lograr obtener una mejor jubilación al momento del retiro. Lamentablemente, este pilar no puede ser utilizado por nuestra población objetivo debido a que los bajos sueldos que ellos perciben no le permiten destinar un porcentaje de sus ingresos al ahorro previsional.

Las AFP han obtenido un rendimiento sobre la inversión del 8,7% anual promediado desde 1981 y el sistema ha acumulado un total de US\$168.000 millones - equivalente a dos tercios del PIB de Chile- a nombre de cerca de 5 millones de chilenos (Business Chile, 2013).

Según Solange Bernstein, actual Superintendente de Pensiones, el sistema está fallando en un aspecto de suma importancia: “Las pensiones no son tan altas como quisiéramos, hemos tomado algunas medidas pero se requieren cambios adicionales al sistema” (ibídem).

Durante el mes de abril de 2013, el monto promedio de las pensiones de vejez, pagadas por las AFP, fue de 7,03 U.F. lo que equivale a \$ 160.654,27 (S.P., 2013b), cifra que es considerablemente inferior al salario mínimo.

Cuando se crea el sistema de capitalización individual, en el año 1981, la expectativa de vida era de 67 años para los hombres y 74 años para las mujeres. Mientras que actualmente se estima que la cifra ha aumentado a 76 años para los hombres y 82 años para las mujeres (MINSAL, 2004). Este aumento del más del 10 % ha generado que los fondos de pensiones deban ser entregados durante un periodo más largo de vida, lo que incide de forma directa en la cantidad neta de dinero que es entregada mensualmente.

Importante destacar que las mujeres son las más afectadas en esta situación, tienen una expectativa de vida mayor a los hombres -6 años más- y su edad de jubilación es 5 años menor a los hombres. Además se debe tomar en cuenta que las mujeres han sido objeto – históricamente- de discriminación en el mercado laboral y han estado limitadas a realizar trabajos no remunerados o informales –como es el caso del trabajo doméstico y los micro emprendimientos que desarrollan desde sus hogares– los cuales no contemplan cotizaciones previsionales.

En el caso de los trabajadores de bajos ingreso, representados en nuestra población de estudio, los comportamientos oportunista de los empleadores y trabajadores pueden constituirse en un elemento que genere condiciones adversas a los fondos de jubilación. A los problemas de desempleo y, por ende, lagunas previsionales que, por su poca

calificación, enfrentan estos trabajadores, debe sumarse el hecho que, con la finalidad de obtener un mejor salario líquido, los trabajadores acuerdan con el empleador imponer por una menor remuneración a efectos de disminuir el descuento legal por previsión. Esta situación le permite al trabajador obtener beneficios durante su vida laboral a costa de disminuir el monto que percibirá al momento de jubilarse.

Por otra parte, existen registros –obtenidos desde el trabajo de campo realizado en esta investigación– que dan cuenta de empleadores que realizaban el descuento previsional pero no los depositaban en los fondos de pensiones respectivos. Por esta razón, es necesario intensificar los esfuerzos en materia de educación para los trabajadores y fiscalización para los empleadores, destinados a atacar estas situaciones que atentan contra la densidad de las imposiciones y, por lo tanto, sobre el monto mensual de las jubilaciones.

Para luchar en contra de esta acción fraudulenta, la norma laboral contempla la imposibilidad de despido del trabajador si es que sus cotizaciones previsionales no están al día, aunque cabe recordar que ello de nada sirve si el propio trabajador no tiene conciencia exacta de su situación previsional o si se colude con el empresario para mejorar transitoriamente sus ingresos mediante la sub declaración de los mismos (CEPAL, 2000).

Según la CASEN 2011, en la comuna de La Pintana un 50,3 % de la población –al momento de la aplicación de la encuesta – se encontraba afiliado a un sistema de previsión social. Del total de la población, el 43 % se encontraba realizando una actividad remunerada pero, sólo el 23 % de la población de la comuna había cotizado en el sistema previsional durante el mes anterior. Estas cifras indican que aún, con los excelente niveles de empleo que existen en el país y los grandes esfuerzos en materia de educación y fiscalización, existen trabajadores que no están realizando las cotizaciones previsionales de forma regular y constante.

En el año 2008, bajo la presidencia de Michelle Bachelet Jeria, ambas cámaras del Congreso chileno aprueban una nueva reforma al sistema de pensiones. Esta reforma estaba orientada a atender a los trabajadores y personas más pobres del país, a través de la

creación del pilar solidario que es subsidio enteramente por el Estado.

El nuevo sistema busca aumentar los beneficios o, en el caso de 400.000 beneficiarios, otorgar una pensión mínima a quienes antes no recibían nada. Estos beneficios mínimos o suplementarios serán administrados bajo un pilar de solidaridad llamado "pilar solidario"—una pensión que no requiere de contribuciones y es financiada por los ingresos de los impuestos generales. Así, el pilar solidario cubrirá aproximadamente el 60 por ciento de los jubilados (BID, 2008).

Los trabajadores independientes también fueron incorporados en el nuevo sistema como contribuyentes activos a través de varios mecanismos, que incluyen un método de cobro más fácil, incentivos, beneficios suplementarios y fiscalización (ibídem).

La reforma también fijó una renta mínima imponible para trabajadores de casa particular, en este sentido el artículo 98 de la reforma establece: “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima imponible para efectos de seguridad social de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior”. Esta garantía es de suma importancia, ya que el trabajo en casa particular es una fuente de trabajo de importancia para las mujeres de nuestra población de estudio.

La reforma en sí constituye un avance importante en términos de protección a los adultos mayores, resguardando los incentivos para hacer que esta mayor protección sea sostenible en el tiempo. Ahora, el tener mayores pensiones en el futuro es responsabilidad de todos los actores involucrados, quienes tienen una importante tarea por delante: el Estado, los empleadores, los trabajadores, las administradoras de fondos de pensiones y las compañías de seguros (S.P., 2009).

Lamentablemente la reforma previsional del 2008 no resolvió el tema de los trabajadores independientes y de la informalidad del mercado laboral chileno. En el sistema actual las cotizaciones son obligatorias para los trabajadores asalariados con contrato, pero

los trabajadores por cuenta propia o independientes no tienen la obligación de cotizar. Aunque a partir del año 2015 los trabajadores independientes deberán realizar, de forma obligatoria, cotizaciones destinadas a pensiones y prestación de salud.

Esta reforma, tampoco resuelve el problema de los trabajadores por cuenta propia que no emiten boleta de honorarios y se dedican a trabajar en el mercado informal, a través de micro emprendimientos en sus hogares o en las ferias libres.

Estas personas están destinadas a acudir al pilar solidario para poder obtener un ingreso cuando llegan a la edad requerida para obtener este subsidio, ellos por diversas causas estructurales, no tienen la capacidad ni la oportunidad para realizar sus imposiciones previsionales. Ante esta observación, Cecilia Fuentes, economista del Centro de Estudios Libertad y Desarrollo, establece que “es difícil para el sistema de pensiones entregar pensiones a personas que no ahorran”.

Lo cierto es que los antiguos niveles de salarios –e inclusive los actuales– para los trabajadores menos calificados, como es el caso de nuestra población de estudio, no permiten destinar recursos, de forma voluntaria, a los fondos previsionales. Muchas de las personas, de los estratos socio económicos más bajos “viven al día”, es decir, sus ingresos son tan bajos que apenas les alcanzan para cubrir las demandas y necesidades del presente, limitando casi en su totalidad el ahorro para el futuro.

Además de esta situación, tampoco existen políticas de educación que estén orientadas a instruir y concientizar sobre la importancia del ahorro o la contribución previsional. En este mismo esquema de “vivir al día”, en muchas ocasiones heredado de las prácticas familiares y fortalecido por el sistema capitalista, las personas olvidan la importancia de prever la seguridad para un futuro y de establecer bases sólidas para poder subsistir en el momento en que no puedan realizar una actividad remunerada.

En Chile tienen derecho, pero no la obligación, de pensionarse por vejez todos los afiliados que cumplan con la edad legal exigida, esto es, 65 años de edad para los hombres y 60 años en el caso de las mujeres. Esta situación permite que la densidad de las cotizaciones sea superior, siempre y cuando los adultos mayores puedan mantenerse dentro

del mercado laboral.

Aunque en este escenario las personas menos beneficiadas son las que no cuentan con fondos de pensiones, ya que los que cuentan con fondos de pensiones pueden seguir cotizando luego de la edad de jubilación o, si deciden jubilar no están en la obligación de imponer a su fondo de pensiones.

Las personas que se benefician del sistema no contributivo o asistencial, las cuales no poseen fondos en el sistema de pensiones o perciben pensiones, del sistema privado, menores a \$ 200.000, se ven afectadas al momento de encontrar un empleo formal, si su empleador realiza las imposiciones legales correspondientes (salud, accidentes de trabajo, seguro de cesantía y pensiones –en el caso de los que obtienen pensión básica solidaria–), con estas imposiciones el Puntaje de Focalización Previsional⁴ también aumenta y existe la posibilidad de perder el aporte asistencia, asegura la funcionara del SENAMA que fue entrevistada.

La ley 3.500 en su artículo 69 establece: “El afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquél que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17”. Este artículo 17 establece: “los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles”.

Acogiéndose a estos artículos, los adultos mayores tienen el derecho de no ser objetos de los descuentos destinados a fondos de jubilación y de esta manera no correr el riesgo de perder la asignación asistencial –en caso de tenerla –. Del mismo modo, este derecho ayuda a incrementar en un 11 % (porcentaje de la cotización obligatoria más

• ⁴ Es el puntaje resultante, de aplicar el Instrumento Técnico de Focalización, que permitirá evaluar el nivel de pobreza de la población para los efectos de asignar los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias de la ley N° 20255. El IPS obtendrá los componentes de la fórmula del PFP, a partir de las siguientes fuentes de información: Ministerio de Desarrollo Social, Superintendencia de Pensiones y Servicio de Impuestos Internos (Subsecretaría de Previsión Social, 2010).

comisión de la AFP) la renta líquida de los adultos mayores.

Sin embargo, los adultos mayores que deciden trabajar como independientes, entregando boleta de honorarios, corren el riesgo de ser catalogado fuera del 60 % de la población más vulnerable y, por lo tanto, su Puntaje de Focalización Previsional del Instituto de Previsión Social se eleva, razón que pudiera provocar la pérdida de la asignación estatal. Además, el hecho de obtener un ingreso adicional más la asignación de la pensión aumenta el puntaje de la Ficha de Protección Social, lo que también incrementa el Puntaje de Focalización Previsional. Aunque el especialista en la materia, Dr. Claudio Reyes, aseguró en la entrevista que “el factor ingreso explica el 15% del puntaje de protección, tienen que cambiar muchas condiciones adicionales para que la persona supere el umbral de la vulnerabilidad, de esta manera el hecho de encontrarse empleado no debería incidir hondamente en el puntaje”.

En la reciente anunciada reforma al sistema previsional, anunciada por el Presidente el 19 de junio de 2013, el primer mandatario reconoció que " las personas están jubilando en promedio con una pensión que es la mitad de su sueldo y, por lo tanto, cuando jubilan experimentan una fuerte caída en su condición socioeconómica y su calidad de vida". Por esta razón, señaló que durante el último año han preparado una reforma al sistema de pensiones que entre los puntos principales considera "mejorar la competencia en la industria previsional para que bajen las comisiones y subir las pensiones".

Sería conveniente que en esta reforma se considere la situación de los adultos mayores que se encuentran trabajando y son beneficiados con el pilar solidario del sistema de pensiones.

Como hemos establecido, para acceder a los beneficios del pilar solidario es necesario tener 65 años o más, la expectativa de permanencia dentro del mercado laboral, para los adultos mayores, no es superior a los 10 años, según la información estadística que hemos presentado en este estudio de caso (Ver gráfico 20). En muchos casos, debido a la aparición y complejización de enfermedades, los adultos mayores deben retirarse del mercado laboral antes de los 70 años, de hecho, a partir de esta edad la participación laboral

disminuye en un 50 %.

Como se ha demostrado, los adultos mayores que están trabajando o desean hacerlo, saben que su permanencia en el mercado laboral será por un corto o, con suerte, por un mediano plazo. Cuando perciben la garantía del pilar solidario, prefieren mantener la garantía estatal, la cual es de por vida mientras mantenga su condición de vulnerabilidad, que percibir un salario por un trabajo remunerado que no será sostenido en el tiempo.

Por esta razón, es necesario que se generen las correcciones necesarias para asegurar que los mayores más vulnerables que obtengan trabajo no pierdan la pensión básica solidaria. El autor propone que el descuento del 10 por ciento se siga realizando pero éste debe ser captado por la A.F.P. (la cual seguirá cobrando su porcentaje de administración) y posteriormente el 10 por ciento sea transferido al Instituto de Previsión Social (IPS). La intención de mantener el cobro del porcentaje de administración, por parte de la A.F.P., es evitar el *lobby* en contra de la propuesta porque entendemos que estas operaciones tienen costos administrativos que las administradoras de fondos no van a estar dispuestas a asumir como gasto.

Según la investigación realizada, el salario promedio, para los adultos mayores de nuestra población de estudio, es de \$ 275.000 brutos. Esto quiere decir que el I.P.S. percibiría \$ 27.500, sumado a que el sistema público de salud percibirá el 7 % correspondiente a la salud (el cual es obligatorio para todas las personas que trabajan con contrato), lo cual sería \$19.250. Estas cifras suman un total de \$ 46.750 que percibirá el Estado por la actividad laboral del adulto mayor, de esta manera, si se le otorgara la pensión básica solidaria, está tendría un costo real, para el Estado, de \$ 33.778, es decir casi un 42 % del monto bruto que se entrega en la asignación –que actualmente asciende a \$ 80.528 –.

En lo que respecta al aporte previsional solidario, según los cálculos realizados con base a la información estadística disponible en la página de la Superintendencia de Pensiones, el monto promedio del aporte previsional solidario para la vejez, otorgado en el mes de mayo 2013, fue de \$67.430 pesos (SAFPc, 2013). En este caso la subvención real sería de \$ 20.680, casi un 31 % de la asignación estatal.

A este calculo se debe incorporar el efecto positivo que tiene, para la salud de un adulto mayor, encontrarse activo, útil y relacionado con la sociedad. Al tener adultos mayores con mejores condiciones de salud, generadas por la actividad laboral, existirá menos demanda al sistema público de salud y, por lo tanto, menor gasto fiscal al respecto.

En este sentido, los gobiernos deben generar las propuestas al respecto, realizar los estudios econométricos y las evaluaciones socio-económicas de esta propuesta, con la intención de presentar un proyecto sustentable al Congreso para realizar la reforma al respecto.

VIII. CONSIDERACIONES FINALES

Las estadísticas nacionales⁵ sobre empleo desde 1990 hasta 2011, indican que la participación de los mayores ha sido de suma importancia para la economía chilena. En el año 1990, la población adulta mayor conformaba el 23,9 % de la participación laboral total del país, para el año 2011 esta cifra alcanzaba el 31,1%. Estas cifras nos indican que los mayores juegan un papel de suma importancia en el desarrollo productivo del país.

La permanencia o reinserción al mercado laboral debe ser un derecho y una opción para las personas mayores, efectivamente el hecho de encontrarse empleados tiene una incidencia positiva en la seguridad económica de los mayores, les permite mantenerse activos y los incorpora a la generación de riqueza y desarrollo del país, cuestión que es altamente valorada por los adultos mayores porque eleva los niveles, que ellos perciben, de utilidad a la sociedad.

Los mayores de nuestra población de estudio presentan un menor nivel de escolaridad y peores condiciones sociales que los adultos mayores de los demás estratos socio económicos, por esta razón, urge avanzar hacia una implementación de una política pública que establezca una estrategia de educación continua para las personas mayores, que se corresponda con las capacidades de éstos y con las necesidades de desarrollo nacional.

La educación y capacitación para la tercera edad debe constituirse en una verdadera herramienta de inclusión y desarrollo humano permanente tanto para las personas mayores y la sociedad en su conjunto. Es necesario destinar una mayor cantidad de recursos para las personas mayores más vulnerables con la finalidad de ofrecer más oportunidades en materia de educación que permitan generar mejores capacidades para incorporar a los mayores al mercado laboral.

Los programas de capacitación en oficio y apoyo al emprendimiento son fundamentales para los mayores, por esta razón, se debe crear una oferta programática con

⁵ Según Encuesta CASEN.

difusión nacional, en concordancia con las realidades locales y que cuente con los recursos suficientes para asegurar la incorporación de los mayores más vulnerables.

Evidentemente es positivo la permanencia en el trabajo de las personas mayores por el mayor tiempo posible, por esta razón, el Estado debe jugar un rol fundamental de legislación y fiscalización que promueva e incentive la empleabilidad de las personas mayores pero, al mismo tiempo, asegure condiciones idóneas y salarios justos dentro del mercado.

Las empresas privadas juegan un rol fundamental porque se configuran como los espacios donde los mayores pueden revalorizar el sentido de su vida, obtener recursos económicos y establecer relaciones intergeneracionales, en este sentido, deben avanzar hacia una cultura de respeto e incorporación de los mayores a la capacidad productiva del país.

Se deben intensificar los esfuerzos, por parte del Estado, en materia de educación para los trabajadores y fiscalización para los empleadores, destinados a atacar situaciones que atentan contra la densidad de las imposiciones y el ahorro previsional.

El actual sistema previsional no representa un obstáculo para la inserción laborales de los adultos mayores que se benefician con el pilar solidario pero existen declaraciones y afirmaciones contradictorias entre los expertos y gobernantes sobre las consecuencias que pueden sufrir los mayores que trabajan y reciben los beneficios del pilar solidario. Por está razón los mayores que son beneficiados con el pilar solidario deciden no trabajar, aunque tenga la necesidad, ante la posibilidad de perder la garantía estatal.

Es necesario que se genere una matriz de información al respecto, el gobierno debe informar de manera clara y oportuna a todos los adultos mayores de sus derechos y obligaciones –no sólo en materia previsional, sino en todos los aspectos– cuando se encuentran trabajando y además deben informar sobre la relación entre las asignaciones del pilar solidario y la empleabilidad de los mayores que se benefician de éste.

Se hace imperioso que el Estado tome una labor más proactiva e instaure una política pública integral de para la reinserción laboral de las personas mayores, que esté orientada a nivelar las condiciones de los adultos mayores frente a un mercado que necesita regulación y fiscalización del Estado, el cual ha tomado una posición pasiva y moderada en el campo económico.

Es de vital importancia que la construcción de esta política pública que incorporé la visión y las realidades de los municipios, quienes son los que conocen en detalle la realidad y característica de su población mayor y, además, son los responsables del *delivery* – ejecución – de las políticas públicas.

Sin lugar a duda cuando los mayores se encuentran empleados se genera una relación positiva con respecto a la superación de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida, lamentablemente para los mayores, el hecho de emplearse se convierten en una obligación para poder superar condiciones de vulnerabilidad y alcanzar mejores condiciones de vida.

Se debe avanzar a un Estado donde el trabajo de la tercera edad se convierta en una opción y no en una obligación, considerando que su permanencia dentro del mercado laboral será muy corta. Por esta razón es ineludible realizar un reforma al sistema previsional orientada a asegurar mejores pensiones y condiciones de vida para las personas mayores, conjugada con una política pública integral que genere las oportunidades y condiciones para que los adultos mayores tenga la opción, más no la necesidad, de trabajar de forma remunerada en esta etapa de la vida.

IX. LISTA DE REFERENCIAS

- Ayala, Cañón; Sastre, Mercedes (2007). “Pobreza, mayores y Seguridad Social: una perspectiva económica”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, S/N pag. 207-227.
- Asociación de Supermercados de Chile A.G. ASACH (2012). “Alianza con Cajas de Chile A.G.”. Disponible en: http://www.asach.com/Informes_varios/Alianza%20Supermercados%20con%20Cajas%20de%20Chile_FINAL.pdf. Consultado: 1 de junio de 2013.
- ASET (s/a). “Educación y Trabajo: un debate fundamental para reconquistar el valor de lo social”. <http://www.aset.org.ar/congresos/7/10005.pdf>. Consultado: 19 de mayo 2013.
- Banco Interamericano de Desarrollo BID (2008). “Cambio en la reforma del sistema de pensiones en Chile”. Disponible en: <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2008-02-26/cambio-en-la-reforma-del-sistema-de-pensiones-de-chile,4433.html>. Consultado: 10 de junio de 2013.
- Barzelay, M., Cortázar, J. (2004) “Una guía práctica para la elaboración de estudios de caso sobre buenas prácticas en gerencia social” BID – Washington USA.
- Bound, Jhon; Schoenbaum, Michael (1998). “The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers”: National Bureau of Economic Research USA.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2006). “Los sistemas de previsión social existentes en Chile”. Disponible en: www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2007-04-11.7191033638/documentos_pdf. Consultado: 21 de mayo 2013.
- Business Chile (2013). “Sistema de Pensiones de Chile: ¿Envejecer con Gracia”. Disponible en: <http://www.businesschile.cl/es/noticia/special-report/sistema-de-pensiones-de-chile-¿envejecer-con-gracia>. Consultado: 30 de mayo 2013.
- Cannobbio, Liliana; Jeri, Tamara (2008). “Estadísticas sobre las personas adultas mayores: un análisis de género”. Santiago.
- Centro Europeo para el Desarrollo de Formación Profesional (2012). “Trabajo y envejecimiento Teorías emergentes y perspectivas empíricas” Unión Europea.

- CEPAL (2000). “Cobertura previsional en Chile: Lecciones y desafíos de sistema de pensiones administrado por el sector privado”. Disponible en: www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/5788/lc11457e.pdf. Consultado: 21 de mayo 2013.
- CEPAL (2001). “La reforma del sistema de pensiones en Chile: desafíos pendientes”. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/7367/lc11575e.pdf>. Consultado: 21 de mayo 2013.
- CEPAL (2006). “Manual sobre indicadores de calidad de vida en la vejez”. Disponible en: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/28240/W113_2.pdf. Consultado: 21 de mayo de 2013.
- CEPAL (2007). “Un sistema de indicadores para el seguimiento de la Cohesión Social en América Latina”. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/33903/LCG2362e.pdf>. Consultado: 21 de mayo de 2013.
- CEPAL (2010). “Panorama Social de América Latina 2010”. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/41799/PSE-panoramasocial2010.pdf>. Consultado: 2 de julio de 2013.
- CEPAL (2012). “Los derechos de las personas mayores en el siglo XXI: situación, experiencias y desafíos”. Disponible en: http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/celade/noticias/documentosdetrabajo/1/48571/P48571.xml&xml=/celade/tpl/p38f.xml&base=/celade/tpl/top-bottom_env.xslt . Consultado: 21 de mayo de 2013.
- Congreso de la República de Chile (1980). “Ley 3.500 que establece el nuevo sistema de pensiones”. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7147>. Consultado: 15 de mayo de 2013.
- Congreso de la República de Chile (2001). “Ley 19.379 que modifica el Código de Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos”. Disponible en: <http://chile.justia.com/nacionales/leyes/ley-n-19-739/gdoc/>. Consultado: 20 de mayo de 2013.
- Congreso de la República de Chile (2008). “Ley 20.255 que establece reformal al sistema de pensiones”. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269892>. Consultado: 15 de mayo de 2013.
- EMOL (2013a). “Gobierno descarta elevar la edad de jubilación durante el periodo de

- Sebastián Piñera”. Disponible en: <http://www.emol.com/noticias/economia/2013/04/17/593967/gobierno-descarta-elevar-la-edad-de-jubilacion-durante-el-periodo-de-sebastian-pinera.html>. Consultado: 23 de junio de 2013.
- EMOL (2013b). “Piñera anuncia reforma a sistema de AFP que extienda la vida laboral”. Disponible en: <http://www.emol.com/noticias/economia/2013/06/19/604505/pinera-anuncia-reforma-previsional-para-elevar-competencia-entre-las-afp.html>. Consultado: 23 de junio de 2013.
- Fondo Nacional de Salud - FONASA, (2013a). “Planes de salud”. Disponible: <http://www.fonasa.cl/wps/wcm/connect/internet/sageneral/asegurados/plan+de+salud/cobertura+plan+de+salud/swfplancoberturas>. Consultado: 20 de mayo 2013.
- Fondo Nacional de Salud - FONASA (2013b). “ Sistema de alerta AUGE FONASA”. Disponible en: <http://www.fonasa.cl/wps/wcm/connect/Internet/SA-General/Asegurados>. Consultado: 4 de julio de 2013.
- Fondo de Solidaridad e Inversión Social FOSIS (2013). “Programas de Área de Emprendimiento”. Disponible en: <http://www.fosis.cl/index.php/ambito-de-emprendimiento>. Consultado: 15 de junio de 2013.
- Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2013). “Trabajo decente”. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. Consultado: 12 de mayo 2013.
- González, Ana L.; Rangel, Celis (2011). “Calidad de vida en el Adulto Mayor”. Disponible en: www.geriatria.salud.gob.mx/descargas/34.pdf. Consultado: 21 de mayo 2013.
- I. Municipalidad de La Pintana (2013). “Catastro de Clubes de Adulto Mayor 2013”. Oficina del Adulto Mayor La Pintana.
- INE (2007). “Adulto mayor en Chile”. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2007/septiembre/boletin/ine_adulto_mayor.pdf
- INE (2013). “Estadística de empleo”. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nene.php
- International Labour Office (1999). “Ageing and labour markets for older workers”. Geneva

- International Labour Office (2008). “Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context”. Geneva.
- Jackson, R.; Strauss, R.; Howe, Neil (2009). “El desafío del envejecimiento en América Latina”. Center for Strategic and International Studies.
- Marfán, Sánchez (2008). “ Adultos Mayores en la Fuerza del Trabajo: Inserción en el Mercado Laboral y Determinantes de la Participación”. Facultad de Ingeniería Industrial Universidad de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile - MIDESO (1991). “Encuesta de Caracterización Social y Económica 1990”. Santiago.
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile - MIDESO (2001). “Encuesta de Caracterización Social y Económica 2000”. Santiago.
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile - MIDESO (2012). “Encuesta de Caracterización Social y Económica 2011”. Santiago.
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile- MIDESO (2013). “Beneficios Sociales”. Disponible en: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/beneficios-sociales/>. Consultado: 21 de junio de 2013.
- Ministerio Secretaria General de Gobierno de Chile (2012): “Más de 7.000 puestos de trabajo en feria laboral para adultos mayores”. Disponible en: <http://www.chileavanzacontodos.cl/chile-hoy/mas-de-7-000-puestos-de-trabajo-en-feria-laboral-para-adultos-mayores/index.html>. Consultado: 3 de junio de 2013.
- Ministerio de Salud de Chile MINSAL (2004). “Estimaciones Poblacionales”. Disponible en: http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza_de_vida/esperanza_de_vida_por_quinquenios_sexo.htm. Consultado: 3 de junio 2013.
- Ministerio de Salud de Chile MINSAL (2013). “Acceso universal a garantías explícitas en salud”. Disponible en: http://www.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g_gesauge/presentacion.html. Consultado: 3 de julio 2013.
- Ministerio de Sanidad y Política Social de España (2009). “Ponencia C: Relaciones Intergeneracionales” Ponencia en el marco del III Congreso Estatal de las personas mayores. Disponible en: <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/relacinterge>

nercnales.pdf. Consultado: 4 de julio de 2013.

Molina, Juan Carlos (2012). “Envejecimiento activo, la propuesta para el Siglo XXI”. Disponible en: http://www.envejecimientoactivo.cl/preparacion/propuesta_siglo_xxi.html. Consultado: 12 de mayo 2013.

Naciones Unidas (1982). “Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento”. Disponible en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/asamblea-planviena-01.pdf>http://www2.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/fs16_sp.htm. Consultado: 21 de mayo 2013.

Naciones Unidas (1996). “Folleto informativo No.16 (Rev. 1) - Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. Disponible en: http://www2.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/fs16_sp.htm. Consultado: 21 de mayo 2013.

Naciones Unidas (2002). “Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento de 2002”. Disponible en: <http://social.un.org/index/Portals/0/ageing/documents/Fulltext-SP.pdf>. Consultado: 21 de mayo 2013.

Novormec (2011). “Descripción GSE usada en Chile”. Disponible en: <http://www.novomerc.cl/gse5.html>. Consultado: 21 de mayo 2013.

OECD (2000). “The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries”.

OECD (2006). "Live longer, work longer. Ageing and employment policies", Paris.

OIT (2006). “Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina”. Disponible en: www.oitchile.cl/pdf/pro022.pdf.

Pontificia Universidad Católica de Chile (2011). “Informe de Caracterización de los adultos mayores de La Pintana”. Escuela de Sociología.

Rossella Palomba Institute of Population Research and Social Policies Roma (2002). “Calidad de vida: conceptos y medidas”. Disponible en: http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1_ppt.pdf

Saez, Narro (compilador) (1993).”Cambio y socialización en la tercera edad”. Disponible

en: <http://designblog.uniandes.edu.co/blogs/dise2101/files/2011/04/Cambio-y-socializacion.pdf>. Consultado: 13 de mayo 2013.

Sampiere, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). “ Metodología de la investigación” Quinta edición – Editorial Mc Graw Hill.

Santiago Consultores & Asociados (2007). “Estudio alternativas de empleabilidad en población mayor de 50 años”. Disponible en: www.senama.cl/filesapp/Estudio_Empleabilidad.pdf. Consultado: 20 de junio de 2013.

Senado de la República de Chile (2002). “Ley 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor”. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=202950>. Consultado: 12 de mayo 2013.

Oportunidad Mayor (2013). “Quiénes somos”. Disponible en: <http://www.oportunidadmayor.cl/index.php/quienes-somos>. Consultado: 2 de julio de 2013.

SENAMA (2008). “Glosario de términos”. Disponible en: <http://senama.cl/static/glosario.aspx>. Consultado: 13 de mayo 2013.

SENAMA (2009). “Las personas mayores en Chile: situación, avance y desafíos del envejecimiento y la vejez”. Disponible en: http://www.senama.cl/filesapp/las_personas_mayores_en_chile_situacion_avances_y_desafios_2.pdf. Consultado: 14 de mayo.

SENAMA (2012). “Política Integral de Envejecimiento Positivo”. Disponible: www.senama.cl/filesapp/PoliticaAM.pdf. Consultado: 12 de mayo 2013.

SENAMA (2013). “Asesores Seniors”. Disponible en: <http://www.senama.cl/Programas.html#asesoresSeniors>. Consultado: 20 de junio de 2013.

SENCE (2013a). “Programa formación para el trabajo”. Disponible en: http://www.formacionparaeltrabajo.cl/HOME_FOTRAB/que-es. Consultado: 23 de junio de 2013.

SENCE (2013b). “Programa formación en el puesto de trabajo”. Disponible en: http://www.sence.cl/sence/?page_id=276. Consultado: 23 de junio de 2013.

SENCE (2013c). “Bono trabajador activo”. Disponible en:

- http://bonoscapacitacion.sence.cl/bonotamype/?page_id=6373. Consultado: 23 de junio de 2013.
- Subsecretaría de Previsión Social (2010). “El Puntaje de Focalización Previsional”. Disponible en: www.previsionsocial.gob.cl/cu/wp-content/plugins/download-monitor/download.php%3Fid%3D127+puntaje+de+focalizacion+previsional&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&client=safari. Consultado: 1 de junio de 2013.
- Superintendencia de Pensiones S.P. (2009). “Chile 2008: una reforma previsional de segunda generación” Disponible en: http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles6102_libroReformaCompleto.pdf Consultado: 20 de junio 2013.
- Superintendencia de Pensiones S.P. (2010) “El sistema chileno de pensiones”. Séptima edición – Santiago de Chile.
- Superintendencia de Pensiones S.P. (2013a). “Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS-Vejez)”. Disponible en: <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-article-5784.html>. Consultado: 20 de mayo 2013.
- Superintendencia de Pensiones S.P. (2013b). “Centro de Estadísticas: número y monto en promedio, en u.f., de las pensiones pagadas en el mes por modalidad, según tipo de pensión – abril 2013”. Disponible en: http://www.safp.cl/safpstats/stats/.si.php?id=inf_estadistica/afipen/mensual/2013/04/m00.html. Consultado: 2 de junio 2013.
- Superintendencia de Pensiones S.P. (2013c). “Centro de Estadísticas: Número de Beneficiarios y monto en \$ de Aportes Previsionales Solidarios pagados en el mes, según AFP y Tipo de Aporte Previsional Solidario mayo 2013”. Disponible en: <http://www.safp.cl/safpstats/stats/pageCCEE.php?menu=sps&item=nbmpm>. Consultado: 3 de julio 2013.
- Universidad de Chile (2007). “Recomendaciones para un vejez activa”. Disponible en: http://www.redclinica.cl/HospitalClinicoWebNeo/Controls/Neochannels/Neo_CH6258/deploy/libro%20geriatria.pdf. Consultado: 13 de mayo 2013.
- UPEL (2006). “Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales” Cuarta edición – Caracas.
- World Health Organization (2013). “Ageing and older”. Disponible en: <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/#>. Consultado: 12 de mayo 2013.

X. ANEXOS

Anexo 1



Requisitos para Postular:

- + Ser mayor de 18 años.
- + Tener aplicada la Ficha de Protección Social (FPS) en la comuna en la cual postula y vigente.
- + Pertenecer al sistema Chile Solidario (Puente Activo – En egreso- Programa Calle, Camino o Vínculo).
- + Cesante, con empleo precario, desocupado o buscando trabajo por primera vez.
- + Contar con una idea de negocio o una iniciativa productiva precaria.
- + Debe dedicar al emprendimiento menos de 15 horas a la semana.
- + Registrar ventas promedio del emprendimiento (últimos 3 meses) menores o iguales a \$130.000 pesos.
- + Preferentemente unidades productivas con una antigüedad menor o igual a 7 meses.

Que Ofrece el Programa a los participantes Seleccionados:

- Capacitación en gestión Microempresarial
- Asesoría Técnica en la Elaboración de un Plan de Negocios.
- Capital semilla para la implementación de la idea de negocio o emprendimiento de \$ 250.000 pesos.
- Acompañamiento y asesoría técnica en la puesta en marcha y funcionamiento.
- Posibilidad de optar a un segundo financiamiento complementario de \$250.000 pesos.
- Subsidio de Locomoción para asistir a la capacitación

Participaciones Programas de FOSIS en años anteriores:

Última Participación PAME anterior o Igual a 2010.
No haber participado en Yo Emprendo Nivel 1 y 2, Yo Trabajo, Yo Trabajo Jóvenes, Yo Emprendo Semilla 2011.
Última Participación PAAE Servicios y PES anterior o igual a 2009.
No haber participado nunca en EMAS ó FNDR.

Anexo 2



Básico Adulto Mayor

- ✓ **Hombres y Mujeres con edad mayor o igual a 55 años.**
- ✓ **No Pertener al rubro comercio.**
- ✓ **Tipo de Ocupación Independiente o trabajador por cuenta propia**
- ✓ **Debe contar con uno o más activos (Maquinaria o infraestructura)**
- ✓ **Contar con experiencia previa en el rubro.**
- ✓ **Debe dedicar al emprendimiento entre 16 y 30 horas a la semana.**
- ✓ **Registrar ventas promedio del emprendimiento durante los últimos 3 meses mayores a \$130.001 y menores a \$ 300.000**

- ✓ **Antigüedad de la Unidad productiva mayor o igual a 7 meses y menor o igual a 16 meses**
- ✓ **Comprometer Aporte Propio mayor o igual a \$ 25.000 pesos.**

Participaciones Programas de FOSIS en años anteriores:

- **Última Participación PAAE Auto gestionado anterior o igual a 2010.**
- **Última Participación PAAE Servicios y PES anterior o igual a 2009.**
- **Última Participación PES anterior o igual a 2010.**
- **No haber participado nunca en EMAS ó FNDR.**
- **No haber participado en Yo Emprendo Nivel 1 y 2 el año 2012**

XI. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráficos:

Gráfico N° 1: Nivel educacional de los adultos mayores de La Pintana	14
Gráfico N° 2: Prestación de servicios de salud de los adultos mayores de La Pintana.....	15
Gráfico N° 3: Percepción de salud de los adultos mayores de La Pintana.....	16
Gráfico N° 4: Enfermedades de los adultos mayores de La Pintana.....	18
Gráfico N° 5: Calidad de vida de los adultos mayores de La Pintana.....	18
Gráfico N° 6: Estado de energía de los adultos mayores de La Pintana.....	19
Gráfico N° 7: Cansancio de los adultos mayores de La Pintana.....	19
Gráfico N° 8: Percepción de buena calidad de vida por educación de los adultos mayores de La Pintana.....	20
Gráfico N° 9: Percepción de buena calidad de vida por ingreso de los adultos mayores de La Pintana.....	20
Gráfico N° 10: Realización de actividad remunerada de los adultos mayores de La Pintana.....	21
Gráfico N° 11: Razones que motivaron a no buscar trabajos a los adultos mayores de La Pintana.....	21
Gráfico N° 12: Oficio de los adultos mayores de La Pintana	22
Gráfico N° 13: Empleador de los adultos mayores de La Pintana.....	23
Gráfico N° 14: Horario laboral de los adultos mayores de La Pintana	24
Gráfico N° 15: Giro comercial de las empresas donde trabajan los adultos mayores de La Pintana.....	24
Gráfico N° 16: Ingreso mensual de los adultos mayores de La Pintana	25
Gráfico N° 17: Asignación por Pensión básica solidaria en La Pintana.....	26
Gráfico N° 18: Participación laboral nivel país.....	26
Gráfico N° 19: Participación laboral en La Pintana.....	27
Gráfico N° 20: Participación laboral de los adultos mayores de La Pintana.....	28
Gráfico N° 21: Participación laboral de los adultos mayores de La Pintana por sexo.....	29

Tablas:

Tabla N° 1: Cantidad de adultos mayores de La Pintana.....	13
Tabla N° 2: Distribución por sexo y grupo etario de los adultos mayores de La Pintana.....	13
Tabla N° 3: Niveles nacionales de alfabetización de adultos mayores.....	14
Tabla N° 4: Niveles en La Pintana de alfabetización de adultos mayores.....	14
Tabla N° 5: Controles de salud (Tipo de control).....	67
Tabla N° 6: Reformas orientadas a la retención de los adultos mayores en el mercado laboral.....	65
Tabla N° 7: Reformas orientadas para que los adultos mayores encuentren empleo.....	65