

MINUTA DE ACTIVACIÓN LABORAL FUNDACIÓN EMPLA HC

MERCADO LABORAL Y PERSONAS MAYORES

En Fundación Emplea, impulsamos la activación de personas excluidas del mercado del trabajo, fortaleciendo sus competencias para potenciar sus trayectorias laborales.

I. Empleabilidad de las personas mayores en Chile

Actualmente, la población en edad de trabajar (PET) corresponde a 15.746.866 personas¹, de las cuales un 28,7% tiene 55 años o más², es decir, 4.511.745 personas. De estos últimos, el 40% tiene entre 60 y 69 años de edad, lo que equivale a 1.810.816 personas.

Si consideramos a la población mayor desde los 55 años de edad, 1.633.113 son parte de la fuerza de trabajo (FT), es decir, se encuentran ocupados o están en búsqueda de un empleo. Dentro de este último grupo – quienes buscan un empleo –, solo se cuentan 120.220 personas, lo que equivale a una tasa de desocupación de 2,7%, notoriamente inferior al desempleo actual de 12,3% a nivel nacional. Sin embargo, la tasa de participación de este grupo (FT/PET) es de solo 36,2% lo que explica, en parte, ese bajo nivel de desocupación. El nivel de participación es mayor entre los 60 y 69 años, quienes presentan un 41,1% de participación, siendo más de 680.000 los ocupados.

Dentro del total de ocupados, es decir, las 1.512.893 personas mayores que son parte de la fuerza de trabajo, un 17,4% realiza un trabajo informal. Esta cifra es similar entre hombres y mujeres, pero en el caso de las mujeres se observa una mayor presencia de personas que trabajan para los hogares como empleadores (8,5% frente al 0,7% de los hombres). En el caso de las personas entre 60 y 69 años, los porcentajes son similares, y la informalidad alcanza un 18,7%.

En términos de ramas de la actividad económica, las personas mayores se desempeñan relativamente más en Comercio al por mayor y por menor, con un 17,5%, y en Industrias manufactureras, con un 10,2%. Estas son precisamente dos de las ramas más afectadas en el contexto de la crisis sanitaria. Por otra parte, también muestran una mayor participación – respecto a los trabajadores de otras edades – en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con un 9% frente al 6,4% total.

Un estudio destacaba hace unos meses que, entre las personas de 60 o más años, 384.000 habían pasado al grupo de inactivos durante el trimestre Marzo-Abril-Mayo de 2020, algo que sería inédito en los últimos 4 años. Adicionalmente, se puede decir que de cada 100 puestos de trabajo perdidos en un año, cerca de 19 correspondían a personas de este grupo etario (Observatorio del Envejecimiento UC, 2020). Esta situación es delicada, si consideramos que más del 75% de las personas mayores de 55 años tienen, a lo más, enseñanza media completa, algo que los sitúa en desventaja en términos de acceso a un mercado laboral en que cada vez acceden grupos de trabajadores con mayor nivel de educación superior.

A través de la aplicación de entrevistas a empleadores, el Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento (2018) encontró que la vejez está cargada de estereotipos, reforzando la presencia de “mañas” e importantes brechas tecnológicas, valorando más a los mayores por sus habilidades interpersonales o compromiso, por

¹ Los datos entregados en esta sección de la minuta se obtienen de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) trimestre Julio-Agosto-Septiembre de 2020.

² En esta minuta se habla de las personas mayores, considerando el grupo de 55 o más años de edad. También se hace mención explícita al grupo de 60 a 69 años para dar cuenta de la aproximación que otros estudios hacen en torno al empleo de los adultos mayores.

sobre su productividad o sus competencias técnicas. Estas creencias pueden significar que en algunos procesos de selección una persona mayor quede fuera inmediatamente por el solo hecho de ser mayor.

Se requiere reforzar las medidas en torno al empleo de adultos mayores. Una de estas medidas es el Programa Experiencia Mayor del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Si bien este programa entrega subsidio al empleo de adultos mayores y un bono de capacitación, este subsidio cubre hasta un 60% de un ingreso mínimo y solo tiene un cupo total de 500 personas. Así también, es necesario reforzar nuevas aproximaciones al trabajo de los adultos mayores, para lo cual, las siguientes orientaciones pueden ser de utilidad.

2. Orientaciones para el desarrollo laboral de los Adultos Mayores

Orientación	Descripción y casos	Referencias
Potenciar la colaboración en torno a la Economía Plateada	<p>Se requiere promover y fortalecer el diseño e implementación de políticas vinculadas al empleo de adultos mayores, facilitando la coordinación, cooperación y colaboración entre las distintas unidades administrativas involucradas, servicios y agentes territoriales.</p> <p>Se recomienda reforzar el pilotaje, incubación y escalamiento, de respuestas innovadoras a las necesidades de la población adulto mayor, ya sea en términos de su inserción laboral, así como en torno a otros mercados que puedan estar relacionados a la “Economía Plateada”³.</p> <p>Estas alianzas debieran fortalecer, además, la existencia de políticas claras dentro de las empresas empleadoras, dando menor espacio a la revisión caso a caso de las condiciones y decisiones de flexibilidad en torno al empleo de adultos mayores.</p> <p>El caso de Corea del Sur es ilustrativo: desde 2008, se ha desarrollado un sistema nacional de cuidado a la dependencia, creando cerca de 500.000 empleos, posibilitando, además, el traspaso de la carga de este trabajo desde las mujeres familiares a cuidadoras y cuidadores especializados, que acceden a capacitación y certificación (BID, 2019). Así también, son claves los acuerdos tripartitos para el incentivo a lugares de trabajo más inclusivos, como el de Noruega, en que estos compromisos son apoyados con asesoría en su implementación, entre otras facilidades (BID, 2019).</p>	1, 2, 3
Promover la teleasistencia y soluciones tecnológicas	<p>En este ámbito, es crucial facilitar la interacción por medio de canales digitales, lo que implica la provisión de equipos, conexión y herramientas apropiadas, junto a una adecuada capacitación en el acceso y uso de los mismos. Además, se considera el fomento de la tecnología que alivie la carga física de los adultos mayores (robótica, inteligencia artificial, internet de las cosas, etc.).</p> <p>Desde el BID se presenta el caso de Uruguay, donde se ha gestado un sistema nacional de formación a las empresas que proveen tecnologías y servicios de teleasistencia (BID, 2019), así como el caso de privados, como “Honor” en Estados Unidos, quienes ofrecen una plataforma que conecta a ayudantes para la realización de compras, entre otras actividades diarias, con las personas mayores que necesitan sus servicios.</p> <p>En la experiencia de Fundación Emplea, ha resultado ser gratificante la buena recepción de mujeres cuidadoras – muchas de ellas adulto mayores – para hacer uso de tablets con contenido multimedia precargado. A través de éstas, y del aporte en términos de conexión a internet, las participantes acceden al contenido y a videollamadas con el equipo de la Fundación.</p>	1, 2
Capacitar y certificar Recurso Humano especializado	<p>Por una parte, en el caso de los adultos mayores con cierto grado de dependencia, es crucial implementar sistemas de certificación de competencias relacionadas al cuidado de adultos mayores, que refuercen aspectos de normativa y procesos de higiene, así como de seguridad laboral.</p> <p>Por otra parte, la capacitación dirigida a los adultos mayores debiera considerar un enfoque especializado, no solo en términos de cuánto se financia y a cuántas personas de este grupo, sino también en términos de su contenido. En efecto, los empleadores declaran que privilegiarían el acceso a capacitación en herramientas digitales y reconversión laboral, pero solo un 8% de los adultos mayores ha sido capacitado en el período de consulta (Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento, 2018).</p>	1, 2, 3

³ La Economía Plateada o Silver Economy reúne todos los servicios y productos que puedan dar respuesta a las necesidades de la población adulto mayor. Entre ellos se cuentan: servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes; transporte con enfoque en la movilidad de personas adultos mayores; turismo para personas mayores; servicios de teleasistencia, entre otros.

	El Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento, rescata las experiencias de las universidades o programas dedicados a adultos mayores, como la Universidad Senior de Portugal. El BID, en tanto, menciona la experiencia de Tech Garden School en Japón y Senior Tech en Estados Unidos. El primero, ofrece clases de programación para las personas mayores de 50 años, que se encuentran en nivel principiante, mientras que el segundo ofrece talleres en uso de teléfonos inteligentes, redes sociales y seguridad en internet (BID, 2020).	
Incentivar ajustes laborales para adultos mayores	<p>En el caso de adultos mayores dependientes, se han mencionado los casos de Alemania, Francia y Canadá, como países que entregan mayor flexibilidad a quienes acrediten estar a cargo del cuidado de un familiar con dependencia: posibilidad de trabajar media jornada y permisos sin goce de sueldo, complementado con servicios públicos de asistencia social (BID, 2019).</p> <p>Para el caso de adultos mayores trabajadores, esta flexibilidad debiera apoyarse en mecanismos de incentivos y en políticas claras dentro de las empresas, evitando el análisis caso a caso, que prima actualmente, así como mecanismos que fomenten una transición gradual a la jubilación. Por otra parte, es necesario facilitar el acondicionamiento de los espacios laborales para dar respuesta a las necesidades especiales de la población adulto mayor y disminuir los riesgos para su salud, ya sea en términos sanitarios, de ergonomía, seguridad personal y de bienestar psicológico (Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento, 2018).</p>	2, 3
Realizar acciones que posibiliten el cambio cultural en torno a la vejez y los adultos mayores	<p>En este sentido, el BID destaca el rol que puede jugar el Estado al realizar campañas de sensibilización en la sociedad y, en particular, entre los empleadores, con el objetivo de erradicar prejuicios en torno a los adultos mayores: que son una población de menor productividad, que “tienen mañas”, que no se actualizan y no ocupan herramientas digitales, entre otros (BID, 2019).</p> <p>La experiencia en Fundación Emplea, a través de proyectos como “REPosicionando” o “Mujer, Cuidar es Trabajar” muestran que las soluciones con el uso de herramientas digitales – algo en lo que la población mayor es vista como menos competitiva – pueden ser exitosas si son acompañadas de la orientación personalizada adecuada. Son estas instancias de innovación social – y sus resultados positivos – los que pueden contribuir a derribar prejuicios en base a la experiencia y su difusión.</p>	2, 3
Apoyo al Emprendimiento de Adultos Mayores	Finalmente, es necesario considerar la posibilidad de que, a través del emprendimiento, los adultos mayores puedan acceder al mercado laboral de forma de compatibilizar sus necesidades e intereses fuera del ámbito laboral. En este sentido, es conveniente plantear programas focalizados como el de “Capital Adulto Mejor Empeñe”, presentado en 2019, en el marco del plan “Adulto Mejor”, ampliando su cobertura y considerando prestaciones adicionales como las ya comentadas: acceso y uso de herramientas digitales; orientación y acompañamiento personalizado; entre otros componentes.	1, 3

3. Experiencia de Fundación Emplea en el trabajo con personas mayores

Desde la experiencia en Fundación Emplea se presentan algunas orientaciones claves en el trabajo con personas adultos mayores:

1. **Alfabetización digital:** esta es una de las brechas más importantes en términos de inserción laboral. Dentro de la población mayor existen condiciones preexistentes, en términos de educación y de proximidad a las nuevas tecnologías, que pueden llevar a pensar en la incapacidad de actualizar estas habilidades. Sin embargo, la experiencia en Fundación Emplea muestra que este trabajo puede ser exitoso en la medida que se acompañe de la adecuada orientación, ya sea vía telefónica, a través de videos paso a paso, haciendo uso de Whatsapp, o proporcionado tutoriales. Se recomienda incentivar pilotos que hagan uso de esta tecnología y que aporten los medios necesarios para su acceso.
2. **Adaptación del entorno laboral:** se requiere establecer compromisos con los empleadores para avanzar en agendas y políticas corporativas de adaptación y flexibilidad laboral para adultos mayores: infraestructura y mobiliario apropiados; jornadas laborales acorde a sus necesidades; definir y sopesar los tiempos esperados para cada función; definir permisos especiales; posibilitar y facilitar el trabajo remoto; etc. Esto supone, en términos de los empleadores, reconocer el beneficio de contar con trabajadores adultos mayores, para lo cual es clave equilibrar, en particular, aspectos de compromiso, habilidades de atención y/o de trabajo en equipo, frente a aspectos de productividad por unidad de tiempo.

3. **Orientación personalizada:** el trabajo con adultos mayores requiere comprender que existen distintas formas de envejecer, así como distintos intereses que pueden ser muy cambiantes. Los equipos de apoyo deben ser receptivos ante los cambios en la ruta de trabajo con las personas mayores, aceptando cambios radicales en cuanto a la motivación por trabajar (en particular, al producirse la jubilación). Es clave tener en cuenta las motivaciones personales: dentro de quienes quieren trabajar pueden convivir aquellas personas que lo hacen por necesidad y aquellas que lo hacen por sentirse activos o útiles, por medio del trabajo. También es clave considerar que los mecanismos de selección más extendidos en la actualidad (tests, entrevistas) pueden no ser los más cercanos para los adultos mayores, lo que requiere un trabajo previo al inicio de estos procesos, pero también propone el desafío de adaptar estas metodologías desde las empresas, empleadores y reclutadores.
4. **Validación de las trayectorias laborales y la experiencia personal:** el equipo debe ser receptivo a validar experiencias de trabajo informal, o de trabajo doméstico, que puedan dar cuenta de las competencias desarrolladas por los adultos mayores, y orientar acerca de la forma en que estas pueden ser valoradas y demandadas por el mercado laboral. Así también, en el caso de las trayectorias estables, en las que no se producen cambios de ocupación y/o de empleador en muchos años, es necesario abordar la reconversión laboral, la adaptación de cargos y funciones con los empleadores, levantando estrategias de transferencia de conocimientos hacia los trabajadores más jóvenes.
5. **Potenciar el empleo local:** si bien es un desafío de largo plazo, se hace necesario avanzar hacia la descentralización del empleo, de modo de asegurar que las distancias y tiempos de traslado sean los menores posibles, entendiendo que estos pueden tener un efecto importante en el bienestar de las personas mayores, así como en su desempeño laboral.

El contexto actual impone un nuevo desafío para las personas mayores, puesto que forman parte de uno de los grupos de mayor riesgo de enfermar por Covid-19. Sería lamentable que esta situación se enfrente cerrando la puerta a las oportunidades de empleo, reforzando estereotipos negativos y edadismos. Se deben considerar estas recomendaciones, y evaluarlas cuidadosamente a la luz de las restricciones y requisitos sanitarios que la autoridad establezca para evitar el contagio. Esto ciertamente implicará costos adicionales para las empresas y empleadores, no solo en cuanto a personas mayores, sino que para todo tipo de empleado. Nuestra invitación es a no cerrar de plano la oportunidad de contratar a personas mayores, considerar estas propuestas y recomendaciones, y, contrastarlas con el talento y experiencia que cada persona puede proveer.

Para más información comunicarse con:
Director de Desarrollo, Emplea, Valente Alarcón valarcona@fundacionemplea.cl, (569)96166188
Encargada Área Incidencia en Políticas Públicas, Hogar de Cristo, Mónica Contreras
mcontrerasj@hogardecristo.cl, (569)96541121

Referencias

De orientaciones

[1] BID (2020) La economía plateada en América Latina y el Caribe: el envejecimiento como oportunidad para la innovación, el emprendimiento y la inclusión. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/la-economia-plateada-en-america-latina-y-el-caribe-el-envejecimiento-como-oportunidad-para-la#:~:text=La%20Econom%C3%ADa%20Plateada%20es%20aquella,carga%20adicional%20para%20la%20sociedad.>

[2] BID (2019) Envejecer con cuidado. Atención a la dependencia en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/envejecer-con-cuidado-atencion-la-dependencia-en-america-latina-y-el-caribe>

[3] Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento (2018) Trabajo y personas mayores en Chile: lineamientos para una política de inclusión laboral. Disponible en: <https://sociologia.uc.cl/publicaciones/trabajo-y-personas-mayores-en-chile-lineamientos-para-una-politica-de-inclusion-laboral/>

Otras referencias

[1] Observatorio del Envejecimiento UC (2020) Trabajo 60+ Hoy en tiempos de pandemia. Disponible en: <https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2020/07/Mini-Reporte-Trabajo-60-hoy-en-tiempos-de-pandemia-FINAL.pdf>