

Trabajo y personas mayores, a tres años de la pandemia

Observatorio del
Envejecimiento

Para un Chile con futuro



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Compañía de Seguros
confuturo
UN CHILE CON FUTURO

Introducción

El 10 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) utiliza por primera vez el concepto "COVID-19" para referirse a una serie de casos provenientes de Wuhan, China. Por su parte, el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades de Estados Unidos (CDC, por sus siglas en inglés), advierte en su sitio web sobre el primer brote causado por el nuevo SARS COVID-2.

En Chile, el primer caso arriba el 3 de marzo de 2020, fecha que registra el inicio de una serie de restricciones de movilidad y cambios concretos y perdurables en diversos ámbitos de la vida social. De acuerdo con la OECD (2021), la pandemia por COVID-19 generó una de las peores crisis de empleo de los últimos años. Sus efectos se han estudiado en función del aumento de la pobreza, mayores brechas de desigualdad y otros impactos laborales y socioeconómicos por venir.

A tres años del inicio de la pandemia, es importante observar cómo han cambiado los indicadores de participación laboral de las personas mayores en nuestro país, lo que permitiría construir mercados laborales más preparados para incluir y proteger el trabajo 60+ como un factor productivo relevante. Considerando lo anterior, al día de hoy las personas mayores han logrado una recuperación ascendente de las tasas de ocupación pre pandemia, aunque no se llega aún a niveles similares. Preocupantemente, las principales cifras de trabajo en población mayor se relacionan con el empleo informal, un desafío aún pendiente.

Otro desafío constitutivo de la pandemia fue asegurar ingresos frente a la destrucción de empleos, por lo que se identificaron políticas de apoyo que avanzaron en dicha línea. Junto con esto se abordan nudos críticos para contribuir al debate sobre la creación de más y mejores oportunidades de trabajo para la población mayor, con foco en la identificación de sus intereses y necesidades. Hoy sabemos que una proporción importante de la población 60+ trabaja, sea por necesidad de asegurar ingresos o por condiciones favorables de salud y educación que potencian los efectos positivos del empleo post jubilación.

Observar las condiciones en las que se ejerce el trabajo remunerado en este segmento de la población en Chile, exige aprender de situaciones adversas y aplicar mejoras que permitan una recuperación y futuro laboral acordes a los estándares de inclusión y no discriminación por edad.

Glosario

Fuera de la fuerza laboral: Condición de las personas que, por diversos motivos, no pueden o no desean trabajar. Así, los **inactivos** son aquellos que no están trabajando ni buscando empleo activamente.

Fuerza laboral: Condición de las personas que están interesadas en trabajar. De ellos se desprenden dos categorías:

Ocupación: Condición de tener un empleo o estar empleado. Los **ocupados**, por tanto, son personas que se encuentran trabajando.

Desocupación: Condición de las personas que están dispuestas y son capaces de trabajar, pero no han encontrado un empleo. Por lo tanto, los **desocupados** son personas que no están trabajando pero buscan empleo activamente.

Variación anual IPC: Indica el cambio porcentual promedio en el nivel de precios de una cesta de bienes y servicios representativa a lo largo de un año en comparación con el año anterior. Por lo tanto, una **variación anual positiva** indica que los precios han aumentado en promedio en comparación con el año anterior, lo cual revela un incremento en el costo de vida, y la población necesita más dinero para adquirir la misma cantidad de bienes y servicios.

1. Recuperación laboral post pandemia ¿Dónde nos encontramos?

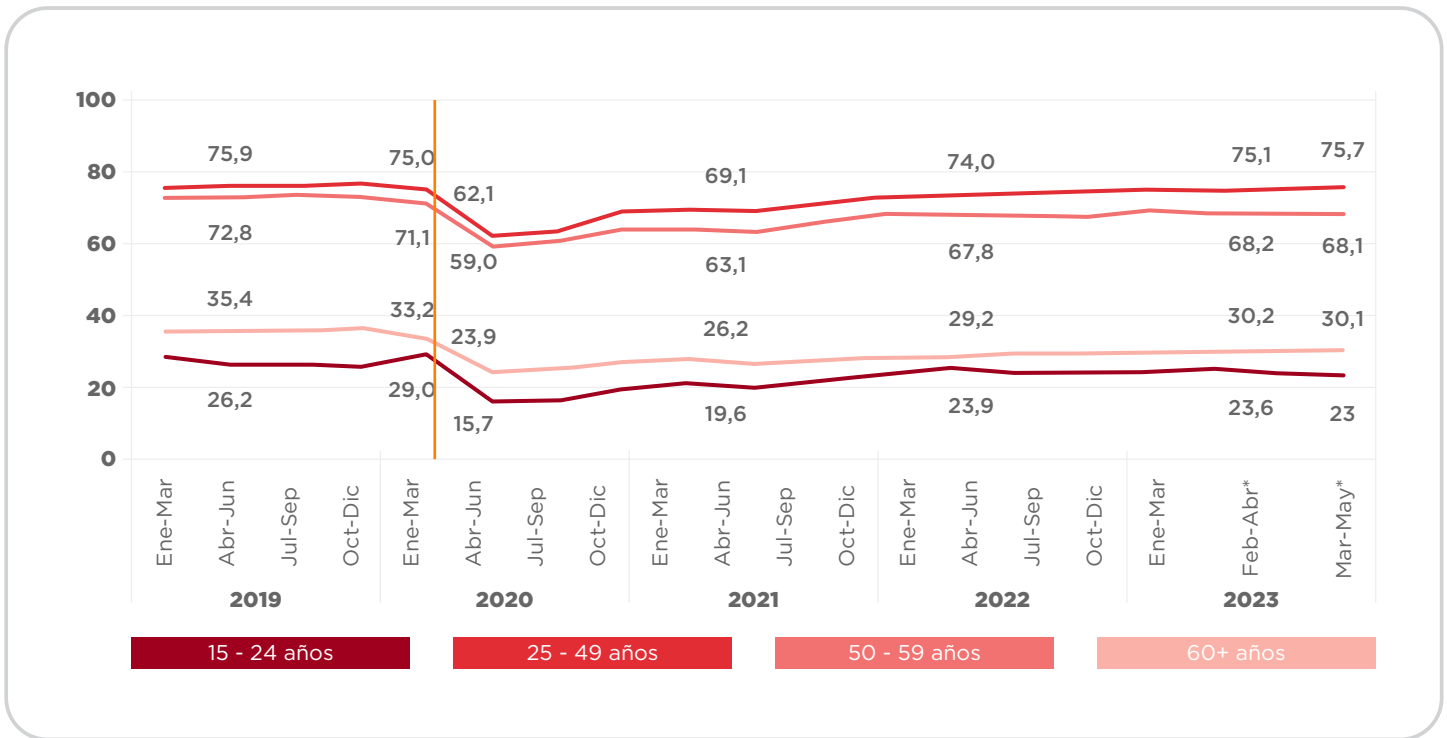
Uno de los principales efectos de la pandemia se ha concentrado en la destrucción de puestos de trabajo. Si bien esta realidad impactó a toda la población chilena, existen ciertos segmentos que se vieron más dañados que otros. En el caso específico de las personas mayores, se adoptaron importantes restricciones de movilidad, lo que repercutió en el mantenimiento de la vida social y laboral, al ser catalogados como el principal grupo de riesgo de contagio frente al COVID-19. Lo anterior tiene una serie de repercusiones negativas: al año 2019, y como demostró el Reporte “Mujeres 60+ en el Mercado Laboral” (Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo, 2022), la tasa de ocupación de personas mayores había registrado un peak histórico de 35,4%, que fue descendiendo progresivamente desde el comienzo de la crisis sanitaria. Hoy, a tres años de la pandemia, es importante evaluar el camino de recuperación de dichas cifras, pero también la calidad de esta recuperación, junto con las características actuales del empleo 60+ en Chile.

Frente a esta disyuntiva, a partir de los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) se observa que la ocupación del segmento 60+ al trimestre móvil marzo - mayo 2023 registra una tasa de ocupación del 30,1%, cinco puntos porcentuales por debajo del promedio 2019 (Gráfico 1). Respecto a otros grupos de edad, la ocupación 60+ en 2023 se encuentra por debajo de los grupos entre 25 a 49 y 50 a 59 años, pero por encima de los jóvenes entre 15 a 24 años, posicionándose en la tercera mayoría a nivel ocupacional.

Continuando con el Gráfico 1, a partir del primer trimestre de 2020, momento en que se instala la alerta por COVID-19 en el país, comienza el descenso en la proporción de ocupación de manera transversal para los distintos grupos etarios. En términos de tasa de ocupación, y comparando los segundos trimestres de 2019 y 2020 (abril-junio), se observa que los grupos de 25-49 años y 50-59 años disminuyeron su tasa de ocupación en 13,8 puntos porcentuales, seguido de 11,5 puntos para el caso de población mayor y 10,5 puntos para jóvenes entre 15 y 24 años.

Dicho esto, y observando los últimos trimestres registrados de 2023, la recuperación del empleo a niveles pre-pandemia se observa para personas entre los 25 y 49 años. Esto no sucede para el caso de jóvenes entre 15 y 24 años y personas mayores de 60 años, cuyas tasas de ocupación no han llegado a niveles como los observados a inicio de 2019.

Gráfico 1. Ocupados según tramos de edad, período 2019-2023



Nota: El gráfico contempla trimestres fijos a excepción de febrero-abril y marzo-mayo 2023, representan trimestres móviles. Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2019 a 2023.

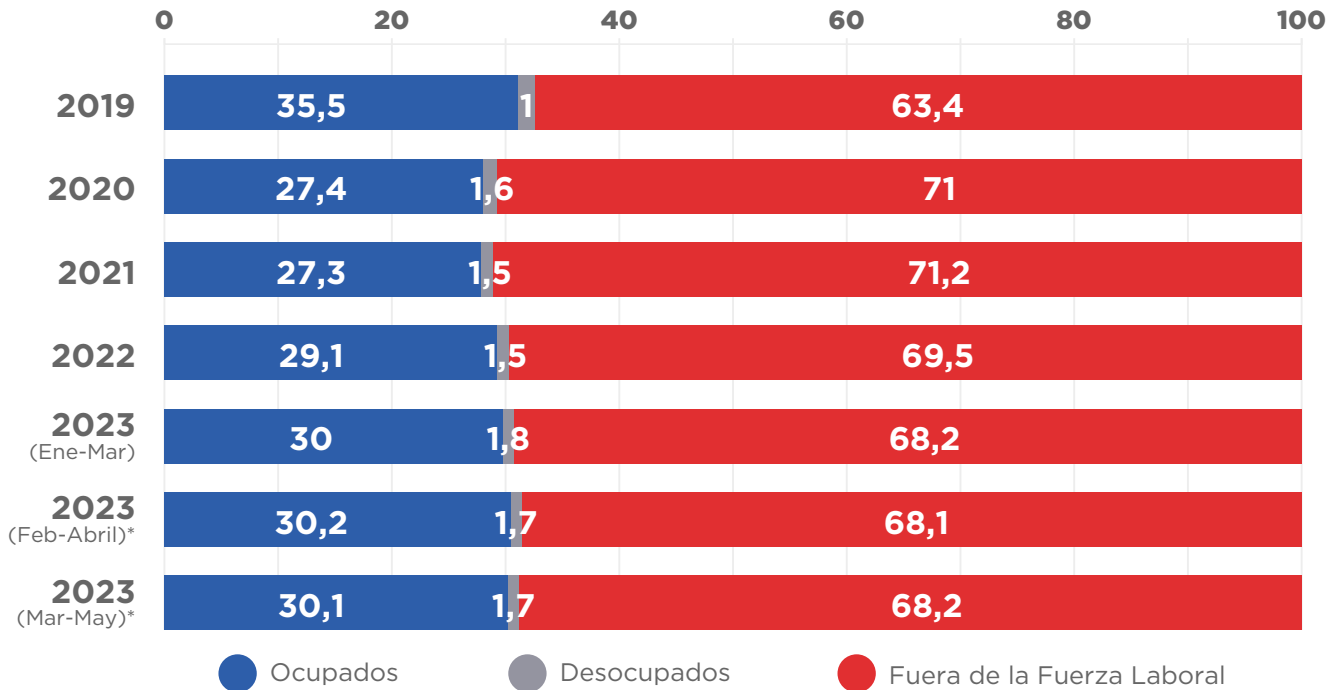
Un aspecto positivo es que, a partir de 2021, existe una mayor cantidad de personas mayores retomando su participación en el mercado laboral, ya sea que se encuentren ocupados laboralmente o buscando activamente un trabajo (Gráfico 2). Sin embargo, y en concordancia con lo anterior, el segmento 60+ ha visto un aumento de la desocupación tras tres años de la pandemia por COVID-19.

Si siguiendo con el Gráfico 2, la desocupación aumentó 0,5 puntos porcentuales entre 2019 y 2022, siendo una diferencia estadísticamente significativa. Para la última medición trimestral de 2023, un 1,7% de la población mayor se declara desocupada, esto es, personas que no tienen trabajo, pero están disponibles para trabajar y activamente buscando un empleo, siendo la proporción más alta registrada desde el comienzo de la pandemia. Lo anterior, traducido a tasa de desocupación, implica un aumento de 2,8% en 2019 a 5,4% en marzo-mayo de 2023.

Es importante relevar que la cifra correspondiente a 2023 contempla solo los primeros tres trimestres móviles del presente año, por lo que puede estabilizarse en los siguientes periodos. No obstante, esta tendencia va en línea con las estimaciones a nivel nacional, ya

que se ha registrado un aumento sostenido en la tasa de desocupación de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). El aumento del desempleo tanto en la población nacional como en personas mayores se explica principalmente por el aumento de las personas que componen la fuerza de trabajo.

Gráfico 2. Participación en fuerza laboral de la población 60+, período 2019-2023



Nota: El gráfico contempla estimaciones anuales a excepción de 2023, que incorpora un trimestre fijo y dos móviles. Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2019 a 2023.

Frente a esta tendencia, no se debe descuidar que el incremento de la desocupación presente en este segmento corresponde a proporción de personas que está disponible para el mercado laboral y no han podido insertarse en este, por lo que es importante ahondar en una explicación de este fenómeno y en mecanismos que favorezcan su inserción.

2. Recuperación del empleo 60+ a expensas del sector informal

La recuperación de la participación laboral mayor debe ir aparejada de una restitución de empleos de calidad. Sin embargo, pareciera existir una relación inversa entre la edad y la formalidad laboral.

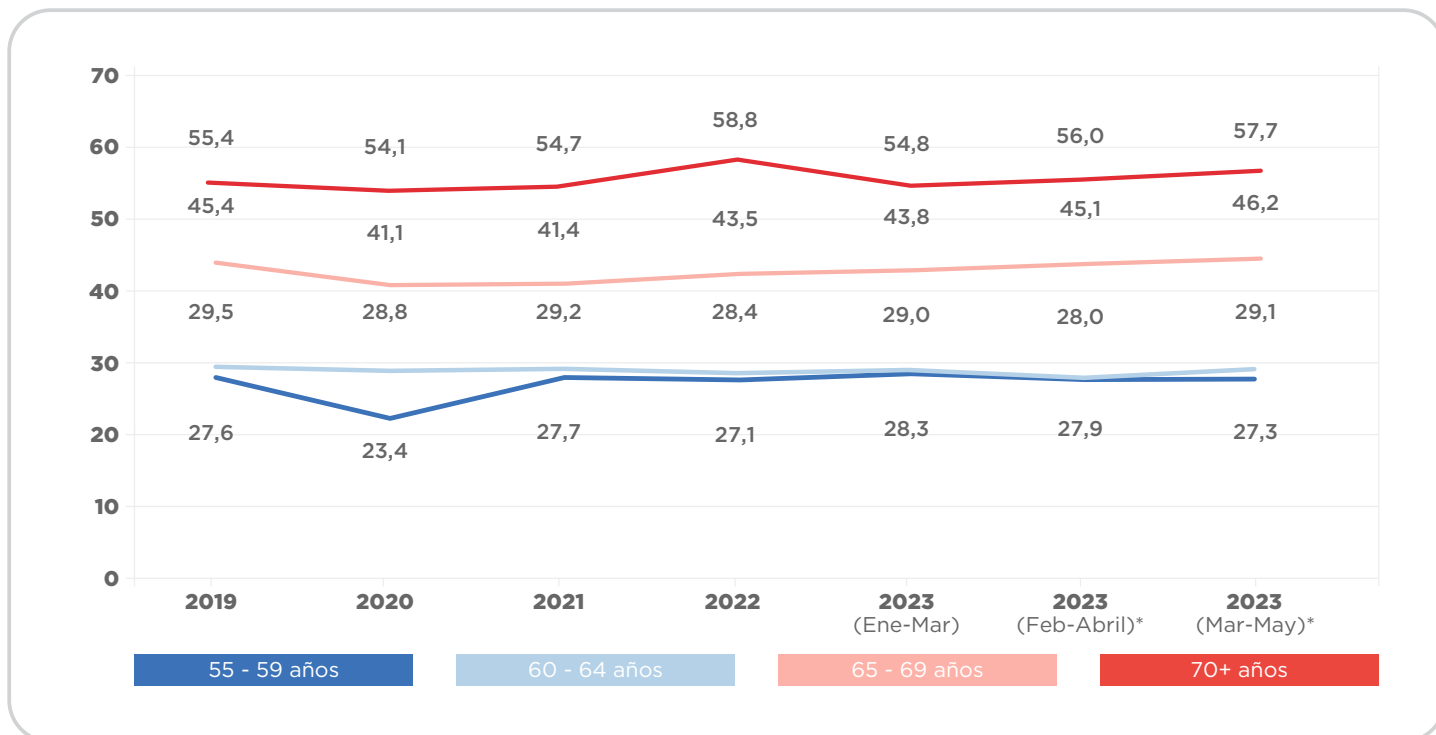
De acuerdo con estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (Montt, G. y Contrucci, I, 2022) a medida que aumenta la edad, la probabilidad de obtener trabajos informales es mayor tanto para hombres como para mujeres, independiente del nivel educativo, estado de salud o ingresos no laborales, por mencionar algunas. Para evidenciar lo anterior en estos últimos tres años, se revisaron indicadores de ocupación informal para distintos tramos etarios, incluyendo edades pre-jubilatorias, con el fin de revisar incidencia

de la informalidad desde un enfoque de trayectorias. Considerando la ENE 2023, se da cuenta que los niveles de informalidad laboral alcanzan su máxima tasa luego de los 70 años, tanto para hombres como para mujeres (Gráfico 3 y 4). Para el caso de hombres, el 57,7% de la población 70+ corresponden a ocupados informales considerando el último trimestre móvil. Para el caso de las mujeres, se llega a cifras similares en el quinquenio previo, es decir, entre los 65 y 69 años. Luego de los 70 años, cerca de 6 de cada 10 mujeres trabaja desde la informalidad.

En el otro extremo, la informalidad alcanza los valores más bajos cuando hombres y mujeres aún se encuentran en edades pre-jubilatorias y/o cercanas al retiro y aumentan considerablemente posterior a este hito.

Específicamente en el caso de los hombres entre 60 y 64 años, la formalidad no supera el 30% y se mantuvo relativamente estable en medio de la pandemia por COVID-19 (Gráfico 3). Por su parte, para las personas mayores de 70 años se observa la mayor proporción de informalidad, que además alcanzó su punto más alto en 2022 con un 58,6% entre los ocupados, 3,4 puntos porcentuales más que lo registrado en 2019. En el caso de hombres de 65 a 69 años la informalidad incrementa en más de 10 puntos porcentuales respecto a los grupos más jóvenes, y ha aumentado sostenidamente durante 2023, superando los niveles de 2019.

Gráfico 3. Hombres ocupados informales 55+, periodo 2019-2023



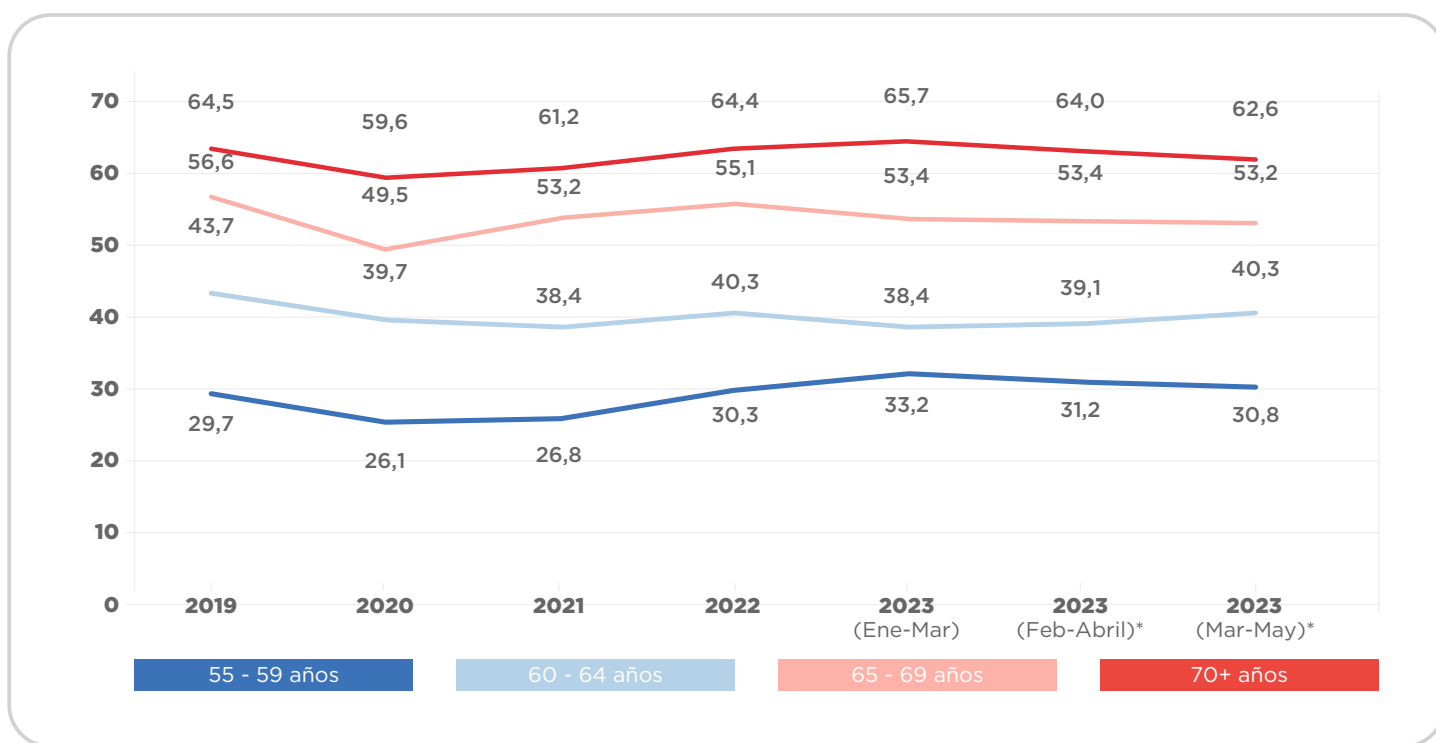
Nota: El gráfico contempla estimaciones anuales a excepción de 2023, que incorpora un trimestre fijo y dos móviles.

Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2019 a 2023.

En el caso de las mujeres (Gráfico 4), la informalidad previa a la edad de retiro, entre los 55 y 59 años, es similar a las cifras registradas en población masculina en esta misma etapa, entre los 60 y 64 años, aunque relativamente más elevada en los años 2022 y 2023. Con la llegada de la pandemia, y al igual que los hombres, la informalidad disminuyó, explicándose por la destrucción de este tipo de empleos.

Sin embargo, hoy en día la informalidad ha incrementado sostenidamente para algunos rangos etarios, y en ciertos casos ha superado lo que se observaba en 2019. Para los segmentos entre 60 y 64 años y 65 y 69 años la informalidad ha disminuido entre 2019 y 2023 en 5,3 y 3,2 puntos porcentuales, respectivamente al primer trimestre de 2023. Solo en el caso de las mujeres de 70+ años, la informalidad en 2023 partió siendo mayor respecto a 2019, aunque en el último trimestre móvil se encuentra 1,9 puntos porcentuales más bajo.

Gráfico 4. Mujeres ocupadas informales 55+, periodo 2019-2023



Nota: El gráfico contempla estimaciones anuales a excepción de 2023, que incorpora un trimestre fijo y dos móviles.
Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2019 a 2023

3. Recuperación 60+ por sub-segmentos etarios: una mirada a la heterogeneidad en la participación laboral.

La vejez es una etapa caracterizada por su heterogeneidad y la participación laboral no queda exenta de esta realidad. En el mundo del trabajo existen brechas asociadas a la inserción laboral según cohortes y género, pero también existieron consecuencias laborales

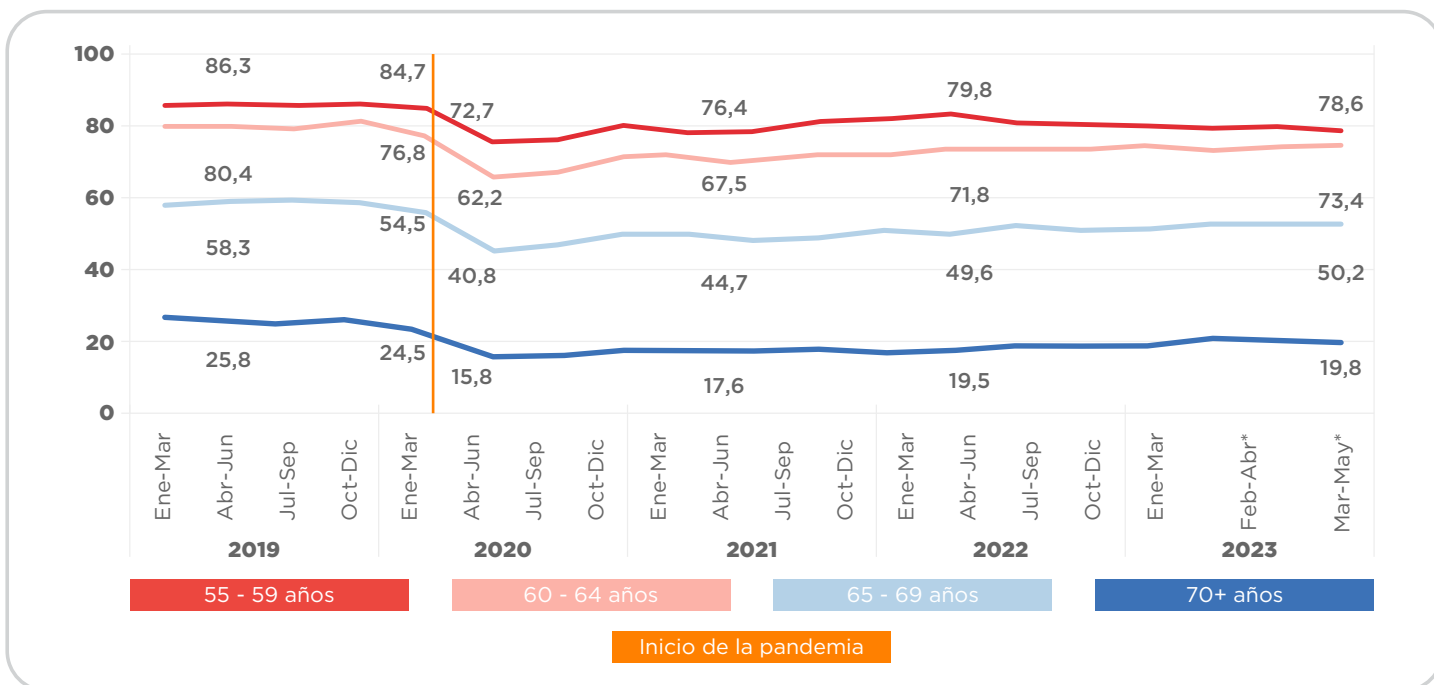
diferenciadas a partir de la pandemia. A continuación, se observa la tasa de ocupación para distintos segmentos etarios, incorporando edades prejubilatatorias.

Respecto a ello, la ocupación laboral de hombres mayores disminuye a medida que aumenta la edad (Gráfico 5). Para el año 2019, el 86,3% de quienes tenían entre 55 y 59 años se mantuvo ocupado, cifra que desciende al 80,4% para hombres entre los 60 y 64 años y a un 58,3% para quienes excedan la edad legal de jubilación, es decir, de 65 años. Por su parte, personas por sobre los 70 años mantenían al primer trimestre de 2019 una ocupación del 25,8%, como se denota en el Gráfico 5.

Con la llegada de la pandemia, la disminución en la tasa de ocupación se dio en todos los tramos etarios. No obstante, la crisis sanitaria impactó más fuertemente al segmento de hombres entre 60 y 64 años, con una disminución de 18,2 puntos porcentuales entre el segundo semestre de 2019 y 2020. Le siguen los grupos etarios de 65 a 69 años y 55 a 59 años, con 17,5 y 13,6 puntos porcentuales, respectivamente.

En cuanto a la recuperación del empleo en el caso de los hombres, ésta presenta una tendencia sostenida al alza, aunque al último trimestre móvil 2023 aún no se recupera la ocupación observada en 2019 en los tramos etarios mencionados. De todas maneras, la brecha entre la ocupación pre y post pandemia es menor para los hombres entre 54 y 59 años y 70+, lo que significa que han tenido el alza de empleo más pronunciada en contraste con el segmento 60 a 69 años.

Gráfico 5. Hombres ocupados 55+ según tramos de edad, periodo 2019-2022



El gráfico contempla trimestres fijos a excepción de febrero-abril y marzo-mayo 2023, que representan trimestres móviles.
Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2019 a 2023.

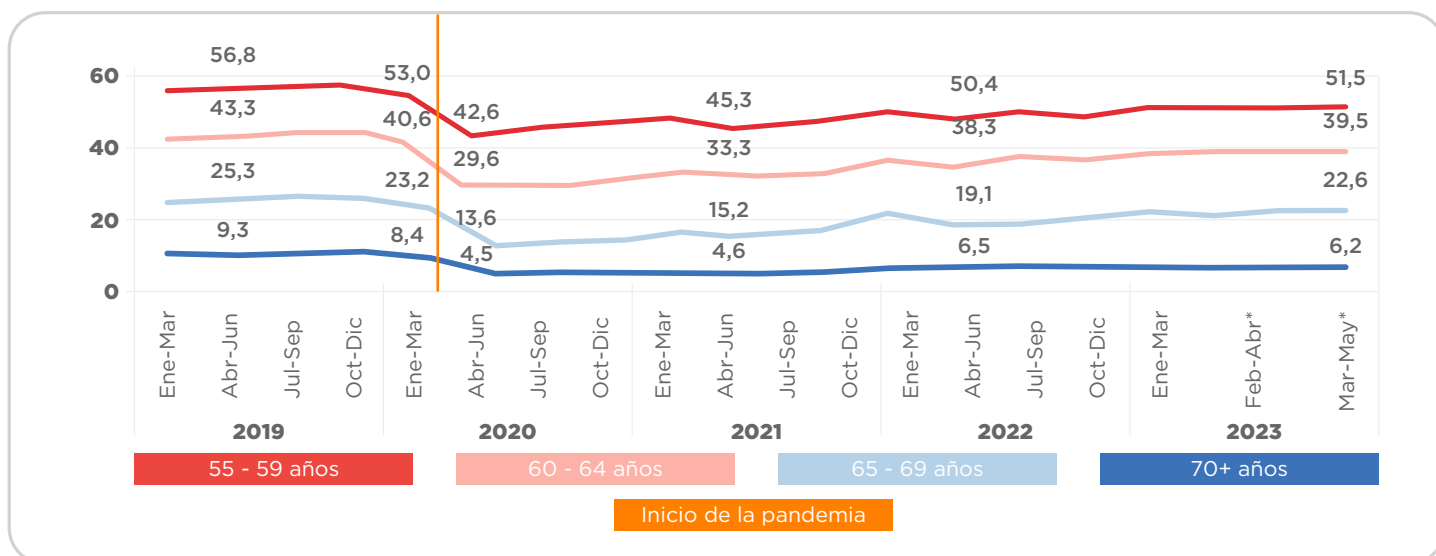
Las mujeres presentan una menor tasa de ocupación que sus contrapartes masculinas, antes y después de la pandemia. Esta realidad es reflejo de trayectorias laborales diferenciadas a lo largo del curso de la vida. Los autores Cabib, Undurraga y Valenzuela (2019) han dado cuenta que las trayectorias laborales femeninas en la juventud juegan un rol preponderante en los siguientes años de vida, lo que se ve permeado tanto por características individuales como por el contexto social, cultural y económico. En este sentido, y como registró el reporte “Mujeres en el Mercado Laboral”, los roles de género influyen en la participación laboral de mujeres en edades previas y posteriores a la edad legal de jubilación (Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo, 2022).

A partir del Gráfico 6, se observa que el 56,8% de las mujeres entre 55 a 59 años se encontraba ocupada laboralmente el segundo trimestre de 2019, 13,5 puntos porcentuales más que el segmento de mujeres entre las edades de 60 y 64 años, y 31,5 más que las de 65 a 69 años.

En esta línea, el segmento etario más afectado fue el de mujeres entre 55 y 59 años, con una disminución de 14,2 puntos porcentuales entre el segundo trimestre de 2019 y 2020. Lo anterior es relevante si se considera que son los años previos a la edad legal de jubilación femenina, lo que puede afectar trayectorias de cotizaciones y profundización de lagunas previsionales.

Respecto a su recuperación laboral, y al igual que en el caso de los hombres, ésta ha mostrado una tendencia al alza sostenida en los últimos 3 años, y los segmentos que han llegado a proporciones similares a las observadas en 2019 son las mujeres entre 60 a 64 años.

Gráfico 6. Mujeres ocupadas 55+ según tramos de edad, periodo 2019-2022



El gráfico contempla trimestres fijos a excepción de febrero-abril y marzo-mayo 2023, que representan trimestres móviles.
Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2019 a 2023.

Comparando trayectorias laborales de hombres y mujeres de segmentos etarios pre y post edades legales de jubilación, es importante notar que la ocupación mantiene brechas de género que desfavorecen a las mujeres mayores de 60 años. Así, la ocupación femenina de los últimos cuatro años en edades previas a la jubilación, esto es, entre 54 y 59 años, se asemeja a la ocupación de los hombres entre 65 a 69 años, los cuales se encuentran en edades posteriores a la jubilación. También, aquellas mujeres entre 65 a 69 años presentan un nivel de ocupación muy similar a los hombres 70+, por lo que la desocupación o salida de la fuerza laboral sucedería antes en el curso de vida para las mujeres que para los hombres.

4. Interpretando el incremento de la participación laboral en personas mayores: efectos de la pandemia e inflación

Junto con cambios significativos en la participación de personas mayores en el mercado laboral, es importante considerar el escenario económico nacional, y cómo éste influye en el costo de la vida. Una forma de estimar dicho costo en la población mayor a través de la pandemia por COVID-19 es por medio del Índice de Precios al Consumidor (IPC), el cual refleja cómo los precios de los bienes y servicios cambian en un período determinado, lo que se conoce como inflación.

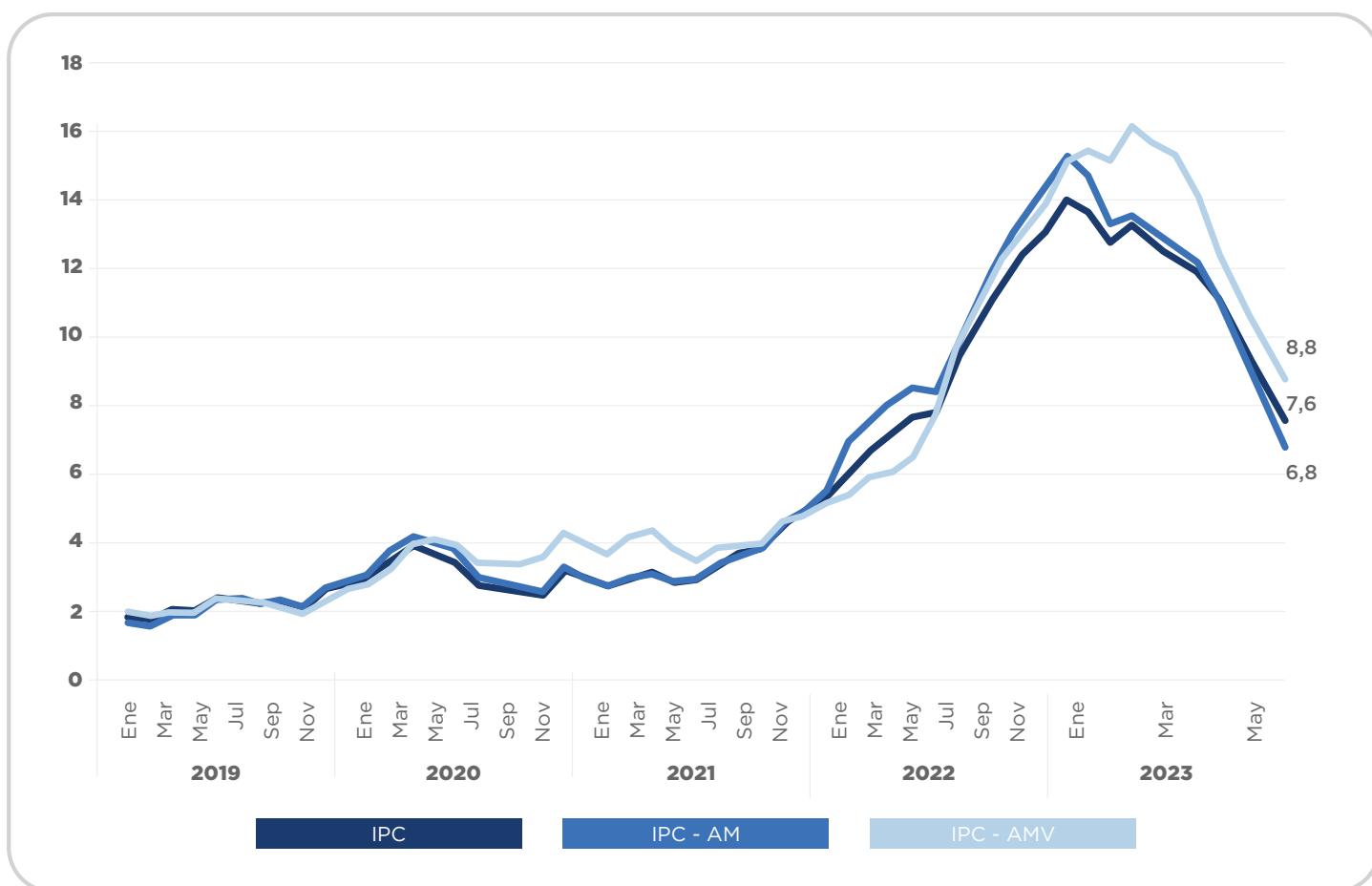
Dicho fenómeno afecta de manera diferenciada a las personas, y especialmente a la población mayor vulnerable. El Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales UC (CLAPES UC) ha desarrollado la serie de IPC Adulto Mayor (IPC-AM) e IPC Adulto Mayor Vulnerable (IPC-AMV) que permiten observar diferencias significativas entre el costo de vida de las personas mayores. El IPC-AM corresponde al promedio ponderado de las 12 divisiones de la canasta de consumo¹ en función al gasto para el tramo etario de 60 años o más, mientras que el IPC-AMV permite estimar el costo de vida de los adultos mayores de menores ingresos (CLAPES-UC, s.f).

La evolución de la variación anual del IPC junto con el IPC-AM y el IPC-AMV no presenta diferencias entre sí durante 2019, es decir, dichos indicadores siguieron las mismas tendencias al alza (Gráfico 7). En febrero de 2020 se experimentó un alza generalizada del costo de vida, pasando de 2% a 4% respecto de 2019. Sin embargo, la brecha entre las tres estimaciones sigue siendo mínima, por lo que el encarecimiento del costo de vida ha afectado por igual a los tres grupos. A partir de mayo de 2020 se observa una variación negativa en el IPC e IPC-AM mientras que el IPC-AMV se mantiene con valores similares al registrado a contar de febrero de 2020. Lo anterior refleja que, para las personas mayores de menores ingresos, el alza de precios experimentados en el primer año de pandemia es mayor, cuya tendencia se mantuvo hasta 2021. En junio de ese año nuevamente la brecha se reduce entre las tres estimaciones, y alcanza una variación positiva en torno a un 4% en los tres grupos.

¹ Para contrastar la ponderación de las 12 canastas de consumo en los tres grupos poblacionales ver Tabla 2 en Anexo.

Un fenómeno interesante ocurre entre septiembre 2021 y febrero 2022, periodo en el cual aumenta la variación anual, posicionando al grupo de personas mayores con un IPC mayor al general y al IPC para personas mayores vulnerables. Desde este punto, la variación anual del IPC de los tres grupos sigue aumentando, y llega a su punto más alto en agosto de 2022, comenzando a descender progresivamente hasta junio de 2023. A junio de 2023, las personas mayores vulnerables son quienes registran un mayor encarecimiento del costo de la vida promedio acumulado, con un 8,8%, 1,2 y 2 puntos porcentuales más que el promedio general (IPC) y personas mayores (IPC-AM), respectivamente.

Gráfico 7. Variación anual IPC, IPC-AM e IPC-AMV, período 2019-2023

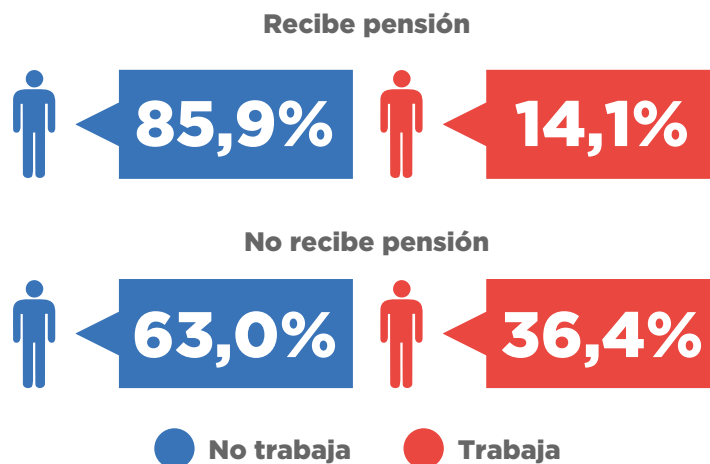


Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2017.

El encarecimiento del costo de la vida en el caso de las personas mayores también debe entenderse en el marco de los sistemas de seguridad social. En Chile, y de acuerdo con datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2020, un 14,1% de mujeres y hombres por sobre la edad legal de jubilación, trabajaban a la vez que recibían pensiones contributivas y no contributivas, mientras que un 26,1% no recibe una pensión y se encuentra activo laboralmente.

Gráfico 8. Porcentaje de personas mayores en edad de jubilación según situación laboral y recepción de pensiones o jubilaciones² (contributivas y no contributivas) (2020)

Nota: Se considera toda cobertura por concepto de jubilación/pensión, incluyendo leyes especiales. Se incluye a la población masculina desde los 65 años por edad legal de jubilación.

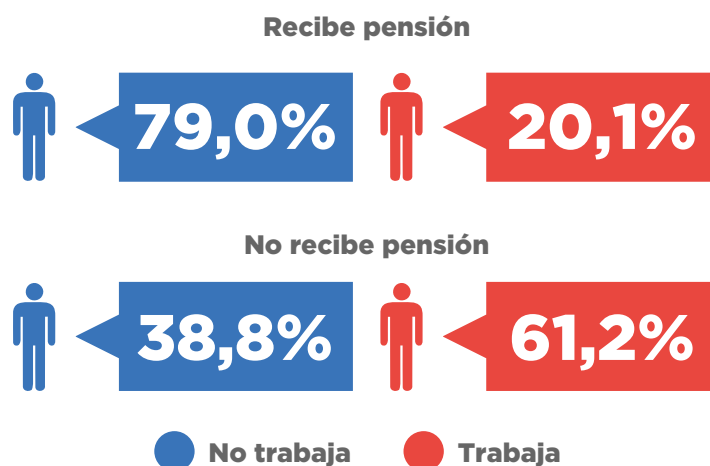


Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2020.

Esta realidad se diferencia según el género. Como se observa en el Gráfico 9, un 20,1% de los hombres que recibe pensiones contributivas o no contributivas se encuentra ocupado laboralmente, lo que se reduce en 10 puntos porcentuales para el caso de las mujeres (Gráfico 10). Por el contrario, cerca del 70% de las mujeres que no recibe pensiones tampoco se encuentran en el mercado laboral, lo que permite identificar brechas de cobertura de ingresos (Gráfico 10).

Gráfico 9. Porcentaje de hombres mayores de 65 años según situación laboral y recepción de pensiones o jubilaciones (contributivas y no contributivas). (2020)

Nota: Se incluye a población masculina desde los 65 años, considerando edad legal de jubilación. Pensiones incluyen jubilación contributiva, pensiones solidarias APS y PBS, Viudez y otras leyes especiales.



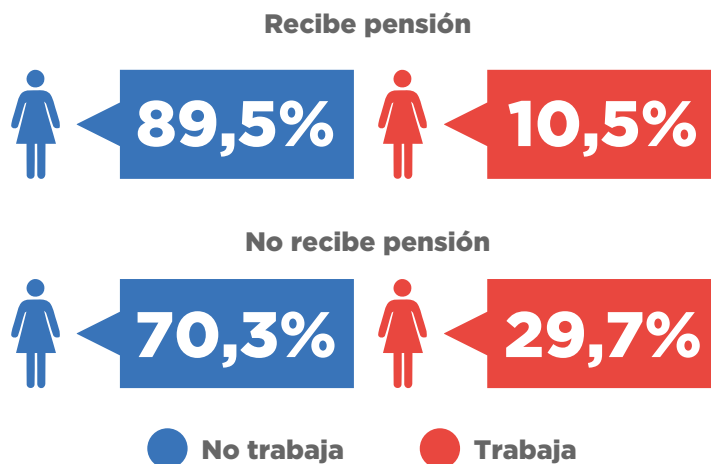
Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2020.

² Hombres de 65 y más años, Mujer de 60 y más años.

Gráfico 10. Porcentaje de mujeres mayores de 60 años según situación laboral y recepción de pensiones o jubilaciones (contributivas y no contributivas). (2020)

Nota: Pensiones incluyen jubilación contributiva, pensiones solidarias APS y PBS, Viudez y otras leyes especiales.

Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2020.



Respecto a estos datos, es importante destacar que, en general, la ocupación laboral post-jubilación aumenta con el nivel educativo, lo que se traduce en un mayor porcentaje de personas que logran compatibilizar trabajo y recepción de pensiones de vejez. En otro extremo, una parte importante de la población mayor no trabaja ni recibe pensiones de vejez contributivas, principalmente liderado por mujeres, lo que representa brechas en torno a la cobertura del sistema de seguridad social del país. Frente a estos escenarios, se ha avanzado en una serie de mejoras al piso de seguridad social mediante las pensiones garantizadas (ex-PBS, hoy Pensión Garantizada Universal o PGU) y aportes previsionales de vejez (APS).

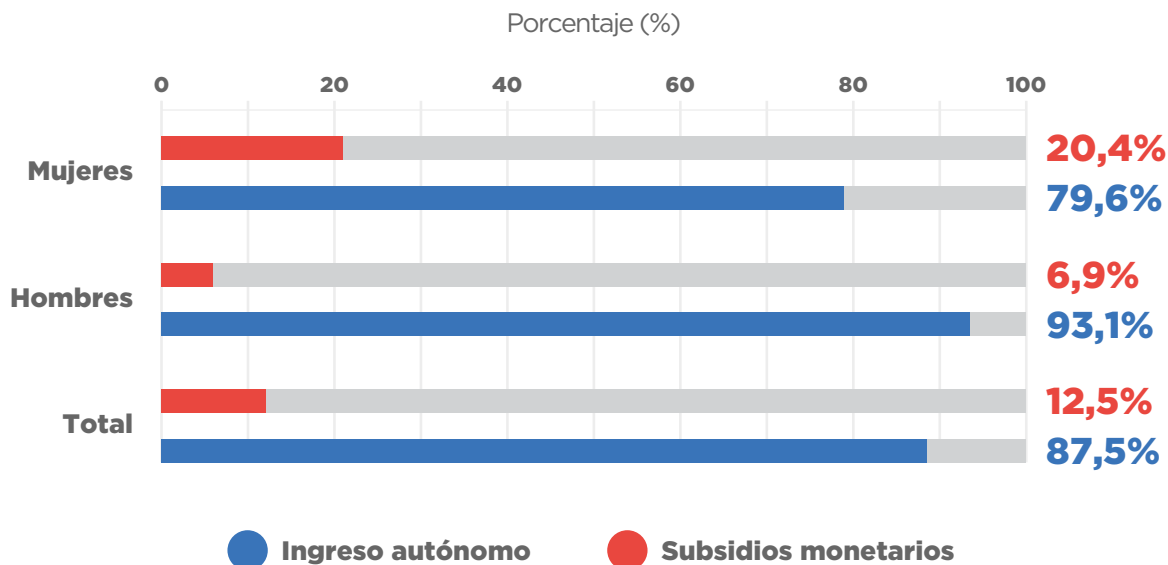
Junto con esto, es necesario recalcar que las políticas de seguridad social en la vejez deben estar enfocadas en asegurar ingresos en edades determinadas, de modo que el empleo en población mayor no constituya la única fuente de ingresos. Lo anterior es crítico si consideramos el nivel de destrucción de empleos durante la pandemia, y el encarecimiento del costo de la vida que afecta desproporcionadamente a personas mayores. Además, la informalidad, cada vez más presente en sus trayectorias laborales, debe ser un punto de interés para nuevos programas que prevengan mayor incidencia de empleos precarios en la recuperación del trabajo. El desafío está, entonces, y por sobre todo en el caso de crisis sanitarias, proteger los ingresos de las personas mayores, garantizando la subsistencia, pero también la posibilidad de participar de la recuperación del empleo, especialmente en torno a empleos formales.

El rol de los subsidios monetarios durante la pandemia por COVID-19

Al evaluar la incidencia de los subsidios monetarios, se observa que, durante la pandemia, el 12,5% de los ingresos de personas de 60 años o más correspondían a subsidios monetarios (Gráfico 11). Al ver esta realidad según género, solo el 6,9% del ingreso

promedio de los hombres 60+ constituyen este tipo de transferencias directas, lo que aumenta al 20,4% para el caso de las mujeres 60+.

Gráfico 11. Composición del ingreso población 60+ en pandemia, según género. (2020)



Nota: Se excluyen mediciones previas a 2020, debido a que no existe comparabilidad por cambio en metodología de aplicación de la encuesta. Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2020.

Este escenario responde a la necesidad de asegurar ingresos, especialmente para población mayor femenina, quienes poseen una menor cobertura del sistema contributivo de pensiones producto de trayectorias laborales interrumpidas por labores domésticas y de cuidado.

Durante la pandemia, los principales mecanismos de aseguramiento de ingresos para población general por parte del gobierno central, considerando criterios de inclusión de población mayor, fueron los bonos como el Bono de Emergencia Covid-19 y el Bono Clase Media de 2020 y 2021. También se entregaron otras transferencias monetarias como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), IFE ampliado, IFE Universal e IFE Laboral que luego se transformó a IFE Laboral Apoya, junto con la entrega de canastas básicas por medio del programa Alimentos para Chile. Asimismo, los subsidios al empleo conformaron apoyos claves durante la crisis, como el Subsidio al Regreso y el Subsidio a la Contratación. Entre otras medidas, los tres retiros del 10% a los fondos previsionales, que gradualmente extendieron los criterios de inclusión que permitieron retiros a diferentes tipos de pensionados, constituyeron importantes apoyos monetarios para enfrentar la crisis.

Cabe destacar que, de acuerdo con datos de CASEN 2020, al momento de su aplicación, un 26,6% de las personas mayores pertenecían a hogares que recibieron el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE).



5. Contexto de Políticas Públicas, Programas e Iniciativas respecto a esta temática

Frente a la desocupación y la informalidad, aquellos elementos que pueden contribuir al fortalecimiento del empleo y las condiciones laborales son los vínculos sociales y la posibilidad de intermediación laboral. En muchos casos, las personas mayores pueden recurrir a sus conexiones personales, como familiares, amigos o conocidos, para obtener información sobre oportunidades de empleo, referencias laborales o incluso recomendaciones directas para un puesto de trabajo, todos ellos elementos esenciales para aquellas personas que desean insertarse en el mercado laboral. Estos vínculos favorecen la intermediación laboral, conectando a los empleadores con población senior en busca de empleo.

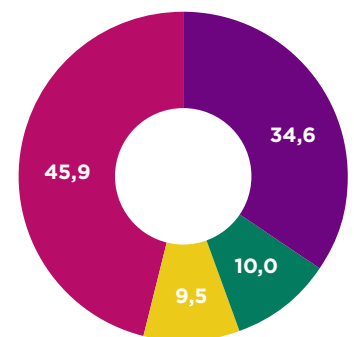
Cabe destacar que es posible distinguir las instancias de intermediación laboral formales, como las entidades que proporcionan servicios de asesoramiento, capacitación, orientación ocupacional y enlace con empresas que necesiten trabajadores, de aquellas informales, que son conformadas por la red personal de contactos, o vínculos sociales. Independiente de la forma, la intermediación laboral desempeña un papel importante al reducir la fricción en el mercado laboral, al ayudar que los empleadores encuentren candidatos calificados y a que los buscadores de empleo accedan a oportunidades laborales adecuadas.

En esta línea, y tal como se observa en el Gráfico 12, un 54,1% conoce a alguien que los pueda ayudar, siendo un 34,6% una persona fuera del hogar, un 10% una persona dentro del hogar y un 9,5% de ambos tipos, tanto fuera como dentro del hogar. En contraste, un 49% de la población 60+ no conoce a alguien que pueda ayudar a conseguir un trabajo a algún miembro del hogar, lo cual denota una nula capacidad de intermediación laboral.

Gráfico 12. Porcentaje de población mayor que declara conocer a alguien que puede ayudar a conseguir un trabajo a algún miembro de su hogar.

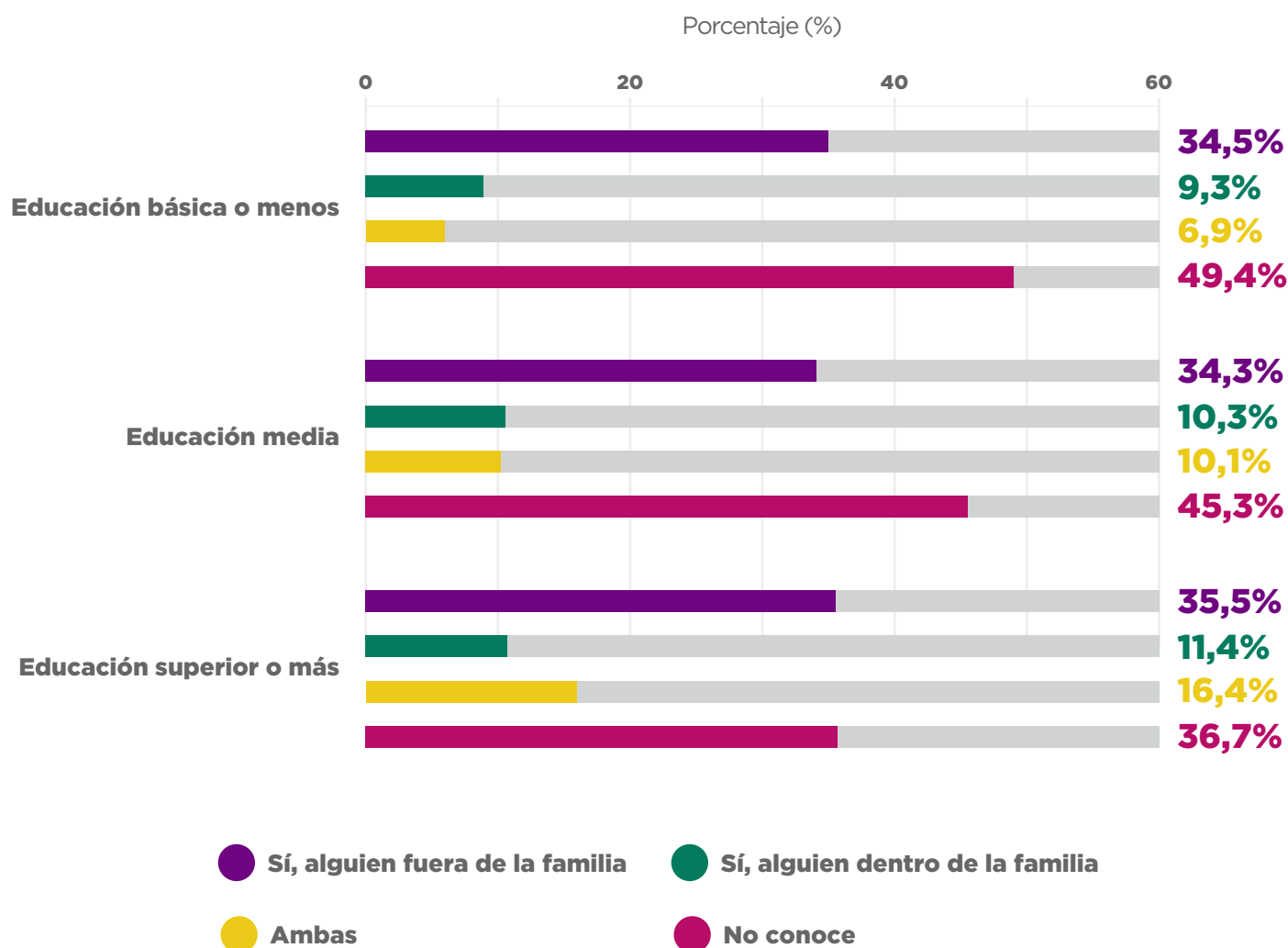
- Sí, alguien fuera del hogar
- Sí, alguien dentro del hogar
- Ambas
- No conoce

Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2017.



Analizando lo anterior en relación al nivel educativo de la población 60+, se observa que las personas que no conocen a nadie que pueda ayudar a conseguir un trabajo a algún miembro del hogar disminuye a medida que aumenta el nivel educativo (Gráfico 13). En esta línea, la situación es más crítica en el caso de personas mayores que alcanzaron educación básica o menos (49,4%), 12,7 puntos porcentuales más que para los que obtuvieron educación superior (36,7%). Se destaca que no hay grandes diferencias respecto si quienes conocen a alguien corresponde a una persona fuera del hogar, dentro o ambas, pero sí mejora con niveles educativos más altos.

Gráfico 13. Porcentaje de población mayor que declara conocer a alguien que puede ayudar a conseguir un trabajo a algún miembro de su hogar, según nivel educativo.



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2017.

Lo anterior es particularmente relevante si se considera que, en contextos de pandemia, la red cercana de la persona mayor constituyó la principal fuente de acceso a intermediación laboral, debido a restricciones de movilidad y transferencia de programas estatales hacia espacios digitales.

Hoy, y frente a esta brecha, resulta importante visibilizar el rol de instituciones como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cuál ha propuesto una serie de programas enfocados tanto en capacitación como en intermediación laboral, abiertos para personas mayores y sin limitantes de edad, como se observa en Tabla 1.

Tabla 1: Programas de capacitación, intermediación laboral y promoción del empleo

Institución	Nombre del programa	Propósito	Beneficiarios
SENCE	Becas Fondo Cesantía Solidario	Aumentar la inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía.	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario.
SENCE	Becas Laborales	Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.	Listado con líneas específicas de poblaciones, aun así incluye población mayor de 60 años según línea.
SENCE	Certificación de Competencias Laborales	Reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas	Personas mayores de 18 años que requieran certificar sus competencias.
SENCE	Formación en el Puesto de Trabajo	Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 60 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación.	Personas de 15 a 24 años, y personas de 60 años o más desocupados.
SENCE	Fórmate para el Trabajo	Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.	Personas mayores de 18 años, vulnerables y económicamente activas.
SENCE	Reinvéntate	Mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, y las personas ocupadas en riesgo de perder su empleo, mediante la adquisición de competencias laborales.	Personas cesantes de 18 años y más, y personas ocupadas en riesgo de perder su empleo.
SENCE	Experiencia Mayor	Subsidio a la contratación y capacitación de adultos mayores desempleados, de 60 años y más, a través de la bonificación del 60% del ingreso mínimo mensual y de un bono de capacitación de hasta \$400.000, por cada persona contratada.	

Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de registro programas SENCE.

Dicho esto, es importante destacar que, de acuerdo a recomendaciones llevadas a cabo por la OIT (2022), resulta necesario avanzar en la promoción de arreglos laborales específicos para personas mayores en el mercado laboral, con posibilidad de acuerdos flexibles en horarios y ubicación como, por ejemplo, la posibilidad de trabajos a tiempos parciales, atendiendo a las condiciones necesarias de seguridad.

Junto con esto, se promueve la necesidad de iniciativas de capacitación, formación para nuevos puestos de trabajo y erradicación de la discriminación por edad.

Conclusiones

El desafío de la inclusión laboral de las personas mayores en el país atravesó un importante revés en los años de pandemia. Durante estos tres últimos años, no solo disminuyó considerablemente la tasa de ocupación, sino que hasta el día de hoy no se han logrado recuperar las cifras de años anteriores. Al 2023, una mayor proporción de personas 60+ se está insertando en la fuerza de trabajo, lo que se ha traducido en mayores tasas de desempleo.

Hoy, si bien estamos cada vez más cerca de cifras de recuperación, existe una importante presencia del empleo informal, especialmente para el caso de población con más de 70 años. Las mujeres mayores se ven especialmente afectadas, considerando trayectorias de trabajo no remunerado que previenen un acceso a empleo formal y decente (Observatorio del Envejecimiento, 2022). **La informalidad sigue teniendo una presencia significativa en el empleo 60+, lo que obliga a reformular los objetivos hacia la recuperación del empleo mayor de calidad.**

Para lo anterior, es importante considerar que la población chilena envejece a pasos agigantados, lo que releva la necesidad de aumentar las oportunidades para que las personas mayores puedan desarrollarse plenamente en el mercado laboral, previniendo la desocupación o la alta prevalencia de empleos informales y precarios. Junto con esto, es importante considerar oportunidades de educación continua y/o formación/capacitación laboral, que les permita adaptarse a mercados cambiantes. La intermediación laboral, por su parte, es clave a la hora de considerar la inclusión de personas mayores, adecuándose a los canales de información más utilizados por dicho segmento etario.

Un desafío no menor se da a nivel de sociedad: tanto la población general, como el sector laboral público y privado deben ser concientizados sobre la importancia de las personas mayores en el mundo del trabajo. Prevenir la discriminación por edad en los ambientes laborales es una tarea pendiente que debe ser abordada con urgencia, especialmente luego de los aprendizajes de crisis sanitarias como la vivida durante los últimos tres años.

Referencias

Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales UC (CLAPES UC). Serie IPC del Adulto Mayor. Disponible en: <https://clapesuc.cl/indicadores/ipc-adulto-mayor>.

Madero-Cabib, I., Undurraga, R., & Valenzuela, C. (2019). How have women's employment patterns during young adulthood changed in Chile? A cohort study. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(3), 375-397.

Montt, G. y Contrucci I. (2022). Trabajo y personas mayores en Chile: Desafíos y políticas para la promoción del trabajo decente. Nota Técnica OIT Cono Sur. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_865252/lang-es/index.htm

Observatorio del Envejecimiento (2022). Mujeres 60+ en el Mercado Laboral: Radiografía del Presente y Desafíos del Mañana. Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Compañía de Seguros Confuturo.

OECD (2021). OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data.

Anexo

Tabla 2.
Comparativa ponderación bienes y servicios IPC, IPC-AM e IPC-AMV CLAPES UC

Ítem	IPC	IPC - AM	IPC - AMV
IPC ALIMENTOS Y BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS	19,3	21,5	33,0
IPC BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y TABACO	4,8	3,7	3,4
IPC VESTUARIO Y CALZADO	3,5	2,2	2,9
IPC VIVIENDA Y SERVICIOS BÁSICOS	14,8	17,3	26,4
IPC EQUIPAMIENTO Y MANTENCIÓN DEL HOGAR	6,5	8,4	5,9
IPC SALUD	7,8	11,7	4,1
IPC TRANSPORTE	13,1	12,1	7,0
IPC COMUNICACIONES	5,5	5,6	5,0
IPC RECREACIÓN Y CULTURA	6,6	6,2	4,0
IPC EDUCACIÓN	6,6	0,4	0,3
IPC RESTAURANTES Y HOTELES	6,4	5,3	3,8
IPC BIENES Y SERVICIOS DIVERSOS	5,2	5,4	4,1

Observatorio del Envejecimiento UC para un Chile con Futuro

Reporte “Trabajo 60+ a tres años de pandemia”

Investigadores

Valentina Jorquera Samter
Carolina Cornejo Cortés

Asistentes de Investigación

Nicole Cortés
Josefina Gambardella
Mariana Oliva Márquez

Comité Académico Asesor

Macarena Rojas Gutiérrez
M. Soledad Herrera Ponce
Sara Caro Puga
Ignacio Cabib

Edición Lingüística

Macarena Pye

Asistentes de edición

Dirección de arte Agencia Simple

Por favor cite este reporte así:

Observatorio del Envejecimiento (2023). Trabajo 60+ a tres años de pandemia, Año 4, v23. Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Compañía de Seguros Confuturo.