



Presentación Preliminar Estudio

“Mercado Laboral, Adulto Mayor y Personas Próximas a Jubilar en Chile
Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático
para sectores Comercio, Servicios y Turismo”

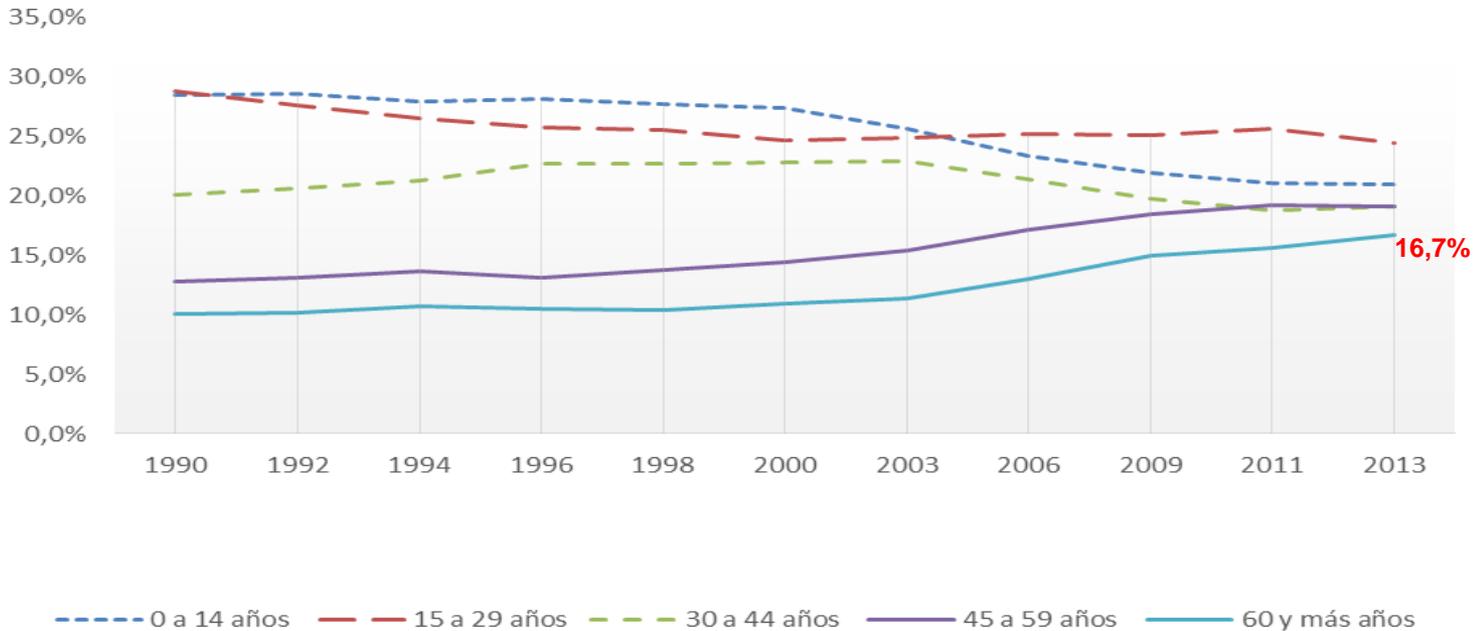


usach

Introducción

Chile y Envejecimiento

Evolución Población por Grupos de Edad



Fuente: Encuesta CASEN 2013

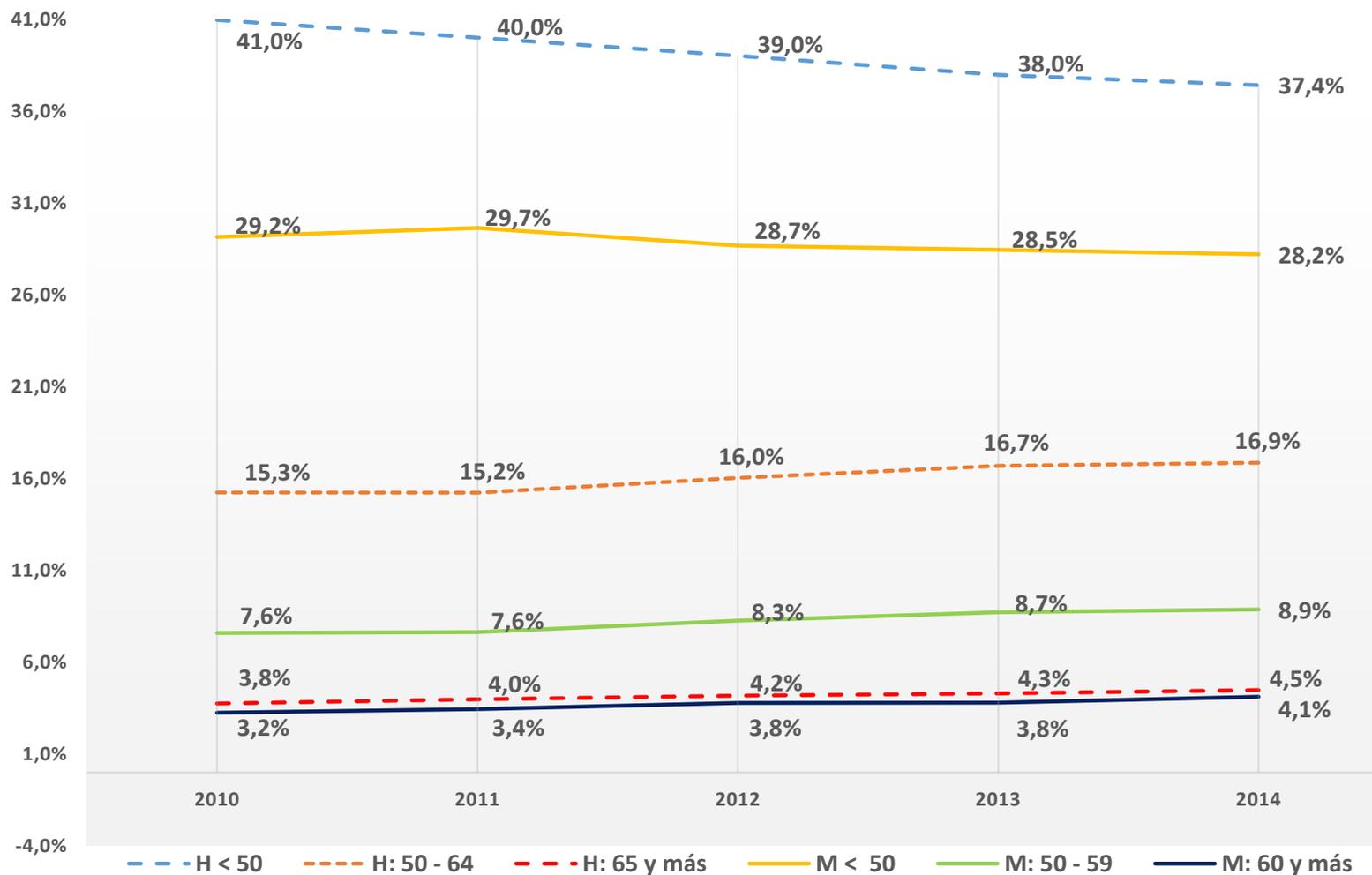
- Índice de Envejecimiento:

2005	2015	2023
46,5 : 100	72,9 : 100	1 : 1

- Envejecimiento como consecuencia exitosa de la modernidad
- Ser una persona mayor en Chile, es una experiencia ambivalente

Chile y Envejecimiento

Evolución de la Población Económicamente Activa según Tramo Etario y Sexo





usach

Metodología del Estudio

Marco Teórico



Objetivo General

“Analizar la participación de las **Personas Próximas a Jubilarse** y **Personas Mayores en Edad de Jubilarse** en el mercado laboral chileno, detectando áreas y ocupaciones de demanda y generando recomendaciones para el diseño de programas formativos en los sectores Comercio, Servicios y Turismo”.

Objetivos Específicos

1. Identificar, a nivel nacional, experiencias, iniciativas y programas públicos y privados que promuevan el empleo y la empleabilidad del segmento al que se dirige este estudio.
2. Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.
3. Conocer aspectos referentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a la contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.
4. Indagar, analizar y comparar experiencias internacionales OCDE en materia de capacitación, intermediación e inclusión laboral dirigidas al segmento en estudio.
5. Proponer recomendaciones respecto de los componentes necesarios en el diseño de programas formativos dirigidos al segmento en estudio, utilizando un enfoque metodológico por Competencias.

Metodología

Estudio exploratorio – descriptivo con criterios de calidad relativos a la Objetividad, Sistemática y Capacidad de Generalización

Objetivo	Metodología
Identificar, a nivel nacional, experiencias, iniciativas y programas públicos y privados que promuevan el empleo y la empleabilidad del segmento al que se dirige este estudio.	<ul style="list-style-type: none">- Análisis documental
Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Exploración Estadística de Información Biopsicosocial- Teoría Fundamentada para construcción de Técnicas Cualitativas- 12 Focus Group- 5 Entrevistas agentes sectoriales- 4 Entrevistas a PM calificadas
Conocer aspectos referentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a la contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.	<ul style="list-style-type: none">- Exploración Estadística de Cifras de Empleo- 18 Entrevistas a informantes calificados de Empresas- Encuesta on-line a Empresas
Indagar, analizar y comparar experiencias internacionales OCDE en materia de capacitación, intermediación e inclusión laboral dirigidas al segmento en estudio	<ul style="list-style-type: none">- Análisis documental comparado- 2 Entrevistas
Proponer recomendaciones respecto de los componentes necesarios en el diseño de programas formativos dirigidos al segmento en estudio, utilizando un enfoque metodológico por Competencias..	<ul style="list-style-type: none">- Conversatorio con Expertos



usach

Resultados Preliminares

Catastro

Identificar, a nivel nacional, experiencias, iniciativas y programas públicos y privados que promuevan el empleo y la empleabilidad del segmento al que se dirige este estudio.

	N° Programas	Programas públicos orientados a la promoción del empleo y/o la empleabilidad que permiten la participación de Personas Mayores.
Sector Público	34	
Institución	Programa Foco Exclusivo	
SENAMA	Fondo Nacional del Adulto Mayor	
	Vínculos	
	Voluntariado (2)	
SENAMA - SENCE	Becas Laborales	
FOSIS	Yo Emprendo - Adulto Mayor (*)	
	N° Programas	
Cajas de Compensación	5	
Universidades	2	

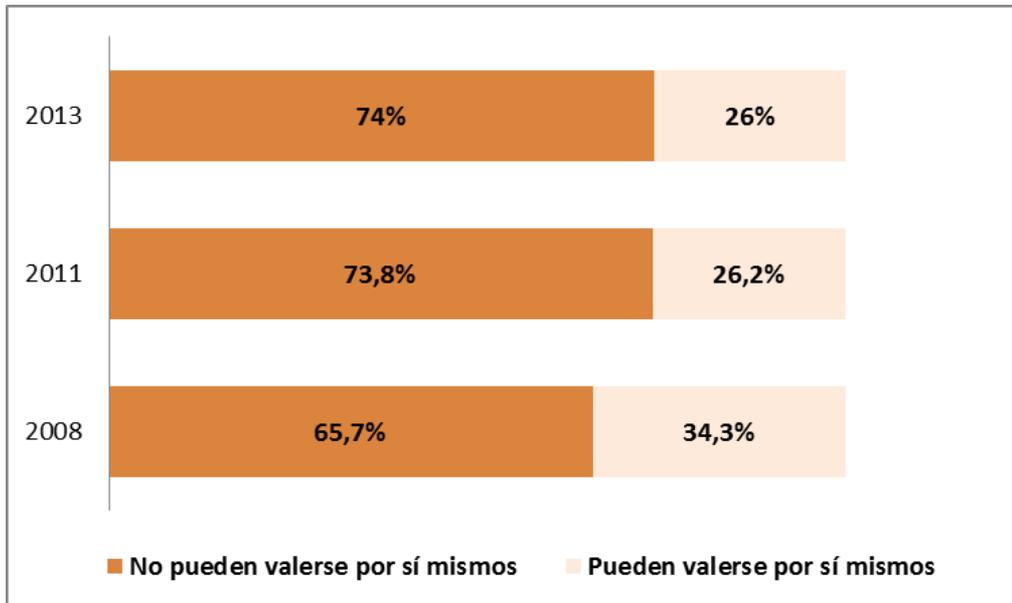
(*): Línea programática definida discrecionalmente a nivel local por Gobiernos Regionales

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Imagen de la Vejez

- Las personas mayores se sienten poco respetadas y poco valoradas por la sociedad, en particular por los jóvenes
- La vejez es simbolizada psicológicamente como un espacio limitante



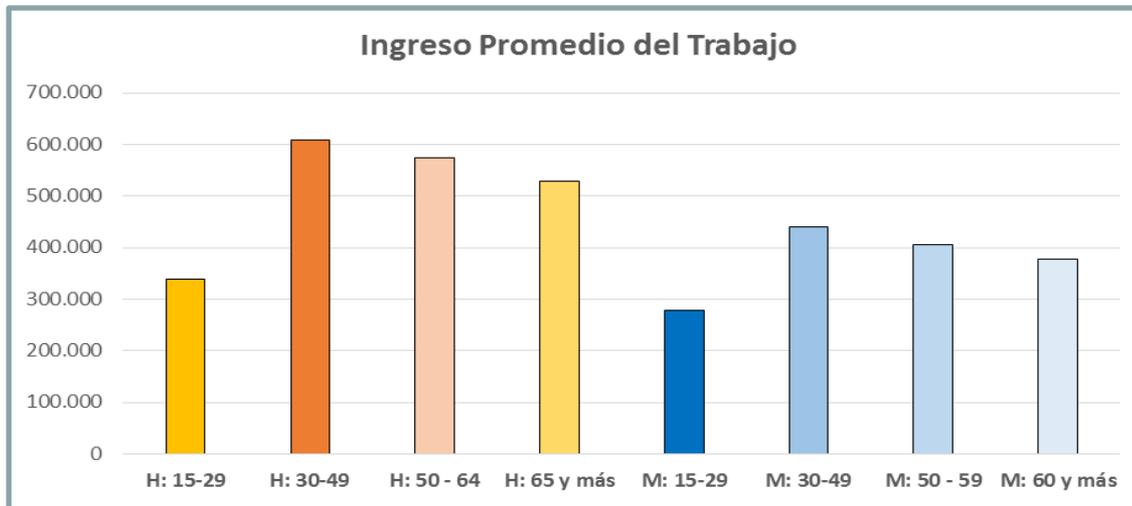
“Mamá, no te quiero ver vestida como vieja ni que te comportes como vieja. Tienes que estar joven”

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Desempeño Laboral

- Mejor desempeño laboral por parte de las personas mayores
- Calidad versus Cantidad de trabajo: preferencia de los clientes
- Personas mayores tienen una alta valoración/exigencia por brindar un servicio de excelencia
- Las personas mayores son peor remuneradas que personas de otros rangos etarios, por el mismo trabajo



“La experiencia no se estudia ni se compra”

Fuente: Encuesta CASEN 2013

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Tipos de Trabajo

- Las personas mayores piden jornadas y tipos de trabajo flexibles, atendiendo a su condición física
- Respecto al grupo de mayor nivel educacional, las personas mayores aspiran a mantenerse en trabajos de similar calificación

Personas ocupadas según tipo de trabajo Comercio, Servicios y Turismo						
	H: <50	H: 50 - 64	H: 65 y más	M: <50	M: 50 - 59	M: 60 y más
Personal directivo de la administración pública y de empresas	3,6%	5,7%	6,7%	1,5%	2,9%	3,4%
Profesionales científicos e intelectuales	9,5%	7,1%	7,1%	6,1%	3,0%	2,5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	13,4%	11,6%	9,4%	13,6%	10,0%	5,0%
Empleados de oficina	10,1%	5,1%	4,3%	21,4%	14,3%	6,9%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	17,6%	17,2%	26,8%	33,0%	39,6%	47,1%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	0,2%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	11,0%	12,3%	10,0%	2,1%	4,9%	9,4%
Operadores de instalaciones y maquinas y montadores	15,8%	25,6%	18,2%	1,1%	2,7%	2,0%
Trabajadores no calificados	18,7%	15,0%	17,2%	21,1%	22,6%	23,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

“Quizás el no calificado va a ser más fácil porque va a tener más posibilidades”

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Motivaciones para Trabajar

- Ingresos: (complementar) pensiones bajas, altos costos de salud, costear ocio
- Independencia económica
- Mantenerse activos y vigentes
- Inactividad como fuente de enfermedad física y mental
- Ayudar económicamente a hijos y nietos



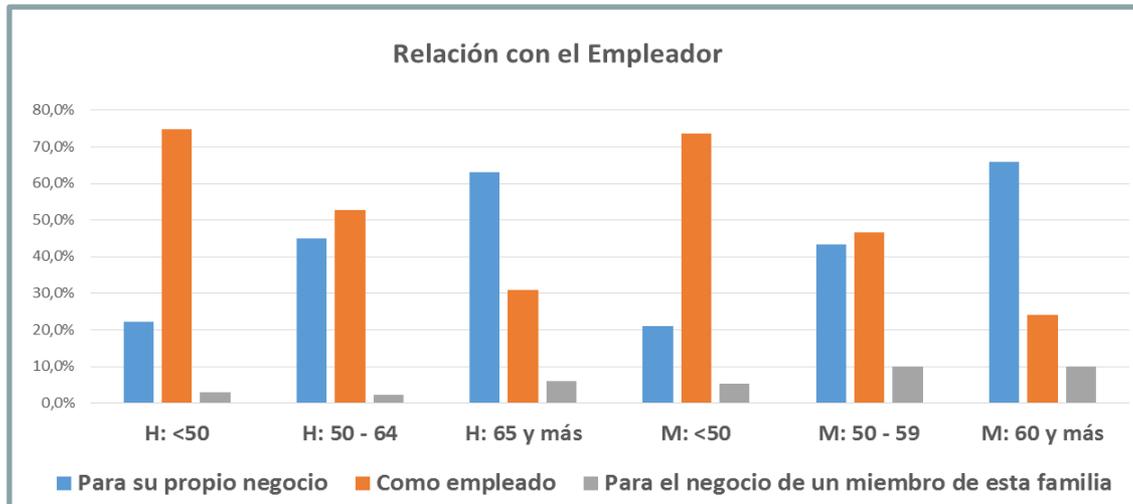
“Yo podría dejar de trabajar en estos momentos y mi hijo me apoyaría, pero yo no quiero ser una carga”

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Inclusión Laboral

- A partir de los 50, las personas ya comienzan a sentirse excluidos
- Las personas mayores se ven “empujadas” hacia el autoempleo o el emprendimiento
- La inclusión laboral de las personas mayores se produce principalmente gracias a sus redes sociales: carencia de sistemas adecuados y efectivos de intermediación laboral



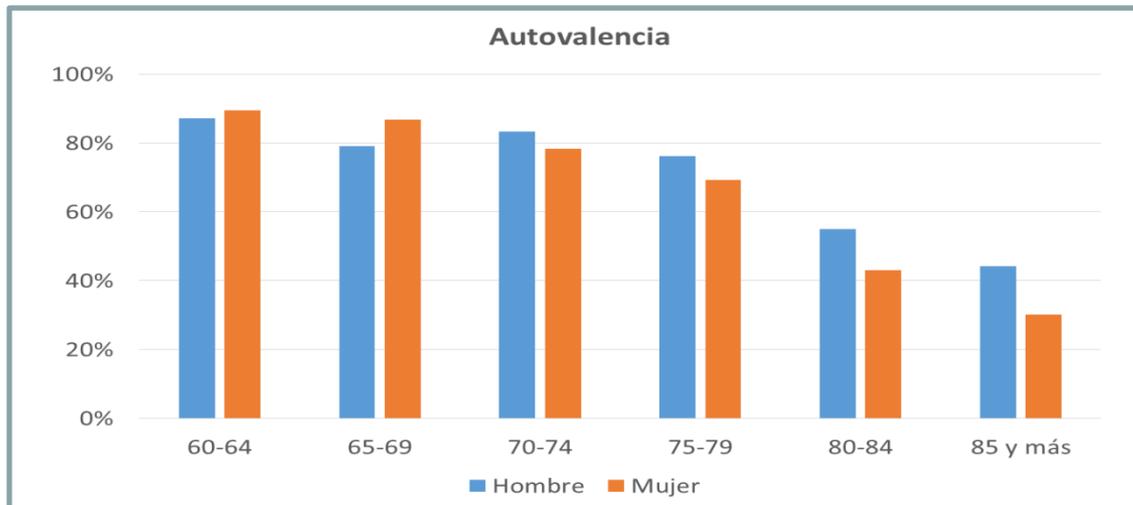
“Si uno realmente quiere seguir trabajando en el tiempo, tendría que tener pituto”

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Salud

- A partir de los 80 años aumenta la probabilidad de tener algún grado de dependencia física y mental
- Las personas mayores buscan trabajos acordes con su estado de salud, privilegiando aquellos que les ofrecen mayor flexibilidad
- Trabajar permite mantener la salud



“Yo creo que voy a trabajar hasta que no pueda más, hasta que me lo permita la salud”

Fuente: Estudio Nacional de Dependencia, 2009

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Comparación con otros grupos etarios

- Experiencia y responsabilidad, características principales
- Las personas mayores se adaptan más y presentan menos licencias
- Diferencias en el manejo de la tecnología
- Cambio de opinión en el mercado, preferencia actual del segmento en estudio
- Personas mayores son colaborativas con los jóvenes, no viceversa

	Escolaridad Promedio (años) 60 y más	Escolaridad Promedio (años) 19-59 años
Hombres	8,0	11,8
Mujeres	7,4	11,7
Total Población	7,6	11,8

Fuente: Encuesta CASEN 2013

*“Si los mayores
tuvieran los grados
de educación de los
jóvenes serían
mejores”*

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Reinvención

- Las personas mayores sostienen que deben reinventarse, toda vez que quieran mantenerse en el mercado laboral
- Las mujeres se perciben como más resilientes, más aptas al cambio. Además son más versátiles y se integran más fácilmente
- Los hombres, si bien pueden adaptarse, tienden a hacerlo en el área de trabajo que han tenido históricamente

“Nosotros tenemos la capacidad de reinventarnos. Tenemos la capacidad de mirar, en medio de la crisis, la oportunidad. Es un instinto para nosotros. De la necesidad nace la habilidad”

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Políticas Públicas: Oferta Programática

- Las personas mayores conocen la oferta pública en general, pero la encuentran insuficiente y sostienen que las OMIL sólo ofrecen trabajos básicos
- Miradas contrapuestas respecto del rol de las municipalidades: por una parte, opinan que estas sólo generan actividades de entretenimiento, por otra, que se preocupan de capacitarlos tecnológicamente
- No es posible identificar una política pública consistente y articulada en materias de empleo y/o empleabilidad para personas mayores
- El Estado desincentiva la empleabilidad de las personas mayores que son beneficiarias del pilar solidario

“El estado debiera nivelar las pensiones, el piso debería ser el sueldo mínimo; subsidiar los servicios mínimos”

“El estado debiera entregar un incentivo para la contratación de personas de 50 años y más”

Oferta de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Oferta Laboral del segmento en estudio, analizando sus perspectivas respecto a su situación y proyecciones de inclusión en el mercado laboral.

Políticas Públicas: Organización y Representatividad

- Las personas mayores plantean que no se sienten consideradas por los líderes de opinión
- Las personas mayores consideran que deberían tener un rol más activo y generar mayor “ruido político”
- Falta representatividad en el parlamento
- No es posible identificar una instancia que los agrupe y represente como colectivo, pese a su activa participación en instancias asociativas

“El tema es que los líderes de opinión ya a las personas de 60 las tiran para el final en todo. Las cosas fundamentales no se han resuelto”

Demanda de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a la contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.

Disposición a la contratación

- Las empresas dispuestas a la contratación de personas mayores les valoran, pues su desempeño es mejor que el de otros segmentos etarios (pragmatismo económico)
- Sin embargo, pudieran existir preconceptos sobre la vejez que influyen sobre estos procesos



“...tiene que ver con el servicio al cliente, con la disposición, con qué tan camisetaado puedes ser, es que en la empresa hay una cosa bien fuerte de sentido de pertenencia...”

Fuente: Elaboración propia

Demanda de Trabajo

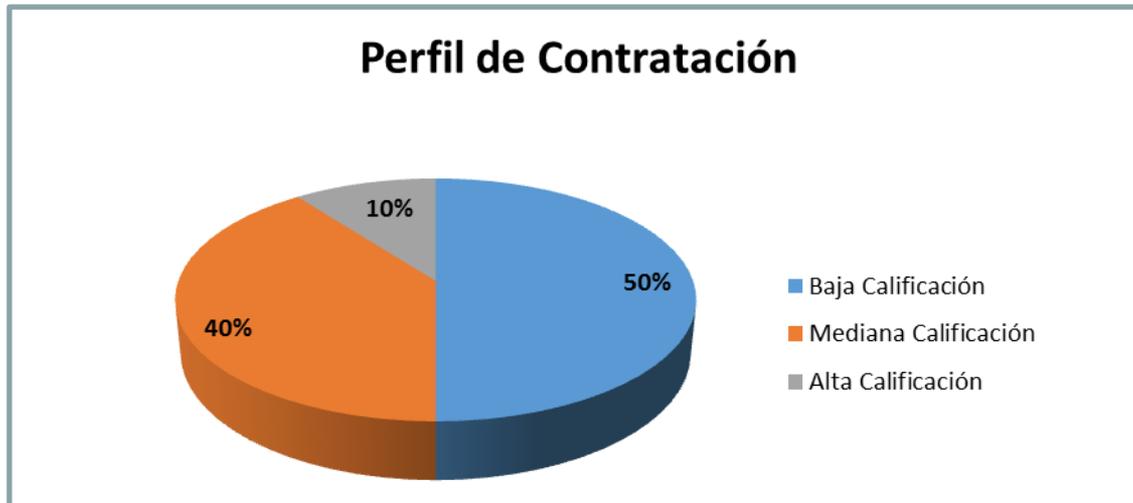
Conocer aspectos referentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a la contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.

Perfiles

- Atención de público, servicio al cliente
- Mayoritariamente, perfiles laborales de baja calificación

Competencias Valoradas

- Habilidades transversales, blandas o relacionales



Fuente: Elaboración propia

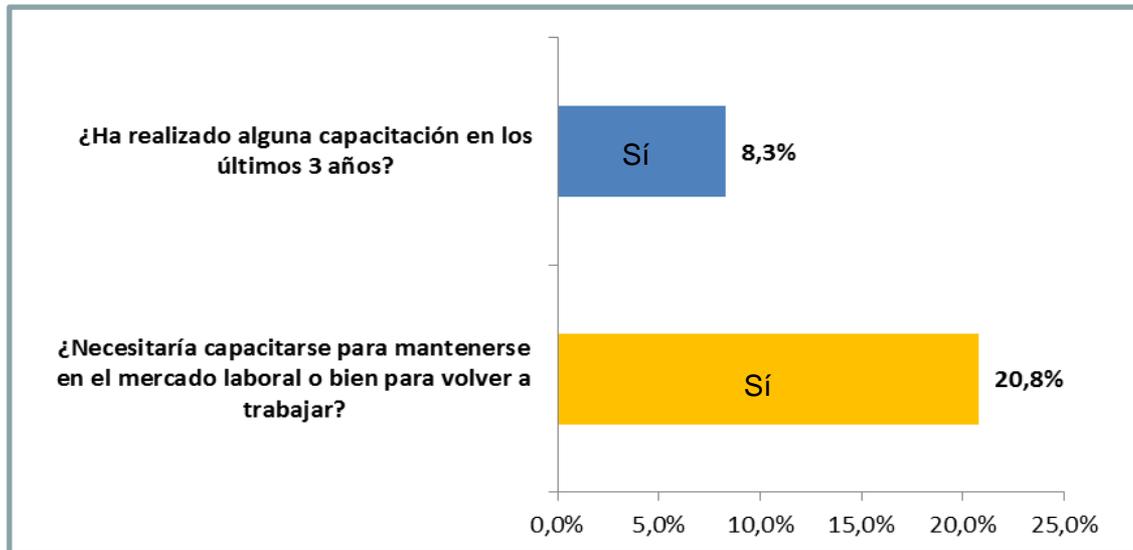
“...son mucho más responsables, comprometidas, respetuosas, puntuales, buen servicio al cliente, es una práctica que contagia al resto...”

Demanda de Trabajo

Conocer aspectos referentes a la Demanda Laboral, tales como percepción y disposición a la contratación; perfiles ocupacionales requeridos; mecanismos de reclutamiento y selección; estrategias para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para trabajar.

Brechas y capacitación laboral

- Tecnología
- Competencias técnicas que potencien sus habilidades relacionales
- Necesidad de capacitación continua y en distintas áreas



“Cuando uno va llegando al ocaso de su vida, quiere aprenderlo todo”

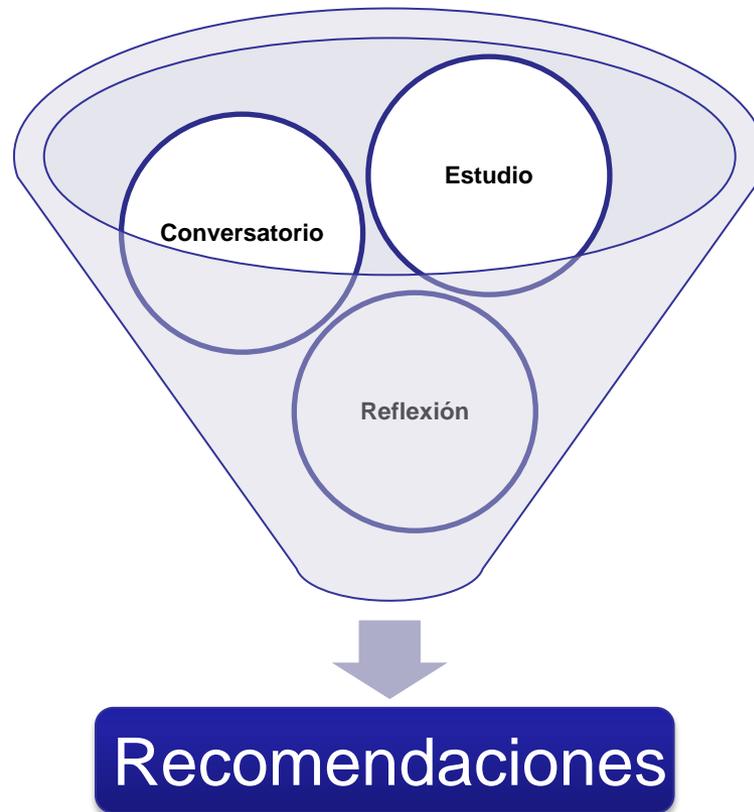
Experiencias Internacionales

Indagar, analizar y comparar experiencias internacionales OCDE en materia de capacitación, intermediación e inclusión laboral dirigidas al segmento en estudio.

Acciones	Alemania	Japón	Chile
Jubilación	67	65	60/65
Agencias de empleos: Colocación y asesoría	Sí	Sí	No
Activación e inserción profesional	Sí	No observado	No
Formación continua	Sí	Sí	No
Apoyo a los gobiernos locales	Sí	Sí	Sí
Fomento al autoempleo	Sí	Sí	No
Trabajos eventuales	Sí	No observado	No
Subsidios a la contratación	Sí	Sí	No
Subsidio de desempleo	Sí	Sí	Sí
Subsidio para la extensión de la edad de jubilación obligatoria	No observado	Sí	No
Obligación de contratación a personas con discapacidad	No observado	2%	No
Políticas específicas para las personas mayores	Sí	Sí	Sí

Recomendaciones

Proponer recomendaciones respecto de los componentes necesarios en el diseño de programas formativos dirigidos al segmento en estudio, utilizando un enfoque metodológico por Competencias.





usach

Gracias
