

www.observatorioenvejecimiento.uc.cl

Nuevas realidades del trabajo 60+ en pandemia

Observatorio del
Envejecimiento

Para un Chile con futuro



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Compañía de Seguros

confuturo[®]
UN CHILE CON FUTURO

Introducción

Una de las áreas más afectadas por la pandemia ha sido el empleo y, en particular, el de las personas mayores. De hecho, como se mencionó en el reporte “Trabajo 60+ hoy en tiempos de pandemia”, realizado por el Observatorio del Envejecimiento para un Chile con futuro en julio de 2020, de cada 100 puestos de trabajo perdidos entre marzo y mayo de ese año, aproximadamente 19 corresponden a personas 60+. Y más concretamente, si antes de la pandemia casi un tercio de las personas mayores se encontraba trabajando, al trimestre de marzo-mayo de 2020 sólo una de cada cuatro personas mayores se encontraba activa laboralmente.

Es importante hablar de trabajo en el segmento 60+, ya que múltiples estudios lo han relacionado tanto con el bienestar físico como mental de las personas mayores. Por otra parte, cobra relevancia también por el envejecimiento que está experimentando la fuerza laboral. De acuerdo con datos de la encuesta CASEN (2020), el 18% de las personas en Chile tiene sobre 60 años, cifra que aumentará a un 30% para el año 2050. Además, como se especificó en el reporte anterior del Observatorio “¿Está Chile preparado para envejecer?”, nuestro país tiene una de las fuerzas laborales más envejecidas de Sudamérica, por lo que esta temática es un gran desafío a enfrentar.

Aparte del trabajo remunerado, es importante mencionar que gran parte de las personas mayores trabaja no remuneradamente a lo largo de su vejez, particularmente en tareas domésticas y de cuidados, labores que han aumentado durante la pandemia. De acuerdo con el Proyecto Nodo (2021), este trabajo contribuye importantemente en la economía del país, llegando así a representar el 4,5 % del PIB ampliado nacional.

Este reporte tiene como objetivo mostrar la realidad del trabajo en este segmento etario, transcurrido un año y medio del inicio de la pandemia por COVID-19 y estallido social en nuestro país. Asimismo, pretende visibilizar el trabajo no remunerado que hacen las personas mayores y posicionar su relevancia. Para ello, contamos con la visión de Ignacio Madero Cabib, sociólogo y académico UC; David Allendes, fundador de la empresa ServiSenior; Paulina Pozo, directora ejecutiva de SeniorLab UC; Cristina Yáñez, Jefa de Sostenibilidad de Empresas SB y Sylvia Yáñez, Gerente de Recursos Humanos y Administración Compañía de Seguros Confuturo. Además, incorporamos la visión de Amanda, ingeniera de 75 años; Alejandra, profesora de educación básica de 61 años; Carlos, geólogo de 68 años; Cecilia, funcionaria de salud pública de 64 años; y Gladys, educadora social de 68 años.

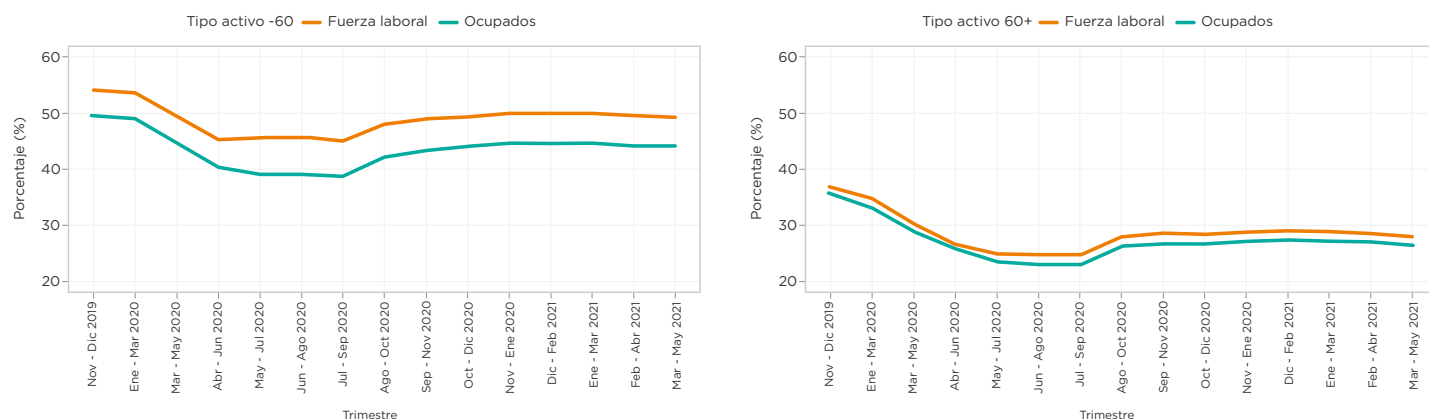
1 Trabajo remunerado

1.1 Personas mayores ocupadas

Las tasas de empleabilidad sufrieron una importante caída tanto por el estallido social de octubre de 2019 como por la pandemia de COVID-19. En un reporte anterior del Observatorio del Envejecimiento, llamado “Trabajo 60+ hoy en tiempos de pandemia”, se estimó una caída cercana a 10 puntos porcentuales entre aquellas personas mayores que se encontraban en la fuerza laboral y estaban ocupadas a partir del trimestre noviembre 2019-enero 2020 al trimestre marzo-mayo 2020.

Vale recalcar que la fuerza laboral es diferente a los ocupados. La fuerza laboral está compuesta por todas las personas en edad de trabajar y que, por tanto, pueden ser personas ocupadas como desocupadas. Es decir, son las personas que están activas, ya sea trabajando, buscando empleo o cesantes, pero no jubiladas. Por otro lado, las personas ocupadas son todas las personas que estando en edad de trabajar, lo hacen y reciben remuneración por ello.

Figura 1: porcentaje de ocupados y de fuerza laboral del segmento -60 y 60+



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a Encuesta Nacional del Empleo (ENE, 2021).

Al trimestre marzo-mayo 2021, se observa que la proporción de personas mayores que se mantiene en la fuerza laboral es de 27,9%. Esta es una cifra menor a la del mismo semestre del año pasado (30,2%), pero superior al 24,9% en promedio observados en los peores tiempos de la pandemia (trimestre mayo-julio 2020 hasta el trimestre julio-septiembre 2020). Posterior a ello, se registra un alza de 3 puntos porcentuales en las personas mayores que son parte de la fuerza laboral, alcanzando un 27,9% en el trimestre agosto-octubre 2020. Cifra que en los trimestres siguientes se mantiene relativamente constante (Figura 1).

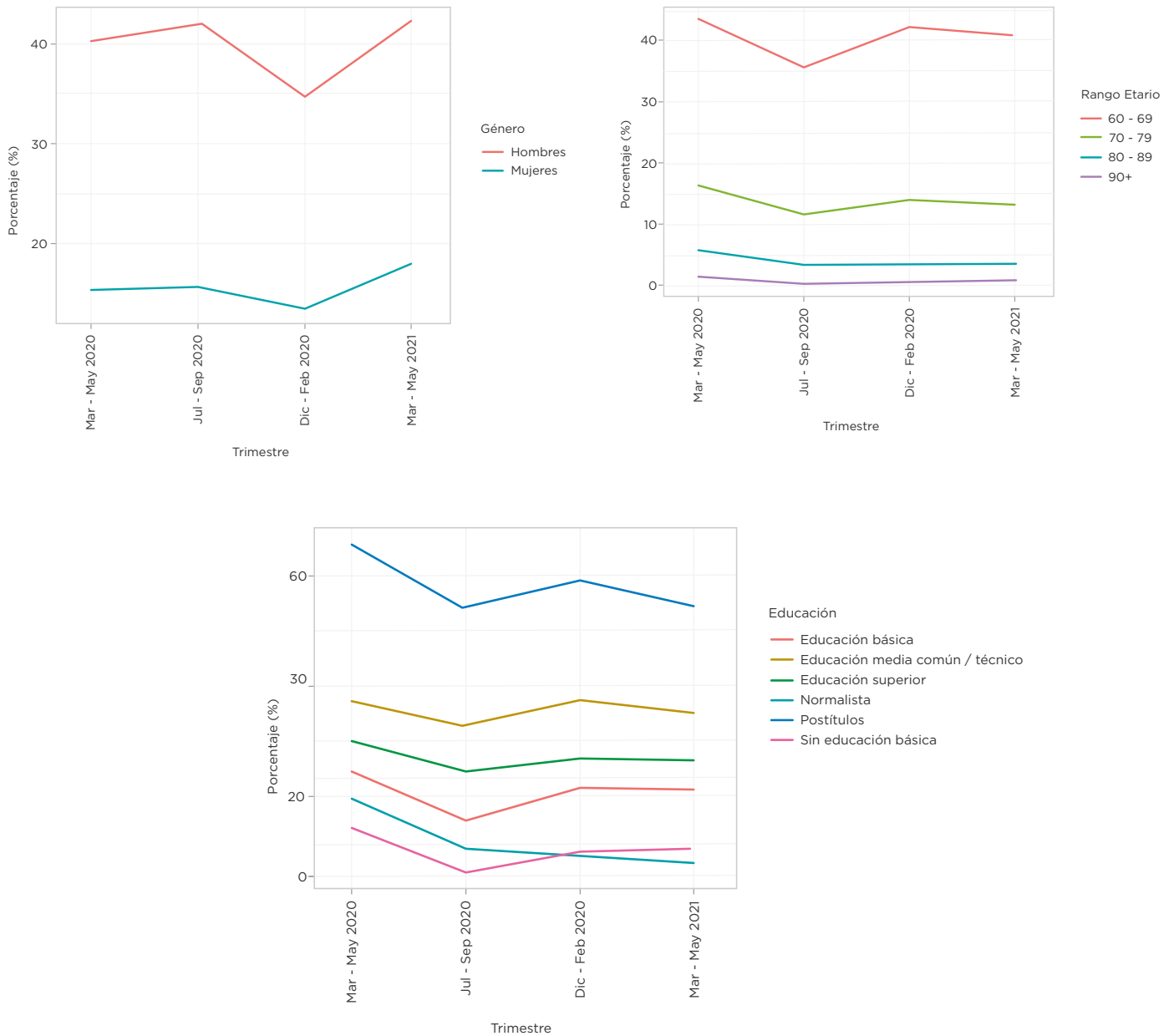
Algo similar ocurre con los ocupados. El porcentaje de personas mayores que estuvo ocupada hasta el trimestre marzo-mayo 2021 fue de 26,4%, mientras que en 2020 fue 2,5 puntos porcentuales más alta (28,9%). A pesar de que el porcentaje de personas mayores ocupadas a la fecha es menor que hace un año, es un valor que supera el porcentaje de ocupación 60+ visto en el periodo mayo-septiembre de 2020 (23,3%). La cifra más alta de ocupación durante este año de pandemia fue el trimestre diciembre 2020-febrero 2021 (27,4%) y enero-marzo 2021 (27,2%), decreciendo en casi un punto porcentual para el trimestre marzo-mayo 2021 (26,4%) (Figura 1).

Si comparamos con la población menor de 60 años (Figura 1), vemos que esta se encuentra más activa laboralmente que las personas que están por sobre esta edad. Durante este año de pandemia hay una diferencia de 17 puntos porcentuales entre las personas menores de 60 años y mayores de 60 que se encuentran en la fuerza de trabajo, y una de 14 puntos porcentuales entre aquellas ocupadas. Vemos también que existe una brecha mayor entre las personas menores de 60 años que pertenecen a la fuerza de trabajo y a aquellas que se mantienen ocupadas. Esto se debe a que en este segmento etario hay menos jubilados que en el grupo 60+.

Aún así, se pueden observar tendencias similares, es decir, una baja desde el último trimestre del 2019, que se acentúa entre abril y septiembre -el peor período de la pandemia- y que comienza a recuperarse a partir de este punto. Sin embargo, el trabajo de las personas mayores es el que se ha visto más golpeado. Mientras que la baja de ocupados menores de 60 entre el trimestre noviembre-diciembre 2019 y mayo-julio 2020 representó un descenso de 10,6 puntos porcentuales, en el segmento 60+ fue de 12,3. Luego, en este último trimestre el 39,1% de las personas -60 estaba ocupada y cae en 0,4 puntos porcentuales para julio-septiembre 2020 a un 38,7%, siendo que en el grupo de las personas mayores ocupadas, este indicador cae en 0,6 puntos porcentuales, de un 23,5% a un 22,9%, respectivamente.

Por otra parte, el alza que se ve entre el trimestre julio-septiembre 2020 y marzo-mayo 2021 es más alta para las personas menores de 60. Mientras que el porcentaje de ocupados aumenta en 5,3 puntos porcentuales para marzo-mayo 2021, alcanzando un 44% de personas -60 ocupadas, el porcentaje de personas mayores ocupadas aumenta solo 3,5 puntos, consiguiendo un 26,4% de personas +60 ocupadas. A pesar de ello, el empleo en las personas menores de 60 años no ha logrado recomponerse.

Figura 2: Porcentaje de ocupados 60+ por género, rango etario y nivel educacional



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a Encuesta Nacional del Empleo (ENE, 2021).

Más en detalle, los hombres 60+ ocupados doblan el porcentaje de mujeres 60+ ocupadas para todos los semestres estudiados. Aún así, tomando solo a las mujeres de este segmento etario, se observa que un 17,6% de ellas estaba activa en el trimestre marzo-mayo 2020, y un 15,3% para el mismo trimestre en 2021, en comparación a los hombres 60+, donde un 42,4% se encontraba ocupado en dicho trimestre en 2020 y un 40,3% en 2021 (Figura 2). Se observan tendencias similares para hombres y mujeres, sin embargo, las bajas y aumentos en la ocupación son más abruptos en los hombres 60+.

Al comparar la ocupación por rangos etarios (Figura 2), la mayor cantidad de ocupados son personas entre los 60 y 69 años. Para el año analizado, se observa que un 42% de ellos se encontraba ocupado, mientras que sólo un 14% de las personas mayores de 70-79, un 4% de las personas 80-89 años y un 0,7% de las personas 90+, lo estaba. Aún así, en todos los rangos etarios 60+ se observan caídas entre el trimestre marzo-mayo de 2020 y julio-septiembre del mismo año; un alza para el trimestre diciembre 2020-febrero 2021, y una baja nuevamente para el trimestre marzo-mayo 2021. Sin embargo, en el caso de las personas 90+, en vez de presentar un descenso como el resto en este último período, experimenta un aumento, pasando de 0,5% en diciembre 2020-febrero 2021 a un 0,7% en marzo-mayo 2021.

Proporcionalmente, las personas mayores con postítulos son las que han presentado una mayor cantidad de ocupados para este año de pandemia, representando el 65,6% para el trimestre marzo-mayo 2020, y un 54,5% el año siguiente. Se puede ver que todos los grados de educación presentaron las mismas tendencias ya descritas para la población 60+, exceptuando algunos casos específicos tales como profesores normalistas y personas mayores sin educación básica completa (Figura 2).

En el caso de los profesores normalistas 60+, no se observa el alza vista para el trimestre diciembre 2020-febrero 2021, sino que más bien una disminución de 1,3 puntos porcentuales. Por otro lado, las personas mayores sin educación básica, en vez de decaer entre el trimestre diciembre 2020-febrero 2021 y marzo-mayo 2020, como lo hace el resto, presentan un aumento de 0,7 puntos porcentuales, pasando de 9,8% ocupados a 10,5% al último semestre.

De acuerdo con la encuesta CASEN (2020), la mayor parte de las personas mayores no ha seguido buscando empleo durante la pandemia por diversas razones: estar jubilado (66,9%); estar enfermo o presentar alguna discapacidad (11,4%); por quehaceres del hogar (11,3%); y por miedo al contagio de COVID-19 (2,3%). Por otro lado, en el estudio longitudinal de Empleo COVID-19 de la Pontificia Universidad Católica, se establece que al menos un 8,4% de las personas sobre 55 años estaría buscando empleo si no fuese por la actual crisis sanitaria.

Lo anterior, se observa también en las entrevistas realizadas. Gladys, educadora social de 68 años, se encontraba activa hasta la llegada de la pandemia, pero perdió su empleo tras la emergencia sanitaria y decidió no volver a buscar trabajo. Cuenta que la pandemia llegó a acabar con la vida laboral de muchas personas mayores, en parte, por las restricciones mismas de la pandemia –cuarentenas, confinamientos, etc.–, el miedo a contagiarse y también por el bajo poder de adaptación que tuvieron los lugares de trabajo para permitir la continuidad laboral de sus trabajadores mayores.

Por otra parte, Amanda, ingeniera de 75 años, se ha mantenido buscando permanentemente trabajo a lo largo de la pandemia. Sin embargo, explica que se ha limitado mucho su búsqueda: “tengo 75 años y creo sentirme en capacidad de dar un poco más, de poder trabajar, pero el sistema realmente no me quiere por mi edad. Creo que la limitante más grande es la edad, porque tengo la experiencia y una buena profesión. Es por eso mi preocupación de que las empresas tomen en cuenta a las personas de mayor edad, de la tercera edad, y que hagan la inclusión, así como lo hacen con otros grupos excluidos”.

1.2 Informalidad en personas mayores

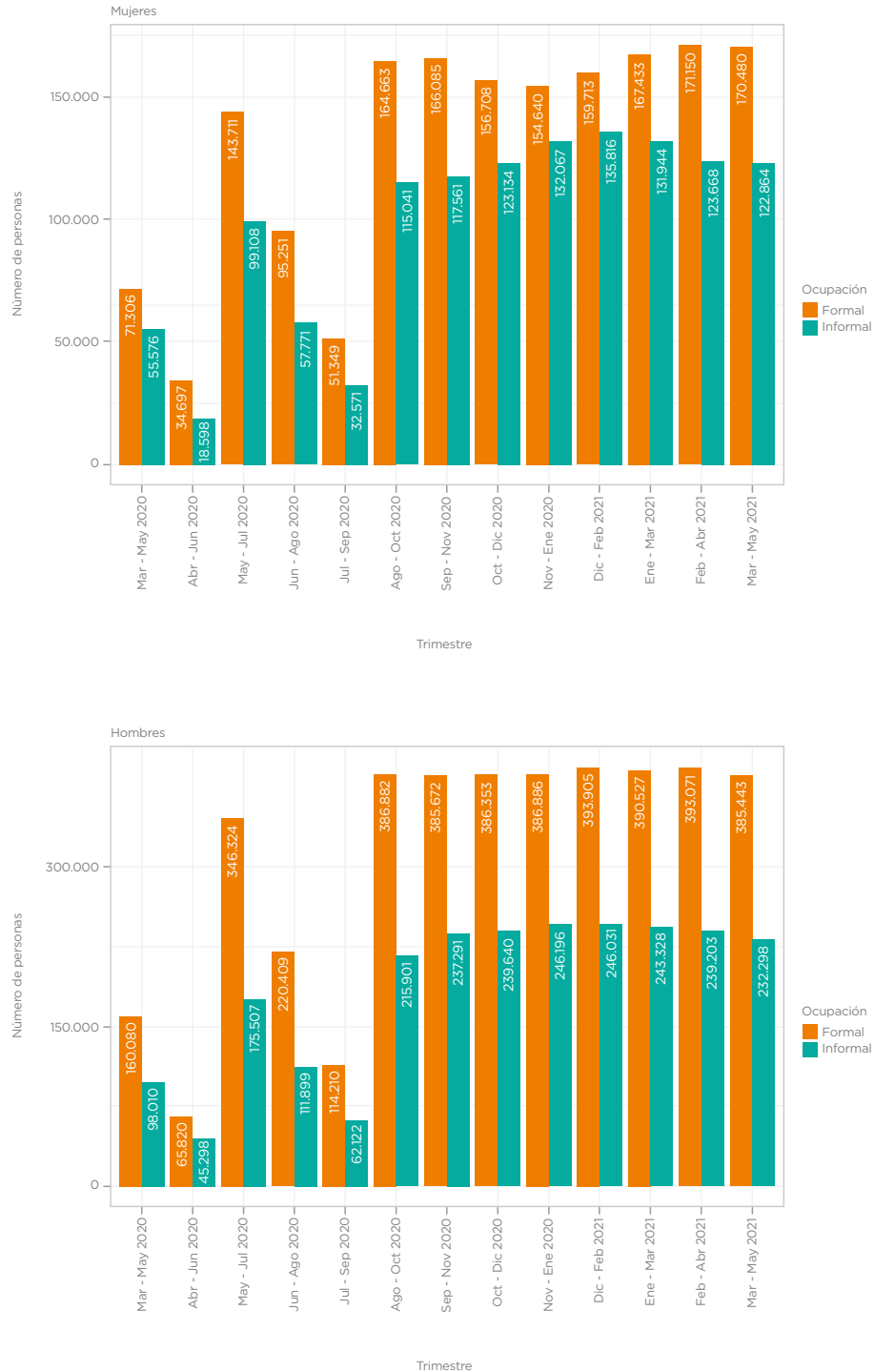
La ocupación informal de la población general se ha mantenido históricamente por sobre el 29% en nuestro país. Ignacio Madero Cabib, sociólogo y académico UC, explica que: “este tipo de empleos se caracteriza por tener una escasa o carente seguridad social, no contar con seguro de salud y no tener cotizaciones para sus pensiones. En Chile, se tuvo un mercado laboral cuyas tasas de empleo subieron incluso más que en los países de la posguerra, llamados desarrollados y con bonanza económica (década entre los 40 y los 70), sin embargo, ese crecimiento fue a expensas de la informalidad”.

La informalidad en nuestro país para el rango etario 60+ durante los últimos años ha sido de un 35% aproximadamente, pero con la llegada del estallido social, la pandemia y la baja de ocupados generalizada esta cifra ha decrecido en el último tiempo. En el trimestre marzo-mayo 2020, la informalidad de las personas mayores cayó a un 30,2% y para el año 2021 esta decreció en 2,3 puntos porcentuales, alcanzando una cifra final de 27,9%.

Las mujeres son en proporción las que más se desempeñan informalmente y, a diferencia de los hombres, tienen una menor brecha entre empleo formal e informal. Durante el año analizado de pandemia (marzo - mayo 2020 a marzo - mayo 2021) 42% de mujeres 60+ trabajaron informalmente vs. un 37% de hombres 60+. Para ambos se observan las mismas tendencias en lo que respecta a caída y alza de trabajo informal, aunque para las mujeres estas tendencias son más abruptas.

En la Figura 3 se observa que el trimestre con menor informalidad fue el de abril-junio 2020, lo que coincide con el inicio de la implementación de medidas sanitarias tomadas por el Gobierno a causa de la pandemia. En este trimestre, 18.598 mujeres 60+ y 45.298 hombres 60+ se desempeñaron en esta clase de empleos. Al trimestre siguiente, se ve un alza de cuatro veces su valor (99.108) para el trabajo informal femenino, y una de casi tres veces su valor (175.507) para el trabajo informal masculino. A partir de este trimestre, el trabajo informal vuelve a caer, llegando a la segunda cifra más baja de todo el año: 32.571 mujeres 60+ en empleos informales y 62.122 hombres 60+ en empleos informales en el trimestre julio-septiembre 2020. En este punto, se vuelve a presentar un alza constante hasta el trimestre diciembre 2020-febrero 2021, del 317% en mujeres 60+ y hasta el trimestre noviembre 2020-enero 2021, del 296% en hombres 60+.

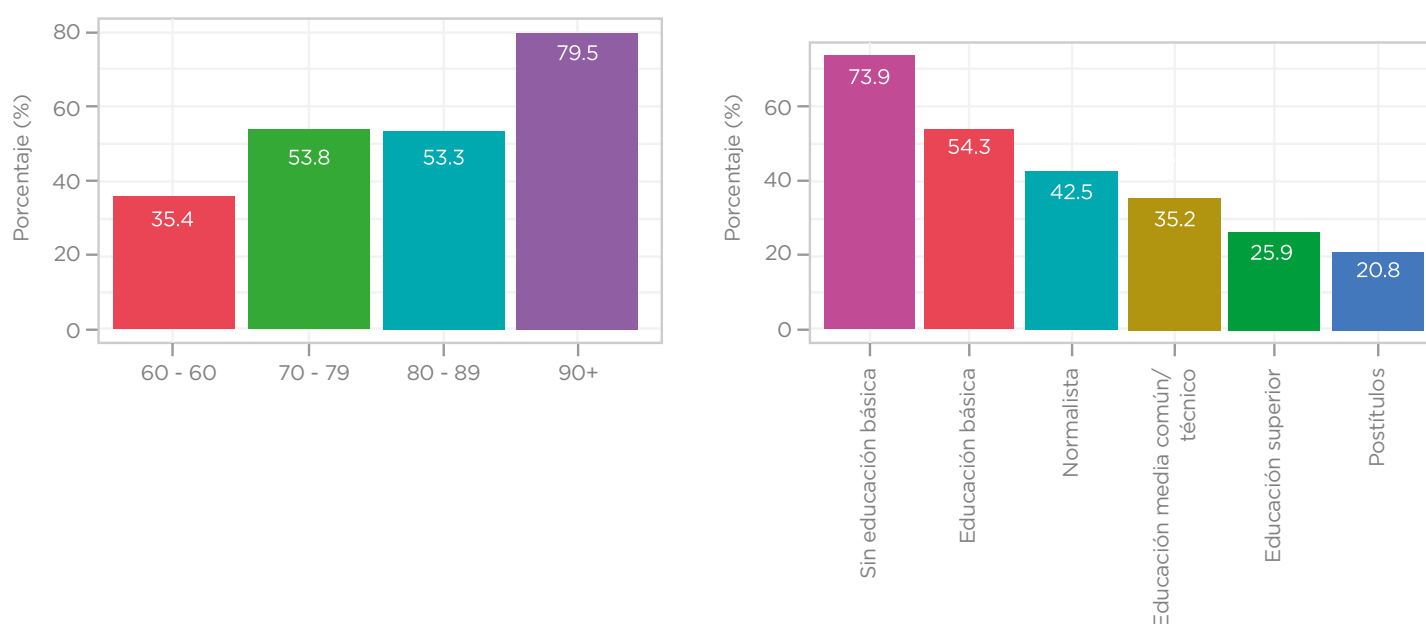
Figura 3: Formalidad e informalidad en hombres y mujeres 60+



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a ENE (2021).

Por otra parte, en relación a la informalidad por rango etario, las personas 70+ son -en proporción- las que más trabajan informalmente. Mientras que en el año marzo-mayo de 2020 al mismo trimestre 2021 un 35% de las personas entre 60 y 69 años trabajaba de esta manera, el rango etario sobre 70 años está por sobre un 53%. Por otra parte, proporcionalmente son las personas sin educación básica las que más trabajan informalmente, mientras que las que menos lo hacen son las personas 60+ con educación superior y postítulos (Figura 4).

Figura 4: Informalidad 60+ durante marzo - mayo 2020 a marzo - mayo 2021 por rango etario y nivel educacional



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a ENE (2021).

David Allendes, fundador de ServiSenior -empresa que colabora con la inclusión laboral de personas mayores de 50 años mediante una plataforma web que conecta a personas y empresas para diferentes servicios- comenta que la informalidad laboral que experimenta este grupo etario se debe principalmente a la marginación del mercado laboral formal, sumado a las bajas pensiones y el deseo de continuar apoyando a sus familias económicamente. Pero además, afirma que: “hay que considerar también que el trabajo para las personas mayores es una manera de seguir activos y mantener sus redes sociales, por lo que muchos de ellos desean continuar trabajando”.

Esto se puede observar también en la Encuesta de Calidad de Vida (2019), donde el 66% de las personas mayores ocupadas declara que trabaja por necesidad. No obstante, al preguntarles si no existiera esta necesidad económica, un 69,2% afirma que continuaría trabajando.

Un factor que destaca Carlos, geólogo jubilado, es que son muchas las empresas que despiden o bien no contratan a personas 60+, por lo que las personas mayores como él, deben buscar empleos informales. Comenta que: “generalmente las empresas despiden a las personas mayores antes de la edad de jubilar, porque como uno va ganando más plata a medida que va ascendiendo en los cargos o en la medida que uno acumula antigüedad, llega un momento en que las empresas hacen un cálculo, piensan que mientras antes lo echo, menos indemnización, y contratan a una persona joven por la mitad del sueldo”.

1.3 Dónde y en qué ocupaciones trabajan remuneradamente las personas mayores

Históricamente, la mayor parte de las personas mayores ocupadas (32,3%) han trabajado en instalaciones u oficinas del cliente o empleador. En el trimestre marzo-mayo de 2020, 38,7% de las personas mayores trabajaron en este tipo de recintos, mientras que en el año siguiente, representaron el 25,8% de las personas 60+ ocupadas, experimentando una caída de 12,9 puntos porcentuales. Este es uno de los indicadores con mayor caída (Tabla 1).

Tabla 1. Personas mayores frente a la pregunta: “En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?”, para el trimestre marzo - mayo 2020 y 2021.

Lugar de trabajo	Número de personas mayores a marzo-mayo 2020	Porcentaje de personas mayores a marzo-mayo 2020	Número de personas mayores a marzo-mayo 2021	Porcentaje de personas mayores a marzo-mayo 2021
En instalaciones u oficina del cliente o empleador	318.218	39%	225.872	26%
En su propio hogar	129.838	16%	121.569	14%
En la calle o vía pública	100.069	12%	79.848	9%
En un predio agrícola, espacio marítimo o aéreo	83.193	10%	61.199	7%
En la casa del empleador o cliente	53.709	7%	43.682	5%
En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	44.200	5%	43.439	5%

En la oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar	48.386	6%	35.749	4%
En obras de construcción, mineras o similares	28.639	3%	21.514	2%
En otros lugares	14.430	2%	2.419	0,3%

Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a ENE (2021).

Por otro lado, la pandemia obligó a muchas personas a trabajar remotamente y las personas mayores no fueron la excepción. De acuerdo con los datos reportados en el informe anterior del Observatorio del Envejecimiento, en el trimestre marzo-mayo 2020, se experimentó un alza de personas mayores que comenzaron a trabajar en su hogar respecto al año 2019. Así, un 15,8% de las personas mayores que trabajaron lo hicieron remotamente en esa fecha.

Pasado un año, es decir, para el trimestre marzo-mayo 2021, se ve una disminución de personas mayores que se encuentran trabajando desde sus hogares. En esa fecha, un 13,9% de las personas 60+ trabajaron remotamente, experimentando así un decrecimiento de 1,9 puntos porcentuales, siendo uno de los lugares de trabajo que disminuyó en menor medida pasado este año de pandemia. A pesar de ello, esta cifra es mayor que antes de la pandemia y del estallido social. En comparación con la cifra general de trabajadores que cumplen funciones desde sus casas, se ve que estas también han disminuido, pero en menos de un punto porcentual, con un 15,5% en 2020 y un 16,2% en 2021.

El tercer lugar donde más se desempeñan las personas mayores para el trimestre marzo-mayo 2021 es en la calle o vía pública, con un 9% personas mayores que dice trabajar allí. Este número ha decrecido respecto al año anterior, en el que el 12% de las personas 60+ ocupadas indicaron trabajar en la vía pública.

Transcurrido un año y medio desde la pandemia, las personas mayores ocupadas se mantienen en mayor o menor medida en las mismas categorías de ocupación. Tal como muestra la Tabla 2, vemos que la mayor parte de las personas 60+ son asalariados del sector privado, y donde se concentra la menor proporción de personas mayores es en el servicio doméstico de puertas adentro.

Tabla 2: Categoría de ocupación de las personas 60+ para el trimestre marzo - mayo 2020 y 2021

Ocupación	Número de personas mayores a marzo-mayo 2020	Porcentaje de personas mayores a marzo-mayo 2020	Número de personas mayores a marzo-mayo 2021	Porcentaje de personas mayores a marzo-mayo 2021
Asalariado sector privado	406.257	12,2%	391.879	11,4%
Cuenta propia	246.843	7,4%	306.335	8,9%
Asalariado sector público	97.865	2,9%	105.524	3,1%
Empleador	62.241	1,9%	57.070	1,7%
Personal de servicio doméstico puertas afuera	26.139	0,8%	26.870	0,8%
Familiar o personal no remunerado	9.815	0,3%	14.126	0,4%
Personal de servicio doméstico puertas adentro	4.643	0,1%	9.281	0,3%

Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a ENE (2021).

Respecto del trimestre marzo-mayo de 2020, son los empleadores y los asalariados del sector privado las únicas categorías de ocupación que han continuado decayendo en 0,2 y 0,8 puntos porcentuales, respectivamente. Por su parte, el personal de servicio doméstico puertas adentro, los familiares o personal no remunerado, y aquellos que trabajan por cuenta propia, son las categorías que han experimentado la mayor alza.

2 Trabajo no remunerado

El trabajo no remunerado comprende tanto las tareas domésticas del hogar como las de cuidado, al igual que aquel que se enmarca en las actividades comunitarias o de voluntariado. En Proyecto NODO (2020), este se define como la producción de servicios que puede ser dentro como fuera de los hogares y que no es registrada por las cuentas nacionales, es decir, se encuentran excluidos de la frontera de producción, por lo que no tiene un valor monetario asignado. Además de no tener remuneración, este tipo de trabajo es escasamente valorado por la sociedad, por lo que es comúnmente invisibilizado. Sin embargo, a pesar de ello, tiene un gran impacto en la economía nacional, y permite además, que otras personas del hogar puedan trabajar remuneradamente.

El trabajo no remunerado es una de las áreas en la que más se desempeñan las personas mayores, y transcurrido un año y medio de la pandemia, ha aumentado en 4.311 personas mayores la categoría de ocupación familiares o personal no remunerado. Es importante visibilizar este trabajo no sólo porque es al que más se dedica la población mayor y tiene un peso económico ignorado, sino que también porque son 312.978 personas mayores (11,3%) las que declaran no haber buscado trabajo por tener que realizar quehaceres domésticos durante el año 2020.

De acuerdo con la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT, 2015), las mujeres mayores son las que más dedican horas al trabajo no remunerado. Sin embargo, en la medida que aumenta la edad de los hombres, también incrementan las horas que dedican a este tipo de trabajo.

A partir de la Tabla 3, es posible observar que, tanto para los servicios no remunerados como para el trabajo doméstico no remunerado, las mujeres trabajan en promedio una hora y media más que los hombres en un día tipo. Sin embargo, estas diferencias comienzan a disminuir con el trabajo de cuidado no remunerado, particularmente, con el cuidado de personas sobre 15 años.

Al observar el trabajo doméstico que se realiza en otros hogares, comunidad o voluntariado, nuevamente son las mujeres las que llevan la delantera, con una hora extra aproximadamente por día tipo. La excepción se ve en horas dedicadas al trabajo de actividades comunitarias, donde se equipara relativamente esta diferencia, con 1,7 horas promedio dedicadas por mujeres 60+ y 1,5 por hombres 60+.

Todo este trabajo no remunerado de las personas mayores, de acuerdo con el Proyecto Nodo (2021), llega a generar 11.360 miles de millones de pesos, lo que representa el 20,6% del total del valor económico del trabajo no remunerado.

Tabla 3: Horas promedio de un día tipo, dedicadas al trabajo no remunerado para hombres y mujeres 60+.

Dimensión TNR	Horas promedio día tipo		
	Mujeres 60+	Hombres 60+	Total población 60+
Servicios no remunerados	4.60	2.59	3.60
Trabajo doméstico no remunerado	4.26	2.31	3.29
Trabajo de cuidado no remunerado	1.37	1.10	1.24
Cuidados permanentes	1.86	1.19	1.53
0-4 años	1.61	1.10	1.36
5-14 años	1.10	0.99	1.05
15-65 años	0.68	0.69	0.69
66 y más años	0.93	1.02	0.98
Trabajo doméstico en otros hogares, comunidad o voluntariado	3.44	1.73	2.59
Trabajo doméstico que se realiza en otros hogares, comunidad o voluntariado	3.72	1.74	2.73
Actividades comunitarias	1.70	1.48	1.59

Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a ENUT (2015).

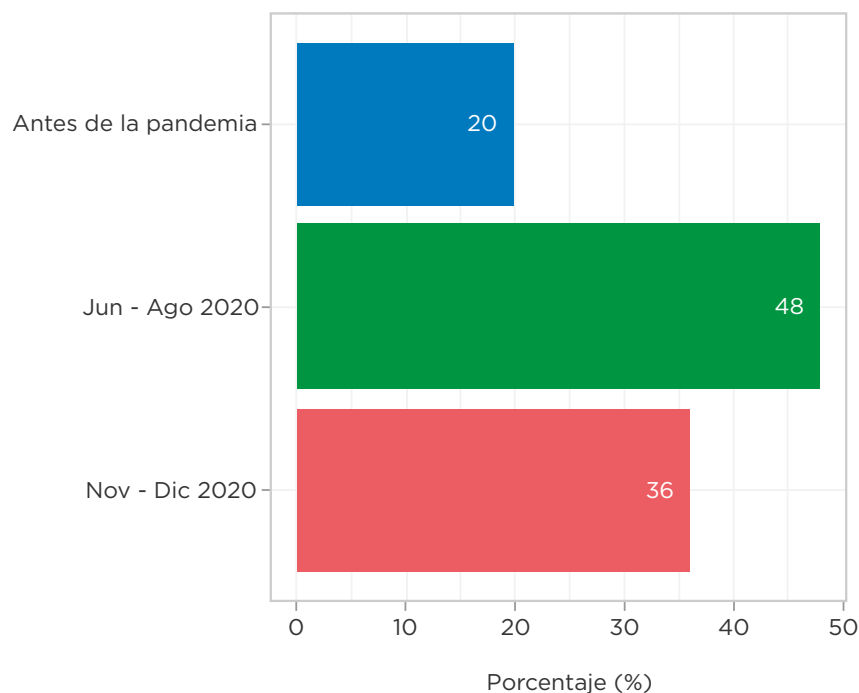
3 Impacto de la crisis social y sanitaria en las personas mayores

3.1 Ingresos y pobreza

Uno de los efectos más evidentes de la caída laboral y el desempleo durante este año y medio de pandemia han sido los cambios en los ingresos. Según la Encuesta Social COVID-19 (2020), los hogares con presencia de personas mayores (39,6%) disminuyeron sus ingresos de manera importante. Para julio de 2020, 54,4% de estos hogares establecieron que sus ingresos habían disminuido, mientras que un 42,2% declaró que se mantuvieron igual. De los hogares que vieron mermados sus ingresos, el 49,2% dijo que disminuyó en menos de la mitad, un 22,4% declaró que se redujo a la mitad y un 24,6% a más de la mitad.

Por otra parte, si antes de la pandemia un 20% de los hogares con presencia de personas mayores declaraba que los ingresos no alcanzaban, para julio de 2020 este número aumentó 28 puntos porcentuales (48%). La insuficiencia de ingresos, sin embargo, vuelve a decrecer a fines del año 2020, donde un 36% de estos hogares declara que no les alcanzan los ingresos (Figura 5). Esto se condice con las bajas y alzas en las tasas de ocupación.

Figura 5: Percepción de insuficiencia de ingresos en personas 60+



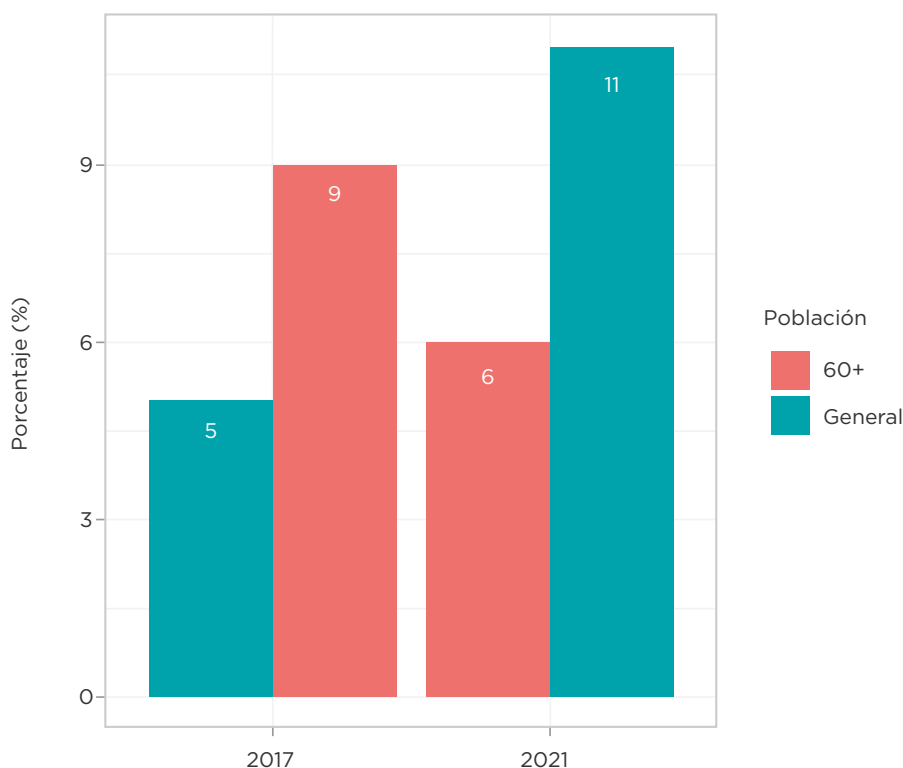
Fuente: Observatorio del Envejecimiento en base a Encuesta Social COVID-19 (2020).

La baja de ingresos y el aumento del desempleo tiene correlato con la pobreza. Según el Banco Mundial, las repercusiones económicas de la pandemia relacionadas con las pérdidas de empleo y de ingresos podrían empujar a unos 100 millones de personas a la pobreza extrema (FAO, 2021).

En la encuesta CASEN (2017), un 9% de la población era pobre por ingresos (1.528.284 personas), mientras que en la última versión de esta encuesta (CASEN, 2020) este número aumentó al 11% (2.112.185).

Mirando al rango etario 60+, en 2017 el 5% de las personas mayores (155.839) estaba en estado de pobreza por ingresos, para el 2021 este número asciende a un 6% (214.542) (Figura 6). En números absolutos, la pobreza en el rango etario 60+ experimenta un alza de un 37,7%.

Figura 6: Pobreza por ingresos en la población 60+ vs. población general



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a Encuesta CASEN (2020).

En mayor detalle, para el año 2017, de las personas mayores que se encontraban en situación de pobreza por ingresos, el 45% eran hombres (70.250) y el 53%, mujeres (85.589). Para el año 2021, son 94.117 los hombres mayores y 120.425 las mujeres mayores que están en situación de pobreza por ingresos, representando así el 44% y 56% de este indicador, respectivamente. Es decir, a pesar de que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, viven su vejez en condiciones de mayor vulnerabilidad económica.

Por su parte, para el 2017, la población entre 60 y 70 años representó el 53% de las personas mayores pobres por ingresos (82.722), seguidos por las personas entre 70 y 80 años, con un 26% (40.015). Después están aquellas entre 80 y 90 con un 11% (17.231) y las personas 90+, que representan un 2% (3.757). En el año 2021, las personas entre 60 y 70 años representan el 57% de las personas mayores pobres por ingresos (122.142), y por su parte, las personas entre 70 y 80 años ahora corresponden a un 23% del total de personas mayores pobres por ingresos (48.938), mientras que las personas entre 80 y 90 son un 7% (14.705), y los 90+, un 1,6% (3.409). Aquí hay que considerar que las personas mayores entre 60 y 70 años fueron más afectadas por las pérdidas de empleo durante la pandemia, y las que fallecieron en menor medida producto del COVID-19.

En cuanto al nivel educacional, vemos que son las personas sin educación formal las que más sufren de pobreza por ingresos, tanto en el año 2020 como en el 2021, representando el 41% y 30%, respectivamente. Sin embargo, la disminución que se observa en la pobreza de este grupo se explica porque para el 2021 aumenta significativamente la proporción de otros niveles educacionales que se encuentran en situación de pobreza. Este es el caso de las personas con “educación media humanista incompleta y completa”, pasando de un 12% a un 15%, y de un 9% a un 15%, respectivamente. Además, las personas con “técnico nivel superior completo y posgrado incompleto” también aumentan en 2 puntos porcentuales su situación de pobreza por ingresos al año 2021, representando así un 2,8% y un 2,3% de las personas pobres por ingresos a la fecha.

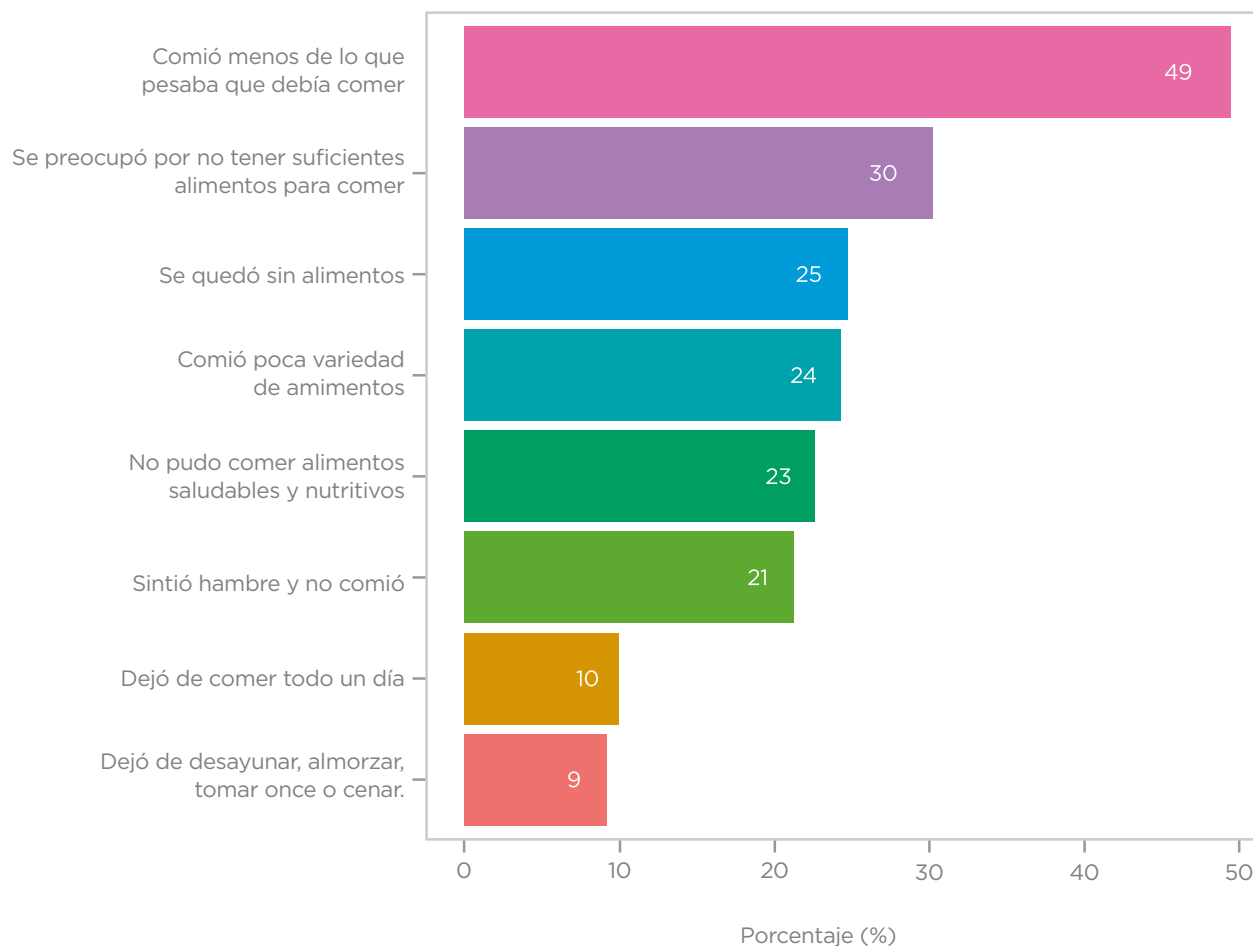
3.2 Inseguridad alimentaria

La inseguridad alimentaria es definida por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) como la carencia de acceso regular a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para un crecimiento y desarrollo normales y para llevar una vida activa y saludable. Las reducciones en las tasas de ocupación, como de los ingresos y el aumento de la pobreza se relacionan con mayores índices de inseguridad alimentaria.

Preocupantemente, de acuerdo con el informe “El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo” (ONU, 2020), la pandemia por COVID-19 podría aumentar en 130 millones el número de personas que pasa hambre en el mundo, lo que se suma a los 135 millones de personas que ya sufren de inseguridad alimentaria aguda.

De acuerdo con la encuesta CASEN (2020), existe un número importante de hogares que sufrieron inseguridad alimentaria durante la pandemia. En el caso de las personas mayores, podemos ver en la Figura 7 que un 49% de las personas mayores comió menos de lo que pensaba comer, y un 30% se preocupó por no tener suficientes alimentos.

Figura 7: personas mayores frente a la pregunta “¿alguna vez le ocurrió a usted o alguna persona de su hogar alguna de estas situaciones por falta de dinero u otros recursos?”



Fuente: Elaboración Observatorio del Envejecimiento en base a Encuesta CASEN (2020).

Las personas mayores que se quedaron sin alimentos, comieron poca variedad de alimentos, no comieron alimentos saludables y nutritivos, o bien sintieron hambre y no comieron, superaron el 20%. Por otra parte, aquellas personas que no comieron durante todo un día o se saltaron al menos una comida al día, representan el 19%.

Puesto que existe una relación entre la pobreza y la inseguridad alimentaria, son los grupos más vulnerables que se señalaron en el ítem anterior, mujeres mayores (58%), personas mayores con básica incompleta (34%), y personas entre 60 y 70 años (24%), los que más declaran haber vivido alguno de estos episodios. Sin embargo, no se observan brechas tan relevantes por rango etario, por lo que, sin importar su edad, un número importante de personas 60+ vivió algún grado de inseguridad alimentaria durante esta pandemia.

3.3 Salud mental

Aparte de los efectos en las condiciones materiales, las personas mayores destacan el efecto en la salud mental que ha tenido la pérdida de trabajo o bien el tener que adaptarse a condiciones laborales diferentes en tiempos de pandemia. Algunos estudios que se han realizado durante contextos de emergencias sanitarias muestran que el estar sin trabajo en estas situaciones es un factor de riesgo para padecer de bajos niveles de bienestar subjetivos (Lau, 2008).

Asimismo, el estudio tailandés de Pothisiri (2021) concluyó que la mayoría de las personas de al menos 60 años, experimentó angustia psicológica o estados de salud mental poco favorables durante la pandemia de COVID-19 producto, principalmente, de la pérdida de empleo, los ingresos inadecuados y el endeudamiento.

Debido a esta emergencia sanitaria fueron muchas las personas mayores que dejaron de buscar trabajo y de trabajar, por lo que varios debieron jubilar de manera forzosa. Otros que ya se encontraban jubilados, pero se mantenían trabajando en empleos informales, también debieron dejar de hacerlo completamente, experimentando así también un receso en sus actividades laborales y sociales.

Son varios los estudios que señalan que el estar empleado en la vejez está relacionado con un mejor bienestar (Min, 2016; Madero Cabib, 2021). Sin embargo, hay que tener en cuenta la clase de trabajo, el estrés o carga laboral, y otros factores sociales como la educación, género, etnia y nivel socioeconómico. Otros estudios también señalan la importancia de la jubilación, tanto en el bienestar general como en el mental. Si bien hay autores que postulan que el jubilar es perjudicial, otros argumentan que es beneficioso.

Calvo (2013) concluye que lo que tiene un mayor impacto positivo, no es el momento otros argumentan que es beneficioso, sino que lo haga en el momento que quiera jubilar. Por otro lado, una investigación internacional más reciente (Madero-Cabib, 2019) demuestra que más allá del momento de jubilación, es importante el contexto del estado de bienestar en el cual están insertos los trabajadores. Esto se traduce en que la jubilación anticipada tiene resultados de salud positivos en los países socialdemócratas y corporativistas, pero no en los países liberales y liberales corporativistas.

En este punto es interesante dar a conocer la experiencia de Gladys, quien tuvo que dejar de trabajar por obligación, atendiendo a las condiciones sanitarias, afectando así importantemente su salud mental: “yo jubilé a los 61 años, pero hasta mis 67 años trabajé continuamente. Llegó la pandemia y me mandaron para la casa, pero yo quería seguir trabajando. Igual después -por el tema de los contagios- tuve que quedarme en casa, así que no seguí buscando empleo, me tuve que jubilar verdaderamente. Eso me hizo desesperarme un poco, me sentía deprimida, porque dije yo ya no sirvo, ya no voy a aprender nada, no voy a poder hacer nada más”.

4 Consideraciones y desafíos para el trabajo 60+

4.1 Edadismo¹

Son muchas las personas mayores que se han sentido discriminadas de alguna u otra manera por su edad en el área laboral. El despido precipitado, la disminución de horas y sueldo, la presión para jubilarse, son algunas de las situaciones a las cuales se deben enfrentar en el trabajo. Amanda (75 años) agrega que: “como que uno cumple cierta edad y la sociedad prácticamente te ignora, pasas a ser un fantasma, si te ven prácticamente te hacen sentir como si fueses una chatarra, una cosa que hay que botar, así tengas la experiencia que tengas y la formación que tengas, y eso es bastante triste de verdad”.

Tal como se estableció en un reporte anterior del Observatorio del Envejecimiento sobre esta temática, el 76% de las personas 60+ considera que es difícil buscar empleo para una persona de mayor edad, y el 70% establece que las empresas prefieren contratar gente más joven: “es terrible como comienzan a hacerte un lado, te empiezan a decir que una ya está cansada, que mejor le demos la oportunidad a chiquillos y chiquillas más jóvenes, y así van disminuyendo tus horas y tu sueldo, porque esa persona más joven es también más barata que tú. Y así se queda uno, yo que he dado mi vida en esto y que aún siento que tengo más que entregar, y no me lo permiten”, comenta Alejandra (61 años).

Muchos creen que esto se relaciona con la idea de que las personas mayores son enfermizas. Amanda comenta: “yo creo que la edad es lo que más pesa, porque a la hora de darte alguna actividad piensan que tu cuerpo no va a dar, que te vas a enfermar y van a tener que pagar tu reposo”. De igual manera opina Alejandra, “incluso la gente que tiene hasta la misma edad que uno, pero que son de la directiva, te hace sentir así como que ella es muy mayor, puede que sea muy enferma”.

De acuerdo con el diagnóstico realizado por el proyecto de “Empresas con Experiencia” de SeniorLab UC -primer laboratorio de innovación en temas de vejez y envejecimiento de Chile- son muchas las empresas que albergan prejuicios edadistas respecto a la población mayor. Como explica Paulina Pozo, directora ejecutiva, este es uno de los principales motivos por el que no se generan puestos de trabajo y buenas condiciones laborales para el segmento 60+: “por esta razón es importante educar a las personas de todas las edades sobre el edadismo, y que se hagan charlas sobre la temática en las empresas. Así se pueden comenzar a construir empresas amigables con la edad, es decir, empresas que generen espacios y condiciones favorables para las personas mayores, y donde se valoren sus experiencias”, destaca.

¹ Término que se refiere a la discriminación por edad.

4.2 Jubilación

Producto de este prejuicio de que la vejez viene acompañada de deterioro inminente, es que las personas mayores sienten generalmente que pasados los 60 años los presionan para jubilar. Cecilia (64 años) relata: “todo comienza con las preguntas de pasillo, ¿y cuándo te vas a jubilar?, y después con el ‘ya debieras estar descansando’. Estas preguntas y comentarios a veces son indirectas, pero otras son brutalmente directas, te hacen sentir mal, inútil, como que hasta aquí llegaste. Yo llevo 17 años trabajando en la salud pública, pero no jubilaré, me gusta lo que hago y aún tengo cosas que aportar”.

Las personas mayores entrevistadas para este reporte consideran que los espacios de trabajo deben preparar a sus trabajadores para jubilar y no forzarlos a ello. Comentan que este tipo de medidas son importantes pues, en general, no se les prepara para este cambio tan significativo en sus vidas. Carlos (68 años) cuenta su experiencia: “yo jubilé y cometí el error de no preparar mi salida, en el sentido de que me retiré y no tenía nada que hacer, quedaba mirando al techo. Nunca había hecho rutina acá en la casa, tenía mi rutina en el trabajo. Fueron dos primeros años muy duros, porque después de que uno ha sido activo, el encontrarse con que no tiene nada que hacer es difícil”. En esta línea, comentan que el incentivo para jubilar debería ser mucho más que un bono o una compensación económica, “eso es pan para hoy y hambre para mañana”, afirma Cecilia.

De acuerdo con Paulina Pozo “existen esfuerzos de algunas empresas por avanzar en mejorar esta etapa de retiro, sin embargo, muchas de ellas se quedan en protocolos informativos, y no ven la parte socioemocional relacionada con la jubilación. Falta sensibilizar a las personas respecto a este tema para que pueda tener la importancia que merece, y generar instancias de acompañamiento”. En efecto, y como ya se ha dicho, la jubilación es uno de los momentos más importantes vividos en la vejez no sólo por los efectos económicos, sino también el cese de una rutina incorporada que genera identidad y la disminución percibida por algunos en cuanto a redes sociales.

4.3 Prácticas para el empleo 60+

Las personas mayores coinciden en que para aquellos mayores que desean continuar trabajando, se debiese comenzar a adaptar el espacio laboral a ellos. “Yo creo que si la persona mayor quiere trabajar, se debe -de alguna manera- evaluar, ver cuáles son sus capacidades y buscarle una ubicación que cumpla con su perfil, no segregarlo”, señala Amanda. Sobre este punto, Gladys (68 años) establece que: “también tenemos que considerar que ahora hay más universitarios que tienen que comenzar a trabajar y hay que darles el espacio, pero de todas maneras se pueden hacer cosas para que nosotros podamos seguir trabajando, buscarnos un lugar, debe haber algún puesto en el que podamos seguir aportando”.

Empresas SB, miembro de la iniciativa “Empresas con Experiencia”² de SeniorLab UC, es una de las compañías que ha adoptado ciertas estrategias para mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores 60+. Los han reconocido como grupo en su programa de Diversidad e Inclusión, y de esta manera han generado espacios de co-construcción entre las necesidades y deseos del grupo de personas 60+ y las necesidades de la empresa. Pero además, Cristina Yáñez, Jefa de Sostenibilidad de la empresa, cuenta que: “si la persona mayor está con problemas para desarrollar sus funciones, nosotros trabajamos con una terapeuta ocupacional que hace una evaluación del puesto de trabajo, y de esa forma vemos qué hacer. Entre las opciones están algunos ajustes para hacer su jornada más flexible o reducida sin afectar su sueldo, entregar facilidades para que sean part-time, cambios de funciones o de tareas, incluso del puesto de trabajo”.

Tanto la flexibilidad laboral como la relocalización de puestos de trabajo, sin perjuicios en la remuneración, son las prácticas más recurrentes en cuanto a empleo 60+ de acuerdo con el proyecto “Empresas con Experiencia”. Sin embargo, otro de los procedimientos más deseados por las personas mayores es la valoración de sus trayectorias de trabajo mediante la creación de cargos para formar a los empleados más jóvenes. “Nosotros los viejos, podemos enseñarles varias cosas a los jóvenes, cosas que ellos no han aprendido en sus universidades o institutos, porque hemos vivido más cosas, hemos sorteado un montón de obstáculos en el mismo espacio laboral al que ellos se insertan ahora, y eso se lo podemos entregar a los jóvenes. Esa sabiduría es muy importante, en realidad, no es sabiduría, es aprendizaje de vida”, explica Cecilia.

Promover este tipo de instancias intergeneracionales permite un traspaso de conocimiento bidireccional que disminuye las creencias negativas en torno a la vejez y que, además, empodera a las personas mayores, pues se les abren los espacios para apropiarse de su experiencia y compartirla, generando así un impacto positivo. Aún así, según la iniciativa “Empresas con Experiencia”, esta no es una medida que se haya puesto en marcha en las empresas parte del proyecto a la fecha.

Paulina Pozo enfatiza en que: “son pocas las empresas que muestran interés en este tema, y por lo mismo son pocas las prácticas que se generan para este segmento etario. Un problema es que muchas de las empresas que se muestran interesadas, se enfocan solo en las personas mayores que ya trabajan ahí, y una vez que ellos jubilan las prácticas adoptadas no se mantienen en el tiempo. Y, en esta misma línea, son pocas las empresas que entregan o crean oportunidades laborales para las personas mayores”. Es por ello que la contratación de personas 60+ es una práctica que también requiere mayor impulso.

Sobre este punto, Sylvia Yáñez, gerente de RRHH y Administración de Compañía de Seguros Confuturo, otra empresa con interés en el segmento 60+, relata que este año se creó una célula de trabajo, una metodología ágil que reúne a colaboradores de distintas áreas, para desarrollar de mejor manera la inclusión etaria en la organización. “Desde este año, hemos desarrollado campañas en redes sociales, como LinkedIn y Facebook, que invitan a personas 60+ a postular a cargos que se encuentran disponibles al interior de la compañía. Además, hemos generado un ecosistema de organizaciones que nos pueden aportar a mejorar el reclutamiento, así como también datos referidos de nuestros propios colaboradores.” explica.

² Iniciativa que nace desde el Laboratorio de Innovación Social, CoLab UC y el Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y financiado por el Gobierno Regional Metropolitano.

Aún así es importante que la inclusión laboral para este rango etario considere empleos flexibles y bien remunerados. David Allendes enfatiza la labor de ServiSenior para ofrecer puestos de tales características. “Creamos un modelo de negocio que pudiera brindar regularmente trabajo a las personas mayores, empleos flexibles y -en algunos casos- más estables. Es importante entender que no todos los seniors quieren trabajar a tiempo completo. Hay que entender esto y tener cierta flexibilidad, para así entregar horarios flexibles y reducidos y con un buen sueldo. Este tipo de adaptaciones son importantes, porque hay que empezar a reformular el tema de los negocios que se crean. No es un tema solo de empleabilidad, sino que también de cómo las empresas crean nuevos modelos de negocios y nuevos servicios”.

Ignacio Madero Cabib, académico UC, recalca que justamente el mercado laboral chileno para esta generación es muy poco flexible y resalta la importancia de comenzar a incentivar el trabajo part-time. Al respecto, señala que “hasta ahora, el empleo part-time es una vía un tanto indeseada por las personas mayores, porque son empleos peor pagados proporcionalmente que el empleo full-time, ya que la hora tiene menor valor. Hay que mejorar estas condiciones”. Además, comenta que este tipo de empleos con jornadas reducidas también generan un sentido de pertenencia y permiten mantener la interacción social.

Alguna de las dificultades experimentadas por las empresas que impulsan la contratación 60+, es que muchas veces abren oportunidades laborales para todo rango etario, y pocas personas mayores postulan. Paulina Pozo explica que esto se debe a que muchas veces si la convocatoria no dice expresamente que es para personas mayores, ellas no postulan. “No es por falta de interés, es porque muchas no saben que esas campañas están dirigidas a ellos o bien los medios en los que se publican no son comúnmente visitados por ellos”, explica la directora ejecutiva de SeniorLab.

Por otro lado, Sylvia Yáñez de Compañía de Seguros Confuturo comenta que una de las dificultades que han enfrentado, ha sido promover este cambio cultural para que los dueños de las áreas estén abiertos a considerar el talento de las personas más que otros aspectos como la edad.

Otro factor relevante que fue discutido por las personas mayores y que permitiría darles una mayor continuidad en sus trayectorias laborales son las capacitaciones. No obstante, muchos de ellos comentan que no existe esta alternativa para ellos, “yo sigo estudiando para mantenerme actualizada, pero por mi interés propio, nadie nos capacita. Ahora con el tema virtual durante la pandemia tampoco, tuvimos que arreglárnoslas solos, apoyándonos entre los compañeros” señala Alejandra, integrante del grupo focal de este reporte.

De acuerdo con el diagnóstico de “Empresas con Experiencia” no hay una preocupación específica de las empresas respecto a la capacitación de sus trabajadores/as mayores. Solo un 13% de ellas señala generar programas de capacitación específicos para las personas mayores. Esto se puede deber en parte, a la práctica extendida de recambio generacional de empleados, que en consecuencia no genera climas laborales amigables con la edad.

Ignacio Madero, académico UC, enfatiza en su importancia. “En otros países desarrollados se generan capacitaciones continuas que permiten que las personas tengan trayectorias laborales más estables. En Chile, en

cambio, esto escasea, si bien tenemos iniciativas en este ámbito, las coberturas son bajas, y falta invertir mucho más en la promoción de programas que busquen que las personas mayores se capaciten, se actualicen en el conocimiento. La ausencia de una cultura de capacitación continua es algo que ha atentado en contra de las trayectorias laborales de las personas mayores actuales”.

Finalmente, es importante recordar que las personas mayores deben ser incluidas en los planes de gestión de prácticas de las empresas para poder generar las prácticas que verdaderamente requieren. Justamente Paulina Pozo señala que: “muchas compañías tienen ganas de hacer cosas, pero no saben por dónde partir. Y, lo primero es preguntarle a sus colaboradores mayores qué les falta o qué les gustaría mejorar, en este sentido, falta darle voz a los beneficiarios de las prácticas que se ejercen”.

4.4 Políticas gubernamentales

David Allendes asegura que incentivar a las empresas a contratar y mantener a las personas mayores mediante decretos o leyes sería una manera de mejorar el mercado laboral 60+. “En otros países así funciona y premian a las empresas tributariamente si tienen una dotación de personal por tantos años. Eso las incentiva a recontratar gente, a tener personas en puestos de trabajo hasta última edad; contratar gente que esté jubilada y que quiera trabajar. Hoy estamos bien atrasados en estos temas y se detuvo con todo lo que pasó, pero sí ha habido esfuerzos”.

Por último, Ignacio Madero Cabib, explica que es importante que estas nuevas políticas o normas tengan una aproximación desde el curso de vida. “Para pensar en la vejez hay que pensar también en la niñez, en la juventud y en las etapas de la adultez. Además, uno no puede abordar los temas por separado, se tiene que pensar en el empleo, en la educación de las personas, en las trayectorias familiares de las personas. Hay que entender que existen un sinnúmero de factores contextuales -configuraciones políticas, económicas, culturales- que afectan el desarrollo de la vida de las personas, y, en consecuencia, eso es lo que observamos en la vejez”, sostiene el sociólogo UC.

Nuevamente se destaca la importancia de generar los espacios para que las personas mayores se sumen a la creación de estas políticas y se les haga parte de su desarrollo.

5 Conclusiones

Transcurrido un año y medio desde los inicios de la pandemia, el empleo en personas mayores ha sido el más golpeado - comparado con las personas menores de 60 años - y aún no ha logrado recuperarse.

La tasa de actividad del segmento 60+ sigue en niveles inferiores a los observados antes del estallido social y de la llegada de la emergencia sanitaria. Sin embargo, se ha mantenido estable durante los últimos trimestres, con un 27,9% de personas incorporadas en la fuerza laboral y un 26,4% de personas mayores ocupadas. Esta baja en la ocupación ha impactado también en la informalidad laboral de este rango etario, que ha disminuido también respecto de lo visto hace un año.

Así también, analizando el trimestre marzo-mayo de 2020 y 2021, se observan brechas importantes, tanto por género, como por la edad y nivel educacional en cuanto a ocupación e informalidad en el segmento etario 60+.

Las personas mayores que siguen trabajando lo siguen haciendo en los mismos lugares: oficinas del empleador (26%), en su propio hogar (14%) y en la vía pública (9%). De ellos, es importante mencionar el alza del trabajo remoto en comparación al período previo a la crisis, y que se mantiene sobre un 10%, demostrando la capacidad de adaptación de las personas mayores a la virtualidad.

Si bien pasado este año de pandemia se ha visto un aumento en la mayoría de las categorías de ocupación en las que se desenvuelven las personas 60+, aquellos que son empleadores o bien asalariados del sector privado han continuado decreciendo en 0,8 y 0,2 puntos porcentuales, respectivamente, lo que deja en evidencia la importancia de rescatar estos empleos.

Por otra parte, el trabajo no remunerado es un área invisibilizada del espacio de acción de las personas mayores y que, probablemente por consecuencia de los confinamientos de este segmento etario, ha experimentado una mayor alza en cuanto a horas dedicadas. Importante es mencionar en este punto que el segmento 60+ al año 2015 gastaba más de 3 horas en un día tipo para realizar este trabajo que no tiene un valor asignado y que la mayoría de esas horas eran trabajadas por mujeres mayores.

Ha habido un impacto relevante en la vida de las personas mayores producto de la pandemia y el desempleo. En primer lugar, la insuficiencia de ingresos es percibida por un 36% de los hogares con personas mayores, cifra que se mantiene por sobre la descrita en el período pre-pandémico, pero que mejora respecto a los peores meses de la pandemia. En segundo lugar, la pobreza ha experimentado un alza de un punto porcentual cuando es medida como pobreza por ingresos, lo que quiere decir que ahora son 214.542 las personas mayores que viven en situación de pobreza. Tercero, la inseguridad alimentaria es vivida por al menos el 20% de la población mayor. Junto con lo anterior, la salud mental de las personas mayores se ha visto afectada por la pérdida de sus trabajos y espacios en los que desenvolverse.

Respecto al empleo y personas mayores, ellas manifiestan sufrir discriminación en el trabajo y malas prácticas que merman su participación en este ámbito. A partir de esta información se puede concluir que es fundamental mejorar las condiciones laborales actuales, puesto que no satisfacen al segmento 60+. Sin embargo, no todo es negativo, ya que se han hecho algunos esfuerzos por modificar estos escenarios poco favorables, evidenciando alternativas efectivas para mejorar las condiciones laborales y la inclusión de las personas mayores. Es importante de todas maneras sumar los esfuerzos de la esfera privada y pública, y complementar esto con políticas y normas gubernamentales adecuadas que tengan un enfoque en el curso de vida para poder generar buenas condiciones laborales para las personas mayores de hoy y del futuro.

Bibliografía

1. Calvo, E., Sarkisian, N., & Tamborini, C. R. (2013). Causal effects of retirement timing on subjective physical and emotional health. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(1), 73-84.
2. Lau, A. L., Chi, I., Cummins, R. A., Lee, T. M., Chou, K. L., & Chung, L. W. (2008). The SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) pandemic in Hong Kong: Effects on the subjective wellbeing of elderly and younger people. *Aging and mental health*, 12(6), 746-760.
3. Madero-Cabib, I., Azar, A., & Guerra, J. (2021). Simultaneous employment and depressive symptom trajectories around retirement age in Chile. *Aging & Mental Health*, 1-10.
4. Madero-Cabib, I., Corna, L., & Baumann, I. (2020). Aging in different welfare contexts: A comparative perspective on later-life employment and health. *The Journals of Gerontology: Series B*, 75(7), 1515-1526.
5. Min, J., Ailshire, J., & Eileen, C. (2016). Social engagement and depressive symptoms: Do baseline depression status and type of social activities make a difference? *Age and Ageing*, 45(6), 1-6.
6. Pothisiri, W., & Vicerra, P. M. M. (2021). Psychological distress during COVID-19 pandemic in low-income and middle-income countries: a cross-sectional study of older persons in Thailand.