

www.observatorioenvejecimiento.uc.cl

Mujeres 60+ en el Mercado Laboral: **radiografía del presente y desafíos del mañana**

Observatorio del
Envejecimiento

Para un Chile con futuro



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Compañía de Seguros
confuturo[®]
UN CHILE CON FUTURO

Introducción

Chile se encuentra hoy en una etapa de envejecimiento avanzado, caracterizada por la reducción de los niveles de mortalidad y tasas de fecundidad bajo el nivel de reemplazo, acompañadas de una marcada extensión en la esperanza de vida (CEPAL, 2018; INE, 2022). Esto se ha traducido en una creciente presencia del grupo etario 60+ en nuestra sociedad, alcanzando un 18,1% en 2022, y esperando llegar a cifras cercanas al 32% para 2050. Es decir, 1 de cada 3 personas tendrá más de 60 años.

Lo anterior plantea una serie de desafíos que permitan ajustar los cambios demográficos a las necesidades de la población mayor, como sucede para el mundo del trabajo. Una de las principales discusiones se refiere a la extensión de trayectorias laborales, en un país donde la fuerza laboral joven será cada vez más escasa y la población económicamente activa será más envejecida, lo que impondrá mayores presiones a los sistemas de seguridad social y salud.

De hecho, estudios recientes han revelado que Chile ya presenta una mayor edad de jubilación efectiva, lo que demuestra, por una parte, la disponibilidad a trabajar de personas mayores, y por otra, la necesidad económica que este grupo etario enfrenta en el país (Herrera, Kornfeld y Belloni, 2018).

La extensión de trayectorias laborales tiende a abordarse desde la perspectiva de vejez en general, sin considerar el rol de las desigualdades de género en escenarios demográficos cambiantes. En este sentido, es relevante recalcar que las mujeres no solo representan la mayor proporción de personas longevas¹, sino también, a lo largo de su curso de vida, manifiestan trayectorias laborales marcadas por discontinuidades y realizan gran parte del trabajo no remunerado, como cuidado y/o labores domésticas (Proyecto NODO, 2021).

A lo anterior se suma el efecto marcado que ha tenido la pandemia por COVID-19 en el mundo del trabajo. En general, las tasas de ocupación y la fuerza laboral han experimentado una fuerte contracción de manera transversal. Sin embargo, hoy en lo que se denomina post-pandemia, las mujeres senior comienzan a recuperar su representación en el empleo, lo que releva la importancia de contar con una caracterización actualizada de su participación en la fuerza laboral.

De esta manera, retomar la discusión sobre el trabajo 60+ desde la realidad laboral de mujeres mayores permite identificar brechas y oportunidades para transitar hacia la reducción de barreras de género que den paso a una inclusión laboral femenina senior, considerando el ejercicio de los derechos de autonomía indicados en la Convención Interamericana de Derechos Humanos de las Personas Mayores. Específicamente, el mundo del trabajo plantea una serie de desigualdades en torno a la desvalorización económica del trabajo no remunerado, y la desarticulación que existe entre los roles culturales tradicionales que imperan en Chile y que obstaculizan a mujeres 60+ en su plena integración económica y social.

¹ Actualmente, las mujeres componen la mayor proporción de aquellos segmentos etarios 80+ y 100+, fenómeno conocido como “feminización del envejecimiento”. También, se debe considerar que la esperanza de vida es de 82,1 y 77,3 años para mujeres y hombres, respectivamente (INE, Definiciones Estadísticas de Población, disponibles en <https://www.ine.gob.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/esperanza-de-vida>).

Considerando lo expuesto anteriormente, este reporte tiene como objetivo visualizar la realidad laboral de las mujeres mayores de 60 años, tomando en cuenta diferentes aristas del fenómeno: ¿Qué proporción se encuentra activa laboralmente?, ¿dónde y en qué condiciones trabajan, formal e informalmente?, ¿cuál es el rol del trabajo no remunerado y cuáles son los mecanismos de capacitación existentes en la actualidad?

Para dar respuesta a estas interrogantes, recurrimos a los expertos Ignacio Cabib, sociólogo y académico UC; Nora Gray, psicóloga y experta en salud ocupacional; y Milka Galkute, socióloga UC e investigadora en temáticas de género y mercado laboral. También, participan Felipe Candia, asesor de Gabinete de la Dirección Nacional, Natalia Guerra, profesional de la Unidad de Género del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y María José Madariaga, directora de la Unidad de Programas y Gestión Regional de la Fundación PRODEMU. Para visibilizar nuevas iniciativas desde el mundo privado, contamos con la visión de Sylvia Yáñez, Gerente de Recursos Humanos y Administración de la Compañía de Seguros Confuturo.

Además, incorporamos las experiencias de tres mujeres mayores de 60 años, activas laboralmente: Luisa, profesional de ciencias sociales de 77 años; Margarita, comerciante de 64 años y Elena, trabajadora dependiente del rubro médico de 66 años.

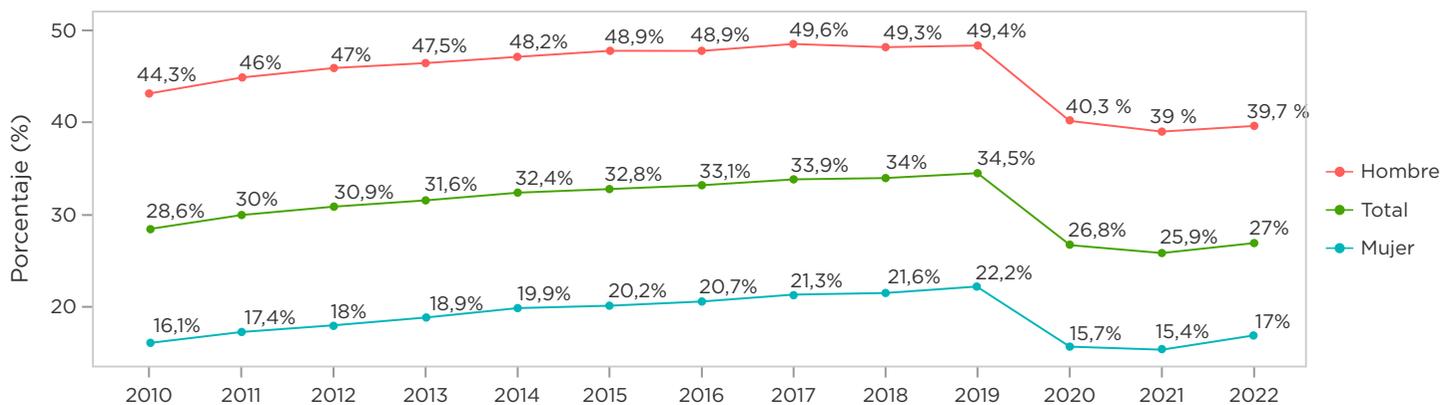
1 Mujeres mayores en el mercado laboral: estado actual y breve caracterización

1.1 Tendencias en tasa de ocupación, ¿mayor presencia femenina 60+ en el mercado laboral?

La tendencia de aumento de la participación laboral femenina es un fenómeno que cruza distintas etapas de la vida, y para el caso de mujeres mayores de 60 años no es la excepción. Como se observa en la Figura 1, y según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la tasa de ocupación en la población 60+ fue en alza entre 2010 y 2019, tanto para la población mayor femenina como masculina, llegando a cifras cercanas al 17% y 40%, respectivamente.

Las mujeres 60+ representan un mayor crecimiento en la última década, aumentando en 6 puntos porcentuales entre 2010 y 2019, versus los 4 puntos porcentuales en el caso de los hombres, considerando el mismo período. Para el año 2020 se observa un brusco descenso en la ocupación de este segmento, lo cual se enmarca en el contexto de la pandemia por COVID-19. No obstante, se ha dado una relativa recuperación, particularmente en el caso de la población femenina, pasando de una ocupación de un 15,7% en 2020 a 17,0% en 2022, mientras que en la población masculina la recuperación no ha sido tal, con un 40,3% en 2020 a un 39,7% en 2022.

Figura 1: cupados mayores de 60 años entre 2010 y 2022, según sexo (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2010-2022.

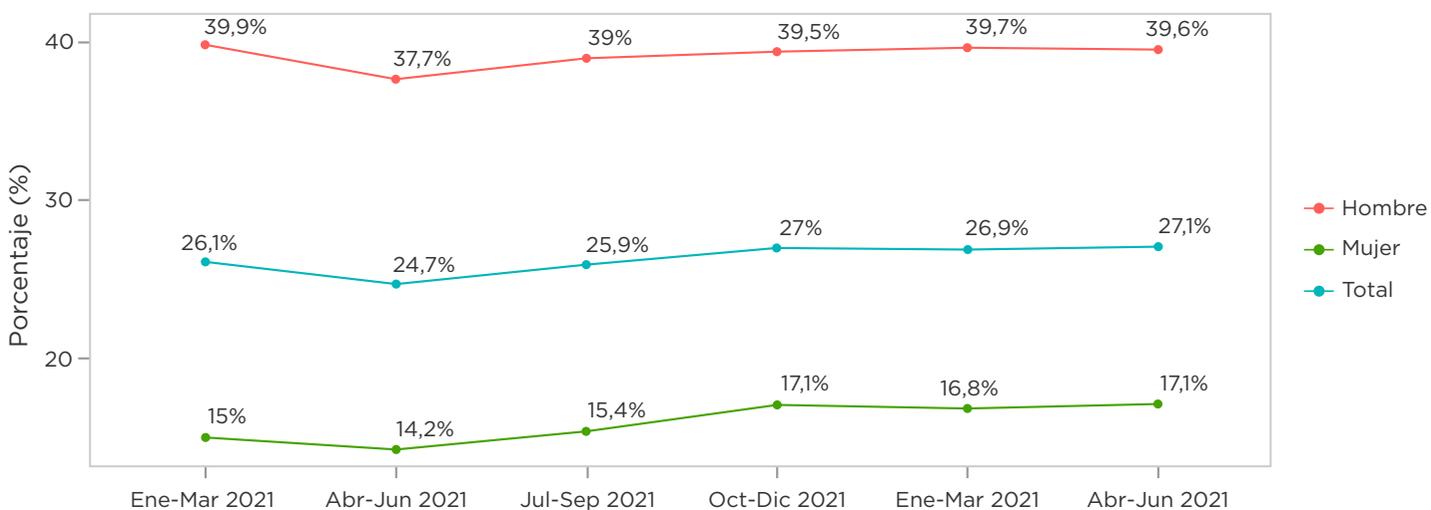
Dicho esto, y de acuerdo a lo comentado por el sociólogo y académico UC, Ignacio Cabib, la participación laboral femenina senior sigue siendo un fenómeno minoritario, lo que explicaría las bajas tasas de ocupación de las mujeres mayores de 60 años, en comparación con sus contrapartes masculinas. “El incremento de participación laboral femenina es algo de los grupos más jóvenes, porque las cohortes más longevas fueron muy afectadas por el modelo cultural del hombre como proveedor material único o principal de los hogares. Eso fue algo que atravesó clases sociales, niveles educativos, situación marital”, afirma el experto.

Junto con esto, y de acuerdo a la investigadora UC, Milka Galkute, los roles de género influyen en las brechas de participación laboral pre y post 60 años: “Teniendo en cuenta que las trayectorias de vida de mujeres y hombres en muchos contextos socioculturales son notablemente distintos, especialmente en los países donde los roles tradicionales de género están muy arraigados, la relación con el trabajo y su extensión más allá de la edad de jubilación de hombres y de mujeres también es distinta”.

Se destaca también que, tal como se revisó en el reporte: “Nuevas Realidades del Trabajo 60+ en Pandemia” (Observatorio del Envejecimiento, 2021), la pandemia de COVID-19 tuvo un efecto significativo en el ámbito laboral y económico para la población mayor. En este sentido, es importante resaltar que, tanto para las mujeres como para los hombres 60+, la tasa de ocupación retrocedió a los niveles que se observaban en 2010. En esta línea, los hombres registraban una tasa de ocupación de un 44,3% en 2010, mientras que en 2022 desciende a 39,7%. Por su parte, las mujeres presentan indicadores relativamente mejores, con una ocupación de 16,1% en 2010 y 17,0% en 2022, aunque no deja de ser un escenario desfavorable para el progreso alcanzado en la última década.

De acuerdo a la variación anual que se ha presentado en los últimos 6 trimestres (Figura 2), la recuperación que ha tenido la población 60+ en la tasa de ocupación es aún más visible; ascenso que está dado principalmente por la participación que han tenido las mujeres en el campo laboral. En términos generales, la estimación en la tasa de ocupación de personas mayores de 60 años presentó un aumento de 0,9 puntos porcentuales en los últimos 6 trimestres móviles observados.

Figura 2: Ocupados mayores de 60 años, según sexo. Últimos seis trimestres (En porcentajes)



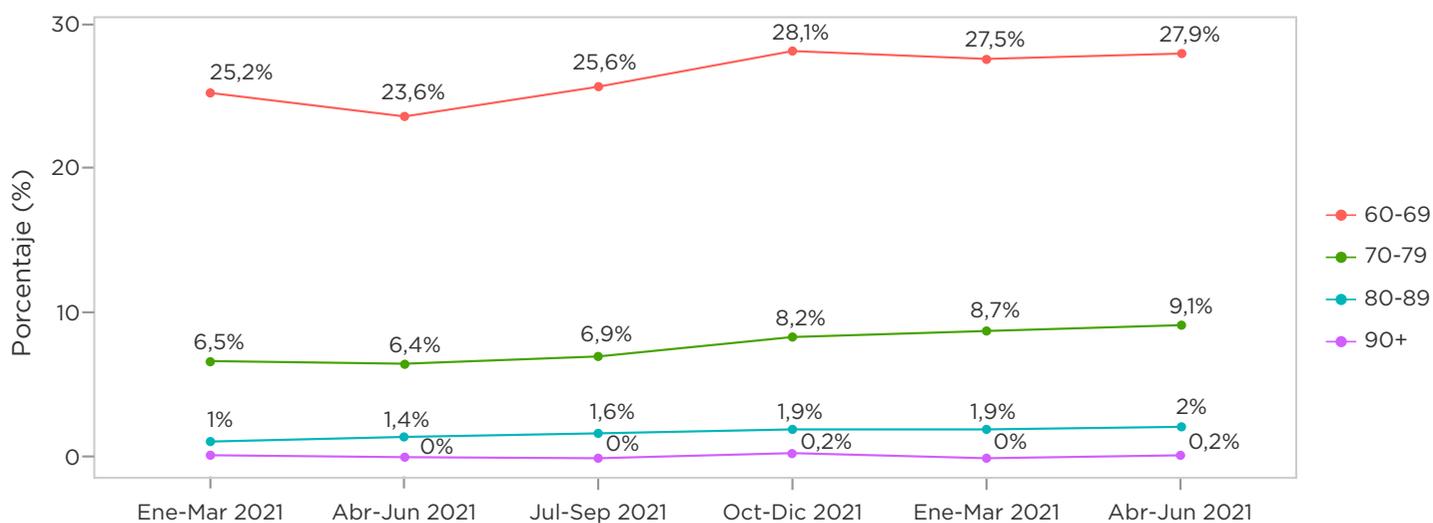
Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2021-2022.

Dicho esto, son usualmente los hombres senior quienes más influyen en la tendencia total de ocupación 60+ dada su mayor presencia en el ámbito laboral, existiendo aún una brecha de género en participación laboral cercana a los 20 puntos porcentuales para el último semestre observado (17,1% versus 39,6% para mujeres y hombres, respectivamente). Aun así, cabe agregar que en la recuperación de la tasa de ocupación, fueron las mujeres quienes lograron una mayor expansión: en específico, tal como se observa en la Figura 2, la población femenina senior mostró un alza de más de 2 puntos porcentuales.

La tasa de ocupación de mujeres mayores de 60 años también presenta diferencias según el tramo etario observado (Figura 3). En general, la participación laboral femenina senior es liderada por las mujeres entre 60 y 69 años. Para este grupo, se registró una ocupación de un 25,2% durante el trimestre enero-marzo 2021, aumentando a un 27,9% en el trimestre abril-junio 2022, es decir un alza de 2,7 puntos porcentuales. A este grupo le siguen las mujeres entre 70 y 79 años, que pese a representar una proporción bastante menor en la tasa de ocupación, también se observa un aumento de 2,5 puntos porcentuales. En este caso, pasa de 6,5% la ocupación en el primer trimestre de 2021 a un 9,1% en el segundo trimestre de 2022. Y con un alza menos inclinada, de solo 1 punto porcentual a contar del primer trimestre de 2021, se encuentran las mujeres de 80 a 89 años, en las cuales la ocupación alcanza un 2,0% en abril-junio de 2022.

Aunque existe un aumento en la tasa de ocupación a través del tiempo en el caso de todos los grupos etarios, se da una excepción en las mujeres 90+ en la cual la participación es escasa y se mantiene en los mismos rangos, los cuales no sobrepasan el 0,2%.

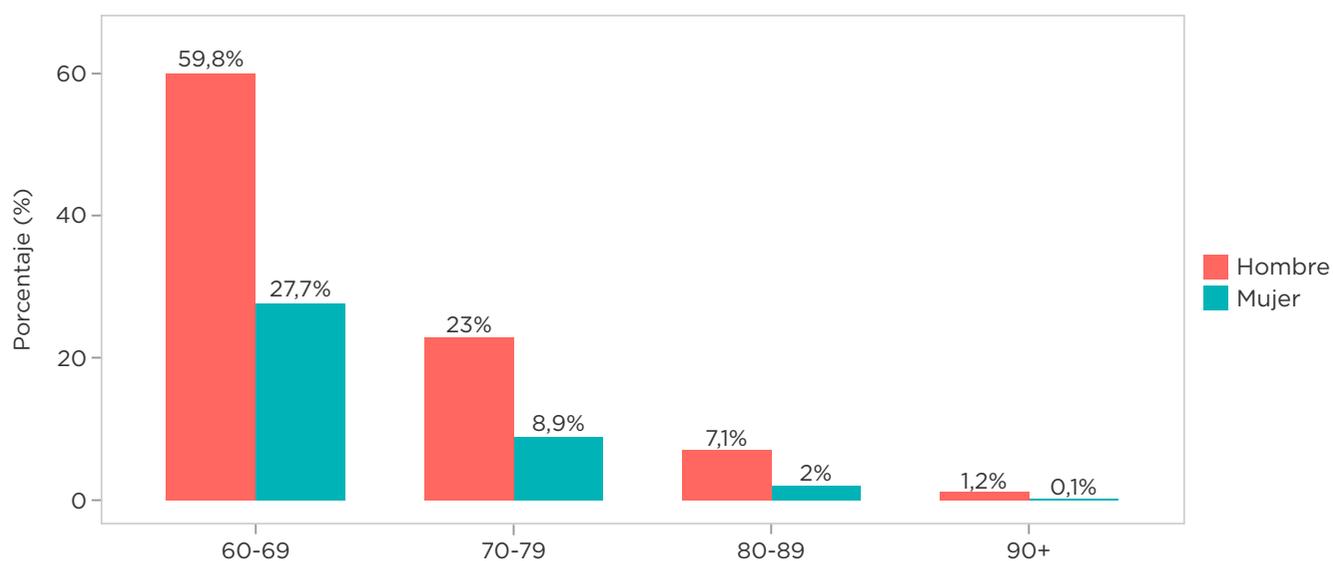
Figura 3: Mujeres ocupadas mayores de 60 años, según rango etario. Últimos seis trimestres (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2021-2022.

Aun así, el contraste entre hombres y mujeres senior en la tasa de ocupación en 2022 (Figura 4) denota que aún se mantienen brechas de género considerables. Las mujeres de 60 a 69 años presentan un 27,7% de ocupación laboral en lo que va del año, mientras que los hombres de la misma edad, casi un 60%; lo que representa una brecha de 32 puntos porcentuales. Por su parte, la brecha que existe para las personas entre 70 y 79 años, posiciona a las mujeres 14 puntos porcentuales bajo los hombres en términos ocupacionales. En el caso de las personas entre 80 y 89 años la brecha disminuye a solo 5 puntos porcentuales, pero las mujeres siguen estando por debajo de la participación masculina. Por último, la menor brecha se presenta en el caso de los trabajadores 90+, en los cuales las mujeres se ubican un punto porcentual más abajo que los hombres, no obstante, la tasa de ocupación en este último grupo no supera el 1%, por lo que su participación laboral es bastante baja en comparación a los senior de menor edad.

Figura 4: Ocupados mayores de 60 años, según sexo y rango etario.



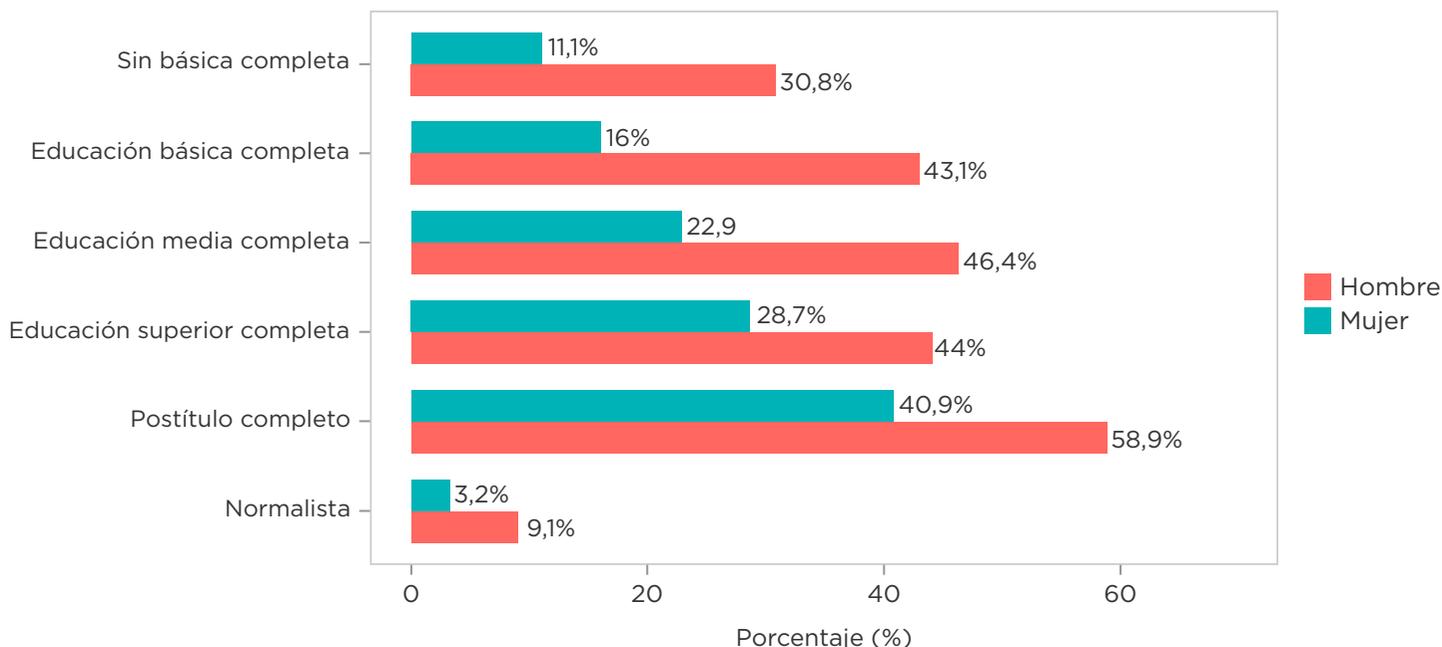
Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2022.

Cabe destacar que en términos generales, e independiente del género, la representación en la tasa de ocupación disminuye a medida que aumenta la edad, así como también disminuye la brecha que se produce entre hombres y mujeres (Figura 4).

1.2 El rol de la educación en la inserción laboral femenina 60+

Cuando se observa la tasa de ocupación del año 2022 según nivel educativo (Figura 5), se destaca que, a medida que aumenta el nivel educativo, las mujeres senior mejoran considerable y sostenidamente su representación en el mercado laboral.

Figura 5: Ocupados mayores de 60 años, según sexo y nivel educativo. Primer semestre 2022 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2022.

En este sentido, el efecto de la educación en las mujeres se presenta de manera más lineal que en los hombres. La tasa de ocupación es de un 11,1% para aquellas mujeres que no poseen educación básica completa, y llega a 40,9% para quienes tienen postítulo completo; una diferencia de 30 puntos porcentuales. En otras palabras, solo 1 de cada 10 mujeres sin escolaridad se encuentran insertas en el mercado laboral, mientras que 4 de cada 10 mujeres con algún postítulo se encuentran activas laboralmente. Por contraste, en el grupo de hombres 60+ se observa una tasa de ocupación de 30,8% para quienes no tienen educación básica completa y aumenta a 58,9% para quienes realizan un postítulo completo, mientras que se mantienen porcentajes de ocupación similares entre quienes poseen educación básica (43,1%), media (46,4%) y superior completa (44,0%).

Dicho esto, existe una amplia brecha en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres 60+ en cada uno de los niveles educativos revisados, siendo las mujeres quienes representan una menor participación laboral. No obstante, la menor brecha se da entre aquellos que poseen educación superior completa. Así, la tasa de ocupación de mujeres senior con educación superior completa es 28,7% mientras que para los hombres es 44%, una diferencia de 15 puntos porcentuales. Por el contrario, la mayor brecha se presenta en las personas con educación básica completa, con una diferencia de 27 puntos porcentuales, y que desfavorece a las mujeres, tal como se ha señalado anteriormente.

1.3 ¿Dónde y en qué trabajan las mujeres mayores de 60 años en Chile?

De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2022, el 35,8% de las personas senior ocupadas realiza sus actividades de trabajo en instalaciones u oficinas del cliente o empleador, siendo el principal lugar de trabajo de las personas 60+. En esta categoría predominan las mujeres con un 41,2% respecto al 33,2% de los hombres. La participación femenina también destaca en lugares como su hogar (19,7%) u oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio) (10,4%), lugares en que la presencia masculina no supera el 5%. A su vez, aunque solo un 6,2% de los trabajadores senior realiza su trabajo en instalaciones u oficinas propias o arrendadas, se destaca que las mujeres presentan una leve mayoría, pero es poco más de 2 puntos porcentuales sobre los hombres.

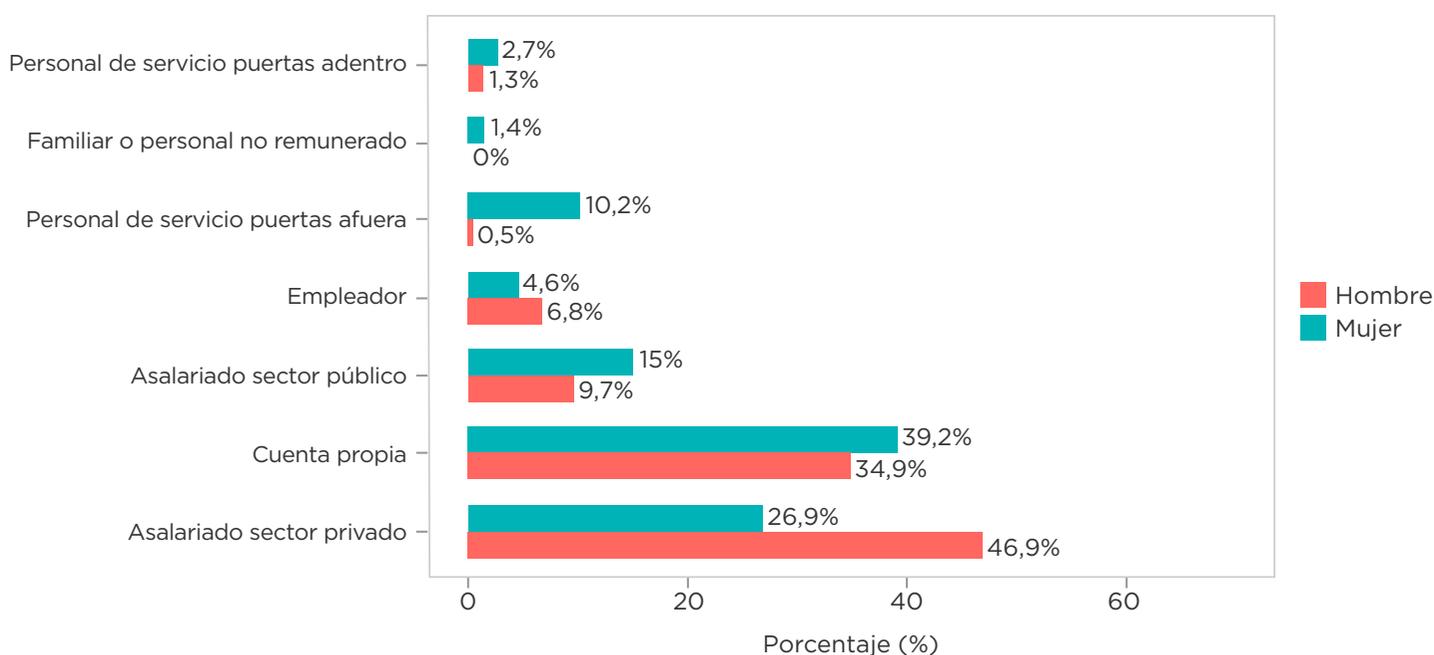
Tabla 1: Ocupados mayores de 60 años, según lugar de donde realizan sus labores. Primer semestre 2022 (En porcentajes)

Lugar actividades de trabajo	Hombre	Mujer	Total
En instalaciones u oficina del cliente o empleador	33,2	41,2	35,8
En la casa del empleador o cliente	9,4	5,1	8,0
En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	5,3	7,9	6,2
En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)	5,2	10,4	6,9
En su propio hogar	5,0	19,7	9,8
En la calle o vía pública	14,9	9,1	13,0
En obras de construcción, mineras o similares	5,8	0,6	4,1
En un predio agrícola	20,8	5,9	15,9
En otros lugares	0,5	0,3	0,4
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2022.

En un escenario opuesto, la presencia de la población femenina 60+ en predios agrícolas (5,9%) es considerablemente menor a la masculina (20,8%); misma situación ocurre con obras de construcción, mineras o similares, áreas en que las mujeres ni siquiera representan un 1%, lo que demuestra una distribución diferenciada por género en lugares de ocupación. Por su parte, el desarrollo de actividades de trabajo en la calle o vía pública también es relevante, considerando que el 13% de las personas 60+ desarrolla su trabajo ahí y es la tercera categoría con mayor porcentaje. Sin embargo, la presencia femenina (9,1%) en este caso también es menor que la de los hombres (14,9%).

Figura 6: Ocupados mayores de 60 años, según sexo y categoría ocupacional. Primer semestre 2022 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2022.

Considerando las categorías ocupacionales empleadas por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para el año 2022, los trabajadores asalariados del sector privado representan la mayor proporción de personas mayores ocupadas (46,9%). Dicho esto, la presencia de mujeres senior se destaca en la categoría de trabajadores por cuenta propia (39,2%), seguido de asalariadas en sector privado (26,9%) y sector público (15%). De hecho, las mujeres ocupadas mayores de 60 años representan en mayor proporción las siguientes categorías de ocupación: cuenta propia; asalariada sector público; personal de servicios puertas afuera; familiar o personal no remunerado y personal de servicio puertas adentro, los cuales se asocian a condiciones irregulares en términos de formalidad y protección social. Por el contrario, para los ocupados dependientes del sector privado, ligados al trabajo formal, la brecha de género asciende a los 20 puntos porcentuales.

La Doctora en Psicología y experta en salud ocupacional, Nora Gray, es enfática respecto a diferencias de género en relación a las categorías de empleo y lo que estas implican: “Las condiciones de empleo de las mujeres son peores que la de los hombres, hay acceso a trabajos más parciales, de menor calidad, ingresos, protección, formalidad, etc. A trabajos que no solo son más precarios, sino que a veces también menos protegidos desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el trabajo. [...] En general, las condiciones de empleo de las mujeres, suelen ser peores que las de los hombres, en países como el nuestro eso sigue siendo bastante claro”.

Milda Galkute, investigadora en temáticas de género y extensión de trayectorias laborales, comenta factores de curso de vida que pueden explicar una mayor prevalencia de mujeres en el sector cuentapropista, y en sectores de trabajo doméstico, ya sea remunerado o no remunerado: “las trayectorias laborales de las mujeres suelen estar marcadas por la discontinuidad causada por motivos familiares, la ausencia de beneficios socioeconómicos adicionales debido a la mayor probabilidad de realizar trabajos a tiempo parcial, y un estatus ocupacional más bajo que también implica un sistema de recompensas menos atractivo. Estas desventajas experimentadas por las mujeres a lo largo de sus vidas en el mercado laboral inciden en sus decisiones laborales posteriores -en edad más avanzada- de manera diferente en comparación con los hombres”.

2 La informalidad, una realidad persistente en las trayectorias laborales de las mujeres

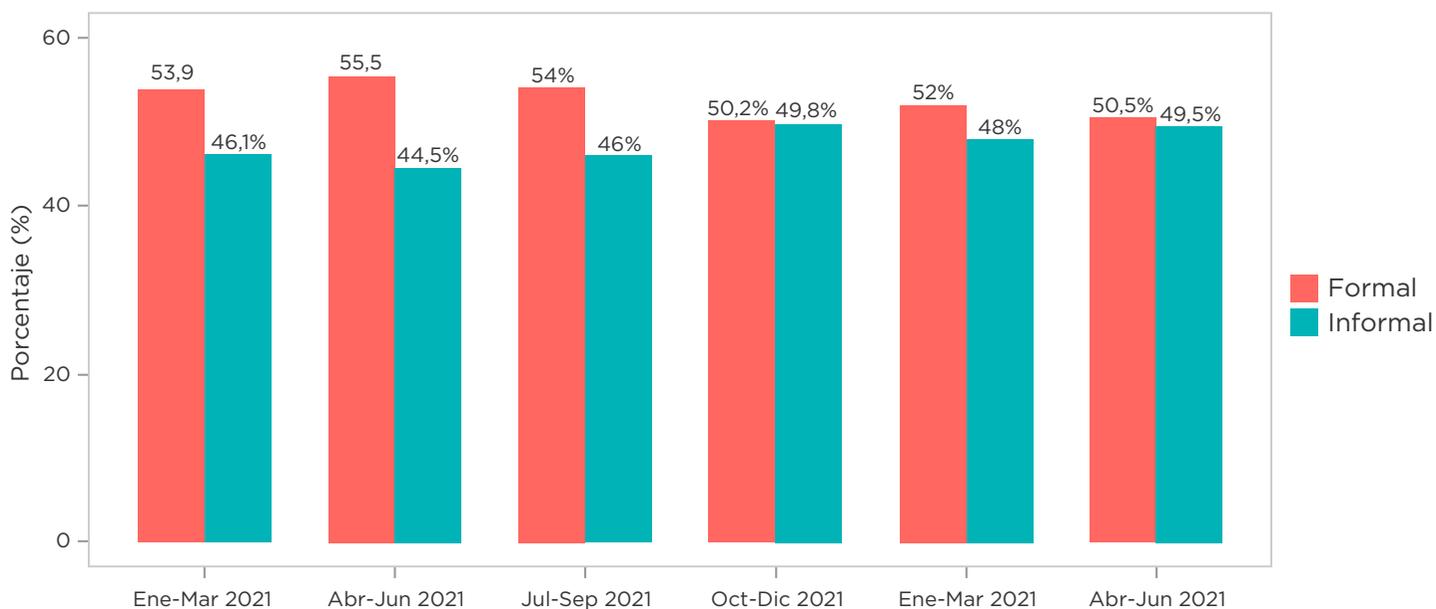
2.1 Alta prevalencia de informalidad en población femenina 60+

La informalidad en nuestro país para el rango etario 60+ durante los últimos años ronda en un 35%, con un leve decrecimiento producto de la pandemia (Observatorio del Envejecimiento, 2021). Dicho esto, la prevalencia de la informalidad suele ser más característica de la población mayor femenina.

Como se observa en la distribución de ocupación formal e informal de los últimos 6 trimestres de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la informalidad laboral es un aspecto que se da más en las mujeres que en los hombres 60+. A su vez, la informalidad ha ido ganando terreno, sobre todo en los últimos meses entre las mujeres senior, equiparando a los niveles de formalidad de períodos previos.

Para el caso de las mujeres 60+ (ver Figura 7), la brecha entre formalidad e informalidad laboral se ha ido ajustando a partir del último trimestre de 2021, por lo que casi la mitad de las mujeres trabaja de manera formal (50,5%), mientras que la otra mitad lo hace de manera informal (49,5%). Cabe destacar que, hasta el momento, la informalidad no ha sobrepasado la proporción de formalidad, pero las diferencias se han ido estrechando.

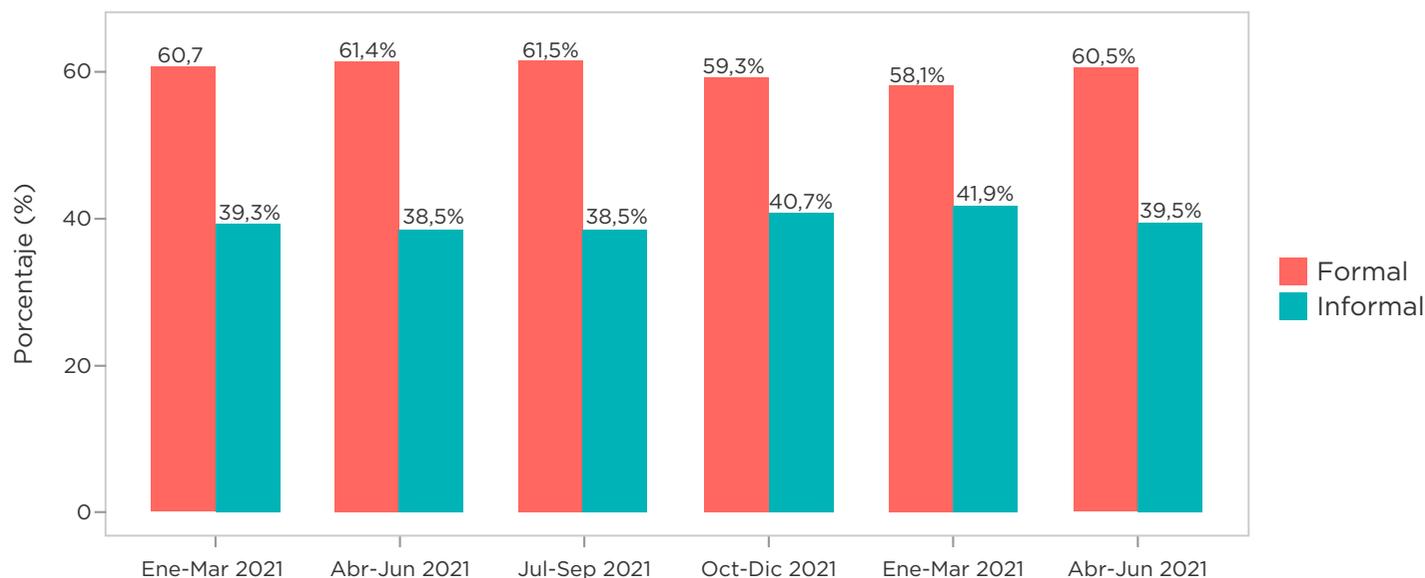
Figura 7: Ocupados mayores de 60 años, según estatus de formalidad e informalidad, sólo mujeres. Últimos seis trimestres (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2021-2022.

Los hombres, por su parte, mantienen una brecha más clara y estable al respecto, predominando la formalidad en la ocupación (Figura 8). En este sentido, se observa que cerca de un 60% de los hombres senior trabaja de manera formal, mientras que un 40% aproximadamente trabaja informalmente, sin variaciones importantes en el último semestre.

Figura 8: Ocupados mayores de 60 años, según estatus de formalidad e informalidad, sólo hombres. Últimos seis trimestres (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2021-2022.

Esto demuestra que las condiciones laborales formales son más comunes para los hombres senior que para las mujeres. Junto con esto, el escenario para ellas es más variable a lo largo del período de pandemia.

La experta Nora Gray, explica el fenómeno: “Uno de los datos interesantes y más evidentes, es que a medida que vamos avanzando en la vida, el empleo va aumentando en su variante informal, o el empleo independiente va aumentando. Hay muchas personas que incluso salen del mercado laboral antes de llegar a la jubilación, por razones de salud, [por ejemplo] hay situaciones de salud que son bastante invalidantes, que son enfermedades crónicas complejas, situaciones de invalidez que te expulsan del mercado laboral tradicional o dependiente del mercado formal, y en esas circunstancias -si tienes que seguir trabajando- te ves obligado a hacerlo de manera informal o incluso en la franja del trabajo ambulante”.

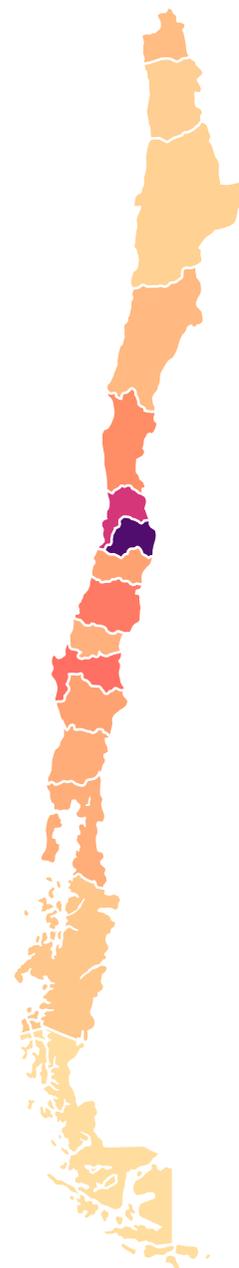
La informalidad no sólo ha ganado terreno durante el período de la pandemia, sino que tiende a ser el resultado de una serie de características del curso de vida de las generaciones de mujeres que hoy representan al grupo 60+. El hecho de que la informalidad sea altamente prevalente en mujeres demuestra una serie de desventajas acumuladas a lo largo del ciclo de vida, como comenta el experto Ignacio Cabib: “Ciertamente son desventajas acumuladas, pero hay una que es muy marcadora de esa generación, que es el bajo nivel educativo, que tampoco es marcadamente distinto en hombres, pero si se mezcla bajo nivel educativo con ausencia en el mercado laboral, resultan mujeres que no conocen oficios, que no conocen rubros, que no tienen vínculos, que no tienen redes”.

La doctora en Sociología, Milda Galkute, ahonda en la misma situación: “Las mujeres, al acumular ciertas “lagunas” a lo largo de su trayectoria laboral o al haber desempeñado trabajos más precarios, tienen pensiones considerablemente más bajas en comparación con los hombres. Justamente ellas tendrían una mayor necesidad económica de seguir trabajando. Sin embargo, el mercado laboral en Chile parece ser bastante hostil en cuanto a la incorporación o permanencia de las mujeres mayores. Actualmente en Chile no existen políticas que incentiven la continuidad laboral del segmento 60+ y como consecuencia de ello, muchos - sobre todo en el caso de las mujeres- llevan a cabo trabajos informales”.

La concentración de este fenómeno en términos geográficos también resulta relevante. En específico, si consideramos el total de mujeres ocupadas informalmente a lo largo de Chile (Ilustración 1), existe una mayor concentración hacia el centro del país. Se destaca en particular la región Metropolitana que presenta un 18,7% del total de ocupadas informales, seguido por la región de Valparaíso con un 12,7%. Les siguen Coquimbo (6,8%) y Biobío (8,5%), mientras que hacia el extremo norte y sur la informalidad femenina baja a menos de un 4% del total de ocupadas 60+ informales. De modo opuesto, las regiones que presentan los menores porcentajes de informalidad en mujeres 60+ son Tarapacá (2,9%), Antofagasta (2,8%), Aysén (3,5%) y Magallanes (2,0%).

Informalidad población femenina 60+ primer semestre 2022

% de ocupación informal



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2022.

A lo anterior, el asesor de gabinete de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, recalca: “Hoy día estar en las políticas públicas es salir del discurso a la realidad, no podemos evitar reconocer que hay un empleo que existe, que es el empleo informal y que alimenta en algunas regiones, al 35% de las personas que trabajan. Son cifras alarmantes, sobre todo después de la pandemia, en un mercado laboral que se ha retraído. En el caso de las mujeres, y las mujeres mayores, que no hay vacantes que estén en su zona laboral, está también el aumento de la discapacidad, a medida que hay más edad, hay mayores tasas y eso también va empujando el salir del mercado laboral formal”.

2.2 Ingresos laborales en un contexto de inserción laboral disímil

La necesidad económica resulta ser una de las principales razones por la que las personas mayores extienden sus trayectorias laborales en Chile (Vives, 2018). Es por lo anterior que resulta relevante revisar los principales indicadores de ingresos laborales, considerando distintas aristas.

A partir de los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del año 2021, se puede observar que las mujeres mayores de 60 años, independiente de su tipo de ocupación y región en la que se encuentren, reportan ingresos promedios y medianos, menores que los hombres.

Como se observa en la Tabla 2, las mujeres presentan un salario promedio estimado de \$405.779, mientras que en el caso de los hombres, esa cifra aumenta a \$552.272, lo que significa una brecha de 26% en detrimento de las mujeres. En relación a la ocupación formal, los ingresos laborales tienden a aumentar para el caso de ambos sexos, sin embargo, persiste una brecha de género cercana al 20%. Por su parte, la ocupación informal muestra una clara disminución de ingresos, tanto para mujeres como para hombres, lo que demuestra la fragilidad y precariedad asociada a la informalidad laboral.

Tabla 2: Ingreso promedio de ocupados mayores de 60 años, según sexo (En pesos chilenos).

	General	Ocupación formal	Ocupación informal	RM	Otras regiones
Mujeres	\$405.779	\$608.100	\$201.632	\$437.218	\$398.553
Hombres	\$552.272	\$732.526	\$290.027	\$694.113	\$527.339

Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2021.

Tabla 3: Ingreso mediano de ocupados mayores de 60 años, según sexo (En pesos chilenos)

	General	Ocupación formal	Ocupación informal	RM	Otras regiones
Mujeres	\$405.779	\$608.100	\$201.632	\$437.218	\$398.553
Hombres	\$552.272	\$732.526	\$290.027	\$694.113	\$527.339

Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2021.

Ahora bien, en términos de ingreso mediano, el 50% de las mujeres sobre los 60 años y que se mantienen ocupadas, perciben un ingreso igual o menor a \$283.743, mientras que hombres con las mismas características reportan un ingreso de \$380.013.

El sociólogo Cabib analiza críticamente dicha situación: “El caso chileno es un caso de maltrato hacia las personas mayores en diversos dominios, en diversas dimensiones de su vida. Estamos llegando, una vez más, tarde a entender a estas personas. Esto se veía venir, que para la gran mayoría de las personas mayores, pensionarse significa transitar a la pobreza, era algo previsible, entonces, también era previsible que las personas iban a tener que seguir trabajando, estamos en este escenario”.

La experta en salud ocupacional, Nora Gray, ahonda en las brechas laborales: “En Chile en particular, las brechas salariales son importantes, aquello que se discute mucho en el ámbito de género, que es la segregación vertical y horizontal, que las mujeres tienden a trabajar en ciertos sectores, particularmente servicios y a medida que se ocupan las posiciones más altas del poder, las mujeres quedan también segregadas a sectores o áreas ocupacionales más bajas, eso es también bien claro”.

De acuerdo con la investigadora Milda Galkute, esta situación se relacionaría directamente con las trayectorias laborales interrumpidas y las responsabilidades no remuneradas que aquejan a las mujeres: “Dado que las mujeres siguen teniendo que conciliar su carrera profesional con las responsabilidades domésticas y de cuidado en mayor medida que los hombres, ellos tienen más oportunidades de dedicarse exclusivamente al desarrollo profesional y, por tanto, más posibilidades de ocupar puestos de responsabilidad, así como de disfrutar de una mayor calidad de trabajo en comparación con las mujeres”.

En este sentido, la responsabilidad de las mujeres en el trabajo doméstico y/o de cuidados puede reducir los ingresos al limitar su tiempo en el trabajo remunerado, y como consecuencia reduce sus ingresos y su jubilación (Calasanti, 2010).

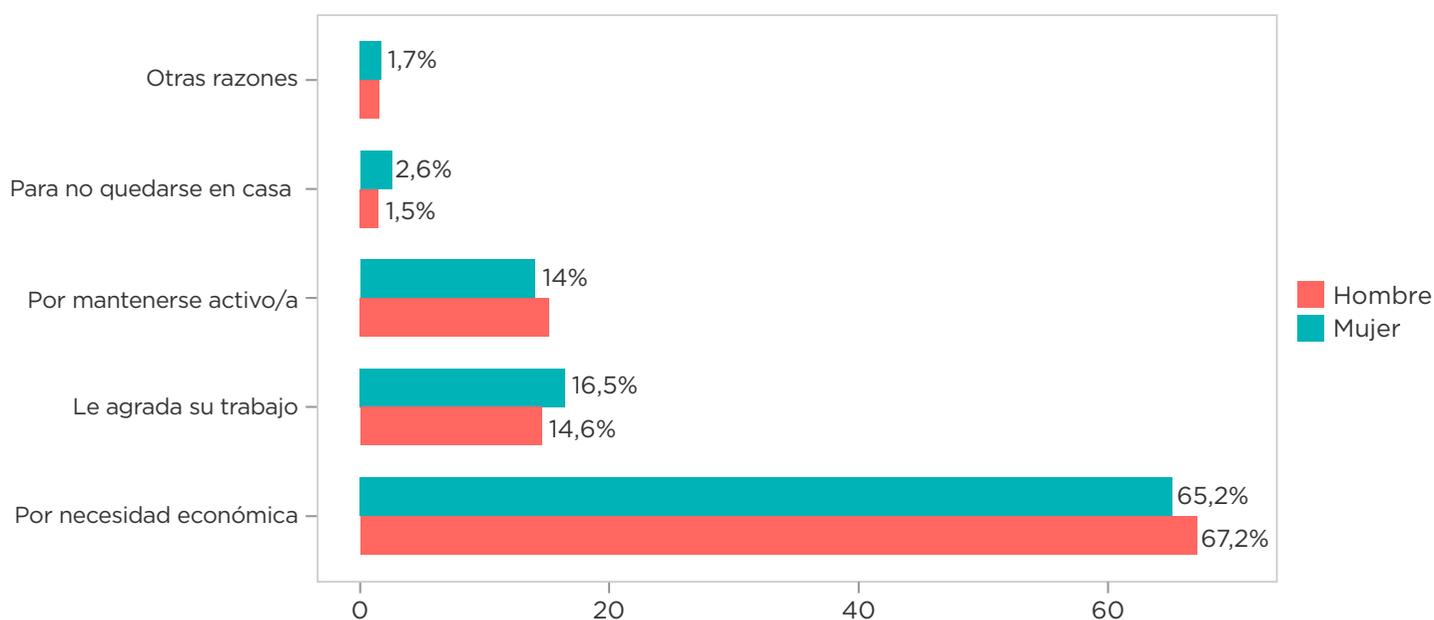
Finalmente, analizando las diferencias regionales, se observa que el nivel de ingresos de las trabajadoras de la Región Metropolitana es mayor si se compara con quienes están en el resto del país, pero de forma marginal, puesto que no supera los \$24.000 mensuales. Dentro de los hallazgos más relevantes, es importante recalcar que ambos casos siguen enfrentando un escenario más negativo en contraste con las trabajadoras con ocupación formal, independiente de la región en la que se ubiquen. En este sentido, el 50% de las trabajadoras senior de la región Metropolitana recibe un ingreso de \$302.819, cerca de \$118.000 inferior a los hombres de la misma región, pero \$23.000 superior a las mujeres ocupadas de las otras regiones. Al mismo tiempo, los hombres fuera de la región Metropolitana superan el ingreso mediano de las mujeres de las mismas características en cerca de \$95.000.

Con todo, la mejor situación en términos de ingresos medianos se encuentra en ocupaciones formales, lo que gana relevancia considerando la alta prevalencia de la informalidad laboral en la población femenina 60+.

3 Trabajar después de los 60 años: Motivaciones y estereotipos asociados a extensión de trayectorias laborales femeninas

Considerando los datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes (ECV) del año 2019, la motivación principal para mantenerse activos laboralmente sobre los 60 años es por necesidad económica, independiente del género: casi 7 de cada 10 personas mayores declara estar ocupados debido a esta razón (Figura 9); un 12,7% de las mujeres senior declara que es porque le agrada su trabajo y en una misma proporción lo hace para mantenerse activa. Esta relación es distinta en el caso de los hombres senior, quienes luego de la motivación económica, lo hacen por mantenerse activos y en tercer lugar porque le agrada su trabajo. Mientras que en el caso de las mujeres no se mostraban diferencias en sus motivaciones, sí se observa una distancia de casi 4 puntos porcentuales en el caso de los hombres senior, con una mayor preferencia por mantenerse activos.

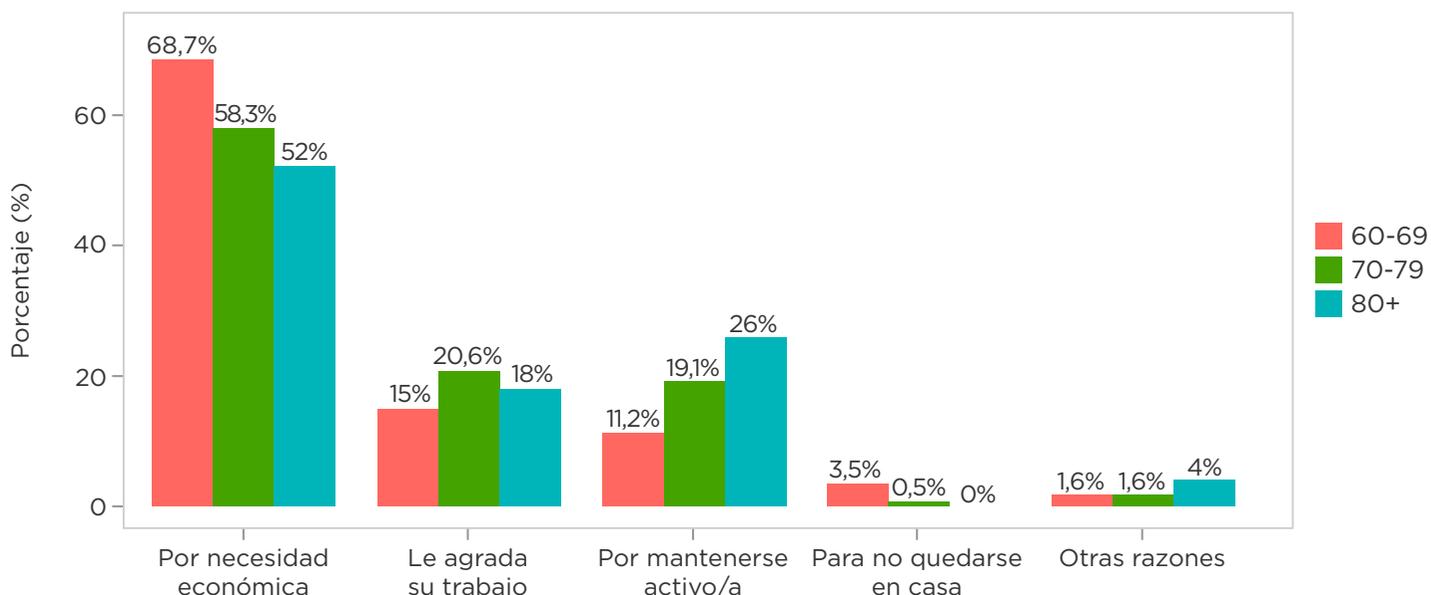
Figura 9: Motivos para seguir trabajando en ocupados mayores de 60 años, según sexo (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes (ECV) 2019.

Cuando se observan las motivaciones según los tramos etarios (Figura 10), el porcentaje de mujeres mayores de 60 años que se mantienen activas laboralmente y lo hacen por necesidad económica decrece a medida que la edad aumenta. Es decir, esta es una razón que tiende a ser altamente prevalente para quienes se encuentran en sus primeros años de jubilación. Por el contrario, se observa que asciende la proporción de mujeres que trabajan para mantenerse activas a medida que la edad aumenta, siendo un 9,2% las mujeres entre 60 y 69 años que lo hacen por este motivo, mientras que asciende a 39,1% en el caso de las mujeres de 80+ años.

Figura 10: Motivos para seguir trabajando en mujeres ocupadas mayores de 60 años, según tramo de edad (En porcentajes).

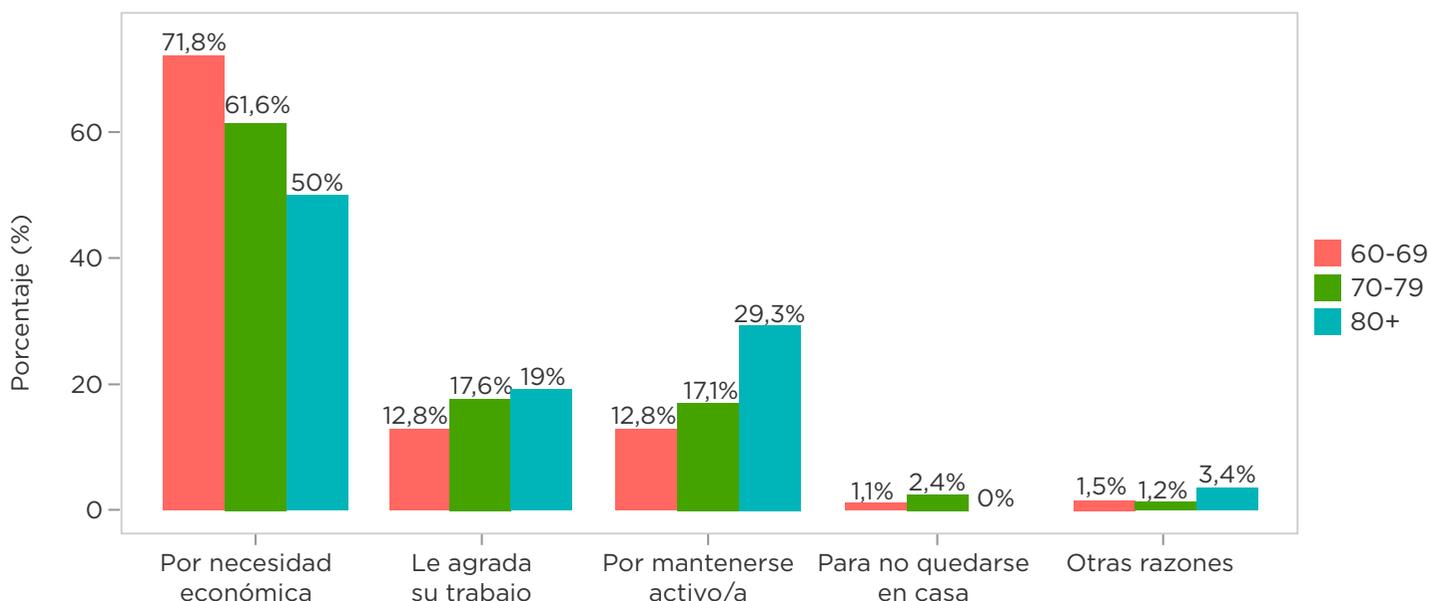


Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes (ECV) 2019.

De acuerdo con el sociólogo Ignacio Cabib, los motivos son múltiples, aunque destaca la necesidad económica: “persiste un doble motivo: respecto a la necesidad financiera, muy evidentemente, y por diferentes motivos, no es solo dinero para llegar a fin de mes, sino vivir con hijos o nietos y tener que aportar al ingreso del hogar. No es necesariamente estar en una situación exacerbadamente desaventajada, sino que mi núcleo familiar necesita de mi apoyo, o también deudas o créditos que no se han pagado, entonces no es necesariamente una situación de pobreza extrema, pero sí de necesidad financiera. Por otra parte, es la necesidad de sentirse perteneciente a algo, a una labor, a un grupo humano, a clientes, sentir un vínculo, a no estar solo, necesidades de orden psicosocial, auto valer también, hay una mezcla muy clara de eso en los discursos de las personas mayores”.

Por su parte, en la población masculina 60+ ocurre un fenómeno similar al de las mujeres respecto a la motivación por necesidad económica (Figura 11), pero el efecto de la edad no es lineal a medida que aumenta la edad cuando se trata de mantenerse activo, ya que entre los 70 y 79 años prima más el que le agrade su trabajo como motivación.

Figura 11: Motivos para seguir trabajando en hombres ocupados mayores de 60 años, según tramo de edad (En porcentajes)



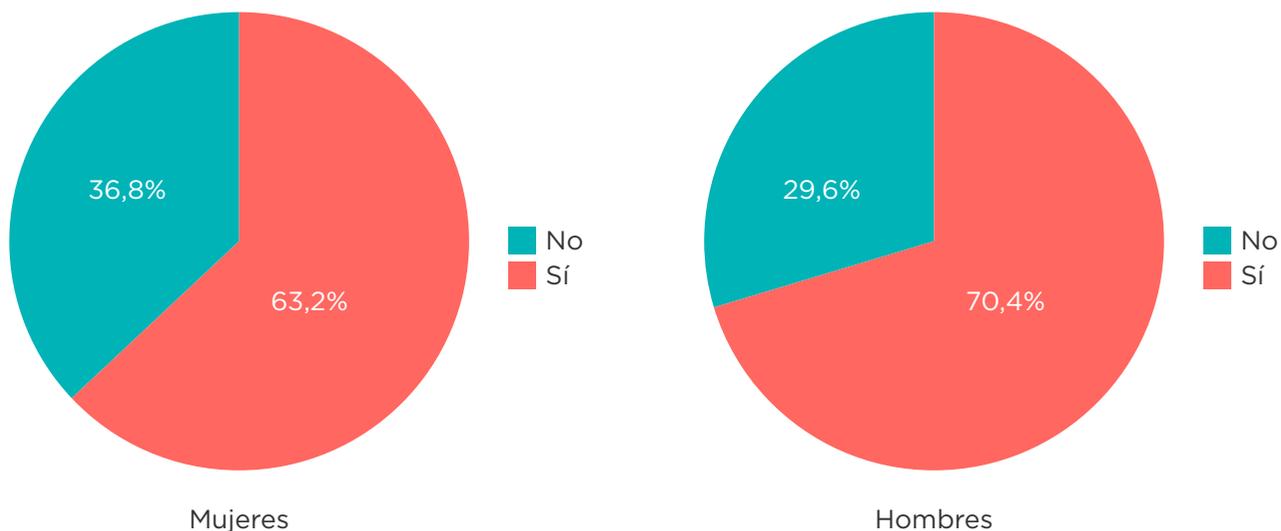
Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes (ECV) 2019.

La necesidad económica para mantenerse activas laboralmente aparece también en el relato de mujeres senior entrevistadas. De acuerdo con la Luisa, profesional de 77 años, existe un correlato entre la necesidad de trabajar y el bajo nivel de las pensiones a las que acceden las mujeres en el actual esquema contributivo: “cuando vi lo que iba a recibir de pensión, me dio depresión, porque era muy bajo para tantos años de trabajo. Ahí fue que dije “no puede ser que yo vaya a ganar esto de aquí en adelante”, se suponía que en algún momento yo iba a dejar de trabajar,[...] pero igual pensé: “no puedo quedarme con esto”.

Para Luisa, trabajadora dependiente de 64 años, la pensión también fue un punto clave a considerar, y agrega la necesidad de mantenerse activa: “todavía estoy trabajando con contrato, aunque me pensioné, pero además como el tema de la jubilación es sabido que no es de las mejores, entonces hay que apoyarse con otro trabajo y a uno también le sirve para sentirse útil, trabajar la mente y conversar con otras personas, eso es preferentemente”.

Ahora bien, considerando los datos de la Encuesta de Calidad de Vida UC-Caja Los Andes 2019 (ECV-2019), cuando se consulta si se mantendrían trabajando aunque no tuvieran una necesidad económica para hacerlo, el 63,2% de la población femenina senior que se mantiene activa laboralmente indica que sí, proporción un tanto menor que para los hombres, pues un 70,4% de estos declara lo mismo. En este sentido, se puede interpretar que, de no presentar necesidades económicas, casi 3 de cada 5 mujeres extendería su trayectoria laboral.

Figura 12 y 13: Personas mayores de 60 años que se mantendrían trabajando si no tuvieran la necesidad económica (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes (ECV) 2019.

De acuerdo con la experta Nora Gray, esta disponibilidad de continuar trabajando, independiente de la necesidad económica, responde a las necesidades de carácter relacional: “hay una combinación de necesidad, que incluyen el mantenerse vigentes en temas sociales, de inserción social. El trabajo tiene una fuerza muy importante como definición identitaria para las personas, por esa razón también el desempleo es tan fuertemente provocador de sensación de vacíos, incluso de depresión. Entonces, el mantenerse vigente, el mantenerse activo, es más fuerte en hombres de hecho, pero para las mujeres muchas veces significa también eso”.

El relato y las experiencias de mujeres mayores de 60 años que se encuentran activas laboralmente refuerzan lo anterior. Para Luisa, profesional de 77 años, la necesidad de permanecer vigente es clave: “Al principio no quería seguir trabajando, pero ¿sabes qué es lo que me sucedió? Sentí que no tenía sentido de pertenencia, ya mis hijos eran grandes, ya estaban estudiando en la universidad, entonces sentí que necesitaba trabajar, pertenecer a una empresa, me sentía huérfana en la parte laboral y ahí empecé a trabajar en lo que se me presentaba”.

Margarita, comerciante de 66 años, comenta respecto a las razones de su extensión laboral: “a veces [el trabajo] me ocupa mucho tiempo, porque aquí en el almacén tienes que estar todos los días, de lunes a lunes como se dice, pero estoy conforme y estoy contenta con lo que he hecho y con lo que sigo haciendo, quiero seguir siendo un adulto lo más autovalente que pueda, dentro de todo, por eso no dejo de moverme [...] quiero seguir siendo un adulto autovalente”.

De acuerdo con la investigadora Milda Galkute, la satisfacción con el trabajo de las mujeres mayores se relacionaría directamente con ocupaciones de mayor contacto social: “las mujeres, en mayor medida que los hombres, suelen desempeñar trabajos que implican mayor nivel de interacción social, asistencia, cuidados, desarrollando contactos y relaciones más estrechas con los compañeros y jefes en su ámbito laboral. La satisfacción laboral de las mujeres mayores, por lo tanto, podría estar asociada a aspectos más latentes como el compromiso con la institución o el contrato psicológico con el empleador, que las motivan a permanecer más tiempo en sus trabajos”.

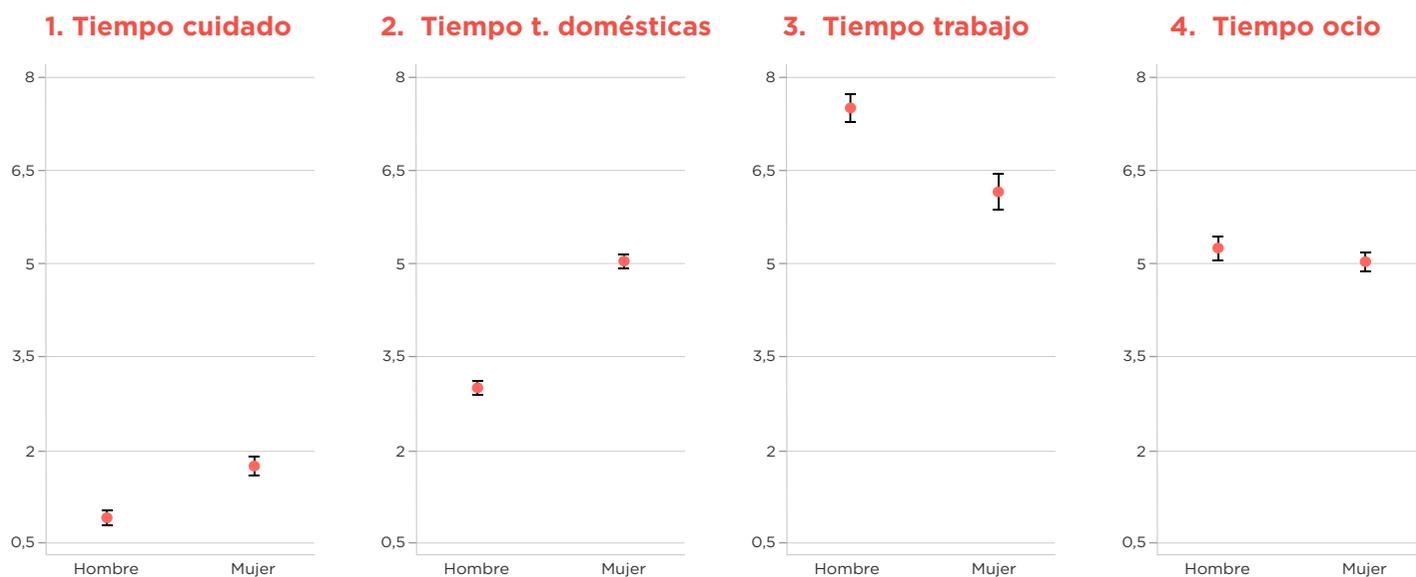
Lo anterior pone de relieve que, considerando condiciones adecuadas para la extensión de trayectorias laborales, las personas mayores que desean seguir activas laboralmente luego de la edad de jubilación presentan mejores indicadores de calidad de vida que sus contrapartes inactivas (Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes, 2019).

4 La otra cara de la moneda: **Trabajo no remunerado en mujeres 60+**

Siguiendo los hallazgos del Proyecto NODO de las Naciones Unidas (2021), las mujeres chilenas aportan el 70,1% del valor económico del trabajo no remunerado que realiza toda la población de 60 años y más en un año, equivalentes al 3,1 % del PIB ampliado. En este sentido, el género, al igual que la edad, son factores determinantes para comprender la asignación de roles y responsabilidades, y cómo éstas se traducen en desigualdades en el ciclo de vida.

De acuerdo a datos obtenidos de la Encuesta de Bienestar Social (2021), (Figura 14), se observa que, en promedio, a la actividad que dedican mayor tiempo las mujeres senior es al trabajo remunerado (6,1 horas), seguido de las tareas domésticas (5 horas), luego el ocio, vida social y pasatiempos (5 horas), y finalmente al cuidado (1,7 horas). En el caso de las actividades que corresponden a trabajo no remunerado, como las labores de cuidado y tareas domésticas, las mujeres destinan una mayor cantidad de horas que los hombres en un día habitual, con diferencias significativas en ambos casos.

Figura 14: Dedicación de tiempo a labores remuneradas y no remuneradas, según sexo (En horas diarias)



Nota: Intervalos de confianza a un 95%.

Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta de Bienestar Social (EBS) 2021.

Ahora bien, en lo que respecta al trabajo remunerado, los hombres 60+ presentan una mayor dedicación horaria que las mujeres, con una diferencia de 1,3 horas y significativa en términos estadísticos. La diferencia más estrecha se encuentra en el ocio, vida social y pasatiempos, en la que, si bien los hombres se ubican por sobre el tiempo destinado de las mujeres, representa una diferencia de solo 20 minutos extra, sin ser estadísticamente significativo.

Cabe destacar que la mayor brecha de género se ubica en la distribución de tiempo utilizado en tareas domésticas, lo que para la investigadora Mila Galkute, tiene directa relación con los niveles de participación laboral senior y la prevalencia de informalidad en población femenina: “Las mujeres históricamente han asumido las tareas domésticas y de cuidados en mucha mayor medida que los hombres. Incluso hoy en día, a pesar de que la participación femenina en el mercado laboral es cada vez mayor, las mujeres suelen encontrarse con un conflicto de conciliación laboral y familiar más complejo que los hombres, teniendo que hacer frente a más horas de trabajo no remunerado. Justamente debido a esa división tradicional del trabajo, que implica una mayor implicación femenina en las tareas domésticas y de cuidado, son ellas quienes tienen más probabilidad de asumir trabajos precarios y a tiempo parcial, resultando en una mayor necesidad económica de seguir trabajando en edad mayor”.

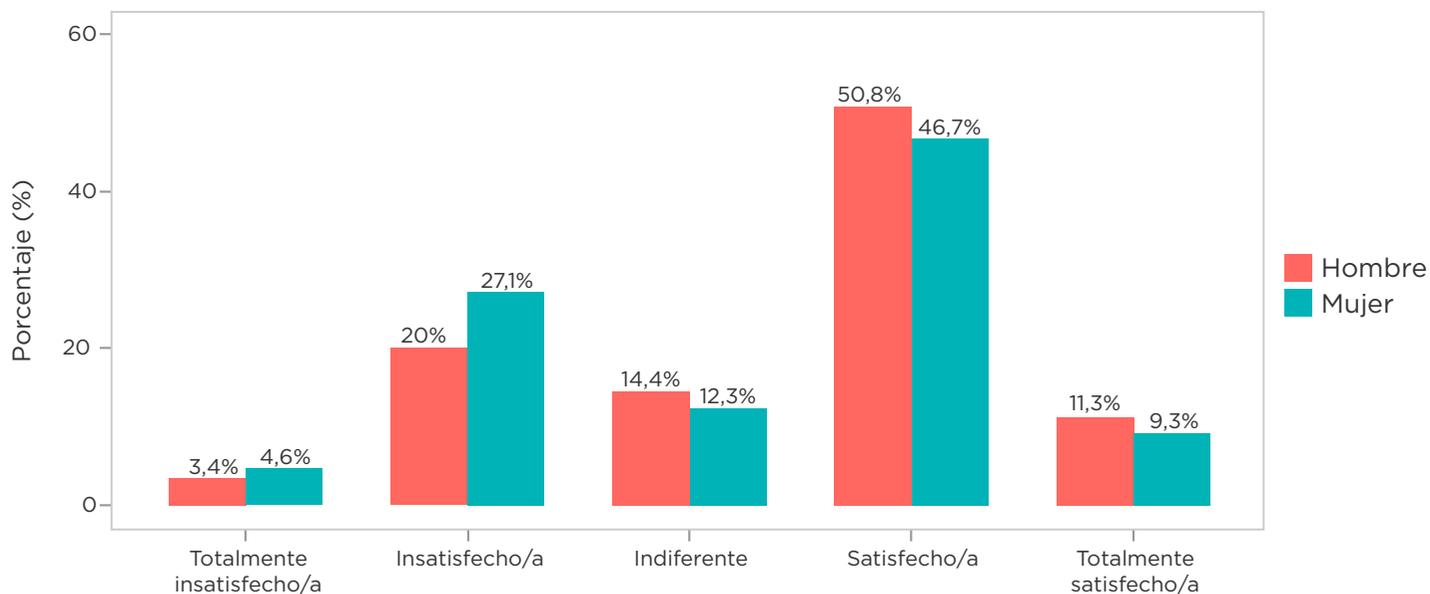
Una menor brecha se observa en tareas de cuidado, lo que se debería a cambios generacionales en el rol de las mujeres mayores de 60 años, normalmente relacionado con el cuidado de nietos y/o familiares directos. De acuerdo con el experto Ignacio Cabib: “la idea altamente normativa de que la vejez está caracterizada, entre otras cosas, por transformarse en cuidador de nietos, es algo cada vez más superado, a propósito de que trabajan en edades cada vez más tardías. Por supuesto que hay bastantes mujeres mayores que colaboran en el cuidado de nietos, pero no a tiempo completo como antes, donde esto era más frecuente”.

Lo anterior es constatado en el relato de la profesional de 77 años, Luisa: "Sí, tengo 2 nietas, [...], pero yo nunca dejé de hacer mis cosas por cuidarlas a ellas, [...] yo nunca he dejado mi trabajo por cuidar a una nieta y ellas lo han entendido súper bien, nunca me han exigido, saben que soy una persona muy independiente".

Para la investigadora Milka Galkute, este nuevo equilibrio entre cuidado de otros y el trabajo no remunerado post 60 años en mujeres tiene su correlato en la satisfacción con los roles que ellas desempeñan en su vida diaria: "Una posible explicación es que las personas mayores siguen trabajando porque saben que en el caso contrario les "tocaría" la responsabilidad de cuidados frecuentes de los nietos. Sin embargo, también es posible atribuirlo a la teoría de acumulación de roles [...] Eso en gran medida depende del significado o valor que atribuimos a esos roles y, por lo tanto, el nivel de satisfacción que nos puede dar al desempeñarlos. A modo de ejemplo, las personas que desempeñan tanto funciones laborales como familiares, y las disfrutan, encuentran satisfacción en su desempeño, experimentan un mayor bienestar que aquellos que sólo participan en una de dichas funciones o que están insatisfechos con una de ellas".

En relación a lo anterior, la mayoría de las mujeres 60+ (72,1%) se encuentra satisfecha o totalmente satisfecha con el tiempo que dedica a su trabajo y vida personal, según la Encuesta de Bienestar Social (Figura 15), por lo que se podría decir que el balance entre ambos es adecuado bajo su perspectiva. Por el contrario, sólo el 16,5% está insatisfecha o totalmente insatisfecha, mientras que un 11,5% se declara indiferente. La distribución en general es similar entre hombres y mujeres senior, sin embargo, la insatisfacción del balance vida-trabajo es mayor para las mujeres que para los hombres, en 5 puntos porcentuales.

Figura 15: Nivel de satisfacción con equilibrio vida-trabajo, según sexo (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo a partir de la Encuesta de Bienestar Social (EBS) 2021.

5 Desafíos del mañana: la **inclusión de fuerza de trabajo femenina 60+**

5.1 Necesidades de capacitación como forma de responder a baja educación en población femenina 60+

Las diferencias de género en patrones de extensión de las trayectorias laborales muestran que, más allá de considerar a éste como un fenómeno homogéneo, debe ser abordado desde las diferencias existentes en las condiciones y garantías en las que el trabajo femenino 60+ se realiza en la actualidad. Como comenta el sociólogo y académico UC, Ignacio Cabib: “Las políticas públicas deberían atender o tener un enfoque de curso de vida, atender las desventajas que las personas han ido acumulando durante sus vidas y hacer medidas diferentes”.

De acuerdo con el experto, una de las principales aristas a abordar, para el caso de las mujeres, responde al bajo nivel educativo de los grupos de 60 años y más y, junto con esto, un bajo conocimiento del mercado laboral y de vínculos y redes para acceder y/o permanecer en éste.

Lo anterior se ve ampliamente reflejado en las estadísticas recientes. De acuerdo con la V Encuesta de Calidad de Vida UC-Caja Los Andes (2019), sólo un 10,2% de las mujeres mayores de 60 años se ha capacitado, sin embargo, el 29,6% de ellas sí estaría interesada en capacitarse. Lo anterior recalca, por una parte, la baja incidencia de la capacitación en la tercera edad y, por otra, oportunidades de aumentar la oferta pública y privada para extender nuevas y mejores herramientas para la inserción laboral femenina, sea esta antes o después de los 60 años.

En este sentido, la capacitación como opción para permanecer en el mercado laboral ha sido abordada desde la institucionalidad pública. En específico, la oferta de la institucionalidad oficial de capacitación en Chile, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, abre en 2019 sus programas de capacitación a población mayor de 18 años, lo que demuestra una apertura reciente hacia población general, incluidas personas mayores, sin límites de edad (Tabla 4).

Tabla 4: Programas de capacitación SENCE

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.

De acuerdo con Felipe Candia, asesor de gabinete del Servicio, este tipo de iniciativas responden a la naturaleza de las problemáticas abordadas “[...] el retroceso del mundo del trabajo de las personas mayores no empieza a los sesenta años, sino que empieza antes, cuando salen del mercado laboral formal y entran a la informalidad. En el caso de los hombres, porque van perdiendo la capacidad laboral y en caso de las mujeres es más crónico, porque siempre trabajaron [no remuneradamente] pero son personas que no siempre tienen empleo, no son remunerados, entonces es importante otras medidas”.

Aun así, dado que el público objetivo no son personas mayores, el promedio de edad es de 38 años² para el caso de las mujeres. Experiencia Mayor, un programa reciente de SENCE, entrega subsidios a privados para la contratación y capacitación de personas mayores. Sin embargo, la extensión de su ejecución sigue siendo menor (500 cupos en el presente año).

²Promedio de edad según Reportes de Caracterización de Usuarios Programas SENCE 2021

Este vacío observado demuestra lo reciente de la apertura de oferta programática pública para el caso de personas mayores, y de mujeres en particular. Lo anterior se refleja en la mirada del Asesor de Gabinete, Felipe Candia, quién comenta: “la realidad del mundo del empleo, desde la subsecretaría del trabajo y también de previsión social, en cuanto a mujeres y su esperanza de vida, es que recién comenzó a hablarse durante el primer gobierno de la presidenta Bachelet, al instalarse la pensión básica solidaria. Entonces, estamos hablando de que tenemos una historia recién de hace quince años aproximadamente cuando se habla del reconocimiento al trabajo de la mujer”.

Natalia Guerra, profesional de la Unidad de Género de SENCE, complementa: “históricamente siempre se habló de hombres, el hombre era el que generaba los recursos, el hombre era el jefe de familia... hoy día, relevamos a las mujeres, hoy les damos el lugar que corresponde, [...], hay que darle una vuelta a todo lo que se realiza en políticas públicas hacia las mujeres y hacia las mujeres mayores. Actualmente lo hablamos más, es el despertar de esta nueva sociedad”.

Nuevas oportunidades en el mercado laboral senior también se observan para el caso del mundo privado. Desde Compañía de Seguros Confuturo, organización que es parte de la Red de Empresas con Experiencia (REE) de SeniorLab UC, se señalan una serie de iniciativas con foco en la permanencia, inserción y capacitación de personas mayores. Como comenta Sylvia Yáñez, Gerente de Recursos Humanos y Administración de Confuturo: “Una preocupación transversal que tenemos con nuestros colaboradores es que estén contentos, más que si tienen 50, 60, 70 años. La edad no es un dato para nosotros. Desde mi experiencia, en las áreas de recursos humanos siempre se estaba atento a quienes estaban prontos a jubilarse: ¿Hasta cuándo vas a trabajar?, haciendo un tiraje para que estas personas fueran saliendo y así entrando jóvenes profesionales. Hoy somos más conscientes de eso”.

Dentro de este cambio de mirada respecto a lo que significa un espacio intergeneracional de trabajo, la empresa ha considerado el desafío de la capacitación como parte de un proyecto para mejorar la empleabilidad del grupo etario 60+. Como declara Sylvia Yáñez, “desde hace dos años nos pusimos el desafío de atraer a personas mayores, y en el proceso nos dimos cuenta que el problema no es la integración, sino capacitar y encontrar a personas mayores dispuestas a insertarse laboralmente. Entonces, comenzar a capacitar, a dar habilidades y conocimientos para desempeñarse en esta empresa u otra. Para nosotros esto es un primer paso, un aporte al cambio de mirada, salir de los paradigmas, ya que el desafío es demasiado grande”.

Estas nuevas oportunidades se ven en el caso de cursos de capacitación de habilitación laboral de Fundación PRODEMU. Dentro de su oferta programática, considera “Rutas de Aprendizaje”, con salidas hacia emprendimiento y/o empleo dependiente. Si bien el público potencial de estos programas está abierto a mayores de 18 años, la fundación explicita que buscan es apoyar a mujeres expuestas a diferentes vulnerabilidades y a mujeres mayores de 60 años como público específico, considerando su exposición a desigualdades de género y menores ingresos.

María José Madariaga, Directora de Programas de PRODEMU, comenta respecto a este grupo y sus necesidades de capacitación: “En el diagnóstico que hemos podido hacer en esa temática [laboral], se puede ubicar el poner acento en entregar herramientas relacionales a las mujeres, el oficio o lo técnico es un conocimiento adquirido, pero sí creo que es necesario un acompañamiento en cómo dialogar intergeneracionalmente en un espacio laboral[...] Lo mismo respecto a cómo desplegar la creatividad, cómo poder canalizar ideas nuevas de manera que puedan confluir con lo que hacen en el día a día, que son las principales dificultades que las mismas mujeres han manifestado en el taller de empleo dependiente que damos”.

En este sentido, y como comenta la Directora de Proyectos de PRODEMU, la apuesta no sólo está en el conocimiento técnico, sino en herramientas que permitan mejorar redes y diálogo en el mercado laboral, junto con una revalidación de habilidades que mejoren la experiencia de mujeres mayores en el mercado laboral. Respecto a esto último, Felipe Candia complementa: “La capacitación, sobre todo para mujeres mayores, siempre tiene muchos agradecimientos en las ceremonias de certificación, de creer que puedes, [...] Hay un querer de poder validar lo que a ellas les gusta hacer, “me enseñaron técnicas”, “aprendí cosas que no sabía” y eso es súper importante porque también llega al autoconcepto de las personas, especialmente en el segmento 60+”.

Respecto a inclusión de población mayor, si bien sus programas están abiertos a personas mayores de 18 años, como comenta la profesional de PRODEMU: han tenido que ir realizando modificaciones, como es el caso del taller “Ruta de Aprendizaje Digital”. “Ese taller tenía una restricción de edad, que era hasta los 60 años, sin embargo, tenemos muchas mujeres interesadas que están por sobre ese límite etario, por lo tanto, en la ejecución de este año ampliamos la edad a los 70 años [...]. Ha ido variando el interés y la apropiación de ese espacio más digital por parte de las mujeres mayores y por lo tanto, también por parte de ellas ha habido una mayor exigencia, un deseo más manifiesto de participar y por tanto, ampliamos el rango etario”.

Con todo esto, si bien se han abierto una serie de espacios formales de capacitación para la habilitación laboral, la permeabilidad que éstos han tenido en población femenina mayor de 60 años sigue siendo baja. Como establece Sylvia Yáñez, “tenemos que hacer una invitación, desde el rol de cada uno, a que ya no somos inocentes frente al desafío. En el mundo del trabajo hablamos de la equidad de género, de la discapacidad, pero no se habla de las personas mayores de 60 años. Hemos romantizado la imagen de que te pensionas y te vas feliz a tu casa a envejecer, y no es así, sobre todo considerando la esperanza de vida de los chilenos. Entonces, hay que volver a rescatar el hecho que las hoy las personas 60+ tienen muchas competencias, mejor salud, mejores y más condiciones de aportar”.

También, la gerente de RR.HH de Confuturo recalca la importancia de visibilizar y combatir la discriminación desde las empresas, así como las barreras que se imponen las propias personas a la hora de acceder a espacios de capacitación: “Está muy instalado, tanto por las empresas como por las personas, de que, ¿para qué voy a postular si no me va a elegir mientras que las empresas buscan gente joven. Y así, el paradigma se fortalece. La invitación es a cuestionar dicho sesgo”.

Lo anterior releva la necesidad de mejorar la visibilidad de nuevas y mejores oportunidades de capacitación en este grupo etario, considerando las posibles brechas y las desventajas que han acumulado en términos educativos y laborales, sobre todo considerando lagunas y menor redes y vínculos asociados al mercado laboral para el caso de las mujeres.

5.2 Salud ocupacional: una problemática invisibilizada

La extensión de trayectorias laborales no puede obviar la realidad de salud física de las personas mayores en Chile, y especialmente de las mujeres mayores. De acuerdo con datos de la CASEN 2017, un 32,6% de las personas entre 60 y 69 años declara tener algo o mucha dificultad para realizar tareas básicas. Estas cifras aumentan al 70,7% para personas mayores de 80 años. Para las mujeres, esta realidad mantiene una mayor prevalencia: el 16,7% de las mujeres mayores de 60 años presenta algún nivel de dependencia funcional, cifra que desciende a 10,8% para el caso de los hombres.

De acuerdo con la experta en salud ocupacional Nora Gray, esta realidad no puede obviarse al considerar la extensión de trayectorias laborales: “A medida que las personas envejecemos, no estamos en las mismas condiciones: no tenemos la misma capacidad visual, no tenemos la misma capacidad auditiva, tenemos temas sensoriales que se van deteriorando con los años, nos guste o no, no tenemos la misma memoria, y todas estas cosas no son necesariamente muy contempladas o consideradas en los trabajos, ni de la gestión de personas ni tampoco mucho desde la salud y seguridad en el trabajo”.

Elena, trabajadora dependiente de 66 años, comenta respecto a esto: “la edad, al final es eso, o te empiezan a ver el tema de la salud, que muchas veces empieza a decaer, entonces como que esas cosas empiezan a no permitir que la persona la tomen en cuenta como una trabajadora normal”.

En este sentido, una serie de mecanismos de adecuación del trabajo a la realidad de mujeres mayores se observó en el relato de las entrevistadas. En el caso de Elena, existió una adecuación a sus horarios laborales: “La verdad es que eso fue bien conversado con mi jefa, siempre le comenté la posibilidad de jubilar a la edad que me correspondía y saber si ella quería seguir contando con mis servicios después de..., y me dijo que sí, que de todas maneras, que no había ningún problema, obvio que a lo mejor los años a uno le empiezan a pasar un poquito la cuenta y uno se cansa un poco más, pero no tengo una jornada de ocho horas diarias, tengo una jornada de seis horas, entonces tampoco es una cosa tan terrible, así que bien”.

No obstante, este tipo de adecuaciones tienden a ser la excepción. En el caso de personas empleadas de forma independiente, como es el caso de Margarita, no existe la posibilidad, lo que repercute en su satisfacción con el uso de su tiempo: “me gustaría, por ejemplo, trabajar menos horas, porque yo en promedio trabajo como 15 horas diarias, y me gustaría trabajar no sé, menos, [...] me gustaría que el negocio me dejara más tiempo de hacer otras cosas que me gustan, pero no me deja”.

Para la Dra. en Psicología, Nora Gray, lo anterior resulta clave a considerar en futuras normativas relacionadas con seguridad en el trabajo: “Hemos revisado la normativa chilena en salud y seguridad en el trabajo y las consideraciones respecto a envejecer son mínimas en todo lo que respecta a decretos, leyes, guías normativas, protocolos, etc. Yo creo que en eso estamos muy “al debe” en nuestro país. Una cosa es que tú mandes a la gente a seguir trabajando hasta la edad que sea, pero, ¿cómo nos hacemos cargo en términos de sociedad, de ministerios respectivos, de que esas personas sí puedan seguir trabajando, pero protegidas, cuidadas [...] Si creo que es muy positivo que las personas sigamos trabajando hasta avanzada edad, eso se sabe, está súper documentado, la actividad, mantenerse activo es muy bueno para la salud sin duda, pero no a cualquier costo y no en cualquier circunstancia, eso es lo que yo quisiera de todas maneras dejarlo súper claro. No es a cualquier costo”.

Finalmente, la investigadora Milka Galkute enfatiza: “Hoy en día, con el proceso de envejecimiento acelerado en gran parte del mundo, incluyendo a Chile, es vital promover el envejecimiento activo, la participación de las personas mayores en diferentes ámbitos de la vida. No obstante, participar en sí no es suficiente, lo esencial es que haya un equilibrio saludable en el desempeño de diferentes actividades que les causen satisfacción personal. Por eso mismo, es necesario indagar en los aspectos intrínsecos que motivan al segmento 60+ a mantenerse activo (económicamente, socialmente, o físicamente) y analizar las diferencias de género para poder diseñar políticas de envejecimiento activo que realmente favorezcan y promuevan su participación, en vez de que los obliguen a participar”.

Las nuevas políticas laborales pueden encontrar un espacio de desarrollo en flexibilidad laboral, así como también una transición adecuada desde el trabajo hacia el retiro laboral efectivo, considerando la diversidad de las trayectorias de vida, tanto en lo laboral como en lo familiar, y que tome en cuenta el trabajo no remunerado, el cual sigue siendo un trabajo que desarrollan en su mayoría las mujeres.

6 Conclusiones

Los patrones de envejecimiento que enfrenta Chile dibujan una serie de desafíos para las políticas públicas, y el mundo del trabajo no queda fuera. Una población económicamente activa reducida y envejecida llevará a replantearse cómo y por qué las personas mayores están extendiendo sus trayectorias laborales hoy.

Dicho esto, la forma en que las distintas inequidades de género permean esta realidad tiende a ser desatendida. Las brechas que experimentan las mujeres en general, y las mayores de 60 años en específico, en torno a sus trayectorias laborales, necesitan una mirada de curso de vida, donde sean atendidas las distintas desventajas acumuladas, en términos educativos, de inserción laboral y de distribución del trabajo no remunerado.

Lo anterior se refleja directamente en las estadísticas revisadas. La tasa de ocupación de mujeres 60+ sigue siendo muy inferior a la observada en población masculina, considerando distintos rangos etarios. Es decir, no sólo estaría afectando la diferencia en las edades legales de jubilación, sino también una serie de aristas a considerar en este fenómeno, como el nivel educativo, las motivaciones involucradas en la decisión de trabajar luego de la edad legal de jubilación y las posibilidades de acceder a trabajos formales y de mejores condiciones. Todas ellas parecen ser diametralmente distintas cuando consideramos diferencias de género.

Si nos enfocamos en las mujeres de 60 años o más, este reporte da cuenta que, aunque el nivel educativo aumenta la probabilidad de extender las trayectorias laborales, la informalidad sigue siendo una problemática altamente presente en población femenina senior, lo que se traduce en el acceso a trabajos de mayor precariedad.

Se han visto avances en una serie de aristas que permitan hacer frente a las desventajas acumuladas, una de ellas desde la capacitación. Como muestra este reporte, las instituciones públicas han modificado la oferta de capacitaciones para personas mayores de 18 años, incluyendo a personas mayores de 60 años, aunque aún se presenta la necesidad de contar con espacios de aprendizaje e intermediación laboral que aseguren condiciones adecuadas para el disfrute del derecho de autonomía de las mujeres mayores, si es que desean, o se ven obligadas por distintos motivos, a continuar sus trayectorias laborales.

En este sentido, este reporte buscó entregar información respecto a la interacción entre el mundo del trabajo y género después de los 60 años, con el fin de mejorar y avanzar hacia políticas públicas que hagan frente a inequidades acumuladas en el transcurso de la historia de las mujeres, y cuyos efectos en el mercado laboral se hacen presentes en forma de inserción precaria e informal.

Entre los hallazgos más destacados en este reporte se encuentran:

- La tasa de ocupación en 2022 en la población senior retrocedió a los niveles que se registraban en 2010, lo que representa una caída de 5 puntos porcentuales respecto al 2019, el mejor año en el caso de las mujeres.
- La recuperación de la tasa de ocupación de la población 60+ de los últimos 6 trimestres fue influenciada principalmente por las mujeres, quienes experimentaron una mayor expansión laboral en relación a los hombres, aunque sigue existiendo una brecha de género considerable en participación laboral luego de los 60 años.
- Para las mujeres mayores de 60 años, la educación es determinante en su participación laboral: el 11% de las ocupadas no completó la escolaridad básica versus el 49% que posee postítulo, es decir, a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres, aumenta su inserción laboral luego de los 60 años.
- La informalidad es altamente prevalente en mujeres mayores, acercándose a las cifras de formalidad. Junto con esto, las mujeres siguen desarrollando su trabajo en lugares y áreas asociados a condiciones de mayor precariedad laboral.
- El 50% de las mujeres senior ocupadas reportan un ingreso de \$283.743, casi \$100.000 más bajo que sus contrapartes hombres más bajo que sus contrapartes hombres. Las mujeres reciben menores ingresos, independiente de la situación de formalidad y región en la que se encuentren, marcando importantes brechas de género.
- Más del 50% de las mujeres, independiente de su rango etario, continúa trabajando después de los 60 años por razones económicas. Aun así, la necesidad de mantenerse activas cobra relevancia: casi 3 de cada 5 mujeres reporta que continuaría trabajando incluso cuando no tuviera necesidades económicas.
- En promedio, las mujeres senior dedican 2,8 horas más que los hombres al trabajo no remunerado, y 1,3 horas menos al trabajo remunerado en un día habitual. Y, aunque el balance vida y trabajo es alto para ambos grupos, la insatisfacción es mayor para las mujeres.
- Existen nuevas oportunidades para mejorar la oferta pública y privada de capacitación y mecanismos de acceso que garanticen una inserción laboral adecuada a las mujeres mayores de 60 años que quieran seguir activas en el mercado laboral. Considerar trayectorias laborales, educativas y de trabajo no remunerado desde la perspectiva de género permite adecuar dicha oferta a las necesidades y desventajas acumuladas por este segmento de la

Bibliografía

Calasanti, T. (2010). Gender relations and applied research on aging. *The Gerontologist*, 50(6), 720-734.

Herrera, M., Kornfeld, R., & Belloni, C. (2018). Trabajo y personas mayores en Chile. *Lineamientos para una política de inclusión laboral [Work and older people in Chile. Guidelines for a labor inclusion policy]*. Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento del Instituto de Sociología UC.

Vives, A., Gray, N., González, F., & Molina, A. (2018). Gender and ageing at work in Chile: employment, working conditions, work-life balance and health of men and women in an ageing workforce. *Annals of work exposures and health*, 62(4), 475-489.

Proyecto NODO (2021). Personas mayores y trabajo no remunerado en Chile. Perspectiva y valoración económica. Santiago de Chile, Sistema de las Naciones Unidas en Chile.

S. Huenchuan (ed.), *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos*, Libros de la CEPAL, N° 154 (LC/PUB.2018/24-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2018.

UC-Caja Los Andes (2019): CHILE Y SUS MAYORE. Resultados V Encuesta Nacional Calidad de Vida en la Vejez 2019 UC-Caja Los Andes.

Observatorio del Envejecimiento UC para un Chile con Futuro

Reporte “Mujeres 60+ en el Mercado Laboral: Radiografía del Presente y Desafíos del Mañana”

Investigadores

Valentina Jorquera Samter
Carolina Cornejo Cortés

Ayudantes de Investigación

Camila Campos Paredes
Sol Espinoza Curifuta

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

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.