



PERSONAS MAYORES Y MERCADO DEL TRABAJO



PERSONAS MAYORES Y MERCADO DEL TRABAJO

I.1 Personas Mayores y mercado del trabajo

Resumen Ejecutivo

El presente documento tiene por objetivo describir la situación laboral de las personas mayores (60 años o más) en base a la encuesta nacional de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas para el trimestre Junio-Agosto del presente año. Las principales conclusiones son:

- La fuerza de trabajo de los adultos mayores en Chile representa un 10,4% del total nacional en el trimestre Junio-Agosto. En el mismo periodo del 2019, el número de adultos mayores en el mercado laboral alcanzaba los 1.180 millones de personas mayores, es decir, 12,2% de la fuerza de trabajo. Durante los últimos 12 meses la fuerza de trabajo de adultos mayores disminuyó en un 27,3% (321.984 personas).
- La población mayor que es parte de la fuerza de trabajo refleja una situación similar. Uno de cada cuatro adultos mayores (25,6%) es parte de esta fuerza de trabajo. Un año atrás, uno de cada tres era parte de este grupo (36,6%).
- Las estimaciones sugieren que 803 mil adultos mayores están ocupados en el trimestre Junio-Agosto del 2020, lo que implica una tasa del desempleo de 6,4%. Información del mismo período del año anterior sugiere que el número de empleados alcanzaba los 1.143 mil y el desempleo del subgrupo alcanzaba el 3,15%. Hay aproximadamente 340 mil adultos mayores menos que se encuentran empleados lo que implica una caída de 29,7% de puestos de trabajo para el subgrupo.
- 68,5% de la población mayor ocupada son hombres, 4,9% más al mismo trimestre del año anterior. En el caso de los hombres mayores el desempleo alcanza el 6,3% y en las mujeres el 6,7%. El año pasado las cifras eran de 3,2% y 3,1%, respectivamente.
- La rama de actividad económica donde más trabajan los adultos mayores en Chile es el comercio con un 19,3%. En este sector, en el trimestre Junio-Agosto del 2019, habían más de 220 mil adultos mayores contratados. Un año más tarde, esta cifra cae a 154 mil, sin embargo, la proporción sigue siendo 19,3%.

Introducción

Dada la contingencia nacional y mundial de la pandemia del coronavirus, la situación del mercado laboral del país se ha visto fuertemente afectada. Desde el primer trimestre de este año (Dic-Feb) la situación de los adultos mayores ha empeorado notablemente producto de la pandemia, tendencia que se podrá observar a lo largo del informe. El presente documento tiene por objetivo describir las tasas de participación, ocupación, desocupación, informalidad, las ramas de actividad económica, los grupos de ocupación y las horas trabajadas del grupo etario de los adultos mayores (60 años o más). También, se presentan las diferencias y evolución de estos ítems a lo largo de un año, es decir, desde el séptimo trimestre móvil de 2019 (junio-agosto) hasta el mismo de 2020. Por último, se busca complementar esta información haciendo desgloses por tramos etarios (60-79 años y 80 años o más) y sexo.

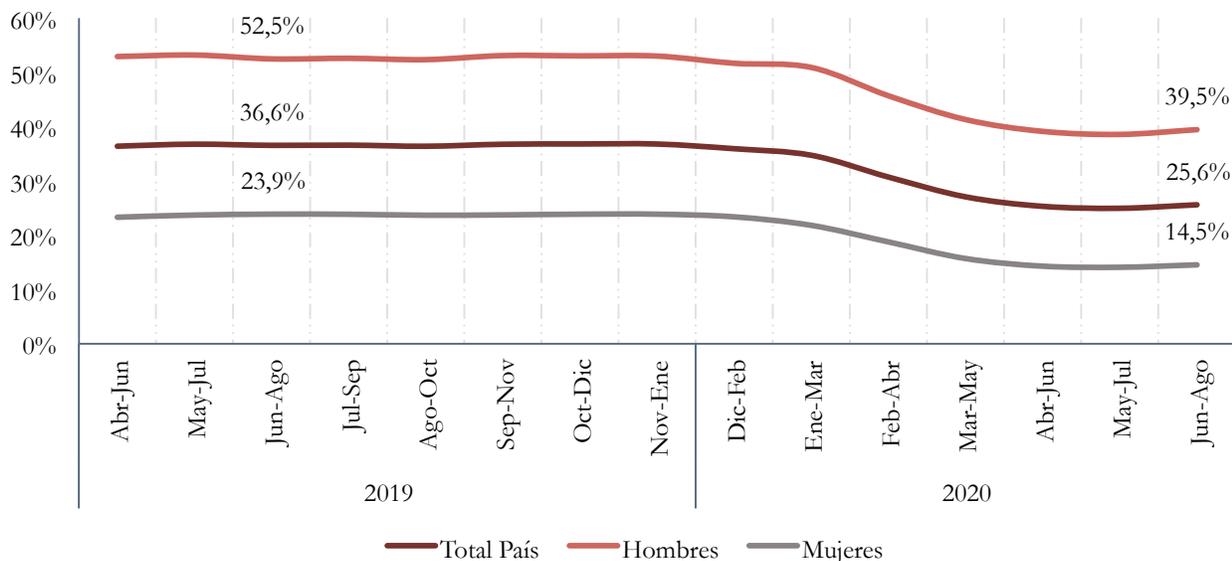
Actualmente, la fuerza de trabajo de los adultos mayores en Chile es de 858.710, siendo 587.663 hombres (68,4%) y 271.047 mujeres (31,6%), representando un 10,4% de la fuerza de trabajo del país. En el siguiente gráfico 1 se observa la tasa de participación de las personas de 60 años o más. Esta se

había mantenido estable durante el séptimo trimestre de 2019 hasta el segundo trimestre de 2020 (Ene-Mar), sin embargo, esta comienza a caer a partir del trimestre de Feb-Abr. Pasando de un 34,7% en Ene-Mar a un 30,7% en el trimestre Feb-Abr. En el cuarto trimestre (Marzo-Mayo) la participación de los adultos mayores cayó a un 27,1%. Finalmente, el porcentaje de la tasa de participación de adultos mayores en el trimestre Junio-Agosto de 2019 era de 36,6%, sin embargo, este ha caído en 11% en este último trimestre de 2020, quedando en 25,6%¹.

En el séptimo trimestre de 2019 más de la mitad (52,5%) de los hombres adultos mayores se encontraba ocupado o desocupado, luego de un año, la tasa de participación de los hombres adultos mayores disminuyó a 39,5%, es decir, 13% menos. En las mujeres adultas mayores ocurrió algo similar, sin embargo, la diferencia entre los dos periodos es menor que la de los hombres (9,4%) pasando de un 23,9% en el trimestre de Junio-Agosto de 2019 a un 14,5% en el mismo trimestre de 2020.

¹ En anexos, tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa de participación de los adultos mayores (60 años o más) por trimestre móvil 2019-2020.

Gráfico 1. Tasa de participación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestres Móviles 2019-2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

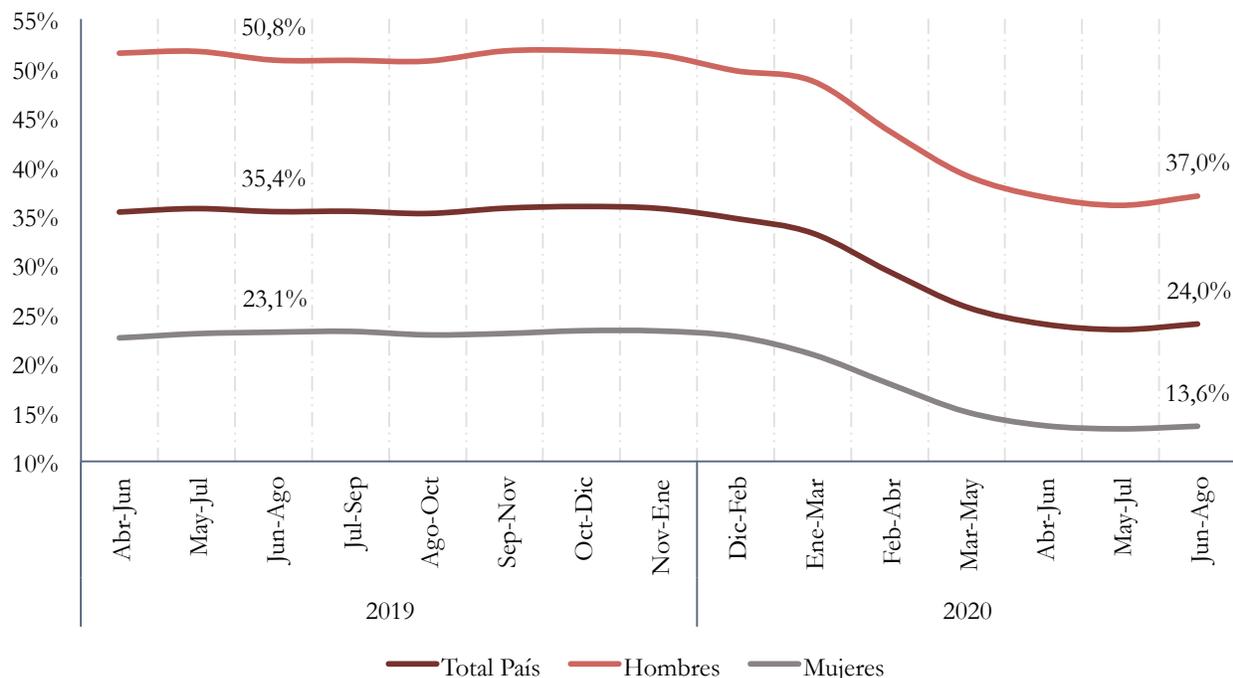
Actualmente, la cantidad de adultos mayores en Chile que se encuentran ocupados es de 803.962 y estos representan un 11,2% de las personas ocupadas en el país²³. En el siguiente gráfico, se aprecia la tasa de ocupación de los adultos mayores de 60 años desde el trimestre móvil de Junio-Agosto de 2019 hasta el mismo trimestre del 2020. Esta se había mantenido estable hasta el trimestre de diciembre a febrero, cuando empieza una tendencia a la baja en la ocupación. El punto más bajo de la tasa de ocupación en el último año fue durante el trimestre de Junio-Agosto de 2020, llegando a ser 24%. Esta disminución ha significado una diferencia del 11,4% de la tasa de ocupados respecto del trimestre comparativo anterior (Jun-Ago 2019).

Tanto en hombres como mujeres mayores de 60 años, la tendencia ha sido la misma durante el mismo tiempo. Sin embargo, la disminución de la proporción de hombres ocupados es mucho mayor que el de las mujeres, este ha disminuido en más de un 13,8%, pasando de un 50,8% en el séptimo trimestre de 2019 (Jun-Ago) a un 37% en 2020. Mientras que en las mujeres ha disminuido en 9,5%, pasando de un 23,1% en quinto trimestre del año pasado a un 13,6% en este quinto trimestre de 2020.

Gráfico 2. Tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestres Móviles 2019-2020.

² En anexos, gráfico comparativo de la tasa de participación y la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por trimestre móvil 2019-2020 y también por región.

³ En anexos, gráfico comparativo de la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario entre periodos de Jun-Ago de 2019 y Jun-Ago de 2020.



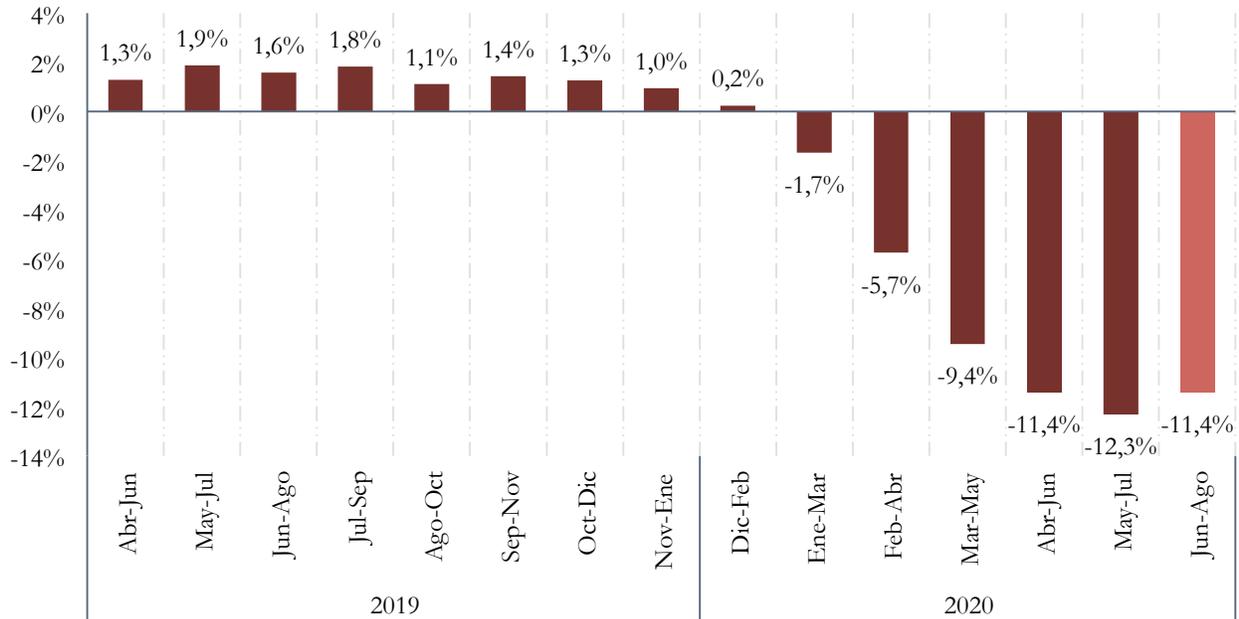
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Otro aspecto relevante de analizar es la variación porcentual de la tasa de ocupación de los adultos mayores en el último año, es decir, desde el trimestre de Junio-Agosto de 2019 hasta este mismo trimestre en 2020. La tasa de ocupación iba en aumento respecto del año anterior hasta el primer trimestre de 2020 (Dic-Feb), sin embargo, comenzando el segundo trimestre de este año, la desocupación comenzó a caer y junto con esto, la situación país-pandemia, empeora.

La tasa de ocupación de los adultos mayores en el tercer periodo de 2020 Feb-Abr cae 5,7% respecto del año anterior, y a partir de este punto hasta el trimestre May-Jul la variación empeora. El trimestre móvil de 2020 donde la tasa de ocupación de los adultos mayores llegó a su punto más bajo fue en May-Jul con un -12,3%. En Jun-Ago, la tasa de ocupación de los adultos mayores se recuperó un poco quedando en una variación de -11,4% (1,1% más en relación con el trimestre móvil anterior). Como se mencionaba anteriormente, la tasa de ocupación de los adultos mayores pasó de un 35,4% en el séptimo trimestre de 2019 a un 24% en 2020⁴.

⁴ En anexos, tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por trimestre móvil 2019-2020.

Gráfico 3. Variación porcentual de la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestres Móviles 2019-2020.



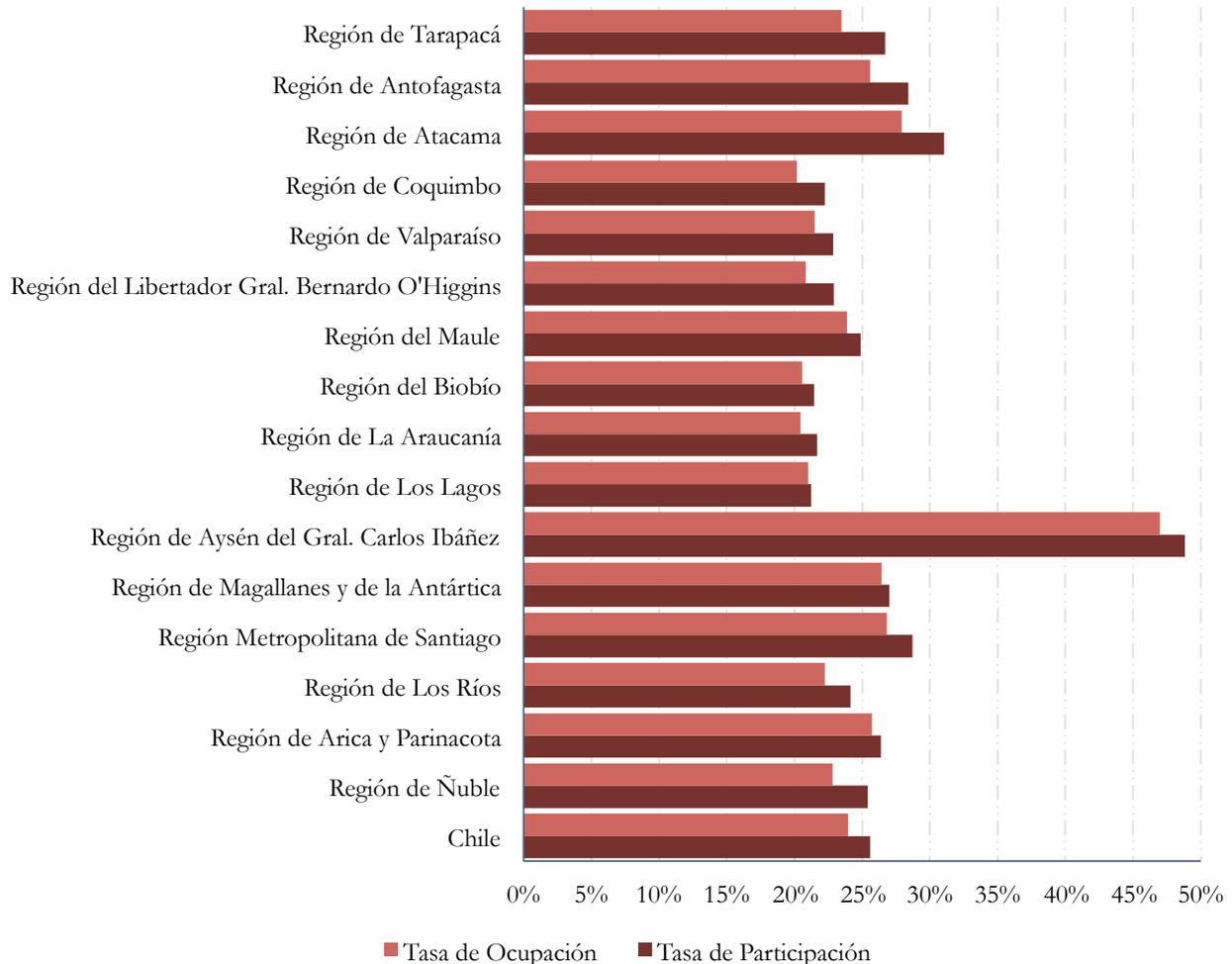
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

En el siguiente gráfico 4, se observan las tasas de participación y ocupación de los adultos mayores (60 años o más) durante el trimestre móvil de Junio-Agosto 2020. La región con tasas de participación y ocupación más altas es la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez, llegando a ser 48,8% y 47% respectivamente. Por otro lado, la región con la tasa de participación más baja es la Región de los Lagos con un 21,2% y la región con la tasa de ocupación más baja es la Región de Coquimbo con un 20,2%.

En este último trimestre, 9 de las 16 regiones en Chile se encuentran bajo el promedio nacional de participación de los adultos mayores en el mercado, es decir, bajo 25,6%. Mientras las siete restantes son Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez (48,8%), la Región de Atacama (31,1%), la Región Metropolitana de Santiago (28,7%), la Región de Antofagasta (28,4%), la Región de Magallanes y de la Antártica (27%), la Región de Tarapacá (26,7%) y la Región de Arica y Parinacota (26,4%) quedan sobre el promedio nacional. En cambio, en términos de tasa de ocupación de adultos mayores, 10 de las 16 regiones se encuentran bajo el promedio nacional (24%) y 6 quedan arriba⁵.

⁵ Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez (47%); Región de Atacama (27,9%); Región Metropolitana de Santiago (26,8%); Región de Magallanes y de la Antártica (26,4%) Región de Arica y Parinacota (25,7%) y Región de Antofagasta (25,6%).

Gráfico 4. Tasa de participación y la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por región en Trimestre Móvil Jun-Ago 2020.

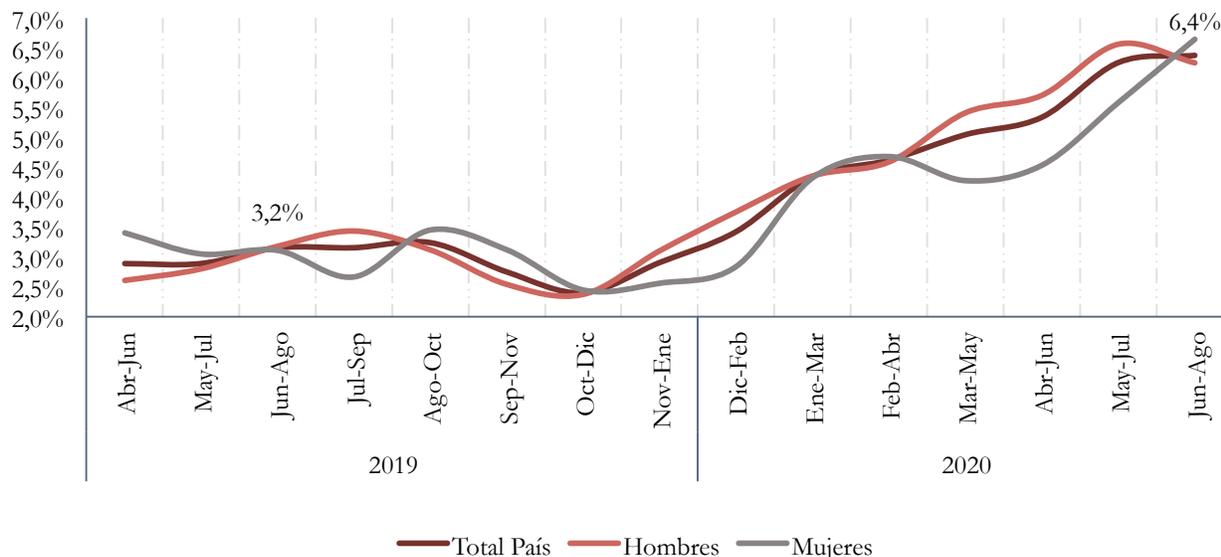


Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Actualmente, la cantidad de adultos mayores en Chile que se encuentran desocupados es de 54.749 y estos representan un 5,1% de las personas desocupadas en el país. En el siguiente gráfico, se observa que la tasa de desocupación estimada más alta de los adultos mayores de 60 años, en el último año es de 6,4% en el trimestre (Junio-Agosto). Por otro lado, la tasa de desocupación más baja en este rango etario durante 2019-2020 fue el trimestre de Oct-Dic de 2019, llegando a ser 2,4%.

En general, las mujeres adultas mayores presentan una menor tasa de desocupación que la de los hombres, sin embargo, cabe mencionar que los hombres adultos mayores representan el 68,4% de la fuerza laboral dentro del grupo etario mayores de 60 años según el último trimestre encuestado. A partir del trimestre Nov-Ene, se puede observar un alza en la tasa de desocupación de los adultos mayores pasando de 2,9% en ese trimestre a un 6,4% en el trimestre Junio-Agosto de 2020.

Gráfico 5. Tasa de desocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestres Móviles 2019-2020.



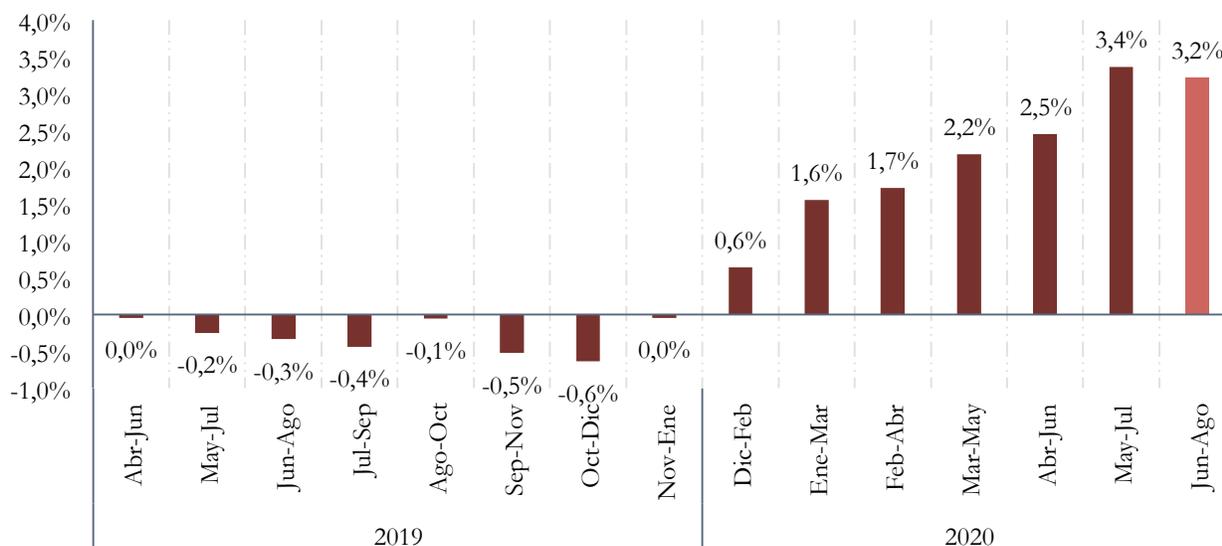
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

En el gráfico 6 se puede observar que la tasa de desocupación de los adultos mayores, por lo general, fue disminuyendo durante el quinto trimestre móvil (Abr-Jun) de 2019 hasta el último (Nov-Ene), sin embargo, esta tasa comenzó a aumentar a partir del primer trimestre móvil de 2020⁶. La variación porcentual de Dic-Ene de 2020 respecto del trimestre de Dic-Ene de 2019 fue de 0,6 puntos; esto aumenta a 1,6 puntos comparando el segundo trimestre de ambos años. En Feb-Mar y Mar-May el aumento en la tasa de adultos mayores desocupados fue de 1,7% y 2,2% respectivamente. En este último trimestre (Jun-Ago), el aumento de la tasa de adultos mayores desocupados respecto a el mismo periodo del año anterior fue de 3.2 puntos porcentuales, lo que significó una variación del 102,2%, es decir, casi duplicándose la tasa en un año, pasando de un 3,2% a un 6,4%.

⁶ En anexos, gráfico comparativo de la tasa de desocupación de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario entre periodos de Jun-Ago de 2019 y Jun-Ago de 2020.

⁷ En anexos, tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa de desocupación de los adultos mayores (60 años o más) por trimestre móvil 2019-2020.

Gráfico 6. Variación porcentual de la tasa de desocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestres Móviles 2019-2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

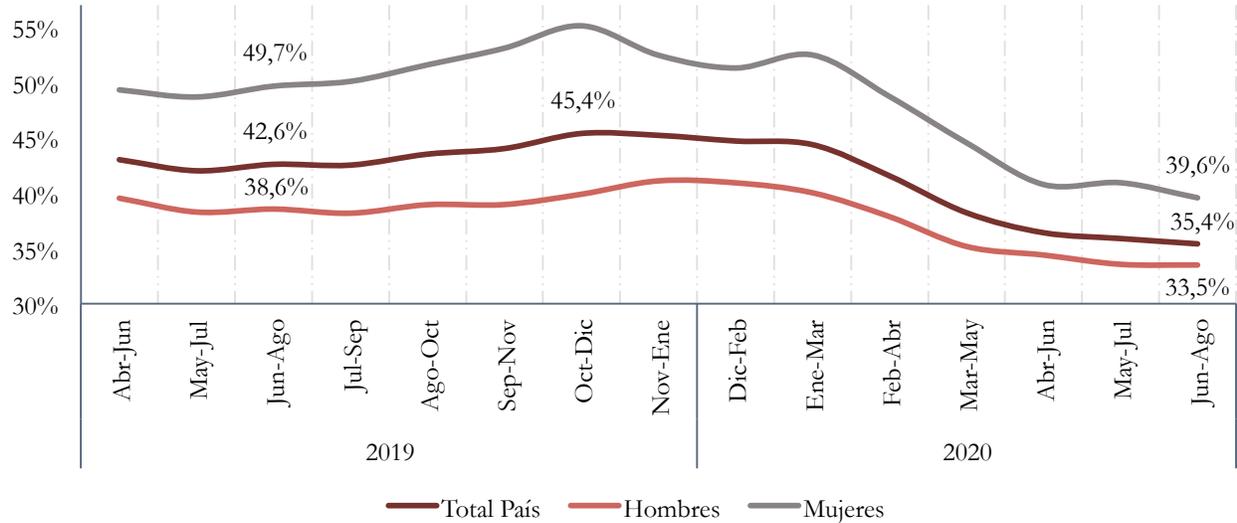
Actualmente, la cantidad de adultos mayores en Chile que tienen empleos informales es 284.684 representando un 17,5% del total de personas con empleos informales en el país. En el gráfico 7 se puede observar la tasa de ocupación informal de las personas de 60 años o más⁸⁹. El punto más alto de la proporción de adultos mayores con trabajos informales fue durante el trimestre de Oct-Dic de 2019, con un 45,4%. Es decir, cerca de la mitad de los adultos mayores que se encontraba ocupados para esa fecha, trabajaban en empleos informales. Esta cifra disminuyó en los trimestres posteriores, pasando de un 42,6% en Junio-Agosto de 2019 a un 35,4% después de un año (Jun-Ago 2020).

En el gráfico de ocupación anterior se puede apreciar que la proporción de mujeres ocupadas de 60 años o más es mucho menor a la de los hombres, sin importar el trimestre. Sin embargo, en el siguiente gráfico, se puede observar que la tasa de informalidad de aquellas mujeres que trabajan es más elevada que la de los hombres. En este último trimestre un 39,6% de las mujeres adultas mayores tuvo o tiene un trabajo informal, mientras que en los hombres la cifra es de un 33,5%.

⁸ En anexos, gráfico comparativo de la tasa de informalidad de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario entre periodos de Jun-Ago de 2019 y Jun-Ago de 2020.

⁹ En anexos, tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa adultos mayores (60 años o más) ocupados con trabajos informales por trimestre móvil 2019-2020.

Gráfico 7. Tasa de ocupación informal de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestres Móviles 2019-2020.



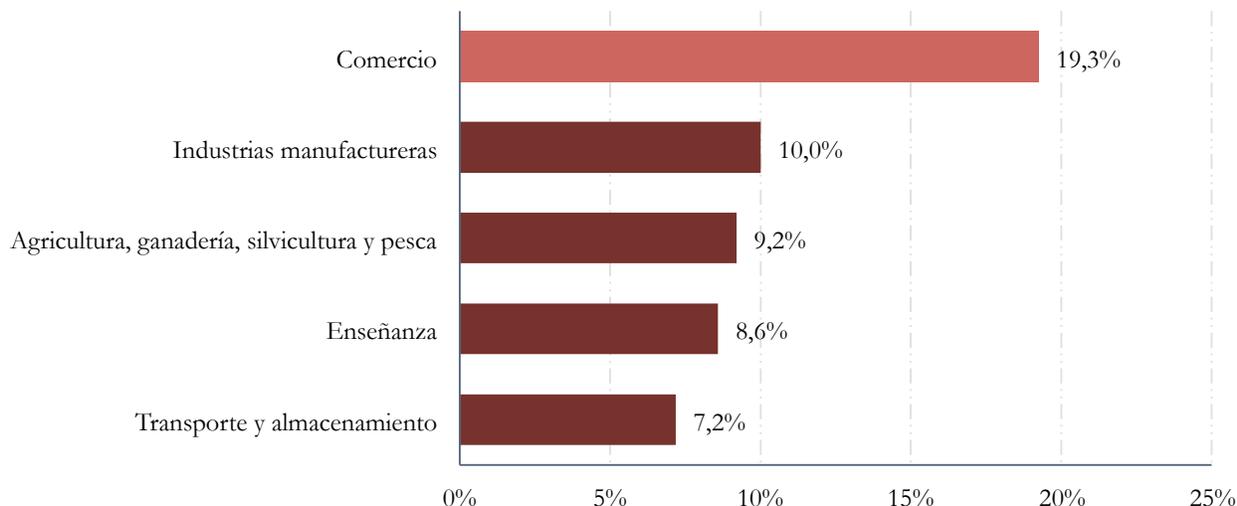
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

En el siguiente gráfico 8 se pueden observar las cinco ramas de actividad económica de la empresa donde trabajan los adultos mayores durante el trimestre Junio-Agosto 2020. La rama de actividad económica donde más trabajan los adultos mayores en Chile es el comercio, con un 19,3%. Cabe señalar que 30,6% de las personas de 80 años o más trabaja en comercio, mientras que en el grupo de 60-79, este porcentaje es de 19%.

Un 10% de los adultos mayores ocupados trabaja en industrias manufactureras y un 9,1% trabaja en la rama de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. En la cuarta edad (80 años o más), estos porcentajes son 6,1% y en 15,1% respectivamente. Por otro lado, la cuarta rama de actividad económica más común en los adultos mayores es la enseñanza con un 8,6%. Cabe destacar que solo un 1,1% de las personas de la cuarta edad participa en este tipo de actividad económica. Por último, un 7,2% de los adultos mayores ocupados trabaja en empresas de transporte y almacenamiento, esta cifra es de 4,3% en tramos de 80 años o más¹⁰.

¹⁰ En anexos, tabla de rama de actividad económica de la empresa donde trabajan los adultos mayores (60 años o más) trimestre móvil Jun-Ago 2020

Gráfico 8. Principales ramas de actividad económica de la empresa donde trabajan los adultos mayores (60 años o más) Trimestre Móvil Jun-Ago 2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

En el gráfico 9 se observa distribución de los grupos de ocupación que tienen los adultos mayores en Chile. El grupo de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados lidera con un 24,7%, este porcentaje aumenta a 33,7% en la cuarta edad. Seguido de este grupo vienen las ocupaciones elementales con un 18,1% (8,1% en 80 años o más), luego artesanos y operarios de oficios con un 14,1%. El 12,6% de las personas de la cuarta edad se encuentra dentro de este último grupo mencionado. Por otro lado, los grupos más pequeños son los directores, gerentes y administradores con un 4,3%, 4,8% en personas mayores de 80 años, seguido del personal de apoyo administrativo con un 4,7%, cuyo porcentaje es de 0,6% en personas de la cuarta edad. Finalmente está el grupo de ocupación de los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros con un 5,9% de los adultos mayores ocupados. Cabe destacar que este porcentaje se eleva a 18,2% en personas de 80 años o más¹¹.

¹¹ En anexos, tabla de grupo de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario en trimestre móvil Jun-Ago 2020

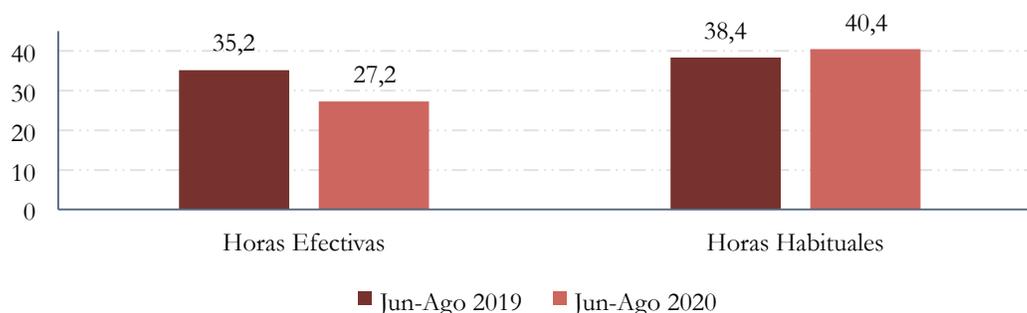
Gráfico 9. Distribución de los grupos de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) trimestre Jun-Ago 2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Para finalizar, en el gráfico 10 se observa la comparación de los promedios de las horas trabajadas efectivamente, y las horas habitualmente trabajadas de los adultos mayores (60 años o más) por trimestre Junio-Agosto de 2019 y 2020. El promedio de las horas efectivamente trabajadas en 2019 era de 35,2 en la semana, luego de un año, esto varió en un 22,7%, quedando con un promedio de 27,2 horas semanales. Por otro lado, el cambio en las horas que habitualmente trabajan los adultos mayores no se ha visto mayormente afectadas, variando un 5,2%, aumentando de un promedio de horas habituales de 38,4 en 2019 a 40,4 horas en 2020. Es relevante señalar la diferencia de los promedios de horas efectivas y habituales por grupo etario. En personas de 80 años o más, las horas efectivas promedio son de 22,1 mientras que los adultos mayores de 60 a 79 tienen un promedio de 27,3. En personas de 80 años o más, las horas habituales promedio son de 34,9. En los adultos mayores de 60 a 79 tienen un promedio de 40.5.

Gráfico 10. Comparación de las horas trabajadas efectivas y habituales de los adultos mayores (60 años o más) por trimestre.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Conclusión

En base a la Encuesta Nacional de Empleo del último trimestre encuestado (Junio-Agosto), la situación laboral de los adultos mayores está complicándose cada vez más, producto de la pandemia del Covid-19. La tasa de participación de los adultos mayores ha caído 10,9% en los últimos doce meses, quedando en 25,6% en el trimestre Junio-Agosto 2020. Del mismo modo, la tasa de ocupación y desocupación de los adultos mayores han variado notablemente, quedando en 24% y 6,4 % respectivamente. También se puede observar que el comercio es la rama de actividad económica de la empresa donde mayor cantidad de adultos mayores trabajan (19,3%) y que el grupo de ocupación que presenta mayor cantidad de adultos mayores es el de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Por último, hay que señalar que las horas de los adultos mayores efectivamente trabajadas han disminuido considerablemente en el último año, pasando de un promedio de 35,2 horas semanales efectivas en 2019, a 27,2 horas en este último trimestre móvil de Junio-Agosto.

Los efectos de la pandemia en la vida cotidiana son evidentes y, más aún, en el caso de los adultos mayores. La generación de caminos de recuperación post pandemia debe necesariamente incluir a los adultos mayores como sujetos activos y voces relevantes a partir de su experiencia. La inclusión a partir de capacidades y no de criterios etarios parece ser el primer paso de una política pública exitosa y coherente. Las estrategias de reactivación del empleo deben necesariamente incluir mecanismos de corto y largo plazo que la faciliten la participación laboral de las personas mayores en base a sus propias capacidades y expectativas. Entregar mejores oportunidades de trabajo, capacitación y reinserción a los adultos mayores parecen claves para lograr este objetivo en el mediano plazo mediante iniciativas intersectoriales y de cooperación público-privada.

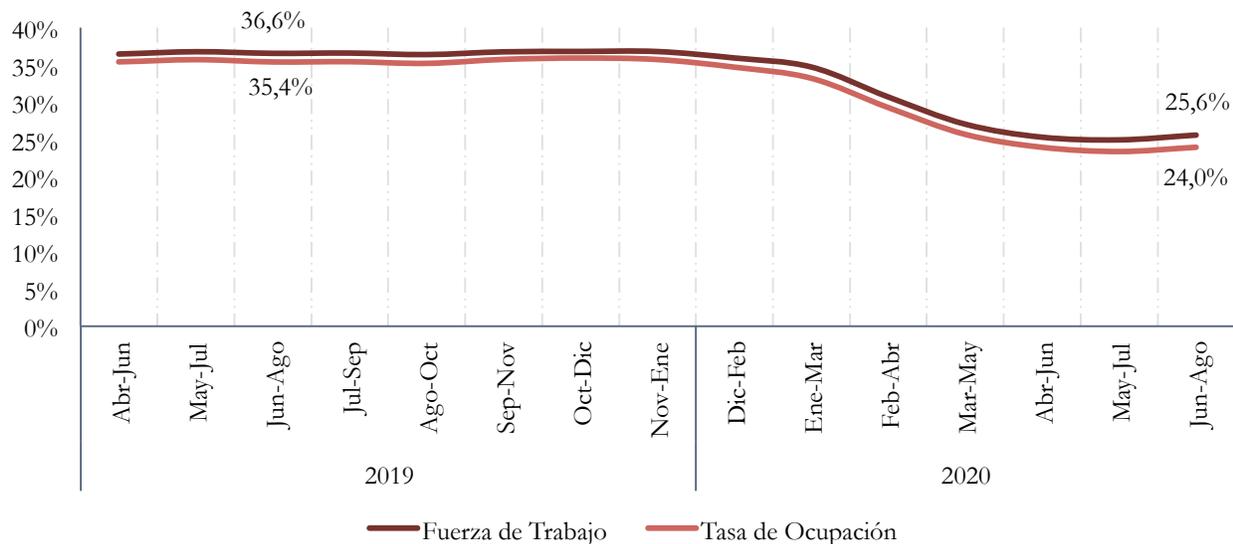
Anexos

Anexo 1. Tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa de participación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestre Móvil 2019-2020.

Variación Porcentual Tasa de Participación	Trimestre	Total País	Hombres	Mujeres
2019	Abr-Jun	1,3%	1,3%	2,5%
	May-Jul	1,8%	2,3%	2,6%
	Jun-Ago	1,5%	1,9%	2,3%
	Jul-Sep	1,7%	2,1%	2,5%
	Ago-Oct	1,1%	1,2%	2,0%
	Sep-Nov	1,3%	1,7%	1,9%
	Oct-Dic	1,1%	1,6%	1,6%
	Nov-Ene	1,0%	1,6%	1,6%
2020	Dic-Feb	0,5%	0,2%	1,9%
	Ene-Mar	-1,2%	-1,0%	-0,1%
	Feb-Abr	-5,4%	-6,0%	-3,5%
	Mar-May	-9,1%	-10,6%	-6,5%
	Abr-Jun	-11,1%	-13,8%	-9,0%
	May-Jul	-11,8%	-14,6%	-9,6%
	Jun-Ago	-10,9%	-13,0%	-9,3%

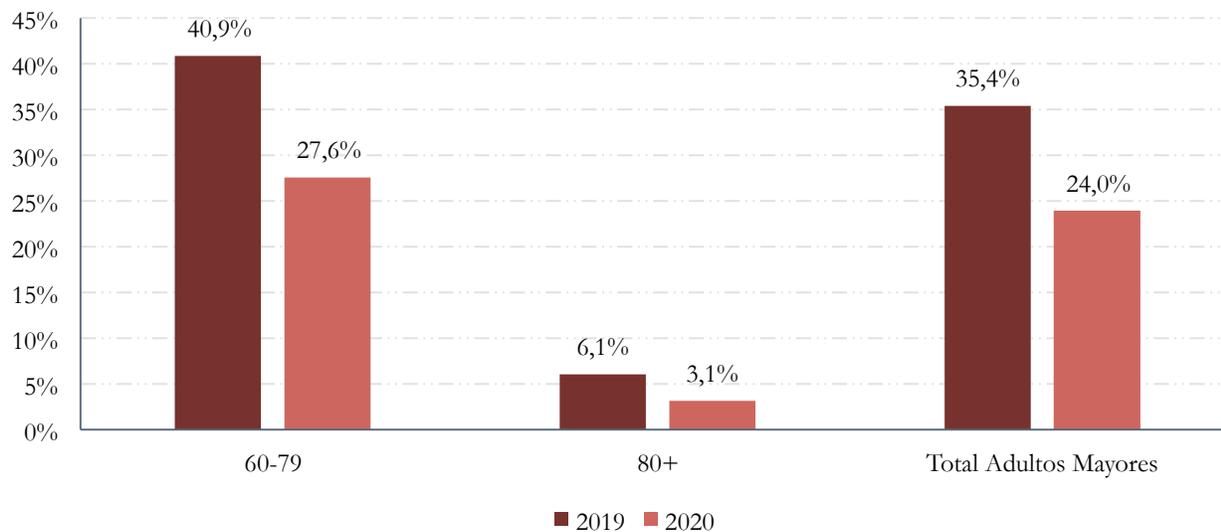
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 2. Gráfico comparativo de la tasa de participación y la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestre Móvil 2019-2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 3. Gráfico comparativo de la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario entre periodos de Jun-Ago de 2019 y Jun-Ago de 2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 4. Tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestre Móvil 2019-2020.

Variación Porcentual Tasa de Ocupados	Trimestre	Total País	Hombres	Mujeres
2019	Abr-Jun	1,3%	1,4%	2,3%
	May-Jul	1,9%	2,3%	2,6%
	Jun-Ago	1,6%	2,0%	2,3%
	Jul-Sep	1,8%	2,2%	2,5%
	Ago-Oct	1,1%	1,4%	1,8%
	Sep-Nov	1,4%	2,2%	1,7%
	Oct-Dic	1,3%	1,9%	1,7%
	Nov-Ene	1,0%	1,6%	1,6%
	2020	Dic-Feb	0,2%	-0,2%
Ene-Mar		-1,7%	-1,6%	-0,6%
Feb-Abr		-5,7%	-6,5%	-3,9%
Mar-May		-9,4%	-11,3%	-6,5%
Abr-Jun		-11,4%	-14,6%	-8,9%
May-Jul		-12,3%	-15,7%	-9,7%
Jun-Ago		-11,4%	-13,8%	-9,6%

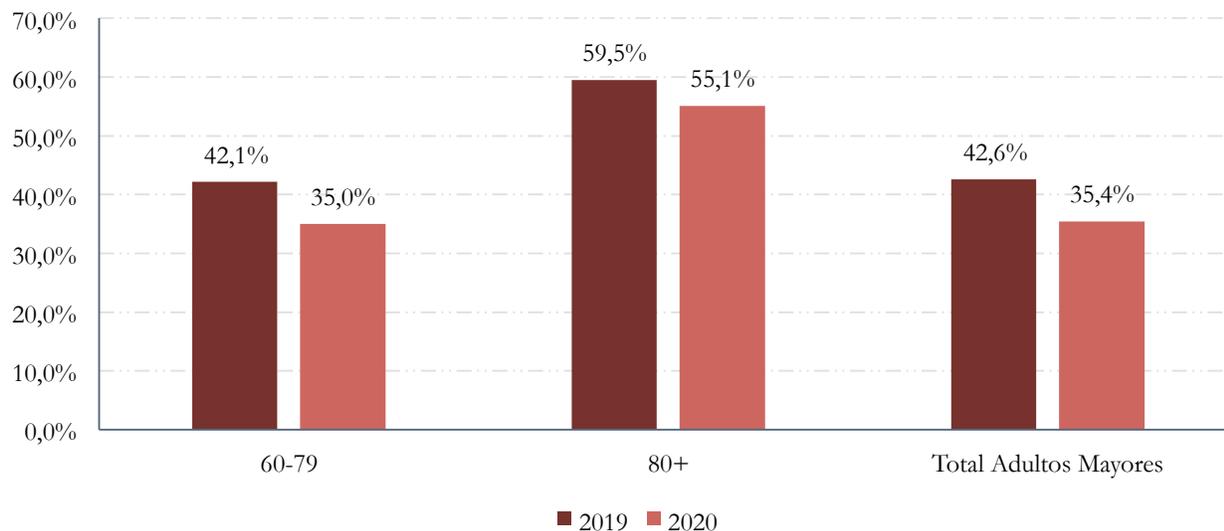
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 5. Tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa de desocupación de los adultos mayores (60 años o más) por Trimestre Móvil 2019-2020.

Variación Tasa de Desocupados	Trimestre	Total País	Hombres	Mujeres	
2019	Abr-Jun	0,0%	-0,2%	0,2%	
	May-Jul	-0,2%	-0,1%	-0,6%	
	Jun-Ago	-0,3%	-0,4%	-0,2%	
	Jul-Sep	-0,4%	-0,4%	-0,5%	
	Ago-Oct	-0,1%	-0,5%	0,9%	
	Sep-Nov	-0,5%	-1,0%	0,4%	
	Oct-Dic	-0,6%	-0,7%	-0,5%	
	Nov-Ene	0,0%	0,0%	0,0%	
	2020	Dic-Feb	0,6%	0,7%	0,7%
		Ene-Mar	1,6%	1,1%	2,4%
Feb-Abr		1,7%	1,4%	2,3%	
Mar-May		2,2%	2,5%	1,5%	
Abr-Jun		2,5%	3,1%	1,1%	
May-Jul		3,4%	3,8%	2,5%	
Jun-Ago		3,2%	3,1%	3,5%	

Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 6. Gráfico comparativo de la tasa de informalidad de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario entre periodos de Jun-Ago de 2019 y Jun-Ago de 2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 7. Tabla de variación en puntos porcentuales de la tasa adultos mayores (60 años o más) ocupados con trabajos informales por Trimestre Móvil 2019-2020.

Variación Porcentual Tasa de Ocupados Informales	Trimestre	Total País	Hombres	Mujeres
2019	Abr-Jun	0,5%	0,0%	0,4%
	May-Jul	0,2%	0,2%	-0,9%
	Jun-Ago	1,3%	1,0%	0,8%
	Jul-Sep	0,5%	0,3%	0,0%
	Ago-Oct	-0,1%	-0,5%	-0,5%
	Sep-Nov	-1,6%	-2,1%	-1,6%
	Oct-Dic	0,3%	-0,6%	0,9%
	Nov-Ene	1,1%	1,0%	0,4%
2020	Dic-Feb	2,0%	1,8%	1,4%
	Ene-Mar	1,7%	1,0%	2,5%
	Feb-Abr	-1,3%	-1,3%	-1,6%
	Mar-May	-5,4%	-4,5%	-7,1%
	Abr-Jun	-6,6%	-5,2%	-8,6%
	May-Jul	-6,1%	-4,7%	-7,8%
	Jun-Ago	-7,2%	-5,1%	-10,1%

Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

Anexo 8. Tabla de grupo de ocupación de los adultos mayores (60 años o más) por tramo etario en Trimestre Móvil Jun-Ago 2020¹².

Grupo de ocupación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 08 a 1 dígito	60-79	80+	Total AM
Directores, gerentes y administradores	4,3%	4,8%	4,3%
Personal de apoyo administrativo	4,8%	0,6%	4,7%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	5,7%	18,2%	5,9%
Técnicos y profesionales de nivel medio	8,3%	8,9%	8,3%
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	9,9%	1,0%	9,8%
Profesionales, científicos e intelectuales	10,0%	12,2%	10,0%
Artesanos y operarios de oficios	14,1%	12,6%	14,1%
Ocupaciones elementales	18,3%	8,1%	18,1%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	24,6%	33,7%	24,7%

Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020.

¹² Debido al bajo número de observaciones en el subgrupo, resultados podrían ser no representativos.

Anexo 9. Tabla de rama de actividad económica de la empresa donde trabajan los adultos mayores (60 años o más) Trimestre Móvil Jun-Ago 2020¹³.

Rama de actividad económica de la empresa donde trabaja el ocupado, basado en la CIU Revisión 4.CL a 1 dígito, según el Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES)	60-79	80+	Total	Variación pts	
				porc. respecto trim. 2019	porc. respecto trim. 2019
Comercio	19,0%	30,6%	19,3%	0,0%	-0,1%
Industrias manufactureras	10,1%	6,1%	10,0%	0,1%	0,8%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,1%	15,1%	9,2%	-2,1%	-18,3%
Enseñanza	8,7%	1,1%	8,6%	1,8%	26,0%
Transporte y almacenamiento	7,3%	4,3%	7,2%	-0,2%	-3,1%
Construcción	7,1%	0,7%	7,0%	-0,8%	-10,8%
Otras actividades de servicios	6,2%	13,1%	6,3%	1,5%	30,0%
Administración pública	6,1%	6,4%	6,1%	0,8%	15,2%
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	5,6%	6,4%	5,6%	0,5%	9,9%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,3%	3,2%	4,3%	1,4%	46,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,6%	7,2%	3,7%	0,6%	20,5%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	3,4%	0,6%	3,4%	-3,3%	-49,2%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	2,2%	0,0%	2,1%	-1,2%	-36,7%
Actividades financieras y de seguros	2,0%	3,8%	2,0%	0,8%	68,1%
Actividades inmobiliarias	1,4%	0,0%	1,3%	0,1%	6,4%
Explotación de minas y canteras	1,3%	0,0%	1,3%	-0,1%	-5,2%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,0%	1,4%	1,1%	0,5%	101,9%
Artes, entretenimiento y recreación	0,7%	0,0%	0,7%	-0,4%	-38,1%
Información y comunicación	0,5%	0,0%	0,5%	-0,1%	-21,7%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,3%	0,0%	0,3%	0,1%	23,1%
Sin Clasificación	0,1%	0,0%	0,1%	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	166,7%

Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE 2019-2020

I.2 Personas Mayores y Microemprendimiento

Resumen Ejecutivo

El presente documento tiene por objetivo describir la situación de las personas mayores (65 años o más) que son microempendedoras. Los microempendedores son aquellos que trabajan por cuenta propia, con o sin ayudante, y también aquellos que son dueños de una microempresa y empleadores de hasta 9 personas más. En base a la Encuesta de Microemprendimiento (EME) de 2019 y la última Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) se obtienen las siguientes conclusiones:

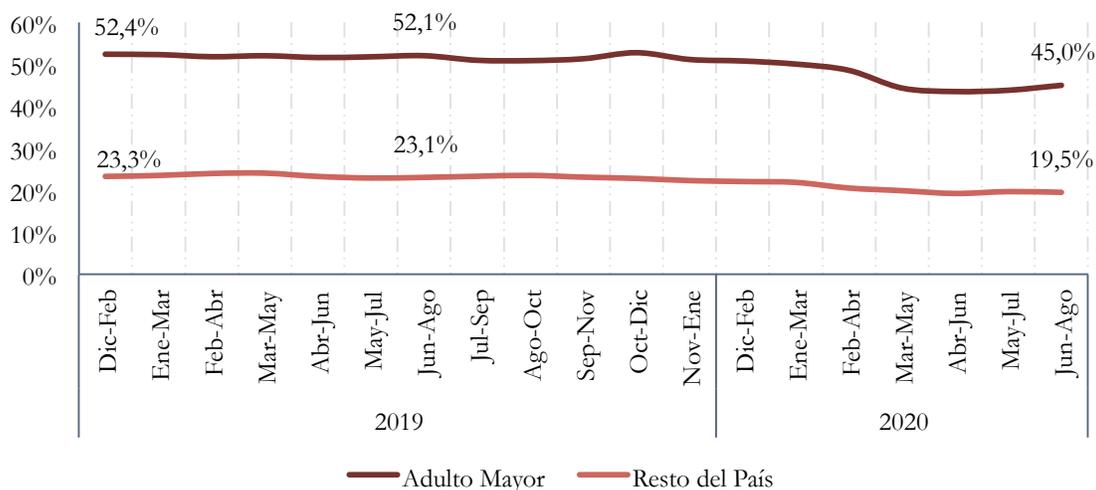
- En el trimestre móvil de junio a agosto de 2019, el 50,4% de las personas mayores con trabajo eran microempendedoras, esto correspondía aproximadamente a 281 mil personas mayores. En 2020, este porcentaje cayó a un 43,4% (aproximadamente 155 mil personas), es decir, una diferencia 126 mil personas de 65 años o más (ENE, 2020).
- Un 17,5% de los microempendedores adultos mayores en Chile trabajan como empleadores y el restante 82,5% de los microempendedores trabaja por cuenta propia, con o sin apoyo de un ayudante (ENE, 2020).
- Un 52,2% de los adultos mayores microempendedores tienen un nivel educacional básico o inferior. Un 56,8% de los que trabajan por cuenta propia cuentan con estos niveles educacionales, es decir, básica o sin educación formal o nivel ignorado, y en el caso de los empleadores, este porcentaje es de 24,5% (EME, 2019).
- Un 46% de los adultos mayores que emprenden dicen realizarlo por necesidad, el 34,9% dice hacerlo por oportunidad y un 13,6% lo realiza por tradición familiar. Un 77,8% del total de los microempendedores no han recibido capacitación y de ellos un 45,4% dice que no lo ha hecho debido a que no le interesa (EME, 2019).
- El 34,6% de los microempendedores adultos mayores trabajan dentro de su vivienda y tres de cada cuatro adulto mayor lleva diez o más años trabajando en ese negocio o empresa, sin embargo, un 53,8% de los adultos mayores microempendedores son informales (EME, 2019).

Introducción

En base a la Encuesta Nacional de Empleo realizada en el trimestre móvil de Jun-Ago de 2020, la fuerza de trabajo representa el 52,5% de la población en Chile, es decir, alrededor de 8,2 millones de personas. Del total de la fuerza de trabajo, un 4,5% (373.988) son personas de 65 años o más y la tasa de ocupación es de 15,2% (358.086).

A principios del año 2019, la proporción de emprendedores o personas que eran dueños de negocio o empresa, de 65 años o menos, eran casi uno de cada cuatro (23,3%). Este porcentaje llegaba a 52,4% en adultos mayores, es decir, más de la mitad de las personas mayores empleadas tenían su propio negocio. Hace un año (Jun-Ago 2019) estos porcentajes se mantenían estables y representaban un 23,1% del total de emprendedores menores de 65 años y un 52,1% en el caso de los adultos mayores (65 años o más). Sin embargo, después de un año, estos porcentajes disminuyeron considerablemente. La proporción de emprendedores de 65 años o más cayó en 7,1% respecto del año anterior, mientras que la proporción del resto de los emprendedores del país cayó en 3,6% puntos porcentuales, quedando en 45% y 19,5% respectivamente.

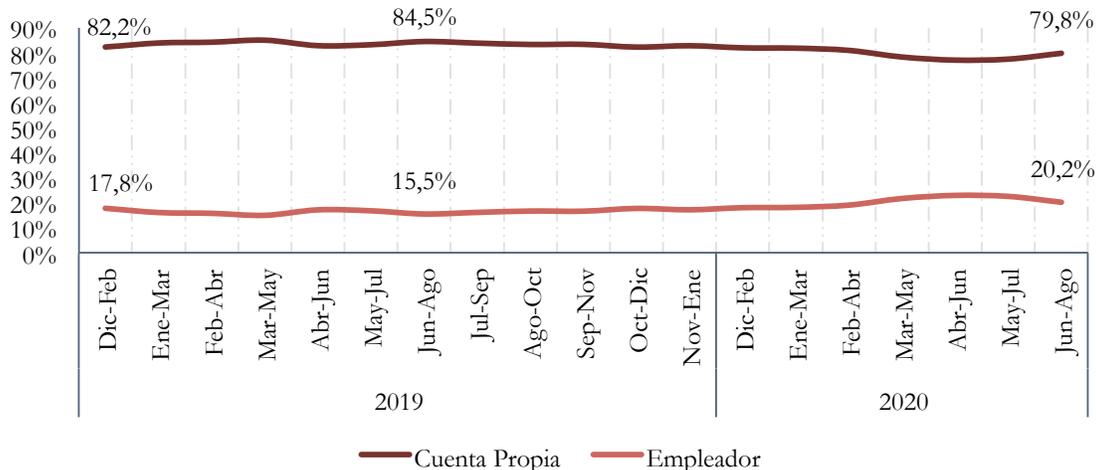
Gráfico 11. Proporción de emprendedores por categoría de adulto mayor y resto del país por Trimestre Móvil 2019-2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la ENE 2019-2020 del INE.

Acercas de la distribución de emprendedores adultos mayores respecto de si trabajan por cuenta propia o como empleadores, a inicios del año pasado, ocho de cada diez (82,2%) de las personas mayores microempendedoras trabajaba por cuenta propia, mientras que el restante 17,8% era empleador. Durante el trimestre móvil Junio-Agosto de 2019, estas proporciones eran similares a las de inicio del año, sin embargo, un año después, las proporciones cambiaron. En este último trimestre encuestado, un 79,8% de las personas emprendedoras de 65 años o más trabajó por cuenta propia, mientras que las proporciones de empleadores se elevó a 20,2%, lo que significó un cambio de 4,7% en un año.

Gráfico 12. Proporción de adultos mayores emprendedores por categoría que trabajan como empleador o por cuenta propia por Trimestre Móvil de 2019-2020.

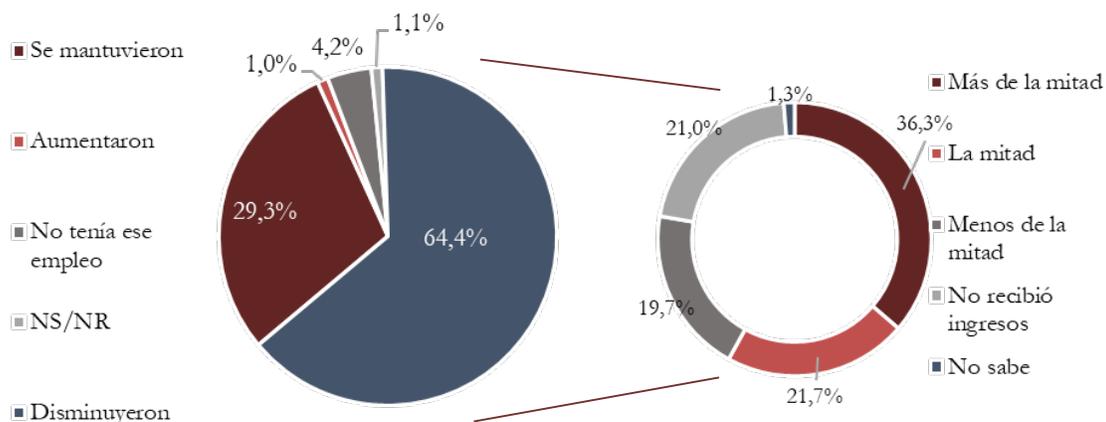


Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la ENE 2019-2020 del INE.

En el último trimestre, un 1% de los adultos mayores emprendedores vieron aumentados los ingresos recibidos por su actividad principal y un 29,3% dice haberlos mantenido. Sin embargo, un 64,4% de los adultos mayores emprendedores vieron disminuidos los ingresos recibidos por su actividad principal.

De ellos, un 21% no recibió ingresos por su actividad principal en el periodo, un 36,3% dice haber reducido sus ingresos en más de la mitad, un 21,7% dice haber disminuido sus ingresos a la mitad y un 19,7% dice ver una reducción en sus ingresos en menos de la mitad.

Gráfico 3. Proporción de adultos mayores emprendedores que aumentaron, mantuvieron o disminuyeron sus ingresos de actividad principal respecto del mes anterior.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la ENE 2019-2020 del INE.

En el último tiempo se han visto cambios en el mercado laboral chileno, una gran parte del empleo que tienen los adultos mayores en Chile proviene de emprendimientos que ellos mismos deciden realizar. En general, la inmensa mayoría de estos emprendimientos caen dentro de la categoría de microemprendimiento y, por lo tanto, estudiar la situación de los adultos mayores microemprendedores se hace relevante para poder entregar mejores herramientas para el desarrollo y apoyo a los adultos mayores en Chile.

Adultos Mayores Microemprendedores

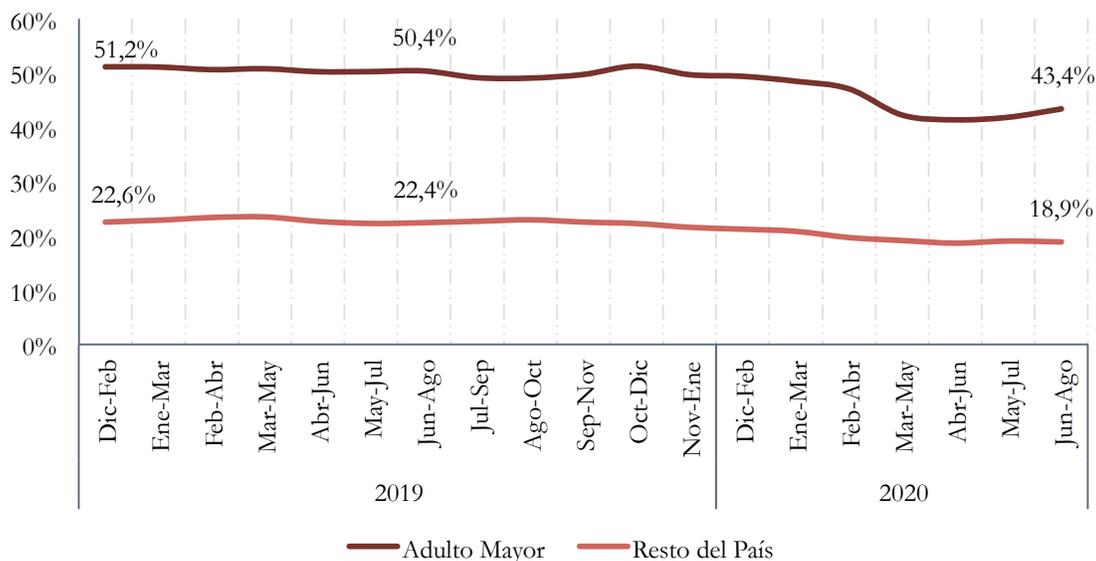
La definición de personas microempendedoras que entrega a el Instituto Nacional de Estadísticas es la siguiente: “Quienes trabajan por cuenta propia o personas empleadoras dueñas de una microempresa con hasta 10 trabajadores y/o trabajadoras (incluyendo a quien tiene la propiedad de la empresa)” (INE, 2019). En base a la Encuesta Nacional de Empleo, se observa que del total de los microemprendedores adultos mayores en Chile, un 82,5% trabaja por cuenta propia y un 17,5% son empleadores dueños de una microempresa, correspondientes a 128.141 y 27.244 personas respectivamente, sumando un total de 155.385 microemprendedores adultos mayores. Estos microemprendedores mayores representan el 43,4% de las personas mayores ocupadas. En el mismo periodo del año pasado, la cantidad de adultos mayores que eran microemprendedores llegaban a 281.457, es decir, un 50,4% del total de adultos mayores con trabajo. Existe una diferencia de 126.072 adultos microemprendedores menos este año.

En el siguiente gráfico se puede observar que una de cada cinco personas ocupadas menores de 65 años (22,6%), eran microempendedoras durante el primer trimestre móvil de 2019. En el caso de los adultos

mayores este número llegaba a ser cinco de cada diez entre quienes tenían una empresa o negocio (51,2%).

Al comparar el último trimestre móvil publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas con el trimestre correspondiente a 2019, se pueden observar cambios en la proporción de la cantidad de microemprendedores. En el trimestre Junio-Agosto de 2019, la proporción de microemprendedores era de 22,4% en personas menores de 65 años y la proporción de adultos mayores se elevaba a 50,4%, sin embargo, luego de un año, estos porcentajes han disminuido. En el último trimestre de 2020, la proporción de microemprendedores del resto del país fue de 18,9%, es decir, una caída del orden de 3,5% respecto del año anterior. Esta disminución se ha visto más fuertemente en adultos mayores microemprendedores, que representan el 43,4% de los ocupados, es decir, 7% menos respecto al año anterior.

Gráfico 4. Proporción de microemprendedores por categoría de adulto mayor y resto del país por Trimestre Móvil 2019-2020.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la ENE 2019-2020 del INE.

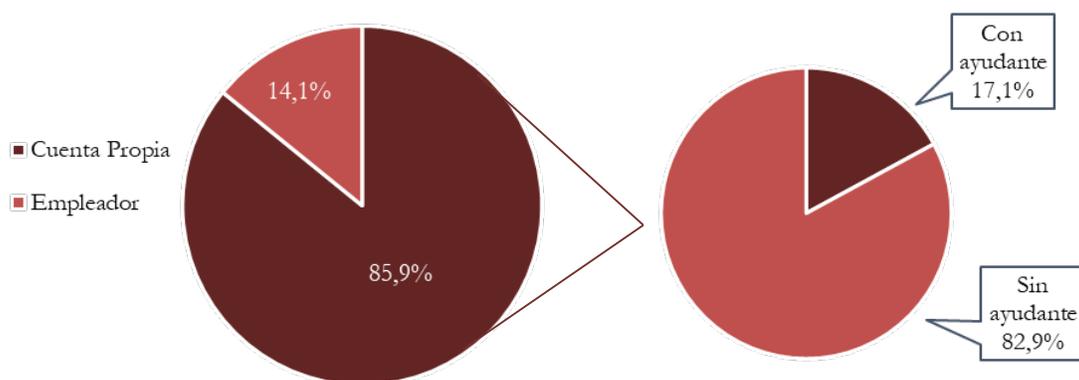
VI Encuesta de Microemprendimiento (EME)

En 2019, entre mayo y agosto, se desarrolla el trabajo de campo de la VI Encuesta de Microemprendimiento del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). A partir de ese trabajo y del análisis realizado por CIPEM, se puede describir la situación del microemprendedor adulto mayor. Hay que señalar que para la fecha en la que se realizó la encuesta, la proporción de adultos mayores microemprendedores era alrededor del 51% y que los datos son los últimos disponibles hoy en día.

La proporción de 359.411 adultos mayores son microemprendedores, de los cuales un 14,1% es empleador (50.802) y el 85,9% trabaja por cuenta propia (308.609). Cabe mencionar que solamente un 17,1% de las personas mayores trabaja con un ayudante y el restante 82,9% trabaja sin ayudante.

Al comparar lo anterior por sexo de los microemprendedores¹⁴, se observa que un 7,6% de las mujeres adultas mayores de 65 años es empleadora mientras que un 92,4% trabaja por cuenta propia, de estas un 18% trabaja con un ayudante, el resto sin (82%). Por otro lado, la proporción de adultos mayores hombres microemprendedores empleadores duplica a la de las mujeres, siendo esta un 16,8% y un 83,2% trabaja por cuenta propia. Cabe mencionar que de los microemprendedores hombres que trabajan por cuenta propia, un 16,7% cuenta con un ayudante mientras que el restante 83,3% no cuenta.

Gráfico 5. Adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia o como empleador.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

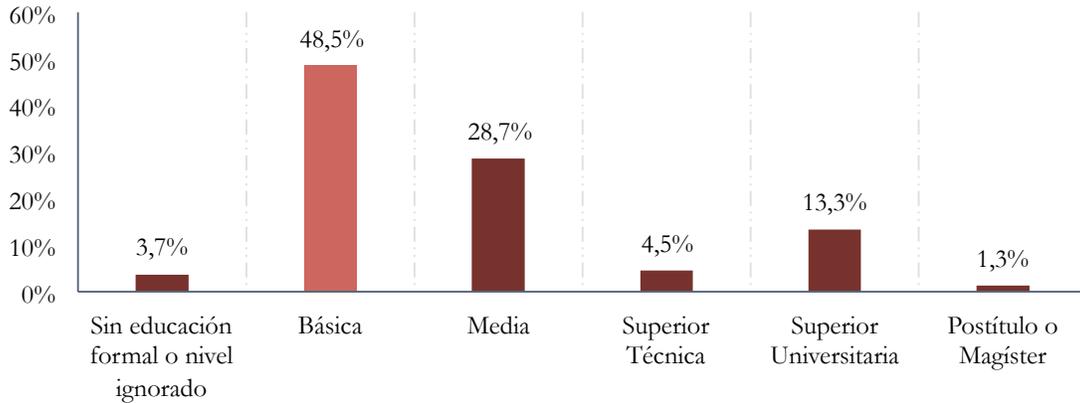
Características de las personas microempendedoras de 65 años o más

En el siguiente gráfico se puede observar la distribución de los adultos mayores microemprendedores por nivel educacional. Casi la mitad de estos microemprendedores cuenta solamente con un nivel educacional básico¹⁵ (48,5%) y un 28,7% tiene niveles educacionales que alcanzan la media. Por otro lado, un 19,1% de los microemprendedores alcanza niveles educacionales superiores: 4,5% correspondiente a educación superior técnica, 13,3% a personas mayores con educación superior universitaria y el restante 1,3% posee un postítulo o magíster. Por último, hay que señalar que un 37% de las personas de 65 años o más, que son microempendedoras, no cuentan con una educación formal.

¹⁴ En anexos, gráfico comparativo.

¹⁵ “Incluye a quienes declararon nivel educacional Básico Común y el primer y segundo curso del nivel secundario antiguo (Humanidades)” (INE, 2019).

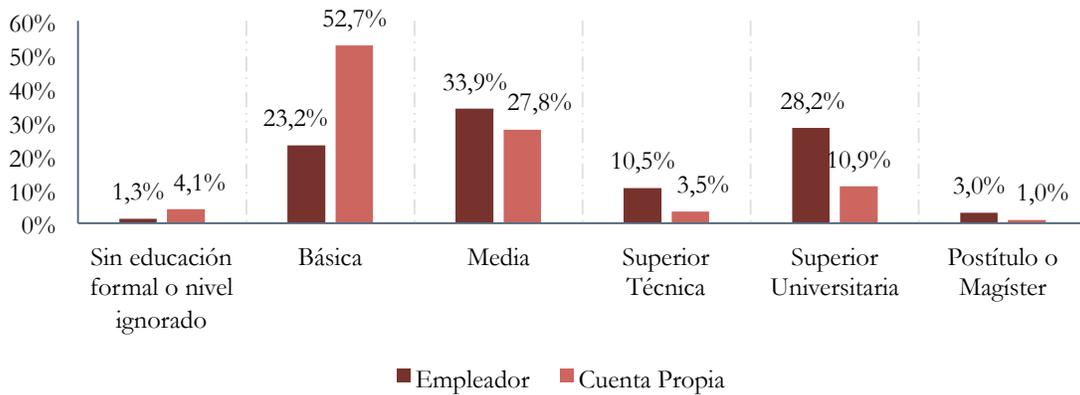
Gráfico 6. Distribución de los adultos mayores microemprendedores por nivel educacional.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En general, los adultos mayores microemprendedores que son empleadores poseen un mayor nivel educacional que los que trabajan por cuenta propia. Un 56,8% de los que trabajan por cuenta propia poseen un nivel de enseñanza básica o carecen de educación, mientras que este porcentaje en los empleadores es de 24,5%. En cuanto al nivel de educación media, la distribución de estos dos grupos es de 33,9% en empleadores y 27,8% en cuenta propia, es decir, una diferencia de 6,1%. Por último, hay que señalar que el porcentaje de adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia y que poseen estudio superior técnico, superior universitario y/o postítulo o magíster es de 15,4%, en cambio, el porcentaje de empleadores con estos niveles educacionales es de 41,7%.

Gráfico 7. Distribución del nivel educacional de los adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia o como empleador*.

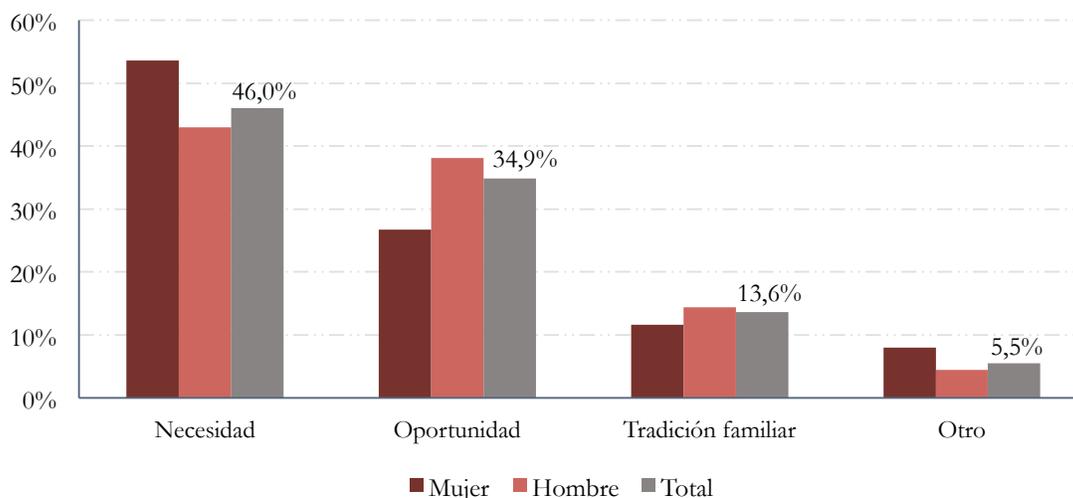


Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

* Debido al reducido tamaño de la submuestra, los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad.

Dentro de las principales causas o motivaciones por las cuales los adultos mayores emprenden, la que tiene mayor importancia es la necesidad¹⁶ con un 46%. En las mujeres este porcentaje es de 53,6%, es decir, aproximadamente cinco de cada diez mujeres que emprenden, lo hacen por necesidad. Este porcentaje es de 43% en hombres adultos mayores. La segunda motivación principal para emprender es la oportunidad¹⁷ con un 38,1% en hombres y un 26,8% en mujeres, siendo un 34,9% el total de microemprendedores que emprenden por esta razón. En tercer lugar, está la tradición familiar con un 13,6% en total y el último 5,5% de las motivaciones principales de los adultos mayores a emprender corresponde a la categoría de otros.

Gráfico 8. Principales motivaciones de los adultos mayores para emprender.*



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En el caso de los adultos mayores microemprendedores empleadores, su principal motivación para emprender es que vieron una oportunidad con un 51,6%, es decir, 1 de cada dos adultos mayores empleadores dice haber emprendido producto de una oportunidad. Este porcentaje es de 32,1% en el grupo de los que trabajan por cuenta propia, es decir, tres de cada diez adultos mayores que trabajan por cuenta propia dice haberlo hecho por oportunidad. Un 24,6% de los adultos mayores empleadores dice haber emprendido por necesidad, mientras que este porcentaje se eleva a 49,6% en personas que trabajan por cuenta propia, es decir, una diferencia de 25%.

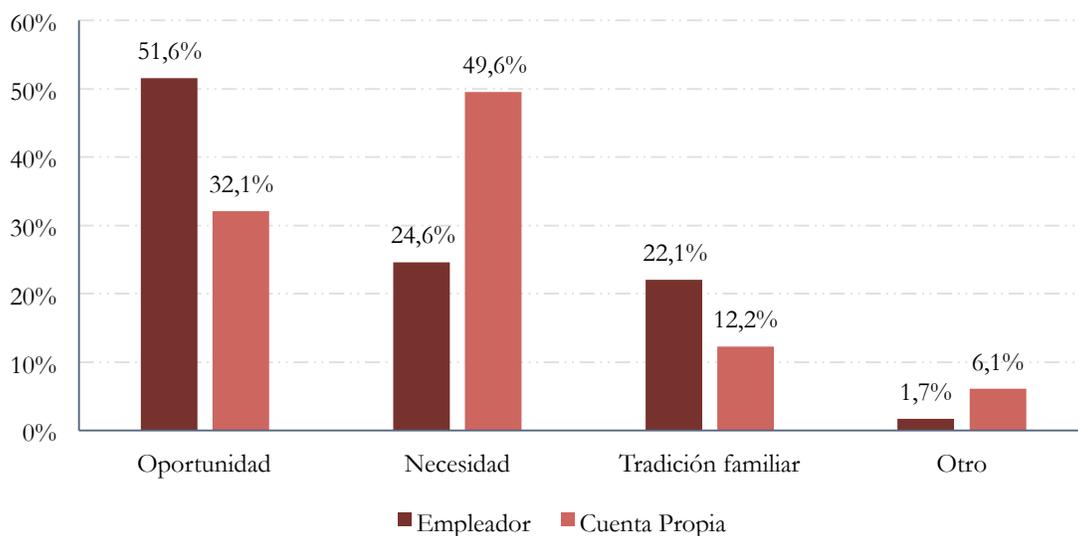
En cuanto a emprender con la principal motivación de tradición familiar, un 22,1% y un 12,2% de los empleadores y los que trabajan por cuenta propia respectivamente, dicen haber emprendido por dicha razón. Por último, un 1,7% de los empleadores da otro motivo como razón para emprender, este porcentaje es de 6,1% en los que trabajan por cuenta propia.

¹⁶ “Incluye a quienes declararon: no logró encontrar un trabajo como asalariado, fue despedido de un empleo asalariado, obtener ingresos suficientes para necesidades básicas, tiene mayor flexibilidad laboral, responsabilidades familiares y por razones de salud” (INE, 2019).

¹⁷ “Incluye a quienes declararon: deseaba iniciar su propio negocio, encontró una oportunidad en el mercado, tomar sus propias decisiones y expectativas de mayores ingresos” (INE, 2019).

* Debido al reducido tamaño de la submuestra, los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad.

Gráfico 9. Principales motivaciones de los adultos mayores para emprender.



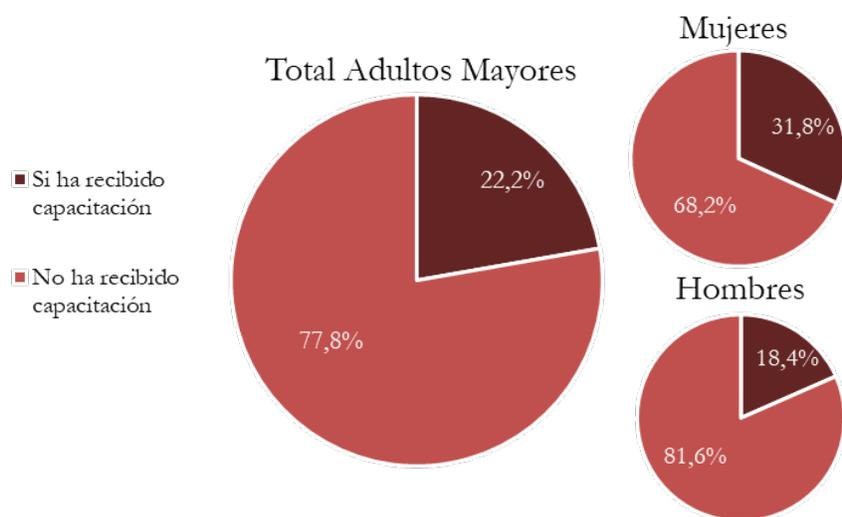
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En el siguiente gráfico podemos observar la proporción de adultos mayores microemprendedores que han recibido o no capacitaciones. Aproximadamente, dos de cada diez personas mayores (22,2%) han recibido capacitación mientras que ocho de cada diez no la han recibido (77,8%). Al comparar esta característica del adulto mayor microemprendedor por sexo, se puede observar que el 31,8% de las mujeres ha recibido algún tipo de capacitación mientras que este porcentaje se reduce a 18,4% en los hombres.

Para el caso de los microemprendedores adultos mayores que trabajan por cuenta propia, el porcentaje que ha recibido capacitación es de 21,2%, mientras que un 78,8% no la ha recibido. Para los adultos mayores microemprendedores que son empleadores, el porcentaje que ha recibido capacitación se eleva a 28,8% y el porcentaje que no ha recibido es de 71,2%¹⁸.

¹⁸ En anexo gráfico explicativo de la distribución de los porcentajes de los adultos mayores microemprendedores empleadores y los que trabajan por cuenta propia que han recibido o no capacitación.

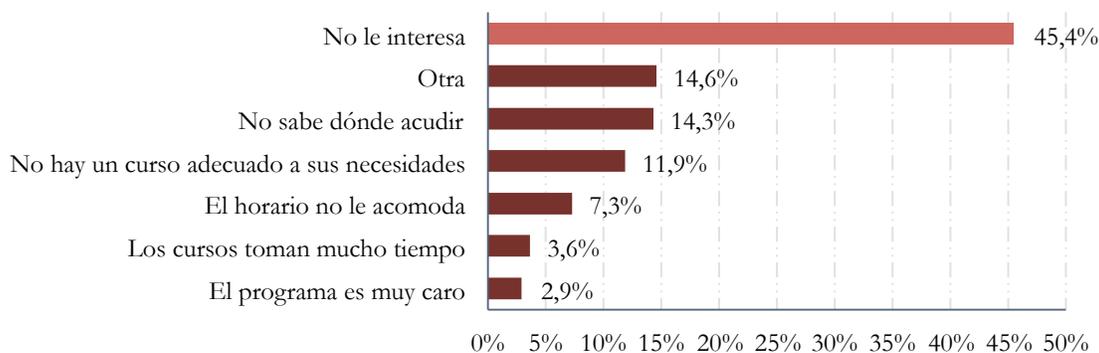
Gráfico 10. Proporción de adultos mayores microemprendedores que han recibido o no capacitación.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

La principal razón por la cual los adultos mayores microemprendedores no han recibido capacitación es la falta de interés; casi 5 de cada 10 personas mayores microemprendedoras (45,4%) lo explica de esa manera. Un 14,3% de los microemprendedores adultos mayores no sabe dónde acudir para recibir una capacitación y un 11,9% no encuentra un curso adecuado a las necesidades que tiene. A un 7,3% de este grupo no le acomodan los horarios de las capacitaciones y el 3,6% dice que los cursos toman mucho tiempo. Por último, cabe señalar que 3 de cada 100 adultos mayores microemprendedores dice que su razón principal por la cual no ha recibido capacitación es debido a que el programa es muy caro y el restante 14,6% dice tener otro tipo de razones a las mencionadas en la encuesta.

Gráfico 11. Razones por las cuales no han recibido capacitación.*



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

* Debido al reducido tamaño de la submuestra, los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad.

Al diferenciar el tipo de microempresario adulto mayor, ya sea por cuenta propia o empleador, se pueden observar algunas variaciones y diferencias en el por qué no han recibido capacitación. Un 44,9% de los adultos mayores microempresarios que trabajan por cuenta propia dicen no haber realizado una capacitación porque no le interesa, este porcentaje se eleva a 49,4% en los adultos mayores microempresarios que son empleadores. Un 11,3% de los que trabajan por cuenta propia dicen no encontrar cursos adecuados a sus necesidades y un 15,5% de los empleadores argumenta la misma razón por la cual no ha recibido capacitaciones.

Gráfico 12. Razones por las cuales no han recibido capacitación por tipo de microempresario adulto mayor.*



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

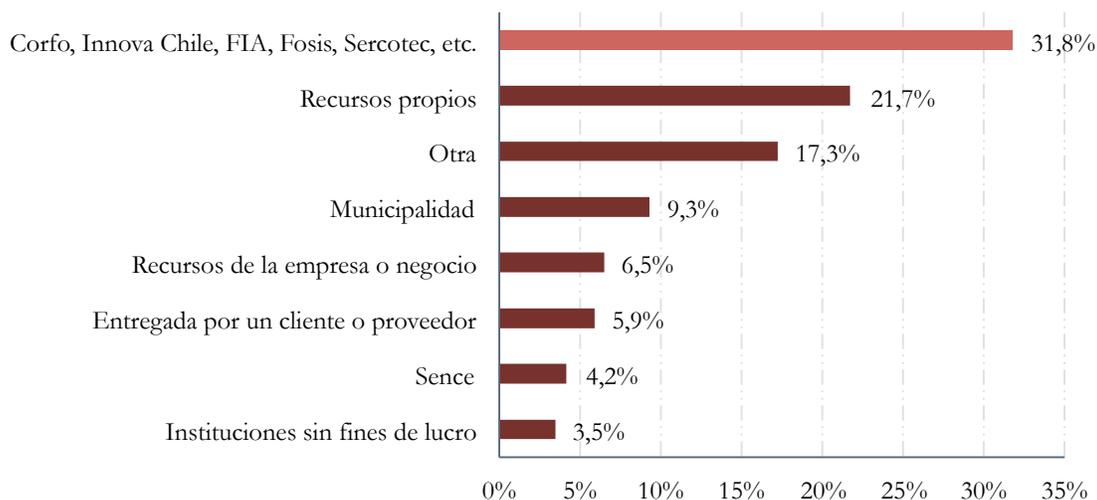
Del 22,2% de los adultos mayores que ha recibido capacitación, un 31,8% la ha financiado con fondos de Corfo, Innova Chile, FIA, Fosis, Sercotec, etc. y un 4,2% se ha financiado a través del Sence, llegando a sumar en conjunto un 36%, es decir, cerca de cuatro de cada diez microempresarios adultos mayores en Chile financian sus capacitaciones a partir de alguna de estas instituciones. Por otro lado, un 21,7% financia sus capacitaciones con recursos propios y un 9,3% obtiene financiamiento por parte de la Municipalidad. Un 6,5% utiliza los recursos de la misma empresa o negocio para capacitarse y un 5,9% recibe una capacitación entregada por un cliente o proveedor. Por último, un 3,5% de los adultos mayores que se capacitan reciben fondos o capacitaciones por parte de instituciones sin fines de lucro¹⁹ y un 17,3% financian su capacitación o la reciben a partir de medios distintos a los mencionados en la encuesta²⁰.

* Debido al reducido tamaño de la submuestra, los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad.

¹⁹ “Infocap, Fondo Esperanza, Banigualdad, Acción Emprendedora”, entre otros (INE, 2019).

²⁰ En anexos gráfico explicativo de la distribución de los porcentajes de los adultos mayores microempresarios empleadores y los que trabajan por cuenta propia y la forma de financiamiento de las capacitaciones.

Gráfico 13. Financiamiento de las capacitaciones.*



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

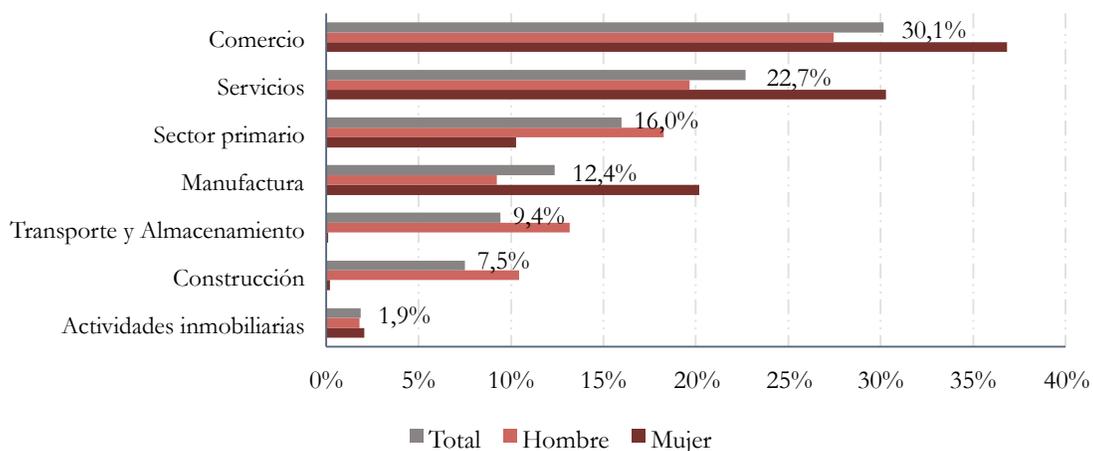
Características de la unidad económica de las empresas o negocios de los adultos mayores microemprendedores

En el siguiente gráfico se observa la distribución de la actividad económica en la cual se encuentran las empresas o negocios de los adultos mayores microemprendedores. Tres de cada diez (30,1%) microemprendedores de la tercera edad se dedican al comercio, cabe señalar que un 36,9% de las mujeres se dedica al comercio mientras que este porcentaje en hombres se reduce a 27,5%. Dos de cada diez (22,7%) se dedican a las actividades dedicadas a los servicios y en este tipo de actividad, al igual que el caso anterior, la proporción de mujeres que trabaja en servicios es de 30,3%, mientras que en hombres esto es 19,7%. Un 16% de los microemprendedores adultos mayores trabaja en el sector primario. A diferencia de los otros dos tipos de actividades, los hombres tienen una mayor proporción que las mujeres, quedando en 18,3% en hombres y 10,3% en mujeres.

Un 20,2% de las mujeres microemprendedoras trabaja en el sector de manufactura mientras que en hombres este porcentaje se reduce a 9,2%. En promedio, la proporción de microemprendedores que trabaja en esta área es de 12,4%. En transporte y almacenamiento la diferencia entre hombres y mujeres es notable (13,1%), es decir, un 13,2% en hombres y un 0,1% en mujeres, y en promedio este porcentaje es de 9,4%. En la industria de la construcción, ocurre un caso similar al anterior, la diferencia entre hombres y mujeres es de 10,3%, siendo 10,5% en hombres y 0,2% en mujeres, y en promedio la proporción de microemprendedores adultos mayores que trabajan en construcción es de 7,5%. Por último, la diferencia entre hombres y mujeres microemprendedores mayores es pequeña, y en promedio un 1,9% de ellos se dedican a este tipo de actividades.

* Debido al reducido tamaño de la submuestra, los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad.

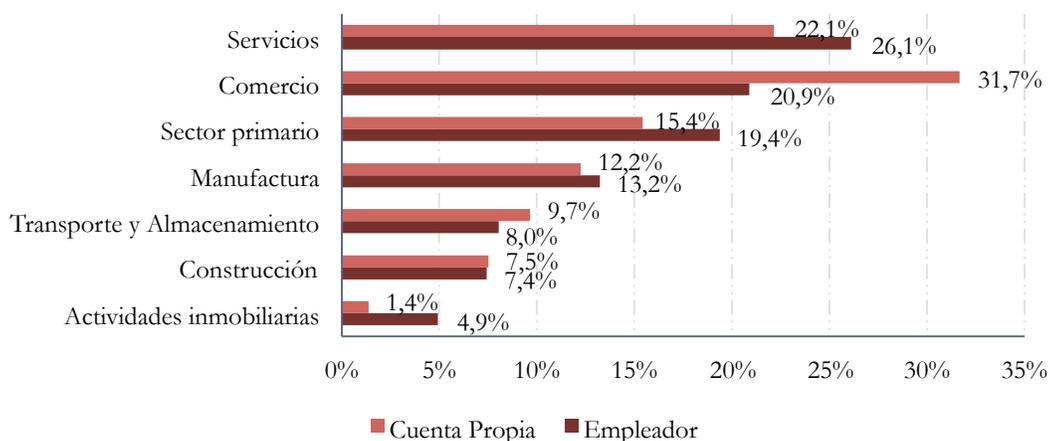
Gráfico 1413. Distribución de la actividad económica de los microemprendimientos de los adultos mayores.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Los porcentajes presentados, en el gráfico anterior, varían cuando se observa por tipo de microempresedor adulto mayor. La actividad económica a la que más se dedican los que son empleadores son las de servicios con un 26,1% del total de ellos en ese sector. Este porcentaje es de 22,1% en aquellos que trabajan por cuenta propia. Por otro lado, la actividad económica a la que más se dedican los que trabajan por cuenta propia es el sector del comercio con un 31,7%, mientras que el porcentaje de los que son empleadores y que trabajan en este sector es de 20,9%. Por último, la tercera rama de actividad económica a la que más se dedican estos dos tipos de microempresedores es la del sector primario, siendo 15,4% los que trabajan por cuenta propia y 19,4% en los empleadores.

Gráfico 15. Distribución de la actividad económica por tipo de microempresedor adulto mayor.

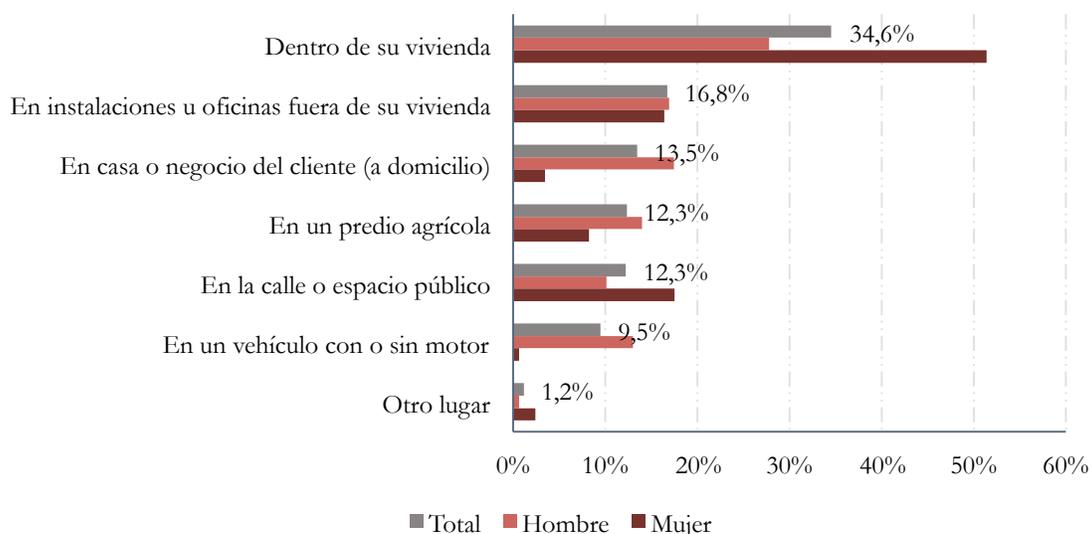


Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Una mayoría relativa (34,6%) de los adultos mayores microempresedores trabaja dentro de su vivienda. En el caso de las mujeres adultas mayores este porcentaje es más elevado, llegando a ser más

de la mitad (51,4%) las que trabajan dentro de su hogar, mientras que en hombres esta variable llega al 27,8%. El segundo lugar de trabajo más común de los adultos mayores microemprendedores son instalaciones u oficinas fuera de su vivienda con un 16,8%, seguido de en casa o negocio del cliente con un 13,5%. Los microemprendedores adultos mayores que trabajan en predios agrícolas o en la calle o espacio público tienen prácticamente la misma proporción con un 12,3% en ambos lugares de trabajo. Por último, la proporción de microemprendedores que trabajan en un vehículo con o sin motor es de 9,5% y el restante 1,2% trabaja en otros lugares que no están mencionados en la encuesta.

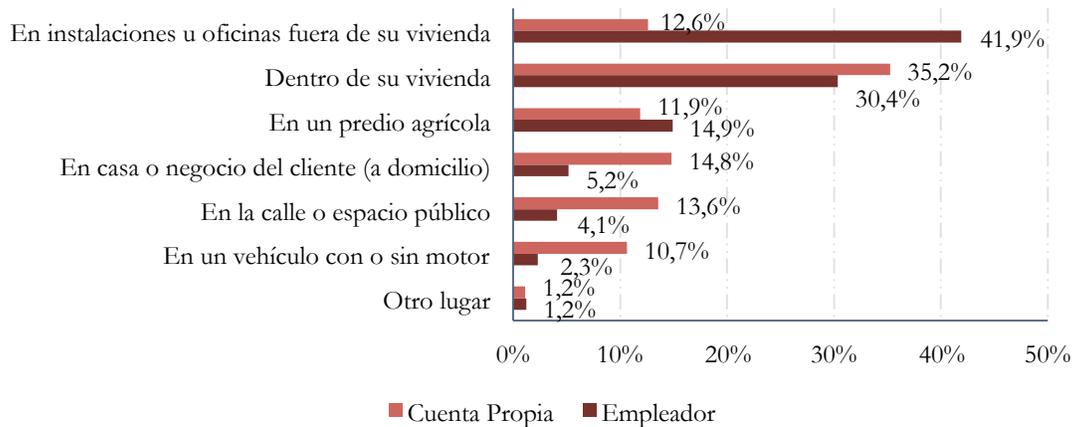
Gráfico 1614. Lugar de trabajo de los adultos mayores microemprendedores.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En el caso del lugar de trabajo por tipo de microemprendedor adulto mayor, un 12,6% de los que trabajan por cuenta propia lo hacen en instalaciones u oficinas fuera de su vivienda, por otro lado, la proporción de empleadores que trabajan en instalaciones u oficinas fuera de su vivienda se eleva a 41,9%, es decir una diferencia de 29,3% con los que trabajan por cuenta propia. La proporción de adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia dentro de su vivienda es de 35,2% y de los que trabajan como empleadores es de 30,4%. Por último, hay que señalar que un 11,9% de los adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia, trabajan en un predio agrícola mientras en empleadores este porcentaje es de 14,9%.

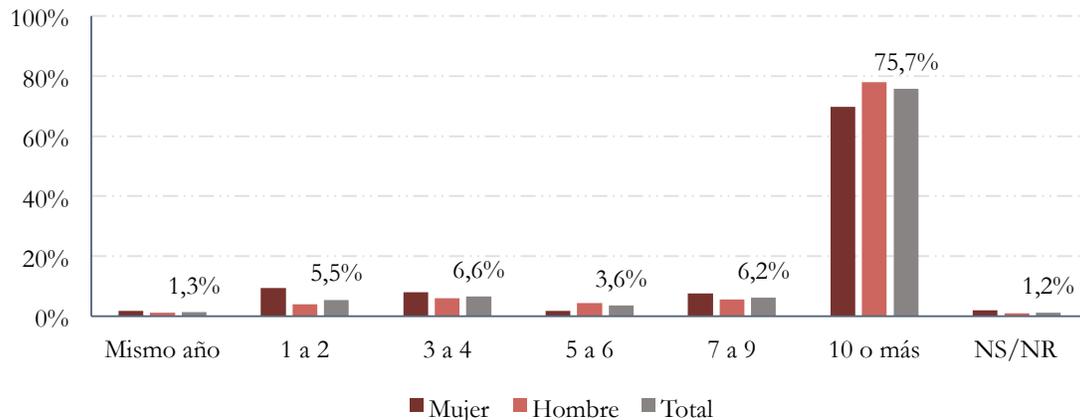
Gráfico 1715. Lugar de trabajo por tipo de adulto mayor microempresario.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Respecto a la antigüedad laboral o años trabajando en la empresa o negocio, tres de cada cuatro adultos mayores microempresarios dice llevar diez años o más (75,7%). Solo el 1,3% de los microempresarios dice haber comenzado el mismo año de la encuesta, es decir, llevan menos de un año trabajando en esa empresa o negocio. El 5,5% lleva entre uno a dos años de antigüedad, porcentaje que es un poco más alto en los que dicen llevar de tres a cuatro años (6,6%). Por último, el porcentaje de microempresarios adultos mayores que dicen llevar de cinco a seis años es de 3,6% y el de siete a nueve es de 6,2%. En el caso de los adultos mayores microempresarios que trabajan por cuenta propia, un 73,7% tiene 10 años o más de antigüedad laboral, cifra que se eleva a 87,9% en caso de los empleadores²¹.

Gráfico 1816. Antigüedad laboral de los adultos mayores microempresarios.



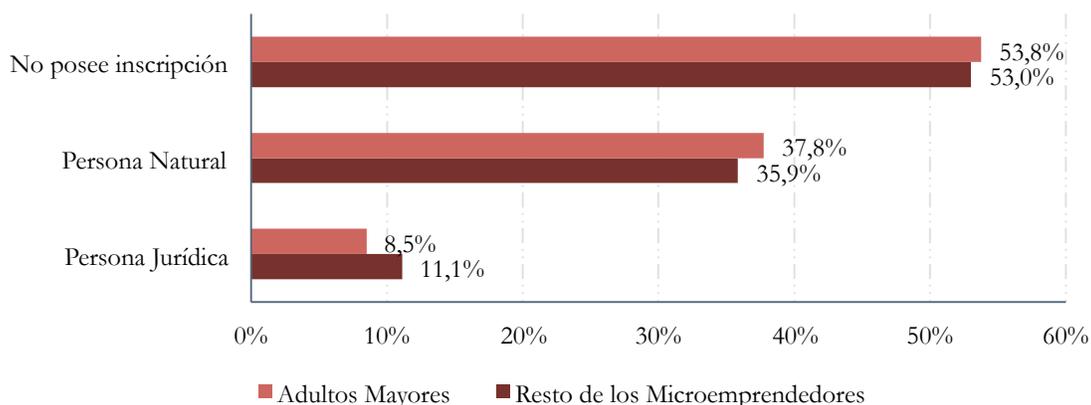
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

²¹ En anexos gráfico comparativo de antigüedad laboral entre estas dos categorías de adultos mayores microempresarios.

Formalidad del emprendimiento de las personas microempendedoras de 65 años o más

En el siguiente gráfico se puede observar la comparación entre la proporción de los tipos de registro de la empresa o negocio de los microempendedores adultos mayores y el resto de los microempendedores. En general, las proporciones son similares, el porcentaje de adultos mayores microempendedores que no poseen inscripción de sus negocios es de 53,8% y el del resto de los microempendedores (15 a 64 años) es de 53%. Existe una pequeña diferencia en la proporción de adultos mayores que tienen su negocio inscrito como persona natural en comparación con el resto de los microempendedores. En el primer caso, el porcentaje registrado como personas naturales es de 37,8% mientras que en el segundo (resto de los microempendedores) es de 35,9%, es decir, una diferencia de 1,9%. Por último, y al igual que en el caso anterior, existe una pequeña diferencia entre ambos grupos al tratarse de registros de negocio o empresa como persona jurídica, puesto que el 8,5% de los adultos mayores microempendedores tiene registro, mientras que en el resto de los microempendedores este porcentaje es de 11,1%, es decir una diferencia de 2,6%.

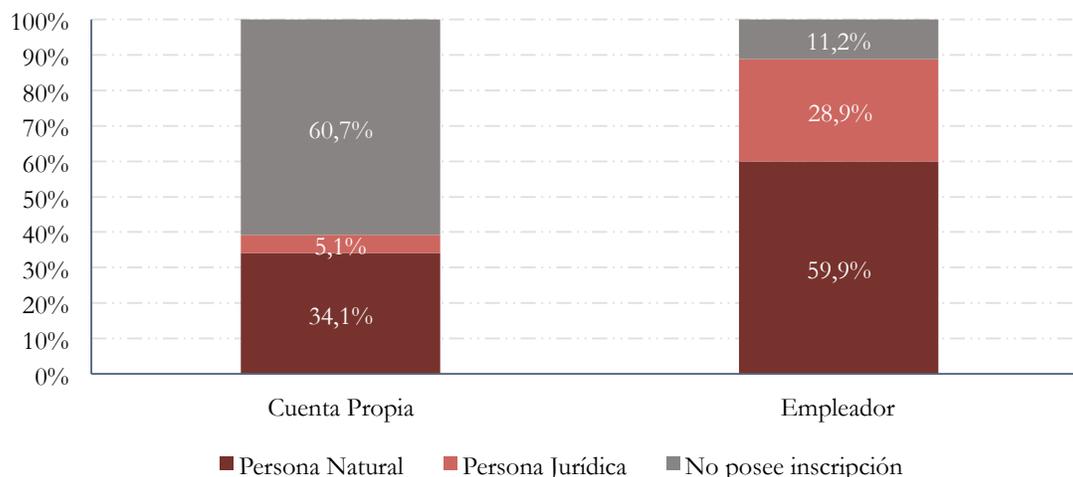
Gráfico 1917. Distribución del tipo de registro de la unidad económica de los adultos mayores microempendedores en comparación con el resto de los microempendedores.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

A continuación, se comparan a los adultos mayores microempendedores según su tipo de clasificación de la situación en el empleo, es decir, los que trabajan por cuenta propia (con o sin ayudante) y los que son empleadores. Seis de cada diez (60,7%) adultos mayores microempendedores que trabajan por cuenta propia no poseen inscripción de su negocio o empresa, cifra que se reduce a uno de cada diez (11,2%) en adultos mayores microempendedores empleadores. Un 5,1% de las personas mayores que trabajan por cuenta propia tienen registrados sus negocios o empresas como personas jurídicas. En el caso de los empleadores, este porcentaje se eleva a 28,9%, es decir, una diferencia de 23,8% entre los dos grupos. Por último, la diferencia de proporciones de empresas o negocios con un registro como persona natural entre ambos grupos mencionados es de 25,8%, siendo 34,4% en adultos mayores que trabajan por cuenta propia y 59,9% en adultos mayores que son empleadores.

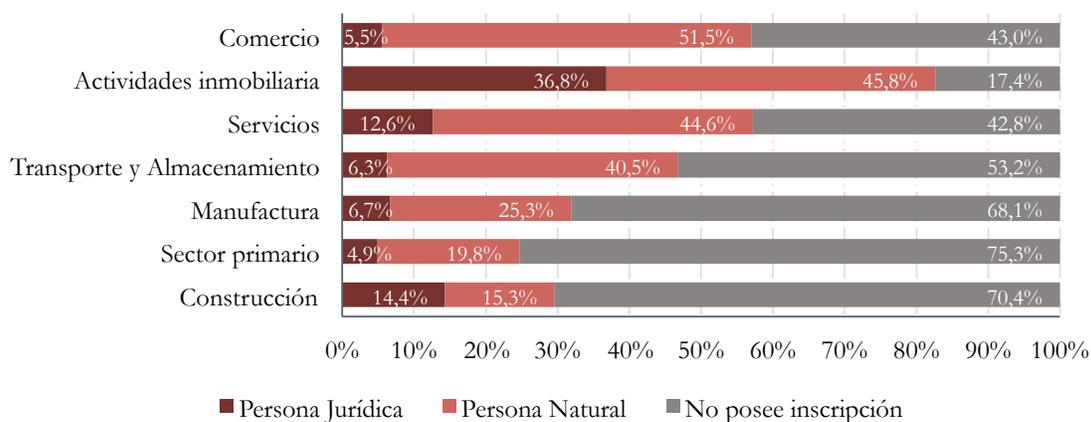
Gráfico 2018. Distribución del tipo de registro de la unidad económica de los adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia en comparación a los empleadores.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En siguiente gráfico se observa el registro de la unidad económica de los adultos mayores microemprendedores por tipo de actividad económica. En general, una gran parte de los negocios o empresas no están registradas como personas jurídicas o naturales. El sector primario es la rama de actividad económica con mayor proporción de empresas o negocios sin inscripción (75,3%). Por otro lado, la rama de actividad económica que posee mayor cantidad de personas naturales registradas es la del comercio con un 51,5% y la que tiene la mayor cantidad de personas jurídicas es la de actividades inmobiliarias con un 36,8%, que además es la rama con menor proporción de microemprendedores que no poseen registro.

Gráfico 2119. Distribución del tipo de registro de la unidad económica de los adultos mayores microemprendedores por tipo de actividad económica.*



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En relación con la contabilidad del emprendimiento, el 35,9% de las personas microemprendedoras de 65 años o más dice llevar un registro formal y un 9,3% dice llevar registros personales. Sin embargo, más de la mitad de los adultos mayores microemprendedores dice que no cuentan con ningún tipo de contabilidad en su negocio o empresa. Cabe mencionar que del total de microemprendedores que llevan registro, es decir, la suma de los que tienen contabilidad formal, más los que llevan registros personales (45,2%), un 61,6% es capaz de diferenciar los gastos de la empresa o negocio con los gastos de su hogar, mientras que el 38% no puede.

Gráfico 2220. Adultos mayores microemprendedores según tipo de registro contable.²²



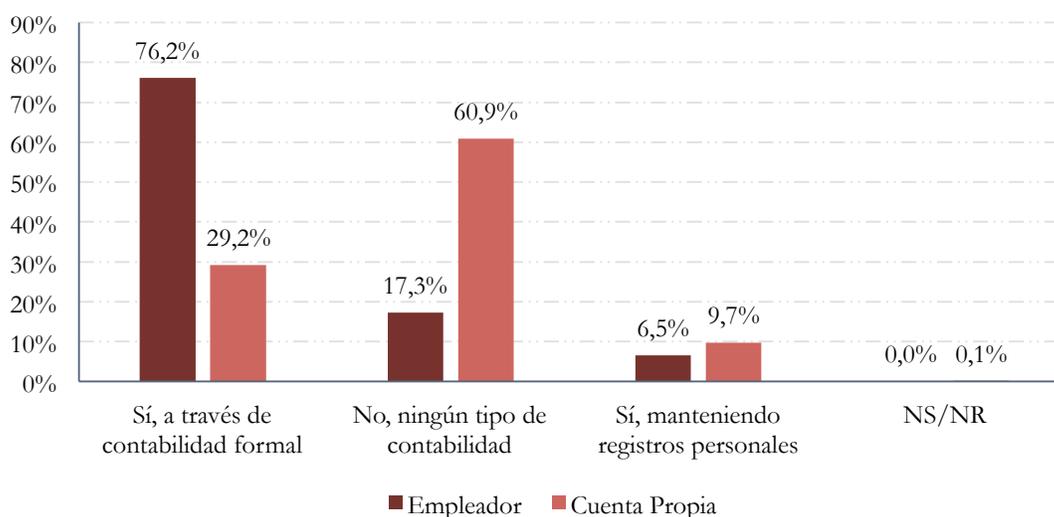
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

* Los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad. Ello se debe al reducido tamaño de la submuestra.

²² El resto de los adultos mayores microemprendedores no saben o no respondieron la pregunta, correspondientes al 0,12%.

Al observar el registro contable en base al tipo de adulto mayor microempresario, un 76,2% de los que son empleadores lo tiene a través de una contabilidad formal, mientras que este porcentaje es de 29,2% en los que trabajan por cuenta propia, es decir, una diferencia de 47 puntos porcentuales. La gran mayoría de los adultos mayores microempresarios que trabajan por cuenta propia no llevan a cabo ningún tipo de contabilidad (60,9%) y solo un 17,3% de los empleadores no tienen registro de contabilidad, observándose una diferencia de 43,6%. Por último, un 6,5% y un 9,7% de los empleadores y los que trabajan por cuenta propia respectivamente, llevan contabilidad, manteniendo registros personales. Cabe mencionar que un 67,5% y un 59,5% de los empleadores y cuenta propia, respectivamente, son capaces de diferenciar los gastos de la empresa o negocio con los gastos de su hogar mientras que el 32,5% y un 39,9% de los empleadores y cuenta propia respectivamente no saben hacerlo.

Gráfico 2321. Tipo de adultos mayores microempresarios según tipo de registro contable.

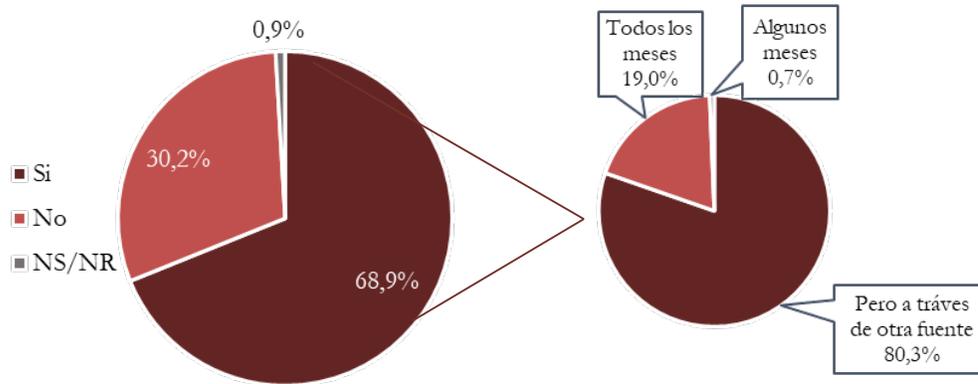


Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En el siguiente gráfico se observa la proporción de microempresarios adultos mayores que realizan cotizaciones en salud, ya sea Fonasa o Isapre. Un 30,2% de ellos no realiza cotizaciones en salud, sin embargo, un 68,9% lo hace. De este último grupo, un 19% realiza cotizaciones por conceptos de salud todos los meses, un 0,7% las realiza algunos meses, y un 80,3% realiza cotizaciones en salud, pero a través de otras fuentes²³.

²³ Tales como carga, jubilación o trabajo asalariado (INE, 2019).

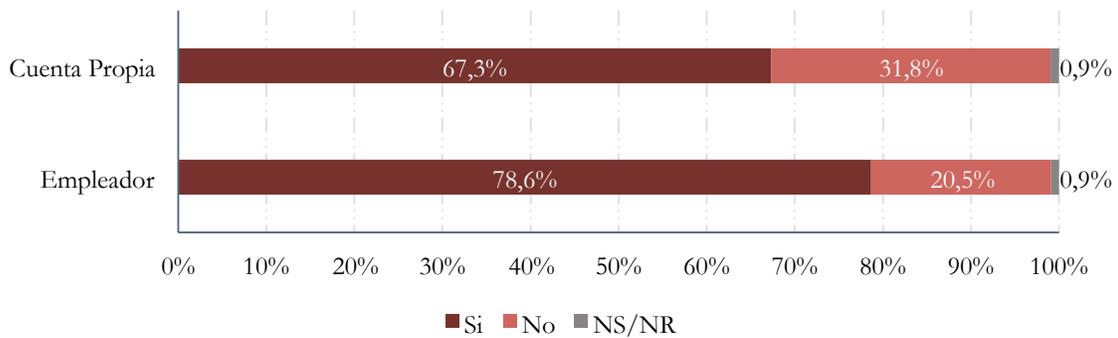
Gráfico 2422. Adultos mayores microemprendedores y cotización de salud.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

El 67,3% de los adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia realiza cotizaciones de salud y un 15,6% de ellos las realiza todos los meses. Un 83,9% dice realizar las cotizaciones a través de otras fuentes. Por otro lado, un 78,6% de los adultos mayores microemprendedores empleadores dice realizar cotizaciones. De ellos, un 37% las realiza todos los meses y un 51,8% dice realizarla a través de otras fuentes²⁴

Gráfico 2523. Tipos de adultos mayores microemprendedores y cotización de salud.



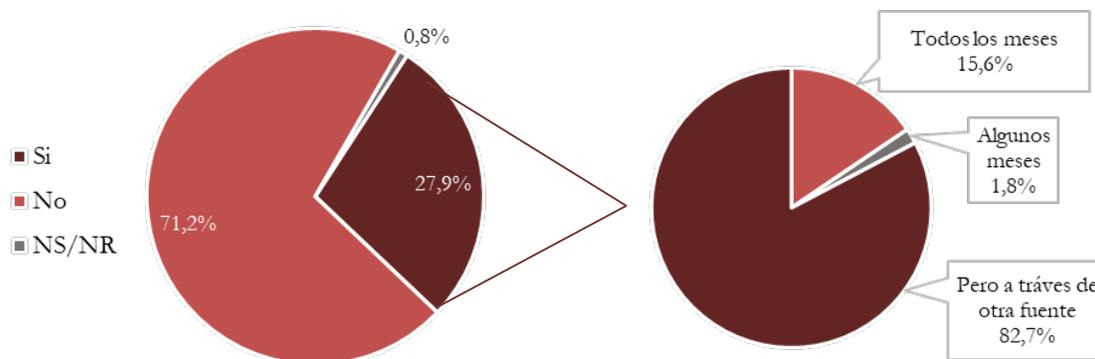
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Respecto a las cotizaciones en el sistema de pensiones (AFP), un 71,2% de las personas microemprendedores de 65 años o más dice no realizar cotizaciones en el sistema de pensiones. El restante 27,9% si realiza cotizaciones en AFP, de ellos el 15,6% cotiza todos los meses, el 1,8% solo lo hace algunos meses y el restante 82,7% de los que cotizan lo hacen a través de otras fuentes²⁵.

²⁴ En anexos, gráfico con información a la frecuencia de las cotizaciones en salud por tipo de adulto mayor microemprendedor.

²⁵ Tales como carga, jubilación o trabajo asalariado (INE, 2019).

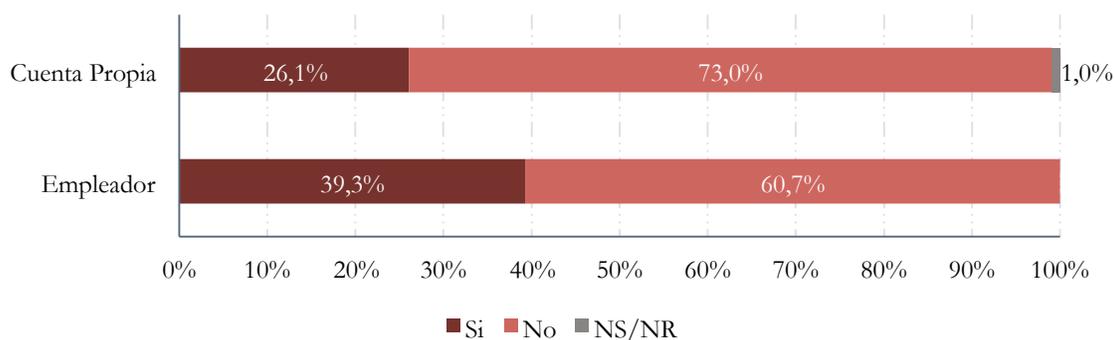
Gráfico 2624. Adultos mayores microemprendedores y cotización de AFP.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Con respecto a las cotizaciones de AFP y tipos de adultos mayores microemprendedores, un 26,1% de los que trabajan por cuenta propia dice cotizar y un 73% dice no hacerlo. Del total de los que dicen cotizar, un 10,8% lo realiza mensualmente, mientras que un 87,3% dice realizarlo a través de otras fuentes. Por otro lado, un 39,3% de los adultos mayores microemprendedores empleadores dice cotizar en AFP y un 60,7% dice no realizarlo. Por último, del total de los que dicen cotizar en AFP, un 34,7% de ellos lo hace todos los meses y un 64,3% dice hacerlo a través de otras fuentes²⁶.

Gráfico 2725. Tipos de adultos mayores microemprendedores y cotización de AFP.



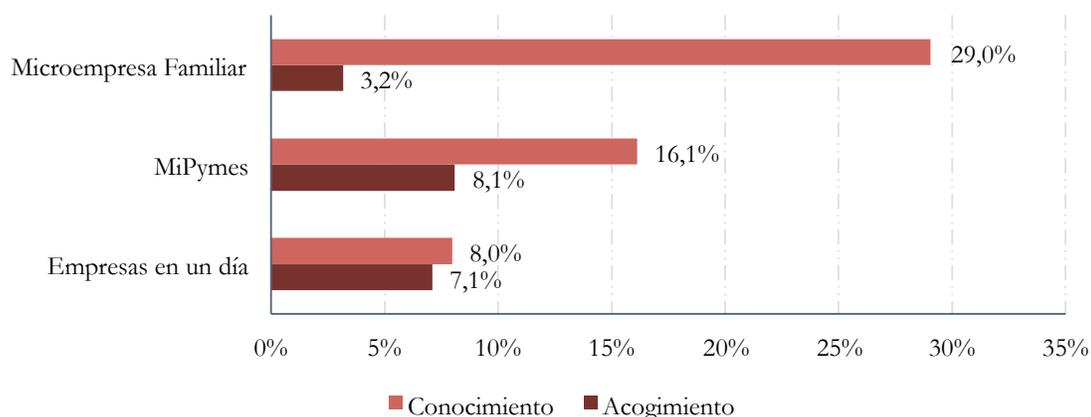
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En el siguiente gráfico se observan las proporciones de conocimiento y acogimiento que tienen los microemprendedores adultos mayores en los distintos regímenes tributarios. Cabe señalar que el conocimiento y acogimiento de estos regímenes no son excluyentes, por ejemplo, un microemprendedor puede conocer y acogerse a dos regímenes a la misma vez, sin embargo, la

²⁶ En anexos, gráfico con información a la frecuencia de las cotizaciones de AFP por tipo de adulto mayor microemprendedor.

proporción de microemprendedores adultos mayores que tienen esa situación es muy baja²⁷. Un 29% de los microemprendedores dice conocer Microempresa Familiar²⁸ y un 3,2% de los que tienen conocimiento, están acogidos a este régimen. En el caso del régimen MiPymes²⁹, la proporción de microemprendedores que lo conocen es menor que el caso anterior, siendo este un 16,1%, sin embargo, la proporción de adultos mayores, que están acogidos a este, es mayor que al anterior, llegando a un 8,1%. Por último, hay que señalar que un 8% de los microemprendedores adultos mayores conocen el régimen Empresas en un día³⁰ y un 7,1% de ellos está acogidos.

Gráfico 2826. Conocimiento y acogida de regímenes tributarios por personas mayores microemprendedoras.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Financiamiento de los negocios o empresas de las personas microemprendedoras de 65 años o más

Respecto a la forma de financiamiento inicial de la empresa o negocio de los microemprendedores, seis de cada diez (63,7%) de ellos al iniciar la actividad la ha financiado con ahorros o recursos propios. Un 14,5% no ha necesitado financiamiento inicial y un 14% ha solicitado algún préstamo o crédito. Asimismo, un 7,6% ha realizado su financiamiento inicial con ahorros propios y créditos o préstamos.

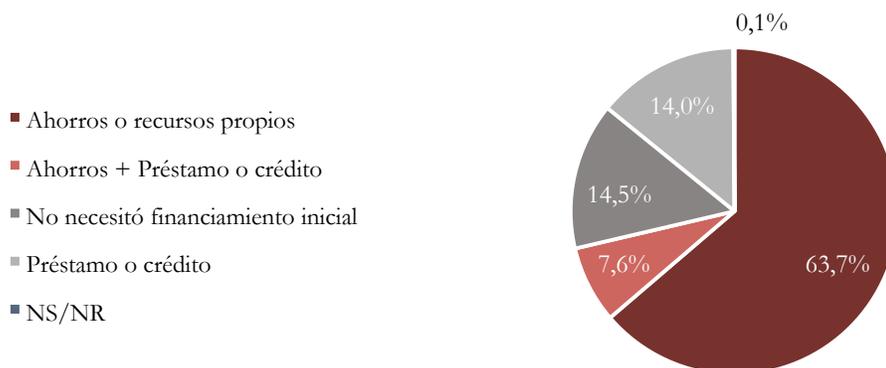
²⁷ En anexos, gráfico con información respecto al conocimiento y acogimiento de los regímenes presentados por tipo de adulto mayor microemprendedor.

²⁸ “La microempresa familiar es una empresa, perteneciente a una o más personas naturales que residan en la misma casa habitación, que puede desarrollar diversas actividades ya sea de prestación de servicios o de producción de bienes” (INE, 2019)

²⁹ “El régimen de tributación especial para MiPymes es un régimen simplificado de pago de IVA para micro, pequeñas y medianas empresas” (INE, 2019).

³⁰ “Corresponde a un tipo de registro de sociedades realizado vía web. Este trámite permite registrar distintos tipos de sociedades como Sociedad por Acciones (SPA), Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL), Sociedad Limitada (Ltda.) y Sociedad Anónima (SA)” (INE, 2019).

Gráfico 29. Modo de financiamiento al iniciar actividad.

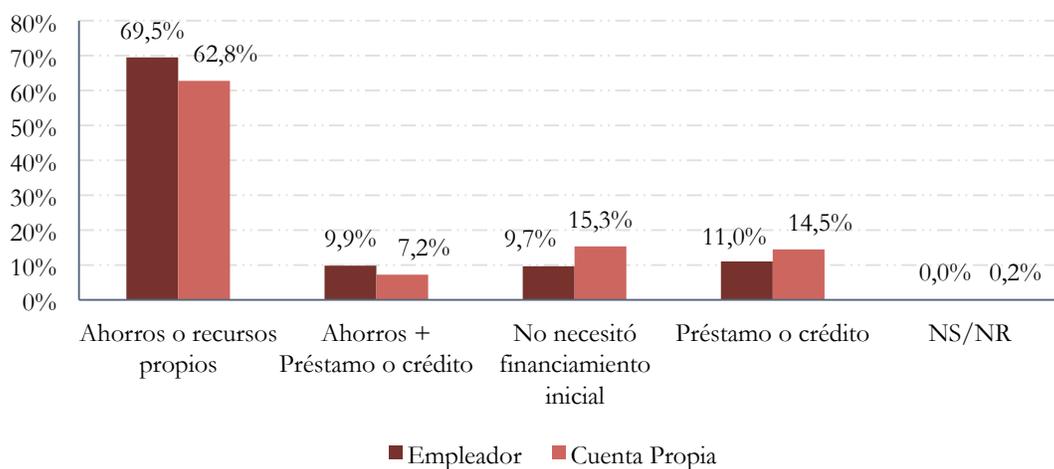


Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

En relación con el modo de financiamiento al iniciar la actividad, se puede observar que, en general, los dos tipos de adultos mayores microemprendedores son bastante similares. Un 69,5% de los adultos mayores microemprendedores que son empleadores dice haber financiado su empresa o negocio con ahorros o recursos propios, porcentaje que es de 62,8% en adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia. Un 9,9% de los empleadores dice haber financiado el inicio de su actividad a partir de ahorros más un préstamo o crédito de alguna institución financiera. Por otro lado, este porcentaje es de 7,2% en adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia.

Un 9,7% y un 15,3% de los empleadores y de los que trabajan por cuenta propia dicen no haber necesitado financiamiento al iniciar su actividad. Por último, un 11% de los adultos mayores microemprendedores que son empleadores dicen haber tomado un préstamo o crédito para poder financiar su negocio o empresa en sus inicios, mientras que este porcentaje en los adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia es de 14,5%.

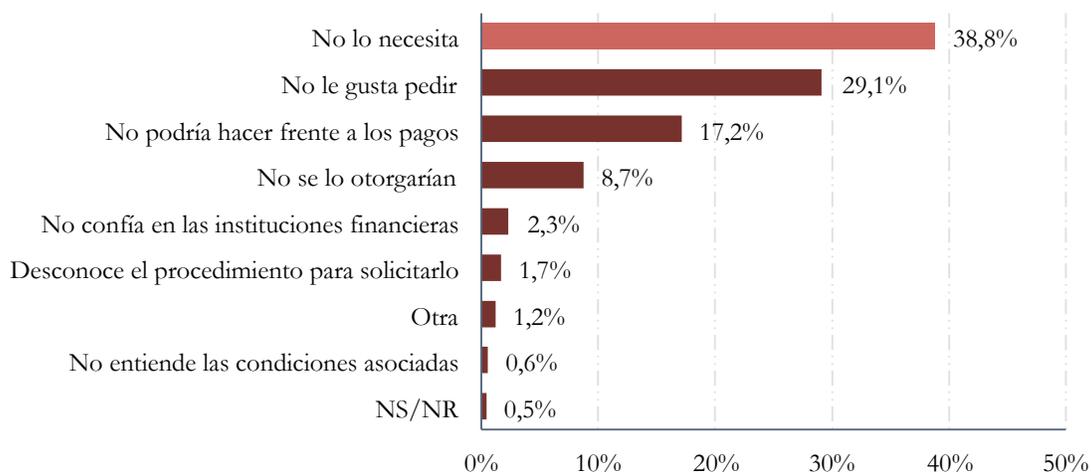
Gráfico 3027. Modo de financiamiento al iniciar actividad por tipo de adulto mayor microemprendedor.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

La razón más común por la cual las personas microempendedoras de 65 años o más no solicitaron un préstamo bancario al iniciar su actividad es que no lo necesitan (38,8%). Seguido de esta, con un 29,1% es que no le gusta pedir préstamos bancarios y luego un 17,2% dice que no podría hacer frente a los pagos. La cuarta razón por la que los adultos mayores microempendedores no solicitan préstamos bancarios es porque creen que no se lo otorgarían, con un 8,7%. Además, hay un 2,3% que no confía en las instituciones financieras y un 1,7% desconocen el procedimiento para solicitar el préstamo. Por último, un 0,6% de los microempendedores no entiende las condiciones asociadas al préstamo y un 1,2% de ellos dice tener otras razones a las mencionadas en la encuesta³¹.

Gráfico 3128. Razones por las cuales no solicitaron un préstamo bancario.*



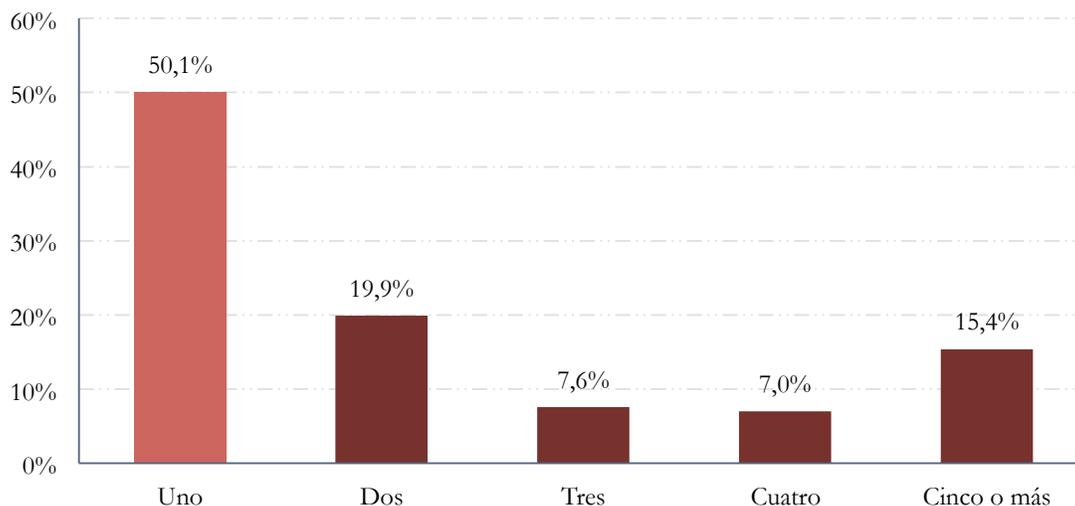
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Respecto a la cantidad de trabajadores que emplean los adultos mayores microempendedores empleadores dentro del negocio o empresa, la mitad de ellos (50,1%) da trabajo a una persona. Casi dos de cada diez (19,9%) adultos mayores microempendedores da empleo a dos personas, porcentaje que se reduce a 7,6% en los que emplean a tres personas y a 7% en los que emplean cuatro. Por último, un 15,4% de los adultos mayores microempendedores empleadores trabaja con cinco o más personas dentro del negocio o empresa.

³¹ En anexos, gráfico con información a las razones por las cuales los tipos microempendedores adultos mayores no solicitaron un préstamo bancario.

* Los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad. Ello se debe al reducido tamaño de la submuestra.

Gráfico 3229. Cantidad de trabajadores de los microemprendedores adultos mayores empleadores.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Conclusión

El porcentaje de microemprendedores de 65 años o más ha disminuido en 7% en un año (entre el trimestre Junio-Agosto del 2019 y 2020). Entender esta forma especial de empleo es crucial para diseñar e implementar políticas post pandemia. Utilizando la última Encuesta de Microemprendimiento del INE, realizada entre mayo y agosto del 2019, se describe la situación del microemprendedor adulto mayor y se pueden observar desafíos de política pública y/o institucionales en materia de microemprendimiento de personas mayores.

En base a lo analizado, se observan principalmente dos desafíos. (1) Se observa que un 77,8% de las personas de 65 años o más microempendedoras no reciben capacitación, de ellos, cerca de la mitad (45,4%) dice no estar interesado en capacitaciones, sin embargo, el restante 54,6% tiene otros motivos por los cuales no recibe capacitaciones, el más común dentro de ellos es que no saben dónde acudir para poder recibirla. Otros motivos son que no encuentran cursos adecuados, horarios complicados o razones financieras. Por lo tanto, el desafío está en hacerles llegar información a los microemprendedores mayores sobre capacitaciones para que no pierdan la oportunidad de poder seguir creciendo y profesionalizándose. (2) El segundo desafío, está en la formalización de los negocios o empresas de los microemprendedores adultos mayores. Un 53,8% de ellos no poseen registro, es decir, son parte del sector informal del trabajo, por lo que el desafío está en entregarle herramientas e información para que los microemprendedores puedan formar parte del sector formal del trabajo.

Anexos

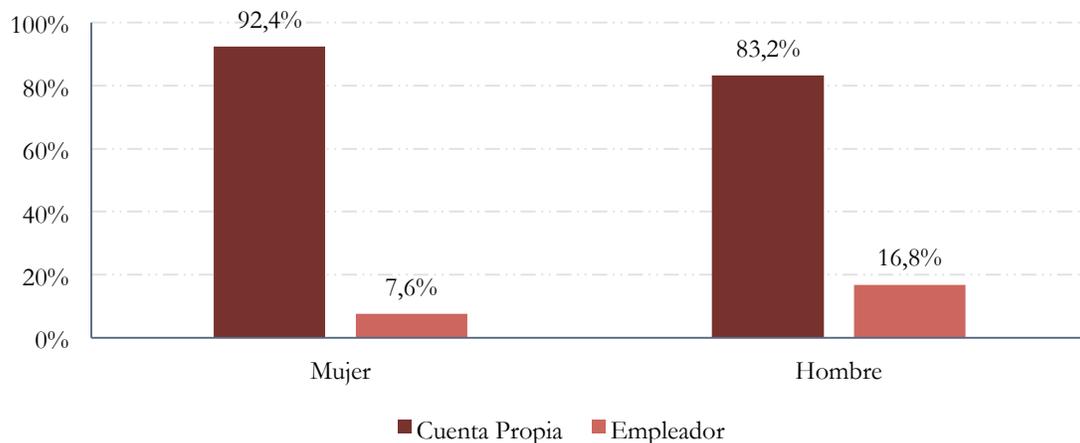
Anexo 5. Distribución del porcentaje de adultos mayores que trabajan según rama de actividad económica*.

Rama de actividad económica de la empresa donde trabaja el ocupado, basado en la CIIU Revisión 4.CL a 1 dígito, según el Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas	Proporción de AM
Comercio	19,3%
Industrias manufactureras	10,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,2%
Enseñanza	8,6%
Transporte y almacenamiento	7,2%
Construcción	7,0%
Otras actividades de servicios	6,3%
Administración pública	6,1%
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	5,6%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,7%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	3,4%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	2,1%
Actividades financieras y de seguros	2,0%
Actividades inmobiliarias	1,3%
Explotación de minas y canteras	1,3%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,1%
Artes, entretenimiento y recreación	0,7%
Información y comunicación	0,5%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,3%
Sin Clasificación	0,1%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,1%

Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la ENE 2019-2020 del INE.

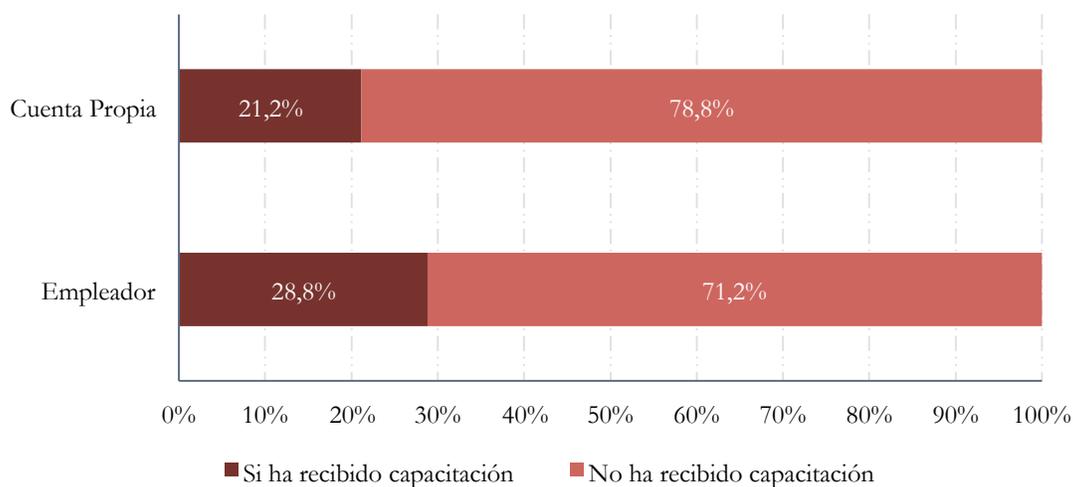
* Debido al reducido tamaño de la submuestra, los resultados de este gráfico pueden ser no representativos de la realidad.

Anexo 6. Adultos mayores microemprendedores que trabajan por cuenta propia o como empleador por sexo.



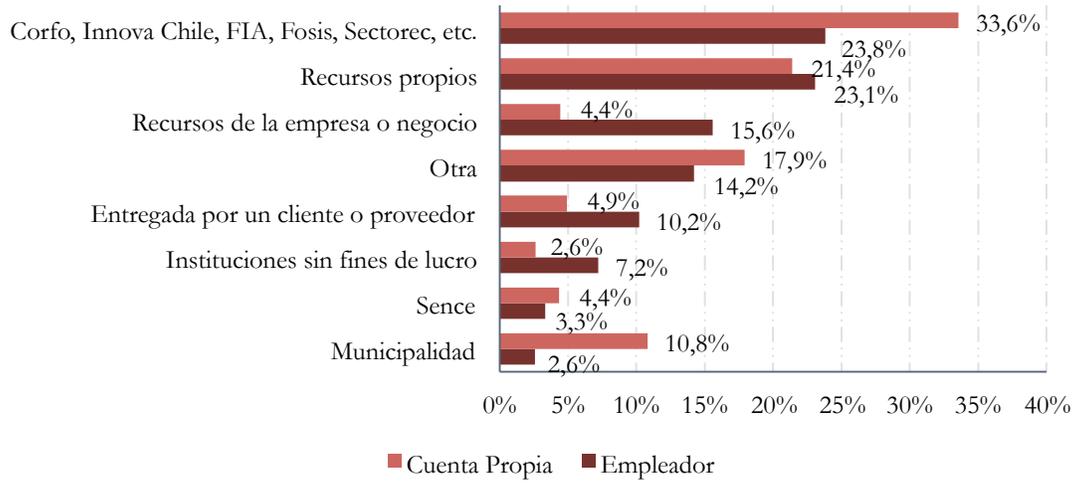
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 7. Proporción de adultos mayores microemprendedores empleadores o que trabajan por cuenta propia que han recibido o no capacitación.



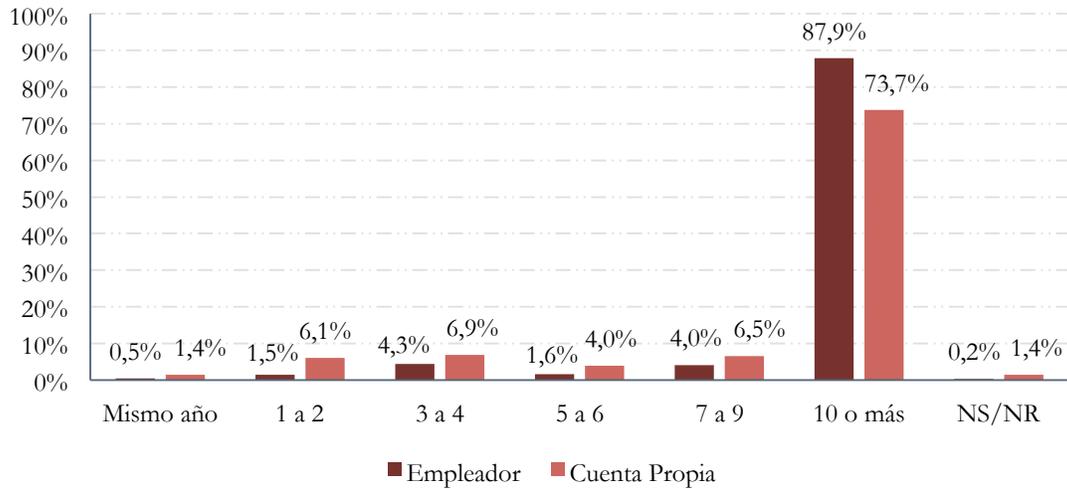
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 8. Financiamiento de las capacitaciones según tipo de microemprendedor.



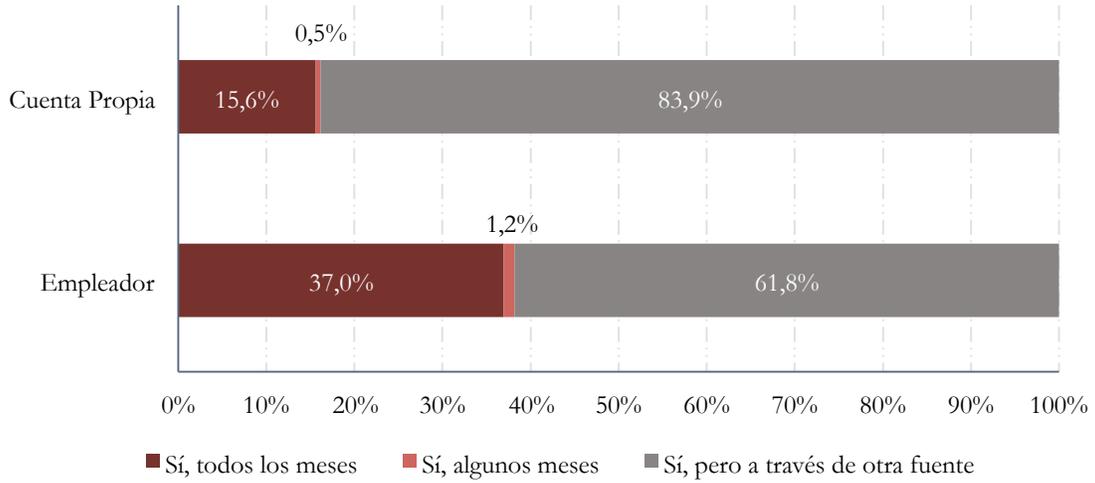
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 9. Antigüedad laboral por tipo de adultos mayores microemprendedores.



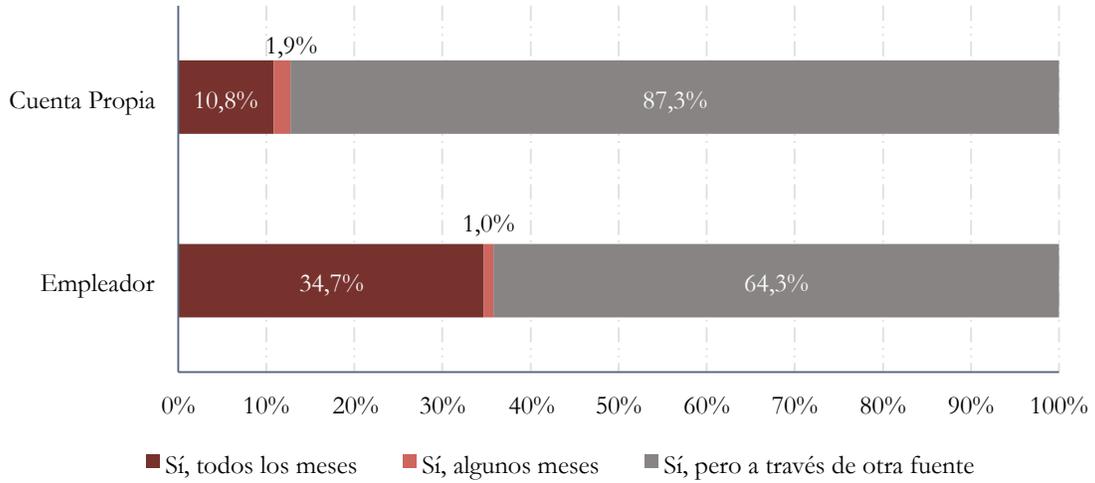
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 10. Frecuencia de las cotizaciones en salud por tipo de adulto mayor microempresario.



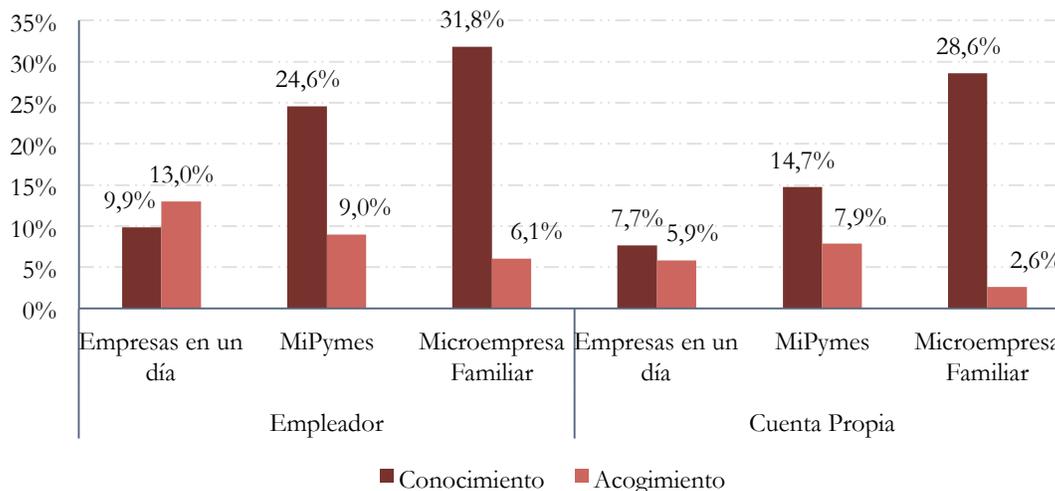
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 11. Frecuencia de las cotizaciones en AFP por tipo de adulto mayor microempresario.*



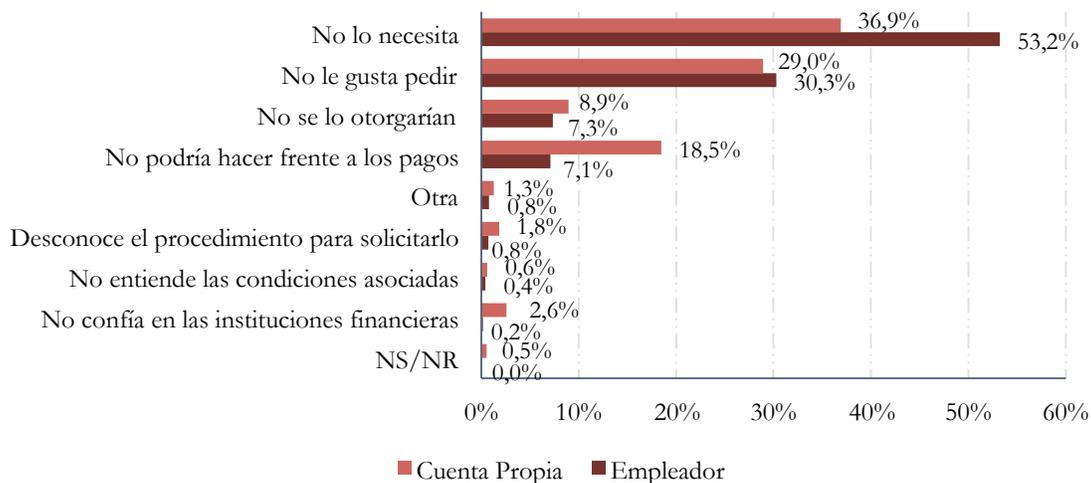
Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 12. Conocimiento y acogimiento de los regímenes por tipo de adulto mayor microemprendedor.



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Anexo 13. Razones por las cuales no solicitaron un préstamo bancario por tipo de adulto mayor microemprendedor. *



Fuente: Elaboración del CIPEM con datos de la VI EME de 2019 del INE.

Políticas públicas

El envejecimiento de la población ha relevado el rol de los adultos mayores en todos los aspectos de la vida social. Durante los últimos años, una serie de iniciativas apoyan la inclusión de las personas mayores, especialmente en el mercado del trabajo, en base a sus propias valoraciones han sido implementadas especialmente en los países más desarrollados. Estas estrategias incluyen principalmente programas asociados a la permanencia, movilidad y protección de las personas mayores que trabajan.

Con respecto a políticas de permanencia, la OECD promueve incentivos a que los adultos mayores se retiren más tarde. Por ejemplo, el Reino Unido ha implementado una política de aumento de la edad de jubilación gradualmente, buscando que para 2028 la edad de jubilación llegue a los 67 años. En el caso de Polonia se ha desincentivado el retiro anticipado y se han optado por estrategias de flexibilización laboral de los adultos mayores. En Nueva Zelanda existen políticas respecto a la discriminación de la edad en el trabajo y se promueven los trabajos voluntarios de los adultos mayores que potencien su integración y además puedan mantenerse activos.

En un contexto de pandemia, reconocer iniciativas exitosas puede proveer de información relevante para el diseño de nuevas políticas públicas. La generación de caminos de recuperación post pandemia debe necesariamente incluir a los adultos mayores como sujetos activos y voces relevantes a partir de su experiencia. La inclusión a partir de capacidades y no de criterios etarios parece ser el primer paso de una política pública exitosa y coherente. Entregar mejores oportunidades de trabajo, capacitación y reinserción a los adultos mayores parecen claves para lograr este objetivo en el mediano plazo, mediante iniciativas intersectoriales y de cooperación público-privada. La literatura recoge estrategias implementadas relacionadas a la permanencia, movilidad y protección de las personas mayores que trabajan.

A continuación, se presentan algunas políticas públicas internacionales, por tema, que pueden ser interesantes para la discusión y mejora de las políticas públicas de empleo y emprendimiento en adultos mayores en Chile.

Empleabilidad

Nueva Zelanda

Nueva Zelanda busca mantener dentro del mercado laboral a las personas que están en edad de jubilar (65 años para el caso neozelandés). Por lo tanto, se entregan estímulos y beneficios a las compañías que contraten y mantengan trabajando dichos individuos. El modelo combina aspectos de no discriminación y flexibilidad a partir de leyes laborales apropiadas para evitar que las personas mayores empleadas sean discriminadas o segregadas por razones de la edad. Adicionalmente, los trabajadores pueden modificar su estatus laboral cambiando las formas de la flexibilidad de la jornada de trabajo (BCN, 2017).

Un factor relevante para que los adultos mayores puedan mantener sus puestos de trabajo es el nivel de habilidades tecnológicas que poseen, así como la adaptación a nuevas dinámicas y estrategias, que requieren manejo de las herramientas digitales. En Nueva Zelanda, el *Wellbeing Budget* incluyó un ítem adicional para combatir el analfabetismo digital especialmente de las personas mayores de 60 años. El entrenamiento ofrecido apunta a mejorar el acceso y desempeño de los adultos mayores en contextos digitales reforzando o desarrollando habilidades y competencias básicas. Otra herramienta que se utiliza para mejorar la alfabetización digital de los adultos mayores es la Tutoría Inversa (*Reverse Mentoring*). La tutoría inversa consiste en que el adulto mayor contribuya a la inserción de trabajadores más jóvenes (por lo general nuevos en el trabajo) con experiencia, habilidades y conocimiento del mundo laboral. De igual forma, la persona más joven aportará al adulto mayor con habilidades y herramientas tecnológicas u otro tipo de materia. Las tutorías inversas no solo tienen este tipo de beneficio, sino que también

permite la inclusión del adulto mayor en su espacio de trabajo, se relaciona con personas más jóvenes y logra mantenerse más activo

Estados Unidos

El “Senior Community Service Employment Programme-SCSEP” administrado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos ofrece oportunidad de empleo de servicio comunitario a tiempo parcial (20 horas) a personas desempleadas sobre los 55 años y en situación de vulnerabilidad. A través de la asociación público-privada descentralizada, el programa busca incentivar que los adultos mayores se mantengan activos por medio de actividades de poco desgaste físico y mental. Adicionalmente, el proceso de transición laboral contempla formación práctica en habilidades y competencias.

El programa ha sido evaluado positivamente en términos del impacto directo sobre la situación económica, el bienestar físico y el bienestar mental de los beneficiarios. Adicionalmente, los resultados sugieren un fuerte impacto en la comunidad.

Italia

En 2004, el Ministerio de Trabajo, Salud y Política Social de Italia decidió desarrollar un programa destinado al reemplazo de personas o trabajadores desaventajados, incluyendo a personas de 50 años o más. Esta política pública llamada *Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori Svantaggiati* (PARI), fue lanzada el 2005. PARI, proporciona apoyo para personas que busquen el reemplazo, en el que se otorgan beneficios laborales especiales si el participante no recibe ya otro beneficio laboral. Durante el periodo que la persona se encuentra dentro del programa, esta pasa tiempo comprometido activamente en la formación, recalificación y búsqueda de empleo (UN, 2011).

Además, los participantes del programa se benefician de un apoyo específico como asesoramiento, certificación de competencias y formación según las necesidades de los trabajadores. El programa ofrece apoyo para reemplazo o trabajo por cuenta propia, es decir, para personas que decidan realizar algún tipo de emprendimiento. En los casos en los que el participante del programa desea volver a trabajar, los solicitantes de empleo son emparejados con ofertas de trabajo de empresas locales. También se dirigen servicios e incentivos para apoyar a las empresas en la creación de nuevos puestos de trabajo y la formación de nuevos empleados (UN, 2011).

Polonia

En 2013, se implementó un programa con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos desde la Unión Europea en materia de empleabilidad. Principalmente, este programa buscaba promocionar un estilo de vida más activo, mejora de competencias y el desarrollo de una mejor gestión del personal. Por ejemplo, los empleadores pueden recibir subsidios salariales si contratan a personas desempleadas mayores de 50 años, y se financia un Fondo Nacional de Formación (NTF por su sigla en inglés) para costear la formación y la educación de los empleados, en una primera fase dirigida a los trabajadores de edad avanzada (OECD, 2015).

Georgia

En 2006, el gobierno de Georgia puso en marcha un plan para promover el empleo de las personas mayores, combatiendo la discriminación y estereotipos sobre la actividad profesional de las personas mayores de 65 años. Esta estrategia consistió principalmente en tres puntos: (1) mayor libertad de elección de trabajo de los pensionados. (2) Complemento de la pensión mínima con un monto adicional de acuerdo con la duración de la jornada de los jubilados. (3) Y, por último, proporcionar un entorno adecuado para las personas mayores, garantizando una participación igualitaria en la vida laboral y un trabajo de iguales condiciones (UN, 2011).

Luxemburgo

Según la OCDE, mantener el capital humano puede ser un desafío para los trabajadores mayores, ya que es menos probable que los empleadores capaciten a quienes se jubilarán pronto. Para muchos trabajadores, las inversiones en capital humano requieren grandes sacrificios especialmente en términos financieros y de oportunidad. La amplia oferta de proveedores de formación para personas sobre 50 años facilita procesos de capacitación y actualización permanente durante la vida laboral. Esto permite que las personas que reciban formación puedan mantener su competitividad y lo que repercute en una mayor estabilidad en el trabajo. Cabe señalar que no solamente son las instituciones tradicionales de educación las encargadas de entregar algún tipo de formación.

En el caso de Luxemburgo, las cámaras profesionales, organismos de variadas industrias como la construcción, la banca, la salud, entre otras, y así, como autoridades locales y sindicatos ofrecen formación práctica para el trabajo. Los proveedores de formación o educación deben utilizar herramientas y mecanismos que sean flexibles y fáciles de usar o comprender, de esta manera, aquellos trabajadores mayores que estén poco calificados puedan participar del programa de formación sin mayores problemas (OECD, 2018).

Emprendimiento

Comisión Europea

La Comisión Europea ha visto que el interés de la gente de la tercera edad en el emprendimiento está creciendo; en Chile el porcentaje de personas mayores que trabajan y son emprendedores supera el 40%. Sin embargo, se plantea que los adultos mayores pueden tener una serie de desafíos al iniciar su empresa o negocio tales como: (1) la falta de información de servicios de apoyo empresarial, (2) desconocimiento de las organizaciones de apoyo empresarial y/o que dichas organizaciones no se den cuenta del potencial empresarial y (3) es posible que no se consideren mentores valiosos para otros empleados (falta inclusión de adultos mayores en los negocios o empresas). Debido a esto, en 2015, la Comisión Europea organizó talleres en donde se invitó a gente emprendedora a participar para que puedan compartir sus experiencias en relación con los emprendimientos. Luego de ello, se elaboró un manual llamado *Senior Entrepreneurship Good Practices Manual* que sirve como guía de buenas prácticas para que los adultos mayores puedan emprender (European Commission, 2020).

Reino Unido

En el Reino Unido existe una iniciativa desde 1998 la cual está dirigida a personas de 50 años o más que se encuentran desempleadas o que buscan volver al trabajo a través del auto empleo o emprendimiento. El objetivo de esto es la reducción del desempleo, particularmente a través de ayudar a las personas mayores que inician y dirigen sus propios negocios. Esta iniciativa consiste principalmente en el suministro de información gratuita, talleres, capacitación y eventos de networking empresarial para potenciales empresarios mayores y organizaciones de partes interesadas que trabajan con personas de 50 años o más que no tienen empleo. Asesoramiento en negocios gratuitos o de bajo costo mediante derivación a asesores acreditados y, en algunas regiones, también tutoría gratuita (Kautonen, 2013).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

En 2013, el Centro de Emprendimiento de la OCDE, elaboró un documento respecto al emprendimiento en personas mayores. En las conclusiones se recomienda a los países los siguientes puntos. (1) Crear una consciencia positiva sobre el emprendimiento como una opción de trabajo en adultos mayores. El objetivo de no solo educar e incentivar a los mismos adultos mayores, sino que también a todos aquellos actores que están relacionados, ya sean estos los amigos, familiares, las

entidades financieras, clientes, entre otros. (2) Revisar las regulaciones para asegurar no desincentivar el espíritu de emprendimiento de los adultos mayores, de esta manera, mejorar los incentivos para que ellos puedan emprender. (3) Evitar un exceso de jerga relacionada a la información con la puesta en marcha o iniciación del emprendimiento y también en la forma en que se comunican los procedimientos o reglamentos pertinentes. (4) Capacitar funcionarios de apoyo de la empresa para que traten a los adultos mayores de la manera adecuada. (5) Alentar a los adultos mayores con experiencia a participar en tutorías empresariales (Kautonen, 2013).

Organización Internacional del Trabajo

El Departamento de Empresas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entregó algunos consejos para los tomadores de decisiones en materia de “intervenciones para apoyar a las empresas durante la pandemia de COVID-19 y la recuperación”. Algunas de estas recomendaciones son (1) Ayuda a las empresas para cubrir los gastos fijos, para ello, entregan una serie de propuestas que se pueden observar en el documento. (2) Facilitar acceso al crédito y otros servicios financieros, (3) impulsar la demanda, (4) Conferir mayor agilidad y capacidad de respuesta al entorno empresarial (OIT, 2020). Junto con esto, se recomienda una mayor flexibilidad en todo ámbito, con el fin de que los microemprendedores no se vean sobrepasados por la situación (OIT, 2020).

Jubilación

Polonia

Las personas mayores en Polonia suelen jubilarse a temprana edad. Hace unos años la edad de jubilación para las mujeres era de 60 años y para los hombres 65, similar al sistema chileno. De igual forma, la población podía jubilarse anticipadamente. Hace más de una década que la autoridad ha desincentivado este comportamiento a través de políticas públicas que permitiesen e incentivasen al adulto mayor continuar en el mercado del trabajo (OECD, 2015). En 2008, se adoptó un programa gubernamental llamado “Solidaridad a través de generaciones”, cuyo objetivo es aumentar los incentivos para que las empresas emplearan a personas mayores de 50 años y mejorar su empleabilidad.

En 2012, bajo un contexto de una crisis demográfica (pocos jóvenes y muchos mayores de edad), el Gobierno Polaco implementó una política pública que consistía en cambiar la edad de jubilación a 67 años para ambos sexos. El gobierno que argumentaba que la razón del cambio de la edad de jubilación era ineludible, debido a que el país se enfrentaría a una crisis demográfica, y el número de jubilados, aumentaría en proporción a las personas en edad de trabajar en unos años. Sin embargo, esta política no prosperó, siendo modificada, nuevamente y vuelta a sus edades originales (ETUI, 2020). Por otro lado, cabe destacar que el envejecimiento de la población es un fenómeno que está ocurriendo en muchos países, y Chile no es la excepción. De hecho, para el 2050 se estima que más de un 25% de la población será de 65 años o más y más de un 32% tendrá 60 años o más (INE, 2018).

Inglaterra

La edad de jubilación actual de los ingleses es de 66 años y aumentará a 67 para el 2028 (AGE UK, 2020). Esta política pública está basada en una serie de argumentos que permiten entender los beneficios de aumentar la barrera de jubilación, estos argumentos son los siguientes (Roos, 2019):

En primer lugar, se busca aumentar la edad de jubilación de los trabajadores con el fin de mejorar y aumentar los montos de las pensiones de los mismos trabajadores. En segundo lugar, permite a los adultos mayores mantenerse más años dentro del mercado del trabajo. Esto no solamente es beneficioso desde el punto de vista financiero y personal, sino que también entrega la oportunidad a aquellos adultos mayores que quieren volver a entrar al mercado del trabajo. En tercer lugar, al mantener a los adultos mayores dentro del mercado laboral por unos años más, la fuerza laboral del

país crece o se mantiene, y, por lo tanto, la productividad de esta mejora. En cuarto lugar, esta política busca mejorar y proteger la situación de las futuras generaciones, debido a que permite que puedan tener niveles de pensiones más altos que el existente, comprometiéndolos a trabajar más tiempo por su futuro. Por último, a nivel país, se evitan costos de pensiones insostenibles en el futuro. Por lo tanto, esta política produce un mayor ahorro en materia de pensiones y que ese dinero pueda ser destinado a otras materias o a mejorar las mismas pensiones (Roos, 2019).

España

En España, es posible jubilarse parcialmente cuatro años antes de llegar a la edad de jubilación, es decir, a partir de los 65 años. Para ello, los adultos mayores requieren de haber realizado 33 años de aportes a las pensiones. Esta jubilación parcial consiste en la reducción de la jornada laboral, hasta un 50% o incluso en un 75% si es que el adulto mayor trabaja como suplente a tiempo completo con un contrato indefinido. Sin embargo, las contribuciones de seguridad social deben realizarse por horas de trabajo completas sin importar si es jornada parcial (OECD, 2018).

Además, en el 2011, la edad de jubilación para obtener la pensión completa pasó de los 65 años a 65 y seis meses para las personas que tienen menos de 36 años y seis meses de contribuciones; esto comenzó a regir en 2018. Para aquellos que tienen más de los años cotizados señalados, la edad de jubilación se mantiene en 65 años. Para 2027, la edad de jubilación será modificada a 67 años sin importar el sexo del trabajador. De igual forma, la pensión completa aún será posible a los 65 años si es que el adulto mayor trabajador ha pagado más de 38 años y seis meses de cotizaciones en seguridad social (OECD, 2018).

Japón

Japón tiene una de las políticas de más largo plazo que facilitan el proceso de transición hacia la jubilación. La “Stabilization of Employment for Older Persons”, instaurada en 1971 y modificada en 2013, potencia las capacidades y la calidad de vida de los adultos mayores. El programa contempla la mantención de trabajadores mayores entre 60 y 65 años; y, establece un sistema de empleo continuo para así contribuir al reemplazo de personas mayores jubiladas en la medida que estos lo deseen. El programa también asegura oportunidades para aquellas personas mayores que por su avanzada edad no logran encontrar empleo (JILAF, 2013).

Finlandia

En 2014, el Centro Finlandés de Pensiones estudió la conexión entre las condiciones laborales y las intenciones de jubilación de trabajadores entre los 50 y 64 años, poniendo una atención especial a aquellos trabajadores que consideraban que su vida laboral era sostenible (Tönnies Lönnroos, 2015). Los resultados arrojaron que las condiciones de trabajo, en todos los niveles de una organización, contribuyen a que una persona decida aplazar la jubilación, pasada la edad de jubilación. Hasta cierto punto, la flexibilidad laboral, la capacidad de los empleados para influir en su propio trabajo y las oportunidades para aprender y recibir formación en el trabajo son factores importantes para decidir jubilarse o seguir trabajando (OECD, 2018).

En Finlandia, los trastornos mentales, y en particular la depresión, ha representado una proporción cada vez mayor de pensiones por discapacidad desde mediados de la década de 1990, y ahora son las principales causas de reclamaciones de prestaciones por discapacidad. Una parte relevante de las personas que reciben una pensión por discapacidad, presentan trastornos mentales, y entre ellos, la depresión es el más común. El Gobierno, al identificar este fenómeno, impulsó una política llamada Proyecto Masto que buscaba prevenir la depresión y las discapacidades relacionadas a la depresión a través de una temprana intervención en personas con problemas de salud mental. Para mejorar la condición laboral de los adultos mayores, los principales temas incluidos en el proyecto fueron la

promoción del bienestar en el trabajo; varias actividades para prevenir la depresión; reconocimiento y tratamiento tempranos; y la rehabilitación y vuelta al trabajo de personas que se recuperan de la depresión (OECD, 2018). De esta manera, permitir que la persona que tenga que tomar la decisión de seguir trabajando o jubilarse, pueda hacerla con las mejores condiciones posibles.

Bibliografía

- Age Concern. (n.d.). *Working after 65: some questions to consider*. Retrieved from https://www.ageconcern.org.nz/ACNZ_Public/Working_after_65.aspx
- AGE UK. (2020). *Changes to State Pension age*. Retrieved from <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/money-legal/pensions/state-pension/changes-to-state-pension-age/>
- Akpan, N. (2020). *These underlying conditions make coronavirus more severe, and they're surprisingly common*. National Geographic. Retrieved from <https://www.nationalgeographic.com/science/2020/03/these-underlying-conditions-make-coronavirus-more-severe-and-they-are-surprisingly-common/>
- BCN. (2017). La política de Nueva Zelanda que aprovecha la experiencia de sus adultos mayores. (O. Parlamentario, Ed.) Retrieved from <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/politica-nueva-zelanda-experiencia-adultos-mayores>
- CASEN. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. *Encuesta CASEN 2017*. Retrieved from <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/basedatos.php>
- CDC. (2020). *Centers for Disease Control and Prevention*. Retrieved from <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/specific-groups/high-risk-complications.html>
- Censo. (2017). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Retrieved from <https://ine.cl/bases-de-datos>
- Citizens Information. (2020). *Citizens Information*. Retrieved from European Commission: https://www.citizensinformation.ie/en/government_in_ireland/european_government/eu_institutions/european_commission.html
- CSSE. (2020). *Coronavirus COVID-19 Global Cases by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University*. Retrieved from <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
- DIAA. (2020). *Digital Inclusion Alliance Aotearoa*. Retrieved from <https://digitalinclusionalliance.nz/news/new-digital-literacy-programme-for-seniors>
- Durston, J. (2000, Julio). *¿Qué es el capital social comunitario?* Naciones Unidas. Retrieved from <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5969-que-es-capital-social-comunitario>
- ETUI. (2020, June 10). Poland: the restoration of a lower statutory pension age. European Trade Union Institute. Retrieved from ETUI: <https://www.etui.org/covid-social-impact/poland/poland-the-restoration-of-a-lower-statutory-pension-age>
- European Commission. (2020). *European Commission*. Retrieved from Senior entrepreneurs: https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_en

- European Union. (2020). *Publications Office of the EU*. Retrieved from Senior entrepreneurship good practices manual: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fdadabd-9ac8-11e6-868c-01aa75ed71a1>
- Foundation for Women Entrepreneurs. (2020). *Foundation for Women Entrepreneurs*. Retrieved from <https://women.org.mt/about-us/#projectmanagement>
- Gobierno de Chile. (2020). *Casos confirmados de Coronavirus a nivel nacional*. Retrieved from <https://www.gob.cl/coronavirus/casosconfirmados/>
- INE. (2018). *Proyecciones de población*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2019). *Resultados VI EME 2019*. Retrieved from <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/microemprendimiento>
- INE. (2019). *VI Encuesta de Microemprendimiento*. Retrieved from <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/microemprendimiento>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). *Boletín estadístico: Empleo trimestral*. INE.
- JILAF. (2013). *Revised Act for Stabilization of Employment of Older Persons Comes into Force*. Japan International Labour Foundation. Retrieved from <https://www.jilaf.or.jp/eng/>
- Kautonen, T. (2013). *Senior Entrepreneurship*. OECD. Retrieved from https://www.oecd.org/cfe/leed/senior_bp_final.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2013). *Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores*. Retrieved from <https://www.mimp.gob.pe/adultomayor/archivos/planpam3.pdf>
- Ministerio del Desarrollo Social. (2017). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*. Retrieved from http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php
- OECD. (2015). *Working Better with Age: Poland*. Retrieved from <https://www.oecd.org/employment/emp/Older-Workers-Poland-2015-AssessmentAndRecommendations.pdf>
- OECD. (2018). *Improving hiring and job retention for older workers in Korea*. In OECD, *Ageing and Employment Policies, Working Better with Age: Korea*. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264208261-8-en/index.html?itemId=/content/component/9789264208261-8-en>
- OECD. (2018). *Key policies to promote longer working lives in Finland*. Retrieved from http://www.oecd.org/els/emp/Finland%20Key%20policies_Final.pdf
- OECD. (2018). *Key policies to promote longer working lives in Spain*. Retrieved from https://www.oecd.org/els/emp/Spain_Key%20policies_Final.pdf
- OECD. (2018). *Key policies to promote longer working lives in Luxembourg*. Retrieved from https://www.oecd.org/employment/emp/Luxembourg_Key%20Policies_Final.pdf
- OECD. (2019). *Life expectancy at 65 (indicator)*. Retrieved from <https://data.oecd.org/healthstat/life-expectancy-at-65.htm>

- OIT. (2020). *Intervenciones para apoyar a las empresas durante la pandemia de COVID-19 y la recuperación*. Retrieved from https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/WCMS_744070/lang-es/index.htm
- OMS. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Retrieved from <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Putnam, R. (2001, Diciembre 19). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. Retrieved from <https://prospect.org/infrastructure/prosperous-community-social-capital-public-life/>
- PWC. (2016). *Golden Age Index*. PwC. Retrieved from <https://www.pwc.co.nz/pdfs/pwc-golden-age-index-2016-nz.pdf>
- Roos, I. (2019). Políticas Públicas de Empleabilidad para el Adulto Mayor: 3 ideas replicables en Chile. *Repositorio UDD*. Retrieved from <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2884/Pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20de%20empleabilidad%20para%20el%20adulto%20mayor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, C., & Jaime, M. (Diciembre de 2009). Participación en organizaciones sociales en Chile. ¿una alternativa para mejorar el bienestar económico de los hogares? *Estudios de Economía*, 36(2), 191-215. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52862009000200003
- SERVEL. (2017). *Servicio Electoral de Chile*. Retrieved from <https://www.servel.cl/estadisticas-de-datos-abiertos/>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2017). Encuesta de Calidad de Vida del Adulto Mayor, e Impacto del Pilar Solidario. Retrieved from <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/biblioteca/encuesta-de-proteccion-social/encuesta-de-calidad-de-vida-del-adulto-mayor-e-impacto-del-pilar-solidario-encavidam/>
- Super Seniors. (2020). *Super Seniors*. Retrieved from Boost for Digital Literacy Training for Seniors: <http://www.superseniors.ms.govt.nz/news-events/news/2020/digital-literacy-pr.html>
- Tönnies Lönnroos, L. (2015). *Finland: Outlook on working life and retirement*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/finland-outlook-on-working-life-and-retirement>
- UN. (2011). Age-friendly employment: policies and practices. *UNECE Policy Brief on Ageing*. Retrieved from https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/_docs/age/2011/Policy-briefs/9-Policy-Brief-Age-Friendly-Employment.pdf