



NOTAS DE PENSIONES

NRO. 44 – ABRIL 2020

EMPLEABILIDAD DEL ADULTO MAYOR: EL CASO DE LOS PAISES FIAP EN LATINOAMÉRICA

Resumen ejecutivo

En este trabajo se estudia la empleabilidad de los adultos mayores. La importancia de este indicador recae en dos puntos clave. En primer lugar, las mejoras en el desarrollo de la salud le entregan a muchos adultos mayores la oportunidad de seguir en el mercado del trabajo. En segundo lugar, si a los adultos mayores se les permite continuar trabajando, esto puede disminuir la presión sobre las finanzas públicas y aumentar el monto de las pensiones. Los principales elementos que se observan en el estudio son:

- La tendencia al envejecimiento se observa marcadamente en los países FIAP. De acuerdo a datos de la CELADE, el porcentaje de personas con 65 años o más y la relación de personas mayores por cada 100 jóvenes han aumentado significativamente desde 1950 para estos países y se proyecta que estas cifras sigan aumentando aún más hacia los años 2050 y 2100. El envejecimiento más pronunciado ocurrirá en Chile, Costa Rica y Uruguay, donde el porcentaje de población de 65 años y más será casi un cuarto del total en el 2050. De la misma manera, cabe notar que la cantidad de adultos mayores (65 o más años de edad) será más del doble que la de jóvenes (entre 0 y 15 años de edad) al 2100 en la mayoría de los países FIAP. Con respecto a la tasa de dependencia (definida como la razón entre el número de personas de 65 años y más, y el número de personas de entre 15 y 64 años), todos los países FIAP

Latinoamericanos verán incrementos sustanciales en este indicador, a su vez, la mayoría de estos países superarán tanto el promedio mundial como el latinoamericano hacia el año 2050. Los países en estudio con mayor incremento de la tasa de dependencia serán Chile, Costa Rica y Colombia cuya cifra se acercará al 40% en el 2050 y al 70% en el 2100.

- La tasa de participación laboral analizada por tramos de edad cae significativamente para el grupo de 65 años y más y tiene gran variación entre países. Esta cifra para los hombres va desde un 21,94% en Uruguay (10,12% en mujeres) a un 61,51% en Bolivia (47,69% en mujeres) en el período más reciente. Por su parte, los datos muestran que el porcentaje de trabajadores que son empleados asalariados va cayendo continuamente al aumentar la edad y tiene una caída sustantiva al pasar del rango etario 55-64 al de 65 o más, mientras que los que son empleadores o trabajadores por cuenta propia van en aumento con la edad. Adicionalmente, en la mayoría de los casos de los países latinoamericanos con datos disponibles, la edad efectiva de retiro es superior a la edad legal de retiro, siendo la única excepción las mujeres en Costa Rica.
- La OCDE propone tres medidas para abordar el problema: i) recompensar la continuidad en el trabajo y el retiro tardío; ii) alentar a los empleadores para que

retengan y contraten a trabajadores mayores; y iii) promover la empleabilidad de los trabajadores a lo largo de sus vidas laborales.

- En el ámbito internacional pueden encontrarse diversas buenas prácticas en materia de empleabilidad de personas mayores. Un ejemplo es el “Programa de reembolso de impuestos a mayores”, que permite a los residentes que son ciudadanos mayores reducir sus impuestos hasta por USD 1.500 por hogar trabajando para la ciudad de Bolton (Reino Unido). Otro ejemplo es el “Toyama Rakuno Gakuen”, un centro en Japón que ayuda a las personas mayores a comenzar su propia producción agrícola y apoya a quienes ya son agricultores mediante cursos y conferencias semestrales.

Introducción

Durante el siglo XX y el actual, en el mundo entero ha tenido lugar un cambio demográfico muy importante. En Latinoamérica, este cambio corresponde a un marcado envejecimiento de la población. De acuerdo al informe más reciente del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), las personas de 65 años y más en la región correspondían a un 3,5% de la población total en 1950, mientras que, en 2020, esta cifra más que se duplica llegando a un 9%, proyectándose a su vez

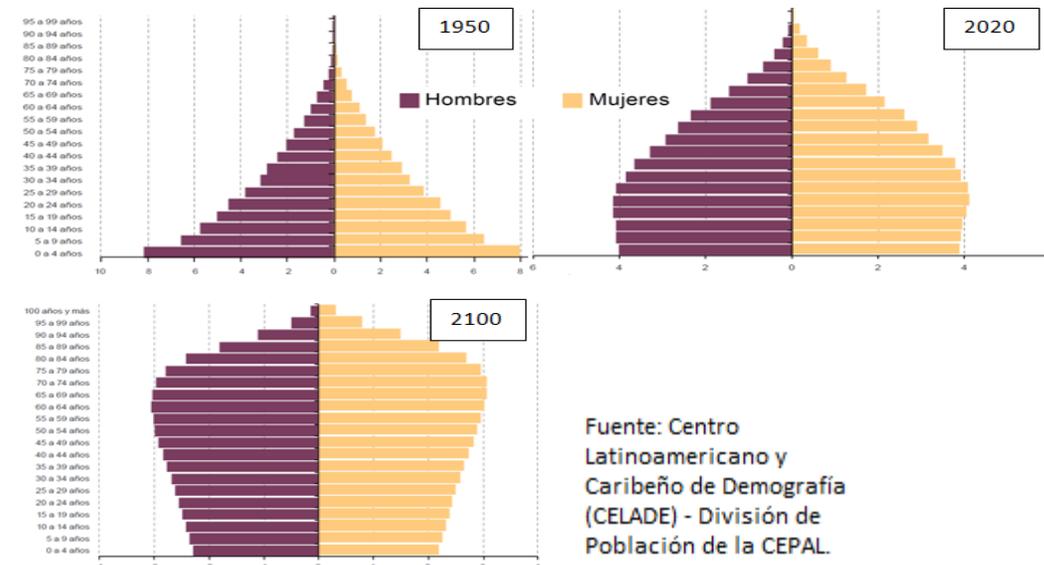
que llegará a un 19% en el 2050 y a un 31% en el 2100.

Por otro lado, de acuerdo al mismo organismo, la población de 65 años y más por cada 100 personas de entre 0 y 14 años era de 8,7 en 1950, llega a 37,5 en 2020 y se proyecta que llegará a 111,1 en el 2050 (es decir, habrá más adultos mayores que niños). El cambio en la forma de la pirámide poblacional es evidente al observar el Gráfico 1.

Si bien el envejecimiento poblacional refleja el éxito del desarrollo que han tenido factores como los avances médicos, la salubridad y la alimentación en la región, también implica desafíos serios para las sociedades, las cuales tendrán que sostener financieramente a una cantidad de personas en etapa pasiva cada vez mayor. De acuerdo con organizaciones como el Instituto de Investigación de Credit Suisse (CSRI) y la OCDE, el desarrollo de estos factores es parte de la solución, ya que implica que personas de una cierta edad que antes eran vistas como cansadas e incapaces de trabajar, hoy tienen no solo la capacidad, sino que también el entusiasmo de seguir siendo un aporte productivo para la sociedad.

Dado lo anterior, el Estado tiene el deber de fomentar el desarrollo de un mercado laboral propicio y abierto a la integración de personas mayores que deseen trabajar. Con este objetivo en mente, se estudia a profundidad la magnitud del problema demográfico en los países FIAP Latinoamericanos, las recomendaciones de la OCDE y las buenas prácticas internacionales en la materia.

Gráfico 1.- Distribución de la población latinoamericana por sexo y edad, 1950, 2020, y 2100.



Tendencia demográfica en países FIAP

La tendencia observada en Latinoamérica se presenta también en los países FIAP. De acuerdo al Cuadro 1, el porcentaje de personas con 65 años o más y la relación de personas mayores por cada 100 jóvenes han aumentado significativamente desde 1950 para estos países y se proyecta que dichos

indicadores sigan aumentando aún más hacia el año 2050. El envejecimiento más pronunciado ocurrirá en Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay, donde el porcentaje de población de 65 años y más será casi un cuarto del total en el 2050. De la misma manera, la cantidad de adultos mayores se acercará a ser el doble de la de niños en estos mismos países.

Cuadro 1.- Indicadores demográficos en países FIAP. Años respectivos.

Indicadores demográficos		Año		
		1950	2020	2050
Bolivia	65 años y más (% del total)	6,1	7,5	12,7
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	15,5	24,8	58,2
Chile	65 años y más (% del total)	3,4	12,2	24,9
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	9	63,6	174,7
Colombia	65 años y más (% del total)	3,2	9,1	21
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	7,4	40,8	139
Costa Rica	65 años y más (% del total)	3	10,3	23,7
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	6,9	49,2	164,9
El Salvador	65 años y más (% del total)	4	8,7	16,3
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	9,3	32,5	91,6
México	65 años y más (% del total)	3,5	7,6	17
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	8,1	29,5	96,1
Perú	65 años y más (% del total)	3,5	8,7	18,9
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	8,3	35,3	105,1
R. Dominicana	65 años y más (% del total)	2,7	7,5	16
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	6	27,4	83,9
Uruguay	65 años y más (% del total)	8,2	15,1	21,7
	Relación personas mayores / jóvenes (por 100)	29,5	74,2	131,4

Fuente: Elaboración de FIAP con datos de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

* Relación personas mayores / jóvenes = (población de 65 años y más/población de 0-14 años)*100

Otro indicador importante en la medición de los cambios demográficos corresponde a la tasa de dependencia de la vejez. Ésta se construye como la población de 65 años y más (etapa pasiva) sobre la población de entre 15 y 64 años (etapa activa) por 100. De acuerdo al Gráfico 2, todos los países FIAP en estudio verán incrementos sustanciales en sus tasas de dependencia, a su vez, la mayoría de éstos superarán el promedio mundial hacia el año 2050. Los países en estudio con mayor incremento de la tasa de dependencia serán Chile, Costa Rica y Colombia cuya cifra se acercará al 40% en el 2050 y al 70% en el 2100.

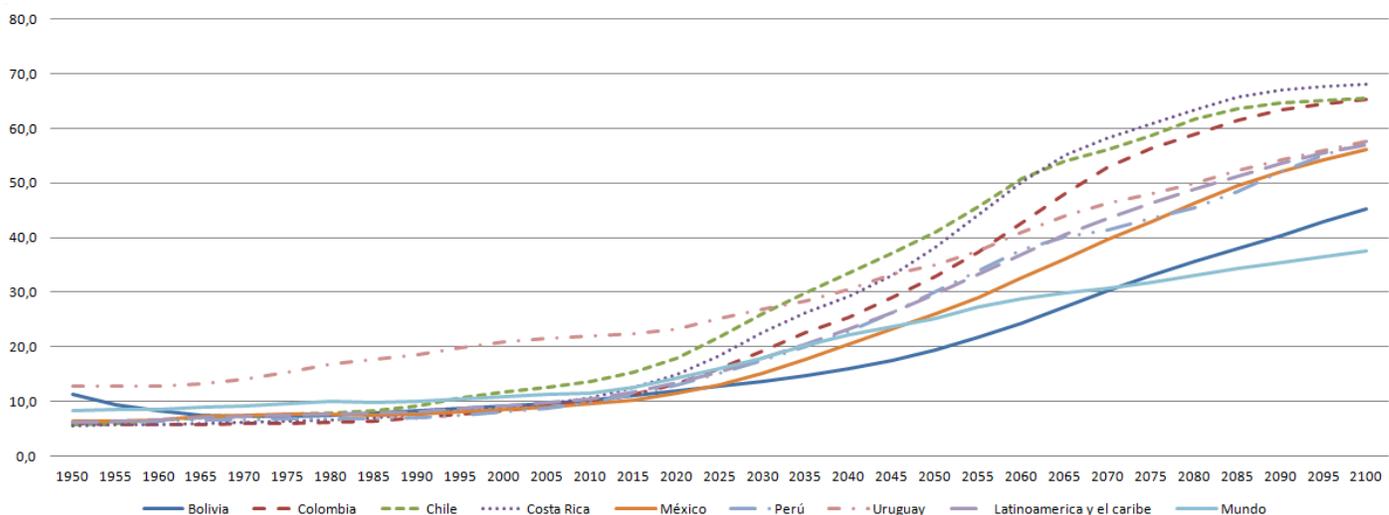
La disminución de la tasa de dependencia responde, por una parte, a la disminución de la tasa de fertilidad, y por otra, a un aumento sostenido de la esperanza de sobrevida. Si bien esto último es un logro importante, los cambios demográficos implican grandes desafíos para las políticas públicas:

- En primer lugar, estas tendencias hacen inviable la sostenibilidad de los sistemas de pensiones públicos de reparto, ya que éstos se basan en la solidaridad

intergeneracional, donde las contribuciones de los trabajadores financian las pensiones de los jubilados. De esta manera, los países con estos sistemas verán sus ingresos caer y sus costos subir permanentemente, generando enormes presiones sobre sus finanzas públicas. Prueba de esto es la deuda implícita por concepto de pensiones de regímenes de reparto en países como Grecia (que debe 9 veces su PIB), Portugal (que debe 5 veces su PIB) y España (que debe 2,5 veces su PIB).

- Si las personas vivirán cada vez más años, es importante preguntarse qué medidas se pueden tomar para apoyar el financiamiento de este mayor período pasivo. Lo anterior, de manera de asegurarse de que las personas vivan una vejez en buenas condiciones, pero también asegurándose de que estas condiciones de vida sean sostenibles en el tiempo.

Gráfico 2.- Tasa de dependencia de la vejez en el periodo 1950-2020 y proyecciones 2021-2100. Países seleccionados FIAP.



Fuente: Elaboración FIAP con datos de Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)- División de Población de la CEPAL. [Base de datos en línea] <https://population.un.org/wpp/>.

¿Son adecuados los indicadores tradicionales de envejecimiento?: edad cronológica vs edad biológica

La edad cronológica está determinada por la fecha calendario en que una persona nació, y se mide en días, meses y años. Dado que ésta ha sido la medida convencional de la edad por varios siglos, es comparable en distintos periodos. Sin embargo, de acuerdo con el Instituto de Investigación de Credit Suisse (CSRI), surgen ciertas dificultades al utilizar la edad cronológica como una medida de envejecimiento de la población. En concreto, la edad cronológica es insuficiente para medir las capacidades y el bienestar de la persona. Por lo tanto, es necesario distinguir entre edad cronológica y edad biológica, la cual es una medida que vincula de mejor manera la edad con el bienestar de la persona.

Un buen ejemplo para entender la desconexión entre la edad biológica y la edad cronológica es la diferencia que existe entre precios nominales y precios reales. Si se considera el precio de una sandía en 1950, que era de 0,6 USD y que fue de 5,98 en 2019, lo que se encuentra es que las sandías aumentaron efectivamente su precio nominal, pero al comparar las variables ajustadas por inflación (precios reales), la sandía de hecho bajó de precio.

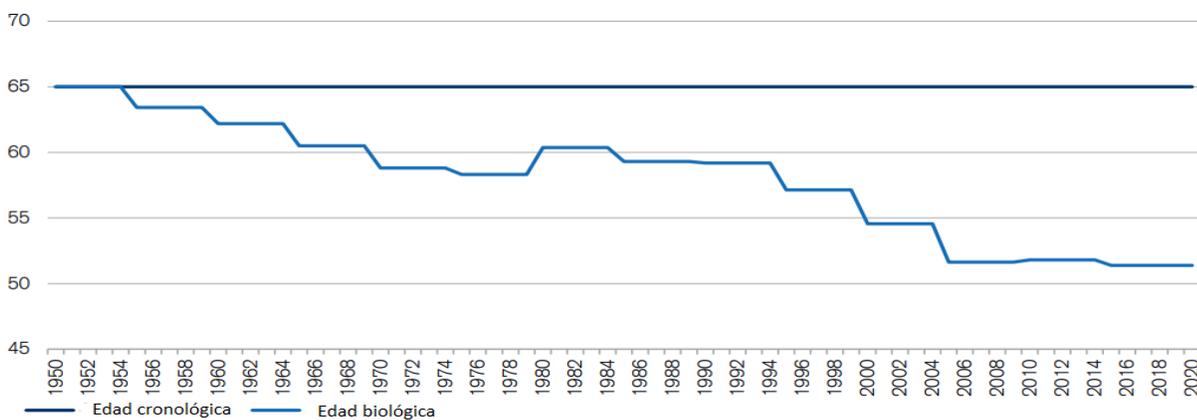
De manera similar, la edad cronológica no es una buena medida cuando se comparan edades a través del tiempo. Si se compara a un hombre de 65 años

de edad en 1950 con un hombre de 65 años de edad en 2020, es posible que este último sea biológicamente más joven. La razón es que debido a un estilo de vida más saludable, una persona de 65 años de edad estará probablemente en mejor forma física y mental que el hombre de 65 años de edad de hace 70 años. Por ejemplo, al ajustar por la tasa de mortalidad se muestra que un hombre de 65 años en Suiza hoy es comparable a un hombre de 51 años en 1950 (ver Gráfico 3). En otras palabras, “los 65 son los nuevos 51”.

Si las personas vivirán cada vez más años, y en mejores condiciones que las generaciones precedentes, es importante preguntarse acerca del rol que tienen y debieran tener los adultos mayores en el futuro en la sociedad y en sus comunidades. Actualmente, las recomendaciones de la OCDE en el ámbito laboral promueven el trabajo de las personas mayores, en condiciones adecuadas para sus características y necesidades. Sin embargo, al analizarse las tasas de participación laboral de los adultos mayores en el mundo, se observa que en los países desarrollados son bajas y aumentan a medida que disminuye el ingreso de un país (Staudinger, 2016).

Surgen entonces preguntas acerca de los desafíos que enfrenta hoy la política pública al respecto: ¿Cómo promover el reingreso o retención laboral de las personas mayores en el mercado laboral? ¿Bajo qué condiciones es deseable que se mantengan trabajando?

Gráfico 3.- Edad cronológica (65) comparada con edad biológica en Suiza; edades biológicas ajustadas por tasas de mortalidad de 1950-1955.



Fuente: Credit Suisse Research Institute (CSRI).

Participación laboral y tipo de empleo en personas mayores

El Cuadro 2 muestra la tasa de participación laboral por rango de edad y sexo para los países FIAP. Como es de esperarse, la tasa de participación cae significativamente desde los 65 años y tiene gran variación entre países. Este indicador varía para los hombres de 65 años y más desde un 21,94% en Uruguay (10,12% en mujeres) a un 61,51% en Bolivia (47,69% en mujeres).

En la mayoría de los casos, la tasa de participación de las mujeres corresponde a la mitad de la de los hombres o menos. Sin embargo, para los rangos etarios más jóvenes las diferencias de participación entre sexos son menores, por lo que es posible que si estas mismas mujeres mantienen su mayor propensión al trabajo, la participación laboral de las mujeres mayores suba en el futuro.

Por su parte, en el Cuadro 3 puede verse para cada rango etario, el porcentaje de trabajadores que son empleados, y el porcentaje que son empleadores o trabajadores por cuenta propia en los países FIAP. Una observación importante es que para todos los países en estudio, el porcentaje de trabajadores que son empleados va cayendo al aumentar la edad y tiene una caída sustantiva al pasar del rango etario

55-64 al rango etario 65 o más, mientras que los que son empleadores o trabajadores por cuenta propia van en aumento.

Si bien parte de la explicación de la caída de empleados desde los 65 años es que al llegar a la edad de jubilación muchos trabajadores optan por el retiro, mientras que los dueños de sus negocios deciden mantenerlos operando, esto no explica por qué la tendencia se presenta a lo largo de todos los tramos etarios. Lo anterior es preocupante ya que es posible que los empleadores estén evitando contratar a trabajadores mayores bajo la creencia de que son menos capaces de desenvolverse correctamente en el trabajo.

Las caídas en el porcentaje de empleados al aumentar los tramos etarios son abruptas en todos los países FIAP. Sin embargo, la caída más pronunciada ocurre en Uruguay, donde el porcentaje de trabajadores empleados pasa de un 63,88% en el tramo 55-64 a un 37,90% en el tramo 65 o más. Por su parte, la caída menos pronunciada ocurre en Bolivia, donde el porcentaje de empleados pasa de 19,13% en el tramo 55-64 a un 6,76% en el tramo 65 o más, sin embargo, el empleo asalariado ya es muy bajo en este último país para todos los tramos, por lo que este no es un buen indicio.

Cuadro 2.- Tasa de participación por rango etario y sexo. Países FIAP. Período más reciente.

País	Rango de edad	Tasa de participación hombres	Tasa de participación mujeres
Bolivia	15-24	55,14	44,12
	25-54	95,77	75,23
	55-64	89,51	72,66
	65+	61,51	47,69
Chile	15-24	36,52	30,29
	25-54	91,37	69,93
	55-64	87,24	51,31
	65+	37,66	13,53
Colombia	15-24	60,45	44,84
	25-54	95,69	72,76
	55-64	84,71	49,82
	65+	43,00	17,69
Costa Rica*	15-24	51,22	37,80
	25-54	95,23	68,54
	55-64	81,98	43,20
	65+	26,33	10,29
República Dominicana	15-24	56,26	32,98
	25-54	94,57	68,93
	55-64	84,10	44,52
	65+	43,92	13,56
México*	15-24	57,26	32,35
	25-54	94,01	57,50
	55-64	77,16	39,79
	65+	40,91	15,87
Perú	15-24	55,72	52,42
	25-54	95,80	76,06
	55-64	88,18	59,06
	65+	41,67	21,95
El Salvador	15-24	60,33	33,04
	25-54	92,46	59,09
	55-64	80,46	41,59
	65+	43,57	17,37
Uruguay	15-24	52,68	42,29
	25-54	95,11	80,75
	55-64	74,81	55,20
	65+	21,94	10,12

*El período más reciente disponible para todos los países es el año 2018, a excepción de México y Costa Rica, cuyo período más reciente es el año 2019.

Fuente: Elaboración FIAP con datos de Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

Cuadro 3.- Porcentaje empleados y porcentaje de empleadores más trabajadores por cuenta propia según tramo etario. Países FIAP. Período más reciente.

País	Rango de edad	% de empleados	% de empleadores o TCP
Bolivia	15-24	35,67	22,10
	25-54	35,85	51,34
	55-64	19,13	64,83
	65+	6,76	72,70
Chile	15-24	85,16	13,26
	25-54	76,93	22,22
	55-64	65,10	33,54
	65+	44,94	53,03
Colombia	15-24	56,54	34,69
	25-54	51,88	45,72
	55-64	33,43	63,55
	65+	14,92	80,31
Costa Rica*	15-24	86,16	8,79
	25-54	76,67	21,89
	55-64	59,22	38,82
	65+	38,26	59,12
República Dominicana	15-24	66,22	28,34
	25-54	58,71	40,15
	55-64	42,88	56,08
	65+	32,13	66,70
México*	15-24	80,30	7,92
	25-54	70,91	26,09
	55-64	51,68	45,04
	65+	31,05	64,32
Perú	15-24	70,39	16,06
	25-54	62,47	34,84
	55-64	45,86	50,61
	65+	28,13	64,47
El Salvador	15-24	72,85	10,06
	25-54	64,15	32,31
	55-64	43,10	53,66
	65+	27,36	68,92
Uruguay	15-24	83,20	15,26
	25-54	73,34	25,84
	55-64	63,88	34,86
	65+	37,90	60,71

*El período más reciente disponible para todos los países es el año 2018, a excepción de México y Costa Rica, cuyo período más reciente es el año 2019.

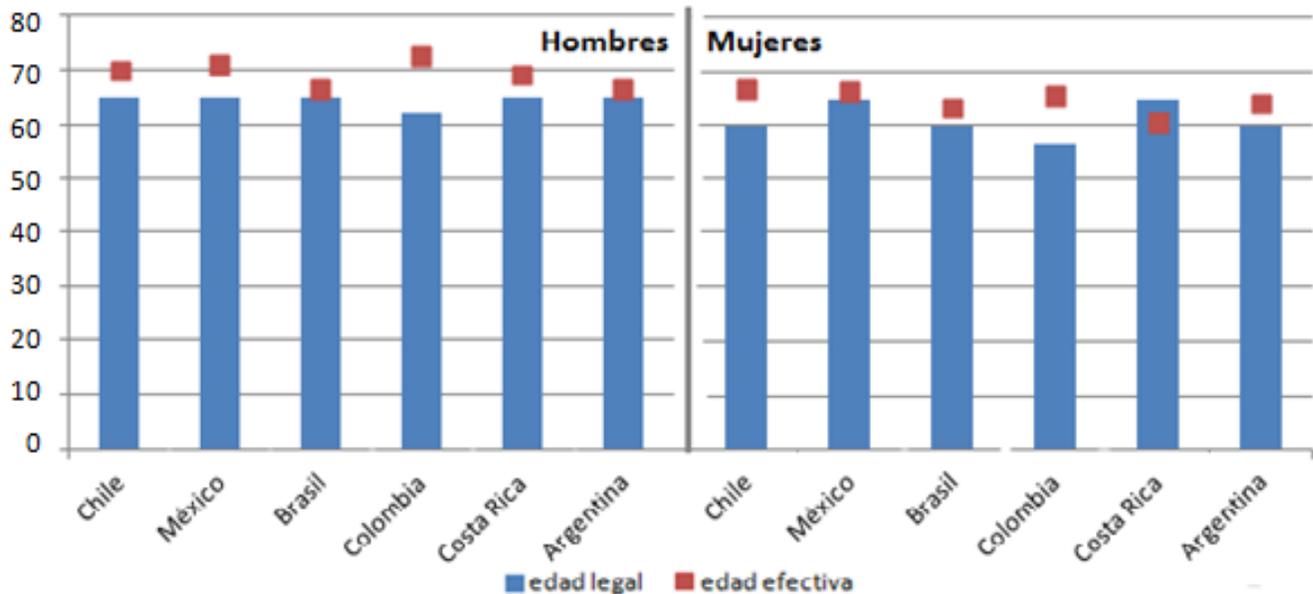
Fuente: Elaboración FIAP con datos de Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

Edades legales y efectivas de retiro

Otra forma de analizar la tendencia es comparando la edad legal con la edad efectiva de retiro. Para esto, la OCDE estima la edad efectiva de retiro como la edad promedio de salida del mercado laboral en un período de 5 años (usando datos de participación laboral por tramos etarios). En el Gráfico 4 puede verse que para la mayoría de los casos de los países latinoamericanos disponibles, la edad efectiva de retiro es superior a la edad legal de retiro, siendo la única excepción las mujeres en Costa Rica.

Existen diferencias entre países tanto para hombres como para mujeres. En el caso de los hombres, la edad efectiva de retiro va de 66,6 (Argentina y Brasil) a 72,7 años (Colombia). Para las mujeres, por su parte, la edad efectiva de retiro va de 60,8 (Costa Rica) a 66,7¹(Chile).

Gráfico 4.- Edad legal y efectiva de retiro en países seleccionados. Año 2018



Fuente: OCDE (2018).

¹ Cabe señalar que en Chile la edad de jubilación efectiva de las mujeres puede verse afectada por la entrega del bono por hijo, el cual entrega incentivos a la cotización laboral a mujeres que de no ser por el bono no hubiesen cotizado.

Recomendaciones de política de la OCDE

Reconociendo la necesidad de actuar frente a la situación, los países miembros de la OCDE adoptaron la recomendación del consejo sobre el envejecimiento y el empleo en 2015. Estas recomendaciones se basan en las experiencias de reforma en los países y pueden ser resumidas en tres áreas, que son:

I. Recompensar el trabajo y el retiro tardío:

- Mejorar los incentivos para seguir trabajando en edades mayores, asegurando que: i) el sistema de pensiones de vejez fomente y recompense el retiro tardío en línea con las mayores expectativas de vida; y ii) se incentiven carreras más largas y satisfactorias a través de la entrega de mayor flexibilidad en las transiciones al retiro.
- Restringir el uso de esquemas de retiro temprano financiado con fondos públicos, el cual incentiva a los trabajadores a dejar el empleo mientras están en buena salud y con capacidad de trabajar.
- Desincentivar o restringir el retiro obligatorio por parte de los empleadores, esto en estrecha consulta con los empleadores y los representantes de los trabajadores.
- Asegurar el acceso a prestaciones sociales, tales como beneficios de invalidez y desempleo, al mismo tiempo que se reducen los incentivos para el retiro temprano para aquellos que aun pueden trabajar.

II. Alentar a los empleadores para que retengan y contraten a trabajadores mayores:

- Abordar la discriminación por edad en el reclutamiento y en el ascenso, así como fomentar políticas de retención de trabajadores mayores.

- Buscar mejores compatibilidades entre el costo del trabajo y la productividad de los trabajadores mayores, además de eliminar la protección laboral especial y las reglas de beneficios de desempleo para trabajadores mayores.
- Inspirar a los interlocutores sociales para que revisen sus prácticas de fijación de salarios, de tal manera de que reflejen las competencias y la productividad de las personas, y no su edad.
- Incentivar la buena práctica de los empleadores de administrar una fuerza de trabajo diversa en edades, a través de iniciativas públicas y privadas que provean de una guía en la organización del trabajo, el entrenamiento laboral y medidas de salud.

III. Promover la empleabilidad de los trabajadores lo largo de sus vidas laborales

- Mejorar el acceso al aprendizaje permanente, especialmente para los trabajadores poco calificados y a los trabajadores mayores, así como reconocer de mejor manera las habilidades adquiridas a lo largo de la vida laboral.
- Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del trabajo en todas las edades a través de una variedad de medidas incluyendo: i) mejores regulaciones en el tiempo de trabajo y la seguridad en el trabajo; ii) la promoción de condiciones de trabajo saludables; iii) implementación de esquemas de enfermedad bien diseñados; y iv) mejorar el rol de los cuerpos de inspección laboral y servicios de cuidado de la salud.
- Limitar el impacto de la pérdida de trabajo al proveer de asistencia de empleo efectiva via un paquete de medidas de asesoramiento y entrenamiento laboral dirigidas a aquellos con mayor riesgo de quedarse sin empleo en el largo plazo.

Buenas prácticas en materia de empleabilidad y personas mayores

A nivel internacional se han desarrollado diferentes iniciativas y prácticas que intentan dar respuesta a los desafíos que plantean las sociedades donde los mayores de 60 años son un grupo cada vez más relevante. Se presentan acciones e iniciativas que pueden ser consideradas buenas prácticas en relación a los desafíos propuestos en el área de empleabilidad y personas mayores. Debe tenerse presente que si bien se exponen ejemplos de cómo otras sociedades han resuelto algunos de estos problemas, es necesario que estos sean evaluados en su pertinencia y viabilidad para cada país, y eventualmente adaptados a la cultura y costumbre locales en caso de ser implementados.

1. Programa de reembolso de impuestos a mayores: es un programa local de servicios que permite a los residentes de Bolton que son ciudadanos mayores reducir sus impuestos hasta por USD 1.500 por hogar trabajando para la ciudad de Bolton (lugar: Bolton, Reino Unido).

2. Nueva ruta de empleo para trabajadores mayores: programa que busca mejorar el conocimiento del empleo y las habilidades para crear oportunidades de empleo para trabajadores de mediana edad y mayores (lugar: Wan chai, China).

3. Centro de 60 y más: centro de asistencia de empleo para residentes de 60 y más años de edad, que presta talleres de capacitación laboral, ayuda para buscar empleo luego del retiro y talleres de desarrollo de habilidades con nuevas tecnologías. Los talleres proveen a la gente mayor de asistencia y orientación de manera tanto individual como grupal (lugar: Jerusalén, Israel).

4. TimeBanksNYC: programa que busca fomentar el intercambio de servicios entre las personas mayores de la ciudad, en el cual no se utiliza dinero como medio de pago. Se trata de una red gratuita de intercambio recíproco en donde las personas proveen habilidades y servicios a otras usando su tiempo en lugar de dinero como medio de pago. El modelo se basa en las fortalezas y recursos individuales para reforzar a la comunidad en general (lugar: Nueva York, EEUU).

5. Universidad Senior: Consiste en una universidad dirigida a adultos mayores de 50 años, donde las clases son impartidas por profesores que también son personas mayores voluntarias. Ofrece 52 disciplinas, donde destacan idiomas, historias, TICs, artes, música, danza, ciencia, entre otras. Es parte de la red de Universidades Senior de Portugal (lugar: Gondomar, Portugal).

6. Toyama Rakuno Gakuen: Es un centro para aprender nuevas técnicas agrícolas, Rakuno ayuda a las personas mayores a comenzar su propia producción agrícola y apoya a quienes ya son agricultores mediante cursos de uno, dos y tres años de duración, y de conferencias semestrales para empresas que están entrando a la agricultura (lugar: Toyama Japón).

7. Universidad amigable: Esta universidad consiste en una base de datos en línea que permite a las personas mayores navegar, buscar, comparar y conectarse con la mayoría de las oportunidades educativas gratuitas en colleges y universidades locales. Pretende ser una manera fácil de aprender acerca de cursos, programas, eventos y actividades disponibles para adultos mayores en Nueva York (lugar: Nueva York, EEUU).

8. Acuerdo tripartito para lugares de trabajo más inclusivos: este acuerdo busca reducir el ausentismo laboral, aumentar la tasa de empleo entre personas con discapacidades y elevar el promedio de edad de retiro efectiva. Este tercer objetivo se enmarca en un enfoque más amplio del envejecimiento activo, ya que tiene como objetivo prolongar la vida laboral de las personas mayores. Las empresas que firman este acuerdo reciben apoyo, recursos y asesoramiento de los Centros de Apoyo para Lugares de Trabajo Inclusivo a cambio de introducir políticas claras para los tres objetivos del acuerdo. Cada empresa es responsable de diseñar sus propios objetivos (lugar: Noruega).

9. Perspectiva 50plus: programa cuyo objetivo es incrementar la tasa de participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo a través de apoyo individual a quienes han estado desempleados por largos períodos y de la movilización de las redes institucionales locales para promover la contratación de trabajadores de más edad (lugar: Alemania).

10. PEARL – Plataforma para lugares de trabajo amigables con los mayores basados en tecnologías de información y comunicación: el objetivo de esta plataforma es desarrollar lugares de trabajo que sean ergonómicos y motivadores para los trabajadores mayores, con el fin de promover la extensión de la vida laboral y el intercambio intergeneracional (lugar: Unión Europea, Canadá e Israel).

Conclusiones

La demografía en Latinoamérica se encuentra en un rápido proceso de cambio. Estos cambios nos llevarán a aumentar significativamente la cantidad de adultos mayores. Si bien esto genera una mayor presión sobre las finanzas públicas, también implica que dadas las mejores condiciones de salud de los adultos mayores, existe la oportunidad de aprovechar su experiencia y habilidades para dar un impulso a la región.

Una parte de los adultos mayores no busca protección ni cuidado, sino que seguir viviendo con autonomía e independencia la vida que ellos han elegido. Ello implica un cambio importante en la política pública dirigida a este segmento de la población, que junto con brindar protección debe fomentar la independencia y desarrollo de las personas mayores.

Entre otras áreas, la política laboral debe ser rediseñada respecto de las personas mayores, de manera de implementar incentivos a nivel de oferta y demanda que fomenten la retención y reinserción laboral de ellos. Deben repensarse también las instancias de capacitación disponibles para este grupo, de manera de favorecer la actualización de sus habilidades y debe evaluarse la promoción de la flexibilidad laboral como incentivo para favorecer su contratación.

Bibliografía

- Staudinger, U.M (2016). A global View on the effects of work on health in later life. *The Gerontologist* (56), 281-92.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Observatorio Demográfico, 2019*. (LC/PUB.2019/24-P), Santiago, 2020.
- OECD (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.