



CENTRO DE INNOVACION UC
ANACLETO ANGELINI

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN CHILE



PROPUESTA DE UNA HOJA DE RUTA AL 2023:
CAMBIO CULTURAL Y TRABAJO

Envejecimiento de la población en Chile
Propuesta de una hoja de ruta al 2023:
Cambio Cultural y Trabajo
Centro de Innovación UC

Primera edición / enero 2020

Equipo de desarrollo de contenidos, redacción y edición

Centro de Innovación UC Anacleto Angelini con el apoyo del Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento

Pía Larrondo, Coordinación Programa Envejecimiento, Centro de Innovación UC
Macarena Rojas, Directora Programa Adulto Mayor, Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento

Apoyo en redacción

Alejandra Reinoso

Fotografías

PhotoAdvisor.cl

Se agradece a quienes facilitaron imágenes para este documento.

Diseño y diagramación

delacalle.cl

Portada

Panda Chile



CENTRO DE INNOVACION UC
ANACLETO ANGELINI

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN CHILE

Propuesta de una hoja de ruta al 2023:

Cambio Cultural y Trabajo



IGNACIO SÁNCHEZ D. Rector Pontificia Universidad Católica de Chile

El envejecimiento de la población a nivel global es una de las transformaciones sociales significativas del siglo XXI. Así lo ha definido la Organización de Naciones Unidas. Chile, en particular, es el tercer país más envejecido a nivel latinoamericano y en los próximos años será el primero en la región.

Este proceso nos plantea desafíos como país. El aumento de la población de adultos mayores - según el INE para el año 2050 los chilenos vivirán 8 años más que en la actualidad, aproximadamente hasta los 88 años - impacta distintos ámbitos de nuestra sociedad, como son las estructuras familiares, el mercado laboral, las políticas públicas, el rol de los privados y la academia, donde se presentan diferentes retos a enfrentar.

En este escenario, como sociedad tenemos la irrevocable obligación de adaptarnos a los cambios demográficos presentes y del futuro, los que se están produciendo de manera más acelerada en Chile y Latinoamérica que en otros lugares del mundo. La realidad del envejecimiento en Chile es muy distinta a la del resto de los países. En 2017 el 41.9% de los hogares chilenos contaban con la presencia de al menos una persona mayor de 60 años, cifra muy similar a países como Grecia o Italia. Hoy nuestro país es uno de los tres más envejecidos

de Latinoamérica y se espera que para el año 2030, lidere este indicador a nivel regional.

Como Universidad Católica, el envejecimiento de la población ha sido un ámbito de interés y preocupación permanente. Es así como existen hoy en día múltiples instancias de trabajo colaborativo que abordan el tema desde diferentes disciplinas a través del Centro de Envejecimiento y Regeneración UC; Seniorlab, el Observatorio del Envejecimiento, el Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas UC y el Programa Adulto Mayor.

Nos hemos planteado ser un aporte en términos de investigación, educación, en el desarrollo de centros y programas especiales sobre el envejecimiento, en publicaciones y en propuestas. Con este propósito, desde el Centro de Innovación UC, se invitó al sector público, privado y representantes de la sociedad civil, a construir una hoja de ruta, tomando como base la gran cantidad de iniciativas de la Universidad en esta materia, levantando los desafíos comunes en torno a esta transformación social, atendida la necesidad de que desde la seguridad social y las políticas públicas se dé respuesta a las inquietudes referidas a las condiciones de vida de los adultos mayores. El resultado fue el documento “Envejecimiento de la población en Chile. Propuesta de una hoja de ruta al 2023: Cambio cultural y trabajo”. Un esfuerzo multisectorial y multidisciplinario que refleja el compromiso social de nuestra universidad y también evidencia que el trabajo colaborativo es la clave para lograr un cambio cultural desde el cual se impacten las diferentes dimensiones de esta realidad, priorizando las decisiones y acciones según el efecto que estas tendrán en la vida de las personas.

El envejecimiento de la población es un desafío importante a nivel país, y como Universidad Católica hemos acogido el llamado del Papa Francisco a hacer una revolución cultural y construir entre todos un país donde la dignidad y el respeto a la persona sea el centro.

INTEGRANTES DE LA MESA DE ENVEJECIMIENTO

ASOCIACIÓN DE AFP

Creemos que debemos ser parte del necesario cambio para lograr mejores condiciones de vida en la vejez. El capital social de un país es producto de la integración de sus partes, sin exclusiones. El reconocimiento a los valores que encarnan las personas mayores, la integración de sus vivencias a nuestra vida social y la respuesta a sus necesidades, nos desafía a superar las limitaciones que actualmente impone nuestra sociedad. Esta mesa es una invitación concreta a que actores públicos y privados afronten el diseño de las condiciones para que las personas mayores fortalezcan su participación en nuestro país.

BICE VIDA

Como BICE Vida, participar en esta mesa fue algo que tomamos con gran interés, ya que vemos en esta iniciativa un camino que nos permite aportar a esta discusión. Como partícipes activos del sistema previsional chileno, a través de los seguros de rentas vitalicias, vemos con optimismo la Hoja de Ruta aquí generada. Las participaciones tanto del sector público como privado y la sociedad civil, permiten dar una mirada integral al problema de envejecimiento en Chile, lo que finalmente concluye en las soluciones planteadas en la mesa.

CAJA LOS ANDES

Para nosotros fue una tremenda oportunidad participar de la mesa de envejecimiento para conocer con mayor profundidad ideas sobre proyectos que nuestra gerencia corporativa de Transformación y Experiencia está desarrollando, priorizándolos y validándolos por otras instituciones con las que hemos tomado decisiones en base a lo aprendido. Valoramos los conocimientos adquiridos en cada una de las mesas de trabajo, las personas con las que pude compartir, hacer conexiones que fueron y serán muy relevantes para liderar cambios a futuro que podríamos desarrollar de forma colaborativa.

MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

Nos encontramos desarrollando investigaciones para conocer las características de las personas mayores y explorando la evidencia internacional respecto de las mejores prácticas a nivel mundial para enfrentar el desafío de los trabajadores envejecidos y su permanencia en el mundo laboral, con la expectativa de contribuir a garantizar su salud y seguridad en el trabajo. Participar de la Mesa de Envejecimiento es la oportunidad de comprender el fenómeno, identificando actores desde el mundo intersectorial y construir soluciones que contribuyan a la calidad de vida de las personas mayores.

ONU (EXPERTA INDEPENDIENTE)

A medida que la población mundial envejece, la dimensión de sus Derechos Humanos se convierte en una preocupación cada vez mayor. Esta realidad necesita de la elaboración de estrategias nacionales en ámbitos como salud, trabajo, no discriminación, justicia, educación, participación, accesibilidad y muchos otros factores. Este hoja de ruta es muy relevante ya que conecta gobierno, academia, actores de la sociedad civil y empresas que trabajan con las personas mayores y podrían apoyar al desarrollo de políticas, tecnologías y formas novedosas de integrarlas a la sociedad y mejorar su calidad de vida.

PRINCIPAL

Valoramos participar en esta iniciativa que aborda la problemática del envejecimiento por su importancia para nuestra sociedad y muy especialmente que se busque ir más allá de la discusión y proponer acciones concretas diseñadas por un equipo amplio de profesionales de la academia, Estado, empresa privada y sociedad civil.

PROGRAMA ADULTO MEJOR GOBIERNO DE CHILE

Creemos firmemente que la alianza público-privada es clave para enfrentar el envejecimiento de la población y mejorar la calidad de vida de las personas mayores. El Estado puede hacer muchos esfuerzos, pero para enfrentar este cambio demográfico con la rapidez requerida necesitamos de la colaboración de todos los actores, tanto sociedad civil, como academia y mundo privado. Si unimos fuerzas será mucho más fácil lograr el cambio cultural, integrar a nuestras personas mayores y mejorar su calidad de vida.

PROVIDA AFP

Vivir más años y de mejor manera plantea muchas preguntas y desafíos que requieren de políticas públicas adecuadas y de un fuerte componente de innovación. Participar activamente en la búsqueda de soluciones para un envejecimiento digno nos motiva y nos renueva en nuestro compromiso de trabajar juntos por una mejor jubilación.

SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR (SENAMA)

La motivación de Senama es poder alcanzar diagnósticos comunes y co-crear soluciones innovadoras a los desafíos y oportunidades que conlleva el envejecimiento poblacional. Creemos firmemente en la colaboración público-privada entre el Estado, la academia, la sociedad civil, la empresa y las propias personas mayores, esta alianza logra un mayor impacto en el firme propósito de mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

SURA ASSET MANAGEMENT CHILE

El envejecimiento de la población es una de las principales tendencias demográficas y, sin duda, uno de los desafíos globales más complejos de enfrentar en múltiples dimensiones. Una de ellas es el mercado laboral, que debe generar espacios para extender la vida laboral e implementar nuevas fórmulas de trabajo intergeneracional, para que las personas mayores que quieran seguir activas tengan la posibilidad efectiva de hacerlo.

TRAVESÍA 100

Tenemos como propósito impulsar un movimiento de innovación social que promueva una madurez productiva y feliz. Para lograrlo, necesitamos generar un cambio cultural que cambie la mirada de la sociedad hacia las personas mayores, de modo de visibilizar su potencial de seguir aportando al desarrollo. Para ello, nos sumamos a todas las iniciativas que provengan desde el sector público, privado o social. La invitación a colaborar con la Hoja de Ruta fue acogida por nosotros con entusiasmo y compromiso.

INTEGRANTES DE LA MESA DE ENVEJECIMIENTO



Sofía Rivas
Encargada del Programa Adulto Mejor Gobierno de Chile



Pablo Pizarro
Jefe de División de Administración y Finanzas Servicio Nacional del Adulto Mayor



Rosita Kornfeld
Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad ONU



Fernando Larraín
Gerente General Asociación de AFP



Isabel Retamal
Gerente de Desarrollo Asociación de AFP



Víctor Neumann
Gerente Rentas Vitalicias Bice Vida



Máximo Ossandón
Subgerente Rentas Vitalicias Bice Vida



Manuela de la Vega
Gestor de Proyectos de Innovación G. Corporativa Transformación y Experiencia Caja Los Andes



Nicolás Bär
Director de Asuntos Corporativos MetLife



Dana Rosemberg
Analista Government Relations MetLife



Nicolás Zilic
Subgerente de Innovación SURA Asset Management Chile



María Elisa León
Gerente de Gestión del Conocimiento Mutual de Seguridad CChC



Carolina Llobet
Jefe de proyectos A. de innovación, Gerencia de Gestión del conocimiento Mutual de Seguridad CChC



Ximena Abogabir
Vicepresidenta Travesía 100



Loreto Aubá
Subgerente de Asuntos Corporativos Principal



Beatriz Fernández
Académica Instituto
Sociología
Integrante CEVE UC



Ignacio Madero-Cabib
Académico del
Instituto de Sociología
y Departamento de
Salud Pública UC
Integrante CEVE UC



M. Soledad Herrera
Académica Instituto
de Sociología UC
Integrante CEVE UC



Sara Caro
Académica Escuela
Trabajo Social
Integrante CEVE UC



Susana González
Integrante CEVE UC



Macarena Rojas
Directora Programa
Adulto Mayor
Integrante CEVE UC



Olivia Larraín
Coordinadora
Programa Adulto Mayor
Integrante CEVE UC



Felipe Bustamante
Coordinador
Observatorio de
Envejecimiento CEVE UC



Francisco Pizarro
Subdirector de I+D con
la Industria
Centro de Innovación UC



Pía Larrondo
Coordinadora I+D
Centro de Innovación UC



Rocío Ortiz
Coordinadora de I+D,
Inserción de Capital
Humano Avanzado
Centro de Innovación UC



Cristóbal Tello
Subdirector de
Proyectos
Centro de Políticas
Públicas UC



Fernanda Rodríguez
Coordinadora de Red
Activa
Centro de Políticas
Públicas UC



Carlos Román
Coordinador de
Desarrollo Colab UC
Equipo de
Coordinación Seniorlab



Julia Martínez
Organizadora Caminata
60+ Universidad
Católica

0.1	Envejecimiento en Chile hoy	pág. 12
0.2	Metodología de una nueva hoja de ruta	pág. 15
0.3	Dimensiones del envejecimiento en Chile	pág. 22
	Cambio cultural Comunidad Educación Finanzas Infraestructura Oferta específica para 60+ Salud Soledad Trabajo	
0.4	Iniciativas inspiradoras	pág. 77
0.5	Hoja de ruta	pág. 93
	1 Núcleos Habilitantes 1.1 Núcleo Habilitantes Existentes 1.2 Núcleos Habilitantes a Desarrollar 2 Núcleos Traccionantes 2.1 Cambio Cultural 2.2 Trabajo: personas mayores e inclusión laboral 2.2.1 Personas Mayores y Empresas · Empresas con experiencia · Reconocimiento a empresas amigables con las personas mayores · Train the Trainers: asesoramiento en temas de pensiones 2.2.2 Personas Mayores y Emprendimiento · Start up Silver · Espacios intergeneracionales de colaboración	
0.6	Referencias	pág. 111

0.1

ENVEJECIMIENTO

EN CHILE HOY:

CONTEXTO Y SENTIDO

DE URGENCIA

ENVEJECIMIENTO EN CHILE HOY: CONTEXTO Y SENTIDO DE URGENCIA

En el año 2018, por primera vez en la historia, las personas de 65 años o más superaron en número a los menores de 5 años en todo el mundo. Y según datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), **una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años, en el año 2050**. Esto corresponde al 16% de la población, es decir, prácticamente se duplicará la proporción actual, que es del 9%. **Esta realidad impactará en distintos ámbitos de la sociedad, entre ellos, las estructuras y dinámicas familiares, el trabajo, las finanzas, la demanda de bienes y servicios e, incluso, los lazos intergeneracionales;** y plantea una importante misión en cuanto al diseño y construcción de un Chile que hoy exige cambios transversales.

Si se observan las cifras de disminución en los niveles de fecundidad a nivel global, se puede ver que los nacimientos en los años noventa eran 3,2 niños por mujer, cifra que se redujo a 2,5 en 2019 y se espera disminuya a 2,2 para el 2050. **Chile no ha estado exento a esta tendencia, reduciendo la tasa de 5 hijos por mujer en los años cincuenta a 1,8 en 2015**. A su vez, se ha visto un incremento en la esperanza de vida, gracias al desarrollo

de la medicina, mayor y mejores coberturas de los servicios de salud, y mejor calidad de vida de la población. A nivel global, en los años noventa, la esperanza de vida era de 64,2 años, en 2019 alcanzó los 72,6 años y se espera que para el 2050 este número aumente a 77,1 años. **Hoy Chile tiene la mayor esperanza de vida de América Latina**, con un promedio de 80,5 años.

Nuestro país es uno de los tres más envejecidos de Latinoamérica y se espera que para el año 2030, lidere este indicador a nivel regional. La composición actual de este grupo variará también significativamente a través de dos fenómenos: en primer lugar, está el envejecimiento de la vejez, es decir, aumentará significativamente el grupo de 80+ años, que actualmente solo representan el 16,7% del total de personas mayores, estimándose que para 2035 esta cifra prácticamente se duplicará. En segundo lugar, está la feminización de la vejez, es decir, que la expectativa de vida promedio en el caso de las mujeres es superior a la de los hombres, lo que genera que en el grupo 60+ exista una tendencia a que haya más mujeres que hombres, un fenómeno que aumenta a mayor edad.

13 PERSONAS SE JUBILAN CADA 1 HORA EN CHILE 

PARA EL 2050

1 DE CADA **4** PERSONAS TENDRÁ MÁS DE 60 AÑOS 

70% DE LAS ACTUALES PERSONAS MAYORES TIENE MENOS DE 75 AÑOS 

1 DE CADA **3** PERSONAS MAYORES VIVE EN LA REGIÓN METROPOLITANA (1,2MM) 

DE LA TOTALIDAD DE PERSONAS MAYORES QUE TRABAJAN, EL **33%** 
NO LO HACE POR MOTIVOS ECONÓMICOS, SINO POR MANTENERSE ACTIVO (16%), LE GUSTA SU TRABAJO (16%) Y PARA NO QUEDARSE EN LA CASA (1%)

Si bien esta hoja de ruta comenzó a construirse antes del denominado “estallido social”, el cual se detonó en Chile en octubre de 2019, ahora es cuando cobra aún más relevancia unir las voluntades de la sociedad civil, la academia y las empresas para abordar un tema tan relevante y desafiante como es el envejecimiento de la población. Si hay algo que ha quedado de manifiesto en las demandas sociales que se escuchan más fuertemente en nuestro país es la preocupación por la vejez, no solo de parte de las generaciones adultas o mayores, sino especialmente en las demandas y preocupaciones de los más jóvenes. Se menciona con frecuencia la necesidad de asegurar condiciones de vida que permitan disfrutar y vivir plenamente esta etapa, con la posibilidad de aportar y desarrollarse en distintos campos sociales. Hoy, a la seguridad social y a las políticas públicas se les ha exigido, tal vez como nunca antes, dar respuesta a estas inquietudes.

Se espera que las diversas dimensiones trabajadas durante el proceso de la hoja de ruta sean un aporte y contribución en este tema, y en especial las dimensiones priorizadas como líneas de acción: cambio cultural y trabajo.

El tema del cambio cultural, es un aspecto que cruza todas las dimensiones del envejecimiento, en el cual se requiere una transformación urgente. Y el mundo del trabajo, desde una perspectiva de derechos y no discriminación, también es vital. Muchas personas mayores sienten que al acercarse la edad de jubilar, se les “jubila” también de sus pasiones, experiencias e ideas. Por ello es crucial generar un entorno más amigable con la edad en el mundo del emprendimiento y la empresa, y apoyar -a quienes lo deseen- para poder continuar desarrollándose en el ámbito del emprendimiento y del trabajo.

0.2

**METODOLOGÍA
DE UNA NUEVA
HOJA DE RUTA**

METODOLOGÍA DE UNA NUEVA HOJA DE RUTA

El valor de construir una hoja de ruta sobre una temática en particular no solo es visible en los resultados obtenidos, sino también en todo el proceso mismo de construcción, ya que permite unificar problemáticas comunes en torno a una industria o un grupo de ellas. **La hipótesis oculta detrás de este proceso radica en que se puede construir el mañana, tomando una actitud activa, y no dejar que el futuro simplemente ocurra.** En este sentido, representa un apoyo para los responsables de innovación en las empresas, ya que les permite definir y orientar el desarrollo de la organización y aportar de forma concreta al bienestar de la sociedad.

El trabajo realizado en “Envejecimiento de la población en Chile. Propuesta de una hoja de ruta al 2023: Cambio Cultural y Trabajo” buscó levantar los desafíos comunes en torno

a esta transformación social, por lo mismo, **contó con representantes de áreas diversas y estratégicas: la academia, la sociedad civil, el sector público y organizaciones privadas.** Dado que el envejecimiento de la población es una temática transversal que va a repercutir en el funcionamiento de múltiples industrias, **el trabajo realizado incluyó la participación de cajas de compensación, aseguradoras, administradoras de fondos de pensiones y mutuales de seguridad.**

La construcción de la hoja de ruta contenida en este documento fue realizada en cinco etapas consecutivas: 1) Levantamiento de brechas y desafíos; 2) Priorización de brechas; 3) Construcción y validación de la visión; 4) Construcción y levantamiento de iniciativas de proyectos; y 5) Consolidación y validación de la hoja de ruta.

PLAN DE ACCIÓN HOJA DE RUTA



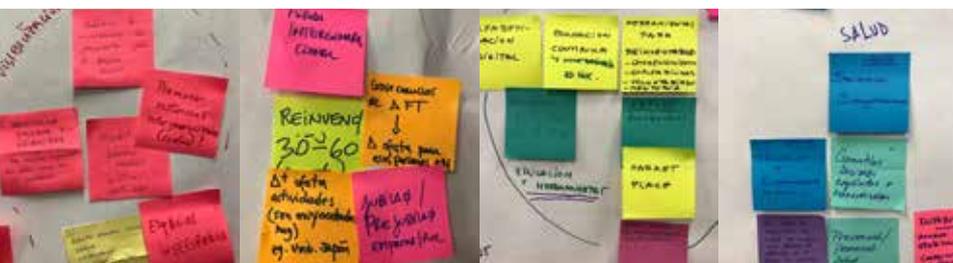
A continuación, se detallan las distintas etapas desarrolladas:

1. Levantamiento de brechas y desafíos

Uno de los factores de éxito en la construcción y posterior implementación de una hoja de ruta radica en la existencia de voluntad por parte de los actores para desarrollar acciones en torno a los desafíos identificados. **Para la identificación de las brechas y los desafíos, se realizó un proceso de brainstorming a través de cuatro mesas de expertos, intersectoriales y multidisciplinarias.** Cada grupo tuvo tiempo para discutir y presentar inicialmente de forma individual cuáles consideraban que eran las principales brechas y desafíos en relación al envejecimiento de la población y que requerían de una mirada intersectorial y multidisciplinaria. Luego de esta discusión, cada mesa generó una visión conjunta del panorama actual, donde finalmente presentaron sus

puntos de vista a los demás integrantes de la reunión. Este trabajo fue muy enriquecedor, ya que permitió tener un espacio de conversación para plantear los desafíos que se visualizan en torno al envejecimiento desde las distintas miradas que conformaron los equipos de trabajo. Lo interesante de este ejercicio fue retroalimentarse con las distintas experiencias, pero también entender que independiente de las miradas que se tienen, existen muchos desafíos en común y que requieren ser abordados. En esta primera reunión se identificaron **quince dimensiones que agrupan las brechas y desafíos** comentados, reflejados en la siguiente nube de palabras.





Fotografías del trabajo realizado en la primera mesa, el 23 de julio de 2019, en la que se levantaron brechas y desafíos.

2. Priorización de brechas

La segunda sesión de trabajo tuvo como desafío priorizar las brechas identificadas, para lo cual se elaboró con los asistentes un sistema de votación, donde debían elegir los desafíos que consideraban de mayor

importancia y urgencia. De la totalidad de desafíos y brechas identificadas, se priorizaron **nueve dimensiones**, que se presentan en el siguiente diagrama.

CAMBIO CULTURAL

- Necesidad de sumar a los medios de comunicación
- Valorar capacidades y experiencia
- Visibilizar la diversidad de personas mayores
- Generar una cultura para prepararse para el futuro
- Promover una participación activa, para una incorporación real a la sociedad

COMUNIDAD

- Necesidad de construir comunidades activas y redes

EDUCACIÓN

- Falta de preparación para la vejez
- Necesidad de contar con Educación Financiera
- Necesidad de contar con herramientas para reinventarse

FINANZAS

- Necesidad de planificar el envejecimiento
- Necesidad de contar con mercado financiero que permita cubrir riesgo de aún más largo plazo

INFRAESTRUCTURA

- Escasez de infraestructura que permitan una mejor autovalencia

OFERTA ESPECIFICA PARA 60+

- Necesidad de contar con productos/servicios específicos para 60+

SALUD

- Necesidad de contar con un modelo de salud integrado
- Necesidad de prevenir y promover la salud
- Carencia en seguros de salud

SOLEDAD

- Creciente sensación y situación de soledad y aislamiento de personas mayores

TRABAJO

- Escasa y limitada oferta de trabajo
- Promover una transición gradual a la jubilación
- Fomentar la integración del segmento 60+ en la empresa
- Promover la flexibilidad laboral

3. Construcción y validación de la visión

Una vez identificada la situación actual, es decir, las brechas existentes, se comenzó a trabajar en la visión futuro y a especificar cuáles serán los **resultados de desempeño notable que permitirán evaluar el éxito de la hoja de ruta para el año 2023**. Tal como se describió previamente, este proceso se desarrolló con actores del sector público y privado, de la academia y de la sociedad civil, por lo que se les pidió a las mesas de trabajo priorizar dos de las nueve dimensiones previamente seleccionadas. El trabajo para los participantes fue complejo, ya que las dimensiones presentadas constituyen aristas importantes dentro del envejecimiento de la población que están impidiendo lograr mejores condiciones de vida a las personas mayores. Cabe señalar que el proceso de construcción de una hoja de ruta atraviesa procesos de divergencia y convergencia, y en este caso se necesitaba converger para focalizar iniciativas y esfuerzos que generen impacto.

En este contexto, el grupo **consensuó que las dimensiones prioritarias de las cuales se definirán los resultados de desempeño notable** serán: trabajo y cambio cultural. En este sentido, ambas dimensiones permiten generar externalidades positivas; por ejemplo, el trabajo afectará las finanzas de las personas 60+, al proveer ingresos adicionales; y al mismo tiempo, podrá reducir la sensación de soledad al integrar equipos dentro de las organizaciones. Así, **una misma dimensión impactará en la mejora de ingresos y en el bienestar personal** al ser parte de actividades que benefician a la sociedad. Cabe señalar, que parte de las razones por las cuales la dimensión de trabajo fue priorizada, se debe a que existe un porcentaje de la población de adultos mayores que aún trabaja y que le gustaría tener una continuidad laboral más allá de la edad de jubilación (33%, según la Encuesta de Vida en la Vejez de la Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes), y no existe

esa posibilidad actualmente ya que no se han creado las condiciones habilitantes para ello.

El **cambio cultural**, a su vez, constituye un aspecto más amplio que puede amplificarse en las distintas dimensiones, ya que ayudará a generar conciencia y sensibilización en los distintos grupos etarios, demográficos y socioeconómicos de la sociedad para lograr que el envejecimiento de la población sea parte de un proceso internalizado y deje de ser visto como un estado lejano y ajeno.

En la dimensión priorizada de trabajo, el resultado de desempeño notable busca medir el impacto y visibilizar el aporte de las personas 60+ en la empresa, es decir, poder incorporar dentro de la organización indicadores asociados a desempeño y productividad. En esta línea, es de suma importancia incorporar un eje asociado a temas de trabajo 60+ que busque poner en valor y promover dentro de las instituciones iniciativas en este ámbito.

En la dimensión de cambio cultural, el resultado de desempeño notable busca modificar la percepción negativa que se tiene de las personas mayores, que se manifiesta en diversos ámbitos, desde la familia hasta las organizaciones. De esta forma, se perpetúan algunas conductas “edadistas” que refuerzan estereotipos o ideas erróneas sobre el envejecimiento, tal como lo muestra la Encuesta Nacional sobre Inclusión y Exclusión Social del Servicio Nacional del Adulto Mayor y la Universidad de Chile, donde año a año se evidencia que la población en general tiene algunas ideas prejuiciosas o estereotipadas sobre el envejecimiento. La población en Chile mayoritariamente (68%) opina que las personas mayores no puede valerle por sí mismas, cuando la realidad es un porcentaje mucho menor (una cifra cercana al 15%).

4. Construcción y levantamiento de iniciativas de proyectos

Con el diagnóstico del estado actual del envejecimiento de la población en Chile y con la visión futuro que se quiere alcanzar, se estableció una serie de propuestas y acciones concretas para lograrlo. En este sentido, se realizó un proceso de ideación a través de mesas de trabajo para generar distintas iniciativas, que fueron divididas en núcleos habilitantes y núcleos traccionantes:

Núcleos Habilitantes: corresponde a los estudios e información que existe actualmente o que se debe levantar, que en su conjunto permiten generar la información y base suficiente para sustentar la ejecución de los proyectos asociados a los núcleos traccionantes. En este sentido, los núcleos habilitantes se enfocan en los proyectos de investigación aplicada y estudios que permitirán generar información de línea base para promover modificaciones en las políticas públicas.

Núcleos Traccionantes: denotan todas aquellas iniciativas que aportan a cumplir los resultados de desempeño notable, y que constituyen un

desafío importante para el envejecimiento de la población.

En esta línea se generaron tres portafolios de proyectos, que serán detallados en el capítulo 5.

5. Consolidación y validación de las iniciativas de proyecto

Finalmente, se realizaron reuniones individuales con los distintos actores que participaron en el proceso de construcción de la hoja de ruta, con el objetivo de validar con ellos la estructura y las iniciativas propuestas. Adicionalmente, se profundizó en las iniciativas propias de cada uno de los actores, con la finalidad de entender la sinergia con la construcción de esta hoja de ruta.

En el siguiente esquema se resume la lógica bajo la cual se trabajó el proceso de construcción de “Envejecimiento de la población en Chile. Propuesta de una hoja de ruta al 2023: Cambio Cultural y Trabajo” En él se puede ver la relación entre los núcleos habilitantes, los traccionantes y los resultados de desempeño notable, que permiten la construcción de esta hoja de ruta.



* Ver página 93 a 101.
 ** Ver página 102 a 110.

El trabajo realizado se sintetiza en los siguientes indicadores:



4 MESAS DE TRABAJO CON EXPERTOS



+500 HORAS DE TRABAJO



+30

ACTORES PARTICIPANTES



12

INSTITUCIONES INVOLUCRADAS



- SECTOR PÚBLICO
- SECTOR PRIVADO
- ACADEMIA
- SOCIEDAD CIVIL

2

DIMENSIONES

14

NÚCLEOS HABILITANTES

6

NÚCLEOS TRACCIONANTES

0.3

**DIMENSIONES DEL
ENVEJECIMIENTO
EN CHILE**

DIMENSIONES DEL ENVEJECIMIENTO EN CHILE

Tal como hemos visto, el envejecimiento poblacional es una de las grandes revoluciones del siglo XXI, y Chile no está ajeno a esta realidad. Actualmente es uno de los tres países más envejecidos de América Latina, y se espera que en poco años más, pase a ser el más envejecido de la región. ¿Sabemos cómo abordar el envejecimiento? ¿Estamos preparados? Estas son algunas de las preguntas que buscan ser resueltas a través del trabajo de las mesas en cada una de las dimensiones que se fue construyendo desde las preguntas y reflexiones de los participantes.

El envejecimiento es un tema que atraviesa prácticamente todas las aristas de la sociedad, pasando por el ámbito familiar, institucional, urbano y de infraestructura, de salud, económico, la educación, soledad, comunidad, y finanzas, demostrando que acercarse a un adecuado análisis de este tema requiere una mirada integral.

A través de la revisión de estas dimensiones, se pretende acercar una perspectiva general, otorgando una mirada interdisciplinaria, que busca reflejar los distintos aspectos que se enmarcan en el envejecimiento de la población para quienes deseen adentrarse en esta temática.



El cambio cultural en torno al envejecimiento debe tener como pilar fundamental la difusión de una imagen realista de la vejez, rescatando las potencialidades y oportunidades de esta etapa de la vida. **En este contexto, cobra relevancia el concepto de “viejismo”, entendido como el conjunto de actitudes negativas, estereotipos y prejuicios respecto a la vejez y el envejecimiento** (Butler, 1969). Así, el “viejismo” incluye un componente afectivo (prejuicio) y cognitivo (estereotipo), que impactan en la dimensión comportamental (discriminación) (Cuddy & Fiske, 2002).

Los prejuicios y estereotipos sobre la vejez pasan a ser normas subjetivas que se internalizan desde edades muy tempranas. Esto trae consigo dos grandes consecuencias: por un lado, maltrato hacia las personas mayores, y por otro, una imagen negativa de la vejez y la profecía autocumplida, que impacta en otras generaciones “no quiero llegar a ser mayor”, y en las personas 60+ que empiezan a experimentar esta etapa de la vida en concordancia con estereotipos y concepciones erróneas. Esta discriminación por edad se denomina “**viejismo**”, de su traducción del inglés *ageism*, con el que fue originalmente acuñado este concepto (Butler, 1969).

Maltrato hacia las personas mayores

Una de las implicancias del “viejismo” es que promueve y perpetúa conductas de maltrato y discriminación hacia las personas mayores, tanto a nivel familiar como estructural.

En cuanto a la prevalencia de este fenómeno, aún existe escasa información a nivel nacional, sin embargo, se estima que la cifra de personas mayores que han sufrido algún tipo de maltrato es cercana al 30% en Chile (Caballero Astudillo & Massad Torres, 2013).

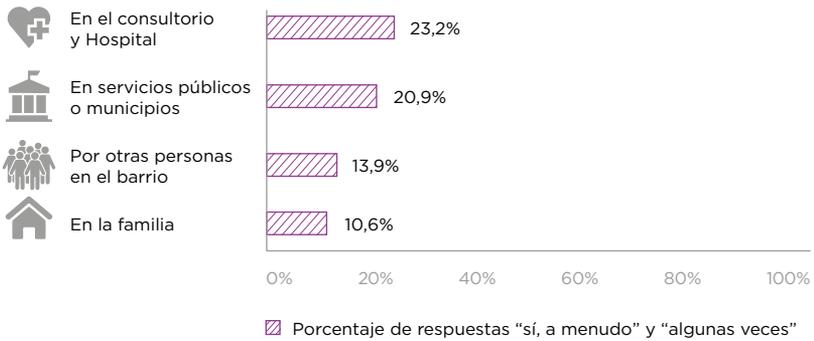
A modo de ejemplo, un estudio de prevalencia de malos tratos en la región de Valparaíso reveló que el maltrato psicológico ha sido experimentado por el 35,3% de los encuestados (403 casos), siendo los/as hijos/as quienes lo ejercen con mayor frecuencia. Cabe destacar que en su mayoría las víctimas reciben dos o más tipos de maltrato simultáneamente. A continuación, se presentan prevalencias y características según tipología:

TIPO DE MALTRATO	PREVALENCIA	CARACTERÍSTICA
Maltrato psicológico	35,3%	En el 60,4% de los casos el maltrato psicológico es ejercido por un hijo/a.
Negligencia	9,2%	Frecuentemente cometido por el cuidador de una persona dependiente. En el 50,4% de los casos la negligencia es ejercida por parte de un hijo y 34,4% por parte de la pareja.
Abuso patrimonial	8,3%	En el 94,3% de los casos este abuso se ejerce por un familiar.
Maltrato físico	5,6%	En el 66,2% de los casos el maltrato físico es ejercido por la pareja.
Abuso sexual	5%	En el 21,9% de los casos se declara que hubo consumo de alcohol en el contexto de este tipo de abuso.

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC, basado en Caballero Astudillo & Massad Torres (2013).

Respecto al maltrato estructural, en la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes), se exploró la percepción de trato injusto por parte de las personas mayores, por el hecho de ser mayor. En este aspecto, la mayoría de las situaciones de trato injusto se perciben en instituciones de salud, seguido por servicios públicos.

Percepción de trato injusto según institución o lugar



**Los porcentajes indicados corresponden a respuestas "sí, a menudo" y "algunas veces".
Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC, basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).*

Profecía autocumplida

Considerando que el "viejismo" se internaliza en los miembros de una sociedad desde edades muy tempranas, no es de extrañar que esas creencias afecten en generaciones tempranas, es decir, la imagen que se tiene sobre envejecer se ve reforzada o justificada al ver personas que llegan a la vejez, con un bienestar físico y psicológico mermado (Robertson, 2017; Rodin & Langer, 1980). De este modo, altos niveles de prejuicios y estereotipos de torno a la vejez y el envejecimiento se transformarán en una profecía autocumplida, donde la persona empieza a experimentar esta etapa de la vida en concordancia con esas concepciones

erróneas, o bien, la imagen de la vejez se vuelve algo tan poco deseable que se niega el estar viviéndola.

Hay evidencia de que el "viejismo" puede impactar en la salud de la persona mayor, su habilidad funcional y cognitiva, su adherencia a comportamientos saludables y su bienestar emocional (Robertson, 2007). A su vez, se ha observado que las personas con una percepción negativa de la vejez tienden a disminuir su contacto social (Robertson & Kenny, 2016), junto con aumentar los índices de soledad cuando llegan a esta etapa (Pikhartova, Bowling, & Víctor, 2016).

Rol de los medios de comunicación y la promoción de la imagen sobre la vejez

Los medios de comunicación cumplen un rol fundamental porque transmiten una imagen de la vejez que queda arraigada en la cultura. En este sentido, **una de las grandes críticas que se hace a los medios de comunicación es que difunden una visión limitada de la vejez** (Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia & Ministerio de Salud y Desarrollo Social de Argentina, s. f.). Generalmente, se promueve la idea de que la vejez está asociada a vulnerabilidad, destacando noticias de personas mayores como víctimas de delincuencia o malos tratos en establecimientos de larga estadía (Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia & Ministerio de Salud y Desarrollo Social de Argentina, s. f.). De este modo, se propaga la concepción de que las personas mayores son inactivas o están deterioradas, lo que impide la promoción de un envejecimiento activo (Rodríguez, Franchello, & Laurino, 2015).

En la misma línea, **el lenguaje utilizado reafirma concepciones negativas respecto a la vejez y es impreciso respecto a la realidad de las personas mayores**. Generalmente, se destaca un solo rol que no todas las personas mayores tienen, al referirse a “abuelitos” o “jubilados” (Rodríguez et al., 2015). Asimismo, parece ser que la publicidad tampoco ha logrado rescatar la heterogeneidad en la vejez, impidiendo que las personas mayores se sientan identificadas (Ventura, 2013). Con esto se invisibiliza y degrada otros aspectos de la vejez. Por eso se propone usar el término persona o personas mayores para referirse a este grupo, ya que incluye múltiples dimensiones e incorpora la perspectiva de género.

Tal es el esfuerzo por visibilizar la heterogeneidad de la vejez, que muchos autores incluso afirman que no existe una única vejez, sino que sería correcto hablar de **“vejeces”**, en el esfuerzo por visibilizar la diversidad de este grupo. ¿Es lo mismo hablar de una persona que tiene 65 años versus alguien que tiene 90?

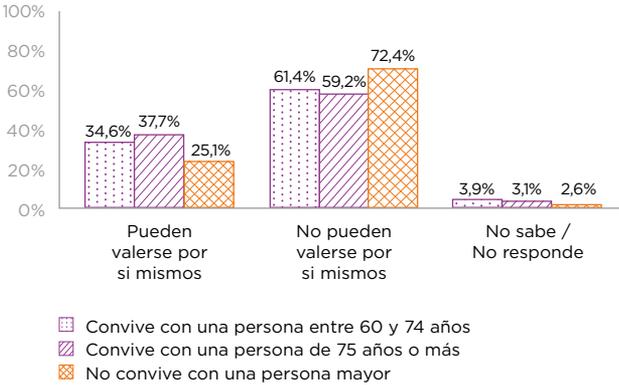
¿visibilizamos dentro de este grupo realidades diferentes como la ruralidad, pertenencia a un grupo étnico, minorías sexuales LGBTI, personas mayores en situación de calle? Por ello, se habla de vejeces, ya que si bien hay desafíos comunes en cuanto una generación, hay múltiples significados que condicionan y/o facilitan la experiencia de envejecer.

“Viejismo” en Chile

La idea de que las personas mayores son dependientes es uno de los principales estereotipos respecto a la vejez y se condice con los resultados de la Quinta Encuesta Nacional de Inclusión Exclusión Social de las Personas Mayores en Chile (Arnold, Herrera, Massad, & Thumala, 2018), donde **el 68% de los encuestados declara creer que las personas mayores no pueden valerse por sí mismas**. Esta cifra no ha tenido variaciones a lo largo de las cinco versiones de la encuesta, a pesar de que, en realidad, el nivel de dependencia funcional en las personas mayores chilenas es solamente de un 14,2% (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

Además, se observó que cuando los encuestados conviven con una persona mayor de 60 años, la percepción de que los adultos mayores no pueden valerse por sí mismos disminuye, sobre todo en aquellos que viven con alguien de 75 años o más.

Expectativas respecto a las capacidades de las personas mayores para autovalerse

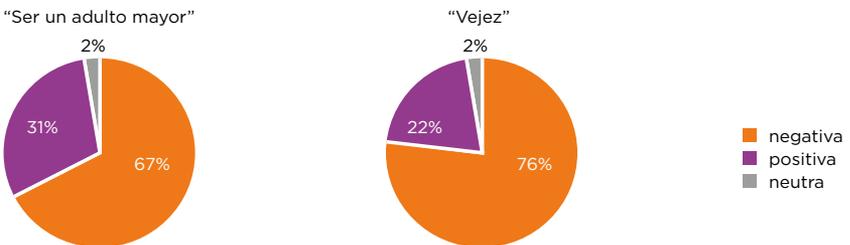


Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC, basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

Por otro lado, un estudio que indagó en las representaciones sobre la vejez en jóvenes chilenos (Arnold-Cathalifaud, Thumala, Urquiza, & Ojeda, 2007), mostró las valoraciones negativas que se hacen sobre esta etapa de la vida, donde la mayoría de los participantes asoció los reactivos “adultos mayores”, “anciano” y “anciana” a características tendientes al polo negativo en un cuestionario de diferencial semántico.

Por su parte, la Radiografía del Adulto Mayor Chileno (Criteria Research, 2009) da cuenta de que la idea de “ser un adulto mayor” y de “vejez” generalmente se valora de manera negativa, sobre todo en el caso de este último concepto.

Valoración de “ser un adulto mayor” y “vejez” según personas mayores



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC, basado en Criteria Research (2009)

El cambio cultural respecto a la vejez y el envejecimiento tiene dos importantes dimensiones. Por una parte, la influencia en la generación de prejuicios y estereotipos, lo que dificulta la incorporación plena de este grupo en la sociedad, facilitando y perpetuando conductas de maltrato y discriminación, tanto a nivel familiar como estructural. Y por otra parte, su influencia en la imagen y significado que personas de todas las edades, y en especial los propios mayores, le atribuyen a esta etapa, generando percepciones de negación que se expresan en: “no quiero llegar a ser mayor”, “yo me siento joven”, “los otros son ‘viejos’, yo no” y/o generando identificación con estas imágenes negativas que autolimitan la percepción y las acciones de las personas 60+ con declaraciones como “a esta edad ya no puedo...”.

Favorecer espacios intergeneracionales, visibilizar la heterogeneidad de esta etapa y tener modelos positivos en torno a las personas mayores, son fundamentales para el logro de una sociedad que promueve un envejecimiento activo, saludable y positivo. Esto permitirá que se tenga una imagen realista de la vejez y se destaquen los aspectos positivos de esta etapa de la vida, evitando conductas de maltrato y exclusión.

Es necesario considerar que las concepciones negativas y equivocadas sobre este período se arrastran a lo largo de todo el ciclo vital, impactando en la forma en que la sociedad está envejeciendo. En este sentido, es fundamental generar un cambio cultural que incluya a las personas de todas las edades.

PALABRAS Y ACTITUDES QUE CAMBIAN

Julia Eugenia Martínez

Periodista y deportista
Organizadora de Camina 60+
Universidad Católica

En los años 60 en Chile estuvo de moda hablar de nuestros padres como “el viejo o la vieja”. Incluso se lo decíamos a ellos mismos en forma cariñosa. Hoy a nuestros hijos no se les ocurriría usar ese término cuando de la tercera edad estamos pasando a la cuarta con una población activa, bastante saludable y que no quiere estar aislada. Se acabó la frase “abuelito váyase para la casa” porque los adultos mayores ayudan a sus familias, tienen interés por un trabajo de algunas horas y circulan por la vida buscando entretención. Se han convertido en un grupo importante que está cambiando la mirada del envejecimiento. Hay mucho por hacer en este cambio cultural que ocurrirá poco a poco. No solo cambiarán las palabras sino también las actitudes frente a los mayores. Llama la atención que en el metro de Santiago hay preocupación por darles el asiento, pero no ocurre lo mismo en los buses ni en las filas para pagar en una tienda. Hay lugares donde nadie se preocupa de dejarlos pasar primero u ofrecerles un asiento. Son invisibles a pesar del pelo blanco.

En los países europeos, las personas mayores no pagan el transporte en su ciudad. Los que tienen dificultad de movimiento y van en sillas de ruedas pueden subir sin problema a los buses. El chofer se detiene en el paradero, baja una rampa, desciende del bus y lo ayuda a subir. A nadie se le ocurriría protestar por la demora. En los buses hay un espacio reservado para sillas de ruedas y coches de niños que nadie ocupa, casi siempre van llenos, porque son las madres con niños pequeños y la tercera edad los que más utilizan el transporte público.

En nuestro país, todavía se señala un sitio para el adulto mayor con la imagen de un señor agachado y con bastón. A las mujeres solo se las muestra embarazadas. Y a los jóvenes con una pierna quebrada. Sin embargo, lo más negativo es la imagen que presentan los medios de comunicación. Para ellos, no existen los adultos mayores que con 80 o 90 años ganan medallas en competencias deportivas. Pareciera que para los medios solo existe el fútbol, pero no captan que mirando el partido también están los adultos mayores.

Aún más sorprendente es que cuando se organiza un evento para mayores de 60 años son muchos los que llegan, lo pasan bien y nos cambian la mirada sobre una realidad hacia la que todos vamos caminando.

La inclusión social es necesaria para el logro de un envejecimiento activo y saludable de las personas mayores. En este sentido, un aspecto fundamental para un buen envejecer es la contribución activa de este grupo etario, desde un nivel micro o familiar hasta un nivel macro como la comunidad (Organización de Estados Americanos, 2017).

De este modo, uno de los principios generales de la **Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores destaca la solidaridad y fortalecimiento de la protección comunitaria como un deber del Estado**, que incluye prevenir, sancionar y erradicar prácticas que impliquen la expulsión comunitaria de una persona mayor.

En particular, el artículo 8 de la misma Convención (Organización de Estados Americanos, 2017) establece el derecho a la participación e integración comunitaria de las personas mayores, donde se hace referencia a la participación productiva, plena y efectiva en la comunidad y la sociedad para desarrollarse plenamente. **Así, los Estados Partes se comprometen a crear y fortalecer mecanismos de participación e inclusión, y asegurar que las instalaciones y servicios comunitarios sean accesibles para las personas mayores.**

En la misma línea, la Organización Mundial de la Salud planteó en 2007 que, dentro de las ocho áreas temáticas de las ciudades amigables, una es la participación social de las personas de todas las edades y otra es el respeto e inclusión social.

En este sentido, se plantea que **la participación social está directamente relacionada con el bienestar a lo largo del ciclo vital, por lo tanto, se destaca la importancia de las actividades comunitarias recreativas, sociales, culturales y espirituales.** Por otro lado, el respeto e inclusión social implica que las personas mayores no sean discriminadas o poco consideradas en la comunidad y/o servicios.

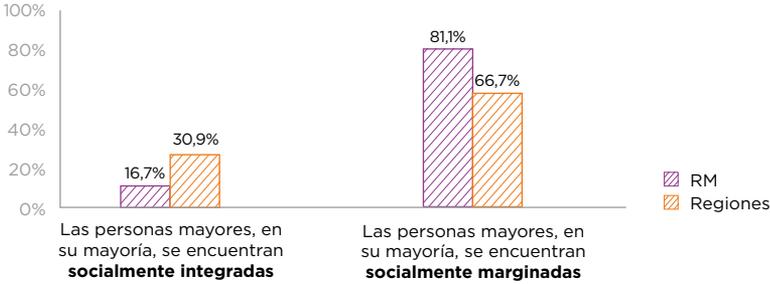
Algunas de las formas más comunes de exclusión de las personas mayores se dan en la atención en salud, la alfabetización digital, la cultura, lo económico y participación política, entre otros (Fassio, 2015).

Vinculación de las personas mayores con la comunidad en Chile

La Quinta Encuesta Nacional de Inclusión y Exclusión Social de las Personas Mayores en Chile (Arnold, Herrera, Massad, & Thumala, 2018), da cuenta de que el 73% de los encuestados afirmó pensar que las personas mayores, en su mayoría, se encuentran socialmente marginadas. Solamente un 25% reportó creer que las personas mayores se encuentran socialmente integradas.

En esta misma línea, se destaca una mayor percepción de falta de integración en los encuestados de la Región Metropolitana, en comparación con los residentes de otras regiones.

Evaluación de los niveles de integración social de las personas mayores según zona de residencia

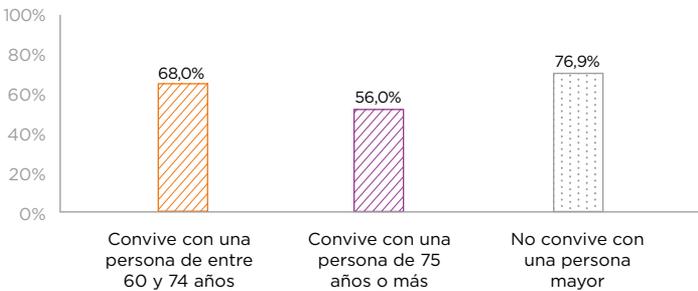


Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Arnold et al. (2018)

Asimismo, quienes viven con una persona de 60 años o más presentaron en menor proporción la idea de que los mayores se encuentran

socialmente marginados. Esta situación se dio sobre todo en quienes conviven con alguien de 75 años o más (Arnold et al., 2018).

Evaluación respecto a la marginación social de las personas mayores según experiencia de convivencia con personas mayores

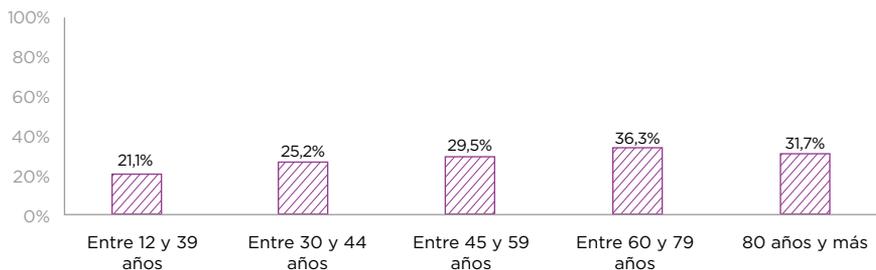


Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Arnold et al. (2018)

En cuanto a los indicadores objetivos, **la tasa de participación en organizaciones es de 35,5% en personas de 60+, lo que es superior al total de participación nacional (27,2%).**

Analizando estas cifras por rangos etarios, son las personas entre 60 y 79 años quienes más participan.

Participación en organizaciones según tramo de edad

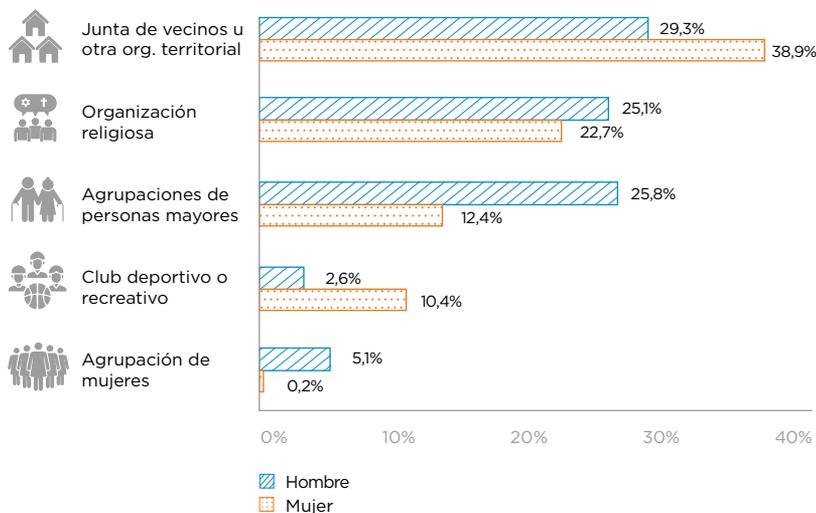


Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017)

Por otra parte, **la principal organización en la que participan las personas mayores son las juntas de vecinos u otra organización territorial. Sin embargo, existen diferencias**

por género en el nivel y tipo de organización en la que participan. A continuación, se destacan las principales organizaciones en que participan las personas mayores según género:

Distribución de participación en organización según tipo de organización y género



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017)

Por su parte, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017) reportó que un 44,2% de los encuestados participa de alguna organización social. Si bien esta cifra no tiene grandes cambios en relación a años anteriores de la encuesta, sí se observa una tendencia a la baja, donde el año 2010, el 47,4% refirió participar de una organización social. Específicamente, la mayor disminución se observó en la participación en organizaciones

o clubes de personas mayores, bajando de 18,5% en 2010 a 13,7% en 2016.

Respecto a la relación del nivel de participación con variables sociodemográficas, quienes más participan son mujeres, personas entre 60 y 74 años, y con educación superior.

A continuación, se presenta el resumen del nivel de participación de personas mayores según variables sociodemográficas.

Variable sociodemográfica		Porcentaje de los encuestados que declara participación en los últimos 6 meses
Género	Hombre	37,9%
	Mujer	48,9%
Edad	60-74 años	44,2%
	75 y más años	37,1%
Nivel de educación	Básica o menos	41,1%
	Media	47,2%
	Superior	48,4%

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC en base a Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

La inclusión de las personas mayores en la sociedad es fundamental para el bienestar en la vejez, ya que permite aprovechar las potencialidades de este grupo en la interacción con otros. De este modo, tanto quienes tienen 60 años o más como aquellos de otros rangos etarios tendrán la oportunidad de generar instancias de aprendizaje mutuo, donde se respete la experiencia, el conocimiento y la diversidad.

En este sentido, es necesario seguir potenciando la participación comunitaria, lo que también debe incluir instancias intergeneracionales. Para esto, se debe promover especialmente la participación de los hombres, las personas de 75 y más años y aquellos con menor nivel educativo.

COMUNIDAD Y VEJEZ: MÁS CIUDADANÍA PARA LAS PERSONAS MAYORES

Sara Caro Puga

Doctora[©] en Psicología UC
Académica Escuela de Trabajo Social,
Universidad Católica
Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento
- CEVE UC

Existe suficiente evidencia y consenso respecto de lo clave que es la comunidad en la vejez. Por ello, las ciudades deben ser capaces de reorganizar tanto su infraestructura como sus servicios y funcionamiento, para que sean accesibles y adaptadas a las diferentes necesidades de los mayores, fomentando su participación, inclusión e integración.

Dado que en Chile las personas mayores se desenvuelven en un entorno donde prima una imagen social de la vejez eminentemente negativa, el desafío para los barrios y comunidades es mayor. **No solo debemos desarrollar espacios públicos de acceso e interés para las personas mayores, así como programas y servicios sociosanitarios integrados para su bienestar y protección social, sino que se requiere -con la misma urgencia- crear espacios de involucramiento activo y público de las personas mayores en términos de compromiso cívico y ciudadanía.** Esto quiere decir espacios de toma de decisiones, donde puedan expresar su opinión, mantenerse informados y, sobre todo, incidir en el futuro de sus propias vidas y barrios, así como de la sociedad a la cual pertenecen.

No se debe perder de vista que son las personas mayores del presente las que han venido construyendo la sociedad de la cual hoy formamos parte, importantes conquistas sociales, tales como derechos laborales o el derecho a sufragio en la mujer, se consiguieron producto de la lucha de las generaciones de

personas que hoy tienen 60 o más. A pesar de ello, la discusión pública respecto de los problemas que viven las personas mayores no ha considerado hasta ahora una discusión acerca del rol de ciudadanos de las personas mayores y cómo la visión negativa que hasta ahora ha primado representa un obstáculo para su involucramiento en la comunidad y en procesos de toma de decisión.

El desafío de **promover una imagen positiva y realista sobre la vejez y el envejecimiento, requiere pensar y proyectar nuevos roles para las personas mayores** en términos de participación y ciudadanía, apostando por un involucramiento real en la comunidad, lo que implica seguir perteneciendo o formando parte activa del entorno, contribuir a ella y sentirse valorado. Estos espacios posibilitan el posicionamiento de los mayores como actores vigentes del espacio público y ante todo, sujetos con derechos, tal como establece la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores: Derecho a la participación e integración comunitaria.

La educación en la vejez es tan importante como en otras etapas del ciclo vital, ya que permite que las personas mayores se mantengan activas, conectadas con el medio, generando nuevas redes y proyectos de vida.

En este contexto, **surgen disciplinas como la gerontología educativa o geragogía, que se preocupa de que el desarrollo de las intervenciones educativas dirigidas a personas 60+ sean adecuadas a sus intereses, motivaciones y necesidades;** así como también de que se haga a través de metodologías apropiadas. Desde esta perspectiva, la educación en la vejez permitiría el despliegue de estrategias de afrontamiento con que la persona se adaptará de mejor manera a los cambios propios del envejecer.

Considerando la importancia de desarrollar intervenciones educativas adecuadas para las personas mayores, Yuni & Urbano (2010) realizaron un estudio para establecer las diferentes significaciones que una persona mayor tiene ante el acto de aprender, lo que se relaciona con sus motivaciones para asistir a una instancia educativa.

Tipología sobre significaciones del aprendizaje en la vejez. Aprender como...

PROCESO DE ACTUALIZACIÓN

▶ Las personas mayores buscan mantenerse actualizadas, no estancarse, no interrumpir su "ritmo vital". Esto permite hacer frente al miedo por el deterioro cognitivo.

PROCESO DE DESARROLLO PERSONAL

▶ Las personas mayores viven el aprendizaje como una forma de sentirse plenas y desarrollar sus intereses, manteniendo un buen funcionamiento cognitivo. En este caso, se le da gran importancia al intercambio social de la instancia educativa.

DESAFÍO DE SUPERACIÓN

▶ Las personas mayores se posicionan frente al aprendizaje como un desafío que les permite poner a prueba sus capacidades y superar el fantasma de deterioro cognitivo.

SITUACIÓN DE AFRONTAMIENTO

▶ Estas personas mayores buscan adquirir estrategias y recursos para afrontar situaciones complejas o riesgosas.

PROCESO DE AUTOCOMPRENSIÓN

▶ En esta posición, las personas mayores asocian el aprendizaje a la exploración de nuevas experiencias. Esto se relaciona con el establecimiento de nuevas metas que permiten darle sentido al proyecto vital.

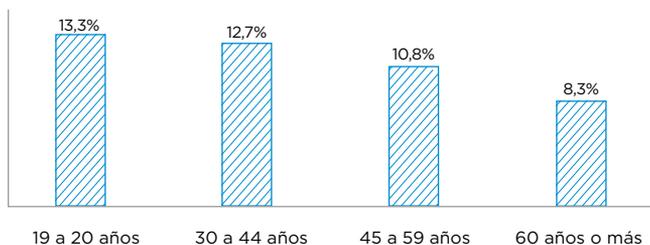
Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Yuni & Urbano (2010)

Teniendo en cuenta estos significados que las personas mayores le otorgan al aprendizaje, **también se ha observado la importancia de instancias educativas intergeneracionales**, donde haya un intercambio de conocimiento entre personas de todas las edades. En específico, los mayores pueden aportar en la transmisión de oficios y saberes específicos, lo que pone en evidencia la relevancia de oportunidades de formación pedagógica para este grupo etario (Fassio, 2015).

Educación y personas mayores en Chile

El acceso a la educación en Chile ha ido mejorando con el paso de los años, sin embargo, **las personas 60+ siguen siendo el grupo con menos años de escolaridad en comparación con otros rangos etarios**, alcanzando un promedio de 8,3 años (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017). Esta realidad hace aún más relevante que existan instancias educativas de distinto tipo para las personas mayores en Chile.

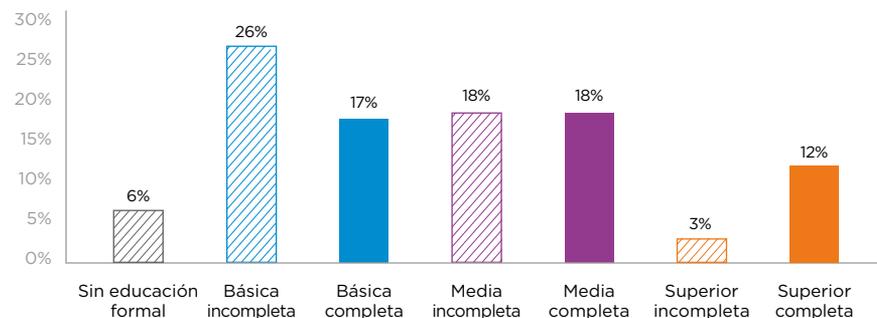
Años de escolaridad por rango etario



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017)

En la misma línea, el 18% de las personas 60+ tienen la educación media completa. Sin embargo, este porcentaje es menor al obtenido por las personas entre 19 y 59 años que alcanzaron el mismo nivel educativo (34,6%).

Nivel educativo alcanzado por personas de 60 años y más en Chile

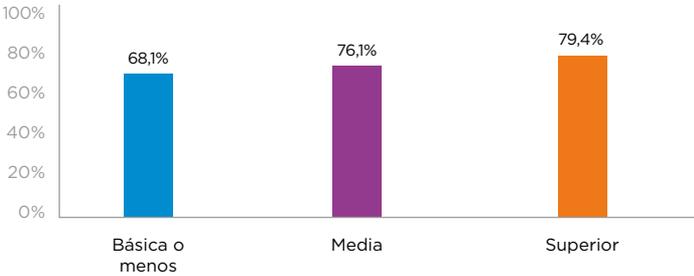


Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

En relación a la participación de las personas mayores en actividades educativas, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017) mostró que el 14,5% de los participantes refirió asistir a cursos, talleres o seminarios al menos una vez a la semana. Esta cifra se ha mantenido relativamente estable desde el año 2013, donde los asistentes semanales a estas actividades alcanzaron el 14,2%.

Desde otra perspectiva, los resultados de la misma encuesta pusieron en evidencia la asociación entre el nivel educativo y el bienestar de las personas mayores, siendo mayor la satisfacción vital en aquellos con mayor nivel educativo.

Satisfacción vital segun nivel educativo de las personas mayores



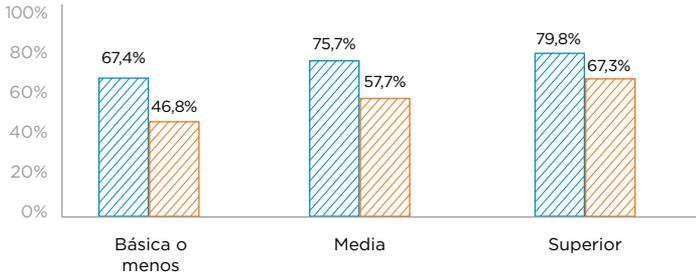
% Muy satisfecho/a o satisfecho/a con su vida durante los últimos 6 meses.

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

En general, a lo largo de toda esta encuesta hay una brecha de entre 10% y 20% en todas las dimensiones que son evaluadas en relación al nivel educativo de los encuestados, siendo más alta o mejor la calidad de vida en quienes tuvieron acceso a mayor nivel educacional, versus las personas con un nivel más bajo. De esta forma la educación se transforma en un importante predictor para un buen envejecer.

Por otro lado, algunos hábitos saludables también mostraron relación con el nivel educativo de las personas mayores. Por ejemplo, quienes cuentan con un mayor nivel educativo presentan un consumo semanal de pescado o realización de actividad física con mayor frecuencia.

Hábitos saludables según nivel educativo



Consumo de pescado al menos una vez a la semana.



Realización de actividad física moderada intensa (deporte una vez a la semana y caminar una cuadra diaria o no hace deporte y camina 6 cuadras diarias).

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

Educación a lo largo de la vida, envejecimiento activo y ciudades amigables

Tradicionalmente, el paradigma del envejecimiento activo se caracterizó por promover el desarrollo de las personas mayores a través de tres pilares: salud, participación y seguridad. Sin embargo, destacando la

importancia del aprendizaje a lo largo de la vida, desde hace algunos años, en documentos elaborados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el International Longevity Centre Brazil (ILC-Brazil) se propone la incorporación de un cuarto pilar fundamental para el envejecimiento activo: el aprendizaje a lo largo de la vida.

Pilares del envejecimiento activo



Determinantes del Envejecimiento Activo

Principios de las Naciones Unidas para Personas Mayores

La educación a lo largo de la vida, se ha relevado como una herramienta fundamental para el desarrollo de las personas en general, más aún en contextos de la longevidad que vivimos, pues esto lleva a la “reinversión” muchas veces durante la vida, y en especial durante la vejez. Cada vez se viven trayectorias vitales menos tradicionales (estudiar, trabajar, jubilar), y en este contexto el aprendizaje continuo en diversos campos es fundamental.

Esto es una cuestión que ya venía vislumbrando la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y que se ha visto reafirmado a través de acuerdos y convenciones internacionales, como en 2010 donde se afirma que el aprendizaje a lo largo de toda la vida es “un principio organizativo de todas las formas de educación”, y que “la educación de adultos se reconoce como un elemento esencial del derecho a la educación y debemos trazar un nuevo y urgente curso de acción para posibilitar que todos ejerzan ese derecho”.

Ciudades amigables

Según la Organización Mundial de la Salud, uno de los componentes de las ciudades amigables es la presencia de espacios educativos dirigidos a las personas mayores y dispositivos de enseñanza sobre aspectos de la vejez y el envejecimiento.

En este sentido, **algunas características que debiera tener una ciudad amigable en torno a la educación son:**

- Disponer de oportunidades de capacitación postjubilación.
- Generar dispositivos de capacitación en nuevas tecnologías para personas mayores.
- Desarrollar espacios de concientización sobre el envejecimiento desde la formación temprana.
- Involucrar activamente a las personas mayores en actividades educativas con niños, niñas y profesores.

- Fomentar la educación al personal que trata con personas mayores, por ejemplo, funcionarios de medios de transporte público.
- Promover la educación dirigida a las personas mayores en el ámbito de salud y buen envejecer.
- Disponer de oferta de educación continua para personas mayores, por ejemplo, a través de universidades para personas 60+ o cursos específicos.

Junto a lo anterior, la formación en temas de vejez y envejecimiento, junto con la preparación temprana la propia experiencia de esta etapa de la vida, son especialmente importantes para el bienestar. Sin embargo, en Chile, la mayoría de las personas no se siente suficientemente preparada para enfrentar el envejecimiento propio. En la Encuesta Nacional de Inclusión y Exclusión de las Personas Mayores, el 33% de los encuestados refirió sentirse poco preparado, el 30% algo preparado, el 29% nada preparado, y solamente el 6% muy preparado para enfrentar su propio envejecimiento.

Un desafío importante para la política pública y la sociedad es comenzar a considerar la relevancia que tienen los dispositivos educativos para personas mayores. **A través de estos, se cumplen objetivos de vinculación social, aprendizajes, estimulación cognitiva y desarrollo personal.** Este aspecto es especialmente relevante en la realidad nacional, donde un porcentaje importante de personas 60+ no pudieron completar su educación básica o media.

En la misma línea, es necesario potenciar espacios educativos intergeneracionales, donde se compartan conocimientos entre distintas generaciones. Sin duda, estas instancias favorecerán la introducción de una imagen más realista de la vejez en la sociedad.

EDUCACIÓN ES TRANSFORMACIÓN

Macarena Rojas G.

Trabajadora Social

Directora Programa Adulto Mayor UC

Integrante del Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC

Se estima que las generaciones que nacen hoy en nuestro país podrán vivir fácilmente hasta los 90 o 100 años, ¿nos hemos planteado seriamente esta revolución social? ¿estamos preparados?

Nuestra Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez UC - Caja Los Andes, que se realiza desde el año 2007, nos ha mostrado que si bien los resultados en los distintos ámbitos de la calidad de vida de las personas mayores han ido mejorando, es motivo de preocupación las diferencias existentes en todas las áreas cuando se desglosa por el nivel educacional de los encuestados, evidenciando todavía una importante brecha en cómo se envejece en nuestro país.

Paulatinamente hemos visto cómo aumenta la expectativa de vida y cómo han ido cambiando las personas mayores. Los estereotipos que como sociedad, erróneamente, hemos construido en torno a los mayores se ven día a día interpelados. Hoy se van evidenciando las diferentes formas de envejecer: cada vez hay más personas mayores realizando distintas actividades que los motivan, emprendiendo, participando en organizaciones, estudiando, trabajando, realizando un voluntariado, incorporándose a la tecnología.

Sin embargo, el gran desafío sigue siendo cómo generar una sociedad con más oportunidades y más inclusiva, y cómo incorporar a todos a estas oportunidades. Así también, cómo dar respuesta oportuna y pertinente, a través de los dispositivos adecuados, a las personas que han visto deteriorada su salud y que necesitan algún tipo de apoyo en esta etapa de su vida.

La educación de las personas y especialmente de los mayores es un elemento clave para el adecuado desarrollo de las sociedades y las personas, principalmente porque puede ser una vía directa y activa de participación, lo cual permite la inclusión social y, por otra parte, posibilita una mejor conexión con la estructura social, pudiendo hacer más visible el aporte concreto de las personas mayores.

Esto es un gran desafío para Chile y para nuestra Universidad. Cabe preguntarse entonces cómo podemos comenzar a dar una mejor respuesta a las nuevas necesidades de este grupo que cada vez es más diverso y con nuevas inquietudes, sobre todo, para aquellos que hoy tienen un menor nivel educacional -hoy más 1 millón de personas mayores no ha completado su enseñanza media-. Por tanto se abre también el desafío de diseñar y ofrecer nuevos programas que se gesten a partir de los intereses de las personas de todos los sectores, heterogéneos, para dar respuesta a esta diversidad, innovadores, con creatividad y, ¿por qué no? Pensando también en el uso de la tecnología e inclusivos, que permitan participar a un cada vez más creciente grupo.

Nuestro país envejece y es misión de todos y cada uno de los chilenos lograr generar las condiciones para una mejor calidad de vida en la vejez. El proceso de envejecimiento comienza desde que se nace y prepararse adecuadamente para esta etapa es un desafío tanto personal como de la sociedad en su conjunto. Y, ciertamente, la educación es y será un motor clave para superar este desafío.

Educación es transformación.

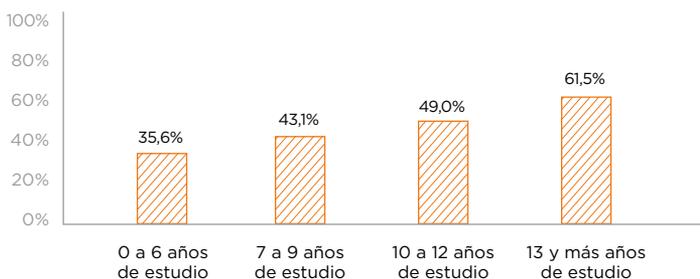
La situación financiera de las personas mayores impacta de manera directa en la calidad de vida de este grupo etario. Desde una perspectiva regional ha existido un aumento en la cobertura de pensiones entre los años 2002 y 2016. Este incremento se observó principalmente en mujeres, con un crecimiento que fue desde el 29,1% al 37,1% en este período. Asimismo, **el 2012 se estimó que una de cada diez mujeres disponía de ingresos propios a través de pensiones, jubilaciones o remesas, situación que fue el resultado de la precariedad laboral o dedicación a labores de cuidado familiar** (Roqué & Amaro, 2015). En el caso de los hombres, la cobertura de pensión aumentó entre 41,6% y 43,8% entre 2002 y 2016 (Naciones Unidas-CEPAL & OIT, 2018).

En particular en los países del Cono Sur, se estima que sobre el 85% de las personas

mayores percibe una jubilación o pensión (Roqué & Amaro, 2015). En Chile, el 75% de las personas que mencionaron haber cotizado alguna vez dijo recibir algún tipo de jubilación o pensión (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017).

En la misma línea, la percepción de una pensión en la región latinoamericana ha mostrado tener relación con los años de escolaridad de la persona mayor, donde quienes tienen más años de escolaridad reciben una pensión en mayor porcentaje que aquellos con menos años de educación, alcanzando una diferencia de casi 26 puntos porcentuales entre quienes tienen cero a seis años de estudio y quienes tienen trece o más.

Tasa de percepción de una pensión según años de estudio en América Latina



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Naciones Unidas-CEPAL & OIT (2018).

En Chile, según las cifras de CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017), las personas de 60 años o más pertenecen en mayor porcentaje al quintil I de ingreso, sin embargo, no existen diferencias significativas entre el porcentaje de quienes pertenecen al quintil I, II y III.

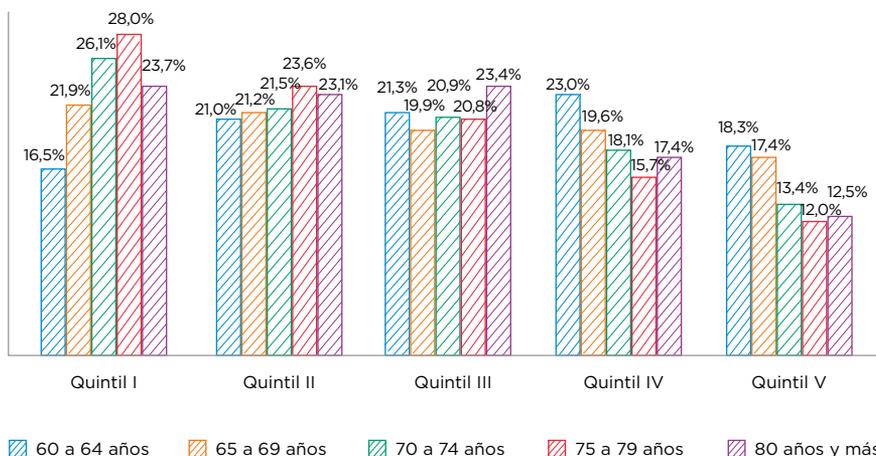
Distribución de personas de 60 años y más según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

En cuanto a la distribución por tramos etarios dentro del grupo de personas de 60 años y más, quienes pertenecen en mayor porcentaje al quintil I de ingresos son los que tienen entre 75 y 79 años (28%). Sin embargo, esta cifra no tiene diferencias estadísticamente significativas con aquellos en el tramo entre 70 y 74 años (26,1%) (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

Distribución de personas de 60 años y más por tramo de edad según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

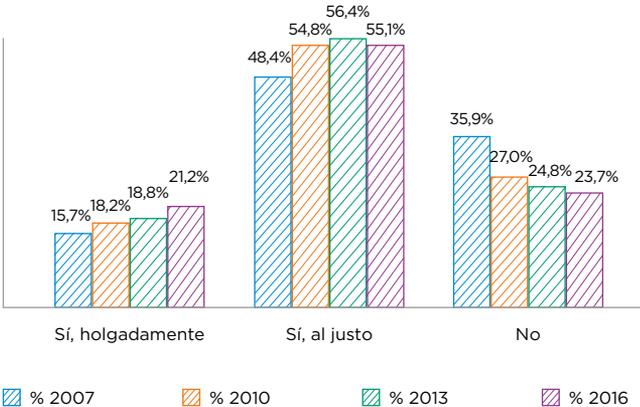
En relación a los ingresos, hay que considerar que el ingreso mediano nacional 2018 fue de \$400.000, es decir, 50% de las personas ocupadas tienen sueldos inferiores a esa cifra (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018b). En este contexto, se estimó que de las personas ocupadas que ganan \$400.000 pesos o menos, y que el 20,4% corresponde a personas entre 55 y 64 años; mientras que el 10,5% corresponde a personas de 65 años o más (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018a).

Asimismo, en 2017, el porcentaje asalariadas informales de 65 años y más, es mayor que el total nacional de 15,4%, alcanzando una cifra de 43,4%. En este contexto, **quienes tienen 65 años o más y son asalariados informales (no incluye a quienes trabajan por cuenta propia), tienen un ingreso promedio de \$427.163. Por otro lado, quienes tienen el mismo rango etario, pero disponen de un trabajo asalariado formal (56,6%), reciben un ingreso medio de \$708.500** (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018b).

Esta realidad se contrasta con aquellos que tiene entre 55 y 64 años, donde el porcentaje de personas asalariadas informales es de 13%, con un ingreso medio de \$352.800, en comparación con el 87% que tiene un trabajo asalariado formal en el mismo rango etario y perciben un ingreso medio de \$668.600 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018b).

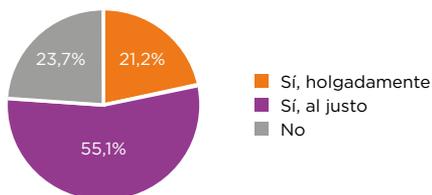
De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017), la mayoría de las personas de 60 años o más afirma que sus ingresos son suficientes para satisfacer sus necesidades, sin embargo, un 23,7% declara que son insuficientes para este fin.

El dinero que tiene, ¿le alcanza para satisfacer sus necesidades?
 Base: Total muestra 2007 - 2016



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017.

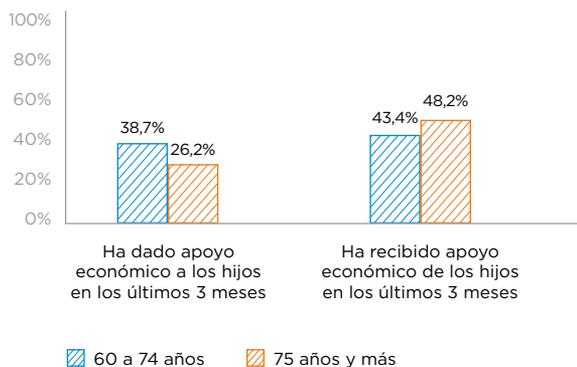
Respuesta de las personas mayores ante la pregunta: El dinero que tiene ¿le alcanza para satisfacer sus necesidades?



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

Por otro lado, las personas mayores dan y reciben apoyo económico de sus hijos, siendo aquellas entre 60 y 74 años quienes más lo entregan y los de 75 años y más quienes lo reciben con mayor frecuencia (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017).

Apoyo económico de y para los hijos



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

Reforma Previsional

En Chile, en el año 2008, se promulgó la **ley 20.255 sobre Reforma Previsional**, que creó un sistema solidario al que fueron incorporados quienes no tenían un sistema previsional, aquellos que no tenían derecho a recibir pensión y los no lograron reunir fondos suficientes para una pensión digna (Massad Torres & Herrera Muñoz, 2015).

En este contexto se creó la **Pensión Básica Solidaria** para quienes no tienen derecho a una pensión en algún régimen previsional. Este beneficio está dirigido a personas mayores de 65 años y cumplen los requisitos, cuyo monto a contar del 12 de diciembre de 2019 es de \$165.302 (para las personas de 80 años o más); \$143.261 para las personas entre 75 y 79 años; y de \$137.751 para las personas mayores menores de 75 años.

Se estima que esta pensión beneficia a 580 mil personas de 65 años o más, equivalentes aproximadamente al 15% de las personas mayores del país. Asimismo, se incorporó el **Aporte Previsional Solidario de Vejez**, que otorga un complemento, financiado por el Estado, para aumentar el monto de pensiones inferiores a \$325.646. En este caso, los montos actuales son:

\$407.058 para personas entre los 65 y 74 años.
\$423.340 para quienes tienen entre 75 y 79 años.
\$488.469 para las personas mayores de 80 años.

Según los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017), el **25,1% de los encuestados declaró recibir una pensión o subsidio estatal asistencial** como la Pensión Básica Solidaria.

Si bien la Reforma Previsional ha sido un avance en materia de finanzas para las personas mayores, aún quedan desafíos en esta área. Un 23,7% de las personas de 60+ declara que sus ingresos no le alcanzan para satisfacer sus necesidades. En la misma línea, **existe un alto porcentaje de personas de 65+ que son asalariados informales, lo que se contrasta con otros rangos etarios**. Por esta razón, se debe seguir avanzando en materia de finanzas, para asegurar que todas las personas mayores tengan los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades. En este sentido, impulsar iniciativas que fomenten la inclusión y educación financiera y previsional -en esta etapa y a lo largo de la vida-, se visualiza como un desafío relevante que involucra no solo al Estado, sino que a la sociedad en su conjunto y que podría aportar a mejorar las condiciones de la vejez.

Otro aspecto relevante es la no discriminación por edad, ámbito en el cual tienen mucho por hacer las instituciones financieras. Este tema adquirió visibilidad pública con los casos emblemáticos de Ilka Soza y el académico de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Chile, Miguel Kiwi, quienes denunciaron sentirse discriminados porque de manera arbitraria fue cerrada su tarjeta de crédito, pese a ser clientes bancarios activos, por razones de su edad. Sería muy interesante que se generen buenas prácticas que contribuyan a subsanar situaciones como esta.

HACIA UNA RENOVACIÓN PERSONAL MÁS ALLÁ DE LA JUBILACIÓN

Marcos Singer

Director MBA UC

El trabajo es generador de valor económico y a la vez de contribución a la sociedad, según Adam Smith. Para Sigmund Freud, es un componente de la salud mental. En palabras de Víctor Jara, “mis manos (...) son mi amor y mi sustento”. Por el contrario, en nuestra cultura occidental hay una larga tradición de desacreditación del trabajo. En el Génesis, Dios castiga a Adán por haberlo desobedecido, y lo condena a que “con el sudor de tu frente comerás el pan”. La raíz etimológica de la palabra “trabajo” deriva del latín *tripalium*, que significa “tres palos”; algo así como un potro de tortura al que se amarraba a los condenados hasta que morían. En Chile, al trabajo lo denominamos “la pega”. La palabra “jubilación” sugiere el júbilo de poner fin al martirio del trabajo.

En realidad, “jubilación” proviene de “jubilación”; una celebración realizada en los tiempos bíblicos cada cierto número de años, que consistía en una suerte de renovación de los compromisos, y el inicio de un nuevo ciclo de vida. Hay, en consecuencia, un desafío cultural respecto de nuestra relación con el trabajo y la jubilación. La vida laboral debería ser una fuente de desarrollo y gratificación que se renueva, y no un lastre que arrastramos hasta nuestro retiro. Mantener alguna forma de actividad laboral permite mejorar nuestra calidad de vida. El Alzheimer y ciertas depresiones pueden responder -en parte- a los efectos del cese de toda actividad laboral. Sin embargo, en Chile la principal razón para seguir trabajando es que la pensión es muy baja (76%); sólo un 11% dice que es para mantenerse activo (Superintendencia de Pensiones, 2015).

Aparentemente nuestra sociedad entiende estas razones. Como se ha señalado, hay un

importante porcentaje de adultos mayores asalariados. Sin embargo, subsisten dos desafíos: 1) su tasa de informalidad es tres veces superior a la de quienes son menores de 65 años y 2) su sueldo promedio es alrededor de la mitad.

La respuesta a estos desafíos está en nuestra capacidad de maximizar la inversión en capital humano y capital financiero, a realizar antes de la jubilación. El capital humano se potencia con la educación, la capacitación técnica, la experiencia, las redes profesionales, y otras capacidades que producen aumentos de productividad. El capital financiero permite invertir en maquinaria, talleres, locales y otro tipo de infraestructura, necesaria para producir valor.

Lo anterior enfrenta la dificultad de que nuestra naturaleza humana tiende a privilegiar el consumo presente en desmedro del bienestar futuro. Esto se ve agravado o mitigado por la cultura. En ambientes consumistas, en vez de ahorro se produce endeudamiento. En culturas austeras y prudentes, el derroche es mal visto, mientras que el estudio y el ahorro son una suerte de deber moral. Los mercados influyen a las personas en ambas direcciones, pero con frecuencia son más bien miopes. Por ello las instituciones más “sociales” deben contrarrestar esto con una educación financiera-personal orientada al largo plazo.

Ya está muy claro que financiar pensiones con aportes entre los 25 y los 65 años de edad, y pretender vivir de las rentas desde los 66 a los 80, es iluso. ¿Qué pasará cuando nuestra expectativa de vida llegue a los 90? Además, se está redefiniendo el concepto de “trabajador”; pretender hacer una larga carrera será algo del pasado. Por ello es imperativo que desarrollemos nuevas capacidades para perseguir, o adaptarnos, a nuevos nichos laborales. Los aumentos futuros de productividad agudizarán esta situación; mantenerse empleado hasta los 65

será posible para muy pocos, ni siquiera para los más calificados.

Para superar todos estos desafíos, como sociedad debemos preguntarnos: ¿cómo mejorar nuestra relación con el trabajo? ¿Cómo lograr que cada día más chilenos se hagan de un plan para desarrollar nuevas capacidades laborales? ¿Cómo privilegiar el ahorro en desmedro del consumo innecesario? Seguro necesitaremos nuevas instituciones y tecnologías para encontrar respuestas, como por ejemplo plataformas de entrenamiento, intermediación y contratación para distintas edades, modelos atractivos de ahorro, entre otras. Ya en la actualidad las pensiones solo representan el 50% de los ingresos de nuestros jubilados; el desafío para el futuro es que las fuentes complementarias crezcan con fuerza.

La infraestructura adecuada es fundamental para la inclusión y promoción de la calidad de vida de los mayores. En este sentido, **existe un aumento sostenido de quienes viven en ciudades y se estima que para el 2030, tres de cada cinco personas vivirán en una urbe** (Organización Mundial de la Salud, 2007). A su vez, esto producirá más habitabilidad en zonas urbanas, multiplicándose 16 veces el número de residentes 60+ en este tipo de territorios entre 1998 y 2050 (Organización Mundial de la Salud, 2007).

Por esta razón, existe un reconocimiento mundial de la importancia de que las ciudades sean amigables con las personas mayores y así promover un envejecimiento activo que mejore su calidad de vida y bienestar (Organización Mundial de la Salud, 2007). En este aspecto, **la Organización Mundial de la Salud (2007) insta a que las urbes se transformen en ciudades amigables**, generando espacios aptos para el desenvolvimiento de personas de todas las edades.

En este sentido, **las ciudades amigables son más que la arquitectura urbana, ya que también incluyen seguridad, participación, disponibilidad de servicios y apoyo comunitario, siendo la infraestructura solo una de las dimensiones**. En esta última área se espera que una ciudad amigable tenga edificios y calles libres de barreras arquitectónicas que impidan el desplazamiento adecuado e independiente de todas las personas. Asimismo, se busca que los recintos sean accesibles, las aceras seguras, los cruces peatonales adecuados, que existan espacios de recreación al aire libre, áreas verdes y disponibilidad de baños públicos, entre otros (Organización Mundial de la Salud, 2007).

En este contexto surgen disciplinas como la geronto arquitectura, que se encarga del desarrollo de ambientes que faciliten la independencia y autonomía de las personas mayores (Sociedad de Geriatría y Gerontología de Chile, 2017). En la línea de las ciudades amigables, la geronto arquitectura promueve que el diseño de un espacio considere a la persona mayor en su integridad, por lo tanto, se incluyen las dimensiones culturales, sociales, económicas y físicas (Sociedad de Geriatría y Gerontología de Chile, 2017).

Principales barreras y deficiencias en la infraestructura para personas mayores

Para entender las barreras del entorno es necesario distinguir aquellas de carácter urbanístico, es decir, **localizadas en la ciudad** y aquellas de carácter arquitectónico, **presentes en los edificios**. Se debe precisar que algunas de estas barreras se transforman en obstáculos con el envejecimiento, por ejemplo, debido a la reducción de la velocidad de marcha (Sociedad de Geriatría y Gerontología de Chile, 2017).

A continuación, se presentan algunas de las principales barreras que deben ser superadas para el desarrollo de ciudades amigables (Organización Mundial de la Salud (2007) y Sociedad de Geriatría y Gerontología de Chile (2017)).

Barreras urbanísticas



Iluminación deficiente en las calles



Veredas en mal estado



Falta de rampas



Disponibilidad de espacios de recreación o dificultad de acceso



Mobiliario urbano inadecuado o escaso



Accesibilidad del transporte público



Tiempo de cruce en los semáforos



Falta de señales auditivas en los cruces de calles

Barreras arquitectónicas



Iluminación deficiente



Falta de colores contrastantes



Escaleras muy altas, empinadas, angostas y no señalizadas



Bordes salientes de la construcción no señalizados



Piso en mal estado o mal terminado



Piso de material deslizante



Falta de rampas



Mobiliario inadecuado



Disponibilidad de baños públicos accesibles y limpios



Ausencia de escaleras mecánicas o ascensores en edificios



Pasillos y entradas angostas

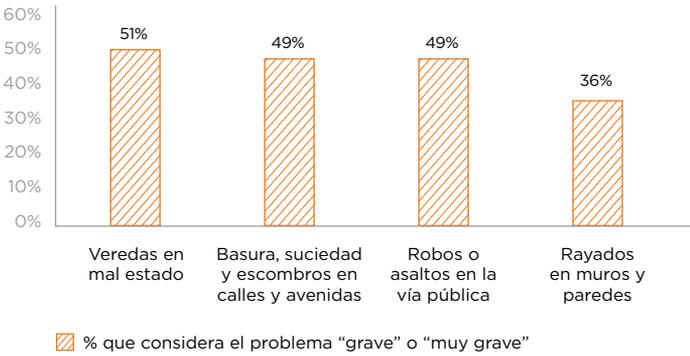


Zonas de descanso o espera inadecuadas

¿Cómo perciben las personas mayores de Chile su ciudad?

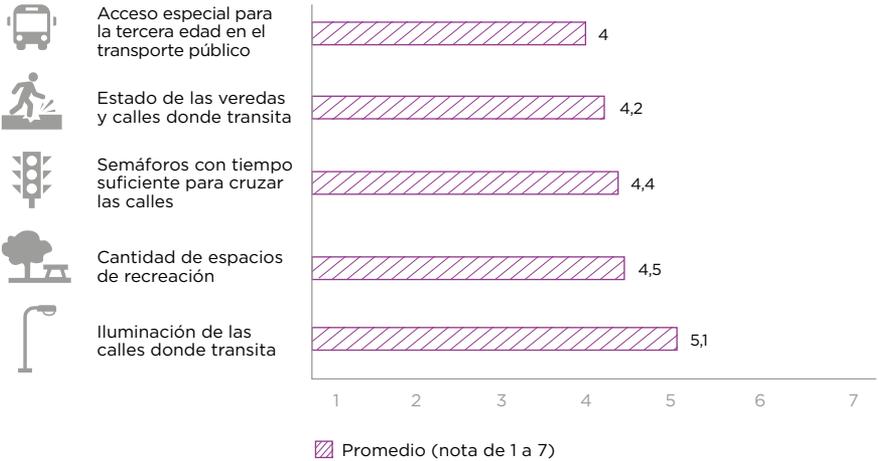
De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida Urbana (Comisión de Estudios Urbanos y Habitacionales - Ministerio de Vivienda y Urbanismo, 2018), las personas de 15 años y más consideran que los principales problemas (graves o muy graves) en su barrio son las veredas en mal estado, seguido de la presencia de basura o escombros en las calles. La muestra total de la encuesta es de 8.297 casos, de los cuales el 15% corresponde mayores de 65 años, y otro 15% tiene entre 54 y 64 años.

Percepción sobre problemas del barrio de residencia



En la misma línea, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017) muestra que las personas de 60 años y más califican el acceso al transporte público como una de las principales barreras dentro de la ciudad, seguido del estado de las veredas y calles. Cabe destacar, que ninguna de las dimensiones consultadas presenta una evaluación superior a 5,5 al pedir que se califiquen estas áreas con una nota entre 1 (muy malo) y 7 (muy bueno).

Evaluación de la ciudad por las personas mayores



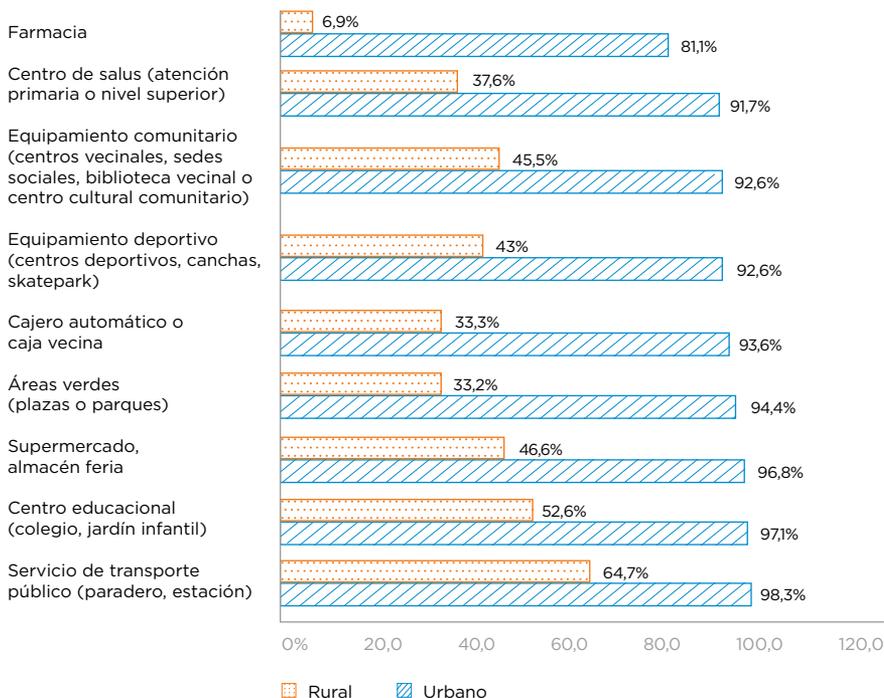
El entorno en que viven las personas mayores en Chile

La mayoría de los hogares con personas de 60 años y más habitan una vivienda propia (79,7%), mientras un 6,9% lo hace en vivienda arrendada, según el Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017.

Respecto a la disponibilidad de servicios en el entorno de la vivienda, uno de los más escasos es la disponibilidad de farmacia, donde un 70,4% de los hogares en el que vive al menos una persona de 60 años o

más cuenta con una farmacia cercana. Por otro lado, el transporte público es uno de los servicios más disponibles en el entorno de la vivienda, alcanzando un 93,4% de los hogares. **Cabe destacar que las viviendas de zonas rurales y urbanas presentan diferencias significativas en cuanto a la disponibilidad de servicios y equipamientos en el entorno cercano, donde las zonas rurales presentan una menor disponibilidad.** Por ejemplo, el 6,9% de los hogares tiene cerca una farmacia, el 33,2% una plaza o área verde y un 33,3% un cajero automático o caja vecina (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

Porcentaje de hogares con presencia de personas de 60 años y más según tipo de equipamiento disponible en el entorno de la vivienda por zona (2017)
(Porcentaje, hogares)



*Diferencias en cada tipo de equipamiento por zona: Al 95% de confianza, las diferencias por zona SON estadísticamente significativas.

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Ministerio de Desarrollo Social de Chile (2017).

El desarrollo de una ciudad amigable implica que las personas de todas las edades puedan vivir adecuadamente en ella. En este sentido, debe ser capaz de entregar oportunidades para el desarrollo de las potencialidades de todos sus habitantes. Dentro de las áreas que se deben considerar para una ciudad amigable, sin duda, los entornos adecuados - a escala urbana y arquitectónica- son un pilar fundamental.

En Chile, se ha identificado el estado de las veredas y calles para transitar como uno de los principales obstáculos para la población en general y particularmente para las personas mayores. Por otra parte, también constituye un desafío y una oportunidad para el rubro de la construcción, considerar estas limitaciones, para aportar a la accesibilidad universal y así reducir las barreras urbanas que las propias ciudades generan a las personas mayores.

POR UNA CIUDAD AMIGABLE CON LAS PERSONAS MAYORES

Fernanda Rodríguez

Ingeniera Comercial UC

Coordinadora de RedActiva

Centro de Políticas Públicas UC

Es cada vez más frecuente que las personas mayores mantengan una buena salud, conservando intactas muchas de sus capacidades y queriendo permanecer independientes.

Sin embargo, es un hecho que la autonomía y actividad de las personas mayores disminuye a medida que van envejeciendo, manifestándose en una declinación de las capacidades funcionales y la autoeficacia. No obstante, esta disminución también se relaciona con el creciente malestar y las dificultades que experimentan al movilizarse por la ciudad. Ven obstáculos en el uso del transporte, al desplazarse como peatón, en el acotado tiempo de los semáforos, en el excesivo ruido y en las aglomeraciones. Barreras que desincentivan las salidas del hogar.

Es por ello que la movilidad constituye una condición necesaria para la independencia de los adultos mayores. Si se considera que la independencia y la autonomía son esenciales para el bienestar de las personas, entonces la movilidad urbana es crítica para para ellas. Si se pierde la capacidad para movilizarse autónomamente por la ciudad, se reducen dramáticamente las posibilidades de socializar, trabajar, entretenerse, capacitarse, ser voluntario o simplemente pasear por el lugar donde vive. Para fomentar y prolongar la autonomía e independencia es esencial facilitar el desplazamiento de las personas mayores por la ciudad e incentivar a que salgan de sus hogares, con el fin de que mantengan y potencien la conexión con sus diversos intereses y motivaciones.

Distintos sectores de la sociedad están trabajando en esta temática. "RedActiva" es una iniciativa de la UC que apunta a mejorar los aspectos deficitarios de la infraestructura. A través de un sistema de dispositivos urbanos busca facilitar y promover el viaje por la ciudad con el fin de incentivar a que las personas mayores salgan de sus casas y experimenten un desplazamiento amigable por la ciudad.

OFERTA ESPECÍFICA PARA 60+

La oferta dirigida a las personas 60+ se puede dividir entre los servicios disponibles y los productos existentes para satisfacer las necesidades de este grupo etario. En este contexto, **la línea programática de servicios dirigidos a las personas mayores está más desarrollada que el área de productos**, donde el mundo empresarial y de marketing están recientemente reconociendo la importancia de estas personas como consumidores.

Servicios para las personas de 60+

Dentro de los servicios ofrecidos a las personas mayores en Chile destacan aquellos con enfoque comunitario. Principalmente dirigidos por el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), oficinas encargadas del trabajo con personas mayores de los municipios, centros de salud primaria (p. ej. CESFAM) y organizaciones no gubernamentales. Asimismo, existen casos de empresas privadas que desarrollan iniciativas en esta línea.

Estos programas se pueden dividir en cuatro categorías: participación, formación de dirigentes, cuidados y buen trato.

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS	EJEMPLOS
Participación	Son todos aquellos programas enfocados en la participación e inclusión de las personas mayores en distintas actividades, comprendiendo aquellas vinculadas con el área cultural, de salud y voluntariado. A través de estas acciones se busca potenciar un envejecimiento activo, saludable y/o positivo. Se incluye también el Programa de Viviendas Tuteladas, que tiene por objetivo la inclusión de las personas mayores a través de una solución habitacional en conjunto con un apoyo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Envejecimiento Activo Talleres dirigidos a las personas mayores Asesores Senior Programa Vínculos Turismo Social Programa Más Adultos Mayores Autovalentes Conjunto de Viviendas Tuteladas
Formación de dirigentes	Al igual que los programas de participación, los dispositivos dirigidos a la formación de dirigentes mayores buscan favorecer su empoderamiento e inclusión en la sociedad a través de la participación efectiva en la toma de decisiones. Asimismo, se busca promover la organización y asociación de las personas mayores.	<ul style="list-style-type: none"> Escuela de Formación para Dirigentes Mayores
Cuidados	Estos programas están dirigidos al cuidado de personas mayores desde una dependencia leve-moderada hasta una dependencia severa. Es importante destacar que algunas de estas iniciativas consideran el manejo de la sobrecarga del cuidador.	<ul style="list-style-type: none"> Centros diurnos Programa de Cuidados Domiciliarios Programa de postrados Establecimientos de larga estadía para personas mayores
Buen trato	Estas iniciativas se encargan tanto de la promoción del buen trato a las personas mayores, como de la prevención de situaciones de maltrato. También se busca la protección de las personas mayores en situación de vulneración a través de la asesoría y/o gestión directa de casos.	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Buen Trato del SENAMA Oficinas de Protección de Derechos del Adulto Mayor (OPDAM) Programas de Buen Trato en Municipios

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en información de SENAMA, Municipios y Massad Torres & Herrera Muñoz, (2015).

Es necesario destacar que la disponibilidad de estos programas dependerá de la oferta local por lo que variará de acuerdo al territorio. En este sentido, el aumento de la cobertura de las distintas iniciativas es uno de los principales desafíos.

Productos dirigidos a las personas mayores

La mayoría de los productos ofrecidos se enfocan en ayudas técnicas para personas mayores con algún grado de dependencia. Sin embargo, también existen algunos dispositivos que facilitan las actividades de la vida diaria y otros tendientes a mantener un envejecimiento activo y saludable.

Dentro de los principales productos que el mercado ofrece para las personas mayores se encuentran:

ÁREA	DESCRIPCIÓN DE PRODUCTOS	EJEMPLOS
Ayudas técnicas	Son productos dirigidos a facilitar la autonomía y/o el cuidado de personas mayores con algún grado de dependencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Sillas para baño • Dispositivos para evitar caídas en la ducha • Cucharas ergonómicas • Dispositivos para facilitar el sentarse o levantarse de la cama
Dispositivos de seguridad y apoyo	Estos son productos y/o servicios que se ofrecen para favorecer la intervención oportuna en caso de accidentes o necesidad de ayuda por parte de la persona mayor.	<ul style="list-style-type: none"> • Botones de pánico • Teleasistencia
Productos para la vida diaria	Estos artículos mejoran la calidad de vida de las personas mayores al incorporar un diseño que facilita su uso cuando hay algún problema asociado típicamente al envejecimiento, por ejemplo, declive en la visión.	<ul style="list-style-type: none"> • Pastilleros con alarma • Triturador de pastillas • Corta uñas grande con lupa • Celular con botones grandes • Calculadora con botones grandes
Entretención y estimulación cognitiva	Estos productos tienen como propósito fomentar los espacios de entretención y esparcimiento de las personas mayores, además de mantener la estimulación cognitiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Juego de cartas con números grandes • Dominó con puntos de colores y alto contraste • Programas de Estimulación Cognitiva digitales

Brechas de los servicios dirigidos a personas 60+

Un estudio de Miranda, Caro, Martínez, & Kornfeld, (2015) destaca los obstáculos principales en el diseño y ejecución de los servicios dirigidos a personas mayores en Chile. Algunos de ellas son:

- Las personas mayores tienen un conocimiento heterogéneo respecto a la oferta programática disponible. Por lo tanto, existen personas con mejor acceso a la información según su nivel de participación y sector de residencia.
- A lo largo de Chile no existe una oferta programática homogénea, por lo tanto, la disponibilidad de estos servicios queda

sujeta al territorio donde la persona reside. Esto implica una cobertura deficiente en relación con la demanda que existe.

- Se requiere incorporar de manera transversal en estas iniciativas, temáticas relevantes para el envejecimiento, como el género, la etnia y el contacto intergeneracional, entre otros.
- Los diversos programas presentados deben contar con un seguimiento y/o protocolos que permitan dar continuidad a la participación en dicho espacio. Esto evitará situaciones de frustración o sentimientos de abandono de los participantes.

Productos y formas de consumo de las personas mayores

El desarrollo de productos y/o estrategias de marketing dirigidos a las personas mayores es un tema que recientemente ha cobrado mayor relevancia. En este sentido, **se estima que el 15% de las compañías a nivel mundial han establecido algún tipo de estrategia dirigida a las personas mayores** (Coughlin, 2017). En la misma línea, el 31% de las empresas toman en cuenta el envejecimiento poblacional para generar sus planes de ventas (Coughlin, 2017).

Sin duda, este contexto viene determinado por algunos prejuicios en torno a la vejez y el envejecimiento. De acuerdo a Coughlin, (2017) **la falla en la innovación dirigida a personas mayores es uno de los grandes errores del mundo empresarial**, ya que no se considera a este grupo etario como un objetivo de interés. A esto se suma la generación de productos en base a una imagen estereotipada de la vejez, sin indagar en sus verdaderas necesidades. Esta situación produce que muchos productos que mejorarían la calidad de vida de las personas mayores nunca se desarrollen.

A pesar de lo anterior, el mercado está comprendiendo que las personas mayores son consumidores valiosos, que tienen gran poder adquisitivo debido a un aumento de la esperanza de vida sin dependencia (Marian, 2018).

¿Cómo consumen las personas mayores en Chile?

A la hora de desarrollar productos para personas mayores, es fundamental considerar la forma en que este grupo se comporta como consumidores y cómo se relacionan con las distintas formas de marketing.

En este sentido, un estudio de Gfk Adirmak (Ventura, 2013) constató que **en Chile las personas 60+ tienden a priorizar sus marcas favoritas o conocidas al comprar un producto**. El 68% de los encuestados refiere estar de acuerdo o muy de acuerdo en que prefiere comprar marcas que conoce, y el 55% afirma que tiene marcas favoritas de productos que no cambiaría por nada.

Por otro lado, se observó que **los mayores de 60 años se ven menos influidos por la publicidad que los menores de 60 años a la hora de valorar una marca**, con un 23,9% y un 32,2% de efecto de la publicidad en el valor de la marca respectivamente (Ventura, 2013). Por esta razón, se concluye que las personas mayores forman un grupo heterogéneo y con características particulares que la publicidad no ha logrado rescatar y, por tanto, no logran generar identificación de este grupo etario con el contenido publicitario.

El desarrollo de servicios dirigidos a personas 60+ tiene un mayor avance que el de productos, y, por tanto, se cuenta con más dispositivos en esta línea, que abarcan el ámbito promocional, preventivo, de formación y de cuidados. Sin embargo, el gran desafío en esta área es la difusión y cobertura, para que todos estos servicios lleguen con mayor fuerza a los distintos rincones del territorio nacional.

Por otro lado, el área de productos específicos para personas mayores es más reciente. Las empresas tienen el desafío de incorporar a las personas mayores en sus planes de negocio y los desarrolladores deben seguir potenciando ideas que sean accesibles para personas de todas las edades.

INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO MAYOR

Carlos Román

Diseñador Gráfico

Coordinador de Desarrollo Colab UC

Equipo de Coordinación Seniorlab UC

No es un misterio que la población de mayores va en aumento, de hecho, según la ONU, la mayoría de los países del mundo ha aumentado en tamaño y proporción de adultos mayores, y se espera que el número siga creciendo. Hacia los años noventa, este grupo representaba tan solo el 6% de la población global, para el 2050, podría alcanzar un 16%. Esto sin dudas, supone un enorme desafío para todos los sectores.

Uno de ellos, es el que promueve la innovación y el emprendimiento, el cual se ha ido posicionando como un actor relevante para que Chile pueda alcanzar el tan anhelado desarrollo. El Estado, los privados, la sociedad civil y las universidades, han impulsado innumerables iniciativas como incubadoras, fondos concursables, programas de formación y mentorías, entre otros. Todo esto con la intención de consolidar un ecosistema que propicie la interacción de todos los actores, y que ayude a los territorios a crear valor desde sus raíces.

En ese sentido, los jóvenes han sido el principal motor del emprendimiento innovador local. Según datos de la plataforma DataEmprendimiento, de CORFO, la edad de los emprendedores en Chile ha disminuido en los últimos años. Si a inicios del milenio era de 55 años, según los últimos datos, la edad promedio es de 35. Por otra parte, la tendencia muestra que hay una leve alza de emprendedores seniors, no obstante la mayoría de ellos tienen cabida en espacios más convencionales, como Fosis o Sercotec, entidades que históricamente han apoyado a un grupo importante de este segmento.

Entonces, ¿de qué manera podemos ser pioneros en contribuir con espacios de apoyo que agreguen valor, que inviten a que los mayores sean disruptivos y generen más y mejor innovación?

Quisiera compartir algunos puntos que pueden ayudar a dicha reflexión.

Primero, debemos ser capaces de **identificar liderazgos y compartir sus historias**, para que así puedan desmitificar prejuicios aún existentes. En segundo lugar, **hay que generar interacciones improbables**, en donde una persona mayor pueda compartir con otras generaciones, obteniendo así un beneficio mutuo. Tercero, **tenemos que entregar metodologías y herramientas que entiendan los diversos contextos**, así como debemos favorecer y habilitar espacios para que esto ocurra. Por último, y quizás lo más importante, **tenemos que ser capaces de empatizar con nuestros mayores**, de modo que podamos canalizar sus experiencias y generar iniciativas de valor agregado.

De esta manera, podremos estar mejor preparados para un mañana que sea con, para y desde las personas mayores.

Hoy en día, se considera que un envejecimiento saludable va más allá de la ausencia de enfermedades y, por lo tanto, se pone el foco en la autonomía y la capacidad de la persona por seguir realizando las distintas actividades que le dan sentido a su vida.

Junto con esto, **es importante el análisis de las patologías físicas y mentales más frecuentes en la vejez, debido a su impacto en la calidad de vida de las personas mayores.** En este contexto, cobra relevancia el concepto de **dependencia**, donde la persona comienza a **requerir apoyos para la realización de Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD)**, como comer, bañarse, moverse/desplazarse dentro de la casa, utilizar el inodoro, acostarse y levantarse de la cama o vestirse; y también, para la ejecución de **Actividades de tipo Instrumentales de la Vida Diaria (AIVD)**, como salir a la calle, hacer compras o ir al médico, realizar tareas del hogar, hacer o recibir llamadas (SENAMA, 2009). De este modo, **el grado de dependencia va en un continuo desde una dependencia leve hasta una dependencia severa.** Las características de cada una de ellas son:

DEPENDENCIA LEVE

- Incapacidad para efectuar una AIVD
- Siempre o casi siempre necesita ayuda para realizar 2 AIVD
- Siempre o casi siempre necesita ayuda para realizar una ABVD

DEPENDENCIA MODERADA

- Siempre o casi siempre necesita ayuda para efectuar 2 ABVD o 3 AIVD
- Incapacidad para realizar 1 AIVD y necesidad de ayuda siempre o casi siempre para efectuar 1 ABVD

DEPENDENCIA SEVERA

- La persona se encuentra postrada
- La persona presenta una Demencia en cualquier grado
- Incapacidad para efectuar 1 ABVD (excepto bañarse) o incapacidad para efectuar 2 AIVD

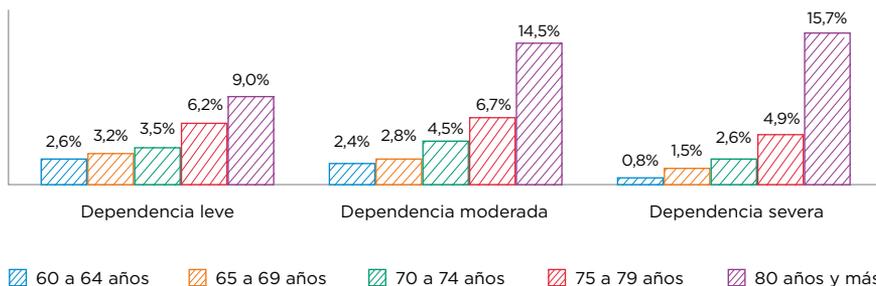
Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (SENAMA, 2009).

Según los datos de CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017), **la mayoría de las personas de 60+ en Chile no son dependientes (85,8%)**. Esto implica que un 14,2% de la población presenta algún grado de dependencia funcional, que se distribuye en un 4,4% para la dependencia leve, 5,5% para la moderada y 4,3% para la severa.

Asimismo, se observó que **el porcentaje de personas dependientes aumenta con la**

edad, sobre todo en aquellos de 80 años y más. En este sentido, existen diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de dependencia en todos los tramos etarios, exceptuando la dependencia leve entre el rango de 60-64 años y 65-69 años, y entre el rango de 65-69 años y 70-74 años. En el caso de la dependencia moderada la diferencia entre el rango de 60-64 años y de 65-69 años tampoco es significativa (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

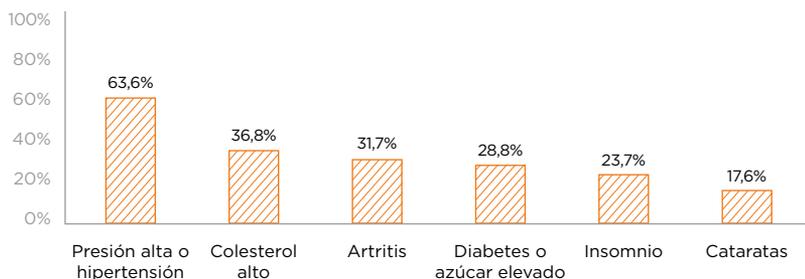
Grado de dependencia según tramo etario en personas mayores



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017).

En relación a los problemas de salud específicos, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017) muestra que la hipertensión y el colesterol son algunos de los más frecuentes entre las personas mayores. En general, la prevalencia de estas patologías se ha mantenido relativamente estable entre 2007 y 2016, a excepción de enfermedades pulmonares crónicas (como bronquitis o asma) que disminuyeron de un 18,1% a un 12,8%, y de la osteoporosis, que se redujo de un 15,7% a un 11,2% (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017).

Problemas de salud reportados con mayor frecuencia por las personas mayores



▨ % Sí, he tenido este problema de salud durante el último año.

Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

En general, los problemas de salud en la vejez son multicausales y muchas veces no se consulta por ellos de manera oportuna, ya que se considera, equivocadamente, que son patologías propias de la edad (Karin-Rubin, 2015). Esto merma significativamente el buen pronóstico que puede tener una patología tratada de manera temprana y pone a la persona mayor en una situación de sufrimiento y/o incomodidad que pudiera ser disminuida o evitada.

Por otro lado, **las caídas son un problema que puede traer graves consecuencias en la salud y aumentan su riesgo con la edad, desde un 30% en mayores de 65 años a un 80% en mayores de 80** (Karin-Rubin, 2015). En la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017), el 11,6% de los encuestados refirió haber tenido una caída o fractura durante los últimos seis meses, sin embargo, esta cifra disminuyó en comparación con la misma pregunta el año 2007, donde el reporte de caídas alcanzó un 23,5%.

Las fracturas se producen en el 1% de las personas que han sufrido una caída, sin embargo, el 90% de las fracturas de cadera son por esta causa (Karin-Rubin, 2015). **Esta situación trae consecuencias negativas desde lo físico (la fractura) hasta lo psicosocial, favoreciendo el aislamiento social y/o generando miedo a caerse,** con la consecuente disminución del nivel de actividad de la persona (Karin-Rubin, 2015).

Junto con esto, es necesario tener en consideración que **existe una feminización del envejecimiento, es decir, que las mujeres tienen más expectativa de vida que los hombres y, por tanto, la prevalencia de patologías crónicas y discapacidad es más frecuente en ellas.** En este contexto, las enfermedades cardiovasculares y las pulmonares obstructivas crónicas (EPOC) son una de las principales causas de muerte en mujeres mayores de 60 años, alcanzando un 45% (Roqué & Amaro, 2015). Asimismo, se ha observado una disminución de audición y visión en mujeres mayores que va aumentando con el paso de los años, incluso llegando a la ceguera por causa de cataratas (Roqué & Amaro, 2015).

Salud Mental

En relación a la salud mental de las personas mayores, **la falta de ánimo o sentirse “bajoneado/a” fue reportado por 30,3% de los participantes de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez** (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017). Sin embargo, **el nivel de sintomatología depresiva en personas de 65 años o más son menores que en otros rangos etarios**, alcanzando un 11,2% que contrasta con un 19,4% del rango entre 25 y 44 años, y un 9,2% del rango entre 45 y 64 años (Ministerio de Salud de Chile, 2013). Además, **la sintomatología depresiva es más prevalente en mujeres que en hombres mayores**, con un 16,9% y 4,1% respectivamente (Ministerio de Salud de Chile, 2013).

Por otro lado, **los problemas de memoria durante los últimos seis meses fueron reportados por el 26,3% de los participantes de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, todos ellos sin demencia**. Por su parte, el Estudio Nacional de la Dependencia en Personas Mayores (SENAMA, 2009) estimó una prevalencia de 8,5% de personas con deterioro cognitivo efectivo en el total de la muestra (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, CENSO de Población y Vivienda, 2002), lo que aumentó exponencialmente en personas de más de 75 años. En la misma línea, cerca de un 17% de pacientes con alzheimer u otros trastornos cognitivos subcorticales presentan depresión mayor (Ministerio de Salud de Chile, 2013)

Percepción sobre la salud propia

Además de los indicadores objetivos respecto a la prevalencia de distintas patologías en la vejez, también es necesario considerar la percepción subjetiva que las personas mayores tienen de su propia salud.

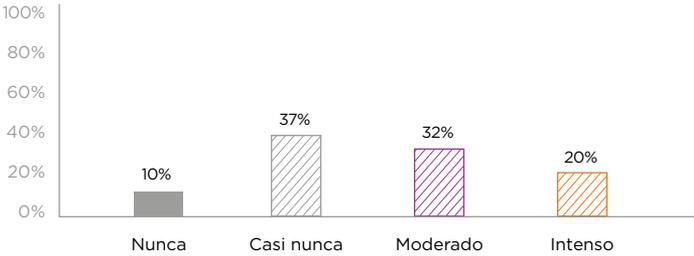
En la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017), **el 52% de la muestra consideró su salud como excelente, muy buena o buena** en el año 2016. Esta cifra aumentó respecto a la misma pregunta el año 2007, donde el 38,8% afirmó tener una salud buena, muy buena o excelente. En la misma línea, el 48% de los encuestados para la Radiografía del Nuevo Adulto Mayor de GFK-Adimark refirió sentirse feliz con su estado de salud física y mental (Ventura, 2013).

Hábitos de vida saludables

Una vida activa y sana mejora la calidad de la salud de las personas mayores. En este sentido, **se ha observado una tendencia general al aumento de hábitos saludables en el consumo de frutas y verduras, dormir suficientes horas, consumo de pescado y preocupación por la salud mental** (Ventura, 2013).

En esta línea, la mayoría de las personas mayores dice realizar algún tipo de actividad física (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017).

Frecuencia de actividad física de las personas mayores



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

En cuanto a los **hábitos poco saludables**, el principal es **beber alcohol** (33%), seguido de **fumar** (18%) y **alimentarse con comida rápida** (12%) (Ventura, 2013).

Por su parte, llama la atención la presencia de **polifarmacia**, donde la mayoría de las personas de 60 años y más reportó tomar entre tres y cinco medicamentos regularmente (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017).

Consumo de medicamentos de manera regular en personas mayores



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

La salud es un tema relevante en la vejez y una de las principales preocupaciones de las personas mayores. En este sentido, es importante destacar el aumento de la percepción de tener una buena salud por parte los chilenos 60+. Sin embargo, todavía existe aproximadamente un 50% de personas de este rango etario que no consideran tener una buena salud.

En este contexto, es importante realizar campañas preventivas, que insten a las personas mayores a consultar en etapas tempranas de una enfermedad y a mantener hábitos de vida saludable. Esto evitará que no se intervenga oportunamente una patología por considerarse "normal para la edad".

ENVEJECIMIENTO Y DESAFÍOS EN LA SALUD

M. Soledad Herrera P.

Académica del Instituto de Sociología UC
Doctora en Sociología
Integrante Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC

Sin lugar a dudas, la salud es la dimensión más importante en la vejez, siendo la posibilidad de convertirse en dependiente funcional la principal preocupación de las personas mayores en Chile, según lo han constatado las cuatro Encuestas Nacionales de Calidad de Vida en la Vejez, desde el año 2007 (UC-Caja Los Andes). Con el creciente envejecimiento de la vejez, donde aumentan los más mayores, cabe prever un aumento de la dependencia, especialmente por enfermedades neurológicas como el Alzheimer.

La dependencia es un desafío muy importante de política pública, ya que no solo implica un alto costo para la persona que la experimenta, sino que también trastoca todo su entorno familiar, restringiendo, por ejemplo, las posibilidades de trabajo remunerado de su cuidador/a principal, que a menudo es una hija mujer, incluso cuando la pareja de la persona mayor esté presente. También ha sido ampliamente documentado el impacto en salud mental que tiene el cuidado de personas dependientes sobre el/la cuidador/a principal.

A partir de los últimos estudios en el área se ha ido conociendo que enfermedades como el Alzheimer dependen fuertemente de hábitos de vida saludable, que permitan prevenir o controlar la hipertensión, el colesterol alto y la diabetes. Por ello, **el problema de la dependencia en la vejez debe planificarse a largo plazo e involucrar a las personas de todas las edades. Prepararse para una vejez saludable debe ser también un asunto de política pública de primera prioridad**, que

implica promover estilos de vida saludables y fomentar el ejercicio físico. Al respecto, cabe señalar que el seguimiento de indicadores de calidad de vida durante los diez años (2007-2016) de las Encuestas de Calidad de Vida en la Vejez (UC-Caja Los Andes), ha mostrado que uno de los pocos indicadores que no ha mejorado es la realización de actividad física entre las personas mayores. Para mejorar este indicador se requiere de un actuar público integral, que considere la oferta de actividades para las personas mayores, pero también que mire el entorno medio ambiental y físico en que se desenvuelven las personas.

Finalmente, cabe mencionar que la calidad de la salud de los mayores está fuertemente segmentada por clase social. El acceso a educación se asocia tanto con mejores y más saludables estilos de vida individuales, como con acceso a mejores condiciones económicas de vida y a vivir en entornos más amigables para la realización de actividades sociales y físicas (deportivas). Las desigualdades sociales que se reproducen sobretodo en el sistema educacional chileno altamente segregado, se acumulan a través del ciclo de vida, donde en la vejez estas diferencias se hacen aún más evidentes.

SOLEDAD

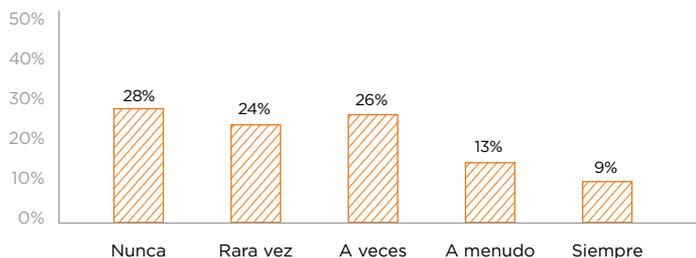
La soledad es un tema complejo que ha sido tratado desde diversas disciplinas a nivel de conceptualización, abordaje y consecuencias. En cuanto a su definición, **la soledad se entiende como un sentimiento subjetivo relacionado con el déficit en la red de apoyo o interacciones sociales** (Sequeira-Daza, 2011). Desde esta perspectiva, se diferencia del aislamiento, ya que este último es una evaluación más objetiva de la disponibilidad de redes de interacción social (Sequeira-Daza, 2011). Por esta razón, **una persona puede vivir acompañada y sentirse sola, mientras otra puede vivir sin acompañantes y no tener este sentimiento de soledad.**

Tradicionalmente se ha asociado a **la vejez como una etapa de pérdida de redes por la jubilación, ingreso a una residencia o muerte de familiares y amigos.** Sin embargo, se ha observado que las personas mayores logran mantener vínculos satisfactorios y, a su vez, incorporan nuevas relaciones en esta etapa de la vida (Arias, 2015).

La soledad de las personas mayores chilenas en cifras

La Radiografía del Adulto Mayor Chileno (Criteria Research, 2009) dio a conocer la frecuencia con que las personas mayores se sienten solas o aisladas, donde la mayoría refirió que nunca se siente solo/a o aislado/a. Sin embargo, esta cifra es seguida de cerca por quienes se han sentido solos/as o aislados/as algunas veces.

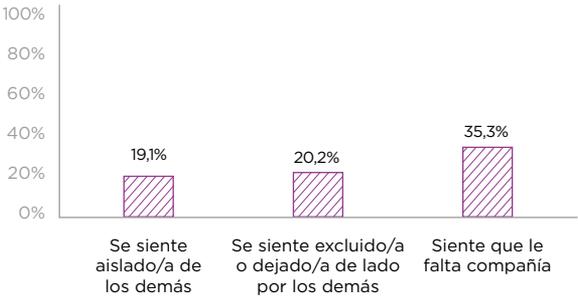
Frecuencia con que las personas mayores reportan sentirse solas o aisladas



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC, basada en Criteria Research (2009).

Por otro lado, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017) consultó sobre la sensación de estar aislado o excluido de los demás. En general, se observó una tendencia a la disminución de la sensación de estar aislado o excluido entre los años 2013 y 2016. Sin embargo, el sentimiento de falta de compañía es uno de los más frecuentes entre las personas mayores.

Percepción de aislamiento social
(% respuestas “a veces” y “a menudo”)



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

Factores de riesgo para la soledad en Chile

Algunos de los **factores de riesgo** para desarrollar el sentimiento de soledad que se reportan con mayor frecuencia en la literatura son **la edad, el estado civil, el estado de salud y el de ánimo** (Fullerton et al., 2017). A continuación, se detallan algunas de las dimensiones más relevantes identificadas como factores de riesgo:



Edad

Se ha reportado que la soledad tiende a disminuir con los años, sin embargo, se produce un aumento después de los 70 (Fullerton et al., 2017). De este modo, tener más de 80 años se ha descrito como un factor de riesgo de soledad (Sequeira-Daza, 2011).



Estado Civil

Se ha observado que las personas solteras o viudas refieren mayores niveles de soledad (Fullerton et al., 2017). En la misma línea, más años de viudez se han asociado a un mayor nivel de soledad. No obstante, esto no coincide con el estudio de Sequeira-Daza (2011), que no encontró asociación significativa entre estado civil y soledad.



Salud

La presencia de enfermedades crónicas se asocia de manera positiva con la soledad, es decir, a mayor número de enfermedades crónicas, mayores niveles de soledad. Por otro lado, las personas mayores que perciben su salud como mala o muy mala tienen 2,5 veces más riesgo de experimentar soledad que las personas que consideran su salud como buena o muy buena (Sequeira-Daza, 2011).



Estado de ánimo

El estado de ánimo deprimido se asocia de manera directa con los niveles de soledad, es decir, quienes refieren con mayor frecuencia experimentar sentimientos depresivos son quienes tienen mayores niveles de soledad (Sequeira-Daza, 2011).

En esta línea, los factores protectores de la soledad son tener pareja y una buena salud a nivel físico y psicológico.

Representaciones sociales sobre la vejez y la soledad

La vejez es una construcción social y, por esta razón, está asociada a las representaciones culturales que hay en torno a la idea de “ser adulto mayor” o “viejo”. De este modo, **muchas veces se relaciona esta etapa de la vida a un período de aislamiento y soledad**. Esta situación se ve reflejada en la Radiografía del Adulto Mayor Chileno (Criteria Research, 2009), donde un **21% de los participantes afirmó que asocia el “ser adulto mayor” con el concepto de soledad**. A su vez, el 24% de los encuestados relacionaron el concepto de “vejez” con soledad.

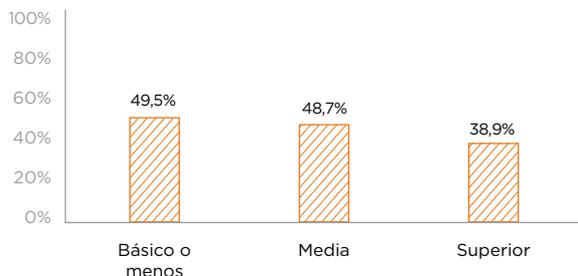
De este modo, **la soledad se ha transformado en una de las principales características negativas atribuidas a la vejez**, siendo el segundo concepto con el que más se asocia “vejez” y “ser adulto mayor”. El primero es el concepto de “enfermedad”, con un 33% en el caso del reactivo “ser adulto mayor” y un 40% en el reactivo “vejez” (Criteria Research, 2009).

A su vez, la soledad se asocia con sentimientos de tristeza, abandono y desamparo, tanto para el reactivo “vejez” como “ser adulto mayor”. De igual manera, el concepto de soledad se vinculó con depresión en el caso de “ser adulto mayor” y con angustia vinculada a la tristeza en el caso del reactivo “vejez” (Criteria Research, 2009).

Tomando en consideración estas concepciones sobre vejez y soledad, no es de extrañar los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017), que reportaron que un 47,8% de los encuestados afirmó sentirse muy preocupado de quedarse solo en el año 2016. Esta cifra aumentó desde el 2007 donde 45,5% presentaba esta preocupación.

En la misma línea, se observó que, en este ámbito, existen diferencias por nivel educativo, siendo las personas con educación básica y media quienes se muestran más preocupadas de quedarse solas.

Porcentaje que refiere sentirse muy preocupado/a de quedarse solo/a según nivel educacional



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

Se ha observado que la edad puede ser un factor de riesgo para la soledad, sin embargo, esto no implica que todas las personas mayores se sientan solas o que sea una consecuencia inevitable del envejecimiento. Por esta razón, la política pública tiene el desafío de generar instancias de vinculación de las personas mayores con su entorno, favoreciendo el establecimiento de redes efectivas. Asimismo, la erradicación de los prejuicios en torno a la vejez y el envejecimiento aportarán a una disminución de la soledad en este grupo etario, ya que se evitarían conductas de exclusión y discriminación en la comunidad, en las instituciones y en la propia familia. En este sentido, se presenta una oportunidad para el sector privado de los distintos rubros para aportar a esta inclusión y reducción de la soledad en las personas mayores.

LA SOLEDAD DE LAS PERSONAS MAYORES

Susana González Ramírez

Gerontopsiquiatra

Magíster en Psicogerontología

Integrante Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC

La soledad es un estado que puede comprenderse desde perspectivas diversas. Objetivamente, estar solo alude a no estar en compañía, a no contar con la presencia de otros. **Estar solo no tiene una connotación positiva ni negativa necesariamente. Podemos buscar estar solos cuando necesitamos estar “con nosotros mismos”, sin interferencias. En cambio, estar solo conduce a consecuencias negativas cuando es algo no deseado y se identifica con estar abandonado,** no contar con redes de apoyo, saberse vulnerable y sin posibilidad de recibir ayuda. Desde la perspectiva social, esta es una situación que debe abordarse cuando se trata de personas mayores, ya que constituye una de los mayores factores de riesgo de una deficiente calidad de vida.

Subjetivamente, sentirse solo hace referencia a una emoción, no un estado. Sentirse solo es percibirse desvinculado del resto y hace referencia a la necesidad de comunicación que tenemos los seres humanos. Comunicación a través de la palabra, pero también de la conducta, el contacto, los gestos, la mirada. La vinculación con otros seres vivos que se establece a través de la comunicación, es la que nos permite sentirnos no-solos. Es por ello que aún estando solos en el espacio/tiempo, podemos no sentirnos solos si tenemos la certeza de que contamos con otros disponibles para reconocer y ser reconocidos, para escuchar y ser escuchados. Por lo mismo, podemos estar rodeados de mucha gente y sentirnos solos si tenemos la percepción de que para ellos no somos sujetos habilitados para hablar

o ser escuchados, si solamente somos vistos como una presencia inerte, como un objeto.

Este último tipo de soledad es la que sufren muchas personas mayores cuando el entorno – familia, cuidadores, sociedad en su conjunto – los identifica como personas deterioradas, pertenecientes al pasado, poco relevantes, y sin nada que decir o aportar. **La desubjetivación de la persona mayor, es decir, negarle la condición de sujeto para considerarlo un objeto que hay que cuidar y mantener en buenas condiciones – alimentado, limpio, abrigado, entretenido y seguro – es la forma de condenar a los mayores a sentirse solos,** más aún, a sentirse invisibles y prescindibles. Las personas mayores, al igual que todas las personas, necesitan de un otro que los valide, los escuche, les preste atención y les transmita que siguen siendo personas vivas, independientemente de cuán viejos, enfermos o dependientes sean. Es simple y no toma tanto tiempo: mirar, reconocer, validar, comunicar.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (Organización de Estados Americanos, 2017), consagra **el trabajo como un derecho fundamental de las personas mayores**. De este modo, destaca que **el trabajo debe ser digno, decente y en igualdad de oportunidades y trato con los demás**. Así, los Estados se comprometen a adoptar medidas para promover el empleo formal, regular distintas formas de trabajo y evitar abusos en el contexto laboral. De igual forma, se insta a generar programas y medidas que apoyen la transición gradual a la jubilación.

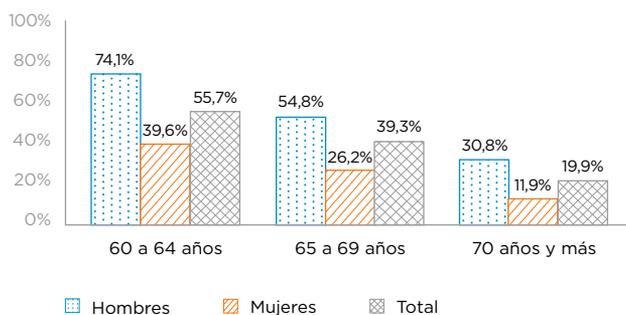
En la misma línea, la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2007) incluye **el trabajo como un área que debe ser abordada para el desarrollo de una ciudad amigable**. En

este sentido, se destaca la necesidad de disponer de apoyos para los empresarios o emprendedores mayores de 60 años. En sintonía con esto, **se da importancia a que las personas mayores reciban una remuneración justa por su trabajo, con ajustes razonables para un horario flexible y, a su vez, dispongan de las condiciones para desarrollarlo de manera adecuada** (por ejemplo: disponibilidad de medios de transporte).

Trabajo y personas mayores en América Latina

La tasa de ocupación en América Latina indica que **los hombres mayores de 60 años tienen un porcentaje mayor de ocupación que las mujeres**, lo que se mantiene en todos los rangos etarios (Naciones Unidas-CEPAL & OIT, 2018).

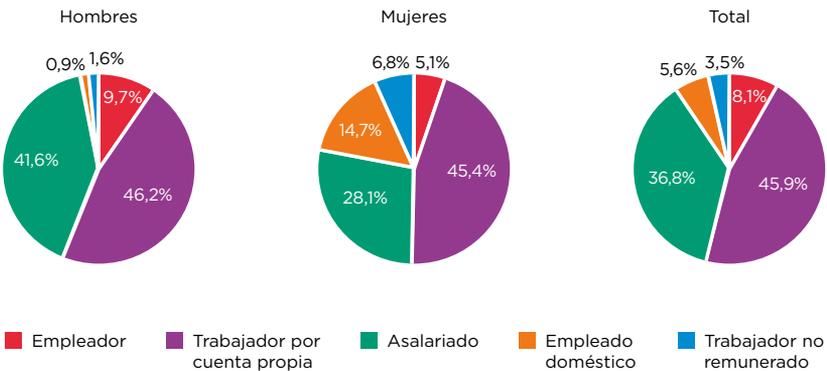
Tasa de ocupación por género y grupo de edad, alrededor de 2016 en América latina (Países seleccionados: Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, México y Perú)



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Naciones Unidas-CEPAL & OIT (2018).

Si se observan las categorías de ocupación de las personas mayores, existe un predominio del trabajo independiente, lo que se da en el caso de hombres y mujeres (Naciones Unidas-CEPAL & OIT, 2018). Esto puede ser causa de una preferencia a los jóvenes en el mundo laboral o que las personas mayores privilegien un trabajo por cuenta propia para salir de la jerarquía y estructura de uno asalariado (Naciones Unidas-CEPAL & OIT, 2018).

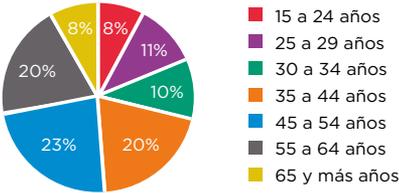
Distribución de personas mayores ocupadas según categoría de ocupación por sexo el año 2016 (Países seleccionados: Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, México y Perú)



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Naciones Unidas-CEPAL & OIT (2018).

Tal como muestra la siguiente figura, el porcentaje de personas de 65 años y más que se encuentran ocupadas representan el 8,1% del total nacional, siendo el segundo grupo con menor tasa de ocupación después del rango entre 15 y 24 años, según el Instituto Nacional de Estadísticas.

Porcentaje de ocupados según rango etario



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Instituto Nacional de Estadística (2018a).

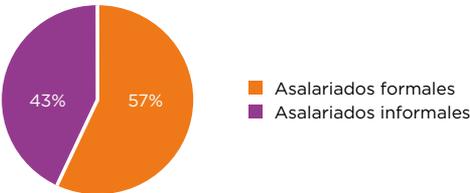
Por su parte, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017) reveló que el 32,4% de las personas mayores realiza un trabajo remunerado durante el último mes, aunque fuera por unas horas. Esta cifra aumentó desde el año 2013, donde el 29,7% se encontraba en esta situación.

Respecto a la realización de un trabajo remunerado según variables sociodemográficas, éste es mayor en hombres (40,4%) que en

mujeres (24,9%). En relación con el nivel educativo, los que tienen educación superior son quienes más realizan esta actividad (39%), seguido de quienes tienen educación media (35%) y educación básica o menos (28,7%).

En lo que respecta a las condiciones específicas de trabajo, la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018b) mostró que un 43,4% de las personas de 65 años y más trabaja de manera asalariada informal.

Distribución de personas de 65 y más años según informalidad del trabajo



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Instituto Nacional de Estadísticas (2018b).

Por otro lado, **la segregación por tipo de ocupación da cuenta de que la mayoría de las personas 60+ en Chile trabaja de manera independiente** y un muy bajo porcentaje es empleador (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017).

Distribución de las personas mayores ocupadas según categoría de empleo en Chile



Fuente: Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento - CEVE UC basada en Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes (2017).

En lo referente a las razones por las que las personas mayores trabajan, el **66% declara que lo hace por necesidad económica, seguido de quienes dicen hacerlo porque les agrada su trabajo (16%) o para mantenerse activos (16%)** (Pontificia Universidad Católica de Chile & Caja Los Andes, 2017). En la misma línea, frente a la pregunta por el agrado con lo que se hace en el trabajo, la mayoría de los encuestados reportó que le agrada mucho (79,4%), a un 15% le agrada más o menos, y a un 5,6% le agrada poco o nada.

Desde la perspectiva de los empleadores, se ha observado un gran aprecio por las habilidades blandas que tienen las personas mayores, siendo reconocidas en las labores de atención al cliente. Así, dentro de las competencias que los empleadores consideran mejor desarrolladas por los 60+, se encuentran la **capacidad para supervisar y administrar (23,5%) y la de asistir y asegurar la satisfacción del cliente (12,7%)** (OTIC del Comercio & Facultad de Administración y Economía Universidad de Santiago de Chile, 2016).

Por otro lado, **un desafío importante en materia laboral es la inclusión de las personas mayores cuando se desarrollan propuestas en lo referente al trabajo**, pues la escasez de iniciativas específicas causa un problema de cobertura. Esta realidad pone en evidencia la necesidad de impulsar esta temática en la agenda pública (OTIC del Comercio & Facultad de Administración y Economía Universidad de Santiago de Chile, 2016).

El trabajo en la vejez cobra especial importancia debido al envejecimiento poblacional, lo que hará que cada vez haya más personas en edad de jubilación. En este sentido, es un desafío tanto la generación de políticas específicas para la inserción laboral de personas mayores que quieran seguir trabajando, como programas de pre jubilación que preparen y orienten a las personas mayores en este proceso. Esto, además, constituye una oportunidad para las empresas para generar mecanismos que les permitan retener talento y experiencia senior.

PERSONAS MAYORES Y EMPLEO

Ignacio Madero-Cabib

Sociólogo, Doctor en Ciencias Sociales
Académico del Instituto de Sociología y el
Departamento de Salud Pública UC
Integrante Centro UC de Estudios de Vejez y
Envejecimiento - CEVE UC

Independientemente de los argumentos a favor y en contra de políticas públicas que busquen postergar la edad de jubilación, la literatura internacional ha demostrado que este tipo de medidas poseen un efecto altamente positivo en la situación económica de las personas en la vejez. Sin embargo, aunque ello es empíricamente irrefutable, **el proceso de reflexión de políticas públicas en torno a la postergación de la edad de jubilación y a la extensión de las trayectorias laborales debe considerar no solamente los beneficios financieros de continuar con la actividad laboral**, sino otros aspectos del mundo del trabajo (por ejemplo, las condiciones y garantías laborales mínimas para las personas mayores), así como otros dominios de vida, tales como la salud, las diferencias de género, y los cambios culturales y tecnológicos propios del envejecimiento poblacional. En este contexto, la capacitación para las personas 60+ es crucial para mantener vigentes las habilidades ocupacionales y, de este modo, permanecer vigentes en los puestos de trabajos o, eventualmente, optar a otros mejores. De lo contrario, los trabajadores mayores serán relegados a ocupaciones cada vez menos desafiantes, las que usualmente presentan condiciones laborales más precarias.

Si bien la extensión de las trayectorias laborales puede tener efectos positivos para las personas mayores en diversos aspectos de su vida, no necesariamente será un beneficio si no se consideran adecuadamente aspectos laborales y contractuales, el contexto cultural y las condiciones mínimas relativas a la salud de las personas mayores, asociadas a la introducción de este tipo de medidas institucionales. En consecuencia, **la extensión de las trayectorias laborales y el aplazamiento de la edad legal de jubilación debe ir acompañada de garantías mínimas que permitan asegurar condiciones dignas de trabajo para las personas mayores**. Sin perjuicio de los problemas propios del sistema previsional de capitalización individual, el problema de fondo se origina en las malas condiciones laborales, e impacta en las prestaciones de seguridad social. Un cambio efectivo supone necesariamente una revisión profunda a estas dos áreas.

0.4

INICIATIVAS

INSPIRADORAS

CAMBIO CULTURAL



a. Tejiendo tejido social
Rotterdam, Holanda



b. Campeones culturales
Manchester, Reino Unido

Desarrollador: Granny's Finest en conjunto con WorldGranny

Objetivo: Reducir el aislamiento social de las personas mayores a través de relaciones intergeneracionales en la industria de la moda. Además, mantener a personas 65+ activas de forma social y económica, a través de un modelo de negocios que promueve la formación de redes e interacción con diseñadores y creativos jóvenes.

En qué consiste: Los clubes de tejido reúnen a las personas mayores con diseñadores jóvenes para compartir su pasión por esta técnica, mientras se trabajaba de manera conjunta, con el fin de crear productos sostenibles y llamativos para la venta. De esta manera, se desarrollan vínculos intergeneracionales y se logra independencia económica con sentido de pertenencia.

Beneficiarios: Personas de 65 años o más que viven en Holanda, profesionales y diseñadores de la industria de la moda.

Desarrollador: Municipio de Manchester

Objetivo: Empoderar a las personas mayores como "embajadores culturales" mediante capacitaciones para las actividades culturales de la ciudad y la creación de proyectos. También se busca disminuir prejuicios de la población respecto al rol de este grupo, que asume una responsabilidad activa en la vida de la ciudad. Por último, apunta a fomentar relaciones intergeneracionales en la construcción de proyectos.

En qué consiste: El programa "campeones culturales" del municipio de la ciudad de Manchester capacita a las personas mayores respecto de las distintas actividades y eventos culturales que se realizan en la ciudad para que actúen como "embajadores culturales". Esto, con el fin de que informen e inviten a las demás generaciones a participar de las actividades. Asimismo, los "embajadores culturales" son invitados a proponer proyectos de su agrado para que sean partícipes de su concepción, desarrollo e implementación, en conjunto con personas de todas las edades.

Beneficiarios: Personas mayores interesadas en tomar un rol activo respecto a la vida cultural de la ciudad.



c. Campaña No Caduco: #nocaduco
Madrid, España

Desarrollador: mYmO Innovación Social Intergeneracional

Objetivo: Mediante una campaña comunicacional se hace un llamado a la ciudadanía contra la discriminación por edad, y se invita a personas jóvenes y mayores a hacerse parte de la iniciativa.

En qué consiste: Se trata de una campaña comunicacional que, mediante pósters, videos y acciones urbanas, hace partícipe a la ciudadanía. En la iniciativa se presentan gráficas con datos sobre edadismos -término con el que se hace referencia a la discriminación de las personas basada en la edad- presentes en la sociedad española para concientizar respecto a este tipo de discriminación. También se registran videos grabados con personas mayores quienes responden preguntas de interés profesional y del desarrollo de su vida para dar respuestas a dudas de aquellas generaciones que están en camino de construir su envejecimiento. Finalmente, se realizan acciones urbanas que invitan a la ciudadanía a hacerse parte de la acción al tomarse selfies con la etiqueta #nocaduco con el fin de resaltar la campaña anti-edadismos.

Beneficiarios: Personas mayores y la población en general.



1. Lata 65 Lisboa, Portugal

Desarrollador: Festival de Arte Urbano de Covilhã en conjunto con CoworkLisboa

Objetivo: Acercar a las personas mayores a expresiones artísticas que suelen ser asociadas a jóvenes, mediante la promoción del envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional.

En qué consiste: Lata 65 es un proyecto de arte urbano que busca que las personas mayores retomen las calles de su ciudad con expresiones artísticas relacionadas con la juventud. A partir de la colaboración intergeneracional y junto al trabajo de artistas callejeros, las personas mayores participantes aprenden el arte del graffiti, saliendo a la calle a plasmar la nueva expresión artística que han aprendido con el fin de disminuir la brecha intergeneracional existente en actividades asociadas a grupos más jóvenes.

Beneficiarios: Personas de 65 años o más.



2. Viviendas intergeneracionales Municipio de Lyon, Francia

Desarrollador: ESDDES Services Inter-Generations

Objetivo: Entregar una opción de vivienda a personas mayores y desarrollar instancias de relacionamiento interpersonal entre distintas generaciones.

En qué consiste: El programa de vivienda intergeneracional, fomentado por el municipio de Lyon, invita a estudiantes de educación universitaria a mudarse a residencias tuteladas donde habitan personas mayores. De esta forma, los jóvenes obtienen descuentos en vivienda con la condición de que acompañen y socialicen con el resto de los residentes con el objetivo de replicar los beneficios de vivir en un hogar de familia intergeneracional. Entre las condicionantes para el éxito del programa se encuentra que los estudiantes deben compartir como mínimo una hora a la semana con los residentes mayores realizando actividades como juegos o charlas.

Beneficiarios: Personas mayores que habiten en residencias tuteladas.



1. Academia para personas mayores Hong Kong, China

Desarrollador: Gobierno de Hong Kong

Objetivo: Promover la educación en personas mayores con poca o nula enseñanza formal; fomentar las relaciones interpersonales intergeneracionales entre personas mayores, estudiantes de educación secundaria y superior, y académicos/docentes de entidades educativas que participan del proyecto.

En qué consiste: El programa “Elder academy” promueve el acceso a educación para personas mayores que tengan poca o nula formación educativa. Para ello se han creado alianzas con establecimientos escolares y universidades, que entregan distintos cursos de capacitación y formación. En esta línea, participan estudiantes y docentes de las instituciones involucradas, quienes realizan clases o actúan como tutores con los beneficiarios. El éxito del proyecto se ha traducido en la creación de más de 125 academias con distintas instituciones educativas.

Beneficiarios: Personas mayores (que reciben educación), estudiantes y académicos (que participan como tutores y docentes).



2. Senior Planet Nueva York, Estados Unidos

Objetivo: Generar instancias de capacitación y desarrollo para personas de todas las edades y en especial para mayores de 60 años, en el uso de tecnologías digitales para que participen, trabajen y construyan en la era digital.

En qué consiste: Senior Planet es un centro comunitario para y por adultos mayores que entrega programas, cursos y actividades relacionadas con la capacitación en tecnologías y desarrollo de nuevas habilidades de la era digital a personas mayores y público en general. También desarrolla programas de emprendimiento y trabajo en plataformas digitales.

Beneficiarios: Personas de 60 años o más e interesadas en adquirir habilidades de la nueva era digital.



1. Dinero inteligente para Personas Mayores

Estados Unidos, iniciativa nacional

Desarrollador: Corporación Federal de Seguros de Depósitos (FDIC)

Objetivo: Educar y capacitar a cuidadores y personas mayores para prevenir su explotación financiera. Además, promover la planificación y la toma de decisiones financieras informada; crear instancias de información y apoyo respecto a sus derechos económicos.

En qué consiste: El programa "Dinero inteligente para personas mayores" consiste en cursos de capacitación para la población de 60 años o más y de quienes cuidan de ellos. Junto con actividades prácticas, se les enseña a reconocer estafas de tipo telefónicas y suplantación de identidad. Asimismo, se entrega información financiera sobre cómo prepararse para contingencias económicas inesperadas, cómo identificar y prevenir la explotación de las personas mayores, y cómo prepararse económicamente para el futuro.

Beneficiarios: Personas de 60 años o más y sus cuidadores.



2. Programa de Vinculación Laboral para las Personas Adultas Mayores

Ciudad de México, México

Desarrollador: Starbucks Coffee México y el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores de México

Objetivo: Entregar oportunidades laborales y de capacitación a personas mayores que tengan interés en mantenerse activos económicamente.

En qué consiste: Starbucks Coffee México y el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores desarrollan este programa de vinculación laboral implementando cafeterías atendidas en un 100% por personas mayores. De esta forma, se ofrecen oportunidades de empleo a la población de 60 a 65 años mediante horarios flexibles, seguros de gastos médicos y capacitación.

Beneficiarios: Personas de 60 a 65 años que deseen trabajar.

INFRAESTRUCTURA



1. Age-Friendly DC Block-by-Block Walk

Washington DC, Estados Unidos

Objetivo: Mejorar la infraestructura de la ciudad a través de la fiscalización de los propios ciudadanos. Fomentar la participación intergeneracional en actividades de monitoreo, fiscalización y reporte de lugares e infraestructura considerada problemática o deficiente.

En qué consiste: Mediante las aplicaciones gratuitas DC311 y Vision Map, los habitantes de la ciudad son reunidos en cuadrillas intergeneracionales de cuatro integrantes cada una para recorrer distintas manzanas de Washington DC. Durante estos recorridos, se reúne evidencia, como fotografías y videos, a través de las aplicaciones, las cuales están conectadas directamente a una plataforma que permite reportar lugares e infraestructura considerada problemática y deficiente, especialmente aquella que puede afectar de manera negativa la calidad de vida y desplazamiento de las personas mayores. Luego de la recopilación de información, el municipio inicia acciones de reparación o cambio de la infraestructura.

Beneficiarios: Personas mayores, personas en situación de dependencia, y cualquier otro individuo que transite por las calles de la ciudad; participantes intergeneracionales de patrullas de monitoreo.



2. Semáforos inteligentes y tarjeta respeto

Curitiba, Brasil

Desarrollador: Departamento municipal "Urbanización de Curitiba" y la Secretaría Especial de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Objetivo: Considerando que los tiempos asociados a los cruces y a los semáforos en la ciudad de Curitiba no están diseñados para personas mayores y personas con movilidad reducida, se requiere facilitar el desplazamiento aumentando los tiempos de cruce.

En qué consiste: Mediante la implementación de semáforos inteligentes, las personas mayores de 65 años o con movilidad reducida pueden acercar su "tarjeta respeto" a un lector, el cual aumenta en un 50% el tiempo disponible para cruzar la calle. Se ha puesto especial énfasis en la implementación de este sistema cerca de hospitales, clínicas y terminales de buses.

Beneficiarios: Personas de 65 años o más o con movilidad reducida.



3. Toma Asiento

Nottingham, Reino Unido

Desarrollador: Municipio de Nottingham en conjunto con negocios locales

Objetivo: Reducir el aislamiento social y motivar a las personas mayores a sentirse seguras al salir de sus hogares haciéndolas parte activa de sus comunidades.

En qué consiste: Se invita a negocios locales y lugares altamente concurridos por las personas mayores a unirse a la campaña entregando un espacio para que los mayores tomen un descanso cuando salgan de sus casas. Los establecimientos participantes reciben un sticker que dice “somos amigables con las personas mayores”, y bolsas “Toma Asiento” que promueven la iniciativa. Cuando una persona ve el sticker sabe que tendrá una bienvenida, recibirá un asiento para descansar y podrá interactuar con otros.

Beneficiarios: Personas de 60 años o más.

OFERTA ESPECÍFICA PARA 60+



1. Pastillero Inteligente Ontario, Canadá

Desarrollador: AceAge Inc.

Objetivo: Facilitar el consumo de medicamentos en las personas mayores; actualizar a familias y profesionales de la salud respecto de hábitos de consumo de las personas mayores.

En qué consiste: El pastillero inteligente consiste en un dispositivo con forma de pastillero vinculado a una aplicación de celular, que busca mantener la independencia de las personas mayores y dar calma a familias y cuidadores. Mediante el Internet de las cosas se entrega un pastillero que avisa a las personas mayores el horario y el medicamento que deben consumir y permite que tanto el consumidor como sus familiares puedan mantener un seguimiento respecto de los hábitos de consumo del individuo. Ejemplos como Tricella Liif y Karie han demostrado la utilidad de estos dispositivos.

Beneficiarios: Personas mayores que deben consumir medicamentos.



2. Viarama Escocia, Reino Unido

Desarrollador: Viarama, Escocia

Objetivo: Entregar diversión y ocio a personas mayores y personas en situación de dependencia.

En qué consiste: A través de lentes de realidad virtual y Google Earth VR aquellas personas que viven en o se encuentra en situación de dependencia severa son trasladados a lugares que nunca podrían haber visitado por su cuenta. Además, a través de aplicaciones en realidad virtual, las personas mayores pueden viajar a distintos momentos y espacios de su vida, tales como el lugar donde se casaron o donde vivieron en su niñez. Asimismo, se les permite realizar actividades que no podrían realizar, como escalar montañas y esculpir, entre otros.

Beneficiarios: Personas mayores y personas en situación de dependencia.

OFERTA ESPECÍFICA PARA 60+



3. Mascotas de compañía

Rhode Island, Estados Unidos

Desarrollador: Joy for All, Estados Unidos

Objetivo: Entregar compañía e interacción a personas mayores para disminuir el sentimiento de aislamiento y soledad. Además, incrementar los beneficios y experiencia que implica el tener una mascota.

En qué consiste: Acompañantes robóticos interactivos con formas de gato y perro capaces de simular la interacción, movimientos y sonidos, sin la necesidad de mantener los cuidados necesarios de los animales reales.

Beneficiarios: Personas mayores.



1. Feria de salud “50 y mejor”

Iowa, Estados Unidos

Desarrollador: Universidad de Des Moines, Estados Unidos

Objetivo: Fomentar el diagnóstico temprano y hábitos saludables en las personas mayores. También permite disminuir los prejuicios de los profesionales de la salud y realizar actividades intergeneracionales con estudiantes de medicina. Por último, ofrece alternativas para fomentar la investigación en temas gerontológicos.

En qué consiste: La Universidad de Des Moines realiza la feria de salud “50 y mejor”, la cual tiene por objetivo que las personas mayores de la comunidad y sus alrededores puedan acceder a procedimientos médicos sin costo y reciban atención primaria como un primer paso para conocer su estado de salud. Asimismo, se invita a los participantes a ser parte de actividades recreativas como baile, juegos y otras con las que no estén familiarizados con el fin de que salgan de su zona de confort y practiquen un nuevo deporte.

Beneficiarios: Personas mayores de 50 años y estudiantes de medicina de la Universidad de Des Moines.



2. Kineage – Sensor de movimiento adaptado para el ejercicio y la diversión

Bilbao, España

Desarrollador: Universidad de Deusto, España

Objetivo: El incremento de la población de 60 años o más junto con el desarrollo de nuevas tecnologías ha generado exclusión en la era digital. Para disminuir esta brecha la Universidad de Deusto desarrolla soluciones tecnológicas para el envejecimiento activo. Kineage promueve y refuerza el ejercicio cognitivo y físico de manera accesible para todos los usuarios independiente de su condición física.

En qué consiste: El sensor Kineage reconoce los movimientos del usuario que lo controla y mediante el desarrollo de juegos de video 3D dirigidos a personas mayores se promueve el ejercicio, la rehabilitación kinesiológica y el ocio. Asimismo, gracias a la posibilidad de adaptar el controlador para personas con movilidad reducida o en sillas de ruedas, ellas pueden involucrarse en la actividad sin importar su condición.

Beneficiarios: Personas mayores y personas con movilidad reducida.



3. Ciutat Cuidadora

Valencia, España

Desarrollador: Centro de Innovación Las Naves, España

Objetivo: Capacitar y educar a la ciudadanía y empresas respecto a la demencia; fomentar la investigación sobre la demencia en personas mayores; generar un cambio cultural respecto a esta enfermedad.

En qué consiste: El programa “Construyendo Euskadi Amigable con la Demencia” ofrece instancias de capacitación para la ciudadanía respecto de la demencia y sus implicancias. A través de campañas gubernamentales se entrega información e infografías que buscan ayudar en la identificación de la enfermedad y cómo actuar frente a ella. Este programa funciona en conjunto con la Estrategia Vasca de envejecimiento, lo que transforma las iniciativas de educación y cambio cultural en estrategias nacionales.

Beneficiarios: Personas mayores, ciudadanos con enfermedades mentales, empresas y ciudadanos comunes.



1. Speaking Exchange São Paulo, Brasil

Desarrollador: FCB Brasil y Academia de Idiomas CNA

Objetivo: Entregar instancias de comunicación intergeneracional entre personas de 60 años o más de Estados Unidos y jóvenes estudiantes de Brasil que estén aprendiendo el idioma inglés, con el fin de disminuir los niveles de aislamientos de las personas mayores.

En qué consiste: Speaking Exchange es un proyecto educativo que, mediante clases de inglés, pone en contacto a estudiantes de Brasil y adultos mayores pertenecientes a comunidades de jubilados de Estados Unidos. Los contactos se realizan a través de videollamadas entre los participantes.

Beneficiarios: Personas de 60 años o más que se sienten solas y viven en comunidades de jubilados; estudiantes que se comunican con personas de otras generaciones.



2. ONG Grandes Amigos Madrid, España

Desarrollador: ONG Grandes Amigos

Objetivo: Entregar acompañamiento e instancias de socialización a las personas mayores que se sienten solas o desean compartir con personas de otras edades o con sus pares; además, sensibilizar a la población sobre los estigmas y estereotipos del envejecimiento.

En qué consiste: La ONG Grandes Amigos pone en contacto a voluntarios de todas las edades con personas mayores que vivan sin compañía y se sientan solas. Se crean instancias de acompañamiento y ocio intergeneracional en residencias y viviendas de las personas mayores. Junto a estas iniciativas se promueven actividades para luchar en contra de los estereotipos y edadismo mediante el empoderamiento de las personas mayores.

Beneficiarios: Personas de 60 años o más.



3. Men's sheds (chozas de hombres)

Sidney, Australia

Desarrollador: Asociación australiana de Men's Sheds

Objetivo: Fomentar la asociación entre personas mayores de género masculino; dar oportunidades económicas a los participantes; ser un centro de información respecto de los derechos de las personas mayores y de instancias de capacitación dirigidas a ellas; desarrollar relaciones con la comunidad mediante la creación de proyectos de carpintería.

En qué consiste: A partir de la creación de espacios físicos llamados chozas (sheds) se invita a participar a hombres jubilados para que socialicen mientras trabajan en la construcción de proyectos de carpintería. En este sentido, el programa se presenta como una oportunidad para que compartan con otras personas y pueden abrirse a otras, intercambiando experiencias y opiniones. Asimismo, estas chozas son lugares donde los hombres reciben información respecto de instancias de participación en su comunidad, cursos de capacitación y derechos de las personas mayores. Finalmente, este programa busca resignificar el rol de las personas mayores al permitirles compartir, donar o vender dentro de su comunidad los proyectos de carpintería que construyen.

Beneficiarios: Personas mayores de género masculino con o sin interés en la creación de proyectos de carpintería.



1. Integración laboral de personas mayores.

Stoke-on-Trent, Reino Unido

Desarrollador: Municipio de Stoke-on-Trent, Reino Unido

Objetivo: Integrar a la gran cantidad de personas mayores que se encuentran jubiladas a la fuerza laboral; generar alianzas público-privadas entre municipio y empresas age-friendly; fomentar una cultura laboral inclusiva con las personas mayores.

En qué consiste: El municipio de Stoke-on-Trent fomenta la inclusión de las personas mayores a la fuerza de trabajo al crear alianzas e iniciativas con los departamentos de Recursos Humanos de las distintas empresas de su comunidad. En esta línea, el municipio actúa como un ejemplo, promoviendo la participación laboral de ciudadanos mayores de 50 años mediante flexibilidad horaria, especialmente dirigida a aquellos trabajadores que además de buscar un balance entre su vida laboral y personal cumplen roles de cuidador de sus parejas o de algún familiar. Asimismo, se fomenta la vida saludable de los funcionarios mediante instancias de capacitación e información sobre enfermedades cardíacas o crónicas, como diabetes, y demencia, entre otras.

Beneficiarios: Personas mayores jubiladas que deseen integrarse a la fuerza laboral y empresas que busquen ser reconocidas como empleadores age-friendly.



2. Silver workers

Europa, múltiples países

Desarrollador: ONG Silver Workers

Objetivo: Promover y desarrollar instancias de capacitación laboral a personas mayores poco cualificadas para reintegrarlas al mercado laboral y entregarles oportunidades de emprendimiento.

En qué consiste: La iniciativa Silver Workers entrega instancias de capacitación y desarrollo de habilidades duras y blandas a personas mayores con el fin de que puedan ser reintegradas a la fuerza laboral. Asimismo, mediante un enfoque modular se capacita a los participantes para que puedan desarrollar sus propios emprendimientos económicos relacionados con sus intereses y preferencias.

Beneficiarios: Personas de 50 años o más.



3. Emprendedores 50+

Verden, Alemania

Desarrollador: Gründer 50plus gUG

Objetivo: Entregar asistencia y asesoramiento a personas de 50 años o más que tengan experiencia profesional o deseen ser trabajadores por cuenta propia. Se fomentan y entregan oportunidades de emprendimiento a aquellas personas mayores que deseen empezar su negocio propio debido a necesidades económicas o por el deseo de hacer realidad una idea de negocios para contribuir a la sociedad.

En qué consiste: Mediante un enfoque humanista se busca desarrollar el potencial individual de cada participante en el desarrollo de un capital semilla. Se invita a participar a compañías, bancos y servicios sociales para que sean parte activa de la discusión de los proyectos, propuestas y pilotos a desarrollar. Mediante dichas alianzas se complementan las competencias técnicas, de conocimiento y de negocios con el capital semilla presentado por los participantes para que cuente con los recursos necesarios desde su concepción.

Beneficiarios: Personas mayores con necesidades económicas o que deseen ser trabajadores por cuenta propia.

0.5

HOJA DE RUTA

Tal como se mencionó en el capítulo Metodología de una nueva hoja de ruta, los proyectos fueron divididos en **núcleos habilitantes y traccionantes**. Los primeros generan la línea base y la información necesaria para poder ejecutar los segundos. A continuación, se describe en mayor detalle cada uno de ellos.

1. NÚCLEOS HABILITANTES

Los núcleos habilitantes corresponden a **estudios e información que existen o aún no han sido desarrollados, y permitirán sustentar la ejecución de los proyectos asociados a los núcleos traccionantes**. Los núcleos habilitantes asociados a las dimensiones de Cambio Cultural y Trabajo se dividen en existentes y en aquellos que hay que desarrollar.

Al mismo tiempo, es importante tener en consideración que existen múltiples actores que, desde sus distintos roles, están trabajando e impulsando la temática de envejecimiento de la población.

En este sentido, el sector público cumple un rol clave a través del **Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)**, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social, cuyo rol es “contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores del país, fomentando el envejecimiento activo y el desarrollo de servicios sociales, cualquiera sea su condición, fortaleciendo su participación y valoración en la sociedad, promoviendo su autocuidado y autonomía, y favoreciendo el reconocimiento y ejercicio de sus derechos; por medio de la coordinación intersectorial, el diseño, implementación y evaluación de políticas, planes y programas”.

Dentro de los programas y beneficios con los que cuenta SENAMA se encuentran: Turismo Social, Fondo Nacional Adulto Mayor, Escuela de Formación para Dirigentes Mayores,

Voluntariado País de Mayores, Programa Buen Trato, Programa Vínculos, Programa Envejecimiento Activo, centros diurnos, Fondo de Servicios de Atención de Vivienda al Adulto Mayor, Fondo Subsidio Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) y Cuidados Domiciliarios.

Así también, dentro de las iniciativas del sector público, el **programa Adulto Mejor**, liderado por la primera dama, Cecilia Morel, se estructura a través de cuatro pilares: Ciudades Amigables, Buen Trato, Vida Saludable, y Desarrollo y Oportunidades. Todos enfocados en alcanzar el objetivo de generar y construir un Chile más amable para las personas mayores.

Por otra parte, desde el **Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo (CNID)**, también se realizó un trabajo para comprender y caracterizar el desafío del envejecimiento en Chile e identificar las oportunidades que se abren al fortalecer la contribución de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación (CTCI), generando insumos críticos para el diseño de políticas públicas. Esto, mediante la **“Mesa Desafío-País ‘Envejecimiento de la Población: aporte de la ciencias, tecnología, conocimiento e innovación (CTCI)’”**, integrada por distintos expertos en esta materia.

Desde la perspectiva de la Universidad Católica, también se han llevado a cabo distintas iniciativas que buscan aportar a la temática

del envejecimiento de la población. Es así como, por ejemplo, el **Centro de Estudios de la Vejez y Envejecimiento UC (CEVE-UC)** busca ser una entidad interdisciplinaria abocada a la extensión, investigación y docencia respecto a la temática de las personas mayores, incluyendo las distintas áreas del conocimiento que la abordan. Por su parte, el **Programa Adulto Mayor**, perteneciente a CEVE-UC, nace el año 1988 con la finalidad de ayudar a mejorar la calidad de vida de las actuales y futuras generaciones de personas mayores y desarrollar la gerontología en Chile.

El **Laboratorio de Innovación Social en Vejez y Envejecimiento (Senior Lab)**, es otra de las iniciativas, donde participa CEVE-UC y Colab UC, creado con la finalidad de articular la colaboración entre los distintos actores de la sociedad en un espacio de experimentación.

También existen proyectos público-privado como **RedActiva**, un programa desarrollado por el Centro de Políticas Públicas UC, Diseño UC, la Asociación de AFP y piloteada en la Municipalidad de Puente Alto, que busca incentivar que las personas mayores salgan de sus casas y experimenten un desplazamiento amigable por la ciudad. A través de un sistema de dispositivos urbanos, se busca facilitar y promover el viaje de los adultos mayores por la ciudad. Caminata 60+, otra iniciativa UC (gestada por Deportes, Facultad de Comunicaciones, Dirección de Sustentabilidad, Programa Adulto Mayor y Alumni) en conjunto con el Ministerio del Deporte, busca promover la actividad física y estilos de vida saludable, con el fin de fomentar un envejecimiento activo.

Las recién mencionadas son solo algunos ejemplos de iniciativas que se están desarrollando y que buscan aportar al envejecimiento de la población.

También se han logrado acuerdos y convenios, como por ejemplo entre el **Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)** y la **Confederación de**

la Producción y del Comercio (CPC), quienes suscribieron un convenio de colaboración cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de una política que promueva la calidad de vida y dignidad de las personas mayores, con una mirada positiva de la vejez y del proceso de envejecimiento en Chile.

En 2017 **Chile ratificó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores**, lo que implica tomar acciones concretas para cumplir las distintas medidas que se proponen, lo que refleja el interés e importancia que tiene esta temática para nuestro país.

Queda comprobado que existen diversos actores que trabajan en temas de envejecimiento de la población y que buscan aportar para hacer este proceso más amigable con las personas mayores. En este contexto, también se han desarrollado una serie de estudios que buscan aportar con información relevante a la temática, sin embargo aún queda camino por recorrer, y es parte de las brechas que queremos cerrar en esta hoja de ruta.

1.1 NÚCLEOS HABILITANTES EXISTENTES

Estudios disponibles

- Análisis del mercado laboral para la población de 55 años y más y sus implicancias para el ahorro previsional (Subsecretaría de previsión Social y Centro de Estudios en Vejez y Envejecimiento-CEVE UC, 2013).
- Adultos Mayores: un activo para Chile (Centro de Políticas Públicas, Universidad Católica de Chile, Paula Ibáñez, Cristóbal Tello, 2017).
- Boletín N°3 Observatorio Laboral Metropolitana: Personas mayores y trabajo en la Región Metropolitana (SENCE, Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA).
- Calidad de vida en la vejez: la voz de los mayores (Caja de compensación Los Andes y Centro de Estudios en Vejez y Envejecimiento-CEVE UC, 2012).
- Capital social e inclusión laboral. Una aproximación a las trayectorias de ascendencia laboral de migrantes peruanos en Chile (Ignacio Madero-Cabib, 2011).
- Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez. (Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds., Santiago, Chile, 2017).
- Co-creación de la Comunidad de Personas Mayores de la Red de Innovadores Públicos del Laboratorio de Gobierno (SeniorLab UC, Carlos Román, 2019).
- Encuesta Ecosistema SeniorLab (SeniorLab UC, Carlos Román, 2018).
- Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI 2018. Síntesis de resultados (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018a).
- Envejecimiento y trabajo en Chile: propuesta para el monitoreo de la salud laboral (Centro UC de Políticas Públicas, 2016).
- Fuerza Mayor. Una Radiografía del Adulto Mayor Chileno (Criteria Research, 2009).
- Gender and health impacts of policies extending working life in western countries. Country framing report: Chile, 2018, European Cooperation in Science & Technology, Ignacio Madero-Cabib.
- Gendered work-family life courses and financial well-being in retirement, 2017, Ignacio Madero-Cabib.
- 'I think it's more of a worthwhile job I've got now.' A qualitative study of women's changing work orientations over the life course, 2017, Ignacio Madero-Cabib.
- Impacto de las redes sociales y la calidad de vida de las personas mayores (SENAMA, Centro de Estudios en Vejez y Envejecimiento-CEVE UC, 2009).
- How have women's employment patterns during young adulthood changed in Chile? A cohort study, 2017, AMCHAM y Centro de Estudios en Vejez y Envejecimiento-CEVE UC.
- ¿Incrementar la edad legal de jubilación y extender la trayectoria laboral? Apuntes para la discusión sobre empleo en personas mayores en Chile (Revista Latinoamericana de Derecho Social, Ignacio Madero-Cabib, 2019).
- La Vejez Desde La Mirada De Los Jóvenes Chilenos: Estudio Exploratorio. Última década, 15(27), 75-91. (Arnold-Cathalifaud, M., Thumala, D., Urquiza, A., & Ojeda, A., 2007).
- Llegar a la edad de jubilación: nudos críticos y régimen de bienestar en Chile (Centro UC de Políticas Públicas, 2017).

- Mercado laboral, adulto mayor y personas próximas a jubilar en Chile: Línea base y recomendaciones de diseño programático para los sectores comercio, servicios y turismo, con foco en mujeres (OTIC del Comercio, S. y T., & Facultad de Administración y Economía Universidad de Santiago de Chile, (2016).
- Trabajo y Personas Mayores; Lineamientos para una política pública de inclusión laboral (Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento-CEVE UC, OTIC de Comercio, Servicios y Turismo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE, 2018). Recuperado en: <http://estudiosdevejez.uc.cl/images/documentos/Trabajo%20y%20Personas%20Mayores%202018.pdf>
- Quinta encuesta nacional de inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile: Opiniones de la población chilena respecto al envejecimiento poblacional. Santiago: Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor (Arnold, M., Herrera, F., Massad, C., & Thumala, D. (2018).
- Retirement Sequences of Older Americans: Moderately Destandardized and Highly Stratified Across Gender, Class, and Race, 2018, Ignacio Madero-Cabib.
- Significados en Torno a la Jubilación y Ser Jubilado de Trabajadores en Edad de Pre-Jubilación (Macarena Rojas, Centro de Estudios en Vejez y Envejecimiento-CEVE UC, 2015).
- Síntesis de Resultados ESI: Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018b).
- The influence of interlocked employment-family trajectories on retirement timing, 2015, Ignacio Madero-Cabib.
- The impact of employment trajectories and retirement transition timing on older adults' health: A longitudinal study in 11 countries, 2018, Ignacio Madero-Cabib.
- Trabajo y Personas Mayores: lineamiento para una política de inclusión laboral (OTIC del Comercio y Centro de Estudios en Vejez y Envejecimiento-CEVE UC, 2017)

Teniendo claridad y conocimiento de quiénes son los actores que pertenecen al ecosistema, los acuerdo que se han llevado a cabo y los estudios desarrollados, es factible revisar cuáles son aquellas investigaciones que se deben desarrollar para poder sustentar las iniciativas de proyectos en los núcleos traccionantes.

1.2. NÚCLEOS HABILITANTES A DESARROLLAR

En esta línea, la ausencia de literatura e investigaciones específicas respecto al cambio cultural, el trabajo y el emprendimiento en personas mayores a nivel nacional y latinoamericano plantea nuevos desafíos para el desarrollo de programas y acciones para promover el envejecimiento activo.

Cambio cultural

La Organización Mundial de la Salud (2015) también ha identificado como factor clave la **eliminación de toda discriminación por edad para mejorar la calidad de vida de las personas mayores** debido a los potenciales riesgos que tienen para la vejez. En esta línea, Shiovitz-Ezra, Shemesh & McDonnell/Naughton (2018) explican que **la exposición constante a “edadismos” contribuyen al aislamiento de las personas mayores y a su soledad. Inclusive, aquellas personas que se identifican con dichas actitudes, presentan mayores riesgos en su salud y aumentan sus probabilidades de excluirse socialmente de manera voluntaria.** Por lo que el promover acciones de cambios actitudinales y culturales permite combatir los efectos negativos de la exclusión social y los estereotipos asociados al envejecimiento de las personas de 65 años o más.

Las **relaciones intergeneracionales** son una de las prácticas que mejores resultados entregan para cambiar la percepción negativa asociada al envejecimiento en la población. **Estas intervenciones son las que generan los cambios actitudinales más profundos entre personas jóvenes y adultos respecto al envejecimiento,** junto con modificar la percepción propia que los adultos mayores suelen asociar con la vejez (Barnes et al., 2016). En esta línea, el hacerse partícipe y relacionarse con individuos juega un rol crucial a la hora de combatir los estereotipos relacionados con el envejecimiento.

El impacto que tienen **campañas publicitarias** sobre la población muchas veces ha sido omitido por investigadores en Chile. Sin embargo, la importancia de contar con este insumo en el contexto de discriminación por edad permite contrastar la experiencia nacional y detectar fortalezas y falencias en su desarrollo.

En este sentido, a nivel internacional la evidencia indica que las intervenciones para combatir los “edadismos” en la población tienen efectos positivos sobre las nociones y actitudes de los individuos hacia las personas mayores. Tal como indica Burnes (2019), las intervenciones educacionales y el contacto intergeneracional generan los mayores cambios actitudinales entre adolescentes y adultos jóvenes hacia las personas mayores, involucrar activamente a las distintas generaciones promueve una percepción positiva en las relaciones entre personas mayores y los demás grupos etarios.

La falta o ausencia de estas investigaciones en Chile lleva a plantear los siguientes Núcleos Habilitantes:

- Influencia de campañas y programas contra los “edadismos” en la percepción de la población sobre el envejecimiento.
- Relaciones intergeneracionales como prácticas para cambiar la percepción de la ciudadanía sobre el envejecimiento y la vejez.

Personas mayores y empresas

Inequívocamente la exclusión de las personas mayores de la fuerza laboral tiene costos importantes para las empresas y la economía mundial. Desde la cultura empresarial, el contar con empleados con poca motivación y compromiso genera pérdidas en su productividad. Wilson (2006) identifica el costo económico que implica la discriminación por edad en empresas con más de diez mil empleados, pérdidas que llegan a los 600 mil dólares anuales a causa de ausencias no

justificadas y bajos niveles de compromiso entre sus trabajadores.

Asimismo, **para el año 2020 uno de cada cuatro trabajadores tendrá sobre 55 años** (Hofaecker, 2010). En esta línea, la discriminación por razones arbitrarias a la que las personas mayores son sometidas plantea riesgos para la sobrevivencia de las empresas en el largo plazo al existir mayor competencia por una fuerza laboral "joven" y una exclusión de las personas mayores que pueden mantenerse activas y no tienen las oportunidades para hacerlo.

La incorporación de las personas mayores a contextos laborales y la extensión de su participación en el lugar donde se desempeñan tiene beneficios tanto para el individuo como para la empresa. Tal como indican Parry y Tyson (2011), los lugares de trabajo que promueven la diversidad etaria presentan tanto empleados con mayor compromiso, mejores niveles de motivación y productividad, como la creación de ambientes laborales más seguros.

A nivel individual, la discriminación por edad en el trabajo tiene efectos negativos sobre las personas mayores. La evidencia indica que quienes son afectados por acciones de discriminación muestran una disminución en sus niveles de calidad de vida (North y Fiske, 2012), ayudan a la perpetuación de los "edadismos" tanto en personas jóvenes como en mayores (Glover & Branine, 2001; Kite et al., 2005), y presentan evaluaciones laborales negativas influenciadas por estereotipos relacionados con la vejez (Posthuma & Campion, 2009), entre otros.

La relación entre trabajador y empresa plantea un nuevo proceso de transición de la vida activa al retiro. Esto ofrece desafíos para las empresas y para las personas mayores. Algunas investigaciones han puesto énfasis en la falta de preparación que los trabajadores tienen para este cambio radical y cómo se contraponen con la alta valoración de los

funcionarios por su trabajo, lo que ha hecho que sus relaciones sociales y vida giren en torno a este. En este sentido, el cambio que significa el retiro influye negativamente en la calidad de vida de las personas al disminuir su estatus social y relaciones interpersonales (Araya & Silva, 2011; Madrid & Garcés, 2000).

El cambio repentino en el rol de las personas mayores ocupadas plantea la necesidad de desarrollar adecuaciones en su vida. En este caso, Meira, Fernandez & Souza (2017) observaron que aquellos trabajadores que han realizado algún tipo de planificación para su retiro o jubilación se presentan como más optimistas que aquellos que no llevaron a cabo dicha acción. Asimismo, estudios indican que una preparación para el período de jubilación también trae consigo beneficios en la salud de las personas mayores (Madero-Cabib, 2018).

En un contexto donde la discriminación por edad lleva a la exclusión de un sector económico que representará a parte importante de la población en el futuro, la falta o ausencia de estas investigaciones en Chile lleva a proponer los siguientes Núcleos Habilitantes:

- Adaptación de jornadas y del espacio para empleados seniors: ¿Están las empresas realmente preparadas para las personas mayores?
- Escalonamiento del retiro: preparación para la vejez en el contexto chileno.
- Identificar los beneficios de senior trainers: nuevos roles de las personas mayores en sus empresas.
- Identificar qué estereotipos sobre las personas mayores existen en contextos laborales.
- Impacto de programas/proyectos de preparación para la jubilación: ¿estamos preparados los chilenos para jubilar?

- Impacto económico de la discriminación por edad en las empresas chilenas: ¿cuánto pierde la empresa y el país al excluir a las personas mayores?
- Levantamiento de perfiles y sectores de interés para la incorporación de personas mayores en la fuerza laboral: ¿cuáles son los sectores y tipos de empresas más interesadas en incorporar personas mayores?

Personas mayores y emprendimiento

En el caso del **emprendimiento**, la ausencia de estudios nacionales y la falta de un catastro de los emprendedores de la tercera edad en Chile nos invitan a generar nuevos recursos e insumos para la creación de políticas públicas y programas que promuevan la creación de negocios por cuenta propia de las personas mayores.

La evidencia internacional apunta a los beneficios que vienen acompañados con el emprendimiento senior al existir una correlación positiva entre éstos, el crecimiento económico y el aumento en los fondos de pensiones en Europa (Pilkova et al, 2016). Pese a existir una relación positiva entre emprendimiento senior y producto interno bruto, este grupo sigue presentando una participación menor debido a las barreras presentes.

En lo que respecta a variables que influyen o motivan a los emprendedores senior, las investigaciones presentes han identificado variables externas, como los períodos de recesión económica y la disminución de los ingresos por pensiones, que empujan a las personas mayores a realizar actividades de emprendimiento.

El atractivo presente en el emprendimiento durante la jubilación también está influenciado por las percepciones sociales y demográficas a las que se enfrentan las personas mayores. La familia, los amigos y los seres queridos influyen en la decisión de emprender. El contar con apoyos, tanto internos como externos, facilita

y promueve la creación de nuevos negocios por parte de las personas mayores (De Bruin y Firkin, 2001), es por ello que programas y campañas que busquen cambiar las actitudes y creencias negativas sobre el envejecimiento, tanto de las personas mayores como de quienes los rodean, debe ser un aspecto a promover.

En esta línea, las barreras sociales y la discriminación por edad tienen efectos negativos sobre la intención de emprender. La ausencia de programas e instituciones que promuevan el emprendimiento en personas mayores y faciliten el proceso de conformación de un nuevo negocio disminuyen la participación de los emprendedores senior en este sector económico (Pilkova et al., 2014).

Pese a ello, la literatura observa el valor del emprendimiento senior, quienes suelen incursionar en áreas donde presentan un nivel de *expertise* y conocimiento relativamente alto. Asimismo, demuestran tasas de continuidad mayor, ya que se observa que el 70% de los emprendimientos realizados por personas de 50 años o más tienen una duración superior a los tres años, a diferencia de los iniciados por jóvenes de 20 a 25 años, en donde solo el 30% logra dicha cifra (The Economist, 1990).

Debido a las pérdidas, tanto sociales como económicas, que significa la exclusión de las personas mayores, es que se hace necesario generar los siguientes insumos como Núcleos Habilitantes:

- Catastro del emprendimiento en personas mayores: identificar su situación, principales áreas de desarrollo y necesidades de apoyo: ¿en qué están los emprendedores senior en Chile?
- Facilitadores y obstaculizadores para el emprendimiento en personas mayores en Chile: ¿qué tan difícil es crear un nuevo negocio para las personas de 65 años o más?

- Impacto del emprendimiento en la calidad de vida de las personas mayores en Chile.
- Promoción del emprendimiento en personas mayores: ¿cómo influyen las relaciones institucionales y sociales en el éxito del nuevo negocio?

Finalmente, otro núcleo habilitante a incorporar es el Diseño de Acompañamiento para una transición gradual a la jubilación. Este se considera de forma transversal, ya que permitiría entender cuál es el mejor modelo bajo el cual las personas mayores desean continuar su vida después de la jubilación.

2. NÚCLEOS TRACCIONANTES

Como se mencionó en el capítulo anterior, los núcleos traccionantes corresponden a las iniciativas de los proyectos que permitirán cumplir con los resultados de desempeño notable. En este sentido se desarrollaron portafolios en torno a las temáticas de Cambio Cultural y Trabajo, que hacen referencia a las personas mayores y a la inclusión laboral.

2.1 CAMBIO CULTURAL

Este portafolio se perfila con una lógica transversal que busca visibilizar a las personas mayores y al mismo tiempo desmitificar los juicios asociados a ellas. Esta dimensión se considera transversal, ya que funciona de forma paralela a las otras, cuyo objetivo es instaurar la temática en la sociedad para que deje de ser un problema lejano y permita crear consciencia de que el envejecimiento es un proceso con el cual debemos convivir de forma armónica. En este sentido, se presentó una “Campaña comunicacional”, que se describe a continuación:

2.1.1 NOMBRE DE LA INICIATIVA: “CAMPAÑA COMUNICACIONAL”

Estudios e investigaciones han demostrado como base para esta hoja de ruta que **existe una percepción negativa de la vejez y el envejecimiento**, conceptos que se asocian a la dependencia y la soledad, sin reparar en que el envejecimiento es un proceso que se vive día a día y la vejez es una de sus consecuencias. Parte de esta percepción negativa se debe a los **prejuicios y estereotipos** que desde temprana edad se van arraigando en la consciencia, sumado al lenguaje que se utilizan en los medios de comunicación, además de mostrar y difundir estereotipos que se traducen en la realidad que tenemos actualmente. Por ello es muy relevante desmitificar los prejuicios asociados a las personas mayores, y lograr visibilizar la realidad que dista mucho de la concepción actual, para así mostrar la diversidad de personas mayores que existe, haciéndola una realidad presente, cercana y que tarde o temprano todos alcanzarán. De esta forma,

se podrá promover una participación y una incorporación activa y real en la sociedad.

Los medios de comunicación cumplen un rol fundamental, ya que a través de la televisión, la radio, la prensa escrita y las redes social, se logra transmitir mensajes que van quedando arraigados en el pensamiento colectivo. El contenido y la forma de cómo son transmitidos son la clave para lograr este cambio de percepción y mirada hacia el envejecimiento de la población.

Para lograr esto, se propone una campaña comunicacional, sin embargo previo a definir cuál es la forma idónea de comunicar, se debe avanzar en tres etapas. La primera consiste en realizar un estudio exploratorio que identifique los principales ejes discursivos sobre los cuales se estructuran los conceptos de envejecimiento y tercera edad desde las claves publicitarias, de esta forma se podrá determinar el actual trato comunicacional que se da a este grupo y establecer comparaciones a nivel nacional. De forma complementaria, se debe levantar información sobre cómo es vista y percibida la vejez en la población general, ahondando en cuáles son los estereotipos predominantes, lo que, en conjunto con el análisis de las campañas, permitirá establecer cuáles son los aspectos más cruciales en los que es necesario intervenir para cambiar la mirada negativa que se tiene de la vejez.

La segunda etapa consiste en **determinar los públicos objetivos** a los cuales se quiere dirigir la campaña, es decir, establecer una primera segmentación y jerarquización de los grupos a los cuales se quiere llegar y, a partir de esto, establecer objetivos y mensajes acordes a ellos.

Finalmente, la tercera etapa se relaciona con el punto anterior, ya que permite **determinar los canales de comunicación más eficientes para lograr estos objetivos**. Este aspecto es particularmente importante, ya que es el punto de contacto real con las audiencias y el que, por lo general, concentra el mayor presupuesto en términos de recursos económicos. El objetivo es buscar que el receptor del mensaje se ponga en el lugar del emisor, para que se sensibilice y vaya cambiando su propia percepción del envejecimiento.

A modo de referencia, se pueden mencionar distintas campañas que han sido impulsadas a nivel nacional desde el Gobierno: una de ellas, por ejemplo, es la de prevención de accidentes de tránsito para Fiestas Patrias. Así también se tienen referencias a nivel internacional como la campaña publicitaria que realizó Japón para que los jóvenes se interesaran en la política y asistieran a votar en las elecciones parlamentarias. Por otra parte, haciendo alusión a la campaña en prensa escrita, se tienen como referencia el "Cuerpo i" de El Mercurio, donde se habla constantemente de esta temática en sus distintas aplicaciones. Lo que sienta el precedente para considerar la gestación de un cuerpo "S" (Senior) para abordar temas relacionados con el envejecimiento.

Para ejecutar un plan comunicacional de estas características, es fundamental contar con la participación del trébol de cuatro hojas, es decir, la academia, la sociedad civil, el sector público y el sector privado. De esta manera, se puede articular un trabajo mancomunado que represente la realidad del envejecimiento de la población.

Si bien, lo que se busca a largo plazo es modificar la estadística que se tiene de la percepción de la dependencia en las personas mayores, un proyecto de estas características permitirá en el corto plazo cambiar la mirada que tiene la población del envejecimiento, convertirlo en una realidad cercana a la sociedad, y destacar los aspectos positivos de esta etapa de la vida.

2.2 TRABAJO: PERSONAS MAYORES E INCLUSIÓN LABORAL

Como ya se ha señalado en el presente documento, **el trabajo es una parte fundamental en la vida de las personas**, no solo desde un punto de vista económico, sino también desde el ámbito de la realización profesional. Gran parte de las horas del día se pasan en el lugar de trabajo, y si bien la calidad de éste juega un rol fundamental e impacta de forma directa en la calidad de vida, es interesante pensar cómo repercute la jubilación en la salud de las personas mayores.

Un estudio realizado por Madero-Cabib, 2018, donde se examinó el efecto de trayectorias laborales y del momento de jubilación en la salud de adultos mayores en Chile y otros once países del mundo, señala que las personas que han podido mantener trayectorias laborales continuas (sin interrupciones) en condiciones formales, y trabajando a tiempo completo, son más susceptibles de enfrentar mejores estados de salud física y cognitiva en la vejez. Mientras, los individuos que se retiran tardíamente del mercado del trabajo, así como los que se retiran de manera gradual (esto es, reduciendo paulatinamente el número de horas semanales destinadas al trabajo), son menos susceptibles de enfrentar accidentes cardiovasculares en la vejez. Por otra parte, el estudio también señala que una jubilación anticipada tiene un impacto negativo en indicadores de salud, tales como enfermedades crónicas y escalas subjetivas de salud.

Si bien existe una relación con otros factores como tipo de trabajo, condiciones de formalidad, horas de labor por semana y políticas públicas, entre otros, sí se visualiza al trabajo como un factor protector en la vejez.

2.2.1 PERSONAS MAYORES Y EMPRESAS

Este portafolio está pensado para aquellas personas mayores que deseen seguir

laboralmente activas dentro de la empresa, por lo que apunta a generar condiciones habilitantes dentro de las organizaciones que favorezcan y promuevan una transición gradual a la jubilación y asesoramiento en temas de pensiones. Para ejecutarlo, se proponen las siguientes iniciativas:

1. Nombre de la iniciativa: “Empresas con experiencia”

A nivel nacional, tal como se señaló en la dimensión “Trabajo”, el índice de ocupación de las personas mayores de 60 años llega alrededor del 30%, y es cada vez más grande el grupo de personas que extiende su retiro laboral más allá de la edad legal de jubilación. Por otra parte, el tipo de ocupación en la que participan mayoritariamente las personas mayores es en el trabajo por cuenta propia o independiente (57%), mientras que el 34% restante lo hace como empleado dependiente o asalariado. Sin duda, en este grupo hay distintas realidades: **están quienes trabajan para complementar o generar ingresos, y hay también una población creciente que desea continuar incorporada en el mundo laboral** -a veces reconvirtiendo su experiencia y cambiando de tareas-, emprender y sobre todo tener un espacio donde continuar compartiendo lo aprendido durante su trayectoria.

Las razones principales que se indican para continuar laboralmente activos son: necesidades económicas (66%), les agrada su trabajo (16%), para mantenerse activos (16%). En función de esto, promover una transición gradual a la jubilación con una flexibilidad laboral, favorece enormemente a quienes estén cercanos a jubilar, ya que no solo contarían con ingresos económicos, sino que además les permitiría mantenerse activos por más tiempo. A su vez, **las personas mayores son altamente apreciadas por sus habilidades blandas, siendo reconocidas por la atención al cliente y por su capacidad de administrar y supervisar**. En este sentido, se puede fomentar una integración del segmento 60+ dentro de las compañías.

“**Empresas con experiencia**” es una iniciativa desarrollada por **SeniorLab UC**, que dentro de una de sus líneas de acción considera la generación de un modelo de acompañamiento a las organizaciones para incorporar personas mayores a sus equipos, y apropiarse de una mirada de gestión de la edad en ellos.

De este modo, se propone desarrollar un plan de gestión de la edad que pueda ser implementado. Si bien hablar de empresas es un concepto amplio, el objetivo es proporcionar distintas alternativas en función de la cadena de valor de cada una. Dada la experiencia, aptitudes y conocimientos de los respectivos cargos, las personas mayores podrían tomar un rol de asesor o mentor, donde puedan formar a los equipos nuevos en las distintas competencias y funcionamiento de las respectivas áreas. Por otra parte, también se puede considerar la alternativa de *freelancer*, donde la persona mayor pueda ser proveedor de la empresa, sin embargo, para esto es importante proporcionar tanto el conocimiento, como las herramientas para que pueda ejecutarlo. A su vez, este modelo debe ser co-construido con las personas mayores y los equipos de trabajo de las distintas organizaciones y considerar flexibilidad horaria con una reducción de la jornada laboral sin vulnerar sus derechos fundamentales.

A modo de referencia, se presenta **Lukkap**, consultora de transformación de personas y empresas, que dentro de sus servicios cuenta con “Outplacement”. Actualmente colabora con SAVIA, de Fundación Endesa, para mejorar la empleabilidad del talento senior de España, donde pretenden aportar soluciones efectivas a la optimización del talento desde dos dimensiones: la necesidad de seguir trabajando y aportando experiencia, y la necesidad que existe en el mundo empresarial y las organizaciones sociales de captar ese talento. Si bien este sistema está orientado a personas que fueron desvinculadas prematuramente de sus trabajos (a sus 50 años), se toma como referencia, ya que posee una metodología que permite al trabajador contar con herramientas

para reubicarse en otro trabajo, por lo que se podría pensar en utilizar los conocimientos y experiencias de las personas mayores para re-asignarlos a otras labores dentro de la misma organización.

El éxito de este tipo de iniciativa requiere de un compromiso por parte de las empresas, ya que son ellas las que deben implementar este sistema dentro de su organización. Sin embargo, las universidades pueden colaborar en la generación de herramientas y metodologías para que se pueda ir ejecutando gradualmente. Al mismo tiempo, es importante contar con el apoyo del sector público para promover este tipo de programas en las organizaciones.

Dentro de los impactos esperados, se busca visibilizar indicadores de productividad asociados a la incorporación del segmento 60+. También se espera estimular el intercambio intergeneracional en la empresa y generar sinergia positiva entre ellas, y fomentar un cambio de mirada en torno a los trabajadores mayores. También se intenta promover la no discriminación por edad y el envejecimiento positivo. En este sentido, apoyar a las empresas en estos aspectos contribuye a abrir nuevos espacios -adecuados- para las personas mayores que deseen continuar incorporadas en el mundo laboral.

2. Nombre de la iniciativa: “Reconocimiento a empresas amigables con las personas mayores”

En la iniciativa anterior se presentó la importancia que tiene la actividad laboral para fomentar el envejecimiento activo de las personas mayores. Al mismo tiempo, para la empresa representa una ventaja, ya que puede contar con un colaborador comprometido con su trabajo, con gran experiencia en su propio quehacer y en el funcionamiento de la organización, lo que acorta notablemente las curvas de aprendizaje en comparación con contrataciones nuevas. De esto se desprende la importancia de desmitificar el desempeño que

tienen las personas mayores en los trabajos, para fomentar su integración y retención laboral. En este sentido, también es importante incentivar a las empresas para que lo implementen, pues se entiende que constituye un desafío importante que favorece una cultura organizacional más inclusiva.

Dado esto, lo que busca el “Reconocimiento a empresas amigables con las personas mayores” es incentivar que las organizaciones incorporen buenas prácticas y realicen acciones concretas y medibles en favor de las personas mayores de Chile, por medio de un reconocimiento anual. Cabe señalar que en el transcurso del proceso de construcción de la Hoja de Ruta del Envejecimiento de la Población; SENAMA y CPC en el marco del Programa Adulto Mejor, crearon una mesa técnica para desarrollar un reconocimiento para las empresas que tengan buenas prácticas tanto con sus trabajadores mayores como con sus clientes 60+, donde la Universidad Católica también forma parte. En este contexto, la iniciativa otorgará una distinción anual, que consiste en un logo (que podrá ser utilizado en la imagen corporativa de las empresas destacadas) y aplica tanto para las organizaciones que emplean a personas mayores, como a las que atienden a este público. Este premio está dirigido a empresas pública y privadas, PYME, grandes empresas y ONG.

Cabe señalar, que **este reconocimiento no es responsabilidad social empresarial ni caridad**, sino que es visto como una oportunidad para la empresa de ser destacada por contar con buenas prácticas inclusivas con las personas mayores.

Esta iniciativa ya cuenta con una metodología de trabajo y con los indicadores que se van a contabilizar para otorgar el reconocimiento. Se espera hacer el lanzamiento oficial durante el año 2020.

Una de las referencias tanto a nivel nacional como internacional, es el ranking **Great Place to Work®**, que desarrolla el estudio “Las

Mejores Empresas Para Trabajar en Chile”, donde más de 5.000 organizaciones de todos los rubros y tamaños son invitadas a formar parte. Al mismo tiempo, quienes elaboran el ranking ayudan asesorando a comprender y practicar los valores y comportamientos que llevan a ser grandes lugares para trabajar. En este sentido, y sumado a la transformación digital que están llevando a cabo muchas empresas, en algunas ocasiones más que adaptar la tecnología, lo que se torna difícil es replicar la calidad de los equipos, por lo que mantener la motivación es un aspecto clave asociado al engagement. Para las empresas que participan en el ranking de Great Place to Work® parte de sus motivaciones están asociadas al posicionamiento de mercado y a la retención de talento.

Con esta iniciativa se busca que las empresas reconocidas a nivel nacional sean partícipes del futuro de las personas mayores en Chile.

Al mismo tiempo, se pretende aumentar el compromiso de los colaboradores hacia su compañía, mejorando el reclutamiento y selección, y disminuyendo la rotación de este talento. También se espera mejorar la relación con sus clientes, por lo que no solo la compañía se verá beneficiada, sino también sus colaboradores.

3. Nombre de la iniciativa: “Train the Trainers: asesoramiento en temas de pensiones”

Dentro de los desafíos que el avanzado envejecimiento sociodemográfico conlleva, se encuentra la calidad laboral de las personas de 60 años o más, la cual está dada por la trayectoria de la persona mientras estuvo empleada, las condiciones de jubilación y la calidad de vida después del retiro laboral. Esto se debe a que el trabajo representa una de las dimensiones más relevantes de la vida de los individuos, mientras que la jubilación se asocia a uno de los hitos vitales más complejo en la vejez. Desde este punto de vista, las responsabilidades tanto de las organizaciones y empleadores, como del

mercado laboral y del sistema de protección social en su conjunto, apuntan a gestionar las oportunidades para reducir los riesgos en las trayectorias laborales y en los entornos organizacionales. En esta discusión, el sistema de protección social es crucial en todos los momentos de la trayectoria vital.

El aumento de personas mayores en el país, así como las tasas de desempleo juvenil, han contribuido a que sean cada vez más frecuentes los entornos intergeneracionales en el ámbito laboral. Por lo tanto, las estrategias a implementar para los sistemas de protección social deben contemplar también esta característica y gestionar la edad como un recurso, creando espacios formativos para que los profesionales de todas las edades tengan las herramientas adecuadas que les permitan tomar decisiones para su bienestar laboral y calidad de vida luego de la jubilación.

A través de la **educación previsional**, según la Subsecretaría de Previsión Social, se contribuye a la “construcción de una cultura previsional, no sólo informando y entregando conocimiento a las personas sobre sus derechos y obligaciones en cuanto a seguridad social y la forma de ejercerlos, respetarlos y hacerlos respetar, sino además internalizando los valores y principios de la seguridad social que le dará sentido a lo anterior” (Subsecretaría de Previsión Social, 2019).

Para la cultura previsional en Chile, el envejecimiento de la población ha supuesto un mayor interés y vigilancia por parte de los empleados, así como también un debate en el discurso público sobre el monto de las pensiones, la importancia de las cotizaciones previsionales y aspectos similares. Si bien estos temas se han tomado de la agenda pública en el país, no cabe duda que el énfasis ha estado puesto principalmente en el rol que el crecimiento económico tiene para el monto de los salarios y la posibilidad de retrasar la edad de jubilación. Ambas discusiones han carecido de una mirada gerontológica sobre

previsión social y la calidad de vida después de la jubilación.

Dentro de los avances que se han generado en la región, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha elaborado lineamientos para emprender buenas prácticas en materia de educación previsional. Para el caso chileno, la Subsecretaría de Previsión Social cuenta con un programa al respecto, dentro del cual las personas mayores son consideradas. Pero no se ha desarrollado una mirada que muestre el envejecimiento como proceso que ocurre a lo largo de la vida y para el cual cada individuo tiene la oportunidad de prepararse, así como tampoco cuenta con metodologías innovadoras que vuelvan el tema más atractivo y cercano a quienes aún se mantienen trabajando.

Tal como se mencionó en la dimensión de “Finanzas”, en Chile, de acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, la mayoría de las personas de 60 años o más indica que sus ingresos alcanzan para satisfacer sus necesidades, sin embargo, un 23,7% señala que no. Pese a que este es el principal motivo para su continuidad laboral, el 65% de ellos declara que seguiría trabajando aunque no tuviera que hacerlo. Es decir, un porcentaje importante de la población de personas mayores está interesado en continuar siendo laboralmente activo, ya que le gusta su trabajo y no quiere quedarse en casa.

En este sentido, **promover una transición gradual a la jubilación se perfila como una alternativa atractiva, no solo desde una perspectiva económica**. Sin embargo, es relevante complementar esta transición con una educación financiera que permita conocer las alternativas y optar por la más óptima para cada uno.

En este contexto, esta iniciativa busca desarrollar un programa de cultura y educación previsional intergeneracional, que cumpla el objetivo de prevenir o reducir riesgos asociados

a la jubilación (tanto psicosociales como socioeconómicos), e incrementar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Para esto se requiere generar evidencia sobre buenas prácticas internacionales de educación previsional y conocer la cultura previsional de los distintos grupos etarios, haciendo un también análisis desagregado por género. En función de esos resultados sería de gran relevancia generar un programa semipresencial de formación que contemple espacios de colaboración durante la jornada laboral entre distintas profesiones y estamentos, así como tareas para desarrollar de forma autónoma y virtual en otros horarios y espacios. De esta forma, se capacitará a los trabajadores de las empresas (por ejemplo de sus áreas de Recursos Humanos) para que sean estas mismas quienes orienten y capaciten a sus compañeros en temas financieros.

El objetivo es que los trabajadores puedan tomar decisiones financieras en cuanto a cómo optimizar sus recursos en pro de mejorar su jubilación. Este programa está orientado a todos los integrantes de la compañía, no solo para aquellos en edades de jubilar, considerando que el tiempo es una variable importante, pues son inversiones a largo plazo.

Dentro de los referentes existen distintas iniciativas. Una de ellas es la “Alianza por la Previsión Sustentable” de **AFP Capital en colaboración con Fundación PROhumana** –a cargo de la metodología y evaluación- y apoyada por la **Red Pacto Global** en Chile. Su objetivo es integrar la gestión previsional a la estrategia de Recursos Humanos de las compañías para fomentar el bienestar futuro de sus colaboradores, pues tienen la convicción de que el empleador puede contribuir de forma determinante en la construcción de la pensión de sus trabajadores.

Otra de las iniciativas es **Best Chile**, cuyo objetivo es reconocer a las empresas más comprometidas con el futuro financiero y previsional de sus colaboradores. El estudio

busca conocer las mejores prácticas y los beneficios que entregan las empresas a sus trabajadores para generar estudios formales e incentivar que se incluya la educación financiera y previsional en la agenda de las empresas. Si bien este referente también cuenta con la distinción a aquellas empresas que implementan buenas prácticas, similar al “Reconocimiento a las empresas amigables con las personas mayores”, cabe destacar que busca promover la educación financiera dentro de las organizaciones para que los colaboradores puedan tomar decisiones de manera informada.

Para ejecutar un proyecto de estas características, es necesario contar con la participación de la universidad, desde donde se puede generar el conocimiento necesario para el desarrollo del programa. Al mismo tiempo, es fundamental contar con alianzas público-privadas, como la que se puede establecer entre la Superintendencia de Pensiones y las empresas financieras.

El impacto potencial de esta iniciativa genera un aumento en el ahorro de los colaboradores para su jubilación, ya que al recibir una asesoría constante se puede optimizar el uso de sus recursos. También se logra una fidelización por parte de la empresa a sus trabajadores, ya que serán vistas como compañías comprometidas con ellos y con su bienestar. Finalmente, esto repercute en aumentar el bienestar para las personas jubiladas en Chile.

2.2.2 PERSONAS MAYORES Y EMPRENDIMIENTO

Este portafolio de proyectos considera que las personas mayores quieren dejar de ser trabajadores asalariados, y buscan su reinversión mediante el autoempleo. En este sentido se cuenta con las siguientes iniciativas de proyectos:

1. Nombre de la iniciativa: “Start Up Silver”

En base a lo señalado en la dimensión “Trabajo”, dentro de las categorías de ocupación de 60 años y más, existe un predominio por el trabajo independiente, tanto para hombres como para mujeres. Esto se puede deber en parte a que las personas mayores privilegian salir de la jerarquía y la propia estructura de un trabajo asalariado, sin embargo también ocurre porque no existen las condiciones ni los incentivos para permanecer como empleados en las mismas organizaciones. Independiente de la razón de base por la cual quieren o deben autoemplearse, buscan una forma de reinventarse y aventurarse en un mundo que para muchos puede ser desconocido.

En este sentido, lo que busca esta iniciativa es **fomentar el emprendimiento senior**, donde sean las personas mayores las que pasan por todo el proceso de aceleración de sus propios proyectos. Para esto se propone contar con fondos específicos para que ellas postulen con sus ideas. Para complementar el proceso e ir educando en la forma de trabajar un emprendimiento, aquellas que se adjudiquen los fondos, podrán contar con un proceso de asesoría y un programa de aceleración, que permitirá que sus ideas avancen en sus niveles de desarrollo, hasta salir al mercado y generar ganancias.

Existen diversos concursos y vías de financiamiento de emprendimiento que se pueden considerar como referentes, sin embargo, en esta oportunidad serán considerados dos de ellos. El primero es **Start Up Chile**, aceleradora de negocios creada por el Gobierno de Chile para fomentar un alto nivel de emprendimiento basado en la innovación con sustento en Chile. Dentro de su oferta para los emprendedores cuenta con un programa de entrenamiento (talleres y charlas), reuniones de apoyo entre emprendedores, y entrenamiento de pitch. Junto con todo eso, provee conexiones con mentores locales o globales, inversionistas y redes en diferentes

industrias. Además, genera eventos para fomentar el networking y mostrar a las startups como impulsores la creación de comunidad.

El segundo, que fue lanzado este año, es **Capital Semilla Emprende Adulto Mejor**, fondo concursable de Sercotec que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios con oportunidad de participar en el mercado. Cofinancia un plan de trabajo destinado a implementar un proyecto de negocio e incluye acciones de gestión empresarial (capacitación, asistencia técnica y acciones de marketing) e inversiones en bienes necesarios para cumplir el objetivo del proyecto.

Para lograr ejecutar un proyecto de estas características, es necesario contar con fondos públicos y privados, que permitan financiar tanto los emprendimientos de forma directa, como la maquinaria de capacitaciones y aceleración.

Dentro de los impactos esperados se visualiza por una parte proveer de recursos adicionales a las personas mayores que opten por la vía del emprendimiento. Junto con eso, generar un impacto en la forma de envejecer, al mantener un estado activo realizando actividades que aporten al propósito, como un factor protector de la salud. Por otra parte, aquellas empresas que estén interesadas en adentrarse en el mundo del emprendimiento y financiar actividades de estas características, no solo contribuirán con el envejecimiento de la población, sino que también generarán una imagen amigable en esta materia, pudiendo convertirse incluso en un referente.

2. Nombre de la iniciativa: “Espacios intergeneracionales de colaboración”

Fomentar una comunicación intergeneracional es un mecanismo importante que permite superar barreras y prejuicios generacionales. Propiciar la desmitificación de ideas y estereotipos preconcebidos apunta a una visión global de la persona que se aleja de las

consideraciones que se tienen sobre la edad. Por esto, promover encuentros intergeneracionales aporta múltiples beneficios tales como: reducir la brecha y lejanía entre generaciones, favorecer la empatía y la solidaridad, e impulsar el intercambio de conocimiento y experiencias. En este sentido, contar con espacios que sean propicios para este tipo de encuentros y conexiones beneficia directamente a quienes participan y además genera un aporte invaluable para la sociedad.

Para fomentar estos encuentros intergeneracionales se propone generar un modelo que permita utilizar espacios como por ejemplo coworks, donde asistan personas de distintas edades y generaciones, como emprendedores. El objetivo es que este sea un espacio de encuentro y un lugar para facilitar la capacitación y el aprendizaje, donde se pueda realizar mentoría cruzada para que las personas mayores que tengan conocimiento en finanzas puedan asesorar a algún emprendedor en esa materia, mientras que el joven pueda capacitarlo en el uso de redes sociales. De esta manera se genera un intercambio de conocimiento que aporta a reducir la brecha entre generaciones.

Dentro de las organizaciones referentes, está la **Fundación MÁS**, que con la experiencia de consultores senior 60+ con organizaciones sociales, fundaciones y emprendedores que requieran fortalecer su gestión; otorgando consultoría en las áreas de planificación estratégica, planes de negocio, gestión financiera, asesoría contable, y desarrollo comercial, entre otras. Si bien ellos aportan con la consultoría y mentoría, no están ligados a un espacio de coworking propiamente tal.

Por otra parte, también existe **Casa Co**, espacio que permite la convergencia de proyectos innovadores en etapa de crecimiento, que se potencian bajo la modalidad de trabajo colaborativo, permitiendo que sus negocios sean económicamente viables y con un impacto

positivo a largo plazo. En este caso, se propicia el intercambio de conocimiento para apoyarse entre los emprendedores que participan de este coworking, pero no está enfocado a potenciar la intergeneracionalidad.

Internacionalmente, también existen iniciativas que buscan promover la intergeneracionalidad, como por ejemplo la empresa **EiG Lab**, consultora de arquitectura que se dedica a desarrollar espacios que sean concebidos intencionalmente para facilitar y aumentar las relaciones entre personas de distintas generaciones.

Para desarrollar una iniciativa de estas características se deben considerar distintos aspectos; por una parte es necesario desarrollar un modelo que se pueda replicar en distintas infraestructuras. Lo que debe considerarse desde la forma de levantar las capacidades y la oferta de intercambio de conocimiento, hasta la infraestructura existente y su adaptación para intencionar este tipo de encuentros. Por otra parte, es necesario contar con alianzas público-privadas que permita abastecer de una base de datos tanto de personas mayores como jóvenes o para poder difundir el uso del espacio, y le den valor al intercambio de generaciones que allí se pueda dar, para que lo sientan propio y se enriquezcan con él.

Dentro de los impactos que se visualizan está por una parte eliminar las barreras espaciales, conceptuales y actitudinales que, en ocasiones, alejan a las distintas generaciones a la hora de vivir su día a día. De esta forma, se genera el cambio cultural que se requiere y permite alejarse de la mirada de la vulnerabilidad que se tiene de la vejez. Por otra parte, diversos estudios indican que las relaciones intergeneracionales aportan a reducir los niveles de estrés y agitación, mejoran el sentido de utilidad, el nivel de compromiso, las relaciones y la calidad de vida.

0.6

REFERENCIAS

CAMBIO CULTURAL

- An Age-friendly Manchester. (2019). Obtenido de The University of Manchester Magazine: <https://www.manchester.ac.uk/discover/magazine/features/age-friendly-cities/>
- Arnold-Cathalifaud, M., Thumala, D., Urquiza, A., & Ojeda, A. (2007). La Vejez Desde La Mirada De Los Jóvenes Chilenos: Estudio Exploratorio. *Ultima década*, 15(27), 75-91. <https://doi.org/10.4067/s0718-22362007000200005>
- Arnold, M., Herrera, F., Massad, C., & Thumala, D. (2018). Quinta encuesta nacional de inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile: Opiniones de la población chilena respecto al envejecimiento poblacional. Santiago: Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Bristol Aging Better. (2019). Respect and Social Inclusion Examples. Retrieved from Age-friendly Bristol: <http://agefriendlybristol.org.uk/respect-examples/>
- Bristol Older People's Forum CIO. (2019). About Us. Retrieved from Bristol Older People's Forum: The Voice of the People Over 55 in Bristol: <https://bopf.org.uk/about-us-2/>
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9(4), 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Caballero Astudillo, M., & Massad Torres, C. (2013). Antecedentes en torno al maltrato de las personas mayores en Chile. En A. M. Teresa & G. Guajardo (Eds.), *El maltrato hacia las persona mayores en la Región Metropolitana*, Chile. Senama-Flasco Chile.
- Criteria Research. (2009). Fuerza Mayor. Una Radiografía del Adulto Mayor Chileno. Recuperado de <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Fuerza-Mayor-Una-Radiografia-del-Adulto-Mayor-Chileno-2009.pdf>
- Cuddy, A. J., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons. En T. D. Nelson (Ed.), *Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
- Municipio de Manchester, (2019). Culture Champions, Age Friendly Manchester. Obtenido de Campaign to End Loneliness: Connections in Older Age: <https://campaigntoendloneliness.org/guidance/case-study/culture-champions-age-friendly-manchester-2/>
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Adultos Mayores. Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf
- Pikhartova, J., Bowling, A., & Victor, C. (2016). Is loneliness in later life a self-fulfilling prophecy? *Aging and Mental Health*, 20(5), 543-549. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1023767>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds.). Santiago, Chile.
- Robertson, G. (2017). Ageing and ageism: the impact of stereotypical attitudes on personal health and well-being outcomes and possible personal compensation strategies. *Self & Society*, 45(2), 149-159. <https://doi.org/10.1080/03060497.2017.1334986>
- Rodin, J., & Langer, E. (1980). Aging Labels: The Decline of Control and the Fall of Self-Esteem. *Journal of Social Issues*, 36(2), 12-29. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02019.x>

- Rodríguez, M., Franchello, E., & Laurino, L. (2015). Comunicación y vejez desde una perspectiva de derechos. En M. Roqué & A. Fassio (Eds.), Políticas Públicas sobre Envejecimiento en los Países del Cono Sur (pp. 217-239).
- Secretaría Nacional de Niñez, A. y F., & Ministerio de Salud y Desarrollo Social de Argentina. (s. f.). Contenidos Gerontológicos para la formación de Cuidadores Domiciliarios. Recuperado de <http://registrocd.senaf.gob.ar/Terminos/MANUALGERONTOLOGICOS.PDF>
- Ventura, J. M. (2013). Radiografía del nuevo Adulto Mayor: vivir hasta los 100 años. Recuperado de <http://omayor.cl/wp-content/uploads/2016/05/Radiograf-a-del-Nuevo-Aulto-Mayor.pdf>
- <https://www.grannysfinest.com/>
- <https://campaigntoendloneliness.org/guidance/case-study/culture-champions-age-friendly-manchester-2/>
- <https://www.nocaduco.es/>

- AARP International. (2015). Building a 'Community for a Lifetime'. Obtenido de AARP Network of Age-Friendly States and Communities: <https://www.aarp.org/livable-communities/network-age-friendly-communities/info-2015/domain-8-auburn-hills-michigan-community-center.html>
- AARP International. (2015). Housing That Mixes Young and Old Benefits Both. Obtenido de Intergenerational Living, Lyon, Rhône-Alpes, France: <https://www.aarp.org/livable-communities/network-age-friendly-communities/info-2015/domain-3-intergenerational-housing-lyon-france.html>
- Arnold, M., Herrera, F., Massad, C., & Thumala, D. (2018). Quinta encuesta nacional de inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile: Opiniones de la población chilena respecto al envejecimiento poblacional. Santiago: Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Fassio, A. (2015). Inclusión y Participación Social en la Vejez. En M. Roqué & A. Fassio (Eds.), Sistema Regional de Información y Aprendizaje para el Diseño de Políticas Públicas en torno al Envejecimiento (pp. 241-266).
- Intergenerational Home Sharing in Lyon. (Sin fecha). Obtenido de Expatriation, National and International Mobility in Lyon: <https://www.expat-agency-lyon.com/english/international-students-lyon/students-accomodation-lyon/intergeneration-home-sharing-in-lyon/>
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Adultos Mayores. Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf
- Organización de Estados Americanos. (2017). Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Ciudades Globales Amigables con los Mayores: Una Guía. Recuperado de <https://www.who.int/ageing/AFCSpanishfinal.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds.). Santiago, Chile.
- <https://theplaidzebra.com/grandma-graffiti-gangs-are-tearing-up-the-streets-of-portugal-photos/>; <https://mistakermaker.org/lata-65/>; <https://thefusionmag.com/lata-65-generacion-en-aerosol/>
- <https://thisislyon.fr/accommodation/how-to-find-housing-in-lyon/how-to-find-housing-for-students-in-lyon/>; <https://www.aarp.org/livable-communities/network-age-friendly-communities/info-2015/domain-3-intergenerational-housing-lyon-france.html>

- Arnold, M., Herrera, F., Massad, C., & Thumala, D. (2018). Quinta encuesta nacional de inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile: Opiniones de la población chilena respecto al envejecimiento poblacional. Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Bloomberg, M. (2011). Age Friendly Report: A progress report. Obtenido de New York City Council: <https://www1.nyc.gov/assets/dfta/downloads/pdf/publications/AgeFriendlyUpdate2011.pdf>
- Elder Academy. (2019). Elder Academy. Obtenido de About Elder Academy: <https://www.elderacademy.org.hk/en/aboutea/index.html>
- Fassio, A. (2015). Inclusión y Participación Social en la Vejez. En M. Roqué & A. Fassio (Eds.), Sistema Regional de Información y Aprendizaje para el Diseño de Políticas Públicas en torno al Envejecimiento (pp. 241-266).
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Adultos Mayores. Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Ciudades Globales Amigables con los Mayores: Una Guía. Recuperado de <https://www.who.int/ageing/AFCSpanishfinal.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, eds.). Santiago, Chile.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2010). Aportes para una conceptualización de la relación entre aprendizaje y resignificación identitaria en la vejez. Palabras Mayores, (6). Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/21250/yuni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://www.elderacademy.org.hk/en/aboutea/index.html>
- <https://seniorplanet.org/about/our-purpose/>; <https://www.technologyreview.com/s/614076/next-generation-entrepreneurs-senior-planet/>

- Chile Atiende. (2019a). Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV). Recuperado de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5190-aporte-previsional-solidario-de-vejez-apsv>
- Chile Atiende. (2019b). Pensión Básica Solidaria (PBS). Recuperado de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33958-pension-basica-solidaria-pbs>
- Consumer Financial Protection Bureau. (2015). Financial well-being: The goal of financial education. Obtenido de Consumer Financial Protection Bureau: https://files.consumerfinance.gov/f/201501_cfpb_report_financial-well-being.pdf
- FINRA Investor Education Foundation. (2019). Con'em if you can. Obtenido de The Game: <http://www.conemifyoucan.org/about/index.html>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018a). Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI 2018. Síntesis de resultados. Recuperado de <https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2018/esi-sintesis-2018-nacional.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018b). Síntesis de Resultados ESI: Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2017/sintesis_esi_2017_nacional.pdf
- Massad Torres, C., & Herrera Muñoz, F. (2015). Envejecimiento poblacional y políticas públicas. Situación de Argentina, Chile y Uruguay. En Monica Roqué & A. Fassio (Eds.), Políticas Públicas sobre Envejecimiento en los Países del Cono Sur (pp. 45-88).
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Adultos Mayores. Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf
- Naciones Unidas-CEPAL, & OIT. (2018). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43603-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-insercion-laboral-personas-mayores>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds.). Santiago, Chile.
- Roqué, Mónica, & Amaro, S. (2015). Los desafíos del envejecimiento: políticas públicas y envejecimiento. En Monica Roqué & A. Fassio (Eds.), Políticas Públicas sobre Envejecimiento en los Países del Cono Sur: Sistema Regional de Información y Aprendizaje para el Diseño de Políticas Públicas en torno al Envejecimiento (pp. 13-43).
- The New York Academy of Medicine. (Sin fecha). Financial Wellness. Obtenido de Age-Friendly NYC: <https://www.nyam.org/age-friendly-nyc/resources/financial/>
- <https://www.fdic.gov/consumers/consumer/moneysmart/olderadult.html>
- <https://www.gob.mx/inapam/acciones-y-programas/vinculacion-productiva-para-personas-adultas-mayores>
- <http://www.inapam.gob.mx/>

INFRAESTRUCTURA

- AARP International. (2015). Age-friendly report: Inspiring Communities. Washington DC: AARP.
- Age-Friendly DC. (2019). Age-Friendly DC Block-by-Block Walk. Obtenido de Age-Friendly DC: <https://agefriendly.dc.gov/page/age-friendly-dc-block-block-walk>
- Comisión de Estudios Urbanos y Habitacionales - Ministerio de Vivienda y Urbanismo. (2018). 4o Encuesta de Calidad de Vida Urbana. Presentación de Resultados. Recuperado de http://calidaddevida.colabora.minvu.cl/Documentos_compartidos/Presentación_final_Calidad_de_Vida_Urbana.pdf
- Greater Manchester Combined Authority. (2018). Greater Manchester Age-friendly Strategy. Obtenido de Greater Manchester Combined Authority: https://www.greatermanchester-ca.gov.uk/media/1166/gm_ageing_strategy.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Adultos Mayores. Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Ciudades Globales Amigables con los Mayores: Una Guía. Recuperado de <https://www.who.int/ageing/AFCSpanishfinal.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, eds.). Santiago, Chile.
- Sociedad de Geriatria y Gerontología de Chile. (2017). Expertos advierten sobre las barreras que enfrentan las personas mayores en la ciudad y edificios. Recuperado de <https://www.socgeriatria.cl/site/?p=836>
- <https://agefriendly.dc.gov/page/age-friendly-dc-block-block-walk>.
- <https://www.portalcomunicare.com.br/mapa-mostra-onde-ha-semaforos-inteligentes-em-curitiba/>
- <https://www.ageing-better.org.uk/take-seat>

OFERTA ESPECÍFICA PARA 60+

- Apple Inc. (2019). Monitoring Movement Disorders: Use Apple Watch's movement disorder manager to monitor symptoms. Obtenido de Apple Developer: https://developer.apple.com/documentation/coremotion/monitoring_movement_disorders
- Coughlin, J. (2017). The Longevity Economy. PublicAffairs.
- Marian, P. (2018). The High-Velocity Consumer. Recuperado de https://www.worldretailcongress.com/__media/Partners-Content/WGSN_The_High_Velocity_Consumer_digital_en.pdf
- Massad Torres, C., & Herrera Muñoz, F. (2015). Envejecimiento poblacional y políticas públicas. Situación de argentina, Chile y uruguay. En M. Roqué & A. Fassio (Eds.), Políticas Públicas sobre Envejecimiento en los Países del Cono Sur (pp. 45-88).
- Miranda, P., Caro, S., Martínez, M. L., & Kornfeld, R. (2015). Gestionando tu barrio: modelo piloto de servicios sociales especializados territoriales para adultos de 60+ vulnerables. En Propuestas para Chile (pp. 23-47). Recuperado de http://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2016/01/Capitulo-I_Gestionando-tu-barrio.pdf
- Ventura, J. M. (2013). Radiografía del nuevo Adulto Mayor: vivir hasta los 100 años. Recuperado de <http://omayor.cl/wp-content/uploads/2016/05/Radiograf-a-del-Nuevo-Aulto-Mayor.pdf>
- <https://kariehealth.com/#about>
- <http://go.silversneakers.com/silversneakers-go-promo>
- <https://joyforall.com/pages/our-story>

- AARP International. (2015). Putting a Fun Spin on Staying Healthy. Obtenido de AARP Network of Age-Friendly States and Communities: <https://www.aarp.org/livable-communities/network-age-friendly-communities/info-2015/domain-8-des-moines-university-health-fair.html>.
- Des Moines University. (2019). "50 & Better" Senior Health Fair. Obtenido de https://calendar.dmu.edu/event/50_better_senior_health_fair#.Xa8cEehKhPY
- Euskadi Lagunkoia. (2015). CONSTRUYENDO EUSKADI AMIGABLE CON LA DEMENCIA. Guía para un trato hacia las personas con demencia.
- Gobierno Vasco. (2015). Estrategia vasca de envejecimiento activo 2015-2020. País Vasco: Department of Employment and Social Policies.
- Karin-Rubin, R. (2015). Salud y envejecimiento. En Sistema Regional de Información y Aprendizaje para el Diseño de Políticas Públicas en torno al Envejecimiento (pp. 109-134).
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Adultos Mayores. Síntesis de Resultados. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_educacion_casen_2017.pdf
- Ministerio de Salud de Chile. (2013). Guía clínica AUGÉ: Depresión en personas de 15 años y más. Recuperado de <http://www.minsal.cl/portal/url/item/7222754637c08646e04001011f014e64.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds.). Santiago, Chile.
- Roqué, M., & Amaro, S. (2015). Los desafíos del envejecimiento: políticas públicas y envejecimiento. En Monica Roqué & A. Fassio (Eds.), Políticas Públicas sobre Envejecimiento en los Países del Cono Sur: Sistema Regional de Información y Aprendizaje para el Diseño de Políticas Públicas en torno al Envejecimiento (pp. 13-43).
- SENAMA. (2009). Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores. Recuperado de <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Dependencia-Personas-Mayores-2009.pdf>
- Tompkins, C. (2010). SENIOR HEALTH FAIR. Obtenido de Des Moines University: Medicine and Health Sciences: <https://www.dmu.edu/dose/2010/11/senior-health-fair/>
- Ventura, J. M. (2013). Radiografía del nuevo Adulto Mayor: vivir hasta los 100 años. Recuperado de <http://omayor.cl/wp-content/uploads/2016/05/Radiograf-a-del-Nuevo-Aulto-Mayor.pdf>
- World Health Organization. (2018). Case Study: The Age-friendly Programme in Basque Country (Euskadi). Obtenido de Age Friendly World: <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/resources/age-friendly-case-studies/basque-country/>
- https://calendar.dmu.edu/event/50_better_senior_health_fair#.Xa8cEehKhPY.
- <https://www.youtube.com/watch?v=xWzPT4nILLU>
- <https://ciutatcuidadora.com/es/>.

- AARP International. (2015). Bringing Culture to Older Adults (and Vice Versa). Obtenido de Age-Friendly Manchester Cultural Offer Program Manchester, England, United Kingdom: <https://www.aarp.org/livable-communities/network-age-friendly-communities/info-2015/domain-4-valuing-older-people-cultural-offer-manchester-england.html>
- Arias, C. J. (2015). Redes sociales de las personas mayores. En M. Roqué & A. Fassio (Eds.), Políticas Públicas sobre Envejecimiento en los Países del Cono Sur (pp. 267-291).
- Australian Men's Shed Association. (2017). Australian Men's Shed Association: Shoulder to Shoulder. Obtenido de WHAT IS A MEN'S SHED?: <https://mensshed.org/what-is-a-mens-shed/>
- Criteria Research. (2009). Fuerza Mayor. Una Radiografía del Adulto Mayor Chileno. Recuperado de <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Fuerza-Mayor-Una-Radiografia-del-Adulto-Mayor-Chileno-2009.pdf>
- Culture Champions, Age Friendly Manchester. (2019). Obtenido de Campaign to end loneliness: <https://campaigntoendloneliness.org/guidance/case-study/culture-champions-age-friendly-manchester-2/>
- Fullerton, C., Arteaga, M. I., Barnet, N., Barrios, D., Burgos, I., González, M. F., Venegas, J. (2017). Prevalencia y niveles de soledad en adultos mayores asistentes a actividades de la municipalidad de vitacura. Rev. GPU, 13(3), 312-318. Recuperado de http://revistagpu.cl/2017/GPU_sept_2017_PDF/INV_Prevalencia_y_niveles.pdf
- My Generation: revitalised clubbers. (2011). Obtenido de Manchester Confidential: <http://old.manchesterconfidential.co.uk/Entertainment-and-Sport/Clubs/My-Generation-revitalised-clubbers>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds.). Santiago, Chile.
- Sequeira-Daza, D. (2011). La Soledad en las personas mayores: Factores protectores y de riesgo. Evidencias empíricas en Adultos Mayores chilenos (Universidad de Granada). Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/2075887x.pdf>
- <http://brave.ag/speaking-exchange>
- <https://www.cna.com.br/sobre-cna/exchange>.
- <https://grandesamigos.org/que-hacemos/>
- <https://mensshed.org/>

- AARP International. (2019). AARP BEST EMPLOYER INTERNATIONAL . Obtenido de AARP International.: <https://www.aarpinternational.org/resources/future-of-work/aarp-best-employer-international-video-series>
- Centre for Ageing Better. (2018). Becoming an age-friendly employer. Inglaterra. Obtenido de <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Becoming-age-friendly-employer.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018a). Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI 2018. Síntesis de resultados. Recuperado de <https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2018/esi-sintesis-2018-nacional.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018b). Síntesis de Resultados ESI: Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2017/sintesis_esi_2017_nacional.pdf
- Naciones Unidas-CEPAL, & OIT. (2018). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43603-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-insercion-laboral-personas-mayores>
- Organización de Estados Americanos. (2017). Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Ciudades Globales Amigables con los Mayores: Una Guía. Recuperado de <https://www.who.int/ageing/AFCSpanishfinal.pdf>
- OTIC del Comercio, S. y T., & Facultad de Administración y Economía Universidad de Santiago de Chile. (2016). Mercado laboral, adulto mayor y personas próximas a jubilar en Chile: Línea base y recomendaciones de diseño programático para los sectores comercio, servicios y turismo, con foco en mujeres. Recuperado de <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Mercado-laboral-adulto-mayor-y-personas-proximas-a-jubilar-en-Chile-2016.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, & Caja Los Andes. (2017). Chile y sus Mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez (M. S. Herrera, M. B. Fernández, M. Rojas, & J. Rosell, Eds.). Santiago, Chile.
- Stoke-on-Trent. (2019). News Letter Autumn 2019. Obtenido de Age-friendly Stoke-on-Trent: A great Place to Grow older: <https://cdn.website-editor.net/c3cb7a7f298b40dc92bb378c931114/files/uploaded/Age%2520Uk%2520%2520%2520newsletter%2520-%2520autumn%25202019.pdf>
- Venture Portland. (2019). New Awards Program Celebrates Age-Friendly Businesses. Obtenido de Venture Portland: <http://ventureportland.org/news/recent-news/nominations-are-open-for-the-inaugural-age-friendly-business-awards/>
- AARP International. (2019). AARP BEST EMPLOYER INTERNATIONAL . Obtenido de AARP International.: <https://www.aarpinternational.org/resources/future-of-work/aarp-best-employer-international-video-series>
- Centre for Ageing Better. (2018). Becoming an age-friendly employer. Inglaterra. Obtenido de <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Becoming-age-friendly-employer.pdf>

- Stoke-on-Trent. (2019). News Letter Autumn 2019. Obtenido de Age-friendly Stoke-on-Trent: A great Place to Grow older: <https://cdn.website-editor.net/c3cb7a7f298b40dcaf92bb378c931114/files/uploaded/Age%2520Uk%2520%2520%2520newsletter%2520-%2520autumn%25202019.pdf>
- Venture Portland. (2019). New Awards Program Celebrates Age-Friendly Businesses. Obtenido de Venture Portland: <http://ventureportland.org/news/recent-news/nominations-are-open-for-the-inaugural-age-friendly-business-awards/>
- <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Becoming-age-friendly-employer.pdf>; <https://www.agefriendlystoke.org/about-us1>.
- http://www.silverworkers.net/?page_id=924
- <https://www.gruender50plus.de/>

NÚCLEOS HABILITANTES

- Araya Cuello, M., & Silva Concha, L. (2011). Preparación para la Jubilación en los Servicios Públicos de Chile. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 11(1), Pág. 53 - 64. doi:10.5354/0719-5346.2011.17082
- Burnes, D., Sheppard, C., Henderson, C. R., Jr, Wassel, M., Cope, R., Barber, C., & Pillemer, K. (2019). Interventions to Reduce Ageism Against Older Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis. *American journal of public health*, 109(8), e1-e9.
- De Bruin, A. & Firkin, P. (2001). *Self Employment and The Older Worker*, Massey University of New Zealand, Auckland.
- Glover, I. and Branine, M. (2001) *Ageism in Work and Employment*. Ashgate Publishing, Farnham.
- Hofaecker, D. (2010). *Older workers in a globalizing World*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley, B. E., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *En Journal of Social Issues*, 241-266.
- Madrid García, A. J., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J.. The training for the retirement: revision of the social and psychological factors that incise in a better emocional adjustment on labour performance end. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 16(1), 87-99. Retrieved from <https://revistas.um.es/analesps/article/view/29981>
- Meira da Silva, Lucas Marcelo, Fernandez Lourenço Haddad, Maria do Carmo, & Souza Cavalcante Pissinati, Paloma de. (2017). Ganancias y pérdidas de la jubilación: revisión integradora. *Gerokomos*, pág. 189-193.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, pág. 982-997.
- Parry, E. & Tyson, S. (2011). *Managing an age diverse workforce*. Palgrave Macmillan UK.
- Posthuma, Richard & Campion, Michael. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *En: Journal of Management*. 158-188..
- Pilkova, Anna & Holienka, Marian & Rehak, Jan. (2014). Senior Entrepreneurship in the Perspective of European Entrepreneurial Environment. *Procedia Economics and Finance*. 12. 523-532. 10.1016/S2212-5671(14)00375-X.
- Pilková, A., Reháč, J., & Zuzana, J. (2016). Senior entrepreneurship in Central and Eastern European countries: GEM evidences. *En 4th International Conference Innovation Management, Entrepreneurship and Corporate Sustainability*. Prague, Czech Republic.
- The Economist (1999). Face Value: The Pygmy Problem, *The Economist*, 353(8144): 68-70.
- Shiovitz-Ezra S., Shemesh J., McDonnell/Naughton M. (2018) Pathways from Ageism to Loneliness. *En: Ayalon L., Tesch-Römer C. (eds) Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging*.
- Wilson, D. (2006). The price of age discrimination. *Business Journal*. Disponible en: <https://news.gallup.com/businessjournal/23164/price-age-discrimination.aspx>.

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN CHILE

**PROPUESTA DE UNA HOJA
DE RUTA AL 2023:
CAMBIO CULTURAL Y TRABAJO**

centrodeinnovacion.uc.cl