



INGENIERÍA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE

MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS-MGPP



ESTUDIOS DE CASOS

Nº99

Adultos Mayores en la

Fuerza del Trabajo:

Inserción en el Mercado Laboral y
Determinantes de la Participación

Javiera Marfán Sánchez

fcfm

FACULTAD DE CIENCIAS
FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE



INGENIERÍA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE

MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS-MGPP

ESTUDIOS DE CASO Nº 99

**Adultos mayores en la fuerza del trabajo:
Inserción en el mercado laboral y
determinantes de la participación**
Javiera Marfán Sánchez

Esta es la versión resumida del Estudio de Caso realizado por la autora para obtener el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.

Agradecemos el apoyo proporcionado por el programa de Becas Conicyt.

Magíster en Gestión y Políticas Públicas
Fono (562) 9784067, Fax (562) 6894987
www.mgpp.cl - mgpp@dif.uchile.cl
República 701, Santiago, Chile

Resumen Ejecutivo

Los cambios demográficos que experimentan muchos países han despertado la inquietud de los gobiernos por prolongar la vida laboral de las personas. La información disponible acerca del trabajo en los adultos mayores en Chile es escasa, por lo que esta investigación es una respuesta a ese vacío. Su objetivo es identificar las tendencias en la oferta laboral de adultos mayores, caracterizar las formas de trabajo en que se insertan y determinar las variables que explican la persistencia de su participación laboral.

Para el estudio se optó por usar metodologías de investigación cuantitativas: análisis de estadística descriptiva y la elaboración de un modelo econométrico, a partir de los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen, de 2003.

Respecto de las condiciones de trabajo de los adultos mayores, los resultados de la investigación muestran que hay una mayor incidencia de empleos informales y falta de contratos, aunque con mejores salarios que los trabajadores jóvenes. Además, en los grupos de mayor edad se incrementa el porcentaje de trabajadores "por cuenta propia" y aumenta la importancia del trabajo en microempresas.

Los resultados también indican que una vida laboral más larga se asocia a una mayor escolaridad y a un buen estado de salud. Otras variables vinculadas con la participación laboral son el estado civil de las personas, el tipo de zona geográfica en que habitan y la presencia de ingresos extra en el hogar. Sin embargo, su rol como impulsores o desincentivadores de la permanencia en el mercado del trabajo varía según el sexo de los adultos mayores. Tanto para hombres como para mujeres, recibir una pensión se relaciona negativamente con la probabilidad de trabajar.

Para que el trabajo se pueda constituir efectivamente en un elemento que apunte a mejorar las condiciones materiales de vida en la vejez, los resultados de esta investigación sugieren abrir espacios para el trabajo de jornada parcial y mejorar la competitividad de los trabajadores mayores mediante incentivos para su capacitación.

Introducción

La discusión sobre la edad de jubilación y las posibilidades de los adultos mayores de permanecer en la fuerza laboral adquiere relevancia en el contexto de las reformas al sistema chileno de pensiones. Sin embargo, es poco lo que se ha estudiado sobre el mercado del trabajo cuando se considera a los trabajadores que bordean la edad actual de jubilación.

Los cambios demográficos han situado a los países ante la necesidad de alargar la vida laboral de las personas. Pero en la formulación de políticas públicas que apunten a este objetivo, no basta con cambiar la edad mínima de jubilación. En Chile, políticas efectivas y pertinentes orientadas a prolongar la permanencia de las personas en la fuerza laboral debieran conocer y manejar los elementos que definen la experiencia laboral de los adultos mayores. Es necesario tomar en cuenta cuáles son las tendencias en la inserción laboral de dichas personas, y saber que no siempre contar con un trabajo permite mantener el nivel de vida o incrementar el ahorro previsional.

Los adultos mayores no son un grupo homogéneo. Por ello es necesario descubrir aquellas particularidades asociadas a la decisión de seguir trabajando, una vez cumplida la actual edad de jubilación. En ese contexto, esta investigación pretende colaborar para llenar ese vacío, en la medida que busca caracterizar las formas de trabajo predominantes y determinar los elementos que explican la participación laboral de este segmento poblacional. También se espera que sirva como herramienta para identificar los elementos que una política pública debe potenciar –o combatir– si aspira a incrementar la tasa de participación laboral, como una solución a los problemas de inseguridad que enfrentan los adultos mayores en Chile.

Este estudio se caracteriza por una aproximación cuantitativa al problema de investigación. Se utilizó la información de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) realizada por el Ministerio de Planificación y Cooperación en 2003. Los resultados son representativos para todo Chile y ofrecen una variada gama de información sobre las condiciones socioeconómicas y laborales de los habitantes del país.

La investigación se organiza en cuatro capítulos. El primero describe los antecedentes conceptuales acerca del trabajo en adultos mayores. Se destacan las razones por las cuales este tema adquiere relevancia en Chile y en otros países; se señalan los problemas que enfrentan estos trabajadores a la hora de insertarse en el mercado laboral y se expone una primera aproximación a las características personales asociadas al trabajo en la edad mayor.

El capítulo II responde a las preguntas sobre el tipo y condiciones de trabajo mayoritario en este grupo poblacional, mediante un análisis de estadística descriptiva. Además, revisa la importancia del trabajo de los adultos mayores al interior del hogar y ofrece una segunda mirada, más profunda, a los elementos que favorecen su permanencia en la fuerza de trabajo.

El capítulo III incluye un análisis de regresión logística orientado a determinar la magnitud con la que las características personales revisadas en los capítulos anteriores, aumentan o disminuyen la probabilidad de que un adulto mayor trabaje. Por último, se presentan las conclusiones y las reflexiones finales.

I. Antecedentes

Al igual que muchos países, Chile experimenta un proceso de envejecimiento de su población. Desde fines de la década de los 20, la tasa de mortalidad comenzó a descender debido a las mejores condiciones de vida. A raíz de estos cambios, en Chile la expectativa de vida al nacer aumentó desde 54,85 años en los 50 a 77,7 en el año 2000 y se espera que en 2030 llegue a 81,8 años (SAFP, 2005). Además, desde mediados de los 60 se inició una notable reducción en el número de hijos que, en promedio, tienen las mujeres chilenas durante su vida fértil. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadísticas, la tasa general de fecundidad¹ ha disminuido desde 2,5 en 1983 a 1,9 en 2003 (INE, 2003). Según Celade (2002), la proporción de personas con 60 años y más en Chile pasará de 10,2% en 2000 a 18,2% en 2025 y a 23,5% en 2050.

Estos fenómenos tienen profundas consecuencias sociales, culturales y económicas, que muchas veces se traducen en la necesidad de reformar leyes e instituciones. Por ejemplo, la mayor proporción de adultos mayores sobre el total de la población pone en jaque la capacidad de los sistemas de pensiones para asegurar un ingreso suficiente tras la jubilación. Es un problema social que alcanza cada día mayor extensión y que reclama a los Estados la búsqueda de nuevas opciones para hacer sostenible la inclusión de los adultos mayores en una vida social cada vez más dinámica.

En Japón, Estados Unidos² y varios países de Europa Occidental, las pensiones se asignan mediante sistemas de reparto. Durante las últimas décadas ello se ha convertido en un problema, ya que el creciente envejecimiento de la población ha implicado que los jubilados deben ser mantenidos por una población económicamente activa proporcionalmente cada vez menor (Bernstein, Larraín y Pino, 2005). El sistema chileno se basa principalmente en la capitalización individual, lo que significa que la pensión que cada uno recibe al momento de jubilar depende directamente del ahorro generado durante los años activos y de la rentabilidad obtenida por esos fondos. Uno de los principales problemas observados indica que está aumentando el número de años que se espera que una persona viva luego de dejar de trabajar. Por tanto, el ahorro que pudo reunir en una misma cantidad de años de trabajo deberá ser dosificado en una mayor cantidad de cuotas, que entonces serán más bajas³.

Sin embargo, las personas que han cotizado durante al menos 240 meses tienen derecho a una pensión mínima garantizada por el Estado, si sus ahorros se agotan. De no cumplirse este requisito, los ciudadanos tienen derecho a una pensión asistencial de vejez. Ya que esta responsabilidad la asume el Estado, el

1. Se interpreta como el número de hijos que, en promedio, tendría una mujer si durante su vida fértil pariera a sus hijos conforme a las tasas de fecundidad por edad del momento y no estuviera expuesta a los riesgos de mortalidad desde su nacimiento hasta el final de su vida fértil (INE, 2003).
2. En realidad, Estados Unidos cuenta con un sistema que combina el aporte del Seguro Social con el ahorro generado por los propios trabajadores (Wiatrowski, 2001).
3. Este problema se presenta de manera más severa en el caso de las mujeres. Junto con tener una mayor esperanza de vida que los hombres, presentan una menor densidad de cotizaciones por las salidas del mercado laboral, en particular en el período en que tienen hijos pequeños.

envejecimiento de la población también es una preocupación porque el escenario futuro no es alentador: de acuerdo con la Superintendencia de AFP, se espera que en 2025 un 50% de los chilenos no tendrá derecho a la pensión mínima garantizada⁴.

Son muchos los elementos que podrían explicar la escasa magnitud de las pensiones que reciben los adultos mayores en Chile. Uno de los principales es la baja densidad en las cotizaciones, vinculada con el nivel de empleo de la economía o la informalidad. Sin perjuicio de lo anterior, el aumento en el tiempo en que los adultos mayores deben vivir de los ahorros generados durante su vida laboral es un problema innegable, que adquiere cada vez más relevancia a medida que crece la esperanza de vida. Su gravedad es más evidente en el caso de las mujeres: además de jubilar antes y de presentar una menor densidad de cotizaciones, poseen una expectativa de vida más larga que la de los hombres.

Si se asume un nivel dado de densidad en las cotizaciones, un trabajador sólo tiene dos maneras de incrementar su ahorro y mejorar su pensión: aumentar su cotización mensual, lo que significa reducir sus posibilidades presentes de consumo, o aumentar la cantidad de años trabajados. Ambas opciones también son válidas para el caso de los sistemas de reparto, lo que explica que países como Austria o Suecia hayan decidido aumentar la edad mínima para acceder al sistema de retiro (Rix, 2005).

Sin embargo, lograr que el mercado del trabajo genere oportunidades para los adultos mayores no es fácil ni inmediato. De acuerdo con la OECD (2006), hay varios motivos por los cuales los empleadores muestran cierta resistencia a mantener o contratar trabajadores mayores.

El primero de ellos tiene que ver con la percepción negativa acerca de la adaptabilidad y productividad de los adultos mayores en el trabajo. Según la OECD, estas percepciones se basan en elementos subjetivos y objetivos. Incluso en países con alta tasa de participación de adultos mayores en la fuerza de trabajo, la actitud hacia ellos tiende a ser desfavorable: una encuesta realizada en Suecia revela que cerca del 50% de los empleadores cree que los adultos mayores están en inferior situación en comparación con los jóvenes en aquellas habilidades relevantes hoy en día y que, además, son menos flexibles a los cambios en el lugar de trabajo.

El informe de la OECD también incluye una encuesta realizada en 1998 en Estados Unidos. Ella indica que los empleadores opinan que si bien los trabajadores mayores tienen cualidades positivas como la lealtad y el compromiso, son menos flexibles que los trabajadores jóvenes, poco dispuestos a participar en procesos de capacitación y sus habilidades con frecuencia están desactualizadas.

Debido a estas percepciones negativas, las tasas de contratación y retención en los países desarrollados declinan abruptamente una vez que los trabajadores alcanzan los 50 años.

4. La estimación puede ser inferior a la real, debido a que el documento de la Superintendencia de AFP considera la Encuesta de Protección Social de 2002, donde sólo se encuestó a aquellas personas que habían cotizado alguna vez en el sistema.

En un estudio sobre los cambios que implica el trabajo moderno en Estados Unidos, Richard Sennett relata cómo la adopción de modelos empresariales "flexibles" ha incidido en la desvalorización de las personas mayores al interior del espacio laboral. Según él, si bien durante el siglo XIX la preferencia por la juventud se justificó por el bajo precio de este tipo de mano de obra -los jóvenes aceptaban salarios más bajos que los trabajadores adultos-, "son otros los atributos de la juventud que hoy parecen hacerla atractiva en niveles más altos del mundo laboral, y estos atributos pertenecen más al ámbito de los prejuicios sociales" (Sennett, 2000).

Sennett señala que la flexibilidad es un elemento sumamente valorado en la nueva organización empresarial. Mientras que a la juventud se la asocia con este ideal, la vejez ha pasado a ser sinónimo de rigidez. No sólo se vincula con lo inflexible, sino que también se considera que es reacia al riesgo y carente de la energía física suficiente para enfrentar las exigencias de la vida diaria en un trabajo flexible. La experiencia deja de ser un valor y se piensa que las reivindicaciones basadas en el paso del tiempo representan "otra cara del mal del viejo sistema burocrático en el que los derechos de antigüedad paralizan las instituciones. El [nuevo] régimen se centra en la capacidad inmediata" (Sennett, 2000).

Dentro del mismo tema, Rix (2005) señala que las opiniones negativas afirman que los trabajadores mayores tienen menor competencia en materia de tecnología, menor flexibilidad y pocas habilidades para adaptarse a nuevos patrones de trabajo.

Una segunda razón por la cual los empleadores tienden a no contratar o retener a sus trabajadores mayores son los costos laborales: se incrementan al aumentar la edad del trabajador (OECD, 2006). Estudios hechos en Estados Unidos revelan que si bien la edad es un mal predictor del desempeño, en promedio los adultos mayores reciben mejores salarios que los trabajadores jóvenes de nivel equivalente, por lo que los empleadores se cuestionan acerca de los costos que ellos significan (Sterns y McDaniel, 1994; citado en Rix, 2005).

El costo que representan los adultos mayores no iría acompañado de un aumento equivalente en productividad. De este modo, a partir de cierta edad, mantener a un trabajador dejaría de ser rentable para el empleador. Así, muchos trabajadores son despedidos cuando cumplen los 55 años en países como Corea, y los 60 años en Japón. En este último, es común que los trabajadores luego sean recontratados, aunque delegados a nuevas posiciones al interior de la empresa y sus filiales o dirigidos a empresas de subcontratación, lo que se acompaña de una significativa reducción en los salarios y, muchas veces, de una disminución de la jornada laboral o el traspaso a trabajos temporales.

También hay países donde la edad significa un importante aumento de los costos no salariales, lo que tendría un impacto negativo en las oportunidades de trabajo que se abren para los adultos mayores. Un ejemplo es Finlandia, donde las contribuciones al seguro social aumentan de acuerdo con la edad, o Estados Unidos, donde el empleador es el que provee ciertos beneficios como el seguro de salud.

El tercer elemento relevante mencionado por la OECD es la legislación laboral que protege a los trabajadores mayores. Una legislación estricta implicaría una mayor dificultad para despedir a los adultos mayores, junto con aumentar los costos de su contratación, con lo que disminuye la tasa de incorporación de estos trabajadores. No obstante, el informe señala que el impacto neto de dichas legislaciones permanece incierto desde el punto de vista teórico.

A los puntos ya señalados se suma la menor disposición de los adultos mayores a capacitarse. Los cambios tecnológicos y organizacionales obligan a los trabajadores a adquirir nuevos conocimientos y a actualizar los existentes. La baja participación de los adultos mayores en los procesos de capacitación encontraría su explicación en la presunción de que es escaso el tiempo adicional en que permanecerán dentro de la fuerza de trabajo. Por tanto, también es exiguo el periodo en que tanto el empleador como el empleado podrán ver los retornos de la inversión realizada. En el informe de la OECD, la argumentación se sustenta en que los países con mayor tasa de capacitación de adultos mayores, son justamente aquellos donde se retiran más tardíamente del mercado del trabajo.

También merece destacarse la importancia de las condiciones laborales que enfrentan los adultos mayores. Muchos de los trabajos que realizan significan esfuerzos físicos que difícilmente aún pueden llevar a cabo. Todavía mayor es el efecto que las malas condiciones del entorno laboral tienen para la salud mental de los adultos mayores. Por último, las extensas jornadas laborales resultan ser un desincentivador al momento de decidir permanecer en la fuerza de trabajo.

Debido a las dificultades que experimentan los adultos mayores cuando se enfrentan a mercado laboral, es importante preguntarse acerca de los elementos que favorecen su permanencia en la fuerza de trabajo y cuáles son los que la debilitan.

En primer lugar, distintas investigaciones destacan el rol de la educación en la retención de los adultos mayores al interior de la fuerza de trabajo. Peracci y Welch (1994) indican que el nivel de educación es un importante predictor de la tasa de retiro para hombres y mujeres mayores. Esta conclusión es apoyada por Rix (2005), quien señala que los trabajadores más educados tienden a permanecer un mayor tiempo en la fuerza de trabajo que aquellos con menos educación.

El salario es otro elemento asociado a la participación. Peracci y Welch mencionan la presencia de bajos salarios como uno de los factores que definen de modo más acentuado la propensión al abandono anticipado de la fuerza de trabajo. Desde el punto de vista de la teoría económica, se trataría de una consecuencia del llamado "efecto sustitución": mientras mayor es el salario, mayor es el costo de oportunidad de quienes no trabajan, lo que se transforma en un incentivo cada vez mayor para invertir tiempo en trabajo y no en ocio. De este modo, la presencia de bajos salarios implica un bajo costo de oportunidad de dejar de trabajar y, por tanto, facilita la salida del mercado laboral de los trabajadores mayores.

Peracci y Welch también mencionan el estado civil de un trabajador como un factor relevante, aunque se asocia de manera distinta a hombres y mujeres. Los hombres que no están casados tendrían una mayor

probabilidad de abandonar la fuerza de trabajo que los que sí lo están. En el caso de las mujeres, la situación se presenta de manera inversa: la probabilidad de que las mujeres no casadas dejen la fuerza de trabajo sería baja. En una dirección similar apunta el estudio de Bound (1998), que señala que entre las mujeres que trabajan, las casadas constituyen una menor proporción que las de otros estados civiles.

En cuanto a la salud, la investigación realizada por Bound indica que se trata de un factor importante en el comportamiento de la fuerza laboral de adultos mayores. Estados de mala salud conducirían a muchas personas mayores a abandonar la fuerza de trabajo o, en el caso de aquellos que eligen quedarse, a cambiar de empleo. De acuerdo con la investigación, las personas cuya salud ha declinado recientemente, presentan una mayor tendencia a retirarse de la fuerza de trabajo que aquellos cuyos problemas de salud tienen más data. En cambio, quienes exhiben problemas de salud originados más tempranamente, se caracterizan por una mayor propensión a cambiar de trabajo antes que a retirarse.

De acuerdo con Peracci y Welch, el desempleo también es uno de los elementos explicativos más importantes. Tanto para hombres como para mujeres, la situación de desempleo aumenta significativamente la probabilidad de abandonar la fuerza de trabajo. Rix señala que las tasas de desempleo son menores entre los adultos mayores, precisamente debido a que son más proclives que los trabajadores jóvenes a retirarse de la fuerza de trabajo. También señala que hay una tendencia a que los trabajadores menos educados y los que se emplean en trabajos de menor calificación, sean los más propensos a quedar desempleados y a convertirse en inactivos.

Por último, el informe *Panorama social en América Latina 1999-2000* de la Cepal, concluye que hay una relación negativa entre la tasa de participación laboral de los adultos mayores en un país y su cobertura previsional. Cabe preguntarse si esta relación entre trabajo y pensiones se aplica a la decisión de un trabajador individual de continuar trabajando, una vez alcanzada la edad legal de jubilación.

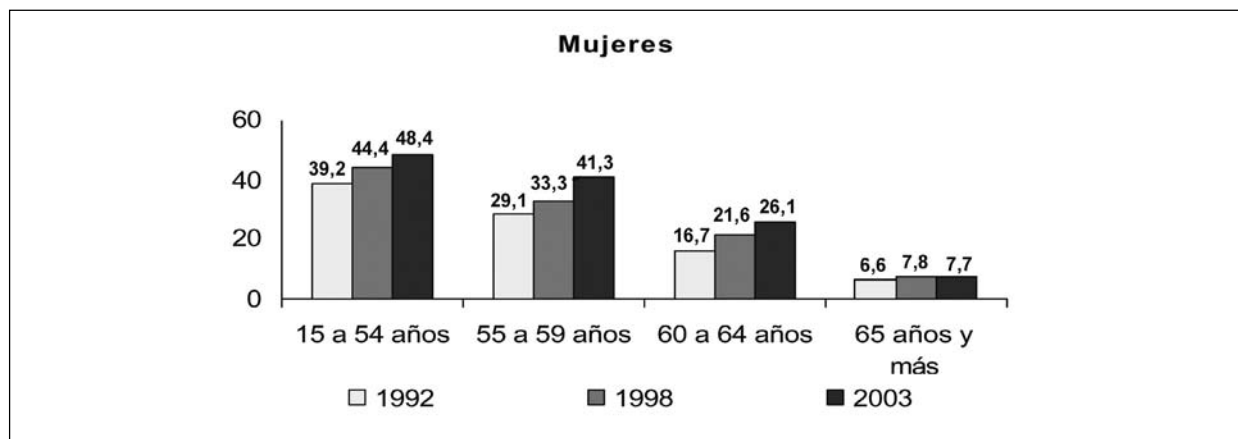
II. Caracterización de los adultos mayores en la fuerza de Trabajo

En las secciones que siguen, se optó por centrar el análisis en los adultos mayores cercanos a la edad legal de jubilación, ya que se trata del período de vida donde las personas deben tomar la decisión de retirarse del mercado laboral o continuar trabajando. El objetivo de esta focalización es visualizar con mayor claridad las diferencias entre las personas que toman una u otra decisión. Debido a que en Chile la edad de jubilación es de 60 años para las mujeres y de 65 para los hombres, los grupos de edad considerados abarcan desde los 55 a los 64, en el caso de las primeras, y desde los 60 a los 69, en el de los segundos. Se tomaron también los cinco años anteriores a la edad legal para incluir los casos de retiros anticipados.

1. Descripción de los trabajadores

Los datos de la Encuesta Casen muestran que la participación laboral de las mujeres se ha elevado de manera sostenida en los últimos años. Esta situación se aplica no sólo a las jóvenes, que entre 1992 y 2003 aumentaron su participación en 9,2 puntos porcentuales, sino que también se observa en los demás grupos de edad, con un alza de 12,2 puntos para el rango de 55 a 59 años y de 9,4 puntos en el de 60 a 64 años.

Gráfico núm. 1: Mujeres en la fuerza de trabajo por año (en porcentaje)

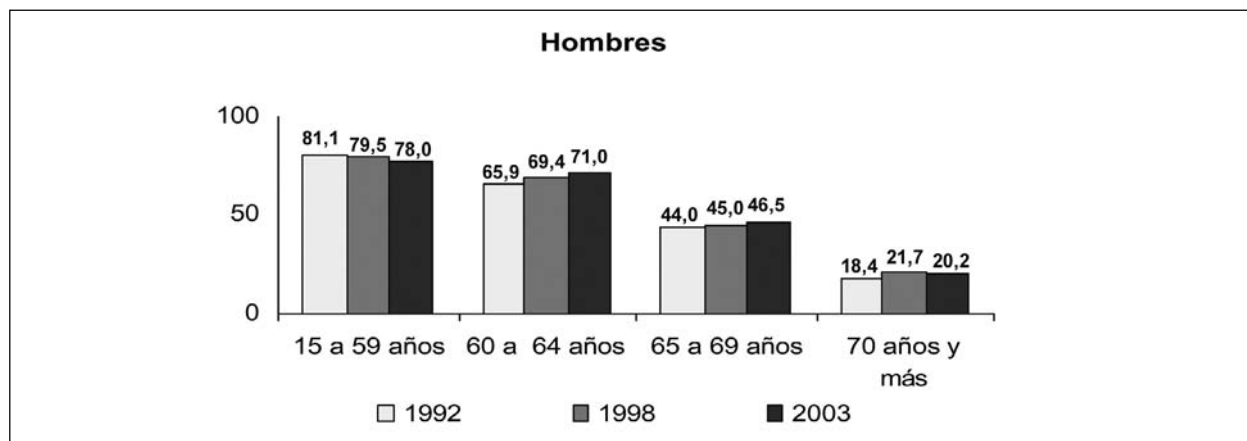


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de las encuestas Casen.

En el caso de los hombres, la situación es distinta. En primer lugar, para este mismo período los trabajadores jóvenes presentan una tendencia a disminuir su participación laboral, desde 81,1% a 78%. Ello se explica principalmente por la fuerte reducción entre los trabajadores menores de 30 años, que disminuyeron de 70,1% a 57,6% en el período 1992-2003.

En segundo lugar, la participación ha aumentado entre los trabajadores mayores: de 65,9% a 71% entre quienes están en el rango 60-64 años, y de 44% a 46,5% para los que están entre los 65 y 69 años. Lo anterior revela un proceso donde se ha ido posponiendo la decisión de abandonar el mercado del trabajo. No puede decirse lo mismo para las mujeres porque no es posible saber si en el pronunciado aumento en la participación laboral prima el efecto generacional (cambios culturales que se traducen en que nuevas generaciones de mujeres comiencen a integrarse crecientemente a la fuerza de trabajo), o que las mujeres han retrasado el momento de su jubilación.

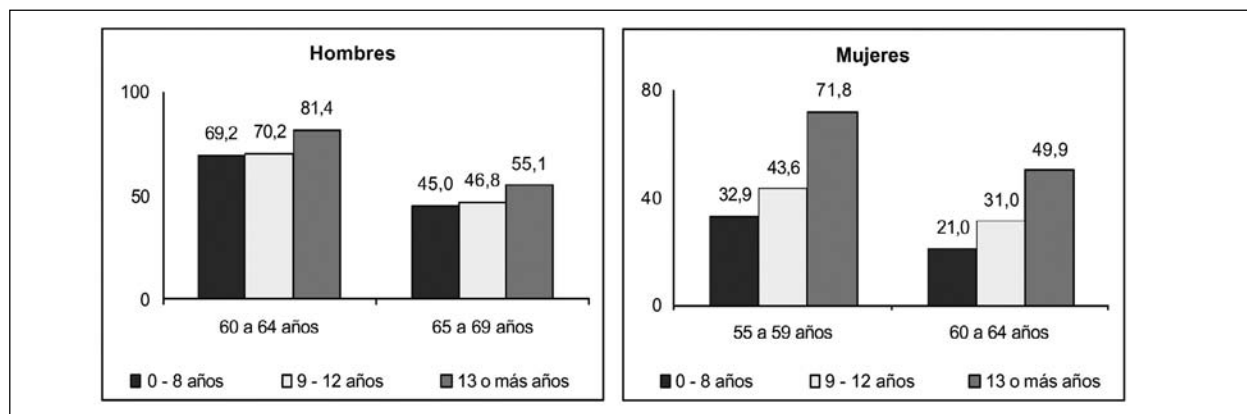
Gráfico núm. 2: Hombres en la fuerza de trabajo por año (en porcentaje)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de las encuestas Casen.

Tal como se sugirió en los antecedentes conceptuales, el comportamiento de las personas frente a la jubilación difiere según sus años de educación. Como se muestra en el gráfico núm. 3, la participación laboral se incrementa a medida que aumentan los años de educación, en particular en el caso de las mujeres. Si bien es una tendencia progresiva, ella se muestra con más énfasis para hombres y mujeres en el grupo con 13 años o más de escolaridad, lo que equivale a la educación superior.

Gráfico núm. 3: Participación laboral de hombres y mujeres, según años de educación (en porcentaje)

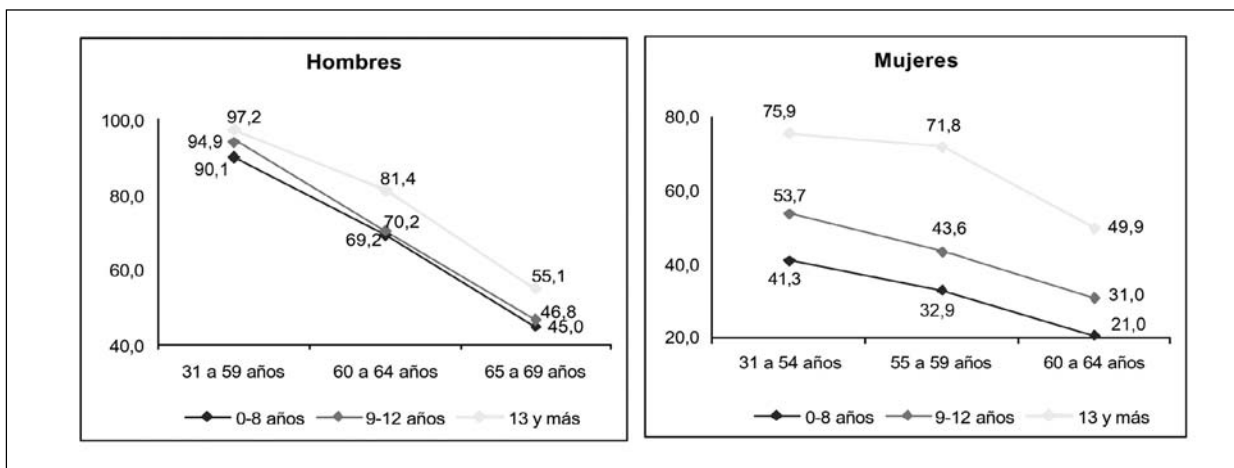


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Este salto en la participación laboral de los adultos mayores podría estar asociado a tres factores. En primer lugar, la diferencia salarial que se produce entre personas con distintos niveles educacionales provocaría que quienes tienen mayor educación (y mejores salarios), la opción de retirarse del mercado laboral les resulte menos atractiva que para los que perciben salarios considerablemente menores⁵.

En segundo lugar, se podría sostener la hipótesis de que los profesionales disfrutan más de su trabajo porque pueden aspirar a funciones y cargos más motivadores. En tercer lugar, podría suceder que hay menor demanda de trabajo para trabajadores de baja calificación en comparación con trabajadores calificados. Así, los que tienen menos educación encuentran mayores dificultades para adaptarse a nuevas formas de trabajo y tecnologías, lo que los haría menos productivos que los trabajadores jóvenes.

Gráfico núm. 4: Participación laboral de hombres y mujeres, según años de educación y grupo de edad (porcentajes)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

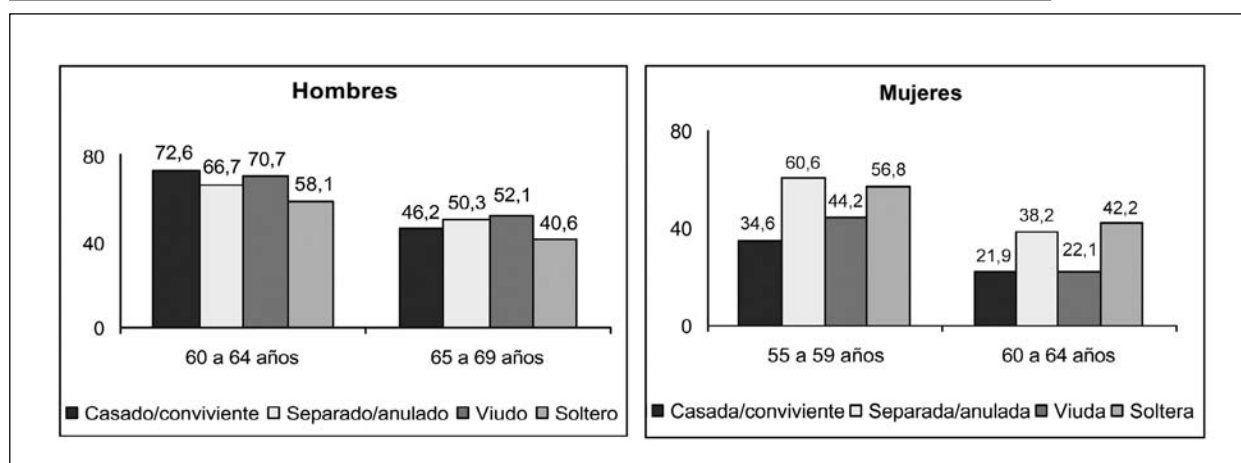
Sin embargo, el desempleo no pareciera ser un elemento sustancial en la decisión de abandonar la fuerza de trabajo. De acuerdo con los datos de la Encuesta Casen 2003, la principal causa de la inactividad en todos los quintiles de ingreso no se debe a desempleos prolongados, sino mayoritariamente a la jubilación⁶ y, en el caso de los más pobres, también a los problemas de salud. De este modo, de ser cierta la tercera de las hipótesis, la pérdida del empleo en los adultos mayores, más que provocar un período de búsqueda de un nuevo trabajo, precipitaría la decisión personal de jubilarse. Además, es muy posible que varias empresas no opten por despedir a los trabajadores mayores que ya no consideran suficientemente productivos, sino que los incentiven a tomar la decisión de jubilarse, muchas veces de manera anticipada.

5. Lamentablemente esto no se puede evaluar con los datos disponibles porque no hay información acerca del salario que recibían al momento de jubilarse, aquellos trabajadores que ya no participan de la fuerza de trabajo. Al sólo tener información respecto del salario de los ocupados, no se puede establecer una comparación.

6. Según los datos de la Casen, el porcentaje de inactivos, hombres y mujeres, que ante la pregunta "¿Por qué no buscó trabajo?" responde que se aburriría de buscar, es prácticamente insignificante en 2003.

Un segundo elemento que caracteriza a quienes postergan la edad de jubilación es el estado civil. Hay grandes diferencias según sexo, especialmente entre quienes no han llegado aún a la edad legal de jubilación. Entre los hombres que tienen entre 60 y 64 años, los que están casados o conviven con una pareja, tienden a una mayor tasa de participación laboral (70%) que los solteros o separados, que presentan porcentajes de 66,7% y 58,1%, respectivamente; situación que se homogeneiza cuando se cumple la edad legal de jubilación. En el caso de las mujeres adultas mayores, la situación no varía según grupo de edad; el ser solteras o separadas pareciera estar asociado positivamente con la permanencia en la fuerza de trabajo. Estos resultados reflejan la tendencia aún presente en las familias tradicionales a la división de funciones entre trabajo asalariado, en el caso de los hombres, y trabajo en el hogar en el de las mujeres.

Gráfico núm. 5: Participación laboral de hombres y mujeres, según estado civil (porcentajes)



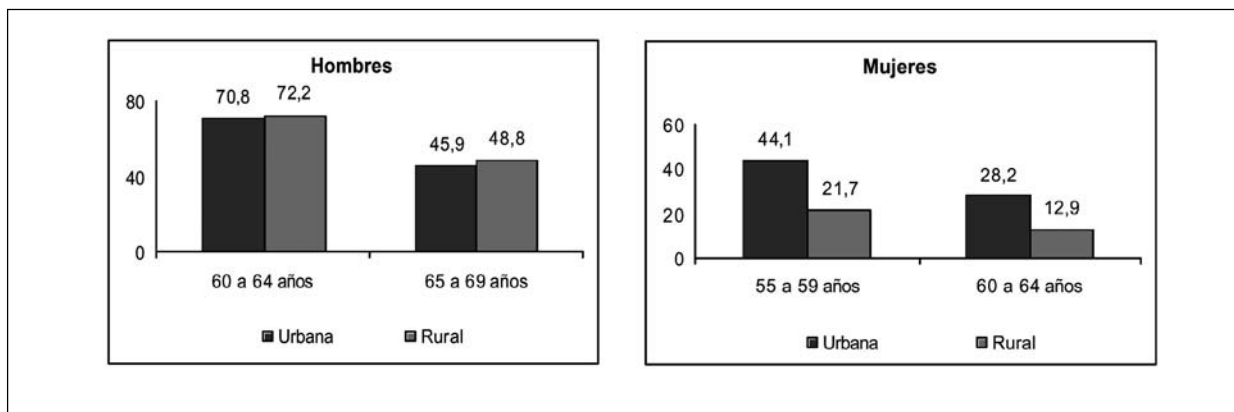
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

La zona geográfica también es un elemento que permite diferenciar el comportamiento de los adultos mayores respecto de la participación laboral. Mientras que entre los hombres los habitantes de zonas urbanas y rurales tienden a trabajar en igual proporción, en las mujeres hay diferencias significativas. El porcentaje de mujeres adultas mayores de zonas urbanas que trabaja duplica el de las mujeres rurales. En el grupo que está entre los 55 y 59 años, un 21,7% de las mujeres rurales trabaja, mientras que en el caso de las mujeres urbanas el porcentaje llega al 44,1%. En el grupo de edad entre 60 y 64 años, la diferencia entre la participación de mujeres rurales y urbanas va de 12,9% a 28,2%, respectivamente.

Sin embargo, es muy posible que las cifras, más que reflejar la realidad de las mujeres rurales, revelen un problema de medición: el trabajo que realizan las mujeres en el campo -aunque orientado al intercambio lucrativo- no sería considerado como tal y no se declararía. Al tratarse de un trabajo que muchas veces no se retribuye en dinero, estas mujeres carecen de la posibilidad de cotizar en el sistema previsional. Ello implica que aunque han trabajado vivirán su vejez como beneficiarias de pensiones asistenciales.

Es un problema sumamente difícil de resolver en un mercado del trabajo que escapa a la economía monetaria, ya que es la introducción del dinero lo que permite la separación temporal entre trabajo y el acceso a bienes (Weber, 2001), al igual que la contabilidad y el cálculo de la rentabilidad, elementos fundamentales para un sistema de pensiones.

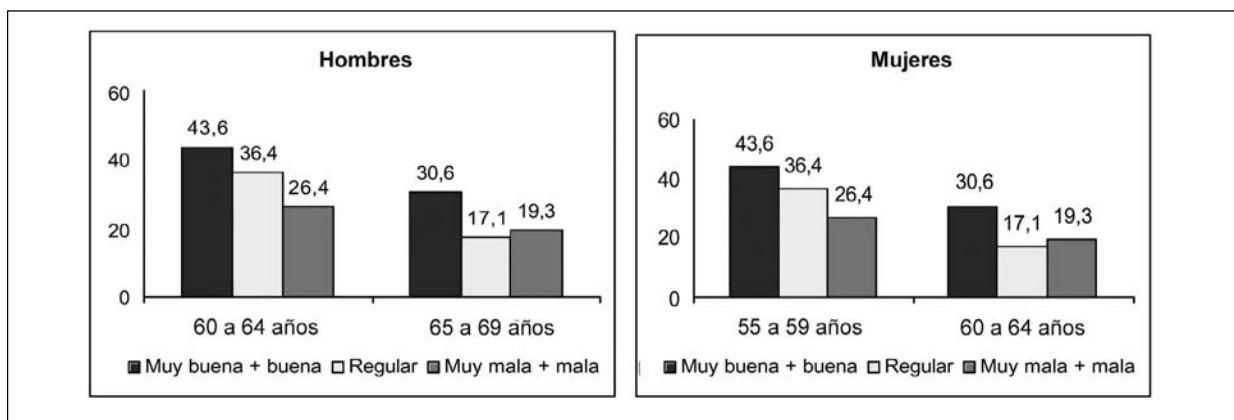
Gráfico núm. 6: Participación laboral de hombres y mujeres, según zona geográfica (porcentajes)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Un elemento adicional importante para comprender los factores que pesan en la decisión de dejar de trabajar, es el estado de salud. Los gráficos núm. 11 y núm. 12 muestran que aquellas personas con una buena percepción sobre su estado de salud tienden a permanecer en la fuerza de trabajo en mayor proporción que aquellas con una percepción regular o mala.

Gráfico núm. 7: Participación laboral de hombres y mujeres, según percepción del estado de salud (porcentajes)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Al comparar la percepción sobre el estado de salud con los eventos reales, la tendencia se reproduce. Hombres y mujeres que han acudido a alguna consulta médica durante el último mes tienen una menor tasa de participación laboral que aquellos que no han consultado. Lo mismo sucede con las hospitalizaciones:

entre los hombres de 60 a 64 años de edad, el 12,9% de quienes no participan de la fuerza de trabajo han sido hospitalizados durante los últimos doce meses, frente a sólo el 6,8% de quienes sí participan. Para los que tienen entre 65 y 69 años el resultado es prácticamente el mismo, con 12,2% y 6,1% respectivamente. En el caso de las mujeres, esta tendencia se atenúa. En las que participan, el porcentaje de hospitalizadas coincide con el de los hombres de similar condición. Por su parte, las mujeres inactivas sometidas a hospitalización alcanzan a 8,5% y 7% para los grupos de 55-59 y de 60-64, respectivamente.

Los adultos mayores que reciben pensiones de vejez o jubilación, de invalidez, montepío, de viudez o pensión asistencial, exhiben una menor participación laboral que quienes no perciben este tipo de ingreso. Sin embargo, la relación entre ambos elementos es ambigua. Con los datos disponibles no es posible afirmar que esta diferencia se deba a que muchos adultos mayores que no reciben pensión, se ven obligados a seguir trabajando para poder sobrevivir. Parte importante de estos trabajadores no reciben pensión precisamente porque aún continúan trabajando y no han empezado a retirar fondos de sus ahorros.

Cuadro núm. 1: Porcentajes de participación en la fuerza de trabajo, según recibe pensión de jubilación o vejez, pensión de invalidez, montepío, pensión de viudez o pensión asistencial de vejez (hombres)

		No recibió	Recibió
60 a 64 años	Participa	87,3	40,5
	No participa	12,7	59,5
	Total	100,0	100,0
65 a 69 años	Participa	81,7	33,4
	No participa	18,3	66,6
	Total	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 2: Porcentajes de participación en la fuerza de trabajo, según recibe pensión de jubilación o vejez, pensión de invalidez, montepío, pensión de viudez o pensión asistencial de vejez (mujeres)

		No recibió	Recibió
55 a 59 años	Participa	43,0	31,0
	No participa	57,0	69,0
	Total	100,0	100,0
60 a 64 años	Participa	28,2	22,1
	No participa	71,8	77,9
	Total	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Para el caso de los hombres que forman parte de la fuerza de trabajo y que no reciben pensión, los datos señalan que el 56,2% y el 45,3% de quienes tienen entre 60-64 y 65-69 años, respectivamente, cotizan. Aún así, para estos mismos grupos de edad el porcentaje de quienes ni siquiera está afiliado no es menor: alcanzando el 22,8% y el 35,8%.

En el caso de las mujeres, la situación de quienes integran la fuerza de trabajo y no reciben pensión es más grave: si bien en ambos grupos de edad (55-59 y 60-64) alrededor del 50% de las mujeres declara cotizar, las no-afiliadas constituyen el 29,4% y el 41,3%, respectivamente. Los datos muestran que aunque la mayoría de los trabajadores no pensionados cotiza, hay un sector importante de adultos mayores que depende exclusivamente de los ingresos laborales para sobrevivir.

Cuadro núm. 3: Pensiones y cotizaciones de hombres adultos mayores en la fuerza de trabajo

	60 a 64 años		65 a 69 años	
	No recibió	Recibió	No recibió	Recibió
Cotiza	56,2	45,6	45,3	40,1
No cotiza	19,1	43,9	17,6	47,0
No está afiliado	22,8	6,4	35,8	11,1

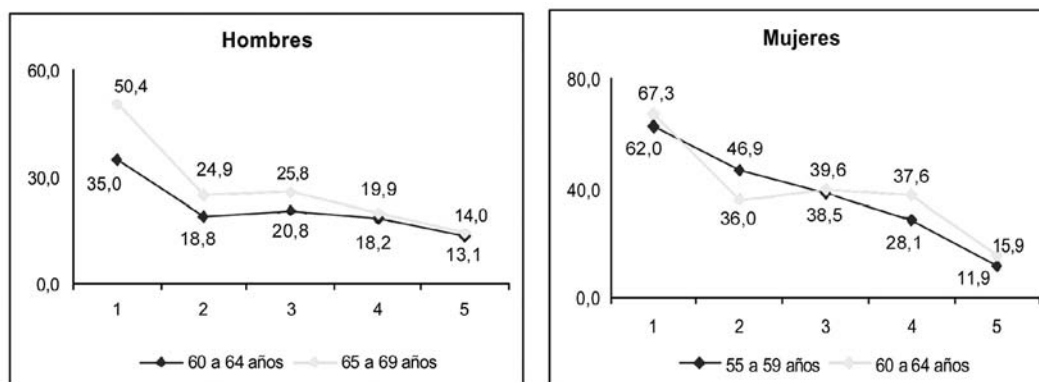
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 4: Pensiones y cotizaciones de mujeres adultas mayores en la fuerza de trabajo

	55 a 59 años		60 a 64 años	
	No recibió	Recibió	No recibió	Recibió
Cotiza	55,0	48,1	48,3	34,0
No cotiza	14,8	31,7	9,5	53,4
No está afiliado	29,4	19,4	41,3	11,6

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Gráfico núm. 8: Porcentaje ocupados sin afiliación al sistema previsional, según quintil de ingresos



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

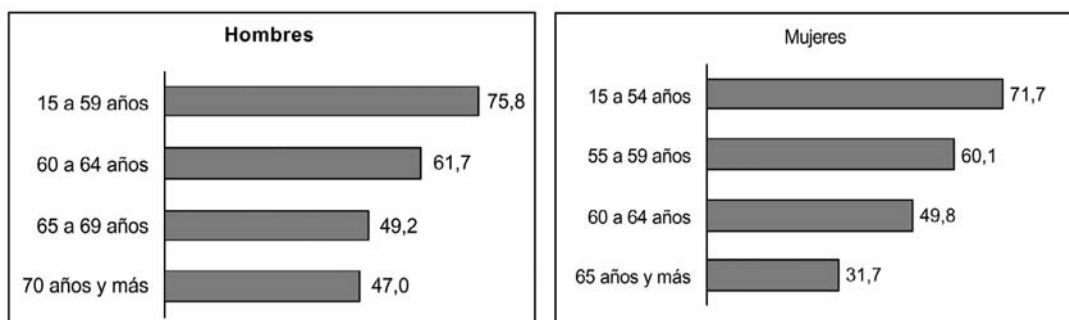
La gravedad de esta situación radica en que son principalmente los sectores pobres de la población los que no cotizan. El gráfico núm. 8 permite observar, por quintil de ingreso, el porcentaje de trabajadores que no está afiliado a ningún sistema previsional. Como se aprecia, en especial las mujeres están en una situación preocupante: aproximadamente dos tercios de las trabajadoras adultas mayores de menores ingresos no realizan cotizaciones previsionales.

En cuanto a otros ingresos no provenientes del empleo principal ni pensiones, a pesar de lo que se podría pensar en un primer momento, éstos parecieran asociarse positivamente con la participación laboral. Probablemente ello se deba a que el efecto desincentivador que estos ingresos pudiesen tener sobre la participación laboral se ve contrarrestado por el hecho de que quienes los perciben son las personas con mayor nivel de educación. Como ya se mostró, altos niveles de escolaridad tienden a ir de la mano con edades de jubilación más avanzadas.

2. Formas de trabajo en que se insertan los adultos mayores

Las condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores mayores no son las mismas que las de los trabajadores jóvenes. La informalidad es un elemento que acompaña la experiencia laboral de quienes tienen más edad. Luego de cumplir la edad de jubilación, sólo la mitad de los hombres y mujeres que continúa trabajando lo hacen en una ocupación formal. Esta mayor proporción de empleos informales sitúa a los trabajadores en un plano de vulnerabilidad durante los últimos años de su vida laboral.

Gráfico núm. 9: Porcentaje de hombres y mujeres en empleos formales, según grupo de edad



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003⁷.

Evidenciar que la incidencia de la informalidad es mayor en los grupos de edad más avanzada, es un hallazgo importante si se considera que el postergar la edad de jubilación se ha pensado como una herramienta para mejorar las condiciones de vida de los adultos mayores y asegurarles una mayor protección.

7. Se entiende como informales a aquellos trabajadores cuenta propia que no son profesionales, los familiares no remunerados, trabajadores de empresas de bienes con menos de cinco ocupados y trabajadores en empresas de comercio y servicios que no tienen contrato de trabajo. No se incluye a los trabajadores agrícolas porque tienen características distintas al resto de los trabajadores.

Los contratos de trabajo también tienden a ser más infrecuentes cuando se trata de trabajadores mayores, en particular en el caso de las mujeres. Esta situación tendería a contradecir la hipótesis de que los adultos mayores que trabajan logran aumentar el monto de su ahorro previsional y, así, mejorar sus posibilidades de consumo durante sus últimos años de vida. En el grupo de los adultos mayores que están entre los cinco años inmediatamente posteriores a la edad legal de jubilación, pocos son los trabajadores que con empleos informales deciden cotizar. Los datos indican que se trataría del 26,2% en el caso de los hombres y del 15,6% en el de las mujeres. Sin embargo, también hay un porcentaje importante de trabajadores informales que ya han comenzado a retirar su pensión: 52,4% de los hombres y 35,1% de las mujeres. La existencia de este ahorro previsional permitiría suponer que muchos adultos mayores que hoy son informales, no siempre lo han sido.

Cuadro núm. 5: Porcentajes de trabajadores con contrato de trabajo

Mujeres		15 a 54 años	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años y más
	Con contrato	73,2	74,9	61,8	51,1
	Sin contrato	24,6	22,4	36,9	47,5
Hombres		15 a 59 años	60 a 64 años	65 a 69 años	70 años y más
	Con contrato	78,7	79,5	71,9	66,8
	Sin contrato	20,1	19,2	27,6	32,3

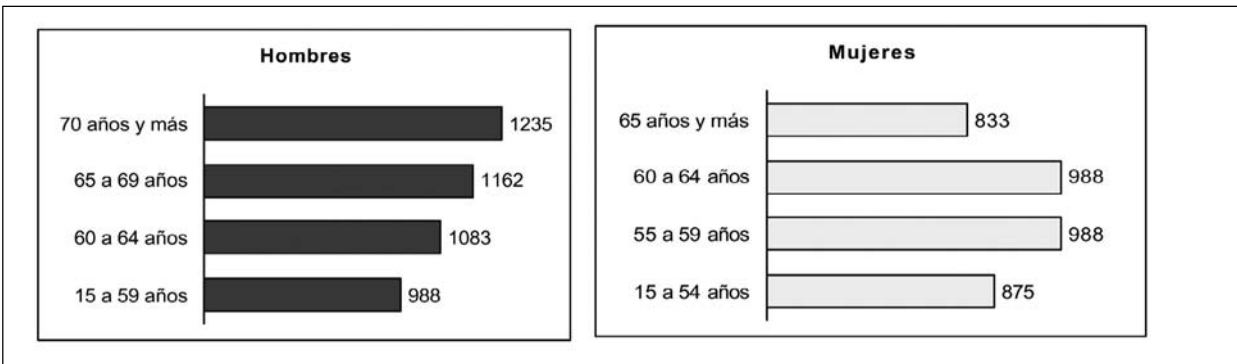
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Aún así, con los datos disponibles no es posible afirmar con certeza que se produzca un proceso de informalización a medida que los trabajadores envejecen. En este sentido, sin datos de panel, no se puede determinar si los trabajadores con empleos formales debieron trasladarse al sector informal, o bien, son trabajadores que siempre han sido informales y que carecen de las condiciones o incentivos necesarios para poder retirarse de la fuerza de trabajo.

A pesar de que para muchos adultos mayores la decisión de seguir trabajando no se traduce en un aumento de sus ahorros previsionales, prolongar la vida laboral tiene algunos beneficios. En primer lugar, permite retrasar el momento en que se comienza a retirar los fondos, si existen, lo que permite acceder a una mejor pensión al momento de jubilar. En segundo lugar, en la medida que se trata de trabajos remunerados, se mejoran o al menos se mantienen los ingresos corrientes del hogar que integra el adulto mayor.

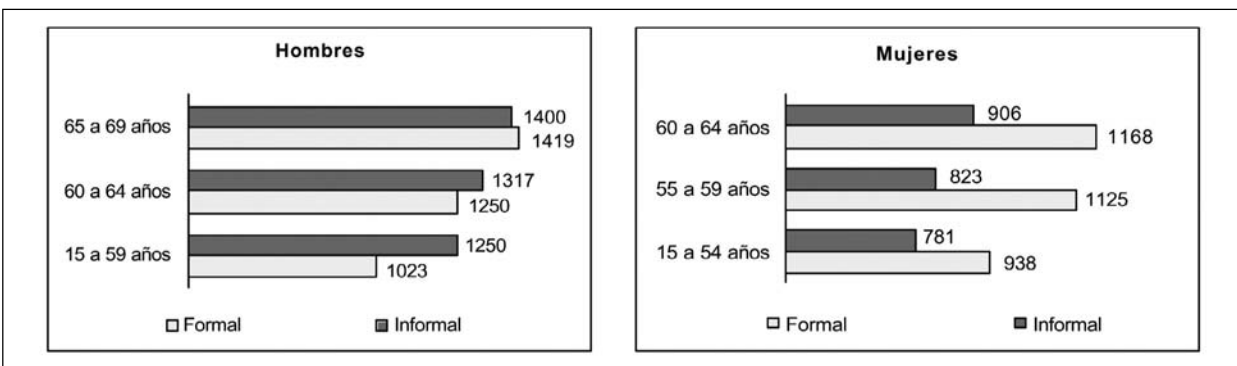
Como se observa en el gráfico núm. 10, el ingreso por hora de los adultos mayores suele más alto que el de los trabajadores jóvenes. El gráfico núm. 11 muestra que, mientras que las mujeres que se desempeñan en empleos informales están en peores condiciones salariales que las trabajadoras formales, en el caso de los hombres la informalidad parece asociarse a ingresos algo superiores que los de los trabajadores formales, situación que se revierte en los mayores de 65.

Gráfico núm. 10: Mediana del salario por hora, según grupos de edad



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Gráfico núm. 11: Mediana del salario por hora según, condición de formalidad y grupos de edad



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Un elemento adicional que caracteriza el mercado del trabajo de los adultos mayores es el tipo de trabajo que desempeñan. Aproximadamente dos tercios de los trabajadores jóvenes, hombres y mujeres, se desempeñan como empleados u obreros del sector privado; tendencia que empieza a decrecer a medida que aumenta la edad, lo que da paso progresivamente a una proporción importante de adultos mayores que se declara trabajador por cuenta propia. Esta condición se aplica al 48% de los hombres entre 65 y 69 años y al 31,5% de las mujeres entre 60 y 64 años.

Además, en el caso de los hombres, crece el porcentaje de personas que trabaja en el sector agrícola. Aunque se trata de un fenómeno interesante, los datos no permiten saber si se producen traslados hacia ciertas ramas de actividad, a medida que los trabajadores envejecen. En tanto, las mujeres que trabajan tienden a concentrarse sólo en dos sectores productivos: el comercio y los servicios comunales y sociales.

Otro elemento particular que se puede identificar es una tendencia entre los adultos mayores a trabajar en microempresas. Casi dos tercios de los trabajadores mayores trabajan solos o en empresas de hasta cinco personas, mientras que en el caso de los trabajadores jóvenes, especialmente en los hombres, esta fracción es considerablemente menor.

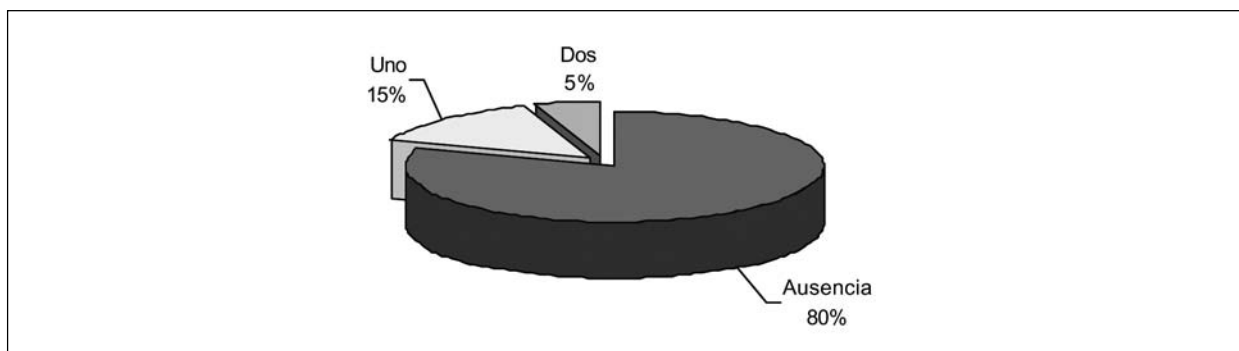
Cuadro núm. 6: Porcentaje de personas que trabajan en la empresa, según sexo y número de empleados

		Una	2 a 5	6 a 9	10 a 49	50 a 199	200 y más
Mujeres	15 a 54 años	25,5	16,9	5,6	14,6	10,7	21,3
	55 a 59 años	38,6	20,9	3,7	8,8	8,5	15,9
	60 a 64 años	42,5	24,2	2,9	8,8	8,4	10,6
Hombres	15 a 59 años	14,8	18,0	6,2	16,9	12,6	24,4
	60 a 64 años	26,4	23,4	5,5	13,2	11,6	15,2
	65 a 69 años	37,1	27,2	4,4	11,7	6,2	8,6

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

3. Hogares

Para comprender un poco mejor las condiciones en que viven los adultos mayores, es pertinente conocer la magnitud del grupo familiar y la importancia de los ingresos que provienen del trabajo en el presupuesto del hogar. Los hogares que cuentan con un miembro en la edad estimada como cercana a la decisión de retiro del mercado laboral (mujeres entre 55 y 64 años y/o hombres entre 60 y 69 años) no constituyen una realidad mayoritaria en nuestro país. Esta situación sólo se da en un quinto de los casos y, apenas en uno de cada diez, alguno de estos adultos mayores está ocupado.

Gráfico núm. 12: Adultos mayores cercanos a la edad legal de jubilación en hogares

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Dentro del conjunto de hogares que tienen entre sus miembros a uno o varios adultos mayores, sólo el 13,9% está constituido exclusivamente por personas entre las edades objetivo. Esto significa que en la gran mayoría de los casos los hogares son diversos y los adultos mayores comparten con personas de distinto grupo etario.

¿Qué tan importante es el trabajo del adulto mayor en el presupuesto del hogar? La relevancia de esta pregunta radica en que se espera que mientras mayor sea la proporción del ingreso del hogar que provenga

del ingreso laboral del adulto mayor, más imprescindible será la necesidad de continuar trabajando para mantener el nivel de vida alcanzado.

En más del 70% de los hogares donde hay adultas mayores ocupadas, el aporte que ellas realizan a partir de su ingreso laboral, es menor o igual al 50%. Esto significa que el porcentaje de hogares mantenidos principalmente gracias a su trabajo es relativamente reducido⁸. La situación cambia al considerar aquellos hogares donde hay hombres mayores ocupados. Incluso cuando se trata de hogares donde conviven personas de diferentes generaciones –y por tanto es probable que aumente el número de personas en el hogar–, en más del 43% el trabajo de estos adultos mayores permite aportar más del 50% del ingreso del hogar.

Cuadro núm. 7: Importancia del ingreso de la ocupación principal del adulto mayor en el ingreso autónomo del hogar (mujeres)

Porcentaje del ingreso del hogar	Mujeres ocupadas todos los hogares	Mujeres ocupadas en hogares sólo de adultos mayores	Mujeres ocupadas en hogares mixtos
[0% , 25%]	33,1	12,9	37,1
]25% , 50%]	38,2	36,2	38,6
]50% , 75%]	15,5	17,2	15,1
]75 , 100]	13,2	33,7	9,1
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 8: Importancia del ingreso de la ocupación principal del adulto mayor en el ingreso autónomo del hogar (hombres)

Porcentaje del ingreso del hogar	Hombres ocupados todos los hogares	Hombres ocupados en hogares sólo de adultos mayores	Hombres ocupados en hogares mixtos
[0% , 25%]	14,5	6,5	16,3
]25% , 50%]	38,1	27,0	40,5
]50% , 75%]	23,5	26,2	22,9
]75 , 100]	23,9	40,3	20,3
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

8. Si bien el cuadro núm. 7 muestra que la situación cambia en el caso de los hogares compuestos exclusivamente por adultos mayores, éstos reflejan una realidad muy poco extendida.

III. Modelo econométrico

El objetivo de esta sección es presentar un modelo estadístico que permita estimar la probabilidad de que un individuo trabaje, dadas ciertas características personales. Se busca determinar qué particularidades de los adultos mayores se asocian a una mayor probabilidad de trabajar durante los años que rodean a la edad legal de jubilación. Al igual que en las etapas anteriores de esta investigación, se ha considerado al grupo de personas de entre 55 y 64 años, para las mujeres, y de entre 60 y 69, para los hombres. Debido a que es posible suponer que las variables a tomar en cuenta en el modelo no se comportan de igual manera para hombres y mujeres, se realizará una regresión distinta para cada caso. El modelo se estimó a partir de una regresión logística binaria y su nivel de confianza es de 95%. Se utilizó 0,5 como punto de corte para la clasificación.

Al momento de elegir las variables del modelo, se tomó como base la información presentada en los capítulos I y II. De este modo, algunas características que podrían ayudar a predecir la condición laboral de un adulto mayor son los años de escolaridad; el tipo de zona geográfica en que habita; su estado civil; su estado de salud⁹; los ingresos extra con que cuenta su hogar (una vez descontado el aporte del ingreso laboral del adulto mayor, en caso de que trabaje)¹⁰; el recibir pensión de vejez o jubilación y el número de personas que viven en el hogar.

La importancia de esta última variable radica en que el ingreso del hogar no es un buen indicador de su presupuesto, si no se considera el número de personas que deben compartirlo. Al introducir el número de personas en la ecuación, se observa cuál es el efecto del ingreso en un hogar para un número dado de habitantes. La variable relativa a las pensiones de vejez¹¹, introducida de manera dicotómica, tiene como

-
9. Se optó por considerar sólo la variable "hospitalización". Aunque hubiese sido deseable incluir una dimensión subjetiva, como la percepción del estado de salud, ello implicaba perder aproximadamente la mitad de los datos, lo que habría resultado perjudicial para las conclusiones del modelo.
 10. Esta variable llamada "otros ingresos del hogar" se construyó restándole el ingreso por ocupación principal del adulto mayor al ingreso autónomo del conjunto del hogar. Esto, a su vez, ha sido dividido en un millón solamente para facilitar el análisis de los coeficientes parciales. La inclusión de esta variable supone que el hogar comparte un mismo presupuesto y se busca determinar cuál es la magnitud del efecto ingreso en la decisión de continuar trabajando. La variable original "ingreso autónomo" de la Encuesta Casen y que acá se transformó en "otros ingresos", una vez que se le ha restado el ingreso por ocupación principal del adulto mayor, contempla lo siguiente: pensiones de vejez o jubilaciones, pensiones de invalidez, montepíos o pensiones de viudez, pensión de orfandad, otro tipo de pensión, sueldos en efectivo, ganancias en efectivo para no asalariados, remuneraciones en especie, retiro de productos, valor de la casa cedida por servicios, venta de productos agropecuarios, arriendos de propiedades, pensión de alimentos, dinero de familiares ajenos al hogar en el hogar, remuneración por trabajos ocasionales, arriendo de máquinas y animales, trabajos de antes, seguro de desempleo, intereses por depósitos, dividendo por acciones, donaciones, consumo de productos agrícolas, retiro de utilidades, otros ingresos de asalariados y no asalariados, e ingreso de capital efectivo, todo ello considerando a todos los miembros del hogar.
 11. La variable "pensión", aquí incluida, es distinta a la usada en el capítulo II. Debido a que el objetivo es excluir el efecto de las jubilaciones en la relación entre los ingresos del hogar y la probabilidad de trabajar del adulto mayor, no involucra elementos como pensiones de viudez, montepíos, pensiones de invalidez, etc. Estos elementos quedarían contenidos en la variable "otros ingresos". La variable "pensión" considera como pensionados o jubilados a aquellas personas que en la Encuesta Casen declaran un monto en dinero proveniente de ese origen.

objetivo aislar el efecto que pudiesen tener sobre la relación con los restantes ingresos del hogar y la probabilidad de que el adulto mayor trabaje.

Para diferenciar a las personas con edad legal previa a la jubilación de aquellos que ya la han superado, se introdujo una variable *dummy* que permite ver la diferencia, según grupo de edad.

Lamentablemente, no hay datos de panel que permitan incluir ciertas variables que resultarían relevantes para el análisis. Contar con información sobre el monto del salario en años anteriores sería útil para determinar de qué manera su magnitud incide en la decisión de seguir o no trabajando. Lo mismo sucede con las condiciones laborales o el tipo de empleo.

1. Hombres

Los cuadros núm. 9 y núm. 10 muestran las frecuencias de aquellas variables *dummy*, y en el caso de las variables de escala, la información sobre la media y el nivel de dispersión de los datos.

Cuadro núm. 9: Frecuencias de variables *dummy* (hombres)

Variablen	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Trabaja	No trabaja	186.176	43,3
	Trabaja	243.999	56,7
Zona	Rural	76.148	17,7
	Urbana	354.027	82,3
Estado civil	Casado/conviviente	350.684	81,5
	Viudo	25.972	6,0
	Soltero/separado/anulado	53.473	12,4
Ha sido hospitalizado en los últimos doce meses	Sí	38.275	8,9
	No sabe, no se acuerda	227	0,1
	No	391.673	91,0
Grupo de edad	60 a 64 años	247.730	57,6
	65 a 69 años	182.445	42,4
Recibe pensión de vejez o jubilación	Sí	185.297	43,1
	No	244.878	56,9

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 10: Media y error típico en variables de escala (hombres)

Variable	Media	Error típico
Años de escolaridad	7,54	0,007
Otros ingresos del hogar (en millones)	0,36	0,001
Número de personas en el hogar	3,78	0,003

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 11: Coeficientes y nivel de significación (hombres)**Variable dependiente: probabilidad de trabajar**

Variable	B	Sig.
Constante	0,04	0,013
Grupo de edad (60-64 años)	0,45	0,000
Escolaridad	0,07	0,000
Zona (urbana)	-0,12	0,000
Estado civil (casado/conviviente)	0,50	0,000
Estado civil (viudo)	0,73	0,000
Hospital (Sí)	-0,92	0,000
Hospital (no sabe, no se acuerda)	0,98	0,000
Otros ingresos del hogar	0,10	0,000
Número de personas en el hogar	-0,01	0,004
Recibe pensión de vejez o jubilación	-1,78	0,000

Número de casos: 426.927 (99,6%)

R cuadrado de Negelkerke= 0,270

Variables de referencia: zona (rural), estado civil (soltero, separado o anulado), hospital (no) y pensión (no).

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Tal como se muestra en el cuadro núm. 11, todas las variables incluidas en el modelo representan un aporte estadísticamente significativo para explicar la variabilidad de la probabilidad de trabajar, si se deja constante a las restantes variables.¹²

De esta manera, se obtiene el modelo: probabilidad (trabaja = 1) = $\frac{e^x}{1 + e^x}$

Con $x = 0,04 + 0,45(\text{g.edad}) + 0,07(\text{esc}) - 0,12(\text{zona urbana}) + 0,5(\text{estado civil casado/conv.}) + 0,73(\text{estado civil viudo}) - 0,92(\text{hosp. sí}) + 0,98(\text{hosp. ns-na}) + 0,1(\text{otros ingresos}) - 1,78(\text{pensión}) - 0,01(\text{núm.per})$.

12. Que el nivel de significación sea menor a 0,01 significa que hay evidencia estadística para afirmar con un 99% de confianza que los coeficientes β son distintos de cero en la población y, por lo tanto, su variabilidad está asociada a la del logaritmo natural de la probabilidad de trabajar.

Considerando $\beta(x) \cdot [1 - \text{Prob}(\text{trabaja})] \cdot \bar{X} = A$; donde A es el cambio en la probabilidad de que una persona trabaje, en términos porcentuales, ante un cambio del 1% en la variable independiente, se obtienen las siguientes interpretaciones: por cada año que aumenta el nivel de escolaridad, la probabilidad de que un hombre cercano a la edad de jubilación trabaje, crece en 3,8%. Una vez que se controla por la variable "pensiones", los otros ingresos del hogar se relacionan de manera positiva con la probabilidad de trabajar. Cuando los ingresos del hogar, que no provienen del trabajo o pensión del adulto mayor (medidos en millones de pesos) aumentan en 1%, la probabilidad de que la persona trabaje se incrementa en 0,02%.

En la medida que el número de personas que habita en el hogar aumenta, la probabilidad de que el adulto mayor trabaje disminuye en 0,3%. Este resultado se explicaría por la edad de las personas incluidas en este estudio. En general, se esperaría que a medida que aumenta el número de miembros del hogar, los hombres en edad de trabajar tendrían mayores razones para permanecer en la fuerza laboral. Todo indica que para las personas cercanas a los 65 años de edad, el aumento en el número de integrantes del hogar significa, en cierta medida, una liberación de la responsabilidad sobre el bienestar económico familiar.

Esta liberación es más psicológica que real, ya que el modelo supone que la comparación se hace entre familias con un mismo ingreso dado (externo) al adulto mayor. De este modo, la persona en edad de jubilar tiene la oportunidad de situarse en otros roles al interior del hogar, cada vez más necesarios cuando se incrementan sus integrantes (por ejemplo, trabajos en el hogar o cuidado de los miembros menores).

Al igual que lo indicado en el capítulo II, hay una mayor tendencia a que permanezcan en la fuerza de trabajo aquellos adultos mayores que habitan en zonas rurales, en comparación con quienes viven en las ciudades. La probabilidad de que los últimos se mantengan en el mercado laboral, si todo lo demás permanece constante, es 5,8% menor que la de los primeros.

En relación con el estado civil, el modelo confirma que los hombres solteros, separados o anulados tienen una menor probabilidad de trabajar que aquellos en otras situaciones familiares. Si se toma como referencia a los primeros, la probabilidad de trabajar aumenta en 23,2% cuando las personas están casadas o conviven con una pareja y 2,5% cuando son viudos.

Por su parte, las personas hospitalizadas en los últimos doce meses tienen 4,6% menos probabilidad de trabajar que quienes no lo han estado. Se confirma así la tendencia observada en el capítulo II. Por último, los resultados del modelo indican que la probabilidad de trabajar es 14,9% mayor en el grupo etario de 60-64 que en el de 65-69 años.

A nivel global, el modelo predice correctamente el 71,4% de los casos. Para determinar la significación global del modelo se optó por analizar el R cuadrado de Nagelkerke, que en el caso de los hombres, alcanza a 0,27. Esto significa que el conjunto de variables que componen el modelo permite explicar un 27% de la variación del logaritmo natural de la probabilidad de trabajar.

2. Mujeres

Al igual como se hizo en el caso de los hombres, los cuadros núm. 12 y núm. 13 presentan información sobre las variables incluidas en el modelo econométrico.

Cuadro núm. 12: Frecuencias de variables *dummy* (mujeres)

Variables	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Trabaja	No trabaja	424.266	68,3
	Trabaja	197.317	31,7
Zona	Rural	81.972	13,2
	Urbana	539.611	86,8
Estado civil	Casada/conviviente	391.114	62,9
	Viuda	88.652	14,3
	Soltera/separada/anulada	141.206	22,7
Ha sido hospitalizado en los últimos doce meses	Sí	44.461	7,2
	No sabe, no se acuerda	1.204	0,2
	No	575.918	92,7
Grupo de edad	54 a 59 años	335.926	54,0
	60 a 64 años	285.657	46,0
Recibe pensión de vejez o jubilación	Sí	78.354	12,6
	No	543.229	87,4

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 13: Media y error típico en variables de escala (mujeres)

Variable	Media	Error típico
Años de escolaridad	7,67	0,006
Otros ingresos del hogar (en millones)	0,52	0,002
Número de personas en el hogar	3,76	0,002

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

Cuadro núm. 14: Coeficientes y nivel de significación (mujeres)

Variable dependiente: probabilidad de trabajar

Variable	B	Sig.
Constante	-1,56	0,000
Grupo de edad 60-64 años)	0,47	0,000
Escolaridad	0,11	0,000
Zona (urbana)	0,47	0,000
Estado civil (casado/conviviente)	-0,71	0,000
Estado civil (viudo)	-0,48	0,000
Hospital (Sí)	-0,20	0,000
Hospital (no sabe, no se acuerda)	0,86	0,000
Otros ingresos del hogar	-0,06	0,000
Número de personas en el hogar	-0,05	0,000
Recibe pensión de vejez o jubilación	-0,63	0,000

Número de casos: 611.751

R cuadrado de Negelkerke: 0,127

Variables de referencia: zona (rural), estado civil (soltera, separada o anulada) y hospital (no).

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2003.

El cuadro núm. 14 muestra los coeficientes parciales que acompañan a las distintas variables en el modelo. Al analizar el nivel de significación, que para todas las variables es menor que 0,01, se obtiene la conclusión, con un 99% de confianza, de que los coeficientes son estadísticamente iguales a cero en la población. Por tanto, todas las variables seleccionadas constituyen, de manera individual y si se mantienen las demás constantes, un aporte para explicar la variabilidad que adquiere la probabilidad de trabajar.

Así, se obtiene un modelo estadístico del siguiente tipo: Probabilidad (trabaja = 1) = $\frac{e^x}{1 + e^x}$

Con $X = -1,56 + 0,47(g.edad) + 0,11(esc) + 0,47(zona\ urbana) - 0,71(estado\ civil\ casada/conv.) - 0,48(estado\ civil\ viuda) - 0,2(hosp.\ sí) + 0,86(hosp.\ ns-na) - 0,06(otros\ ingresos) - 0,63(pensión) - 0,05(núm.per).$

Nuevamente con el fin de interpretar los coeficientes parciales, se considera que:

$$\beta(x) * [1 - Prob(trabaja)] * X = A$$

Se obtiene que la probabilidad de trabajar se relaciona de manera positiva con los años de escolaridad de las mujeres adultas mayores. Por cada año adicional de escolaridad, la probabilidad de trabajar se incrementa en 3,5%.

Mientras mayor es el ingreso del grupo familiar -descontando el posible ingreso laboral de la mujer adulta mayor y controlando por pensiones-, menores son los incentivos para formar parte del mercado laboral. En la medida que el indicador "otros ingresos" -expresado en millones de pesos- aumenta en 1%, la probabilidad de trabajar disminuye en 0,01%.

Es probable que la diferencia que se produce con los hombres provenga del rol tradicional de la mujer en el hogar. Esto implicaría que en la medida en que la situación económica lo permite, muchas mujeres optan por retirarse del mercado laboral para dedicarse a las actividades del hogar. Esto se puede complementar con el hecho de que el salario de la mujer, en aquellos hogares con estructura tradicional, suele ser considerado un segundo ingreso. Si el hogar comienza a recibir nuevas entradas, la mujer es la primera que se libera de la necesidad de trabajar, mientras que los hombres continúan haciéndolo.

El número de personas que habita en el hogar se relaciona de manera negativa con la probabilidad de que la mujer trabaje. Por cada miembro adicional que integra un hogar, la probabilidad de que la mujer adulta mayor trabaje se reduce en 1,6%.

Lo que ocurriría es que el aumento en el número de integrantes sitúa a la mujer, que está ante la decisión de jubilar, en un escenario donde cada vez es más requerida en el hogar. Debido a la edad de las mujeres incluidas en este estudio, los hogares numerosos probablemente se den en aquellas situaciones en que padres, hijos, e incluso nietos, comparten un mismo espacio doméstico. Las mujeres jóvenes que trabajan y viven con sus madres, o suegras, dejan a sus hijos a su cuidado. Muchas veces la escasez de salas cuna o colegios con jornada escolar completa, la falta de recursos para acceder a las posibilidades que ofrece el mercado o simplemente la confianza que se deposita en las mujeres responsables de la propia crianza, hace que los padres jóvenes necesiten o prefieran dejar a sus hijos en manos de mujeres adultas mayores. Así, la necesidad de apoyar a sus hijas/nueras para que puedan emplearse con mayor facilidad puede ser una de las principales razones por las que el número de personas en el hogar significa una menor probabilidad de trabajar para las mujeres en edad mayor.

En el capítulo II se sugirió, mediante estadística descriptiva, que el porcentaje de mujeres adultas mayores que trabaja es considerablemente superior en las zonas urbanas, en comparación con las zonas rurales. Los resultados del modelo estadístico confirman la tendencia. La probabilidad de trabajar entre las mujeres mayores de zonas urbanas es un 13% superior que en las zonas rurales. Lo anterior no sólo invierte la tendencia observada en los hombres, sino que también más que duplica, en términos absolutos, su variación en la probabilidad de trabajar asociada a la zona geográfica.

Con ello se demuestra que la zona geográfica es un mejor criterio de segmentación para las mujeres. Sin embargo, no es posible determinar si esta diferencia se debe a que las mujeres del mundo rural ingresan en menor medida al mercado laboral, se retiran de manera anticipada o, como se sugirió en el capítulo II, su trabajo posee ciertas características que dificultan su medición en encuestas como las de caracterización socioeconómica.

Las mujeres solteras, separadas o anuladas tienen una mayor probabilidad de trabajar, si tienen entre 55 y 64 años. La probabilidad de trabajar se reduce en 14,3% en las casadas o convivientes, y en 2,2% en el caso de las viudas. La diferencia por estado civil no se explica por los apoyos económicos que viudas y casadas pudiesen recibir y que desincentivaran su participación en la fuerza de trabajo. El modelo econométrico controla por el ingreso externo al salario del adulto mayor, el que incluye donaciones de familiares, pensiones de viudez e ingresos laborales de otros miembros del hogar.

De este modo, la mayor proclividad a trabajar de las mujeres separadas o solteras se produce incluso cuando cuentan con el mismo nivel extra de ingresos que las casadas o viudas. Es posible suponer que la base de esta diferencia está en la división del trabajo producida al interior del hogar, donde es el hombre quien trabaja fuera del hogar y se relaciona con la esfera pública, mientras que la mujer permanece en el ámbito de lo privado. Entre los adultos mayores el modelo de familia tradicional adquiriría mayor importancia, tanto en el plano de lo real como de lo ideal.

En tanto, haber estado hospitalizada en el último año disminuye la probabilidad de trabajar en un 0,5%, lo que representa un tercio de la variación presentada en el caso de los hombres. Por último, al distinguir según grupo de edad: entre los que tienen entre 55 y 59 años, la probabilidad de trabajar es 8,1% mayor que en el grupo de quienes tienen entre 60 y 64 años.

El modelo clasifica correctamente al 72,7% de los casos. El R cuadrado de Negelkerke indica que las variables introducidas en el modelo permiten explicar, en conjunto, el 13,6% de la variación de la probabilidad de trabajar.

3. Ejercicios de estática comparativa con el modelo

A continuación se realizarán algunos ejercicios orientados a graficar el funcionamiento del modelo. En primer lugar, se calculará la probabilidad de trabajar de un hombre y una mujer adultos mayores, que están en el promedio de la población –o en la moda, en el caso de las variables *dummy*– en cada una de las variables incluidas en los modelos. Luego se observará la variación producida en dicha probabilidad si es que se modifican las características de los individuos en algunas de las variables de interés.

En el caso de los hombres, se estimará la probabilidad de trabajar de un adulto mayor de entre 60 y 64 años, con ocho años de educación, habitante de zona urbana, casado o conviviente, sin hospitalización en el curso del año anterior a la aplicación de la encuesta, cuyo hogar cuenta con un ingreso adicional a su salario de \$ 360 mil y está constituido por cuatro miembros.¹³

13. Para los años de educación y el número de integrantes del hogar se optó por aproximar la media a los valores enteros más cercanos, con el fin de simplificar la comprensión del ejercicio. Los valores originales de las medias están en los cuadros núm. 11 y núm. 14, contenidos en el presente capítulo.

Al utilizar la fórmula descrita en la sección anterior se obtiene que la probabilidad de trabajar es igual a 0,805. Ello implica que, de acuerdo con el modelo, el 80,5% de los hombres adultos mayores con las características promedio de la población debiesen encontrarse trabajando.

En el caso de las mujeres, las características predominantes son similares a las de los hombres. Las únicas diferencias son, en primer lugar, la media del ingreso externo a la ocupación principal de la adulta mayor, que en este caso alcanza a los \$ 520 mil. En segundo lugar, el tramo de edad que agrupa a la mayor cantidad de ellas se sitúa entre los 55 y 59 años.

Dadas estas situaciones, la probabilidad de que una mujer con las características promedio de la población trabaje es de 0,334. Así, se puede afirmar con un 99% de confianza que en el 33,4% de los casos las mujeres con dichas condiciones estarán trabajando.

Una vez obtenidas las probabilidades, se procederá a evaluar cómo ellas varían cuando se modifican algunas de las características de los adultos mayores.

Para el primer ejercicio se utilizará la variable "escolaridad", para observar cómo se modifica la probabilidad de que hombres y mujeres adultos mayores trabajen, cuando aumentan los años de escolaridad de ocho a doce. Con el fin de aislar el efecto de la educación, todas las demás variables se mantienen constantes en la media de la población.

En el caso de los hombres, se obtiene que si la escolaridad crece de ocho a doce años (un 50%), la probabilidad de trabajar aumentará en 5,2%. Esto significa que se espera que el 84,7% de los hombres de entre 60 y 64 años, que presenta las características promedio de la población, pero que cuenta con doce años de escolaridad, esté trabajando. Un aumento similar en los años de escolaridad de las mujeres significaría un aumento en la probabilidad de que ellas trabajen igual a 29,1%. Ello implica que el 43,1% de las mujeres que cumple estas condiciones trabajaría.

El segundo ejercicio simula la entrega de un bono de \$ 72 mil a cada hogar donde habitan adultos mayores: representa un incremento del 20% del ingreso del hogar externo al adulto mayor, en el caso de los hombres, y del 13,85% en el caso de las mujeres.

Este aumento del ingreso en el presupuesto del hogar de un hombre adulto mayor tendría como consecuencia un aumento de 0,4% en la probabilidad de que éste trabaje. Ello significa que el 80,8% de los hombres entre 60 y 64 años con características similares al promedio de la población en las distintas variables, integraría la fuerza de trabajo en estas nuevas condiciones.

El bono de \$ 72 mil representa una disminución de 0,14% en la probabilidad de que la mujer trabaje. En este nuevo escenario, se esperaría que las mujeres con las características aquí descritas participarán del mercado laboral en el 33,3% de los casos.

IV. Conclusiones

El aumento en la esperanza de vida ha significado para muchos adultos mayores que el ahorro previsional reunido durante los años activos, sea insuficiente para financiar la vida después de la jubilación. Ni los sistemas previsionales de reparto ni los de capitalización individual son capaces de enfrentar el desafío de mantener a un sector de la población que vive cada vez más y que también incrementa su peso relativo dentro de la sociedad. Varios países han adoptado políticas para alargar el tiempo de permanencia al interior del mercado laboral, al modificar la edad legal de jubilación o al introducir incentivos.

El objetivo de esta investigación fue explorar la fuerza de trabajo integrada por adultos mayores, para determinar de manera empírica cuáles son las características personales asociadas a una mayor permanencia en el mercado laboral.

En primer lugar, los trabajadores con mayor nivel educacional son los que tienden a retrasar su salida del mercado laboral por un período más largo. A medida que los años de escolaridad aumentan, el porcentaje de trabajadores -versus los inactivos- es cada vez mayor. La diferencia que marca la educación en la conducta frente a la jubilación, se presenta con mayor énfasis en las mujeres que en los hombres. Puesto que las primeras trabajan en un porcentaje significativamente menor que los segundos, la educación es un criterio de segmentación que se aprecia de una manera más destacada en las mujeres.

En segundo lugar, también hay una asociación entre el tipo de zona geográfica donde habitan las personas y la participación en la fuerza de trabajo. La relación no es la misma en los hombres que en las mujeres. En las zonas rurales, el porcentaje de hombres que trabaja es mayor que en las zonas urbanas; aunque no es posible decir que en los últimos la decisión de retirarse se adelante, ya que en todos los grupos etarios la participación laboral de los hombres es mayor en el campo que en la ciudad. En las mujeres, la situación es inversa: en las zonas urbanas se aprecia una mayor participación. Sin embargo, como se destacó en el capítulo II, es probable que estos resultados, más que reflejar una situación objetiva, den cuenta de un problema de medición.

En esta investigación se sugiere que la realidad del trabajo en las zonas rurales muchas veces escapa a la lógica de una economía monetaria, por lo que no quedaría registrada en una encuesta como la Casen.

En cuanto a la relación entre ingreso y trabajo, los antecedentes revisados en el capítulo I indicaron una relación negativa entre la magnitud de los salarios y la permanencia en el mercado laboral. Lamentablemente, la ausencia de datos de panel no permitió confirmar esta situación: no fue posible obtener información acerca del salario que percibían las personas que optaron por retirarse de la fuerza de trabajo.

Aunque hay hombres y mujeres que combinan su trabajo con el retiro de fondos de jubilación; en general, los que reciben pensión tienden a una menor participación laboral que aquellos que no cuentan con esta fuente de ingreso. La combinación de participación laboral y ausencia de pensiones se da en la mayoría

de los casos en personas que cotizan en el sistema previsional y que contarán con esta fuente de ingreso cuando abandonen la fuerza de trabajo. Sin embargo, no es menor el porcentaje de trabajadores mayores que no tiene ninguna forma de previsión: hay muchos adultos mayores que dependen exclusivamente de su ingreso laboral para sobrevivir.

Otros ingresos que reciba el hogar, no provenientes de la jubilación o el trabajo del adulto mayor, influyen de manera distinta en hombres y mujeres. En general, un hogar con ingresos altos se relaciona con una menor participación laboral de las mujeres mayores. En el caso de los hombres, este tipo de ingresos y la permanencia en la fuerza de trabajo parecieran ir de la mano. La diferencia se explica por la distinción que exhibe el ingreso laboral según sexo en el presupuesto del hogar. Mientras que la mayoría de los hombres en el rango de edad considerado en el estudio aporta más de la mitad del presupuesto del hogar, sólo un tercio de las mujeres entrega un ingreso superior al 50%. En este sentido, al suponer hogares con adultos mayores casados o convivientes, la entrada de fuentes adicionales de dinero en la familia permite reemplazar más fácilmente el salario de las mujeres que el de los hombres, y libera antes a las primeras de la necesidad de mantenerse en el mercado laboral.

En cuanto a la relación que se produce entre participación laboral y estado civil, hombres y mujeres se comportan de manera diferente, lo que refleja la persistencia de la división tradicional del trabajo al interior de las familias integradas por parejas de adultos mayores. Los hombres casados o convivientes trabajan en mayor proporción que los solteros, los separados o los viudos. Las mujeres casadas o convivientes tienden a trabajar en menor proporción que aquellas con otro estado civil. Lo anterior implica que al interior de las parejas de adultos mayores, la mujer asume el rol de lo doméstico y el hombre el de lo público y la provisión de bienes. Esta imagen no se repite, o lo hace en menor medida, en las mujeres sin pareja. Incluso en aquellos casos donde cuentan con un ingreso extra laboral equivalente al salario del marido de una mujer casada, las solteras o separadas exhiben una mayor tendencia a formar parte de la fuerza de trabajo.

Los problemas de salud son un elemento que presiona a las personas a salir del mercado del trabajo. Tanto en la percepción personal, como en la ocurrencia de episodios reales, las personas que no gozan de buena salud tienden a trabajar en menor medida que aquellas que están sanas.

Si bien las circunstancias actuales obligan a los países a incentivar el trabajo en los adultos mayores, es importante no perder de vista que el objetivo último es introducir una mejora en su calidad de vida durante los años de vejez. En este sentido, es fundamental prestar atención a los tipos de trabajo en que se insertan los adultos mayores, ya que no es posible suponer que cualquier tipo de empleo es útil para alcanzar esa finalidad.

Los resultados muestran que los trabajos en los que se insertan los adultos mayores tienen un mayor componente de informalidad. El trabajo informal no facilita el ahorro previsional, pues son pocos los adultos mayores que, al encontrarse en esa situación, enteran cotizaciones.

Si bien estos tipos de trabajo son una mala opción para mejorar las posibilidades futuras de consumo de los adultos mayores, cabe decir que no todos los que están en esta condición viven en un estado de total desprotección o de dependencia absoluta de su ingreso laboral. Hay un sector importante de adultos mayores que ha optado por combinar formas de trabajo informal con el retiro de fondos previsionales. Se trata de personas que tras ahorrar durante años, han optado por complementar su pensión con ingresos laborales. Esto podría significar que se ha producido un proceso de informalización del trabajo en la medida que las personas han envejecido, aunque no es posible afirmarlo. Al no contar con datos de encuestas de panel, no se pueden conocer las condiciones de trabajo en que estaban en el pasado los adultos mayores que hoy trabajan de manera informal. Es posible que muchos de ellos ya cargaran anteriormente con esta condición, lo que explica que no hayan podido aún retirarse del mercado laboral. Sin embargo, el que un sector importante de los trabajadores informales cuente con un fondo de pensiones, sugiere que la actual situación laboral no ha sido la constante.

La informalidad no necesariamente se relaciona con una situación económica actual más precaria. En el caso de los hombres mayores, el salario por hora de los trabajadores informales tiende a superar al de los formales; aunque esto no se aplica al caso de las mujeres.

Respecto del salario, tanto hombres como mujeres cercanos a la edad legal de jubilación tienden a recibir un mejor salario por hora que los trabajadores jóvenes. En el capítulo I se señaló que la experiencia de otros países muestra que el incremento en los salarios (a medida que los trabajadores envejecen) los hace menos competitivos en el mercado del trabajo que sus pares más jóvenes. Esto muchas veces conduce a que los empleadores prefieran a estos últimos y despidan a quienes significan un mayor costo. Si se espera que los trabajadores mayores extiendan su presencia en la fuerza de trabajo durante un mayor número de años, este es un punto a observar.

A medida que aumenta el grupo de edad, se reduce el porcentaje de empleados en el sector privado y crece el de empleados por cuenta propia. No está claro si este fenómeno adquiere la forma de un tránsito (no hay datos de panel), aunque probablemente así sea. Ello se explicaría por empleadores que privilegian la juventud en sus trabajadores, o porque son los empleados los que abandonan ciertos tipos de trabajo que les resulta difícil continuar desempeñando. Se vuelve fundamental promover el traslado de aquellos adultos mayores que de no ser reasignados pasarían a la inactividad, hacia trabajos más acordes con sus habilidades y capacidad física. Una buena opción, con frecuencia propuesta en los países desarrollados, es incentivar el trabajo de jornada parcial.

La reducción de la jornada laboral permite hacer más gradual el paso de los trabajadores hacia la jubilación y mejorar su situación económica en el presente y el futuro. Además, los empleos de media jornada son más compatibles con personas mayores que los empleos de jornada completa. Cambios en las condiciones laborales de este tipo permitirían acercar al mundo del trabajo, incluso a personas con más edad que las consideradas en esta investigación.

Reflexiones finales

El trabajo en el adulto mayor se ha estudiado desde el punto de vista de la oferta de trabajo. Pero para incrementar su participación no sólo hay que poner atención a las características de los trabajadores, sino que también a las de los empleadores. Aquí entra en juego el tema de la discriminación y de la visión negativa sobre la productividad y adaptabilidad de estos trabajadores.

Ante este problema, es fundamental relevar la capacitación y la educación permanente. Los trabajadores de edad avanzada son los que menos se capacitan, en un contexto donde necesitan mantenerse en igualdad de condiciones en comparación con los trabajadores jóvenes, si es que quieren mantener su nivel de empleabilidad.

Mejorar los incentivos a la capacitación o hacerla más adecuada a la realidad de este sector de la fuerza de trabajo, podría permitir tener adultos mayores activos durante un período más prolongado, de manera de retrasar el momento en que comiencen a retirar sus fondos de pensión y, así, aumentar el número de cotizaciones. Además, si es cierto que los trabajadores que se capacitan se jubilan a edades más tardías, la inversión de capacitar a estas personas tendería hacia un horizonte temporal más largo para recibir retornos, de lo que hoy se piensa.

La importancia de la capacitación no sólo apunta a mejorar las condiciones en que vivirán su vejez los trabajadores mayores. En la medida que éstos cuenten con conocimientos actualizados, se transforman en un aporte a la productividad de la economía, en un contexto de envejecimiento de la población y de reducción de la fuerza de trabajo en la forma en que hoy se la comprende.

V. Bibliografía

- BERNSTEIN, S., G. LARRAÍN y F. PINO (2005). "Cobertura, densidad y pensiones en Chile: proyecciones a 20 años plazo". Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Santiago de Chile.
- BOUND, J., M. SCHOENBAUM, T. STINEBRICKNER y T. WAIDMANN (1998). "The dynamics effects of health on the labor force transitions of older workers". Working paper 6777, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- CELADE (2002). "Los adultos mayores en América Latina y el Caribe. Datos e indicadores". Boletín Informativo, Santiago de Chile.
- CEPAL (2001). Panorama social de América Latina 1999-2000, Santiago de Chile.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2003). "Anuario de Estadísticas Vitales 2003", Santiago de Chile.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. "Encuesta de Caracterización Socioeconómica, Casen 2003, Santiago de Chile.
- OECD (2006). "Live longer, work longer. Ageing and employment policies", París.
- PERACCI, F. y F. WELCH (1994). "Trends in labor force transitions of older men and women", en Journal of Labor Economics, vol. 12, núm. 2. Universidad de Chicago, Chicago.
- RIX, S. (2005). "Rethinking the role of older workers: promoting older worker employment in Europe and Japan". AARP Public Policy Institute, Washington, DC.
- RODRÍGUEZ CARRAJO, M. (1999). Sociología de los mayores. Universidad Pontificia de Salamanca, España.
- SENNETT, R. (2000). La corrosión del carácter. II edición, Editorial Anagrama, Barcelona.
- WEBER, M. (2001). Historia económica general. Primera edición en español, octava reimpresión. Fondo de Cultura Económica / Clásicos de la Economía, México D.F.
- WIATROWSKI, W. (2001). "Changing retirement age: ups and downs", en Monthly Labor Review, vol. 124, núm. 4. Disponible en <http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/04/art1full.pdf> .

VI. Estudios de caso

Publicados en 1996

Estudio de Caso Nº 1

LA REESTRUCTURACIÓN DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES EN PARAGUAY.

César Pastore Britos.

Estudio de Caso Nº 2

AZÚCAR: MERCOSUR Y RECONVERSIÓN, EL CASO CALNU (URUGUAY).

Fernando Correa Alsina.

Estudio de Caso Nº 3

EL LITIO: UNA PERSPECTIVA FALLIDA PARA BOLIVIA.

Walter Orellana Rocha.

Estudio de Caso Nº 4

EL ESTUDIO DE CASO COMO INSTRUMENTO PEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS.

Ramón Borges Méndez.

Estudio de Caso Nº 5

INCENTIVOS A LAS EXPORTACIONES NO TRADICIONALES EN BOLIVIA: UNA CONFRONTACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA.

Patricia Noda Videá.

Estudio de Caso Nº 6

EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES PERUANO Y EL MECANISMO DE LA PENSIÓN MÍNIMA.

María Lila Iwasaki.

Estudio de Caso Nº 7

LA PRIVATIZACIÓN DEL ÁREA DE CARGA DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO EN CHILE: ¿UNA NEGOCIACIÓN ATÍPICA?

Cristián Saieh Mena.

Estudio de Caso Nº 8

DE LO ERRÁZURIZ A TIL-TIL: EL PROBLEMA DE LA DISPOSICIÓN FINAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS EN SANTIAGO.

Sandra Lerda y Francisco Sabatini.

Estudio de Caso Nº 9

CONSTRUCCIÓN DE UNA CÁRCEL ESPECIAL PARA MILITARES: LECCIONES Y DESAFÍOS DE GOBERNABILIDAD EN LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA CHILENA.

Soledad Ubilla.

Estudio de Caso Nº 10

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO: EL CASO DE LA ASISTENCIA PÚBLICA EN SANTIAGO.

Cecilia Montero y Carlos Vignolo.

Estudio de Caso Nº 11

CONTROL Y RESPONSABILIDAD EN GOBIERNOS LOCALES: DESAFÍOS INSTITUCIONALES DE LA DESCENTRALIZACIÓN EN BOLIVIA.

Claudio Orrego Larrain.

Publicados en 1997

Estudio de Caso Nº 12

MITOS Y HECHOS DEL PROGRAMA DE VIVIENDA BÁSICA EN SANTIAGO DE CHILE: UNA MIRADA DESDE LOS BENEFICIARIOS.

Fernando Díaz Mujica.

Estudio de Caso Nº 13

GESTIÓN TERRITORIAL DEL FOMENTO PRODUCTIVO: UNA OBSERVACIÓN A LA PYME FORESTAL DE LA REGIÓN DEL BÍO-BÍO.

Liliana Cannobbio Flores.

Estudio de Caso Nº 14

LA REFORMA PREVISIONAL BOLIVIANA Y EL CASO DEL INCENTIVO AL TRASPASO.

Luis Gonzalo Urcullo Cossío.

Estudio de Caso Nº 15

GÉNERO, SALUD Y POLÍTICAS PÚBLICAS, DEL BINOMIO MADRE-HIJO A LA MUJER INTEGRAL.

Alejandra Faúndez Meléndez.

Estudio de Caso Nº 16

ESTUDIO DEL SISTEMA DE REGULACIÓN SECTORIAL EN BOLIVIA.

Julio Waldo López Aparicio.

Estudio de Caso Nº 17

LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO EN ECUADOR. EL CASO DEL SISTEMA DEL OLEODUCTO TRANSECUTORIANO.

Luis Esteban Lucero Villarreal.

Estudio de Caso Nº 18

LA GESTIÓN COLECTIVA DEL DERECHO DE AUTOR Y LOS DERECHOS CONEXOS: INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD.

Marvin Francisco Discua Singh.

Publicados en 1998

Estudio de Caso Nº 19

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER LA PERMANENCIA DE PROFESIONALES CALIFICADOS EN EL SERVICIO PÚBLICO PERUANO. EL CASO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

Juan Carlos Cortázar Velarde.

Estudio de Caso Nº 20

LA CRISIS DE LAS UVAS ENVENENADAS.

Claudio Rodolfo Rammsy García.

Estudio de Caso Nº 21

LOS DETERMINANTES DE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO DE HAITÍ (ELEMENTOS PARA EL DEBATE).

Michel-Ange Pantal.

Estudio de Caso Nº 22

REGULACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS DE SALUD: LA EXPERIENCIA EN CHILE DE LA SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL (ISAPRES).

Cecilia Má, Yajaira Rivera, Livia Sánchez.

Estudio de Caso Nº 23

LA REFORMA A LA JUSTICIA CRIMINAL EN CHILE: EL CAMBIO DEL ROL ESTATAL.

Juan Enrique Vargas Viancos.

Estudio de Caso Nº 24

EL ROL DE LA SUPERINTENDENCIA PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LIBRE COMPETENCIA EN EL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN VENEZOLANO.

David Mieres Valladares.

Estudio de Caso Nº 25

CONCERTACIÓN Y POLÍTICA EDUCATIVA EN ARGENTINA (1984 - 1996).

Alejandro Esteban Rodríguez.

Estudio de Caso Nº 26

POLÍTICA AMBIENTAL EN COSTA RICA: ANÁLISIS DEL PROYECTO DE USO Y CONSOLIDACIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES EN LAS COMUNIDADES RURALES DE LA REGIÓN CHOROTEGA.

Georgina Paniagua Ramírez.

Estudio de Caso Nº 27

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD EN LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. UN ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y FINANCIAMIENTO.

Sixto Carrasco Vielma.

Estudio de Caso Nº 28

LA PRIVATIZACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES EN EL PERÚ.

Leopoldo Arosemena Yabar-Dávila.

Estudio de Caso Nº 29

DESCENTRALIZACIÓN EN BOLIVIA PARTICIPACIÓN POPULAR Y POLÍTICA PARA UNA COMPATIBILIZACIÓN CON LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO NACIONAL.

José Antonio Terán Carreón.

Estudio de Caso Nº 30

LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES DE MÉXICO: EFECTOS EN EL CASO DE LA RELACIÓN BILATERAL MÉXICO - CHILE.

Ana María Güémez Perera.

Estudio de Caso Nº 31

LA LEY Nº 19.490: IMPLICACIONES Y PROYECCIONES DEL MANEJO DE UNA CRISIS: EL CASO DEL PERSONAL NO MÉDICO DE SALUD.

Claudia Muñoz Salazar.

Publicados en 1999**Estudio de Caso Nº 32**

LA POBREZA, LA DESIGUALDAD Y LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ DE HOY: UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA.

Nelson Shack Yalta.

Estudio de Caso Nº 33

PROGRAMA CHILE - BARRIO: ¿UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PÚBLICA INNOVADORA EN ASENTAMIENTOS PRECARIOS?

María Gabriela Rubilar Donoso.

Estudio de Caso Nº 34

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INNOVACIONES NECESARIAS EN EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL DEL PERÚ.

Cecilia Má Cárdenas.

Estudio de Caso Nº 35

EL ROL REGULADOR DEL ESTADO EN OBRAS VIALES CONCESIONADAS.

Ricardo Cordero Vargas.

Estudio de Caso Nº 36

MODERNIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ATENCIÓN A NIÑOS Y ADOLESCENTES EN VENEZUELA: EL CASO DE LAS REDES LOCALES DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

Luzmari Martínez Reyes.

Estudio de Caso Nº 37

CULTURA CIUDADANA: LA EXPERIENCIA DE SANTAFÉ DE BOGOTÁ (1995 - 1997).

Pablo Franky Méndez.

Estudio de Caso Nº 38

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN JUVENIL Y MERCADO DEL TRABAJO EN VENEZUELA (1990 - 1997).

Urby Pantoja Vásquez.

Estudio de Caso Nº 39

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN COMO UN MODO DE CONSOLIDAR LOS PROCESOS DEMOCRÁTICOS: EL CASO ARGENTINO

Irma Miryam Monasterolo.

Estudio de Caso Nº 40

EL SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN CHILE: DIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN Y PROPUESTA PARA MEJORAR SU GESTIÓN.

César Chanamé Zapata.

Estudio de Caso Nº 41

REFORMA AL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN BOLIVIA.

Teresa Reinaga Joffré.

Estudio de Caso Nº 42

LA NEGOCIACIÓN DE LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA EN CHILE (1983 - 1989).

Justo Tovar Mendoza.

Publicados en 2000

Estudio de Caso Nº 43

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL FINANCIAMIENTO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR, UNIVERSIDADES ESTATALES Y UNIVERSIDADES PRIVADAS CON APORTES 1981-1989 Y 1990-1998.

Julio Castro Sepúlveda.

Estudio de Caso Nº 44

INDICADORES DE CALIDAD Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA: ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN CHILENO.

Danae de los Ríos Escobar.

Estudio de Caso Nº 45

POLÍTICAS DE COMPETITIVIDAD EN REGIONES A LA LUZ DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO CHILENA.

Jorge Menéndez Gallegos.

Estudio de Caso Nº 46

ANÁLISIS DE LAS SEÑALES ECONÓMICAS EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA EN BOLIVIA.

Jorge Ríos Cueto.

Estudio de Caso Nº 47

POTENCIALIDADES DE LA DESCENTRALIZACIÓN FISCAL EN VENEZUELA.

Edgar Rojas Calderón.

Estudio de Caso Nº 48

ANÁLISIS DE LA REFORMA DE PENSIONES EN EL SALVADOR

Irma Lorena Dueñas Pacheco.

Estudio de Caso Nº 49

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA REGULATORIA DEL SECTOR HIDROCARBUROS EN BOLIVIA.

Tatiana Genuzio Patzi.

Estudio de Caso Nº 50

PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL ESPACIO LOCAL: HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NUEVA CIUDADANÍA EN CHILE.

Roberto Godoy Fuentes.

Estudio de Caso Nº 51

GESTIÓN DE BILLETES EN EL BANCO CENTRAL.

John Vela Guimet.

Estudio de Caso Nº 52

EL CRÉDITO COMO INSTRUMENTO PARA FINANCIAR EL ACCESO Y LA MANTENCIÓN DE ESTUDIANTES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE.

Juan Salamanca Velázquez.

Publicados en 2001

Estudio de Caso Nº 53

EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA PENAL ADOLESCENTE DE NICARAGUA.

Raquel del Carmen Aguirre.

Estudio de Caso Nº 54

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ.

Humberto Rosso Morales.

Estudio de Caso Nº 55

EDUCACIÓN SUPERIOR EN NICARAGUA: ¿EFICIENCIA EN LA ASIGNACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DEL ESTADO?

Emilio Porta Pallais.

Estudio de Caso Nº 56

SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE.

Juan Pablo Severin Concha.

Estudio de Caso Nº 57

FORMACIÓN DOCENTE: CENTROS REGIONALES DE FORMACIÓN DE PROFESORES (CERP).

Juan Eduardo Serra Medaglia.

Estudio de Caso Nº 58

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA. EL CASO CHILENO (1994 - 2000).

Álvaro Vicente Ramírez Alujas.

Estudio de Caso Nº 59

CONTENCIÓN DE COSTOS EN MEDICAMENTOS: LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL Y EL CASO CHILENO.

Lucas Godoy Garraza.

Estudio de Caso Nº 60

LA REFORMA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA DE 1998: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA GOBERNABILIDAD.

Fernando Pachano Ordóñez.

Publicados en 2002

Estudio de Caso Nº 61

EL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DEL PROGRAMA DE REFORMA DEL SERVICIO CIVIL NICARAGÜENSE: ANÁLISIS DEL AMBIENTE INSTITUCIONAL.

María Andrea Salazar Mejía.

Estudio de Caso Nº 62

REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES EN COSTA RICA: EVALUACIÓN DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN.

Cinthya Arguedas Gourzong.

Estudio de Caso Nº 63

LA GESTIÓN DE LO PÚBLICO MÁS ALLÁ DE LO ESTATAL: EL CASO DEL FONDO DE RECONSTRUCCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL EJE CAFETERO (FOREC) EN COLOMBIA.

Jorge Iván Cuervo Restrepo.

Estudio de Caso Nº 64

INSERCIÓN LABORAL JUVENIL: ANÁLISIS DE VARIABLES RELEVANTES Y PERSPECTIVAS DE POLÍTICA.

Sergio Antonio Ibáñez Schuda.

Estudio de Caso Nº 65

LA DEMANDA POR JUSTICIA, UN PROBLEMA DE POLÍTICA PÚBLICA.
Rafael Mery Nieto.

Estudio de Caso Nº 66

ANÁLISIS DE IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN LA ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE EN EL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS DE CHILE.

Carlos René Martínez Calderón.

Estudio de Caso Nº 67

ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR GÉNERO Y ANÁLISIS DE LA CONCENTRACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR TERCIARIO.

Paula Ximena Quintana Meléndez.

Estudio de Caso Nº 68

RENDIMIENTO ESCOLAR EN CHILE EN ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS: ¿QUÉ NOS MUESTRA LA NUEVA EVIDENCIA?

Claudia Marcela Peña Barriá.

Estudio de Caso Nº 69

DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES EXPLICATIVOS DE LOS RESULTADOS ESCOLARES DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA EN EL PERÚ.

José Carlos Chávez Cuentas.

Publicados en 2003**Estudio de Caso Nº 70**

COSTA RICA: IMPORTANCIA Y PERSPECTIVAS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON CHILE.

Leonardo José Salas Quirós.

Estudio de Caso Nº 71

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE CHILE EN LOS AÑOS 1990 Y 2000.

Paula Daniela Bustos Muñoz.

Estudio de Caso Nº 72

VIABILIDAD DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA PÚBLICA EN BOLIVIA (1990 - 2001).

Juan Carlos Camacho Encinas.

Estudio de Caso Nº 73

LA POLÍTICA Y PROGRAMAS SOCIALES INTEGRALES DE SUPERACIÓN DE LA POBREZA: UN DESAFÍO A LA GESTIÓN PÚBLICA.

Valeria Andrea Sánchez de Buglio.

Estudio de Caso Nº 74

INCENTIVOS A ESCUELAS Y MAESTROS: LA EXPERIENCIA DEL "PLAN DE ESTÍMULOS A LA LABOR EDUCATIVA INSTITUCIONAL" EN EL SALVADOR.

Juan Carlos Rodríguez.

Estudio de Caso Nº 75

COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN CHILE. SU EVOLUCIÓN Y EFECTOS EN EL ÁMBITO ECONÓMICO 1990 - 2000.

Carmen Gloria Marambio Ortiz.

Publicados en 2004**Estudio de Caso Nº 76**

POBLACIÓN PENAL Y MERCADO LABORAL: UN MODELO EMPÍRICO PARA EL PERÍODO 1982-2002 EN LA REGIÓN METROPOLITANA.

Antonio Frey Valdés.

Estudio de Caso Nº 77

LA PROMESA DE LAS COMPRAS PÚBLICAS ELECTRÓNICAS: EL CASO DE CHILECOMPRA (2000-2003).

Karen Angelika Hussmann.

Estudio de Caso Nº 78

UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS CIUDADES CHILENAS.

Víctor Contreras Zavala.

Estudio de Caso Nº 79

AÑOS DE ESTUDIO Y SUPERACIÓN DE LA POBREZA EN NICARAGUA EL CASO DE LA RED DE PROTECCIÓN SOCIAL

José Ramón Laguna Torres.

Estudio de Caso Nº 80

LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL FRENTE A LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO. EL DESAFÍO DE LA REGIÓN DE O'HIGGINS.

Marlene Sepúlveda Cancino.

Estudio de Caso Nº 81

MUNICIPIOS EFECTIVOS EN EDUCACIÓN.

María Angélica Pavez García.

Publicados en 2005**Estudio de Caso Nº 82**

EFECTOS EN LOS SECTORES AGROPECUARIOS Y AGROINDUSTRIAL CHILENO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y COSTA RICA.

Mauricio Reyes Reyes.

Estudio de Caso Nº 83

AUTONOMÍA DE LAS FINANZAS LOCALES EN PERÚ.

Mónica Tesalia Valcárcel Bustos.

Estudio de Caso Nº 84

INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS, UNA NECESIDAD URGENTE PARA CHILE: EL FONDO PARA EL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE PROYECTOS.

María Elisa Ansoleaga Moreno.

Estudio de Caso Nº 85

LA LICITACIÓN DE DEFENSA PENAL PÚBLICA EN EL NUEVO PROCESO PENAL CHILENO.

Cristián Andrés Letelier Gálvez.

Estudio de Caso Nº 86

EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DEL FOMENTO FORESTAL EN CHILE, PERÍODO 1996-2003.

Gerardo Andrés Valdebenito Rebolledo.

Estudio de Caso Nº 87

¿SEGURIDAD SOCIAL PARA TODOS O UNOS POCOS?

Mariela Solange Torres Monroy.

Estudio de Caso Nº 88

FACTORES CLAVES EN LA RELACIÓN INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN CHILE.

(Análisis del modelo matemático de licitación para Junaeb y el proyecto Fondef de estimación de riesgos y costos de reducción del arsénico en el aire para el diseño de una normativa)

Claudia Andrea Mardones Fuentes.

Publicados en 2006

Estudio de Caso Nº 89

LOS DIÁLOGOS CIUDADANOS POR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: UNA EXPERIENCIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

Pablo Iván Rupin Gutiérrez.

Estudio de Caso Nº 90

IMPACTO DE LOS RECURSOS HIPCY Y PNC EN LA GESTIÓN DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES DE BOLIVIA.

José Luis Tangara Colque.

Estudio de Caso Nº 91

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO: REPRESENTACIONES DE LAS ÉLITES SOBRE LOS MECANISMOS Y POSIBLES IMPACTOS DE UNA POLÍTICA PÚBLICA DISTRIBUTIVA.

Elizabeth Rivera Gómez.

Estudio de Caso Nº 92

INDICADORES DE CALIDAD Y EFICIENCIA DEL ESTADO.

Luis Antonio Riquelme Contreras.

Estudio de Caso Nº 93

SECTOR INFORMAL EN HONDURAS: ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO A PARTIR DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES.

David Ricardo Pineda Zelaya.

Estudio de Caso Nº 94

BALANCE DEL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN EN CHILE 1990-2005 "UNA MIRADA REGIONAL Y MUNICIPAL".

Cristian Marcelo Leyton Navarro.

Estudio de Caso Nº 95

LAS TRANSFERENCIAS FISCALES Y EL GASTO PÚBLICO EN LA FEDERACIÓN BRASILEÑA: UN ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD ESPACIAL EN EL ACCESO A BIENES SOCIALES Y TERRITORIALES.

Cristina Aziz Dos Santos.

Estudio de Caso Nº 96

HACIA UNA NUEVA ETAPA EN LA GESTIÓN AMBIENTAL CHILENA: EL CASO CELCO.

Alejandra Contreras Altmann.

Publicados en 2007

Estudio de Caso Nº 97

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ENFRENTAR LOS RIESGOS DE DESASTRES NATURALES EN CHILE.

Antonia Bordas Coddou.

Estudio de Caso Nº 98

DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA CHILE BARRIO.

Claudio Martínez Villa.

Estudio de Caso Nº 99

ADULTOS MAYORES EN LA FUERZA DEL TRABAJO: INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN.

Javiera Marfán Sánchez.

Estudio de Caso Nº 100

EL SECTOR FORESTAL EN CHILE Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO.

Fernanda Solórzano Mangino.

Estudio de Caso Nº 101

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PROGRAMA DE FOMENTO - PROFO CORPORACIÓN DE FOMENTO PRODUCTIVO.

Marvin García Urbina.



MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS