

DESAFÍOS PARA LA SALMONICULTURA CHILE

(Antecedentes derivados del Estudio del Consejo del Salmón)

A. Antecedentes

1. Chile tiene ventajas comparativas para cultivar salmón en sus mares y ha logrado posicionarse en el mundo como un exportador relevante. En ese rubro, actualmente Chile es el segundo productor de salmónes en el mundo, con una participación de mercado aproximada de 30%.
2. La industria salmonera genera recursos para el Estado y las comunidades locales, sustanciales beneficios en la forma de mayor desarrollo económico y social, así como acceso a un alimento saludable y rico en nutrientes. En 2021, las exportaciones chilenas de salmón excedieron los USD 5.100 millones (solo superadas por el cobre). Según el INE, la industria dio empleo a unas 34 mil personas entre ocupaciones directas y de empresas de servicio, cifra que aumentaría a 70 mil personas si se considera también el empleo indirecto.
3. Frente a una creciente demanda mundial, Chile debe aprovechar esa oportunidad y ver cómo potenciar la actividad y toda la cadena de valor conformada por emprendimientos y proveedores, cuidando el medioambiente en que se desarrolla.
4. Uno de los principales desafíos que enfrenta el país en este ámbito, es estudiar y definir cómo aumentar la competitividad de la salmonicultura nacional y mantener las ventajas comparativas actuales y en armonía con el medioambiente.
5. En ese desafío, hay que estar atento a las estrategias de los otros países productores de salmón, pues si Chile no toma liderazgo, al año 2050 podría perder su rol en el contexto mundial; y, con ello, reducir los beneficios socioeconómicos de esta área productiva, y especialmente los concentrados en las regiones de Los Lagos, Aysén, y Magallanes.
6. Como esta es una actividad económica y socialmente relevante, urge avanzar en modernizar los procesos de producción y la normativa vigente, ya que solo así se puede asegurar en el largo plazo una salmonicultura sostenible, competitiva, ecológicamente responsable y en contacto con las comunidades.
7. En resumen, el principal desafío de la industria del salmón en Chile es crecer más y mejor, esto es, de manera sostenida y sustentable. Ello exige una adecuada regulación desde el Estado, así como una estrategia privada y de largo plazo que mejore la productividad de la industria.

B. Lo que recomienda el estudio del Consejo del Salmón:

La actual regulación en Chile requiere un proceso de actualización y plantea concentrarse en cuatro dimensiones:

1. **La necesidad de una política nacional de desarrollo de la salmonicultura.** Es imprescindible contar con una estrategia nacional de desarrollo sustentable con una visión estratégica de largo plazo, que permita la creación de un **“cluster productivo y de innovación de alta complejidad”**. El sistema actual que regula la operación lleva más de una década funcionando- lo que sugiere que se ha perdido una mirada de largo plazo- y debe ser actualizado con una planificación estratégica que incluya a los principales actores públicos y privados. Los productores o la autoridad, por separado, no pueden enfrentar de buena manera los desafíos enormes del sector.

Por ejemplo, Escocia y Noruega cuentan con políticas de desarrollo con una visión estratégica de mediano y largo plazo, con instituciones que coordinan y permiten la cooperación de los interesados relevantes y de la ciudadanía. Mientras que en Noruega y en Escocia existen planes formulados para aumentar sustancialmente la producción en el mediano plazo, las regiones de Los Lagos, Aysén y Magallanes no tienen intenciones declaradas de mantenerse como un líder en esta actividad salmonicultura a futuro y carecen de una visión estratégica.

2. **Crecimiento sustentable y armonizado con el medioambiente.** Para impulsar un crecimiento sustentable y armonizarlo con el control de las externalidades que generan las actividades productivas, **es fundamental condicionar el crecimiento al buen desempeño ambiental.**

Por ejemplo, en Noruega, la preocupación principal desde el punto de vista medioambiental es el contagio de parásitos en la población nativa de salmones. Esto requiere fomentar el aumento en investigación científica que permita identificar y cuantificar las externalidades negativas de corto y mediano plazo, para luego definir un objetivo medioambiental y condicionar el crecimiento de la industria al cumplimiento de éste.

3. **Regulación local basada en ciencia.** La evidencia internacional indica que la sustentabilidad de la industria y el control de externalidades requiere que la regulación sea hecha sobre la base de las condiciones locales de producción y con una sólida base científica respecto de las condiciones oceanográficas y sanitarias en cada locación.

Las experiencias de Noruega y Escocia indican que es crucial contar con modelos oceanográficos suficientemente desarrollados que permitan definir la biomasa máxima de cada zona productiva en función de su capacidad de carga (dilución), del tipo de manejo productivo que se haga, de la etapa del ciclo de crecimiento de los peces, de la época del año, etc. Por el contrario, Chile tiene una única regulación aplicable a todas las zonas productivas del país repartidas en más de 78,000 km de longitud de costa.

4. **Eficiencia productiva.** En las últimas décadas, la industria salmonera en Noruega, Escocia, y Canadá se ha concentrado de manera importante, reduciéndose de manera paulatina el número de empresas operando, junto a una producción creciente, lo que implica un sostenido aumento en el tamaño de los centros de producción. También han surgido empresas globales que producen en varios países a la vez. Ello sugiere que las economías de escala son fuertes y que es posible lograr sustanciales aumentos de productividad y eficiencia con la reorganización de la industria. Existe un **espacio significativo para aumentar la eficiencia productiva, a través de una optimización de la duración de ciclos de producción y descansos, y mayores niveles de flexibilidad para reubicar barrios y licencias.** En particular, se podrían aprovechar nuevos lugares que son eficientes con la tecnología actual de producción y expirar licencias ubicadas en sectores poco productivos, junto con la creación de nuevas licencias, que fomente la competencia reduciendo barreras a la entrada.

C. Comentarios adicionales.

1. Finalmente, al momento de proponer cambios y mejoras en la regulación, hay que cuidar el no sufrir el “problema de captura de la autoridad”, es decir, aquella situación en la cual un cambio en los objetivos de la regulación o una modificación institucional permite que grupos de interés específicos o grupos empresariales se hagan del control de la regulación y lo encaucen para sus propios fines, en detrimento del bienestar de la población o la sustentabilidad de la industria.

Valparaíso, 2 de agosto 2022

**2022.08. ANEXO 2. MINUTA SOBRE EL PLAN DE EMERGENCIA HABITACIONAL PEH DEL
GOBIERNO.
PARA APOYAR LABOR DE SENADOR SANDOVAL, MIEMBRO DEL CONSEJO ASESOR PEH.**

A. Antecedentes.

1. El domingo 3 de julio, el Ministro de la Vivienda y Urbanismo dió cuenta de los principales ejes en que se basará un Plan que permita abordar una promesa de construir 260 mil viviendas durante los cuatro próximos años de gestión del gobierno.
2. Tales requerimientos se concentran en Santiago, Valparaíso y Concepción, con más de la mitad de las soluciones.
3. Alcanzar la cifra de 260.000 nuevas viviendas permitiría eliminar el 20% del déficit actual estimado, que alcanza las 650.000 unidades que requieren las familias de Chile (y que podría ser mayor, porque no ha habido censo en estos últimos cuatro años, incluyendo éste, que postergó uno hasta 2023 al menos).
4. El gobierno estima que los recursos que se requieren alcanzan a UF341 millones, que provendrán tanto de la reforma tributaria que impulsa el Ministerio de Hacienda y que se tramitará próximamente, como de otros, como el Ministerio de Bienes Nacionales, que impulsará redestinar ciertos terrenos que ya se pueden destinar a atender el PEH.
5. Otro recurso muy escaso es el suelo (unas 3.520 hectáreas aprox. según un catastro del MINVU), que se ha encarecido conforme aumenta la demanda y que debe enfrentarse de manera inteligente, para cortar la escalada del recurso.

B. Ejes para abordar el PEH.

Como introducción, el M. Montes ha expuesto que, el tema vivienda es un tema de preocupación nacional, cuya solución requiere trabajar enfocados en bajar el déficit, por comunas, con bajadas y articulación de soluciones locales. En esa línea, el MINVU está diversificando distintos caminos para llegar a la vivienda: diez -en términos figurados-, no solo uno. Que se ligen a programas para que:

- a) Desde los trabajadores organizados se empujen soluciones, y/o la empresa, en acuerdos donde cada parte sume y se construya, porque se puede compatibilizar intereses de cada cual;
- b) La vivienda rural;
- c) La vivienda para arriendo a precio justo (20.000 soluciones);
- d) Construcciones directas de SERVIU;
- e) Gobiernos regionales;

- f) Particulares, a través de Micro-condominios y pequeños lotes; y
- g) Municipios.

Siendo los ejes:

1. **Viviendas municipales.** Mediante la combinación de distintos aportes -Municipio y Ministerio de la Vivienda- se pretende construir 6.000 unidades, para disponer de una cantidad que permita atender necesidades urgentes de familias, siendo los municipios sean propietarios de un cierto stock para resolver urgencias, como separaciones matrimoniales, parejas que sufren maltrato y que no tienen hoy opciones para alejarse de la violencia, estudiantes en períodos acotados, vecinos que perdieron vivienda en incendios, etc.
2. **Banco de suelos.** El catastro del MINVU señala un desglose de:

Concepto	Cantidad hectáreas	Dónde
Requerimiento total hectáreas	3.519	
En proyectos en ejecución	1.700	
En habilitación	608	
Requerimientos, en búsqueda	1.200	Con Bs.Nac., redestino de terrenos de FFAA, de Municipios, de servicios públicos y otros

Las necesidades se vinculan tanto con vivienda como para espacios públicos, en un mecanismo que existió en el pasado pero que ahora debe funcionar más institucionalmente.

3. **Plan de campamentos.** Se pretende construir 20.000 viviendas, para erradicar 300 campamentos, a través del programa “Construyendo Barrios”, tanto un porcentaje importante de radicación de soluciones en actuales terrenos ocupados, como la erradicación de otros que se han instalado en zonas de riesgo. Se abordará plan para Santiago, Valparaíso y Concepción, que son las regiones con más campamentos (80.000 familias).
4. **Arriendo a precio justo.** Durante el gobierno, se pretender construir 20 mil viviendas (menos del 8% del total proyectado) que podrán arrendarse a “precio justo”, basándose

más bien en la capacidad de ingresos de las familias y no tanto en los precios de mercado. Estas soluciones serían construidas en acuerdo con Municipios, o con entidades públicas o con privados sin fines de lucro. Para el Ministro, este concepto de 'arriendo a precio justo' puede ser una etapa para que familias de ingresos más bajos terminen ahorrando para su vivienda propia.

C. Modalidades de construcción que impulsará el MINVU.

- Acuerdos de organizaciones de los trabajadores, donde cada parte aporta y se construye, incluyendo interés de empresas que se interesen en aportar soluciones a sus trabajadores propios.
- Vivienda rural, que requiere unas 19.000 soluciones.
- Micro-condominios, pequeños lotes.
- Modernización de técnicas constructivas, con tecnologías y menos contaminación
- Disminuir los trámites, incluyendo disminución de plazos (estudios ambientales, DOM, que no sean tan lentos), con participación de comités.
- Se impulsará industrialización y tecnologías para construir más eficientemente.

Valparaíso, Agosto de 2022.

2022.02. ANEXO 3. TÉRMINOS DE REFERENCIA
DESARROLLO DE PROYECTO DE LEY REGULACIÓN DE LA DIVISIÓN DE PREDIOS
RÚSTICOS EN CHILE .

I. MARCO CONCEPTUAL

Los suelos rurales suelen experimentar una presión muy intensa en términos de su uso, que se explica en un proceso cíclico:

1. Se origina la presión sobre el área rural, ya sea en términos inmobiliarios o cambio en el destino agrícola productivo.
2. Los nuevos usos del suelo suelen dar lugar a proyectos habitacionales e inmobiliarios, que también generan necesidades en materia de servicios básicos de energía eléctrica, agua y alcantarillado, que no siempre son adecuadamente atendidos.
3. Consecuentemente, la existencia de uso habitacional es causa de un aumento en los precios del suelo, sobre todo si los proyectos que se desarrollan en áreas urbanas no son capaces de atender las necesidades habitacionales de la población.
4. El referido aumento de los precios del suelo es causa de que las familias que buscan una vivienda sigan presionando otros suelos rurales.
5. Paralelamente, los destinos agrícolas requieren atención y especialización de sus propietarios originales, los cuales no siempre mantienen las capacidades para mantener niveles adecuados de producción, generando en variadas ocasiones, la decisión de vender reas de rica aptitud productiva, especialmente cuando las ofertas que reciben los propietarios superan sus expectativas.

Con base en lo señalado en dichos procesos, la presión que se ejerce sobre los suelos rurales se traduce en:

Presión para atender las necesidades habitacionales ante la incapacidad del suelo urbano: terrenos, mayoritariamente al margen de la planificación territorial, son utilizados para fines diferentes de los rurales en situación de amenidad.

Efectos ambientales nocivos: la ocupación de estos suelos con usos diferentes al agrícola suelen ir acompañados de un considerable impacto ambiental. Existe falta de correspondencia entre zonas de protección y resto de los instrumentos territoriales

Abandono de la función agrícola, ante la ausencia de herramientas de apoyo a los agricultores originales: Dentro de la ausencia de herramientas normativas se destaca la ausencia de un concepto de área rural (sin distinción por uso ni por localización); la multiplicidad y superposición de normas; la toma de decisiones fragmentadas, reactiva, centralizada y sin mecanismo; y mecanismos no permanentes, sin responsabilidad formal.

Cambio -o abandono- de modelo de desarrollo rural: Cambio en los modelos de desarrollo rural y en las actividades, lo que da paso a un desarrollo desequilibrado urbano/rural. Esto en un contexto de falta de recursos en comunas rurales –tanto financieros como técnico–.

II. ESTIMACIONES DE LA CANTIDAD DE PREDIOS RÚSTICOS EN CHILE.

1. Según la información del Servicio Agrícola y Ganadero SAG, en 2019 se registró un promedio de 10 mil solicitudes de subdivisión de predios rústicos, de 19 mil en 2021 (alza de un 90%) y para este año, la entidad proyecta un peak de 20 mil solicitudes.
2. A nivel nacional, según la dirección del SAG, el incremento de dicho proceso representa un fraccionamiento del territorio agrícola, que a la fecha habría generado 186 mil lotes, de los cuales 153 mil corresponden a tamaños de 1/2 a una hectárea.
3. El decreto de ley 3.516, que es la norma que se considera para fundamentar este proceso, permite subdivisiones prediales de 5.000 m² en zonas rurales, pero no habilita el cambio de uso de suelos que son agrícolas, ganaderos o forestales. La mayoría de esos lotes pequeños no están dedicados a la agricultura.
4. Para cortar o disminuir este crecimiento de las parcelaciones sin un relativo orden y de acuerdo a instrucciones enviadas por el Ministerio de Agricultura, el SAG deberá requerir acciones a los organismos que la ley contempla para hacer cumplir las normas existentes, que además del SAG incluye a la CONAF. Para el Ministerio de Agricultura, es *“obligación consultar si es que existen los caminos de acceso a la protección del bosque”* en caso de incendio. De igual forma, se debe consultar con la Dirección de Obras Hidráulicas cuál es el nivel de suficiencia de los sistemas de Agua Potable Rural (APR).

5. De ser requeridos, dichos organismos tendrán que emitir un informe, el cual se presentará con la solicitud de parcelación con fines habitacionales. Adicionalmente se pueden requerir informes de otros servicios públicos, según el caso.
6. Al mismo tiempo, la autoridad de Agricultura ha señalado que se debiera tener una regulación de condominios rurales en zonas de baja intensidad agrícola, por ningún motivo en terrenos de calidad agrícola 1,2,3,4 y por ningún motivo que eso signifique el daño del bosque nativo.

III. **PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA DE SUBDIVISIÓN Y URBANIZACIÓN DEL SUELO RURAL**

1. **Planes reguladores intercomunales/ metropolitanos:** Regulan la vialidad estructurante; las zonas de riesgo y no edificables; las áreas de protección de valor natural, patrimonial y cultural; y la subdivisión predial mínima Planes Metropolitanos de Santiago, Valparaíso y Concepción.
2. **Artículo 55° de la LGUC:** Prohíbe la generación de núcleos urbanos al margen de la planificación. También establece excepciones para urbanizar, construir y subdividir paños rurales (no se permite abrir calles, subdividir para formar poblaciones, ni levantar construcciones, salvo aquellas que fueren necesarias para la explotación agrícola del inmueble, o para las viviendas del propietario del mismo y sus trabajadores, o para la construcción de conjuntos habitacionales de viviendas sociales o de viviendas de hasta un valor de 1.000 Unidades de Fomento, que cuenten con los requisitos para obtener el subsidio del Estado).
3. **DL 3.516 de 1980:** Regula la subdivisión de suelo rústico, establece la superficie predial mínima -5.000 metros cuadrados-, establece excepciones para subdividir en menor superficie (fines públicos y sociales), establece la nulidad de los actos que contravienen esta norma y las sanciones por incumplimiento.
4. **DL 2695 de 1979:** Regulariza el dominio de los predios rurales sin exigir requisitos de urbanización. En lo que respecta al tamaño predial, esta norma constituye una de las excepciones del DL 3.516.

IV. SITUACIÓN ACTUAL DE NUEVAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS Y REGULACIONES RELACIONADAS CON LA MATERIA.

1. Instrucción del Ministerio de Agricultura al SAG, del 15 de julio de 2022, ya comentado, mediante la cual suspende la certificación de la subdivisión de predios rústicos. La Ley General de Urbanismo y Construcciones señala que *“fuera de los límites urbanos no será permitido abrir calles, subdividir para formar poblaciones, ni levantar construcciones”*. Esto, a menos que la vivienda fuese *“necesaria para la explotación agrícola del inmueble”*. Según la norma, es responsabilidad de la Secretaría Regional de Vivienda y Urbanismo cautelar que las subdivisiones *«no originen nuevos núcleos urbanos al margen de la planificación urbana intercomunal»*.

Este instructivo apunta a los casos en los que hay una “sospecha fundada” de que el proyecto no busca “mantener el destino rural, sino que es, evidentemente, una urbanización escondida”. Es decir, que el terreno resultante tendrá fines habitacionales. Si existe la sospecha, se consultará al Ministerio de Vivienda y/o al municipio respectivo si hay planes de desarrollo urbano o estrategias de carácter regionales en los cuales se enmarque la solicitud. Asimismo, se oficiará al municipio para saber si se cuenta con el permiso de edificación o de camino pertinente.

2. Proyecto de ley Boletín N°14605-14, que tiene por objeto regular la división de predios rústicos. El proyecto fue ingresado en moción parlamentaria el 28 de septiembre de 2021 y, el 2 de agosto de 2022 fue refundido con otros dos proyectos de los boletines 15.214-14 y 15.215-14. Actualmente se encuentra en primer trámite constitucional, radicado en la Comisión de Vivienda y Urbanismo.

Nota: (Recientemente, el 17 de mayo de 2022, se había rechazado un Proyecto de ley identificado en el Boletín 12757-0, ingresado el 9 de julio de 2019 y patrocinado por los Senadores Letelier, señora Allende y señores Elizalde, Galilea y Montes, sin urgencia. El proyecto modificaba al decreto ley N° 3.516, sobre división de predios rústicos y que subía el tamaño mínimo de los predios en que se puede subdividir un terreno agrícola, a 5 hectáreas, desde los 5.000 metros cuadrados (media hectárea como es la norma establecida en el DL 3.516. El 17 de mayo de 2022, en la Comisión de Vivienda y Urbanismo del Senado, la iniciativa se votó en general y se rechazó con 4 votos en contra y una abstención. Anteriormente, la Comisión de Agricultura del Senado había aprobado por unanimidad el proyecto).

V. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

1. Estimaciones cuantitativas de la cantidad de lotes rurales existentes
 1. Cantidad
 2. Distribución según regiones, comunas y sectores.
 3. Estimación de superficie utilizada en los últimos 15 años según tipo de suelo
 4. Proyecciones de suelo que se usará en los próximos 30 años se no hay una política pública que la conduzca.
 5. Efectos económicos directos en el valor del suelo
2. Experiencia comparada: modelos existentes, formas de organización; beneficios y costos existentes.
 - a. España
 - b. Argentina
 - c. Israel
 - d. Estados Unidos
 - e. Otro país referente.
3. Evaluación de opciones de ordenamiento territorial rural para Chile
 - a. Opciones
 - b. Procesos para ordenamiento
 - c. Exigencias a las entidades actuales para organizar adecuadamente el proceso
4. Términos del proyecto de ley
5. Organización del equipo Ejecutivo Legislativo
6. Referentes que se consultarán
 - a. BID
 - b. Instituciones chilenas
 - c. Otras

VI. FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Presentación de la BCN: Subdivisión de suelo rural Antecedentes y consideraciones para la discusión del Boletín N° 12.757-01.
2. Informe de la BCN: Asentamientos informales: Algunas alternativas de intervención.
3. <https://www.malaespinacheck.cl/pais/2022/07/19/como-sera-la-aplicacion-del-instructivo-sobre-division-de-parcelas/>
4. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2022/07/20/1067409/critica-suspension-division-predios-agricultura.html>
5. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2022/07/19/1067367/agricultura-suspension-division-predios-rusticos.html>
6. <https://www.ciperchile.cl/2022/05/12/parcelas-de-agrado-el-agrado-de-pocos-a-costa-de-muchos/>

Valparaíso, agosto de 2022.

2022.08. ANEXO 4. COLUMNA DE OPINIÓN SENADOR DAVID SANDOVAL.**Los desafíos de desarrollo sostenible para la Salmonicultura chilena.**

La salmonicultura es, probablemente, la industria que más ha crecido en Chile en relación al Producto Interno Bruto del país. Su posicionamiento en el mundo es altamente reconocido, tanto por la calidad de los productos que ofrece, como por su eficiencia productiva y comercial, que ha llevado a que las exportaciones de hayan superado los US\$5.100 millones en 2021.

En la práctica, ha terminado siendo un socio tributario clave del Estado, de las regiones donde se han instalado y de los más de 100.000 trabajadores que se desempeñan en sus centros productivos, siendo más de 34 mil las personas que se ocuparon directa o indirectamente y otras 70 mil que se han empleado en forma indirecta, distribuidas en las casi 4 mil pequeñas y medianas empresas del país.

Tal es la relevancia, que las principales empresas de Noruega, país líder mundial de producción, no han dudado en instalarse en Chile, ya sea con plantas nuevas o adquiriendo algún centro.

Para la región de Aysén, este es un sector estratégico y clave: allí se cosecha casi el 50% de la producción nacional de salmones. Pero, eso no se ha traducido necesariamente en una mayor y mejor calidad de vida para sus comunidades, las cuales lamentablemente siguen arrastrando las cadenas de la falta de desarrollo, con sectores empobrecidos, sin servicios esenciales como agua potable, alcantarillado y luz eléctrica.

Valoramos sin duda que la industria pague sus patentes en las regiones donde opera (entre un 98% y 99%), ya sean acuícolas, comerciales o marítimas, entre otras, recursos que sin duda benefician a las respectivas comunas, pero aquello no es suficiente, pues en el litoral aisenino eso no se ha traducido aún en un mejor desarrollo.

¿Por qué no pensar en un royalty, como en la minería?, El cual podría tener algún incentivo regional, si es que una empresa no solo pagara una patente en función de las ventas del ejercicio anterior, a la contratación de mano de obra local y al porcentaje de proceso que se hace en la zona, ya que no es lo mismo cultivar salmones, que además procesarlos.

El protocolo productivo que se firmó entre el Gobierno de la época y representantes de empresas salmonicultoras en agosto de 2019, fue un paso adelante en el acercamiento de la industria a la realidad regional, lo que se tradujo en la creación del PTI “Desarrollo

Competitivo de los Fiordos y Canales de Aysén” el cual a la fecha está integrado por 14 empresas salmoniculoras en la zona (en 2023 pueden llegar a 15).

Pero hay que avanzar más. Y aquí, el trabajo mancomunado entre el Estado, las empresas las comunidades y los trabajadores, es clave para empujar el desarrollo y la sostenibilidad de la actividad.

Mantener los estándares de nivel mundial con los que se desempeña la industria del salmón, diferenciándose de otras actividades tradicionales, que se han caracterizado por sus niveles de contaminación, quema de combustibles fósiles para su producción, etc., es demasiado relevante, ya que las necesidades del presente no pueden comprometer a las futuras generaciones. Pero también lo es el vínculo que puedan establecer con las comunas donde están operando, las que merecen mejor y más desarrollo. Podrían llegar hasta permitir la participación en la propiedad, como otra empresa chilena lo hizo, con singulares resultados.

Al final, serán las propias comunidades donde se ubican los centros de cultivo o las plantas de procesamiento, las que estarán en la primera línea de defensa de sus lugares de trabajo, cuando las empresas contratan trabajadores del lugar. Su experiencia de vida incorporará una visión positiva respecto de las empresas que les permite dar saltos cualitativos imborrables en sus trayectorias laborales, que al fin y al cabo son sus trayectorias de vida familiar.

Valparaíso, agosto de 2022.

UN DIVIDENDO DE LONGEVIDAD

Fuente: A_Global_RoadMap_for_a_Healthy_Longevity.pdf. Páginas 48 a 79.

Los beneficios de una longevidad saludable son muchos. Este capítulo describe los beneficios económicos y fiscales que las sociedades pueden esperar a medida que mejoran la salud y el bienestar de las personas a lo largo del curso de la vida. La Figura 3-1 describe los componentes de la hoja de ruta y el cronograma de la comisión para lograr los beneficios económicos y fiscales de una longevidad saludable. La Comisión afirma que el dividendo de la longevidad solo es posible con la acción en los dominios discutidos en este capítulo, en conjunto con los discutidos en los Capítulos 4, 5 y 6.

Objetivos clave del Dividendo de Longevidad	
Trabajo y retiro, voluntariado y educación y reciclaje permanentes	
2022-2027	Recomendaciones para los próximos 5 años (texto completo al final de sección relevante dentro del Capítulo 3) 3-1. Diseñar ambientes de trabajo y desarrollar nuevas políticas que permitan y alienten a los adultos mayores a permanecer en la fuerza laboral 3-2. Priorizar las inversiones para rediseñar los sistemas educativos que apoyen el aprendizaje y la formación a lo largo de toda la vida; invertir en la ciencia del aprendizaje y la formación de adultos mayores y de mediana edad
	Ejemplos de estructuras de soporte <ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de los adultos mayores en la fuerza laboral remunerada y en funciones de voluntariado para mantener el equilibrio económico individual y social con el envejecimiento de la población • Incentivos para reclutar y retener trabajadores mayores para aumentar la participación laboral, enfatizando las preferencias, fortalezas y capacidades del trabajador • Políticas e incentivos para mantener a las personas mayores trabajando y eliminar las barreras para permanecer o reincorporarse a la fuerza laboral • Programas formales para proporcionar significado y propósito a los voluntarios a través de oportunidades para beneficiar a las comunidades y a la próxima generación. • Desarrollo y adopción de una variedad de enfoques pedagógicos innovadores y apropiados para la edad que funcionan para personas de todas las edades. • Mayor acceso a la educación secundaria, la formación profesional y la educación superior para capacitar y mejorar las habilidades de los trabajadores de todas las edades.
2050	Metas <ol style="list-style-type: none"> 1. Beneficios económicos y sociales generados por las personas que viven, trabajan, se ofrecen como voluntarias y se involucran más tiempo 2. Infraestructura social, instituciones y sistemas comerciales que permiten un trabajo seguro y significativo y otros compromisos comunitarios en cada etapa de la vida 3. Oportunidades de educación y capacitación que promuevan la participación en el aprendizaje y el crecimiento a lo largo de toda la vida

Figura 3-1 Hoja de Ruta para el Dividendo de Longevidad

INTRODUCCIÓN

Las mejoras en la salud a lo largo del curso de la vida, junto a una menor cantidad de años vividos con mala salud, son intrínsecamente valiosos para las personas. Pero, más allá del valor intrínseco, la buena salud agrega valor a la economía y la tesorería del gobierno. La buena salud, cuando se acompaña de aumentos en la esperanza de vida, también permite a las personas trabajar más tiempo y financiar la extensión de sus vidas. Sin embargo, las sociedades deben cambiar sobre el “*cómo pensamos, actuamos y sentimos acerca de las personas mayores y el envejecimiento*” (Ghebreyesus, 2021, p. 865) que permita lograr un nuevo y ampliado dividendo de longevidad.

El Dividendo de Longevidad anticipado para las personas incluye un período de vida extendido, con buena salud y bienestar, que les permite mantenerse como miembros productivos de la sociedad, ya sea en funciones remuneradas o no remuneradas. Con una mejor salud y una vida más larga, la mayoría de las personas trabajarán más tiempo que ahora, pudiendo cubrir el costo de una vida más larga y saludable. El dividendo individual alimenta un dividendo social, con beneficios intangibles de la cohesión social y una población próspera de personas mayores y jóvenes, además de una economía más grande, medida por el Producto Interno Bruto (PIB), que alimenta la caja del gobierno. Al respecto, una buena cantidad de literatura económica respalda la idea de que la salud, incluida la salud de las personas mayores, es buena para el crecimiento económico.

Aunque la longevidad ha aumentado en todo el mundo, los avances recientes en la longevidad muestran que se han producido con más años de mala salud (consulte el Capítulo 6). Si esta tendencia continúa, las sociedades podrían tener dificultades para respaldar la atención médica, los cuidados a largo plazo, la vivienda, la pensión y otras necesidades de las personas mayores. Afortunadamente, y tal como se analiza en los capítulos 4 a 6, hoy también se sabe mucho sobre cómo aumentar la longevidad saludable. Si hay un aumento de los años con buena salud como porcentaje de la esperanza de vida, las personas mayores pasarán más años, con una condición de salud que requieren para mantenerse activas; y, comprometerse, participar y contribuir a la sociedad de la manera que ellos elijan.

La Comisión (de la Academia Nacional de Ciencias USA) prevé que, en países de ingresos medios y altos, las personas mayores pueden tratar de permanecer o de reingresar a la fuerza laboral, cuidar o apoyar a familiares, ser voluntarios o participar en otras actividades por el bien de la sociedad. El objetivo de este informe es proporcionar una hoja de ruta para eliminar las barreras y ampliar especialmente las opciones de participación productiva de las personas mayores en todos en todos los países.

Este capítulo aborda el trabajo y la jubilación como uno u otro estado, aunque hay muchos caminos en la jubilación. Actualmente, las personas entran y salen de la fuerza laboral en edades tempranas y medianas (por ejemplo, para criar a los hijos), así como a medida que envejecen. Algunos, incluso, han pedido “*el fin de la jubilación*”, no en términos de pensiones o apoyo financiero, sino el fin del ciclo de expectativa de que las personas deben comenzar a trabajar después que han recibido educación; trabajar durante un período prolongado; y, luego, dejar de trabajar por completo. En cambio, dado que hoy las personas necesitan trabajar más años para mantener una vida más larga, es probable que experimenten

ciclos de trabajo, capacitación, ausencia de la fuerza laboral y reingreso a la fuerza laboral a lo largo del curso de la vida. Esta visión de la vida se describe en varias publicaciones recientes, incluido *The New Map of Life* (Stanford Center on Longevity, 2021) y *The 100 Year Life* (Gratton y Scott, 2016). Aunque un futuro de longevidad saludable requerirá atención al trabajo y la educación a lo largo de la vida, este capítulo se centra en los últimos años de trabajo.

A diferencia de la mayoría de los otros objetivos clave de este informe, en este capítulo el objetivo centrado en el trabajo y el retiro es menos relevante para los países de ingresos bajos que para los países de ingresos altos. Al respecto, la Comisión no sugiere que los países de bajos ingresos puedan mejorar la longevidad saludable al aumentar el número de personas mayores que trabajan, porque un porcentaje mucho mayor de personas mayores de 65 años permanecen en la fuerza laboral en estos países (consulte la Tabla 3-4). Más bien, en el Capítulo 4, la Comisión reconoce la importancia de ampliar el acceso a las pensiones para las personas mayores de bajos ingresos en todos los países, lo que podría permitir un período sin trabajo en años posteriores, lo que permitiría disminuir el porcentaje de personas mayores en la fuerza laboral en los países de bajos ingresos.

Cambio demográfico y la economía de la longevidad saludable

Para entender cómo aprovechar los beneficios económicos de una longevidad saludable, es necesario separar dos fuerzas: la caída de las tasas de natalidad y el aumento de la longevidad. Ambas son transiciones demográficas que conducen a un cambio en la estructura de edad de la población mundial ¹. En combinación, están aumentando el número y la proporción de personas mayores. Para cosechar los beneficios económicos de este cambio, una sociedad “se enfoca en los cambios en la forma en que las personas envejecen y la explotación de las ganancias en la esperanza de vida” (Scott et al., 2021, p. e820). A nivel mundial, el envejecimiento está ocurriendo en todos los países del mundo y, si bien la esperanza de vida es más alta en las naciones más ricas, está aumentando más rápidamente en los países de ingresos bajos y medianos. Si bien muchos países de bajos ingresos tienen actualmente una gran población joven, se puede esperar que esta gran cohorte de jóvenes se convierta en una gran cohorte de personas mayores. Por lo tanto, una sociedad que envejece es una realidad para países de todos los niveles de ingresos.

Los países que han experimentado grandes y rápidos descensos en su tasa de fecundidad (p. ej., Japón, China, Singapur, Vietnam, Tailandia) están presenciando un cambio muy drástico en su estructura de edades. Existe el temor de que los países de bajos ingresos que envejecen rápidamente puedan envejecer antes de ser ricos (Heller, 2006, p. 7), lo que significa que enfrentan un envejecimiento rápido pero no tienen las instituciones sociales bien desarrolladas necesarias para apoyar poblaciones de mayor edad, incluidas las pensiones, la atención médica y los cuidados a largo plazo. Países como Estados Unidos, que han visto una disminución más gradual en su tasa de fertilidad y altos niveles de inmigración, están experimentando una sociedad que envejece, pero a un ritmo más lento en relación con

¹ Un tercer factor que tiene el potencial de mitigar los desafíos de la fuerza laboral en países que envejecen rápidamente es la migración internacional (Peri, 2020), pero ese tema está fuera del alcance de este informe.

muchos otros países. Incluso en países de bajos ingresos con un crecimiento lento de la población de edad avanzada, el número y el porcentaje de personas mayores seguirán creciendo.

Medidas del impacto económico y fiscal de una sociedad que envejece

La narrativa estándar sobre el envejecimiento de las sociedades, tanto en la cultura popular como en la literatura académica, asume que una población que envejece rápidamente conduce al declive económico. Se supone que más personas mayores crean una fuerza laboral más pequeña, mayores costos por pensiones y atención médica y, por lo tanto, tasas decrecientes de crecimiento del PIB y aumento de la deuda pública (Aksoy et al., 2019). La “*tasa de dependencia de la vejez*” es el porcentaje de la población de 65 años o más dividido por el porcentaje de la población entre las edades de 15 y 64 años. Esta razón es una medida fácil de usar, pero imperfecta de la relación entre la estructura de edad y la economía. Asume que la “*vejez*” y la “*dependencia*” comienzan a los 65 años, una visión que ha sido socavada por las contribuciones de las personas de 65 años o más, que se analizan a continuación.

La tasa de dependencia de la vejez y las suposiciones que genera sobre el futuro económico de los países que envejecen rápidamente, han sido criticadas durante más de una década, pero todavía se utilizan como prueba principal de que el envejecimiento de la población es un fenómeno alarmante y negativo. Sin embargo, el uso de la edad cronológica para definir la “*vejez*” ignora la heterogeneidad de la salud y la esperanza de vida entre las personas mayores (véanse los Capítulos 1 y 6) y cómo, con el tiempo, ha cambiado el estado de salud a una edad determinada y cómo una vida más larga también ofrece nuevas oportunidades para cambiar el comportamiento. En respuesta, se han desarrollado y estudiado enfoques alternativos a una tasa de dependencia basada en la edad cronológica simple. Algunos consideran la relación de “*pensionados a empleo total*” (Bongaarts, 2004) o la relación de “*no trabajadores a trabajadores*” (Vaupel y Loichinger, 2006).

Alternativamente, algunos se han centrado en la edad prospectiva basada en la esperanza de vida restante, en lugar de años desde el nacimiento. Lutz y colaboradores (2008) propusieron medir la vejez como *el tiempo en que la esperanza de vida restante es de 15 años o menos*. Más tarde, Sanderson y Scherbov (2013, p. 676) sugirieron usar un “*enfoque de características*” para la edad prospectiva, que incluye “*esperanza de vida, tasa de mortalidad y la proporción de personas adultas-años vividas después de una edad particular*”. Los investigadores aplicaron el concepto de *envejecimiento prospectivo* a poblaciones de América Central y del Sur y descubrieron que no se estaba produciendo un “*proceso de envejecimiento masivo*”. Más bien, la región global no está creciendo a las tasas potencialmente catastróficas que sugiere la tasa de dependencia de la vejez (Gietel-Basten et al., 2020).

Retorno de la inversión en buena salud

La *buena salud* tiene un valor, tanto económico como intangible. Los economistas tienen las herramientas necesarias para calcular el valor de la salud, y cuando los gobiernos determinan cómo priorizar el gasto, a menudo usan estas herramientas para asignar valor a los beneficios intangibles, como el bienestar, independientemente de los impactos en las finanzas o el PIB.

Dada la importancia de la salud, los economistas han desarrollado modelos para asignar valores en dólares a los resultados de varios tratamientos de salud (p. ej., quimioterapia para el cáncer) para informar a los “hacedores de políticas” sobre la asignación de recursos. Los economistas suelen utilizar estas herramientas para evaluar tratamientos para enfermedades específicas, pero también se pueden utilizar para identificar el valor de una longevidad saludable.

Generalmente, las personas valoran una vida más larga, así como las mejoras en la calidad de vida asociadas con una buena salud. Al valorar la salud y la longevidad, el valor de una vida más larga y una mejor calidad de vida se puede cuantificar desde la perspectiva del valor para la persona (Murphy y Topel, 2006). Por el contrario, las medidas económicas tradicionales centradas en el PIB, subestiman el valor de la longevidad, la salud y el bienestar porque no tienen en cuenta las mejoras en la duración o la calidad de vida. La valoración es fundamental para tomar decisiones políticas y financieras informadas, porque el sector público ha asumido gran parte del costo de la atención médica y la investigación médica que han sido responsables de una mayor esperanza de vida y una mejor calidad de vida.

Varios investigadores han estimado el valor de la salud. Murphy y Topel (2006) estimaron el valor de las mejoras en la salud, independientemente de la longevidad, en los Estados Unidos entre 1970 y 2000. Estimaron que el valor de la mejora de la salud para hombres y mujeres de 40 años era más alto, aproximadamente USD 1,2 millones y USD 820 000, respectivamente, sobre una base per cápita.

Agregando otra dimensión, Scott y sus colegas (2021) encontraron que la cantidad de años con buena salud se ha mantenido constante a medida que aumenta la esperanza de vida, creando un período más largo de vida no saludable. Utilizaron el valor del modelo estadístico de vida para calcular el valor monetario de las ganancias económicas, de reducir la tasa de envejecimiento y lograr vidas más largas y saludables, en función de la disposición de las personas a pagar por una buena salud. Sus resultados muestran que, si bien el aumento de la esperanza de vida es valioso, el valor más alto para el individuo se logra cuando la esperanza de vida saludable aumenta para igualar la esperanza de vida. Los autores afirman que, dada la esperanza de vida actual y la carga de enfermedad, *retrasar el envejecimiento y reducir la aparición de grupos de enfermedades crónicas relacionadas con la edad*, actualmente es el imperativo político más importante. Calculan que retrasar la aparición de enfermedades crónicas relacionadas con la edad para lograr un año más de esperanza de vida y las mejoras asociadas en la buena salud vale US\$37 billones en términos de valor actual, solo para los Estados Unidos. Además, muestran que las ganancias derivadas de una longevidad saludable aumentarán a medida que la población incluya un mayor número de personas mayores que vivan más (Scott et al., 2021).

IMPACTO DEL TRABAJO Y LA JUBILACIÓN EN LA LONGEVIDAD SALUDABLE

A lo largo del curso de la vida, la calidad de los trabajos influye en la longevidad saludable. La comisión enfatiza la necesidad de trabajos buenos y seguros en la Recomendación 3-1 (presentada más adelante en este capítulo). Los impactos del trabajo y la jubilación en la salud física, cognitiva y mental pueden influir en si las personas deciden permanecer en la

fuerza laboral. Esos impactos son heterogéneos y están influenciados por los ingresos a lo largo de la vida, la educación y otros factores. Dibujar una imagen clara de los costos y beneficios del trabajo y la jubilación es un desafío porque los métodos utilizados y las poblaciones estudiadas son heterogéneos. Y, como se muestra a continuación, el contexto puede cambiar el equilibrio entre el trabajo que mejora y el trabajo que empeora la salud.

Trabajar versus No Trabajar

Muchos estudios muestran correlaciones positivas entre el trabajo y la salud. Por ejemplo, en un estudio de EE. UU., de personas entre 59 y 69 años, se encontró que los participantes empleados tenían un 6 % menos de probabilidades de reportar una salud regular o mala que los que no trabajaban, y hubo un impacto positivo pequeño, pero estadísticamente significativo, en actividades de la vida diaria (ADL), actividades independientes de la vida diaria (IADL), estado de ánimo y mortalidad. Las personas con trabajos exigentes e indeseables aún se beneficiaban de una mejor capacidad para realizar las AVD y las AIVD, pero estaban peor con respecto al estado de ánimo y la mortalidad (Calvo, 2006). Un estudio longitudinal basado en Japón sobre síntomas depresivos en personas de 55 a 64 años, encontró que los hombres tenían menos síntomas depresivos cuando dedicaban más horas al trabajo remunerado o al voluntariado. También tenían más síntomas depresivos cuando perdían su trabajo, pero el voluntariado mitigó los efectos de la pérdida de trabajo. Las mujeres que se involucran en múltiples roles productivos, no solo en las tareas del hogar, pueden experimentar menos depresión (Sugihara et al., 2008). Una revisión sistemática encontró una ausencia de impactos negativos por trabajar más allá de la edad de jubilación, y cuatro de diez artículos en el estudio mostraron efectos positivos estadísticamente significativos en los resultados de salud mental. Los investigadores plantearon la hipótesis de que los mecanismos para las mejoras incluyen “*roles sociales productivos, ingresos y apoyo social*” (Maimaris et al., 2010, p. 532). Destacan que los beneficios no son universales y no deben utilizarse para justificar un aumento en la edad de jubilación (Maimaris et al., 2010).

Un artículo de revisión más reciente evalúa 19 estudios: 12 sobre los impactos de un aumento en la edad de jubilación y 7 sobre el trabajo más allá de la edad de jubilación. La revisión encontró que el aumento de la edad de jubilación aumentó la participación en la fuerza laboral² entre los trabajadores mayores y cambió su edad de jubilación preferida y esperada más

² Definido de la siguiente manera: “Los ocupados incluyen a las personas de 15 años o más que, durante la semana de referencia, trabajaron una hora o más a cambio de un pago, ganancia, comisión o pago en especie, en un trabajo o negocio o en una finca (que incluye empleados, empleadores y trabajadores por cuenta propia); o que trabajó durante una hora o más sin remuneración en un negocio familiar o en una granja familiar (es decir, trabajadores familiares auxiliares); o que tenían un trabajo, negocio o finca, pero no estaban en el trabajo por diversas razones (vacaciones, enfermedad, huelga, etc.). En resumen, el empleo es de naturaleza dicotómica y abarca a las personas que trabajan pocas horas a la semana, así como a las que trabajan un número muy elevado de horas a la semana y acumulan varios puestos de trabajo. Los empleados también pueden ser personas dedicadas únicamente a la producción de bienes para uso final propio (trabajo de subsistencia). El trabajo de subsistencia puede ser extremadamente importante en las zonas agrarias pobres. Es importante señalar que el trabajo en los servicios domésticos no remunerados no se cuenta como empleo, lo que explica en gran medida las diferencias en las tasas de participación laboral por género” (Staudinger et al., 2016, p. S282).

arriba. Pero los hallazgos sobre la salud y el bienestar no fueron comparables y, por lo tanto, los autores concluyen que la evidencia de un impacto beneficioso del aumento de la edad de jubilación en la salud y el bienestar de los trabajadores mayores es “*escasa y no concluyente*” (Pilipiec et al., 2021, pág. 298).

Una amplia revisión sistemática de la literatura destaca los matices en las relaciones entre el trabajo y la salud:

- Las características y los cambios en los patrones de tareas laborales a lo largo del tiempo determinan si el trabajo hace que las personas sean más o menos saludables. Por ejemplo, el trabajo agotador física y/o mentalmente hace que las personas sean menos saludables a menos que las tareas laborales cambien con el tiempo.
- La variedad en las tareas laborales puede disminuir el deterioro cognitivo relacionado con la edad.
- Las características del trabajo y el tiempo dedicado a hacer el mismo trabajo pueden conducir a la pérdida de productividad y motivación.

Los investigadores encontraron "evidencia tentativa que subraya la importancia de implementar una novedad moderada en las tareas laborales para mantener el cerebro activo y contrarrestar la disminución del funcionamiento relacionada con la edad" (Staudinger et al., 2016, p. S287).

Relaciones entre jubilación y longevidad saludable

Otra forma de ver los impactos del trabajo en los trabajadores mayores es considerar los efectos de la jubilación. Al igual que la literatura sobre los impactos del trabajo en la salud, esta literatura muestra que los impactos de la jubilación son heterogéneos. Muchos estudios sugieren que la jubilación tiene efectos negativos en la salud, aunque los estudios no siempre controlan el sesgo de selección. Las personas con mala salud tienen más probabilidades de jubilarse que las personas con buena salud, y un estudio que no controle este efecto sugerirá que los jubilados son menos saludables que las personas que continúan trabajando. Un importante análisis longitudinal basado en los EE. UU. de los datos del Estudio de Salud y Jubilación sugiere que la jubilación puede llevar al declive. Incluso después de controlar las variables de confusión, la evaluación mostró que, en los 6 años posteriores a la jubilación, los jubilados experimentaron aumentos en los desafíos de movilidad y actividades de la vida diaria (5 a 16 por ciento), condición crónica (5 a 6 por ciento) y una disminución en salud mental (6–9 por ciento) (Dave et al., 2006).

Otro estudio encontró que los efectos negativos de la jubilación en el rendimiento cognitivo eran más prominentes entre los trabajadores físicos que entre los trabajadores del conocimiento, y los de nivel socioeconómico más bajo mostraban la mayor pérdida de rendimiento. Se observaron variaciones entre los diferentes tipos de trabajadores estudiados en los efectos de continuar trabajando, trabajar a tiempo parcial o jubilarse y luego regresar al trabajo (Carr et al., 2020).

Otros estudios han añadido matices a la imagen. Los hallazgos de un estudio longitudinal de 2017 sobre la función cognitiva sugieren que el trabajo, no la jubilación, protege contra el

deterioro cognitivo importante cuando una persona deja la fuerza laboral a la edad normal de jubilación, pero que la jubilación anticipada protege aún más contra los altos niveles de deterioro cognitivo (Celidoni et al., 2017). Usando modelos longitudinales, Westerlund y colegas (2010, p. 1) demostraron que una jubilación más joven “no cambió el riesgo de enfermedades crónicas importantes, pero se asoció con una reducción sustancial de la fatiga mental y física y los síntomas depresivos, particularmente entre las personas con enfermedades crónicas. .”

Un equipo de investigación evaluó las relaciones entre las características individuales y la satisfacción con la vida entre las personas que trabajan después de la edad de jubilación, definida como la combinación de los ingresos por pensiones y la participación en el trabajo remunerado, en la Unión Europea (UE). Con base en datos de 16 países, la “relación entre la satisfacción con la vida y la edad laboral después de la jubilación” depende “de los ingresos de pensión individuales y de los recursos disponibles” para la persona (Dingemans y Henkens, 2019, p. 662). La satisfacción con la vida es mayor entre los jubilados que trabajan en los países de la UE con ingresos más bajos que entre sus contrapartes en los países de la UE con ingresos más altos. La satisfacción con la vida también es mayor para los jubilados que trabajan sin pareja (Dingemans y Henkens, 2019).

Esta literatura enfatiza que no hay una respuesta de sí o no a si el trabajo o la jubilación es mejor para una longevidad saludable. Más bien, sugiere la necesidad de estudiar subgrupos para determinar qué características individuales y laborales pueden conducir a una mejor salud en el trabajo y la jubilación.

Hallazgo 3-1: Los impactos del trabajo y la jubilación en las personas mayores son heterogéneos. En general, trabajar tiene beneficios para la salud de muchas personas mayores, mientras que afecta negativamente la salud de los demás. Lo mismo es cierto para la jubilación. La evidencia de que aumentar la edad de jubilación mejora la salud es escasa y no concluyente.

OBJETIVO CLAVE: TRABAJO Y JUBILACIÓN

Aumento de la participación en la fuerza laboral entre los trabajadores mayores

Si bien los estereotipos retratan a los trabajadores mayores como menos saludables, menos productivos y menos expertos en tecnología que sus contrapartes más jóvenes, la evidencia sugiere que los trabajadores mayores en trabajos de conocimiento son superiores en juicio, confiabilidad y habilidades de tutoría y, de hecho, son capaces de dominar los requisitos tecnológicos de su trabajo. Junto con un mayor sentido de competencia, los trabajadores mayores se motivan para utilizar su amplio repertorio de habilidades para ayudar a los demás. Todos estos factores sirven para mejorar el clima laboral y reducir la rotación entre los trabajadores de todas las edades, lo que reduce los costos para los empleadores. (Centro de Stanford para la Longevidad, p. 26)

Para evitar una posible crisis derivada del envejecimiento de la población, los gobiernos deben aprovechar la longevidad saludable para respaldar sus economías. La forma más directa de aprovechar la longevidad saludable al servicio de la economía y el capital del

gobierno es aumentar la participación en la fuerza laboral entre las personas mayores sanas. El capital del gobierno, a su vez, puede usarse para brindar apoyo para promover una longevidad saludable (Aksoy et al., 2019). Las ganancias potenciales en PIB y capital son enormes. Barrell y sus colegas predijeron en 2009 que agregar 1 año de trabajo en el Reino Unido aumentaría su PIB en más del 1,5 por ciento en aproximadamente 4 años, además de aumentar el capital total y gubernamental (Barrell et al., 2009).

En los países de mayores ingresos, el objetivo es permitir que las personas sanas, especialmente las menores de 65 años, trabajen durante más tiempo si así lo desean. Los países de bajos ingresos ya tienen altas tasas de participación en la fuerza laboral entre las personas mayores de 65 años porque muchas personas trabajan fuera de la economía formal y sobreviven con ingresos de nivel de subsistencia. En ausencia de una pensión social, estas personas deben trabajar hasta que sean física o cognitivamente incapaces de hacerlo. Como se discutió en el Capítulo 4, el objetivo para las personas de bajos ingresos en todos los países es proporcionar pensiones.

Una objeción común en respuesta a las propuestas para aumentar la participación de las personas mayores en la fuerza laboral es que hacerlo reducirá las oportunidades de empleo para las personas más jóvenes. La “falacia del bulto del trabajo”, que asume que las economías son inelásticas y el número de puestos de trabajo es estático, “es probablemente el mito más dañino de la economía” y ha sido ampliamente desacreditado (Börsch-Supan, 2013, p. 10). Los estudios de 12 países de América del Norte, Europa y Asia, por ejemplo, demuestran que las tasas de participación en la fuerza laboral entre las personas mayores están correlacionadas positivamente con las tasas de participación en la fuerza laboral entre las personas más jóvenes (Böheim, 2019).

Diferencias en las tasas de participación en la fuerza laboral

Las tasas de participación en la fuerza laboral difieren entre países y a lo largo del tiempo. Dentro de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la edad de salida de la fuerza laboral es una curva en forma de U (ver Figura 3-2). Las políticas que alentaron a los trabajadores mayores a jubilarse y la crisis financiera mundial de 2008 provocaron una disminución en la participación de las personas mayores en la fuerza laboral. El objetivo de estas políticas era disminuir el desempleo juvenil al tener menos trabajadores mayores, pero como se discutió anteriormente, esta noción ha sido desacreditada y el desempleo juvenil se mantuvo alto incluso después de que los trabajadores mayores se jubilaron a edades más tempranas.

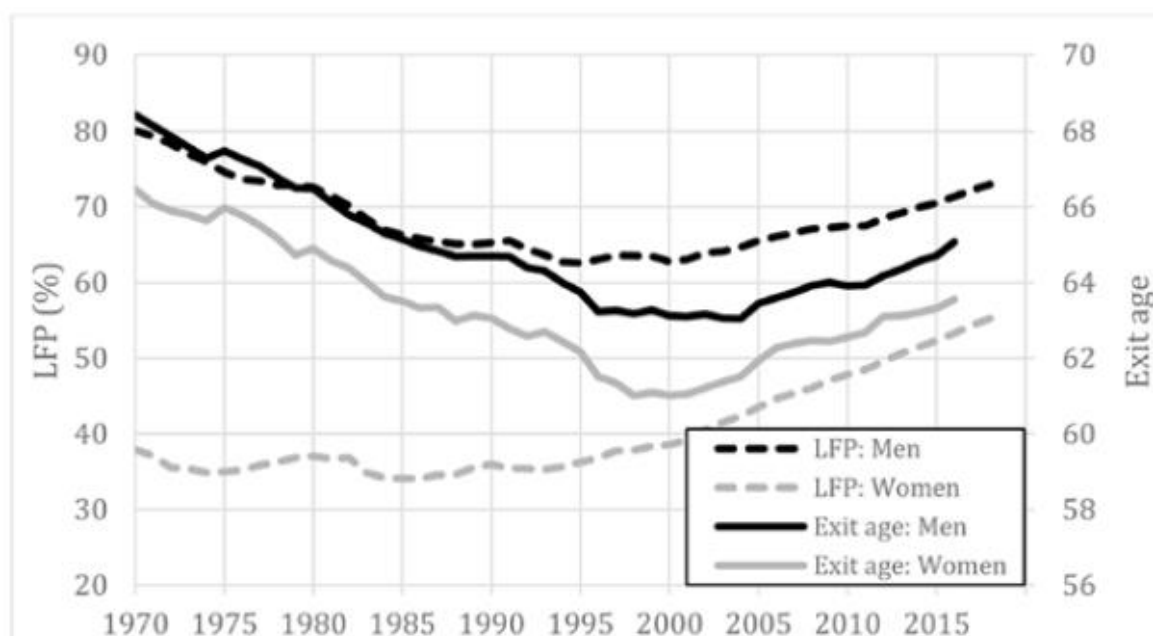


FIGURA 3-2 Participación en la fuerza laboral entre los 55 y los 64 años (eje izquierdo) y edad promedio de salida del mercado laboral (eje derecho) para los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. FUENTE: Boissonneault et al., 2020.

En los Estados Unidos, el único grupo de edad que ha visto un aumento en las tasas de participación en la fuerza laboral año tras año desde 1996 es el de las personas de 55 años o más (consulte la Figura 3-3). El hecho de que la participación en la fuerza laboral a edades más jóvenes se está reduciendo, enfatiza la necesidad de mantener o aumentar la participación entre las personas de 55 años o más. Las fuertes caídas en las tasas generales de participación que ocurren después de los 55 años pueden ser un objetivo de alto valor para los incentivos que animen a los participantes sanos a continuar trabajando hasta e incluso después de la edad normal de jubilación (la edad en la que una persona es elegible para recibir todos los beneficios de pensión del gobierno). Se han observado patrones similares en Europa. En consonancia con este crecimiento de trabajadores mayores, Estados Unidos ha visto un cambio radical en las expectativas de jubilación de los trabajadores: el porcentaje de trabajadores que esperan trabajar después de los 65 años se triplicó entre 1991 y 2018 (Munnell et al., 2019).

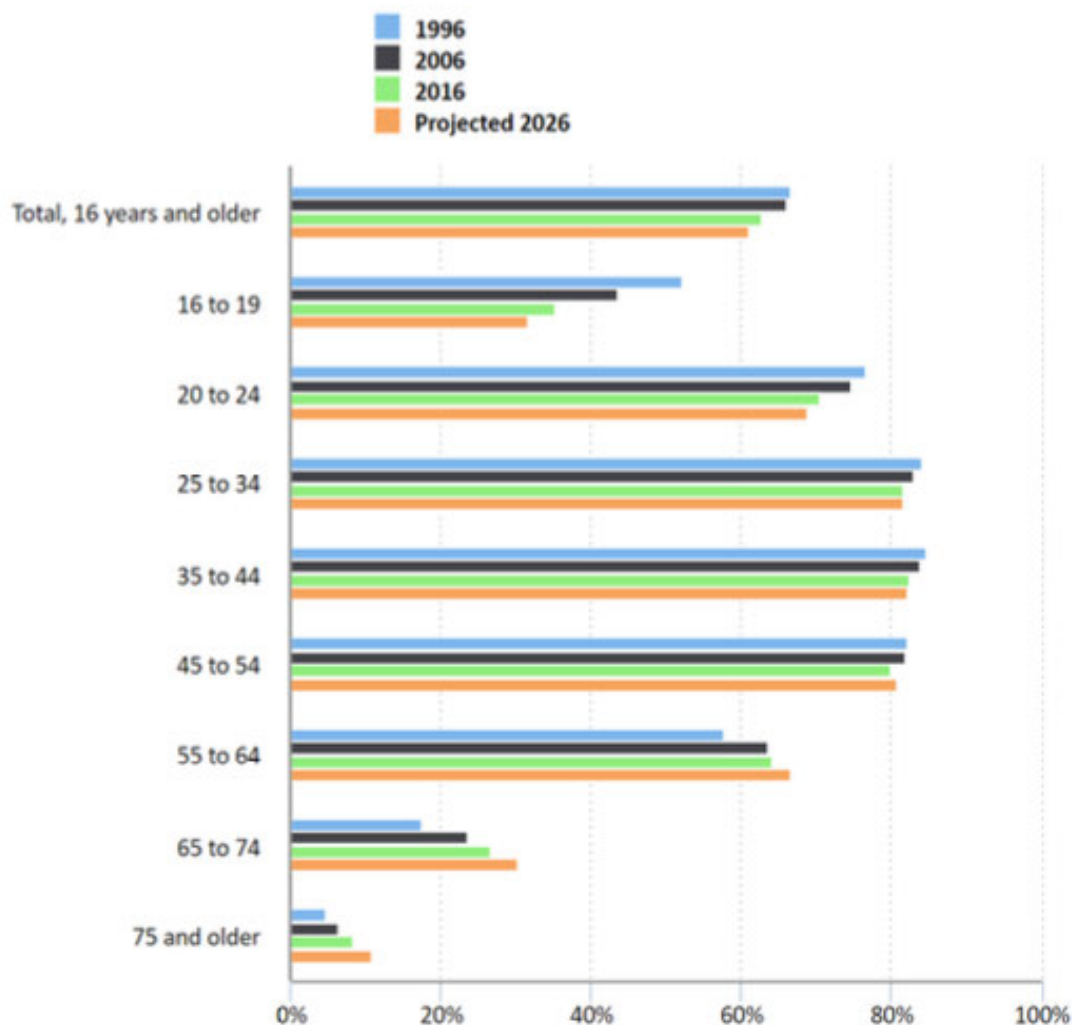


FIGURA 3-3 Tasa de participación de la fuerza laboral civil por edad, 1996, 2006, 2016 y 2026 (proyectado). FUENTE: BLS, 2019.

Las tasas de participación en la fuerza laboral para las personas mayores de 64 años difieren drásticamente de los países de ingresos altos a los de ingresos bajos. Europa tiene las tasas de participación más bajas para los países de ingresos altos, medianos altos y medianos bajos, con tasas de 6,89, 6,0 y 13,6, respectivamente, mientras que los países de bajos ingresos de Asia y África tienen una tasa de participación promedio de 51,4, explicado por la ausencia de pensiones y la necesidad de las personas de trabajar para sobrevivir (Studinger et al., 2016).

La participación actual en la fuerza laboral entre las personas de 65 años o más desacredita la suposición errónea de que las personas en este grupo de edad son improductivas. En 2018, sus tasas de participación oscilaron entre el 13,7 % en países de altos ingresos y el 49 % en países de bajos ingresos. En los países de altos ingresos, su tasa de participación aumentó un 38 % entre 2000 y 2018, mientras que la tasa en los países de bajos ingresos experimentó cambios mínimos (División de Población de las Naciones Unidas, 2018) (consulte la Figura 3-4). Incluso ahora, el porcentaje de personas de 50 años o más que están sanas supera el

porcentaje en la fuerza laboral, lo que sugiere que, con los niveles actuales de buena salud, muchas personas que han salido de la fuerza laboral tienen la salud que les permitiría participar.

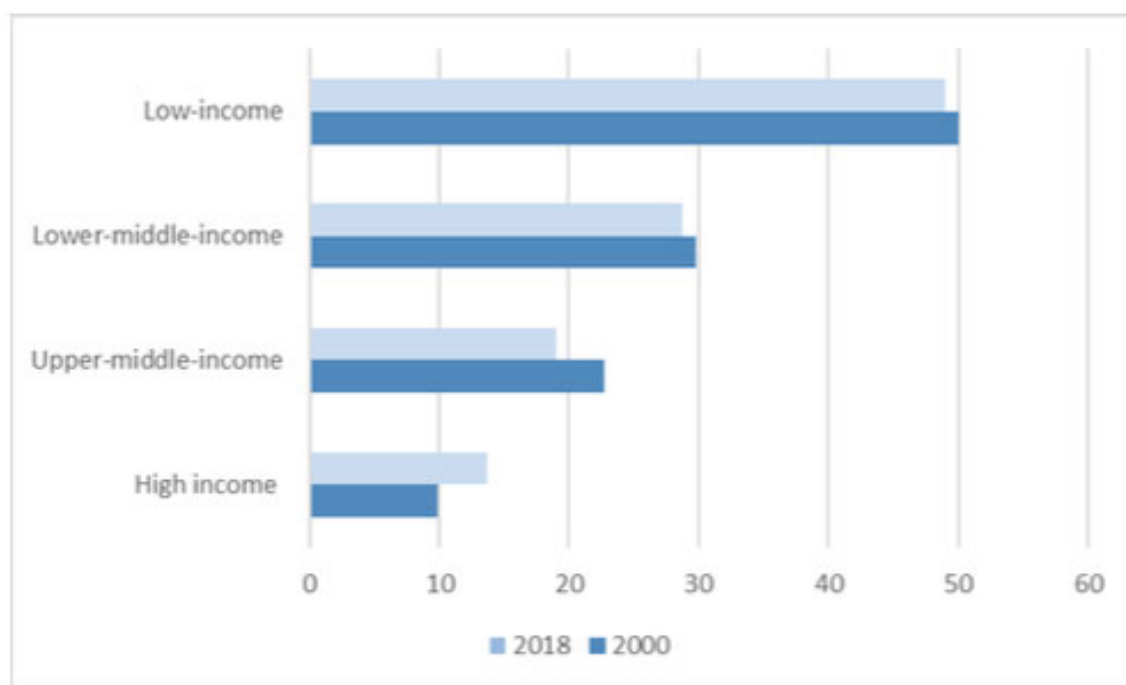


FIGURA 3-4 Tasas de participación en la fuerza laboral entre los mayores de 65 años por nivel de ingreso del país. FUENTE: Adaptado de la División de Población de la ONU, 2018.

Vida laboral más larga

Al igual que con la participación general en la fuerza laboral, los factores estructurales, cíclicos y accidentales juegan un papel importante en la configuración de la participación laboral de los adultos mayores. Sin embargo, la participación laboral de los adultos mayores también tiene sus propias especificidades. Dos perspectivas conceptuales clave que ayudan a desentrañar aún más la participación de los adultos mayores en la fuerza laboral son si necesitan, quieren y están lo suficientemente sanos para trabajar (es decir, del lado de la oferta) y si los empleadores los retienen, capacitan o contratan (es decir, del lado de la demanda).). (Staudinger et al., 2016, pág. S284)

Como sugiere la cita anterior, los intentos de influir en la participación en la fuerza laboral deben abordar el lado de la oferta alentando a las personas mayores a permanecer o reincorporarse a la fuerza laboral. Las razones para permanecer en la fuerza laboral después de la edad normal de jubilación (la edad plena de elegibilidad para la pensión) varían. Una razón común en todos los países es la necesidad de ingresos, como es el caso de los países de bajos ingresos (Staudinger et al., 2016). En Europa, entre las personas que carecen de los recursos para jubilarse se encuentran aquellas que han trabajado a tiempo parcial durante toda su vida o han trabajado por cuenta propia y las mujeres divorciadas que no se vuelven a casar;

por lo tanto, “las desigualdades que se desarrollan a lo largo de las carreras laborales parecen continuar después de la jubilación, lo que también puede tener serias implicaciones políticas” (Dingemans y Möhring, 2019, p. 18). En una encuesta basada en los Estados Unidos sobre el trabajo, aproximadamente la mitad de las personas de 62 años o más calificaron como importante o esencial “la capacidad de mantenerse financieramente a sí mismos” (Maestas et al., 2018).

La Tabla 3-1 resume las influencias individuales, laborales, familiares y socioeconómicas que se asociaron con la salida de la fuerza laboral en los países de la OCDE. Los factores individuales incluyen disfrute en el trabajo, satisfacción en el uso de habilidades, un sentido de logro, la capacidad de ser creativo, ética de trabajo y generatividad (Kooij et al., 2008); crecimiento personal, esforzándose por ayudar a otras personas y contribuyendo a la sociedad (Kooij et al., 2011); y permanecer activo (Studinger et al., 2016).

TABLA 3-1 Factores asociados con la salida de la fuerza laboral, países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE

Individuales	Trabajo	Familia	Socioeconomía
<ul style="list-style-type: none"> • Características demográficas (edad, educación) • Personalidad, necesidades, motivaciones y valores. • Conocimientos, destrezas y habilidades. • Actitudes hacia el trabajo y la jubilación. • Salud y estilo de vida. • Historia laboral • Ingresos, riqueza y seguro de salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Características del puesto • Estereotipos y normas de edad, diversidad y discriminación. • Políticas y prácticas de recursos humanos • Plan de pensiones proporcionado por el empleador • Oportunidades de capacitación/ desarrollo de habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades de cuidado • Estado de la sociedad y calidad de la relación • Estado de jubilación del socio 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas sociales sobre la jubilación. • Condiciones macroeconómicas • Sistemas de seguridad social

SOURCE: Boissonneault et al., 2020.

Dado el fuerte aumento de las salidas de la fuerza laboral a partir de los 50 años en los países de la OCDE, es importante entender por qué las personas en este grupo de edad dejan la fuerza laboral. Un estudio de trabajadores que se jubilaron antes de lo planeado encontró que la mala salud era la razón más común. Las discapacidades relacionadas con la salud afectan la capacidad de trabajar del 25 % de los trabajadores de 60 a 61 años, y la mala salud reduce las posibilidades de que un trabajador mayor trabaje más tiempo. Los trabajadores con mala salud tienen más probabilidades que sus contrapartes más sanas de dejar el trabajo y pasar al desempleo, pensiones por discapacidad y jubilación anticipada (Dingemans y Möhring, 2019).

Los factores menos comunes que influyen en la decisión de una persona de dejar la fuerza laboral formal antes de lo planeado incluyen las responsabilidades de cuidado y la pérdida del trabajo sin reemplazo. Otros factores incluyen la falta de disponibilidad de los trabajos o las características del trabajo que alejarían a las personas del ocio (Studinger et al., 2016) y entornos de trabajo físicos deficientes o demasiado exigentes (Nilsson, 2016).

Las personas mayores que quieren trabajar enfrentan discriminación laboral y discriminación por edad, lo que afecta su capacidad para continuar trabajando y ser contratados. Las personas en los Estados Unidos que son despedidas después de los 50 años tienen muchas menos probabilidades de ser reempleadas que los trabajadores más jóvenes. Dos de los tres encuestados de una encuesta de AARP de personas en los Estados Unidos mayores de 45 años que estaban empleadas o buscaban trabajo informaron haber visto o experimentado discriminación por edad en su lugar de trabajo. La Reserva Federal de San Francisco realizó un estudio por correspondencia en el que presentó más de 40 000 solicitudes de empleo realistas para 13 000 puestos para personas jóvenes (29–31), de mediana edad (49–51) y mayores (64–66). Las candidatas mayores para puestos administrativos y de ventas poco calificados recibieron un 47 % y un 36 % menos de devoluciones de llamadas, respectivamente, en comparación con sus contrapartes más jóvenes. Los candidatos masculinos mayores para puestos de ventas recibieron un 30 por ciento menos de devoluciones de llamadas en comparación con sus pares más jóvenes. Los candidatos masculinos mayores frente a los jóvenes para puestos de limpieza y seguridad recibieron menos devoluciones de llamadas, pero la diferencia no fue estadísticamente significativa (Neumark et al., 2017). Asimismo, un informe de HelpAge International documenta una amplia discriminación laboral en los países africanos (Nhongo, 2006). Los hallazgos de un estudio reciente que evaluó los requisitos de edad y género en bolsas de trabajo en China y México fueron similares (Hellesester et al., 2020). Los investigadores examinaron las características de los anuncios de trabajo en múltiples bolsas de trabajo en línea, buscando específicamente los requisitos de edad, género y habilidades. Descubrieron que más del 77 por ciento de las ofertas de trabajo abiertas en una bolsa de trabajo en línea popular para puestos de baja calificación especificaban una edad máxima, lo que esencialmente eliminaba toda posibilidad de que los trabajadores mayores obtuvieran esos puestos. Cuando combinaron los requisitos de edad y género en los cuatro sitios de ofertas de trabajo, encontraron una diferencia notable. En tres bolsas de trabajo en China y una en México, la cantidad de publicaciones que especificaban el género fue aproximadamente igual, pero más publicaciones que buscaban mujeres se limitaron a menores de 25 años (proporción de 1,4:1). Las publicaciones que buscaban trabajadores mayores de 35 años se inclinaron hacia los hombres, con proporciones de 2,5:1, 4:1 y 5:1 para las bolsas de trabajo en China y 2,5:1

para la bolsa de trabajo en México. Aunque los datos no se extienden a edades más avanzadas, la aparente discriminación contra las mujeres a medida que envejecen tiene implicaciones preocupantes para la obtención de estos puestos de trabajo.

Productividad y valor de los trabajadores mayores en equipos intergeneracionales

Una barrera importante para la participación en la fuerza laboral es la percepción de que las personas mayores derriban la economía y el lugar de trabajo. Los autores de un estudio concluyeron que “el envejecimiento de la población ralentiza el crecimiento de los ingresos en toda la distribución por edades” y “conduce a una disminución de la productividad media de los trabajadores en todos los grupos de edad” (Maestas et al., 2016, pág. 3).

Börsch-Supan y Weiss (2016) sugieren que estos estudios reflejan desafíos de medición, selectividad/endogeneidad y agregación. Para superar estos desafíos, realizaron un estudio de productividad en una planta de fabricación de camiones con condiciones similares a las de un laboratorio y una gran cantidad de observaciones. No encontraron evidencia para apoyar la noción de que los trabajadores mayores (hasta los 65 años) son menos productivos que los trabajadores más jóvenes. Descubrieron que los trabajadores mayores tenían una probabilidad un poco mayor de cometer errores, pero rara vez cometían errores graves, y la evidencia sugería que la experiencia evitaba que su productividad disminuyera.

Otro estudio reciente encontró que las disminuciones de la productividad se reducen o eliminan cuando los trabajadores mayores están saludables (Cylus y Al Tayara, 2021), lo que sugiere que la magnitud del impacto de los trabajadores mayores en la productividad no es homogénea ni fija y puede compensarse con una mejor salud.

Al examinar los beneficios de emplear trabajadores mayores, Mercer, una empresa de gestión y medición del capital humano, descubrió que las contribuciones de los trabajadores mayores cambian con el tiempo, y sus contribuciones individuales disminuyen a medida que aumenta la productividad de las personas que los rodean. El estudio también encontró que los trabajadores de mayor edad tienen permanencias más prolongadas, y los trabajadores de todas las edades ³ permanecen en un trabajo por más tiempo cuando tienen gerentes de mayor edad (Stanford Center on Longevity, 2017).

Dos estudios recientes que consideran la relación entre los resultados comerciales positivos y los lugares de trabajo intergeneracionales ayudan a explicar las observaciones de Mercer. El primero encontró una relación entre estar involucrado en la transferencia de conocimiento entre trabajadores mayores y jóvenes y la retención de ambos grupos de trabajadores (Burmeister et al., 2020). El segundo encontró que “la diversidad de edad se asoció positivamente con el desempeño” como resultado del “mayor capital humano y social”, con un efecto aún mayor en entornos donde los empleados trabajan en entornos diversos y cuando la gestión incluye a la edad (Li et al. ., 2021, pág. 71). Y un estudio de la OCDE vinculó una

³ Presentado por Haig Nalbantian, orador en la conferencia que es el tema del informe, quien es socio principal y cofundador del Instituto de Ciencias de la Fuerza Laboral de Mercer.

proporción un 10 % mayor de trabajadores de 50 años o más con empresas que eran un 1,1 % más productivas (OCDE, 2021).

Las personas mayores también tienen éxito como empresarios. Capitalistas de riesgo (Venture Capitals) invierten mucho en personas de entre 20 y 30 años, suponiendo que tienen la mejor oportunidad de crear una empresa emergente de alto crecimiento. Pero un análisis reciente sugiere que los empresarios más exitosos de empresas "orientadas al crecimiento" con grandes impactos económicos tienen entre 30 y 50 años, y los de 65 años tienen más éxito que los menores de 25 años (Azoulay et al., 2020).

Incentivos para que las personas mayores trabajen

La estrategia más común que han utilizado los gobiernos para aumentar la participación en la fuerza laboral entre los trabajadores mayores es aumentar la edad de jubilación. En los países miembros de la OCDE y el G20, por ejemplo, las edades de jubilación están aumentando según las leyes de reforma de pensiones, y Dinamarca instituyó el aumento más extremo en la edad normal de jubilación, de 65 años en 2019 a una edad proyectada de 74 en 2070 (ver Figura 3- 5). Italia, los Países Bajos y Estonia han promulgado una futura edad de jubilación de 70 años o más, y se espera que pocos trabajadores tengan una futura edad de jubilación inferior a los 65 años (OCDE, 2020). Entre 2017 y 2019 en los países de la OCDE, la mayoría de las reformas de las pensiones relajaron los requisitos de edad para la elegibilidad, aumentaron los beneficios (incluidas las pensiones de la red de seguridad destinadas a prevenir la pobreza entre las personas mayores), ampliaron la cobertura o alentaron el ahorro privado (OCDE, 2020).

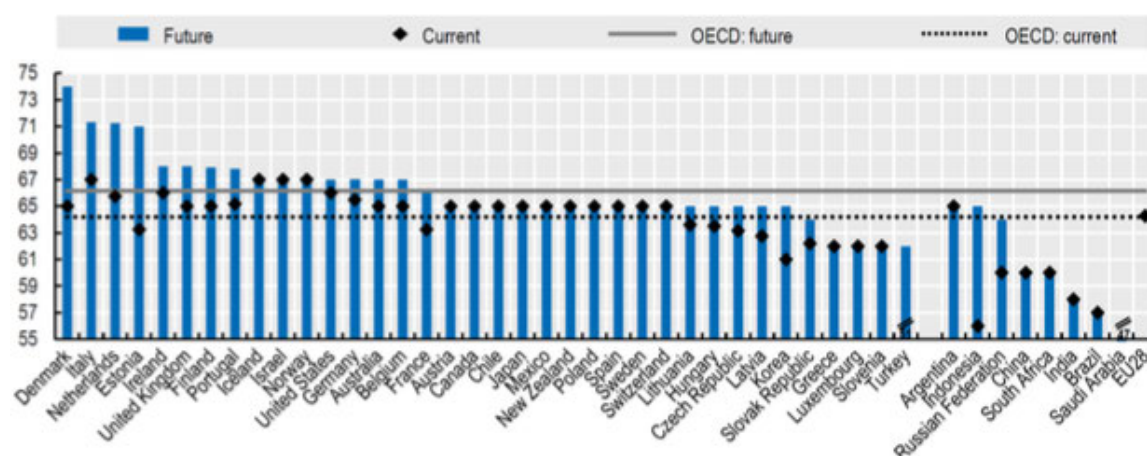


FIGURA 3-5 Edad normal de jubilación de los hombres que ingresan al mercado laboral a los 22 años con una carrera completa.

NOTA: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

FUENTE: Republicado con permiso de la OCDE, de Pensions at a look 2019: OECD and G20 Indicators, OECD, 2021; permiso transmitido a través de Copyright Clearance Center, Inc.

Elevar la edad de elegibilidad para la pensión aumenta la participación en la fuerza laboral entre las personas mayores, pero probablemente a un costo para los adultos mayores

vulnerables. Por ejemplo, Francia aumentó su edad de jubilación, pero experimentó altas tasas de desempleo para las personas que se encontraban entre la edad de jubilación antigua y la nueva, probablemente porque el gobierno había aumentado la oferta laboral sin hacer nada para estimular la demanda de esa mayor oferta (Guillemard, 2016). Otro análisis encontró que cambiar la edad normal de jubilación de 65 a 67 años generó solo 0,6 años adicionales de trabajo, y que las personas con bajos niveles de educación y trabajos de cuello azul sufrieron los cambios debido al desafío de conseguir un trabajo a edades más avanzadas (Etgeton, 2018).

Dadas las preocupaciones sobre la elegibilidad para la pensión que resulta en una mayor desigualdad de ingresos, los países han iniciado enfoques alternativos para aumentar las tasas de participación en la fuerza laboral y aprovechar el impulso del PIB asociado a través de incentivos. Entre 2017 y 2019, los países de la OCDE implementaron las siguientes políticas para crear incentivos para continuar trabajando, en lugar de castigar a quienes no permanecen en la fuerza laboral:

- aumentar las exenciones de ingresos (Canadá);
- pagar una suma global a las personas que trabajan más de un número específico de horas después llegar a la edad de jubilación (Dinamarca);
- abolir el límite máximo de años de acumulación de pensiones (Bélgica); y
- establecer créditos tributarios específicos por edad para las personas mayores de 65 años que continúan trabajando (Suecia) (Laun, 2017; OCDE, 2020).

El futuro del trabajo y la jubilación para las personas mayores

Algunos han pedido el fin de la jubilación como un estado o uno u otro. Incluso ahora, las personas quieren un "camino de deslizamiento" hacia la jubilación mediante el cual puedan reducir las horas, tener más tiempo libre y posiblemente cambiar de roles en lugar de abandonar abruptamente la fuerza laboral. Los patrones emergentes entre los trabajadores mayores actuales brindan una idea de lo que mantendrá a las personas futuras en la fuerza laboral. Por ejemplo, los estadounidenses mayores tienen preferencias específicas sobre trabajar después de la jubilación, como establecer su horario de trabajo, limitar su actividad física, tener tiempo libre remunerado y trabajar solos. La Figura 3-6 compara las preferencias de cuatro grupos de edad en los Estados Unidos—25–34, 35–49, 50–61 y 62+—con respecto a su disposición a pagar por servicios laborales en proporción a sus salarios. En todos los casos, excepto en dos, el valor asignado a las comodidades del trabajo fue mayor entre los mayores en comparación con los más jóvenes. Las excepciones fueron las “oportunidades de capacitación” y las “oportunidades frecuentes de servicio”, también descritas como oportunidades de trabajo significativo. Las tasas más bajas de capacitación y las menores oportunidades de servicio que se observan pueden reflejar las preferencias de los trabajadores mayores (Maestas y Jetsupphasuk, 2019; Maestas et al., 2018).

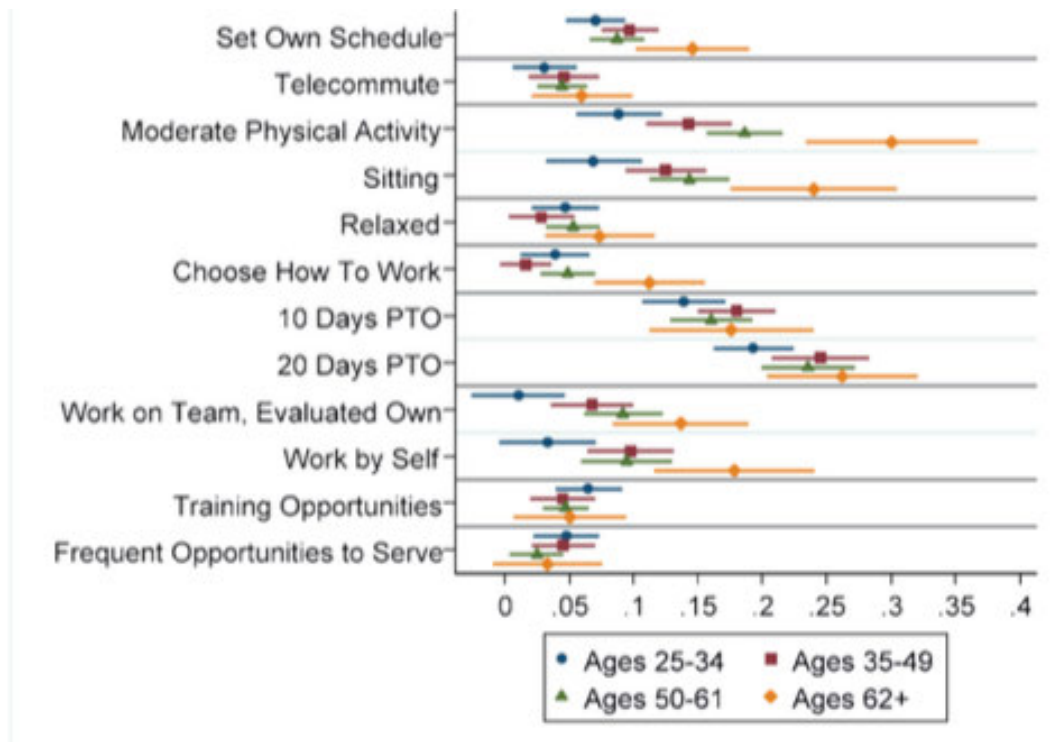


FIGURA 3-6 Estimaciones de la disposición a pagar por las comodidades del trabajo por grupo de edad, expresadas en proporción al salario del encuestado.

FUENTE: Maestas et al., 2018.

Si bien es probable que estos hallazgos se apliquen en otros países de ingresos altos, pueden ser menos relevantes en los países de ingresos bajos y medianos, donde más trabajadores mayores son impulsados por la necesidad, no por las preferencias. Sin embargo, los trabajadores mayores en países de ingresos bajos y medianos pueden beneficiarse de cambios en las características del trabajo que son más favorables para los trabajadores mayores. Por ejemplo, la automatización está reemplazando trabajos físicamente más exigentes en Tailandia, y este cambio permite que los trabajadores mayores permanezcan en la fuerza laboral durante el tiempo que elijan (Moroz et al., 2021). Los empleadores también pueden crear entornos de mayor apoyo para los trabajadores mayores en relación con los lugares de trabajo actuales, por ejemplo, permitiendo horarios de trabajo flexibles; proporcionar trabajo a tiempo parcial; y financiar la reconversión laboral de las personas cuyos trabajos implican trabajo manual que ya no pueden realizar, lo que les permite hacer la transición a roles más apropiados.

En algunos casos, especialmente en los Estados Unidos, la contratación de trabajadores mayores puede resultar más costosa que la contratación de trabajadores más jóvenes. En los Estados Unidos, por ejemplo, los empleadores pagan más por el seguro de salud de los trabajadores mayores que por el de los trabajadores más jóvenes. Al considerar opciones para aumentar la participación en la fuerza laboral, los gobiernos pueden centrarse en leyes y reglamentos que desincentivan la contratación de trabajadores mayores.

Trabajadores en la Economía Informal

El porcentaje de la fuerza laboral que participa en la economía formal varía entre las regiones del mundo. En contraste con el trabajo en la economía informal, el empleo en la economía formal se caracteriza por acuerdos laborales, horarios programados, pago constante y programado, y participación en pensiones privadas y gubernamentales. Gran parte de la mano de obra doméstica y de cuidados, en su mayoría mujeres, trabaja en la economía informal. Además, el mundo en general ha visto el surgimiento de nuevas formas de trabajo distintas del trabajo a tiempo completo con beneficios, incluidos los arreglos laborales y los contratos a corto plazo sin horas garantizadas, a veces descrito como la economía de trabajos temporales. Entre los países de la OCDE, las formas informales y nuevas de trabajo representan un tercio del empleo (OCDE, 2020). En comparación, el 70 por ciento del empleo en los mercados emergentes y las economías en desarrollo se encuentra en el sector informal, y el trabajo por cuenta propia representa diferentes proporciones de la fuerza laboral informal en diferentes regiones (Ohnsorge y Yu, 2021).

El empleo en la economía formal viene con protecciones legales y estándares mínimos para la estabilidad financiera. La economía informal y las nuevas formas de trabajo suelen ser flexibles, pero no cuentan con protecciones tales como condiciones de trabajo peligrosas, ingresos impredecibles, ganancias bajas y acceso limitado a la atención médica y las pensiones (OCDE, 2020). En los Estados Unidos, donde los empleadores brindan la mayor parte de la cobertura de seguro de salud, los trabajadores fuera de la economía formal a menudo carecen de acceso a un seguro de salud asequible. En todo el mundo, los trabajadores de la economía informal y las nuevas formas de trabajo son vulnerables a la interrupción de los ingresos y la pérdida de empleo y pueden carecer de acceso a una red de seguridad financiera y pensiones (Ohnsorge y Yu, 2021).

Desde la perspectiva del gobierno, tanto el trabajo informal como las nuevas formas de trabajo presentan desafíos. Según un informe del Banco Mundial, “un gran sector informal debilita la eficacia de las políticas y la capacidad del gobierno para generar ingresos fiscales” (Ohnsorge y Yu, 2021, p. 16). Los gobiernos que carecen de recursos tienen una capacidad limitada para reducir el sector informal proporcionando programas de protección social y servicios públicos (Ohnsorge y Yu, 2021; Schneider et al., 2010). Esto, a su vez, limita la participación gubernamental de las empresas y los trabajadores del sector privado y aumenta el tamaño del sector informal (Loayza, 2018; Ohnsorge y Yu, 2021; Perry et al. 2007).

La pandemia de COVID-19 ha sido devastadora para las poblaciones vulnerables de todo el mundo, y los trabajadores del sector informal no son una excepción. Según el Banco Mundial, durante la pandemia, los trabajadores del sector informal tenían más probabilidades que los del sector formal de perder sus trabajos, sufrir pérdidas de ingresos, vivir en áreas con poco acceso a intervenciones de salud pública y saneamiento, y carecer de acceso a servicios sociales. redes de seguridad (Ohnsorge y Yu, 2021).

Los gobiernos pueden implementar políticas para promover la transferencia de recursos del sector informal al sector formal y brindar mejores servicios públicos y redes de seguridad social para los trabajadores del sector informal, especialmente durante y después de la pandemia (Ohnsorge y Yu, 2021) . Hacerlo puede reducir las desigualdades entre los

trabajadores en los sectores formal e informal. Establecer derechos legales para los trabajadores pobres, incluido un mejor acceso al sistema de justicia y derechos de propiedad, comerciales y laborales, tiene el potencial de ayudar a los trabajadores del sector informal al proporcionar mejores condiciones de trabajo y el derecho a buscar el pago si se retiene indebidamente. (Dasgupta, 2016). Finalmente, los gobiernos y las corporaciones pueden establecer objetivos para contratar personas en la economía formal brindando capacitación en el trabajo, dado que muchos trabajadores en la economía informal carecen de educación y capacitación (Dasgupta, 2016). La implementación de políticas para proteger a los trabajadores en el sector informal a corto plazo es importante a la luz de las previsiones de una disminución del capital físico pospandemia, la “erosión del capital humano de los desempleados” y el debilitamiento del comercio mundial (Ohnsorge y Yu, 2021, p. 5).

Hallazgo 3-2: si las personas mayores permanecieran más tiempo en la fuerza laboral en los países de ingresos altos, aumentaría el PIB, el capital público y el capital personal.

Hallazgo 3-3: La evidencia sugiere que los adultos mayores que trabajan no le quitan trabajo a los trabajadores más jóvenes.

Hallazgo 3-4: Los trabajadores de la economía informal corren un riesgo significativo de inestabilidad financiera.

Conclusión 3-1: El aumento de la edad de elegibilidad para la pensión aumenta el tiempo de permanencia de las personas en la fuerza laboral, pero sin redes de seguridad para las personas que no pueden encontrar trabajo o no pueden trabajar, la política penaliza a las personas con recursos limitados.

Conclusión 3-2: El aumento de la edad de elegibilidad para la pensión aumenta la participación laboral de los trabajadores mayores, pero la evidencia no justifica hacerlo para mejorar la salud y puede aumentar la desigualdad.

Conclusión 3-3: Mantener el equilibrio económico a medida que la población envejece requerirá una mayor participación laboral de las personas mayores.

Conclusión 3-4: Los incentivos para contratar y retener a los trabajadores mayores serán una parte integral del aumento de la participación laboral de las personas mayores.

Conclusión 3-5: Los gobiernos pueden aumentar la participación laboral voluntaria entre los trabajadores mayores creando incentivos para trabajar y eliminando las barreras para trabajar.

Recomendación 3-1: Los gobiernos, en colaboración con el sector empresarial, deben diseñar entornos de trabajo y desarrollar nuevas políticas que permitan y alienten a los adultos mayores a permanecer en la fuerza laboral por más tiempo, a:

- a) proporcionar protecciones legales y políticas en el lugar de trabajo para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y la protección de los ingresos (incluso durante los períodos de discapacidad) a lo largo de la vida;

- b) desarrollar soluciones innovadoras para extender la protección legal y de ingresos a los trabajadores que participan en modelos alternativos de trabajo (por ejemplo, economía informal, sector informal);
- c) aumentar las oportunidades de trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles; y promover el servicio nacional y comunitario intergeneracional y desarrollo de carreras.

VOLUNTARIADO

Los adultos mayores tienen más tendencias prosociales que las personas más jóvenes (ver Capítulo 4). La “generatividad”, el acto de contribuir a los miembros no familiares de las generaciones más jóvenes, es una manifestación de estos comportamientos prosociales. Los actos generativos entre los adultos mayores incluyen contribuciones a través de roles familiares, amistad, actividad comunitaria, voluntariado y trabajo. Los comportamientos prosociales, que se superponen con los actos generativos, incluyen el voluntariado formal o informal (Wenner y Randall, 2016). El énfasis de esta sección está en el papel de las estructuras formales de voluntariado para un futuro de longevidad saludable. Aunque no es el énfasis de esta sección, la comisión también reconoce la importancia de las contribuciones informales que las personas mayores hacen a la familia, los amigos y la comunidad.

Beneficios para los Voluntarios Mayores

El voluntariado formal en la vejez apoya una longevidad saludable, mejora el sentido de significado y propósito de una persona mayor y proporciona valor financiero y social a la sociedad (Carr et al., 2018). Los estudios han demostrado efectos positivos del voluntariado sobre el riesgo de mortalidad (Harris y Thoresen, 2005), la función cognitiva (Guiney y Machado, 2018), la depresión (Li y Ferraro, 2005), la función física, el afecto positivo y la felicidad (Anderson et al., 2014). “Las prácticas de contribuir, dar y transmitir tienen un papel importante en la autoidentificación de las personas mayores como ciudadanos contribuyentes, como individuos con autoestima, importancia y significado” significa que el voluntariado satisface “necesidades psicológicas básicas de autoestima”, socialización, satisfacción con la vida y contribución a los demás” (Stephens et al., 2015, p. 24).

Los impactos del voluntariado varían entre las subpoblaciones, y algunos hallazgos a este respecto son desconcertantes. Un estudio encontró que el voluntariado redujo el riesgo de mortalidad en personas mayores sanas, pero no en aquellas con buena salud o con limitaciones funcionales. Otro estudio encontró una asociación entre el voluntariado de más de 800 horas al año y un peor afecto negativo entre las personas sin pareja y con un nivel educativo moderado. En muchos casos, aquellas personas que son altamente vulnerables son las que más se benefician, y las asociaciones más fuertes se encuentran entre:

- mayor nivel de felicidad y los de menor nivel socioeconómico;
- afecto positivo y resiliencia y tener más condiciones crónicas;
- depresión reducida y personas mayores con pérdida sensorial dual;
- reducción de la mortalidad y de no conductores, especialmente en las zonas rurales; y,
- mortalidad reducida y adultos mayores con baja interacción social (Anderson et al., 2014).

¿Quiénes son voluntarios?

En comparación con las personas mayores que no son voluntarias, los voluntarios mayores son, en promedio, más saludables, más ricos, más jóvenes y más educados (Anderson et al., 2014). El voluntariado es más frecuente entre las personas que asisten a servicios religiosos en relación con las que no, con diferencias entre religiones y denominaciones. Muchos grupos de personas mayores enfrentan barreras para el voluntariado y, a menudo, aquellos que enfrentan la mayoría de las barreras se beneficiarían más del voluntariado. También hay una enorme variación en las tasas de voluntariado entre países, con una variación de 10 veces en las tasas en toda Europa. Los países más ricos tienen las tasas más altas de voluntariado (Southby et al., 2019).

Para las personas mayores, las barreras para el voluntariado incluyen “salud y funcionamiento físico deficientes, pobreza, estigma, falta de habilidades, transporte deficiente, limitaciones de tiempo, voluntariado inadecuado consume recursos, por lo que las personas con menos recursos pueden carecer de la oportunidad de beneficiarse de la salud y el estado físico deficientes”. funcionamiento, gestión y otras responsabilidades de cuidado” (Southby et al., 2019, p. 911). El voluntariado también ofrece oportunidades de voluntariado o se limita a funciones u organizaciones voluntarias específicas. Las personas mayores, entre otros subgrupos, informan que no se sienten bienvenidos en algunos programas de voluntariado (Southby et al., 2019).

La combinación de barreras que impulsan la pérdida de oportunidades para mejorar la salud crea preocupaciones sobre el voluntariado y la equidad que deben abordarse si las comunidades o los países deciden promover el voluntariado. Una publicación argumenta que el voluntariado en línea promete permitir el voluntariado entre personas con problemas de movilidad y otras que no pueden participar en persona, y puede reducir la discriminación étnica y racial que enfrentan los miembros de algunos grupos (Seddighi y Salmani, 2018).

Beneficios sociales

Los programas que utilizan voluntarios mayores pueden tener un valor social significativo más allá de sus impactos en los voluntarios. Experience Corps es el primer modelo basado en evidencia para el voluntariado de personas mayores diseñado tanto para el impacto social como para la promoción de la salud y la mejora del bienestar de los voluntarios mayores. El programa consiste en colocar un número mínimo de voluntarios mayores en las escuelas y capacitarlos en equipos para permitir que prospere una dinámica de equipo. Este programa de voluntarios para adultos mayores basado en evidencia fue diseñado para crear múltiples resultados positivos para

- el éxito académico de los niños en las escuelas primarias públicas;
- la salud, la función y el bienestar de los voluntarios mayores, y la capacidad para satisfacer metas;
- el éxito de los docentes y las escuelas en la educación y en la mejora del clima social; y
- cohesión social de las comunidades.

Los creadores del programa querían mostrar que los programas de voluntariado podían proporcionar roles significativos y de alto impacto para las personas mayores mediante el uso de sus activos de manera efectiva y significativa y brindar satisfacción generativa al apoyar el éxito académico de la próxima generación (Fried et al., 2004).

Experience Corps fue diseñado utilizando la ciencia de la salud pública para amplificar la actividad física, cognitiva y social y el compromiso de los adultos mayores dentro y más allá de sus roles existentes. Colocar intencionalmente a voluntarios mayores en una escuela y capacitarlos en equipos creó eficiencias dentro de las escuelas y nuevos vehículos para establecer redes sociales (Fried et al., 2004). El comportamiento de los estudiantes, el clima escolar (Rebok et al., 2004) y la eficacia y satisfacción de los docentes mejoraron en las escuelas de Experience Corps (Martinez et al., 2010). Un elemento de diseño crítico que permitió la participación de voluntarios de bajos ingresos fue un estipendio que compensó algunos costos del voluntariado (Tan et al., 2010). El Cuadro 3-1 incluye una descripción de un exitoso programa de voluntariado en Sudáfrica.

RECUADRO 3-1
Intervención de apoyo entre pares de Sudáfrica

Un programa mostró los impactos que tuvieron los voluntarios mayores en un área de bajos ingresos en Ciudad del Cabo, Sudáfrica. Para abordar la falta de recursos para apoyar a las personas mayores, se implementó una intervención de apoyo entre pares para determinar si un programa de bajo costo que incluyera visitas a personas mayores, identificadas como solitarias, podría afectar su salud y sus resultados sociales. Las simples visitas telefónicas y domiciliarias aumentaron el “*bienestar autoinformado, el apoyo emocional e informativo, la interacción social y la actividad física*”; puntajes de estado de ánimo mejorados; y soledad reducida.

FUENTES: Geffen et al., 2019; ONU Mujeres, 2021; ONU Mujeres et al., 2020.

El valor del voluntariado

Un análisis económico de 2020 del trabajo, el voluntariado, el cuidado de los nietos y el apoyo a personas que no son miembros del hogar en Europa y los Estados Unidos, cuantificó las contribuciones de mercado y de no mercado de las personas mayores de 50 años. El análisis mostró que los adultos mayores contribuyen con el 29 por ciento (Europa) y 40 por ciento (Estados Unidos) del PIB per cápita, a través de actividades de mercado y de no mercado (ver Figura 3-7). Para los mayores de 60 años en Europa y Estados Unidos, el valor de las contribuciones de no mercado se estimó en 50 por ciento y 84 por ciento, respectivamente, del valor de las contribuciones de mercado. Es importante señalar que el valor de las contribuciones medidas en el estudio es menor que el valor real que aportan las personas mayores porque no incluye el valor de las actividades del hogar o el cuidado de los adultos discapacitados dentro del hogar, como los hijos o cónyuges adultos discapacitados. (Bloom et al., 2020).

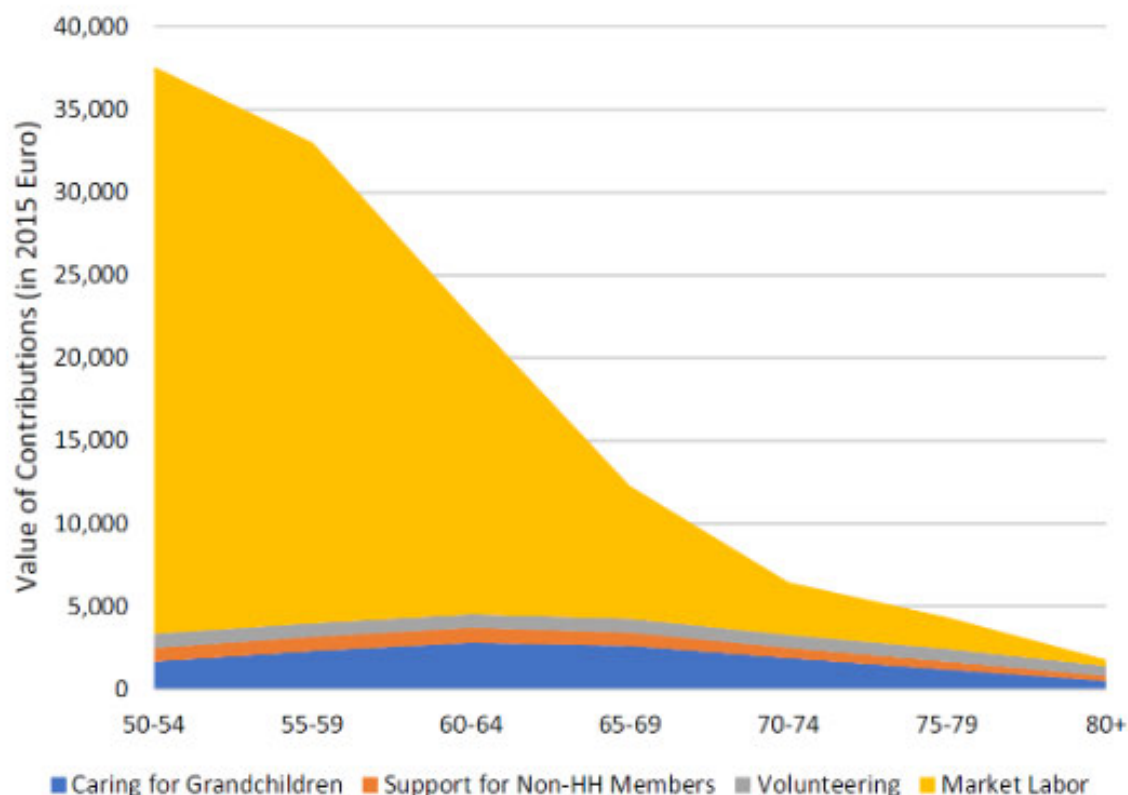


FIGURA 3-7 Valor de las contribuciones por grupo de edad en los Estados Unidos (arriba) y Europa (abajo).

NOTA: No-HH = fuera del hogar.

FUENTE: Bloom et al., 2020.

Palancas para la acción

El voluntariado, junto con otras actividades de voluntariado informal de los adultos mayores, puede generar capital social, beneficiando tanto al voluntario como al destinatario de los servicios de voluntariado. La comisión estuvo de acuerdo en que la evidencia justifica las inversiones del gobierno para apuntalar y ampliar los programas de voluntariado existentes. Algunos comisionados, pero no todos, fueron un paso más allá al pedir grandes inversiones en programas nacionales para voluntarios mayores.

Antes de ampliar los programas de voluntariado, será necesario superar las muchas barreras que impiden que los adultos mayores se ofrezcan como voluntarios. También es importante asegurarse de que la falta de el voluntariado no estigmatiza a las personas que no lo hacen.

Hallazgo 3-5: La evidencia sugiere que participar en programas formales de voluntariado mejora los resultados de salud para las personas mayores. Las personas que reciben los esfuerzos de los voluntarios también se benefician.

Conclusión 3-6: Para maximizar el valor de las contribuciones de los voluntarios tanto para las personas mayores como para la sociedad, las estructuras gubernamentales y del sector

privado existentes deben fomentar la participación de los voluntarios mayores; los programas formales deben proporcionar significado y propósito o voluntarios, junto con apoyo financiero para compensar los costos en los que puedan incurrir; y los gobiernos de todos los niveles deben crear o reforzar los programas de voluntariado existentes para las personas mayores.

Preguntas de investigación

La investigación en las siguientes áreas es necesaria en todos los países y todas las edades, a fin de comprender mejor y promover el voluntariado. Los datos para respaldar esta investigación se recopilarían mejor mediante colaboraciones entre investigadores y organizaciones voluntarias:

- cómo medir el impacto de los aportes voluntarios globales, y
- uso del tiempo y otras encuestas de voluntarios.

OBJETIVO CLAVE: EDUCACIÓN PERMANENTE Y REACTUALIZACIÓN

Este informe prevé un futuro en el que el modelo del siglo XX de permanecer en una carrera durante la mayor parte de la vida adulta es raro. En cambio, la comisión prevé múltiples carreras a lo largo de la vida laboral de una persona. Para hacer realidad esta visión, la educación y el reciclaje serán fundamentales.

La educación durante la primera infancia y la edad adulta joven influye en la salud y el funcionamiento a lo largo del curso de la vida. Las relaciones son fuertes, incluso si los mecanismos aún se están desentrañando. La evidencia sugiere dos influencias principales de la educación sobre la salud. En primer lugar, la educación en sí misma, independientemente del trabajo y la participación en la fuerza laboral, tiene un impacto beneficioso en la longevidad saludable en la vejez. En segundo lugar, la educación pone a las personas en una trayectoria social y profesional que conduce a ganancias ocupacionales y una mayor participación en la fuerza laboral. La educación postsecundaria también influye en la salud en edades más avanzadas (Böheim et al., 2021). En particular, las disminuciones históricas en la incidencia de la demencia se han relacionado con un mayor logro educativo (Valenzuela y Sachdev, 2006).

Literatura y aritmética

La alfabetización y la aritmética son fundamentales para el trabajo, la educación financiera, la educación sobre la salud e incluso la comunidad y el compromiso social. La alfabetización se define como “comprender, evaluar, usar y comprometerse con un texto escrito para participar en la sociedad, lograr las metas propias y desarrollar el conocimiento y el potencial propios” (OCDE, 2012, p. 20). La aritmética es “la capacidad de acceder, usar, interpretar y comunicar información e ideas matemáticas, para participar y gestionar las demandas matemáticas de una variedad de situaciones en la vida adulta” (OCDE, 2012, p. 34). La buena noticia es que las tasas mundiales de alfabetización han aumentado constantemente durante los últimos 50 años, especialmente entre las mujeres (Roser y Ortiz-Ospina, 2018). La mala noticia es que hoy en día, las mujeres mayores de 65 años tienen la tasa de alfabetización

más baja, el 73 %, en comparación con las personas de 15 a 24 años, cuya tasa de alfabetización es del 91 % (Instituto de Estadística de la UNESCO, 2017). Entre los 23 países incluidos en el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos, el 19 % de las personas tienen un nivel de aritmética muy bajo ⁴ (14 %) o carecen de aritmética (5 %) (Rampey et al., 2016).

El desafío global de la baja alfabetización afecta la capacidad de las personas mayores para participar en la fuerza laboral, los programas de voluntariado e incluso el cuidado familiar. Un experto en África subsahariana, por ejemplo, describió el fenómeno de que algunas personas mayores que criaban a sus nietos tenían una capacidad limitada para ayudar a sus nietos con la tarea porque tenían un nivel de alfabetización más bajo que los más jóvenes ⁵. La alfabetización de los adultos mayores está fuertemente orientada a la salud. Un informe de la UNESCO establece que un enfoque en la promoción de la alfabetización de jóvenes, en lugar de la alfabetización de adultos, es apropiado porque la mayoría de las mejoras en la alfabetización ocurren a una edad temprana, y los estudios sugieren que los programas de alfabetización de adultos no muestran grandes efectos en las tasas nacionales de alfabetización (Instituto de Estadística de la UNESCO, 2017). Por el contrario, la comisión enfatiza la necesidad de desarrollar la alfabetización y la aritmética a lo largo del curso de la vida para permitir la participación en la sociedad, la fuerza laboral y la atención médica. La atención a la alfabetización a lo largo del curso de la vida ayudará a garantizar que las personas mayores del futuro tengan tasas más altas de alfabetización y aritmética que en la actualidad.

Terminación de la Educación Secundaria

La alfabetización de adultos mayores está fuertemente orientada a la salud. Un informe de la UNESCO afirma que

La comisión identificó la finalización de la educación secundaria como un objetivo que sienta las bases para una vida de alfabetización y entrada en la fuerza laboral en países de todos los ingresos, con base en la evidencia de que más educación y de alta calidad está asociada con una mayor productividad e ingresos. En los países de ingresos bajos y medianos donde predominan las economías informales, completar la educación secundaria mejora las posibilidades de una persona de trabajar en la economía formal (Sheehan et al., 2017).

Formación y educación postsecundaria y permanente

Dos publicaciones recientes abordan la importancia de la educación y vidas laborales más largas que vendrán con una longevidad saludable (Gratton y Scott, 2016; Stanford Center on Longevity, 2021), enfatizan la importancia de la educación de adultos y el reciclaje como un componente crítico de vidas laborales más largas. Dada la tasa reciente de cambio tecnológico, es difícil predecir cómo se impartirá la educación y la formación dentro de 30

⁴ “Las tareas de este nivel requieren que el encuestado lleve a cabo procesos matemáticos básicos en contextos comunes y concretos donde el contenido matemático es explícito con poco texto y mínimas distracciones. Las tareas generalmente requieren procesos simples o de un solo paso que implican contar, clasificar, realizar operaciones aritméticas básicas, comprender porcentajes simples como el 50 por ciento y ubicar e identificar elementos de representaciones gráficas o espaciales simples o comunes” (Rampey et al., 2016).

⁵ Comunicación personal, Roseline Kihumba, HelpAge International, 9 de agosto de 2021.

años. La centralidad de las aulas físicas ya está disminuyendo, con más estudiantes estudiando en línea. Sin embargo, si bien la educación postsecundaria en línea está creciendo, se ha encontrado que es menos efectiva que el aprendizaje en persona. Por ejemplo, en un estudio reciente, los estudiantes de licenciatura en programas en línea en Columbia, obtuvieron peores resultados académicos, comparados con quienes participaron presencialmente, aunque los resultados fueron menos concluyentes para los programas de más cortos certificación técnica (Cellini y Grueso, 2021). Estos hallazgos sugieren una oportunidad para desarrollar enfoques más efectivos para la educación a distancia, como la realidad virtual o la realidad aumentada (Babich, 2019) o alguna otra tecnología aún no desarrollada.

Actualmente, entre los grupos de edad en los países de la OCDE, el porcentaje de personas inscritas en todas las formas de educación cae abruptamente desde los 20 a 24 años (41 por ciento), desde los 25 a 29 años (16 por ciento), entre los 30 y 34 (8 por ciento), entre los 35 y 39 años (5 por ciento), y entre 40 y 64 años (2 por ciento) (OCDE, 2022). El porcentaje de personas mayores de 65 años matriculados en cualquier forma de educación es tan pequeño, que no se informa. En un futuro con múltiples transiciones de carrera, la comisión anticipa la inscripción en educación superior a lo largo del curso de la vida adulta.

La gran mayoría de la formación y readaptación laboral tiene lugar en el lugar de trabajo. Un informe de la UNESCO de 2013 describe el valor del aprendizaje a través de la práctica, incluso para los trabajadores mayores, quienes pueden utilizar dicho aprendizaje para seguir siendo empleables a lo largo de su vida laboral (Billett, 2013). En 2019, se estimó que para 2021, 1,7 millones de adultos más en los Estados Unidos necesitarían un título o certificado postsecundario para satisfacer las demandas del mercado. Los programas educativos que se adaptan a las necesidades de los estudiantes mayores y les brindan apoyo podrían ayudar a llenar este vacío (Cummins et al., 2019).

Colegios técnicos, colegios comunitarios y contrapartes globales

Los colegios comunitarios y sus contrapartes globales (por ejemplo, colegios de educación continua, colegios politécnicos o técnicos, y educación técnica y continua) son una forma común de educación terciaria a nivel mundial. El concepto de colegio comunitario de EE. UU. ha sido adoptado en países como Brasil, Vietnam y Qatar (Spangler y Tyler, 2011). Los beneficios de los colegios comunitarios incluyen un plan de estudios postsecundario; costos más bajos que las universidades; y accesibilidad para diferentes tipos de estudiantes adultos, incluidos los estudiantes en el lugar de trabajo y los trabajadores desplazados (Raby et al., 2017). Los colegios comunitarios también son más receptivos que otras formas de educación terciaria a las necesidades de la comunidad local y más capaces de cambiar el plan de estudios (Chase-Mayoral, 2017), pero no se limitan a actuar localmente. En términos más generales, los colegios comunitarios en países de bajos y medianos ingresos sirven como enlace entre las comunidades locales y el mercado global, ya que los estudiantes reciben educación general de desarrollo que los prepara para la transición a un empleo calificado o una educación universitaria superior.

Conclusión 3-7: La educación en todos los niveles será fundamental para una longevidad saludable. Para ser efectivos, los programas educativos, de mejora

de las habilidades y de readiestramiento deberán incluir la entrega a través de múltiples modalidades y enfoques pedagógicos que funcionen para personas de todas las edades, así como una mayor capacitación en el trabajo y vocacional.

Métricas y Preguntas de Investigación

Dado que están surgiendo estructuras para proporcionar educación y readiestramiento a lo largo de la vida, hay pocas métricas para tales programas que serían valiosas, más allá de un recuento de la inscripción de personas mayores de 25 años en estos programas, estratificados por edad en edades de 10 años. bandas y género. Para ampliar la disponibilidad de opciones de educación y readiestramiento, se necesita investigar las siguientes preguntas:

- ¿Qué características de los programas de educación y readiestramiento se necesitarían para reclutar personas mayores de 25 años en la educación postsecundaria?
- ¿Cambian esas características dentro de las franjas de edad a lo largo de la edad adulta?

OPORTUNIDADES DE LA ECONOMÍA PARA APOYAR UNA LONGEVIDAD SALUDABLE

Las empresas pueden contribuir a una longevidad saludable, al retener y contratar a trabajadores mayores, como se describe anteriormente. También pueden contribuir mediante la creación de productos que respalden la salud, el funcionamiento, la prestación de atención médica y mucho más. Coughlin, experto en productos para adultos mayores, describe cómo la “*gerotecnología*” se enfoca en la salud y otras necesidades básicas de las personas mayores, debido a la noción de que “*los adultos mayores representan problemas por resolver*”. Él contrarresta esa opinión con un símil:

Imagínense que yo les de a los estudiantes de negocios una hoja en blanco, a fin de que imaginen productos para un grupo diferente de edad (por ejemplo, adolescentes), y que los únicos productos que se les ocurre fueran cremas para el acné y muletas para cuando los adolescentes se lastiman al realizar acrobacias irreflexivas. “Él caracteriza el enfoque actual, que se alinea con la forma en que las empresas y los estudiantes de MBA piensan sobre las personas mayores, como un “fracaso colosal de la imaginación. (Coughlin, 2017, pág. 67)

Los ingenieros que trabajan en productos para ayudar a las personas mayores comienzan primero con el concepto de empatía radical: es necesario comprender lo que la gente quiere antes de poder comenzar a diseñar productos para ellos. Como enfatiza Coughlin, las personas mayores no quieren productos que los hagan sentir viejos. Por lo tanto, algunas de las tecnologías más exitosas para personas mayores no fueron diseñadas como tecnologías para personas mayores. Por ejemplo, Uber y Lyft se han adoptado como transporte para algunos subconjuntos de adultos mayores (Mitra et al., 2019). Del mismo modo, muchos cuidadores y adultos mayores utilizan asistentes personales inteligentes controlados por voz (por ejemplo, Amazon Echo, Google Home). En un estudio de reseñas de productos, los investigadores descubrieron que los adultos mayores y los cuidadores usan estos dispositivos para entretenerse (p. ej., “Para dos personas de la tercera edad... nos divertimos mucho con Echo. Nos cuenta chistes, responde preguntas, toca música. ”), compañía, control del hogar,

recordatorios y comunicación de emergencia (O'Brien et al., 2020). Un tercer ejemplo es el uso creciente de dispositivos de alerta médica.

Dentro del cuidado de la salud, hay muchas formas en que la tecnología puede ayudar a las personas mayores, particularmente para que sigan siendo independientes. Ya existen dispositivos que pueden monitorear pasivamente la frecuencia cardíaca y la respiración, detectar una caída y alertar a un miembro de la familia o a los servicios de emergencia, monitorear el sueño en busca de cambios asociados con afecciones como la neumonía o identificar trastornos neurodegenerativos basados en patrones de marcha capturados por una alfombra. En el Capítulo 6 se describen tecnologías adicionales relacionadas con la salud y productos farmacéuticos. Hay una serie de áreas adicionales de potencial para la innovación en tecnología para ayudar a las personas mayores:

- Las comunicaciones y las interfaces hombre-máquina se transformarán con aplicaciones claras para las personas mayores que tienen deficiencias en uno o más sistemas sensoriales, pero eventualmente con aplicaciones tan amplias como el procesamiento del lenguaje y la robótica remota.
- Las industrias de consumo deben transformarse para un mundo con una longevidad saludable, incluidos alimentos, moda, electrodomésticos y muebles para el hogar, mediante la creación de nuevas innovaciones y negocios, desafiando a los jugadores tradicionales y creando nuevos jugadores de escala.
- La distinción entre los productos que uno usa y los que consume se desdibujará, reuniendo tecnologías y jugadores de escala para interactuar en horizontales que no existen, y eventualmente conectando con la salud y la fisiología/rendimiento, desdibujando la distinción entre productos de consumo y productos médicos. El desarrollo de productos de salud digitales directos al consumidor es beneficioso para las personas con necesidades de atención médica que no tienen acceso a la atención debido a barreras financieras, geográficas y de otro tipo (Cohen et al., 2020). Es importante que los productos estén debidamente regulados y etiquetados con descripciones que describan los datos de salud digital, las especificaciones de lo que miden los productos y cómo se pueden usar esas medidas.

Los países que puedan aprovechar el potencial en estas áreas utilizarán los conocimientos de los consumidores para comprender esta nueva cohorte de consumidores, diseñar modelos de financiamiento y financiamiento, comprender cómo proteger y utilizar conjuntos de datos masivos para mejorar vidas y ser líderes competitivos, ser innovadores en su entorno regulatorio y en última instancia, aprender a satisfacer las necesidades de los consumidores mayores de una manera iterativa rápida. Algunos países emergentes avanzarán por delante de los países de altos ingresos, tal como lo hicieron los países de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) hace tres décadas en la industria de la electrónica de consumo y la industria automotriz. Es posible que el acceso al capital o una gran base de capital instalada ya no sea una ventaja competitiva abrumadora. Los gobiernos que aceptan el desafío de una longevidad saludable como una oportunidad probablemente obtendrán los mayores dividendos de longevidad.

Recomendación 3-2: Los gobiernos, los empleadores y las instituciones educativas deberían priorizar las inversiones en el rediseño de los sistemas educativos para apoyar el aprendizaje y la formación a lo largo de toda la vida. Los gobiernos también deberían invertir en la ciencia del aprendizaje y la formación de adultos mayores y de mediana edad. Específicamente, los empleadores, los sindicatos y los gobiernos deben apoyar programas piloto de capacitación que permitan a los adultos mayores y de mediana edad reorganizarse para múltiples carreras y/o participar como voluntarios a lo largo de su vida mediante el desarrollo de incentivos tales como:

- a) subvenciones o exenciones fiscales para que los empleadores promuevan la retención y la mejora de las habilidades de los empleados (por ejemplo, programas de aprendizaje, readiestramiento de trabajadores en trabajos físicamente exigentes para permitirles participar en nuevas carreras en trabajos menos exigentes);
- b) subvenciones especiales a colegios comunitarios y universidades para el desarrollo de modelos innovadores dirigidos a estudiantes de mediana edad y mayores para apoyar el aprendizaje permanente; y
- c) subvenciones a personas para participar en la formación a mitad de carrera.

MÉTRICAS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las métricas sugeridas para evaluar el progreso en la cosecha del dividendo de la longevidad incluyen:

- tasas de participación en la fuerza laboral de los trabajadores mayores,
- oportunidades de voluntariado disponibles para adultos mayores, y
- proporción de la población involucrada en actividades de voluntariado.

Las preguntas de investigación incluyen:

- desarrollo de métricas para identificar cualquier desigualdad resultante de cambios en las políticas gubernamentales;
- identificación de programas efectivos para apoyar las carreras laborales a partir de los 50 años, asegurando que una vida laboral más larga apoye, en lugar de restarle valor, a la buena salud;
- los impactos de una longevidad efectiva y saludable en el tamaño de la fuerza laboral y las opciones educativas, y las implicaciones fiscales de estos impactos;
- mecanismos de cómo una vida más larga impulsa el PIB;
- mecanismos específicos responsables de las conexiones entre trabajo, jubilación y cognición;
- el grado de participación de los adultos mayores en el voluntariado y los impactos de su voluntariado, incluido el valor monetario y no monetario; y
- cómo diseñar roles de voluntarios para adultos mayores que aporten un compromiso valioso y beneficiar a la sociedad y mejorar la salud y el bienestar.

CONCLUSIÓN

Las personas mayores tienen un valor social intrínseco independientemente de sus capacidades o elecciones en el trabajo, ya sea remunerado o no remunerado. A medida que envejecen, las personas continúan teniendo roles significativos en la sociedad, por lo que definir su compromiso y contribuciones de acuerdo con sus valores y preferencias personales junto con las expectativas de la sociedad, es un cambio de juego.

REFERENCIAS

- Aksoy, Y., H. S. Basso, R. P. Smith, and T. Grasl. 2019. Demographic structure and macroeconomic trends. *American Economic Journal: Macroeconomics* 11(1):193–222.
- Anderson, N. D., T. Damianakis, E. Kröger, L. M. Wagner, D. R. Dawson, M. A. Binns, S. Bernstein, E. Caspi, and S. L. Cook. 2014. The benefits associated with volunteering among seniors: A critical review and recommendations for future research. *Psychological Bulletin* 140(6):1505–1533.
- Azoulay, P., B. F. Jones, J. D. Kim, and J. Miranda. 2020. Age and high-growth entrepreneurship. *American Economic Review: Insights* 2(1):65–82.
- Babich, N. 2019. How VR in education will change how we learn and teach. *Xd Ideas*. <https://xd.adobe.com/ideas/principles/emerging-technology/virtual-reality-will-change-learn-teach> (accessed April 26, 2022).
- Barrell, R., I. Hurst, and S. Kirby. 2009. How to pay for the crisis or macroeconomic implications of pension reform. *National Institute of Economic and Social Research* (333):2011–2012.
- Billett, S. 2013. Learning through practice: Beyond informal and towards a framework for learning through practice. *Revisiting Global Trends in TVET: Reflections on Theory and Practice* 123.
- Bloom, D. E., A. Khoury, E. Algur, and J. Sevilla. 2020. Valuing productive non-market activities of older adults in Europe and the US. *De Economist* 168(2):153–181.
- BLS (U.S. Bureau of Labor Statistics). 2019. *Labor force participation rate for workers age 75 and older projected to be over 10 percent by 2026*. <https://www.bls.gov/opub/ted/2019/labor-force-participation-rate-for-workers-age-75-and-older-projected-to-be-over-10-percent-by-2026.htm> (accessed April 26, 2022).
- Böheim, R. N. 2019. The effect of early retirement schemes on youth employment. *IZA World of Labor*, <https://wol.iza.org/articles/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment/long> (accessed April 26, 2022).
- Böheim, R., T. Horvath, T. Leoni, and M. Spielauer. 2021. *The impact of health and education on labor force participation in aging societies—Projections for the United States and Germany from a dynamic microsimulation*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Boissonneault, M., J. O. Mulders, K. Turek, and Y. Carriere. 2020. A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PloS One* 15(4):e0231897.
- Bongaarts, J. 2004. Population aging and the rising cost of public pensions. *Population and Development Review* 30(1):1–23.
- Börsch-Supan, A. 2013. Myths, scientific evidence and economic policy in an aging world. *The Journal of the Economics of Ageing* 1:3–15.
- Börsch-Supan, A., and M. Weiss. 2016. Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. *The Journal of the Economics of Ageing* 7:30–42.
- Burmeister, A., M. Wang, and A. Hirschi. 2020. Understanding the motivational benefits of knowledge transfer for older and younger workers in age-diverse coworker dyads: An actor–partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology* 105(7):748.
- Calvo, E. 2006. *Does working longer make people healthier and happier?* Issue Brief WOB 2. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.

- Carr, D. C., B. L. Kail, and J. W. Rowe. 2018. The relation of volunteering and subsequent changes in physical disability in older adults. *The Journals of Gerontology: Series B* 73(3):511–521.
- Carr, D. C., R. Willis, B. L. Kail, and L. L. Carstensen. 2020. Alternative retirement paths and cognitive performance: Exploring the role of preretirement job complexity. *The Gerontologist* 60(3):460–471.
- Celidoni, M., C. Dal Bianco, and G. Weber. 2017. Retirement and cognitive decline. A longitudinal analysis using share data. *Journal of Health Economics* 56:113–125.
- Cellini, S. R., and H. Grueso. 2021. Student learning in online college programs. *AERA Open* 7:23328584211008105.
- Chase-Mayoral, A. M. 2017. The global rise of the US community college model. *New Directions for Community Colleges* 2017(177):7–15.
- Cohen, A. B., S. C. Mathews, E. R. Dorsey, D. W. Bates, and K. Safavi. 2020. Direct-to-consumer digital health. *The Lancet Digital Health* 2(4):e163–e165.
- Coughlin, J. 2017. *The longevity economy: Unlocking the world's fastest-growing, most misunderstood market*. New York: PublicAffairs.
- Cummins, P. A., J. S. Brown, P. R. Bahr, and N. Mehri. 2019. Heterogeneity of older learners in higher education. *Adult Learning* 30(1):23–33.
- Cylus, J., and L. Al Tayara. 2021. Health, an ageing labour force, and the economy: Does health moderate the relationship between population age-structure and economic growth? *Social Science & Medicine* 114353.
- Dasgupta, M. 2016. Moving from informal to formal sector and what it means for policymakers. *World Bank Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/jobs/moving-informal-formal-sector-and-what-it-means-policymakers> (accessed April 26, 2022).
- Dave, D. M., I. R. Kelly, and J. Spasojevic. 2006. *The effects of retirement on physical and mental health outcomes*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Dingemans, E., and K. Henkens. 2019. Working after retirement and life satisfaction: Cross-national comparative research in Europe. *Research on Aging* 41(7):648–669.
- Dingemans, E., and K. Möhring. 2019. A life course perspective on working after retirement: What role does the work history play? *Advances in Life Course Research* 39:23–33.
- Etgeton, S. 2018. The effect of pension reforms on old-age income inequality. *Labour Economics* 53:146–161.
- Fried, L. P., M. C. Carlson, M. Freedman, K. D. Frick, T. A. Glass, J. Hill, S. McGill, G. W. Rebok, T. Seeman, and J. Tielsch. 2004. A social model for health promotion for an aging population: Initial evidence on the experience corps model. *Journal of Urban Health* 81(1):64–78.
- Geffen, L. N., G. Kelly, J. N. Morris, and E. P. Howard. 2019. Peer-to-peer support model to improve quality of life among highly vulnerable, low-income older adults in Cape Town, South Africa. *BMC Geriatrics* 19(1):1–12.
- Ghebreyesus, T. A. 2021. It takes knowledge to transform the world to be a better place to grow older. *Nature Aging* 1(10):865.
- Gietel-Basten, S., S. E. G. Saucedo, and S. Scherbov. 2020. Prospective measures of aging for Central and South America. *PloS One* 15(7):e0236280.
- Gratton, L., and A. J. Scott. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity*. London: Bloomsbury Publishing.
- Guillemard, A. M. 2016. France: Working longer takes time, in spite of reforms to raise the retirement age. *Australian Journal of Social Issues* 51(2):127–146.
- Guiney, H., and L. Machado. 2018. Volunteering in the community: Potential benefits for cognitive aging. *The Journals of Gerontology: Series B* 73(3):399–408.
- Harris, A. H., and C. E. Thoresen. 2005. Volunteering is associated with delayed mortality in older people: Analysis of the longitudinal study of aging. *Journal of Health Psychology* 10(6):739–752.
- Heller, P. 2006. Is Asia prepared for an aging population? *International Monetary Fund* 6(272).

- Hellesester, M. D., P. Kuhn, and K. Shen. 2020. The age twist in employers' gender requests evidence from four job boards. *Journal of Human Resources* 55(2):428–469.
- Kooij, D., A. de Lange, P. Jansen, and J. Dijkers. 2008. Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology* 23(4):364–394.
- Kooij, D. T., A. H. De Lange, P. G. Jansen, R. Kanfer, and J. S. Dijkers. 2011. Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 32(2):197–225.
- Laun, L. 2017. The effect of age-targeted tax credits on labor force participation of older workers. *Journal of Public Economics* 152:102–118.
- Li, Y., and K. F. Ferraro. 2005. Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior* 46(1):68–84.
- Li, Y., Y. Gong, A. Burmeister, M. Wang, V. Alterman, A. Alonso, and S. Robinson. 2021. Leveraging age diversity for organizational performance: An intellectual capital perspective. *Journal of Applied Psychology* 106(1):71.
- Loayza, N. 2018. Informality: Why is it so widespread and how can it be reduced? *World Bank Research and Policy Briefs* (133110).
- Lutz, W., W. Sanderson, and S. Scherbov. 2008. The coming acceleration of global population ageing. *Nature* 451(7179):716–719.
- Maestas, N., and M. Jetsupphasuk. 2019. What do older workers want? In *Live Long and Prosper*, edited by David E. Bloom. London: CEPR Press. P. 37.
- Maestas, N., K. J. Mullen, and D. Powell. 2016. *The effect of population aging on economic growth, the labor force and productivity*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Maestas, N., K. J. Mullen, D. Powell, T. Von Wachter, and J. B. Wenger. 2018. *The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Maimaris, W., H. Hogan, and K. Lock. 2010. The impact of working beyond traditional retirement ages on mental health: Implications for public health and welfare policy. *Public Health Reviews* 32(2):532–548.
- Martinez, I. L., K. D. Frick, K. S. Kim, and L. P. Fried. 2010. Older adults and retired teachers address teacher retention in urban schools. *Educational Gerontology* 36(4):263–280.
- Mitra, S. K., Y. Bae, and S. G. Ritchie. 2019. Use of ride-hailing services among older adults in the United States. *Transportation Research Record* 2673(3):700–710.
- Moroz, H., J. Naddeo, and K. Ariyaprachya. 2021. *Aging and the labor market in Thailand*. Washington, DC: World Bank Group.
- Munnell, A. H., M. S. Rutledge, and G. T. Sanzenbacher. 2019. *Retiring earlier than planned: What matters most?* Boston, MA: Center for Retirement Research.
- Murphy, K. M., and R. H. Topel. 2006. The value of health and longevity. *Journal of Political Economy* 114(5):871–904.
- Neumark, D., I. Burn, and P. Button. 2017. Age discrimination and hiring of older workers. *Age* 6:1–5.
- Nhongo, T. M. 2006. *Age discrimination in Africa*. Paper presented at 8th Global Congress of the International Federation on Ageing, Copenhagen, Denmark.
- Nilsson, K. 2016. Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life—a review. *Scandinavian Journal of Public Health* 44(5):490–505.
- O'Brien, K., A. Liggett, V. Ramirez-Zohfeld, P. Sunkara, and L. A. Lindquist. 2020. Voice-controlled intelligent personal assistants to support aging in place. *Journal of the American Geriatrics Society* 68(1):176–179.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012. *Literacy, numeracy and problem solving in technology-rich environments: Framework for the OECD survey of adult skills*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development.

- OECD. 2019. *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD. 2020. *Pensions Outlook 2020*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD. 2021. *Promoting an age-inclusive workforce living, learning and earning longer*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD. 2022. *Education and training; Enrollment rates by age*. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_ENRL_RATE_AGE (accessed April 26, 2022).
- Ohnsorge, F., and S. Yu. 2021. *The long shadow of informality*. Washington, DC: World Bank.
- Peri, G. 2020. Immigrant swan song. *Finance & Development* 57(1).
- Perry, G. 2007. *Informality: Exit and exclusion*. World Bank Publications.
- Pilipiec, P., W. Groot, and M. Pavlova. 2021. The effect of an increase of the retirement age on the health, well-being, and labor force participation of older workers: A systematic literature review. *Journal of Population Ageing* 14(2):271–315.
- Raby, R. L., J. N. Friedel, and E. J. Valeau. 2017. Comparing completion agendas at community colleges and global counterparts. *New Directions for Community Colleges* 2017(177):85–94.
- Rampey, B. D., R. Finnegan, M. Goodman, L. Mohadjer, T. Krenzke, J. Hogan, and S. Provasnik. 2016. *Skills of US unemployed, young, and older adults in sharper focus: Results from the program for the international assessment of adult competencies*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Rebok, G., M. Carlson, and T. Glass. 2004. Effects of experience corps participation on young children, teachers, and schools: Results from a randomized pilot trial. *Journal of Urban Health* 81(1):79–93.
- Roser, M., and E. Ortiz-Ospina. 2018. *Literacy*. <https://ourworldindata.org/literacy> (accessed April 26, 2022).
- Sanderson, W. C., and S. Scherbov. 2013. The characteristics approach to the measurement of population aging. *Population and Development Review* 39(4):673–685.
- Schneider, F., A. Buehn, and C. E. Montenegro. 2010. Shadow economies all over the world: New estimates for 162 countries from 1999 to 2007. *World Bank Policy Research Working Paper* (5356).
- Scott, A. J., M. Ellison, and D. A. Sinclair. 2021. The economic value of targeting aging. *Nature Aging* 1(7):616–623.
- Seddighi, H., and I. Salmani. 2018. Online volunteering, a way to reduce health inequalities: A review study. *Journal of Community Health Research* 7(4):256–264.
- Sheehan, P., K. Sweeny, B. Rasmussen, A. Wils, H. S. Friedman, J. Mahon, G. C. Patton, S. M. Sawyer, E. Howard, and J. Symons. 2017. Building the foundations for sustainable development: A case for global investment in the capabilities of adolescents. *The Lancet* 390(10104):1792–1806.
- Southby, K., J. South, and A.-M. Bagnall. 2019. A rapid review of barriers to volunteering for potentially disadvantaged groups and implications for health inequalities. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 30(5):907–920.
- Spangler, M. S., and A. Q. Tyler Jr. 2011. Identifying fit of mission and environment: Applying the American community college model internationally. *New Directions for Higher Education* 2011(155):41–52.
- Stanford Center on Longevity. 2017. *Working longer: Applying research to help manage an aging workforce*. Post conference report, Stanford, CA.
- Stanford Center on Longevity. 2021. *The new map of life*. Stanford, CA: Stanford University.
- Staudinger, U. M., R. Finkelstein, E. Calvo, and K. Sivaramakrishnan. 2016. A global view on the effects of work on health in later life. *The Gerontologist* 56(Suppl 2):S281–S292.
- Stephens, C., M. Breheny, and J. Mansvelt. 2015. Volunteering as reciprocity: Beneficial and harmful effects of social policies to encourage contribution in older age. *Journal of Aging Studies* 33:22–27.
- Sugihara, Y., H. Sugisawa, H. Shibata, and K. Harada. 2008. Productive roles, gender, and depressive symptoms: Evidence from a national longitudinal study of late-middle-aged Japanese.

- The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 63(4):P227–P234.
- Tan, E. J., E. K. Tanner, T. E. Seeman, Q.-L. Xue, G. W. Rebok, K. D. Frick, M. C. Carlson, T. Wang, R. L. Piferi, and S. McGill. 2010. Marketing public health through older adult volunteering: Experience corps as a social marketing intervention. *American Journal of Public Health* 100(4):727–734.
- UN (United Nations) Population Division. 2018. *Expert group meeting for the review and appraisal of the programme of action of the international conference on population and development and its contribution to the follow-up and review of the 2030 agenda for sustainable development*. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/28/EGM_David_Baxter.pdf (accessed April 26, 2022).
- UN Women. 2021. *The United Nations in Lebanon launches fund to support women's rights organizations to enhance women's participation in the Beirut port explosion response and recovery process*. https://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2021/06/the-united-nations-in-lebanon-launches-fund-to-support-womens-rights-organizations#_ftn1 (accessed April 26, 2022).
- UN Women, CARE, UN ESCWA (United Nations Economic and Social Commission for Western Asia), ABAAD, and UNFPA (United Nations Population Fund). 2020. *Rapid gender analysis of the August 2020 Beirut port explosion: An intersectional examination*. Beirut, Lebanon: UNFPA Lebanon.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Institute for Statistics. 2017. *Literacy rates continue to rise from one generation to the next*. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs45-literacy-rates-continue-rise-generation-to-next-en-2017_0.pdf (accessed April 26, 2022).
- Valenzuela, M. J., and P. Sachdev. 2006. Brain reserve and cognitive decline: A non-parametric systematic review. *Psychological Medicine* 36(8):1065–1073.
- Vaupel, J. W., and E. Loichinger. 2006. Redistributing work in aging Europe. *Science* 312(5782):1911–1913.
- Wenner, J. R., and B. A. Randall. 2016. Predictors of prosocial behavior: Differences in middle aged and older adults. *Personality and Individual Differences* 101:322–326.
- Westerlund, H., J. Vahtera, J. E. Ferrie, A. Singh-Manoux, J. Pentti, M. Melchior, C. Leineweber, M. Jokela, J. Siegrist, and M. Goldberg. 2010. Effect of retirement on major chronic conditions and fatigue: French GAZEL occupational cohort study. *British Medical Journal* 341.

Predios rústicos.

Mauro: 4 modificaciones que propone loteos brujos que está impedido por norma.

- Modifica el dl 3516 -artículos 55 y 56- que impide cambios. Reemplazar inciso final por cuatro incisos, que son una réplica de lo que salió en la ley de loteos, exigencia a Notarios. Acá se contextualiza el tema loteos. Además incluye al Conservador en sus obligaciones de observar corrección. Hará un comparado. Ley 21.441.
- Artículo 2º hace modificación a artículo que toca al SAG. Para cambiar uso de suelo, se requerirá informe de cambio de uso de suelo.
- Agregar nuevo artículo 15 d en ley del consumidor, que requerirá información al consumidor para protegerlo de terrenos truchos respecto de estilos de vida.
- Saneamiento de parcelaciones que hasta la fecha han sido aprobadas. Dar una fecha de corte.

David:

- Fracaso al fomento de agricultura familiar campesina. Que es un permanente foco de pobreza.
- Despoblamiento de generaciones nuevas, nadie quiere seguir subsistiendo. No tiene sostenibilidad vida pequeño campesino.
- Ausencia de políticas claras ante escasez de suelo. Fracaso del Estado en todo sentido: toda la tramitación.
- Los deberes del Estado? Mauro dice que artículo 13 lo dice. Los principios. Copia todo menos la o).

Felipe: lo que sugiere de espacios comunes, traspaso al Estado. Moción de los loteadores. Criterios de admisibilidad. Cuando lo presenta Senador, no hay problema. Tomar tres proyectos.

2022.08. ANEXO 6. MINUTAS DE REUNIONES A LAS QUE ASISTÍ EN CALIDAD DE ASESOR
LEGISLATIVO AGOSTO DE 2022.

MINUTA COMISIÓN ESPECIAL DEL ADULTO MAYOR.
MARTES 09 AGOSTO 2022, 11.30 – 12.00 Horas.

Asistieron:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

1. Interviene Subsecretaria MINDES.
2. Se aprueba indicación 43, del Ejecutivo: Sustituye derechos de las Personas Mayores.
 - a. Procedimentalmente, se rechazan desde 33 a 42.
3. Interviene Subsecretaria

MINUTA COMISIÓN INTERESES MARÍTIMOS, PESCA Y ACUICULTURA.
MIÉRCOLES 10 AGOSTO 2022, 11.30 Horas.

Quedó sin efecto. 11.50 horas.

REUNIÓN COMISIÓN ASESORES PARA PROYECTO REGULACIÓN DE PREDIOS RÚSTICOS.

JUEVES 11 AGOSTO 2022, 14.00 HORAS.

1. Asistentes:

- a. [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

2. Objetivo. Precisar estrategia para concretar en propuestas para el proyecto refundido que regulará parcelaciones y predios, a partir de definiciones que Senador nos diera en última sesión de Comisión (respecto a enriquecer proyecto refundido vía indicaciones), así como las que compartiéramos en sesión vía zoom del jueves 4 pasado este mismo grupo de trabajo.

3. Desarrollo.

- a. Nicolás introduce señalando que se distribuyó documento enviado por Senador, que puede servir de insumo para iniciar el trabajo. A ese documento Nicolás le agregó algunas notas para evaluarlas y si son pertinentes, traducirlas a indicaciones.
- b. Verónica señala que debiéramos separar en dos los temas centrales que se topan en esta materia:
 - i. Tema terreno.
 - ii. Tema vivienda y habitabilidad.
- c. Agrega que debiéramos considerar las definiciones que ya se logran a través de los PROTE Planes Regionales de Ordenamiento Territorial, que establece bastantes regulaciones sobre las iniciativas que pueden ser desarrolladas en los espacios urbanos y rurales de las regiones.
- d. Ignacio señala que debiéramos ir concretando en materias específicas vía indicaciones, y dejar para el final asuntos de principios.
- e. Giovanni señala que está disponible para iniciar trabajo de redacción.

4. Acuerdos: Mañana viernes 12, 11.30 horas, Ignacio y Nicolás iniciarán levantamiento de situación existente (modelo operacional), para lo cual Verónica compartirá material que ella ya tiene en esa materia. Posteriormente pediremos apoyo a Giovanni y a Ignacio. Verónica se incorporará a este trabajo el miércoles 17, porque antes estará en actividad de los Técnicos de la Biblioteca.

REUNIÓN JUEVES 11 AGOSTO 2022, 16.00 Horas, vía ZOOM.

ASESORES PROYECTO ENVEJECIMIENTO POSITIVO

1. Asistieron:



2. Tratamiento de Artículos.

- a. Asesores debemos enviar comentarios a propuesta de artículo 9, sobre Derecho a la salud, viernes 12 hasta 13 horas, para que MINDES elabore propuesta al lunes y tengamos tiempo para enviar documento a Secretaría Comisión (Cristina preguntará a Secretaría respecto del procedimiento a seguir respecto del envío de los textos que concordemos).
- b. Artículo 10 está en el documento con su texto completo.
- c. Artículos 11 y 12 quedaron listos.
- d. Intentaremos avanzar con todos los artículos que no tengan que ver con Trabajo.
- e. Comenté que se espera invitar a Ministerio del Trabajo a sesión subsiguiente para conocer fundamentos de indicación supresiva sobre Contrato Especial Trabajo AM.

3. Compartiremos acuerdos al chat de Asesores y pediremos envío de observaciones.

4. Compartiremos minuta.

Terminó reunión 16.50 horas.

REUNIÓN JUEVES 25 AGOSTO 2022, 10.15 Horas, vía ZOOM.

ASESORES PROYECTO PREDIOS RÚSTICOS

5. Asistieron:

- a.
- b.
- c.



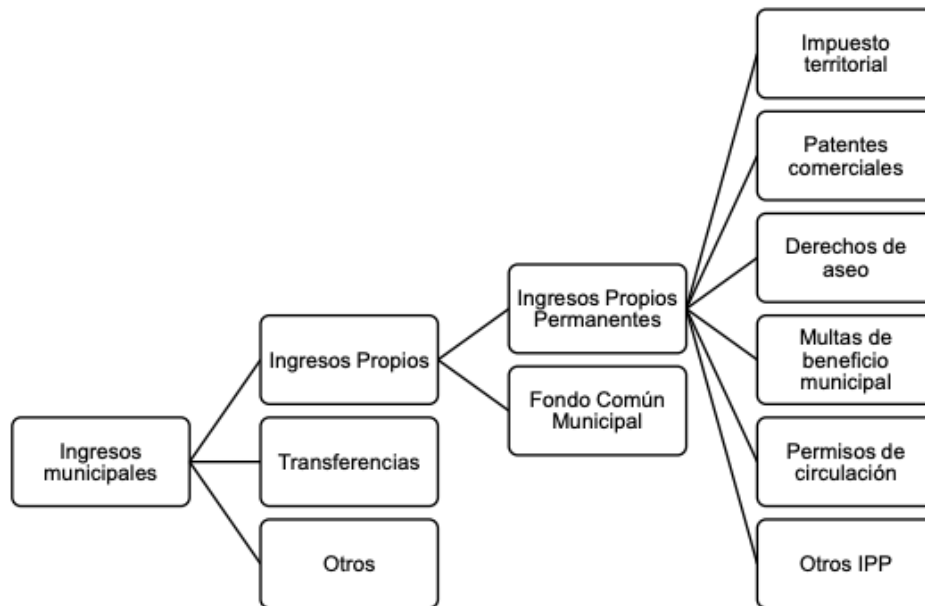
6. Tratamiento de Materias. Modificación DL 3.526.

Terminó reunión 11.15 horas.

2022.08. ANEXO 7. IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE INGRESOS DE LAS MUNICIPALIDADES (Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional ¹).

1. **Los ingresos de los municipios provienen de cuatro fuentes.** Según la figura siguiente:

- 1.1. Ingresos Propios Permanentes,
- 1.2. Fondo Común Municipal,
- 1.3. Transferencias, y
- 1.4. Otros Ingresos.



Fuentes de ingresos municipales. Extraído de Documento BCN señalado en el pie de página

2. **La mayor parte del presupuesto de las administraciones locales está conformado por los Ingresos Propios Permanentes y el Fondo Común Municipal**

- 2.1. Los Ingresos Propios Permanentes, son originados por tributos o derechos cobrados en la misma comuna. Se gravan los bienes inmuebles, patentes comerciales, o el cobro de permisos de circulación. No hay injerencia del Gobierno Central en su recaudación, y las tasas aplicables están fijadas en la ley, por lo que no se vislumbra espacios de discrecionalidad desde el nivel central.
- 2.2. Similar es lo referido al Fondo Común Municipal, donde todos sus coeficientes se hallan en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, la Ley de Rentas Municipales; y, en el reglamento para la distribución de este fondo. Por tanto, al estar fijados todos los coeficientes para su distribución en las respectivas normas, tampoco cabría hablar de discrecionalidad a este respecto.
Sobre ambas fuentes de ingresos, ver Nota ⁱ al Final de este documento.
- 2.3. En las transferencias desde Subdere sí podrían existir potenciales espacios de arbitrariedad, en programas como el de Mejoramiento de Barrios (PMB) o el de

¹[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio%2F10221%2F29064%2F2%2FDiscrecionalidad en la asignacion de recursos a municipios.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio%2F10221%2F29064%2F2%2FDiscrecionalidad%20en%20la%20asignacion%20de%20recursos%20a%20municipios.pdf)

Mejoramiento Urbano (PMU), de los que no se conocen parámetros seguidos por el nivel central para decidir en cuáles comunas se financian proyectos.

Tipos de ingresos municipales y fuente legal que los sustenta

Ingreso	Fuente legal
Patentes municipales	DL 3.063, arts. 24, 32 y 37 inc. 2°
Permisos de circulación	DL 3.063, arts. 12 y 22
Impuesto territorial	Ley N° 17.235, anexos 1 y 2
Otros derechos	Decreto 458 MINVU Ley General de Urbanismo y Construcciones, arts. 126 – 133 Permisos provisorios
Multas	Ley N° 18.290, arts. 114, 118, y 202 y 204 Decreto 900 MOP, art. 42 DL 3.063, arts. 49 y 58
Derechos de aseo	DL 3.063, art. 7°
Concesiones	DL 3.063, art. 41 y 42
Licencias de conducir	DL 3.063, art. 41 numeral 6 Ley N° 18.290, Título I Decreto 170 MTT, reglamento de licencias de conducir
Patentes mineras	Ley N° 19.143
Casinos de juego	Ley N° 19.995
Patentes acuícolas	Ley N° 20.033, art. 8
Otras rentas de la propiedad	DL 3.063, arts. 3° y 43 numeral 2

Lista de funciones de las Municipalidades

Exclusivas	No exclusivas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar, aprobar y modificar el plan de desarrollo Comunal. 2. Confeccionar Plan regulador comunal 3. Promover el desarrollo comunitario 4. Aplicar disposiciones sobre tránsito y transporte al interior de la comuna 5. Disposiciones de construcción y urbanización en la comuna 6. Aseo y ornato 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación y cultura 2. Salud pública y protección al medio ambiente 3. Asistencia social y jurídica 4. Capacitación y fomento en empleo y desarrollo productivo 5. Turismo, deporte y recreación 6. Urbanización y vialidad urbana y rural 7. Vivienda social e infraestructura sanitaria 8. Transporte y tránsito público 9. Prevención de riesgo y auxilio en caso de catástrofes 10. Promoción de la seguridad ciudadana

	11. Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres 12. Desarrollo de actividades de interés común
--	--

Fuente: file:///Users/nicolasstarck/Downloads/Irarrazaval_casi_final.pdf Elaboración propia en base a Ley N°18.695 y Letelier (2006).

3. Ingresos provenientes de la salmonicultura para la Región de Aysén.

Notas de Final del Documento.

ⁱ En rigor, los ingresos propios (IP) que componen el presupuesto municipal son, en estricto rigor, ingresos provenientes del sector municipal, no de cada municipalidad propiamente tal. Por ejemplo, los ingresos por FCM -que son parte de los IP- son distribuidos a lo largo de las distintas municipalidades, y si bien forman parte de los ingresos de los municipios, son en la práctica un mecanismo de distribución para las distintas comunas. Es decir, por más que se denominen ingresos propios no son ingresos generados por cada comuna para sí mismas. Fuente: bcn.cl
[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio%2F10221%2F29064%2F2%2FDiscrecionalidad en la asignacion de recursos a municipios.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio%2F10221%2F29064%2F2%2FDiscrecionalidad%2Fen%2Fla%2Fasignacion%2Fde%2Frecursos%2Fa%2Fmunicipios.pdf)