

Llegar a la edad de jubilación: nudos críticos y régimen de bienestar en Chile¹

ANDRÉS BIEHL

GUILLERMO WORMALD

MAGDALENA BROWNE

Instituto de Sociología UC

MANUEL VILLASECA

Ayudante de investigación

Resumen

Este ensayo propone una mirada integral sobre la seguridad social en la vejez. Sitúa la discusión sobre el sistema de pensiones más allá del monto de la pensión e incluye los recursos y oportunidades con que cuentan los individuos en ámbitos familiares, institucionales y laborales. Esta mirada entrega información para elaborar políticas públicas que disminuyan la presión monetaria sobre nuestro sistema de pensiones, por medio del fortalecimiento de estos ámbitos complementarios.

El artículo revisa cómo la relación de mercados laborales, familia y seguridad social generan situaciones de vulnerabilidad distintas a lo largo de la vida. Con ese fin, seguimos a las cohortes de trabajadores que están prontos a llegar a la edad de jubilación para estudiar qué desafíos enfrentan y cómo adecuan sus acciones para proveerse de bienestar en la vejez. Identificamos tres nudos críticos que comienzan a enfrentar los trabajadores, que gatillan cambios en la forma de planificar y enfrentar el retiro: primero, cerca de los 50 años; luego, entre los 55 y la edad legal de jubilación; y, por último, desde el momento de llegar a la edad de jubilación en adelante.

Finalmente, discutimos los resultados en relación con políticas públicas que favorezcan el ahorro temprano, el cuidado familiar, la integración armónica al mercado laboral, y que tomen en cuenta las distintas estructuras de oportunidades que enfrentan los individuos a lo largo de su ciclo de vida.

Introducción

Para entender la actual crisis del sistema de pensiones, necesitamos una perspectiva multidimensional. La discusión pública se ha centrado principalmente en la relación entre vejez y jubilación, poniendo énfasis en dos problemas de nuestro sistema de capitalización individual: que las pensiones son bajas y no alcanzan (es decir, una baja tasa de reemplazo); y que un supuesto clave del sistema, la disposición a contribuir, no se verifica por la existencia de lagunas previsionales e informalidad laboral (o sea, bajas densidades de cotización), que afectan principalmente a mujeres y personas con trayectorias laborales interrumpidas (Comisión Asesora Presidencial, 2015). Estos problemas son reales, pero concentrar la discusión solo en ellos ha reducido el bienestar en la vejez a una de sus dimensiones, quedando la impresión de que la crisis se solucionará mecánicamente al mejorar los parámetros de cotización e inclusión en este sistema o alguno alternativo.

Nuestro desafío como sociedad trasciende el sistema de pensiones e involucra el rol que cumplen la familia, la sociedad y el mercado de trabajo en el cuidado, protección e integración de los adultos mayores. La relación entre estas distintas dimensiones es dinámica y define estructuras de recursos, restricciones y oportunidades que cambian a lo largo de la vida.

Durante el ciclo de vida surgen nudos críticos. Uno de ellos refiere a las decisiones de protección que toman las

¹ Agradecemos al Núcleo Milenio para el Estudio del Curso de Vida y la Vulnerabilidad (MLIV) apoyado por la Iniciativa Científica Milenio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile. Agradecemos también a la Vicerrectoría de Investigación por el apoyo financiero mediante el Concurso de Investigación de Pregrado (invierno y verano 2017) y a la Pastoral por el apoyo financiero, con el Concurso de Investigación de Pregrado 2017. Agradecemos a Javiera Malatesta, Natalia Rojas y Pedro López por la recopilación de información para este proyecto. Andrea Canales y Viviana Salinas entregaron valiosos comentarios e ideas para este artículo. Agradecemos también a Salvador Valdés, Clapes UC y Fundación Oportunidad Mayor, por el acceso a la base de datos y los registros cualitativos del estudio “De la decepción de los pensionados al temor de los ocupados” (2017). Finalmente, expresamos nuestro agradecimiento al Centro de Políticas Públicas UC y a los revisores anónimos que entregaron valiosos comentarios a este artículo. Los errores y omisiones son responsabilidad de los autores.

familias en un momento histórico determinado, cuando una estructura de oportunidades y de recursos que se pensaba estable cambia, afectando las condiciones de protección en el futuro. De esta manera, las políticas públicas debiesen enfocarse no solo en un análisis aislado del sistema de pensiones y comenzar a investigar las potencialidades y dificultades de los regímenes de bienestar. Vale decir, la forma en que Estado, mercado y familias se articulan para la provisión de bienestar (Esping-Andersen, 1991), y las decisiones individuales y familiares mediante las cuales las personas combinan estos recursos, transformándolos en activos para el acceso a la protección y bienestar social en su vejez (lo que describimos según el modelo AVEO). Este ensayo combina ambos niveles de análisis bajo una perspectiva dinámica en el tiempo. Con este propósito, el trabajo se estructura en seis secciones.

En la primera, recordamos los desafíos que enfrenta nuestro sistema de pensiones a partir de los cambios sociales, demográficos e institucionales que afectarán críticamente a los futuros pensionados. En la segunda, enfocamos este diagnóstico a partir de la literatura sobre regímenes de bienestar y AVEO, lo que nos permite analizar, respectivamente, la producción de bienestar en la vejez desde la articulación de estructuras macrosociales, mercados laborales y Estado, y desde las decisiones micropersonales y familiares. En la tercera, presentamos los datos que sustentan el análisis. En la cuarta, analizamos los nudos críticos que enfrentan nuestros trabajadores con dos objetivos: (a) mirar transversalmente la vulnerabilidad de la tercera edad; y (b) aproximarnos al ciclo de vida de las personas prontas a jubilarse, en relación con su búsqueda de bienestar. En la quinta, proponemos lineamientos de políticas públicas que recogen esta perspectiva y, en la sexta, concluimos con el mensaje principal de este artículo.

Los desafíos actuales a la protección social

El debate en torno a las pensiones dejó de ser una preocupación casi exclusiva de expertos al generalizarse por toda la sociedad (Espacio Público, 2017; Clapes UC y DESUC, 2017; Comisión Asesora Presidencial, 2015). Hoy, comienzan a jubilarse un conjunto de trabajadores que participaron del sistema de capitalización individual durante toda su trayectoria laboral, lo que permite tomar una distancia más crítica (Madero-Cabib et al, 2018). Por otra parte, esta preocupación es visible en

movimientos de protesta y en la opinión pública, donde prevalece la decepción entre los actuales pensionados y el temor entre los ocupados (Browne y Valdés, 2018).

El malestar ha estado acompañado por transformaciones que desafían los supuestos con que tradicionalmente se entendió el envejecimiento y diseñó la política pública. Estos cambios refieren a cuatro ámbitos:

(1) Institucional: los sistemas de capitalización individual asumen personas capaces y dispuestas a contribuir permanentemente en su fondo de pensiones, lo que supone, a su vez, altas tasas de formalidad y permanencia en el trabajo. Sin embargo, los sistemas de pensiones tanto de capitalización individual como de reparto están siendo afectados por bajas tasas de: (a) cotización, los años de contribución a un fondo de pensión relativos a los años trabajados, que afectan especialmente los ahorros de los trabajadores más jóvenes y a las mujeres; y (b) de cobertura, la cantidad de trabajadores habilitados para recibir una pensión (CEPAL, 2017; Melguizo, Bosch, y Pages, 2015; OECD/IDB/The World Bank, 2014). Con ello, se espera que las pensiones de los trabajadores sean una fracción mínima de sus salarios y que tampoco incluyan a todos los adultos mayores, salvo en aquellos países donde pueden recurrir a pensiones no contributivas, como Chile.

(2) Demográfico: en treinta años, se espera que la población mayor de 65 años de Chile aumente significativamente de 10% a 25% de la población total (UN 2017). Para la década de 2020, aquellos mayores de 65 años de edad serán más numerosos que los menores de 15. Ello implica pasar rápidamente de una estructura poblacional relativamente joven, como la actual, a la que hoy exhiben los países más longevos de Europa. La disminución de la tasa de fertilidad y el aumento de la esperanza de vida significa que la población va a vivir más, demandando más beneficios del sistema de pensiones pero contribuyendo menos (si se mantiene la actual edad de jubilación).

(3) Familia y género: los sistemas de pensión se construyeron asumiendo una sociedad con roles de género definidos, donde la especialización doméstica de la mujer, encargada a labores de cuidado, queda compensada por la seguridad social que recibe el hombre. Tanto el mercado laboral como el rol de la mujer han cambiado, desafiando nuestra comprensión de la vejez (CEPAL, 2018). La mayor escolarización y entrada de las mujeres al mercado laboral presionan al sistema actual de

pensiones. Por una parte, han tenido más dificultades de entrar y permanecer en el mercado laboral formal. Esto repercute en una menor capacidad de cotizar y acceder a pensiones debido a lagunas previsionales y a las mismas estrategias que se pueden tomar en pareja (combinando, por ejemplo, formalidad de un empleo con la libertad de la informalidad de otro). La entrada al trabajo también puede tensionar las tareas tradicionales de cuidado que las mujeres ofrecían a pequeños y adultos mayores en el hogar, la opción por defecto en América Latina (Palacios, 2017)³.

(4) Social: un nuevo escenario de estratificación social afecta a nuestro sistema de pensiones. El crecimiento económico de las últimas décadas ha aumentado las expectativas sobre las pensiones (producto de mejores salarios hacia la mitad del ciclo de vida laboral), a pesar de que los retornos a las contribuciones y ahorros han tendido a decrecer en el último tiempo (Comisión Asesora Presidencial, 2015). El cambio más importante radica en la emergencia brusca de una clase media vulnerable que no encuentra seguridad ni en el mercado (por ejemplo, informalidad, bajas remuneraciones que desincentivan el ahorro) ni están protegidos por el Estado (que ofrece protección focalizada a los más pobres) (OECD/IDB/The World Bank, 2014; Torche y Lopez-Calva, 2012)⁴.

En su conjunto, estas cuatro dimensiones afectan la articulación entre familias, Estado y mercado, y la capacidad de las personas de movilizar los recursos que tienen según los desafíos de bienestar que empiezan a enfrentar al llegar a la vejez.

Adaptando decisiones en nuestro régimen de bienestar

A nivel macroeconómico, Chile y Uruguay aparecen como los países más envejecidos y simultáneamente con los sistemas de protección y seguridad más completos

de América Latina (Ocampo y Gómez-Arteaga, 2017). A nivel general, la región ha desafiado las categorizaciones de regímenes de bienestar más cargados a la provisión privada en el mercado o a la pública a través del Estado, dado el rol que las familias tradicionalmente han desempeñado (Marcel y Rivera, 2008). Una hipótesis sugiere que el rol de la familia acerca a América Latina a los regímenes que se encuentran en los países mediterráneos de Europa (ver Ferrera, 2010; Huber y Bogliaccini, 2010). Sin embargo, a diferencia de países que apoyan la provisión de bienestar en la familia, por ejemplo, Holanda, los estados latinoamericanos han demorado en reconocer el rol que estas juegan. El rol de la familia es implícito e invisible. Más aún, dentro de las familias, son las mujeres en quienes recae el peso y la mayor parte de las labores de cuidado, a menores y a ancianos, en contextos de bajos ahorros y pensiones insuficientes (Palacios, 2017; Provoste, 2013). Esta fuente de desigualdad de género es cada vez más visible debido a la entrada de la mujer al mercado del trabajo y a la disminución del tamaño promedio de las familias. En otras palabras, un recurso implícito en el cual descansaba el Estado para proveer bienestar, podría estar desapareciendo y no se ve una articulación nueva que pueda reemplazarlo.

En ese contexto, los individuos van tomando distintas decisiones respecto de la etapa en que están situados. A nivel micro, y desde las políticas públicas, se puede pensar en que las oportunidades que vamos tomando están estructuradas dependiendo de nuestra edad, nuestros recursos familiares o sociales, la forma de inclusión en el mercado laboral y el acceso a provisión estatal. Así, las políticas públicas están interrelacionadas entre sí y responden a más de un objetivo. Por ejemplo, la pobreza entre los adultos mayores en Chile aumentaría 18 puntos porcentuales de no existir un pilar de pensiones no contributivas, pero también incidiría en la pobreza infantil que subiría dos puntos (Amarante y Colacce, 2017). Esto

3 Estas dos consecuencias van de la mano con un cambio de actitudes que permite pensar que la estabilidad familiar hoy no se construye a partir de un modelo tradicional de especialización de roles, sino de uno en transición a equidad de roles (Esping-Andersen, 2016). Dos preguntas de la Encuesta Bicentenario sirven de ejemplo. El año 2007, un 64% de la muestra estuvo de acuerdo con la afirmación de que la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo tiempo completo. El acuerdo era más fuerte entre las personas de mayor edad. El acuerdo bajó a 52%, en 2017, y a un 44% entre los menores de 35 años. Ello parece estar acompañado con mayor equidad en las tareas en el hogar. Hacia 2008, entre las mujeres con pareja, casi un 30% afirmaba que su pareja realizaba al menos la mitad de las tareas domésticas; esa cifra aumenta a 43% para las mujeres con pareja en 2017 (Encuesta Bicentenario, varios años). Si bien, estas cifras distan de una equidad completa, sugieren una dirección que tensionará la capacidad de otorgar cuidado y complementar las pensiones.

4 La satisfacción se entiende como parte del esfuerzo individual (DESUC, 2015) y está asociada al desarrollo del ámbito familiar antes que institucional (PNUD, 2017). No obstante, esta satisfacción no se proyecta a la vejez. Browne y Valdés (2018) identifican que este pesimismo es más extendido entre las personas activas laboralmente que entre las retiradas. Para los autores, las opiniones respecto de la jubilación se centran en dos aspiraciones: autonomía y tranquilidad como recompensa del esfuerzo realizado en la vida activa. En línea con lo sugerido por el PNUD (2017), el recelo ante la vejez podría relacionarse con una clase media vulnerable que teme perder lo logrado.

ocurre porque la pensión entra como uno de múltiples recursos que utiliza un hogar, muchas veces en condiciones de coresidencia, para proveer de bienestar a sus distintos miembros que se encuentran en etapas diferentes en su vida (por ejemplo, educándose, iniciando una carrera laboral, terminando una carrera laboral, realizando labores domésticas).

El supuesto de la racionalidad individual usualmente lleva a pensar en el retiro y la jubilación como parte de una estrategia. Es decir, una planificación de un conjunto de acciones en función de un propósito claro de largo plazo. De hecho, el sistema de capitalización individual actual exige agentes informados y racionalmente dispuestos a trabajar formalmente para aumentar sus ahorros, lo que no se verifica siempre en la realidad (Madero-Cabib et al, 2018). En ese sentido, se trata de un sistema con exigencias de racionalidad que implican una carga cognitiva por sobre lo que muchos están dispuestos o pueden realizar⁵.

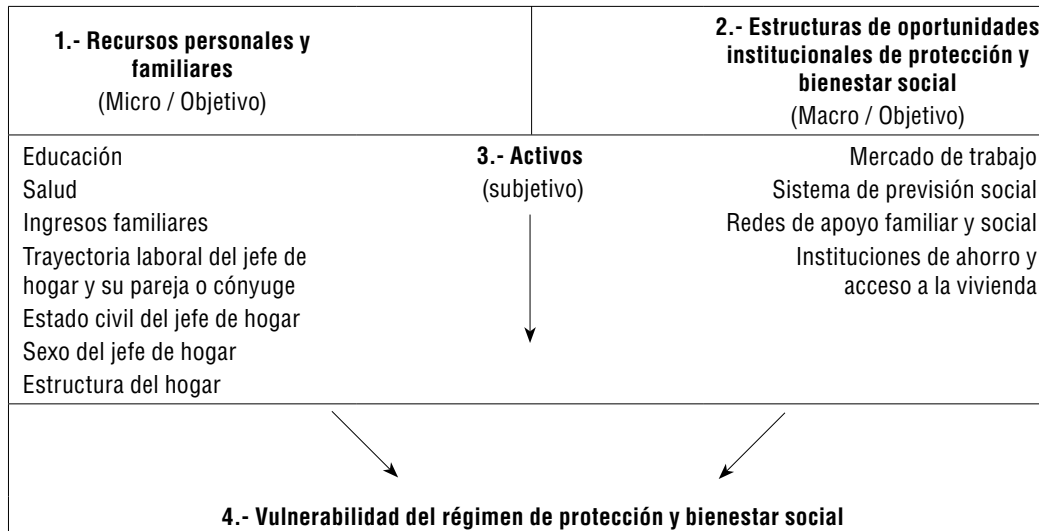
Los datos que revisamos en este artículo nos impiden hablar de estrategia. No se trata de abandonar el supuesto de racionalidad individual porque vemos que las personas retienen una capacidad de agencia y reaccionan inteligentemente a distintas coyunturas (Rabin, 1998). Lo que vamos a ver es que la racionalidad responde a una articulación de recursos y oportunidades específicas y opera: (1) bajo criterios distintos a los que asume el sistema; (2) que no necesariamente se expresan en una sola forma de planificar, anticipar o adecuarse al retiro; y (3) que cambia en distintos puntos críticos a lo largo del ciclo de vida. En esos momentos, las personas ajustan su acción y toman decisiones adaptativas de acuerdo con la estructura de oportunidades presente y los recursos con los que cuentan, muchas veces en un horizonte de corto plazo.

Utilizamos como herramienta de análisis el enfoque de Activos, Recursos y Oportunidades Sociales (AVEO), desarrollado inicialmente por Katzman y Wormald (2002) para estimar la vulnerabilidad a la pobreza de los hogares de América Latina. Tal como queda expuesto en la figura 1, este enfoque asume que el logro y acceso al bienestar de las personas es el resultado de una articulación específica entre elementos “microsociales” –definido por el portafolio de recursos/activos que ellas tienen– y elementos “macrosociales” –constituidos por la estructura de oportunidades que brindan el mercado, el Estado y la sociedad y que son percibidas como tales por las personas– que estimulan y condicionan su acción en un momento determinado.

El acceso al bienestar de las personas y sus familias es el resultado de la articulación específica de elementos objetivos y subjetivos. Los recursos y las oportunidades sociales adquieren un carácter objetivo para ellas en un momento en el tiempo, en tanto que las decisiones de movilizar sus recursos para acceder a dichas oportunidades sociales apelan a elementos subjetivos; esto es, a la capacidad personal y familiar de identificar las oportunidades sociales, valorarlas y desarrollar acciones para acceder a ellas. Definimos como activos las decisiones personales y grupales que toman las familias para movilizar sus recursos y capturar las oportunidades de protección y bienestar social que les brindan las estructuras institucionales de la sociedad en distintos momentos de sus trayectorias vitales, especialmente en aquellas coyunturas que hemos definido como nudos críticos. Por lo tanto, el grado de vulnerabilidad del régimen de bienestar dependerá no solo de las formas que adquieren las oportunidades institucionales de protección y bienestar que brinda la sociedad, sino también de los recursos y decisiones que toman las personas y sus familias en diversos momentos de su ciclo vital y familiar, en relación con dichas oportunidades.

⁵ Además, esta exigencia y la disposición al ahorro se encuentran estratificadas, por diferenciales de educación financiera y son sensitivas a ciclos económicos. Ver por ejemplo, Huneus (2001) y Ruiz (2017).

Figura 1: Esquema AVEO de acceso a la protección y bienestar social



Fuente: adaptado del esquema desarrollado por Katzman y Wormald (2002).

Estos recursos, activos y oportunidades sociales no son equivalentes ni iguales para todos y, por lo tanto, es importante acercarse a su estudio de un modo estratificado y analizar cómo los individuos se adaptan en las distintas etapas de su vida a este régimen de bienestar. La interrelación de estas dimensiones implica que solemos actuar con una falsa sensación de seguridad, acostumbrados a que nuestra estructura de oportunidades se mantendrá en el tiempo (por ejemplo, preferimos ahorrar menos porque pensamos que nuestra buena salud continuará, que nuestro trabajo es y será estable, que nuestras capacidades o de nuestra familia se mantendrán en el tiempo). El cambio en la estructura de oportunidades exige adecuaciones rápidas para mantener el bienestar. Ser golpeado por el desempleo tiene implicancias distintas si ocurre al comienzo o al final de nuestra carrera laboral porque tenemos distintas capacidades de reinsertarnos. Esos cambios producen nudos críticos en los cuales estamos obligados a adaptarnos a una nueva estructura de oportunidades.

Datos y estrategia empírica

Examinamos tres tipos de datos con el fin de acercarnos a las tendencias estructurales del mercado laboral, a las decisiones de tipo individual y familiar según los recur-

sos disponibles, y a las razones que están detrás de esas decisiones en el tiempo.

En primer lugar, utilizamos la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2006, 2009, 2011, 2013 y 2015. Si bien se trata de una encuesta que no permite seguir a las mismas personas a través del tiempo⁶, contiene información sobre mercado laboral, situación familiar y recursos de distinto tipo que permiten construir tendencias estructurales a partir de cohortes de trabajadores. Para ello, estudiamos a la población pronta a llegar a la edad de jubilación y recientemente jubilada. Se trata de hombres que tenían entre 56 y 66 años y mujeres que tenían entre 55 y 61 años al 2006. Con ello, elaboramos cohortes de trabajadores que van creciendo en dos años en cada medición de la encuesta.

Para este ensayo, se han construido 36 cohortes que toman un sexo, una edad y un estado civil determinado (es decir, hombres solteros de 56 años o mujeres no solteras de 61 años), en el año 2006, y que seguimos desde la observación 2006 hasta la observación 2015 (es decir, cinco observaciones en un rango de nueve años). Describimos estas tendencias a partir de los recursos que el agente tiene durante su vida laboral y vejez: ingreso, nivel educativo, trabajo, familia, entre otros⁷. Se generó un total de 17 variables por cada año de observación para

⁶ La mejor opción para trabajos futuros en esa línea son los datos de la Encuesta de Protección Social. Ver Madero-Cabib et al, 2018.

⁷ No se reporta estado de salud y horas de trabajo efectivas para concentrarnos en las tendencias por ocupación y educación.

36 cohortes, es decir, una base de datos de 3.060 observaciones. Utilizamos esta base solo para 20 cohortes, que tenían un número suficiente de casos para analizar, con el fin de aproximarnos al cambio de la estructura de oportunidades.

En segundo lugar, utilizamos la encuesta de opinión pública “De la decepción de los pensionados al temor de los ocupados” (Clapes UC y DESUC, 2017). Ofrece información sobre la proyección de la vejez en distintas etapas de la vida laboral. Nos concentramos en aquellos ocupados hoy entre 50 y 59 años de edad, en personas que recientemente han llegado a la edad legal de jubilación y personas ya jubiladas, entre 65 a 74 años. Con ello, intentamos mirar el mismo grupo que estudiamos estructuralmente por medio de la CASEN. El objetivo de esta fuente de datos es ofrecer hipótesis de las tendencias estructurales de acuerdo a las percepciones⁸.

Con el fin de profundizar en las expectativas y opiniones, aprovechamos el levantamiento cualitativo por medio de cinco *focus groups* en los mismos segmentos (Clapes UC & DESUC, 2018⁹). El análisis de ese material nos permite entender las razones que dan las personas sobre su planificación del retiro, su evaluación del sistema de pensiones, y el uso que dan a sus distintos recursos familiares, esto es, su transformación en activos para enfrentar la estructura de oportunidades.

La presentación de resultados se estructura en dos partes. Primero, describimos las cohortes de trabajadores que van transitando a la edad de jubilación entre 2006 y 2015. Describimos las situaciones de vulnerabilidad y nudos críticos. Segundo, analizamos las percepciones, expectativas, estrategias y recursos de los ocupados y jubilados respecto de la vejez en esos nudos críticos.

Acercándose a la edad de jubilación: los problemas del retiro comienzan antes

1. Estructura de oportunidades y trabajo

La evidencia existente sugiere que los trabajadores enfrentan un cambio en el mercado laboral hacia los 45-50 años de vida. De acuerdo a los datos de la CASEN 2013, por ejemplo, hombres y mujeres alcanzan en promedio el *peak* de su ingreso laboral poco antes de los 50

años de edad. Ello implicaría que buena parte ve una merma en sus ingresos habituales en los últimos 10 a 15 años antes de llegar a la edad legal de jubilación (lo que puede gatillar el fin de la cotización al fondo de pensión, cambios en el estatus laboral e informalidad). Vives et al (2016) muestran que desde los 55 años comienza a aumentar la informalidad de la fuerza laboral y que la inserción de la tercera edad es predominantemente a cuenta propia.

Siguiendo a los trabajadores que comenzaron a imponer en el sistema de capitalización individual hacia 1982 y que inician su retiro en la década de 2010, Madero-Cabib et al (2018), muestran que alrededor del 44% de esa fuerza laboral tiene una trayectoria convencional de trabajo, caracterizada por empleo formal, a tiempo completo con contrato y contribuciones constantes a una AFP. Ello indica que más de la mitad de la fuerza laboral de ese periodo no se ajusta a los supuestos con los que opera el sistema de capitalización individual. Esa trayectoria comienza a cambiar hacia los 45 años, aumentando la proporción de trabajadores que se retiran del mercado laboral o se vuelven informales. Vale decir, hacia los 45 años los trabajadores están enfrentando un cambio en los parámetros de inclusión en el mercado laboral que afecta el tipo de oportunidades que pueden tomar de cara al retiro, pero vienen posiblemente acostumbrados a cierta estabilidad, lo que les plantea enfrentarse a un primer nudo crítico.

Tomando los datos de la CASEN, en la figura 2 se reconstruye la trayectoria laboral de 20 cohortes entre el período inmediatamente anterior y el inmediatamente posterior al de su edad legal de jubilación. Analíticamente, se distinguen tres perfiles. La mayor parte de las cohortes, correspondiente a un primer perfil, comienza a desocuparse antes de llegar a la edad de jubilación, y profundiza su desvinculación con el mercado laboral al llegar a esta edad. Un segundo perfil corresponde a cohortes que van abandonando el mercado laboral al llegar a la edad de jubilación, pero luego comienzan a ocuparse y retornan al mercado laboral durante la tercera edad. Un tercer perfil corresponde a cohortes que se mantienen y aumentan su participación en el mercado laboral sin importar la edad legal de jubilación. En general, el primer perfil se cumple para algunas cohortes.

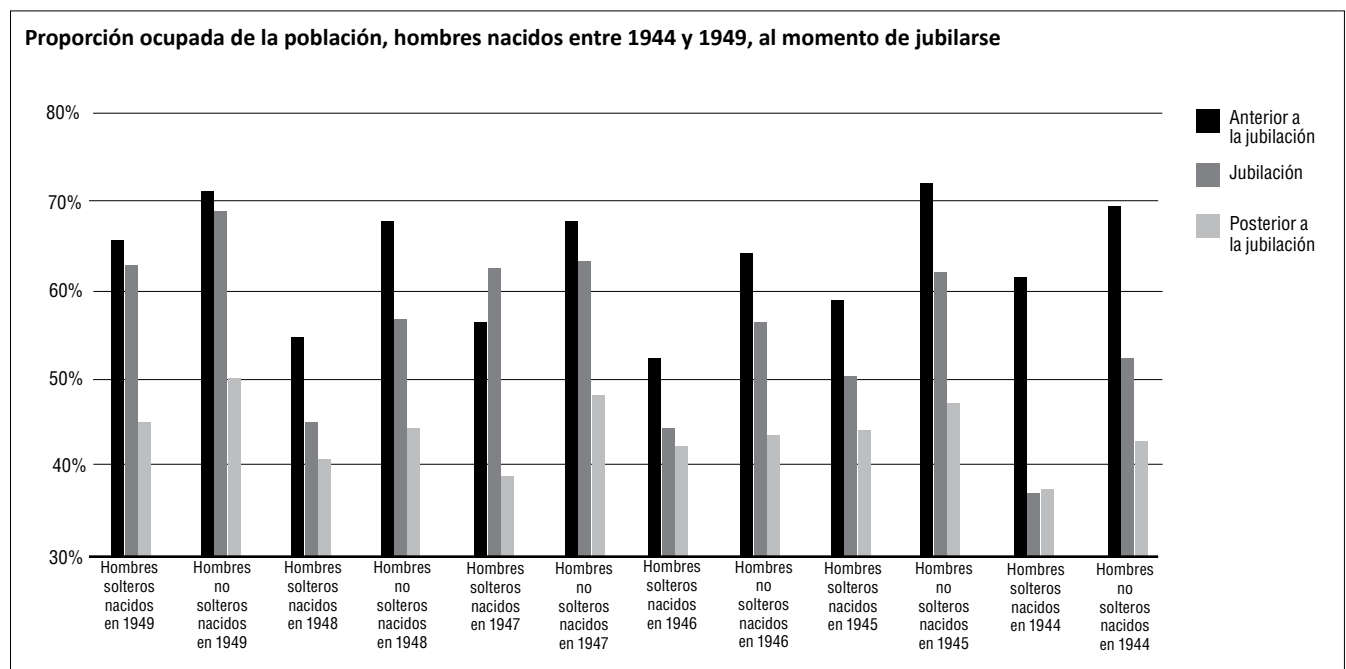
8 Se trata de una encuesta telefónica de 1.005 casos en la población ocupada en los tramos etarios entre 25 y 59 años. Específicamente se consideraron 465 casos para el grupo entre 50 y 59 años. A su vez, se encuestaron 663 casos en la población de 65 años o más.

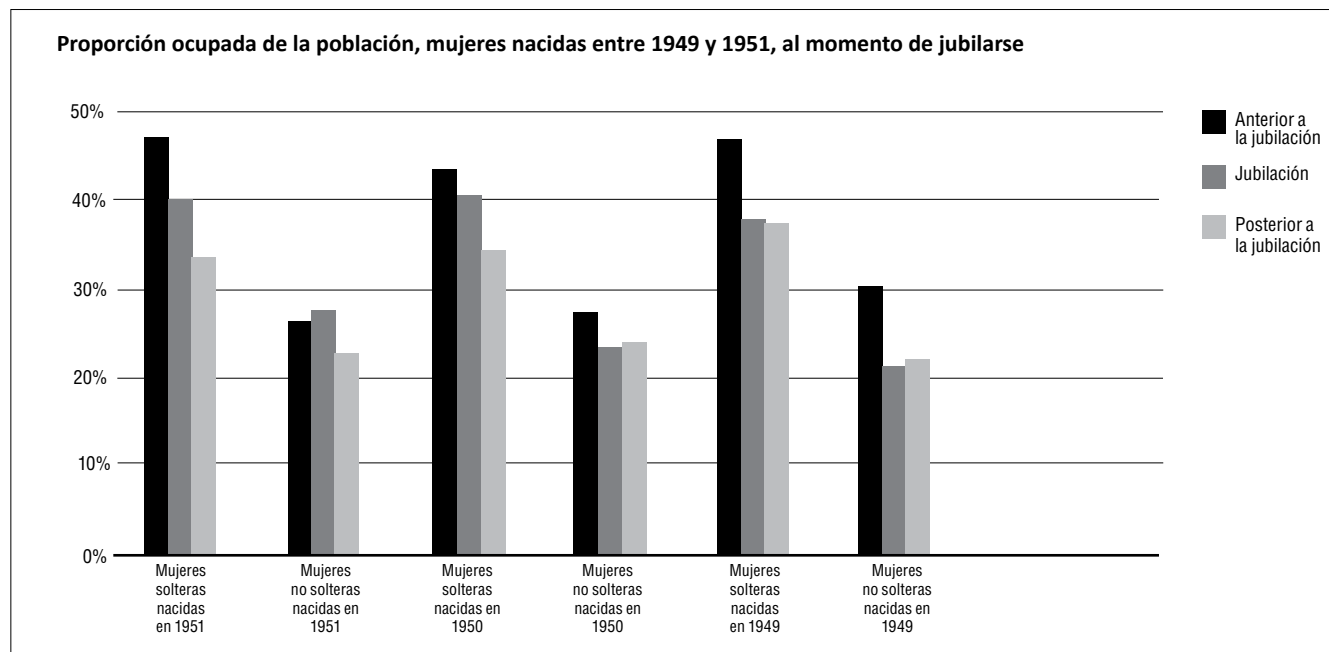
9 El estudio sumó cinco dinámicas grupales, tres entre los ocupados y dos entre los mayores de 65 años. Estos fueron segmentados por nivel socioeconómico y sexo.

tes de hombres (solteros y no solteros) y de mujeres solteras, que siguen un patrón de inclusión parecido al de los hombres, muy dependiente del mercado laboral. El segundo perfil es más común en cohortes de mujeres no solteras, que por alguna razón debieron retornar al mercado laboral. El tercer perfil es menos común, pero se cumple para una cohorte masculina soltera y una feme-

nina no soltera. En conclusión, las cohortes de mujeres solteras exhiben una permanencia bastante prolongada en el mercado laboral, en contrapartida con los hombres no solteros, quienes pueden movilizar recursos para proveerse de bienestar en la vejez sin necesariamente trabajar. En particular las cohortes más jóvenes hacia 2006, aquellas que comienzan con 56 años de edad, enfrentan cambios importantes en su situación laboral.

Figura 2: Trayectoria laboral por cohorte en hombres y mujeres alrededor de la edad de jubilación





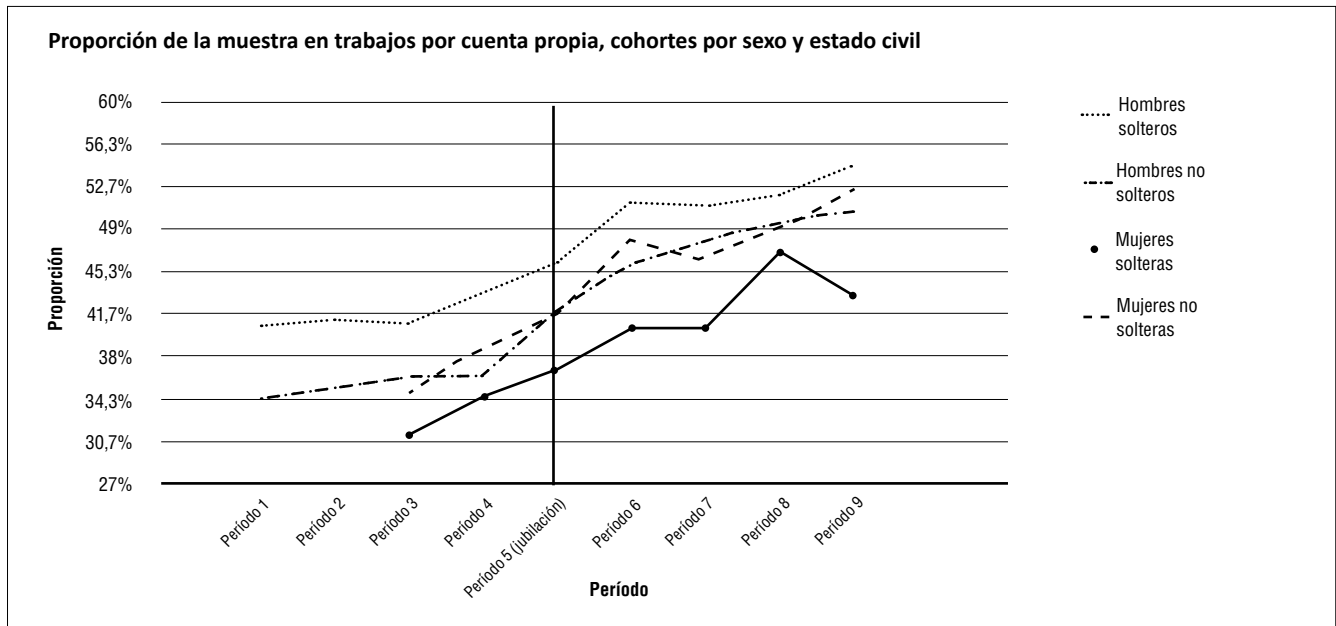
Fuente: elaboración en base a CASEN 2006-2015.

El periodo previo a la edad legal de jubilación constituye un nudo crítico, tanto para quienes están formalmente incluidos, con contrato, en el mercado laboral, como para quienes participan informalmente, sin contrato. Si bien los primeros enfrentan condiciones de relativa estabilidad en sus empleos dependientes, tienden a ver disminuidas sus oportunidades de inserción. Por una parte, la tasa de ocupación de hombres y mujeres comienza a descender a partir de los 55 años (Vives et al, 2016) y, por otra, las empresas no hacen demasiados esfuerzos por retener o capacitar a trabajadores en ese tramo de edad (CEVE UC, OTIS y DESUC, 2018).

En el caso de las personas que trabajan por cuenta propia, se aprecia una trayectoria de mayor inestabilidad al

aproximarse la edad de jubilación. La figura 3 grafica esta tendencia; muestra un alza sostenida en la proporción que trabaja por cuenta propia en todas las cohortes antes y después de llegar a la edad legal de jubilación. El cambio es fuerte para hombres y mujeres no solteros, y para hombres solteros. Se podría pensar que la permanencia en el mercado laboral, para esos grupos, privilegia mantener el ingreso por sobre la contribución o ahorro de cara a la vejez. Desde la edad legal de jubilación, la tendencia se empina en todas las cohortes, lo que puede significar que algunas personas combinan el ingreso jubilatorio con un ingreso variable del empleo por cuenta propia y que no exige tanta estabilidad o formalidad como el empleo prejubilación.

Figura 3: Proporción de la muestra ocupada que trabaja por cuenta propia, cohortes de sexo y estado civil

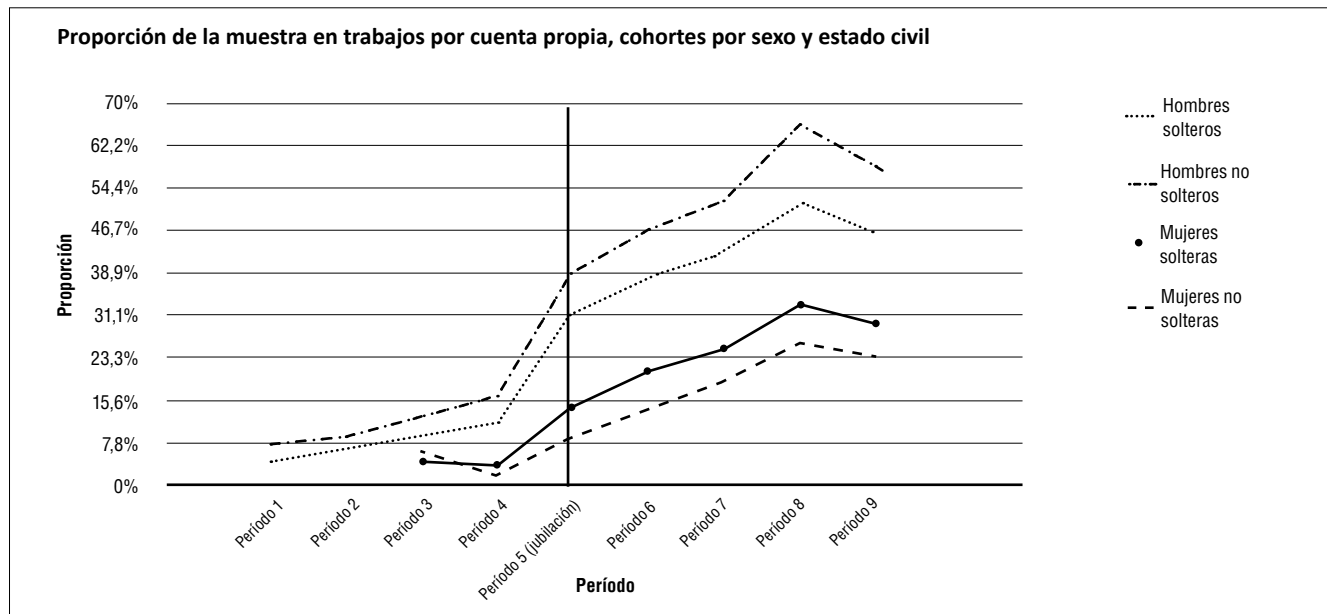


Fuente: elaboración en base a CASEN 2006-2015.

Es necesario profundizar en la trayectoria para indagar si este aprovechamiento del empleo informal, en la tercera edad, es una forma de resolver un nudo crítico frente a un ingreso insuficiente de la jubilación. Para ello estudiamos la trayectoria laboral de acuerdo a distintos recursos, dividiendo la muestra en cohortes por sexo y nivel educativo. Las trayectorias laborales son diversas y, como analizábamos anteriormente, llegar a la edad de jubilación no implica que todos se jubilan automáti-

camente. La figura 4 muestra la proporción que recibe pensión de vejez, de acuerdo a sexo y estado civil. Se observa inmediatamente que el hombre no soltero se pensiona más (acomodándose al perfil de jefe de hogar tradicional), mientras que la mujer no soltera no se pensiona o se pensiona menos (que también corresponde al modelo más tradicional de familia con división de roles).

Figura 4: **Proporción de la población de estudio que recibe un monto por jubilación**

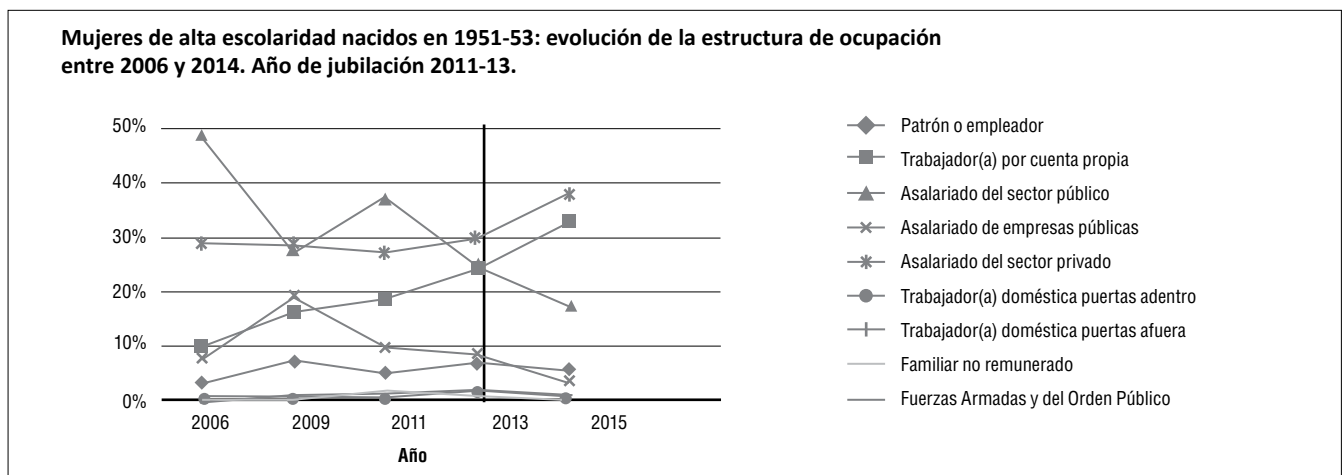
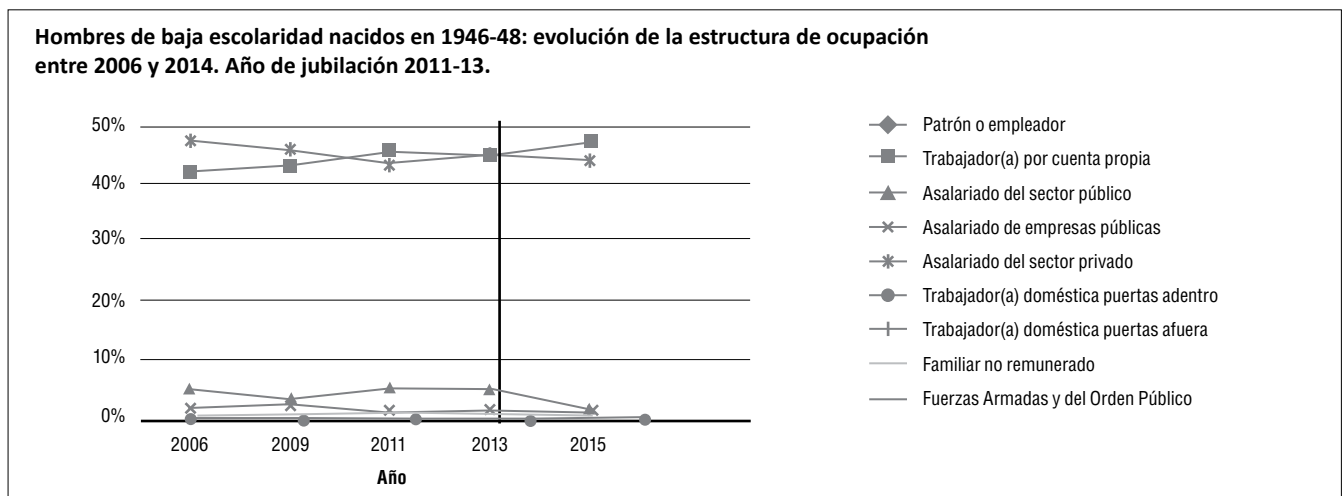
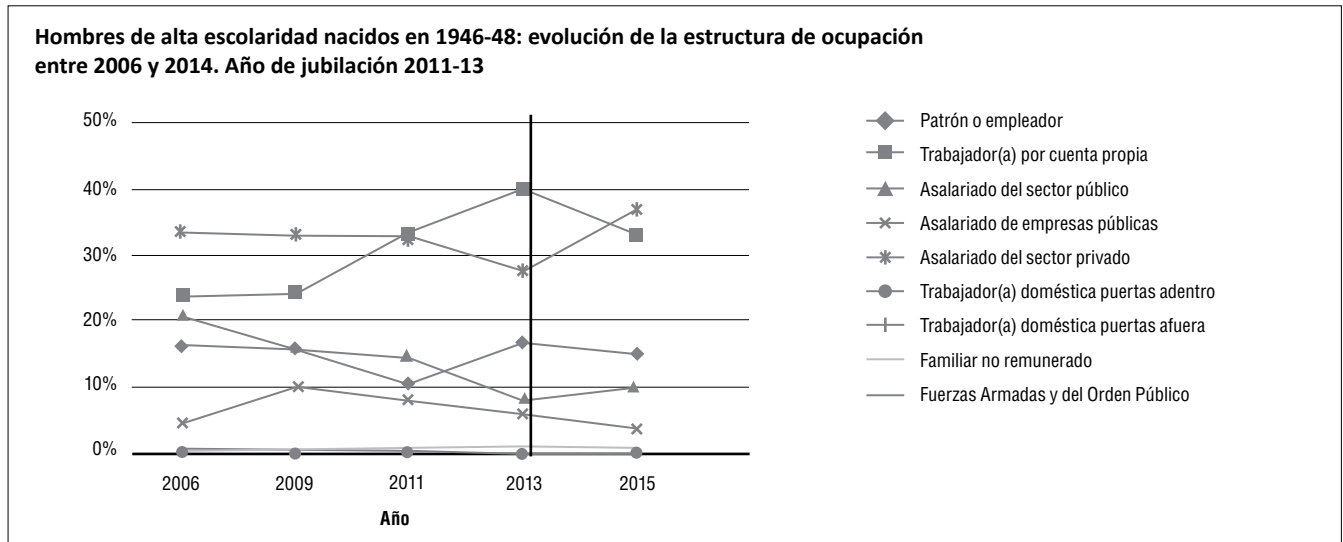


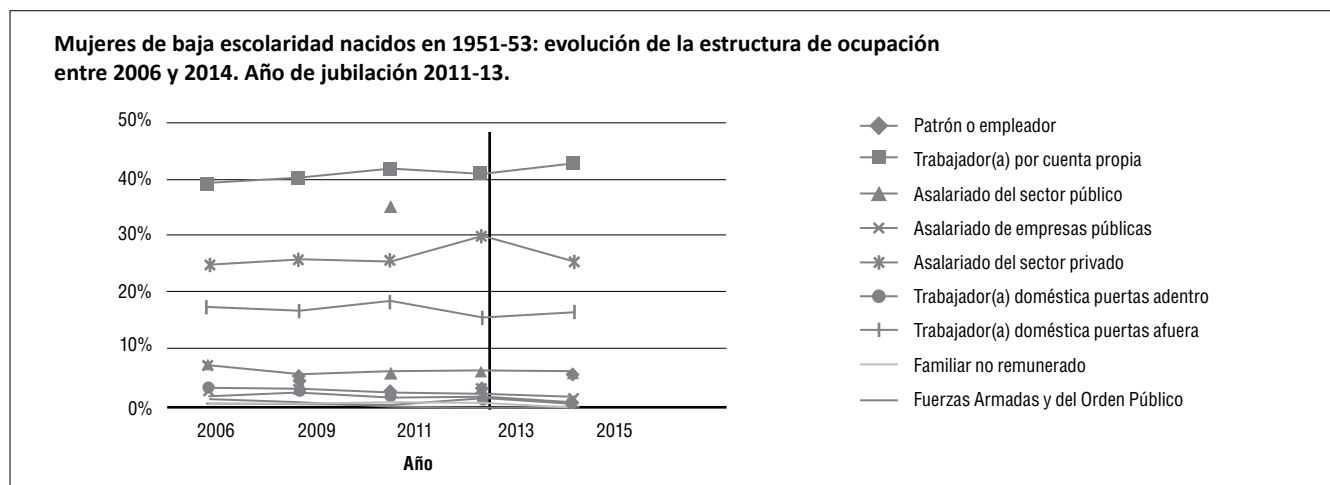
Fuente: elaboración en base a CASEN 2006-2015.

Para no restringir la cantidad de observaciones por cohorte, definimos alta educación como más de 12 años de estudio y menor educación como menos de 12 años. La figura 5, formada por cuatro gráficos, muestra las tendencias ocupacionales para una cohorte seleccionada durante su trayectoria desde el trabajo a la jubilación. Dicha cohorte entró a la edad legal de jubilación entre los años 2009 y 2011. Mientras la ocupación disminuye en forma sostenida, se observa una tendencia general hacia los trabajos por cuenta propia y un aumento de la brecha de género a medida que se aproximan a la edad legal de jubilación. En el caso de los hombres con alta

educación, aumenta la proporción de empleadores en el período que sigue a la edad legal de jubilación. Para los hombres con menor educación, el panorama es opuesto. En cambio, las mujeres con alta escolaridad muestran una clara tendencia a trabajar en el sector público, que disminuye en el tiempo y es reemplazada por una fuerte entrada de empleos por cuenta propia. Finalmente, las mujeres con menor educación muestran una proporción importante en empleos de servicio doméstico y por cuenta propia, sin que la edad legal de jubilación afecte en gran medida dichos porcentajes.

Figura 5: Gráficos de trayectoria ocupacional por sexo y nivel de escolaridad





Fuente: elaboración en base a CASEN 2006-2015.

Quedan varias preguntas abiertas. Una de ellas es si la estructura de oportunidades del mercado laboral está abierta para quienes están acercándose al retiro. La encuesta CASEN recoge la declaración de estar disponible para comenzar a trabajar. En las cohortes observadas, se detecta una máxima disponibilidad en los períodos inmediatamente posteriores a la jubilación, donde posiblemente se capture una tensión entre la necesidad y pretensión de trabajar, por una parte, y menores oportunidades de empleo en el mercado laboral, por otra. Esta tendencia naturalmente disminuye a medida que las personas envejecen y se acercan a los 70 años de edad, salvo entre mujeres solteras.

2. La mirada subjetiva de las personas frente a la vejez: percepciones, recursos y acciones

El Estado, el sistema de pensiones, los mercados laborales y la familia generan una serie de configuraciones a partir de las cuales los individuos combinan sus recursos para enfrentar la vejez. De acuerdo con sus posibilidades y capacidades, las personas movilizan estos recursos para acceder a oportunidades sociales, particularmente en ciertos nudos críticos de su ciclo de vida. Lo anterior apela al carácter subjetivo de estos procesos. El siguiente análisis aborda tres preguntas: primero, cómo los individuos proyectan y perciben su bienestar en su etapa de retiro; segundo, cómo se organizan para ese periodo de su vida; y tercero, qué recursos y apoyos visualizan para proveerse de bienestar en esta etapa.

Por el tamaño de la muestra, el foco de este análisis se centra en dos grupos: en los 50 a 59 años, que combina dos nudos críticos previos a la edad legal de jubilación, y la fase posterior de 65 a 74 años. Como referencia para el análisis, además, incluiremos los segmentos etarios entre 25 y 49 años, y más de 75 años.

2.1 ¿Cómo los individuos proyectan y perciben su bienestar en su etapa de retiro?

Actualmente, las aspiraciones de los chilenos por una vejez tranquila y autónoma chocan con el temor, la decepción y la evaluación crítica del monto de la pensión (Browne y Valdés, 2018; CEVE, 2017). Esta visión pesimista se observa, en particular, en los nudos críticos que hemos considerado, referidos al momento previo y posterior a la edad de jubilación. La evaluación negativa de la situación económica aumenta a medida que se acerca la edad legal de jubilación y se experimenta el retiro. Esta tendencia es acorde al deterioro del trabajo que viven las personas de 50 años o más en su fase laboral final y a las dificultades que viven los recién jubilados al experimentar menores ingresos.

Quienes se acercan a la edad de retiro tienen una evaluación más positiva sobre el momento actual respecto de los recién jubilados, pero su proyección acerca de la etapa que viene es fuertemente pesimista. En particular, en los nudos entre 50 y 59 años, se observan diferencias. Las bajas expectativas se tornan más preocupantes en dos grupos que —en términos de sus recursos acumu-

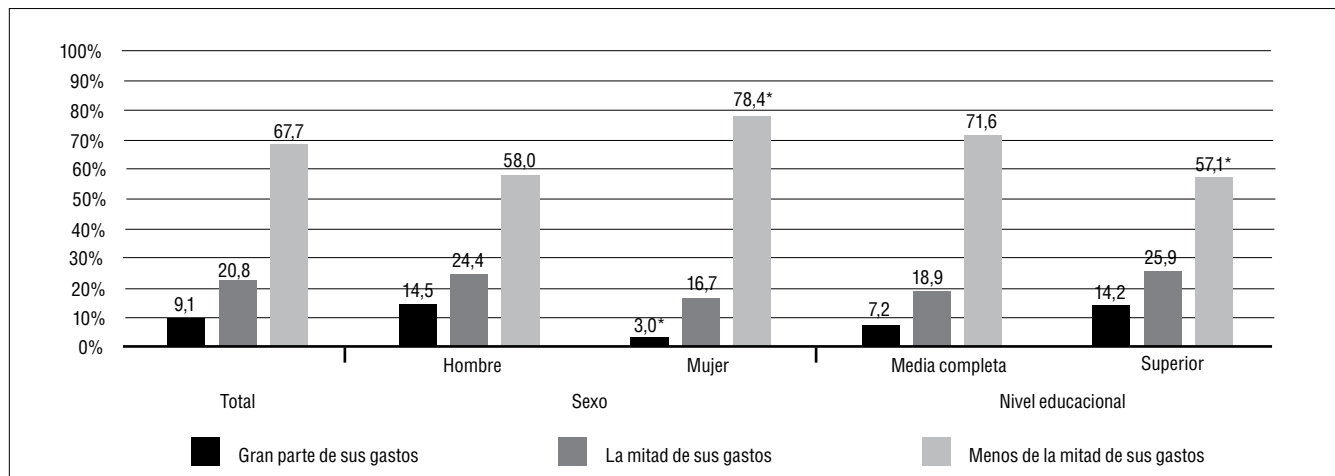
lados—llegan más vulnerables a enfrentar la jubilación: las mujeres (un 81% pone una nota baja a su futuro económico) y las personas con solo educación escolar (77%).

Los contrastes entre las expectativas de quienes aún no se han jubilado y las evaluaciones de quienes lo han hecho se atenúan parcialmente al opinar en específico de la pensión. En general, las percepciones de todos los tramos etarios respecto del nivel de pensión que se espera obtener o se recibe actualmente son muy negativas. Aquí también se reitera la brecha de género: el 83% de las mujeres entre 50 y 59 años proyecta críticamente su

futura pensión, en comparación al 67% de los hombres de ese tramo etario.

Entre los que experimentan el nudo crítico previo a la jubilación, la proyección pesimista de la pensión es acompañada con la creencia de que esta no logrará cubrir parte importante de los gastos de la vejez (figura 6). Estos temores crecen, nuevamente, en las mujeres y los menos educados: más del 70% de las mujeres y las personas con educación media completa proyectan que la pensión les alcanzará para cubrir menos de la mitad de sus gastos, registrando brechas de más de 10 puntos porcentuales respecto de hombres y quienes tienen educación superior, respectivamente.

Figura 6: **Personas entre 50-59 años y su expectativa de capacidad de la futura pensión para cubrir gastos de la vejez, según sexo y educación**



Nota: 465 casos entre 50 y 59 años. No se grafican "no sabe" y "no responde".

*Diferencias significativas al 95% de confianza, respecto de valor de referencia hombre y nivel "media completa", respectivamente.

Fuente: Encuesta Clapes UC y DESUC (2017)

Con ello, se configura con claridad cómo el temor frente a la vejez y la jubilación no solo es mayor en los nudos críticos entre los 50 a 59 años, sino que además crece en las mujeres y los grupos más vulnerables socioeconómicamente. El pesimismo puede estar relacionado con el deterioro relativo de las condiciones de empleo y la ausencia de ahorros acumulados para mantener niveles similares de ingresos en el presente. Por ejemplo, que más de la mitad de los trabajadores asalariados con contratos menores a 30 horas reciban un salario bajo, que

no permite cubrir las necesidades básicas de un hogar promedio (PNUD, 2017). Por lo tanto, esta sensación de angustia frente al envejecimiento no tiene que ver con un pánico irracional, sino que responde a cambios en estructuras y percepciones a medida que las personas se ajustan a una nueva etapa de vida.

2.2 ¿Existe una estrategia para enfrentar la vejez?

La visión pesimista del grupo de 50 a 59 años no ocurre porque se haya frustrado una planificación de largo

plazo. Siguiendo la encuesta Clapes UC y DESUC (2017), observamos que a mayor edad y, en particular, entre quienes ya jubilaron, las personas responsabilizan a las instituciones para financiar la vejez. En cambio, entre los que actualmente trabajan más cercanos a la jubilación (50 a 59 años) se observa una visión mixta, con una leve mayor preeminencia de la idea de que financiar la vejez es una responsabilidad compartida entre Estado e individuo. Las visiones más pesimistas hacia la vejez, observadas antes en mujeres y aquellos con menor educación, se traducen ahora en una percepción más exigente frente al rol del Estado. Los hombres tienen una percepción más mezclada, con una leve responsabilidad asignada a las personas (34%), la que disminuye significativamente en el caso de las mujeres (17%). Pero es el caso de los más educados donde más se confía en las posibilidades individuales (39%), y es entre los sin educación superior donde se extiende más la expectativa puesta en el Estado (39%).

Estas visiones “mixtas” pueden variar en sus fundamentos. A partir de lo extraído en la etapa cualitativa del estudio Clapes UC y DESUC 2017, se observa que especialmente entre quienes tienen mayor nivel de educación, el aporte individual al financiamiento de la vejez se entiende “como un deber ser”, una responsabilidad ya naturalizada, y la manera de asegurar los niveles de calidad de vida esperados para esa etapa. En cambio, entre los entrevistados de grupos medios emergentes, el rol de la persona se visualiza en forma más matizada. Consideran que el hecho de no haber cotizado ni ahorrado durante la vida en forma sistemática no implica que no se haya entregado un aporte a la sociedad a través del pago de impuestos o trabajo. Se espera que la ayuda del Estado no se canalice solo a través de una pensión mínima, sino que vele en forma integral por la calidad de vida de los adultos mayores.

Si los menores de 60 años asignan un rol individual más importante en el financiamiento de la vejez —sea en forma exclusiva o “compartida” con el Estado—, la pregunta que surge es en qué medida efectivamente se preparan para esa etapa y, de hacerlo, si actúan a partir de estrategias previamente definidas o, más bien, en un horizonte de corto plazo, de acuerdo a arreglos sucesivos. Este

punto es fundamental, porque como hemos señalado, el modelo de capitalización individual no solo demanda que sean las propias personas quienes tomen decisiones respecto del ahorro, inversión y desacumulación en su etapa de retiro, sino que supone altas exigencias de una planificación a largo plazo que muchos no están dispuestos o preparados a realizar, por condiciones económicas y educacionales.

Esta es una interrogante compleja. Basados en la información cualitativa recogida en Clapes UC y DESUC (2017), surge la hipótesis de que las personas actúan (1) bajo criterios que no siempre concuerdan con el manejo completo de información que asume el sistema, y (2) no necesariamente cuentan con una planificación previa para preparar el retiro, sino que realizan adecuaciones en distintos momentos críticos.

Retrospectivamente, los pensionados consultados reconocen que no planificaron su vejez, en parte porque se confiaba en las capacidades futuras de generar recursos (“no hay miedo”), o la vejez se veía como un horizonte abstracto (“me voy a morir antes”, “no piensa uno en la vejez, no piensa que esta le va a llegar”). En otras palabras, una parte de los trabajadores que se está acercando al retiro vive bajo la ilusión de que la estructura de oportunidades con la que cuenta seguirá funcionando por mucho tiempo más. Los siguientes extractos de testimonios de mujeres y hombres jubilados, de estratos socioeconómicos medios y vulnerables, profundizan esta idea:

“Cuando uno está en los cuarenta años, no cree que va a llegar la vejez. Tiene la vida comprada, eres pero tremendamente valiente, audaz. Entonces todo lo que venga, perdiste trabajo, no importa, viene otro. Sin miedo, no hay miedo”.

“La realidad es que, al menos yo, no me preparé para nada. Porque, cuando tenía trabajo, (...) nosotros trabajamos sin contrato, no nos imponían a ninguno, ganábamos no más... y en ese ganamos, no estaba malo, porque ganábamos plata. Pero qué es lo que pasa... muchos, se avivaron e impusieron para sus imposiciones, otros no po, no hicimos nada, si total que, yo decía... la vida que llevo, chis, para qué... con lo que gano me doy vuelta y listo, se acaba, yo no voy a llegar nunca a viejo”.

“Yo creí que iba a estar mejor físicamente de lo que estoy, a pesar de que no estoy mal, pero dije, no, si yo igual puedo seguir trabajando, pongo un taller y me pongo a trabajar, pero ya no estoy en esas condiciones”.

La falta de planificación no es irracional. Responde a una estructura de oportunidades concreta que muchas veces obliga a privilegiar el corto plazo por sobre el ahorro de largo plazo. Dos temas recurrentes, que arrojaron las dinámicas grupales con pensionados, son la educación de los hijos y la casa propia. Se trata de inversiones de largo plazo que no tienen que ver con el ahorro de la pensión, pero sí con la solución de problemas inmediatos que permiten proyectar de mejor manera el futuro de los hijos y el propio. Ambas representan la recompensa por el esfuerzo realizado y forman parte de la búsqueda de estabilidad económica. Al respecto, llama la atención que, entre mujeres de más de 65 años, esta inversión en el futuro de la familia tiene como contrapartida el anhelo de “no ser una carga para los hijos”, de poder llevar una vejez autónoma. La familia y los hijos son un recurso de seguridad que se activa frente a la imposibilidad de mantenerse de forma autónoma. Sin embargo, también se aspira a mantener la independencia. Esta aspiración representa un cambio en la forma en que tradicionalmente se proyectaba la vejez bajo el cuidado de los hijos, probablemente debido a la creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. Los apoyos de pareja y familia son recursos que adquieren más relevancia entre los jubilados; no obstante, son menos visualizados como tales por quienes actualmente trabajan. La expectativa de no descansar económicamente en los familiares se puede entender como una aspiración de autonomía, de no ser una carga, o bien puede ser interpretada como una percepción realista frente a las reconfiguraciones familiares de las últimas décadas.

La información del sistema también juega un rol. En conjunto con la opacidad sobre el futuro y la inversión en activos para la familia, los entrevistados de estratos vulnerables y activos laboralmente se sienten defraudados por no contar con los instrumentos adecuados de ahorro y las escasas señales que el sistema entregaba acerca de la pensión, que atentaron contra la planificación individual. Esta frustración se expresa con mayor fuerza

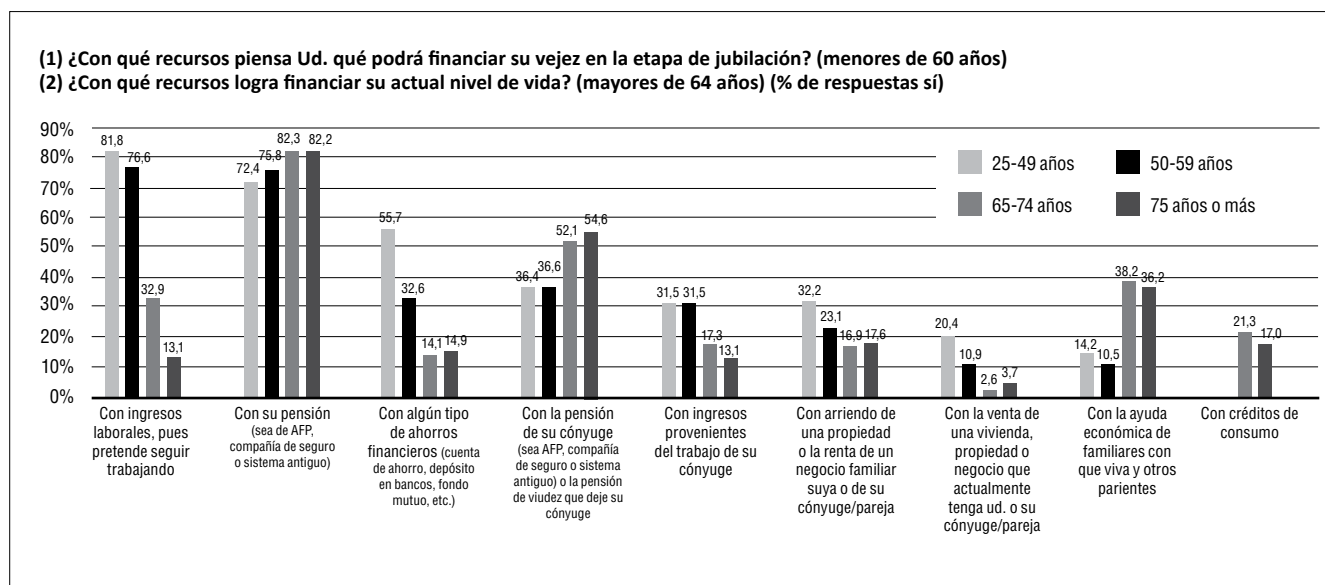
entre quienes trabajan y están acercándose a la edad de retiro, el nudo crítico que se genera cerca de los 55 años. A esa edad, los entrevistados confiesan dificultades para adaptarse e implementar los ajustes necesarios para mantener el nivel de vida que han llevado hasta ahora, pero con menores ingresos laborales. Finalmente, en la tercera edad esos ajustes tienen que ver con un conjunto de estrategias que pueden combinar trabajos informales, “pololitos”, arriendo de propiedades o trabajos más estables, con la idea de lograr “vivir tranquilo”.

2.3 Recursos proyectados y efectivos para la vejez: trabajo y familia

La pregunta central aquí es por la activación de diversos recursos para capturar oportunidades sociales. Como se aprecia en la figura 7, las personas proyectan una variedad de fuentes para financiar esta etapa. La diversificación de recursos puede ser pensada como una respuesta racional a la coyuntura que comienzan a enfrentar, en especial porque permite compensar recursos que se comienzan a perder o que se pierden súbitamente con otros activos existentes, tanto individuales como familiares.

El trabajo destaca como la principal fuente de financiamiento complementario a la pensión, lo que naturalmente comienza a ser menos relevante a mayor edad entre los pensionados. En ese contexto, el trabajo adquiere una doble significación (Browne y Valdés, 2018; CEVE, 2018). Por una parte, este aparece como un espacio de autonomía y vocación para algunos trabajadores, y de necesidad material para otros. La decisión de seguir trabajando conjuga así estas dos dimensiones, una de sentido y otra de fuente de ingresos, ambas importantes para proveer bienestar.

Figura 7: **Expectativas versus experiencia. Recursos de financiamiento para la vejez, según edad**



Nota: 540 casos entre 25 y 49 años; 465, entre 50 y 59 años; 449, entre 65 y 74 años; 214, de 75 años o más. No se grafican valores “no”, “no sabe” y “no responde. Para los menores de 60 años, la variable “con ingresos laborales” no necesariamente indica predisposición a trabajar en la vejez. Para los de 65 años o más, las variables “con su pensión” y “trabajo” fueron construidas a partir de preguntas incluidas en el cuestionario. En esta última opción, se incluye trabajo esporádico. El ítem “crédito de consumo” no se consultó a la población más joven.

Fuente: Encuesta Clapes UC y DESUC (2017).

Queda la pregunta de qué tipo de trabajadores permanecen o se reintegran en el mercado laboral por motivos de autonomía o por razones de necesidad económica. La evidencia cualitativa que existe sugiere que, en general, las empresas no tienen una política para trabajadores mayores y que, asimismo, existen estereotipos; por ejemplo, el rezago tecnológico, que pueden afectar su empleabilidad. Pues si bien se les reconoce habilidades blandas y responsabilidad, no hay mayor reconocimiento de su trayectoria (CEVE, 2018). Por otra parte, los relatos cualitativos muestran que los pensionados buscan un trabajo más flexible, no necesariamente inseguro o precario, pero sí que les entregue mayor libertad o se ajuste al deterioro físico que se comienza a experimentar con la edad (Clapes UC y DESUC, 2017).

Enfrentados a estas condiciones del mercado laboral, es interesante preguntar en qué medida las personas emplean otros recursos para acceder a oportunidades institucionales y sociales. Muchos de los recursos proyectados por los menores de 60 años no se condicen con los elementos que emplean efectivamente los ya jubila-

dos. Si bien en ambos segmentos la pensión es un recurso fundamental, los activos financieros (ahorro, rentas) son sobreestimados respecto de los declarados por las personas de 65 años o más. Por el contrario, la ayuda familiar es subestimada en relación con lo que declaran los más viejos. Tales diferencias podrían explicarse por un efecto cohorte o bien de ciclo de vida, lo que arroja dos posibles interpretaciones: (1) las oportunidades y recursos acumulados para los dos grupos etarios son efectivamente distintas, o (2) las aspiraciones de quienes actualmente trabajan no se condicen con las posibilidades reales que se obtienen al momento de envejecer.

Asimismo, los recursos y apoyos proyectados para financiar la vejez, por parte de quienes hoy tienen entre 50 y 59 años, no difieren tanto de las fuentes que actualmente emplean para sostenerse económicamente. Con ello, se observa que este parece ser un proceso gradual de ajustes, pues este grupo etario no concibe una estrategia de financiamiento para la siguiente etapa radicalmente distinta a la que ya utiliza (Clapes UC y DESUC, 2017).

El bienestar en la vejez supone no solo que el pensionado recibe ayuda, sino la existencia de apoyos recíprocos. Siguiendo la encuesta Clapes UC y DESUC (2017), entre las personas del nudo crítico entre 65 y 74 años que viven con una o más personas de 18 años en su hogar, una mayoría declara que aporta más o igual (64%) que otros miembros del hogar al presupuesto familiar. No obstante, esta proporción baja sustancialmente en el caso de las mujeres (42%). Este abordaje familiar —antes que individual— de la vejez no se remite solo a aspectos económicos, sino también incluye prestaciones funcionales recíprocas (como cuidar nietos) y emocionales (como dar consejos).

La familia no es un recurso inédito que aparezca solo en la etapa de la vejez, sino que está disponible en los distintos ciclos de vida de las personas. Si bien, como vimos antes, una de las principales aspiraciones del trabajador es no ser una carga para sus hijos, lo cierto es que está inserto en un conjunto de apoyos recíprocos a lo largo de su vida que se dan en el hogar, del cual es difícil desprenderse. Desde una perspectiva cualitativa, lo relevante es que el vínculo familiar es determinante no solo como soporte afectivo y referente de sentido, sino que —lo que resulta fundamental para el propósito de este ensayo— también como dispositivo funcional, en la vida cotidiana de las personas. Sin embargo, ese recurso que se está activando sobre todo en la vejez, como capital social y afectivo, aspira a conservar la autonomía ganada durante la vida. Y es, justamente, utilizado para enfrentar eventos disruptivos de carácter negativo —tales como las muertes de cercanos, recibir bajas pensiones o bien sufrir una enfermedad—, así como para vivir la vejez y su experiencia cotidiana en general (por ejemplo, llevar al médico o tener con quien pasar un buen rato) (CEVE, 2017)¹⁰.

La política pública debiera asumir un enfoque acorde a las nuevas configuraciones demográficas y familiares. Esto significa que no puede ver como sujeto de sus acciones a los adultos mayores, entendidos como unidades

aisladas y descontextualizadas, sino que en su sistema familiar y “relacional”. De igual manera, se debe preparar para el impacto de la transición demográfica y cambio en los roles de género, que lleven a una merma de este tipo de apoyo familiar. Asumir los desafíos impuestos por el crecimiento de la población adulta mayor supone también visibilizar a “generaciones intermedias” a cargo tanto de sus propios hijos y sus padres —que cada día vivirán más. Para objeto de este análisis, vuelve a adquirir relevancia el grupo entre 50 y 60 años. Esta es no solo una edad crítica porque se experimenta la fase preparativa hacia la jubilación y la adaptación al declive laboral y social, sino que también porque en ocasiones, en este ciclo, se debe enfrentar una “doble carga”, al asumir responsabilidades de apoyo y cuidado frente a hijos como también a familiares envejecidos¹¹.

Con todo ello, se observa que el temor y el pesimismo que van exhibiendo los trabajadores hacia los 45 y 50 años no son irracionales. Tiene que ver con un escenario futuro incierto, dado el cambio en las estructuras a las que estaban acostumbrados, por ajustes en el mercado laboral, en su estructura de redes sociales, y un eventual doble rol de cuidados respecto de padres e hijos. El cambio en la estructura de oportunidades perfila de forma distinta la vejez para distintos grupos de personas, en un proceso gradual, antes que abrupto, en que proyectan usar los mismos recursos para enfrentar su vejez, pero algunos de esos recursos —como la familia—, que antes eran implícitos, se vuelven críticos. El proceso de retiro comienza mucho antes que en la edad legal de jubilación.

Anticipando problemas: políticas de intervención sobre nudos críticos

La revisión de evidencia cuantitativa y cualitativa sugiere un escenario complejo de cara al diseño de sistemas de pensiones y de seguridad social. Nuestra propuesta recomienda aprovechar esta complejidad y no utilizar

¹⁰ Los datos del estudio Bienestar Subjetivo: La Importancia de Nuestros Vínculos (DESUC, 2015) muestran que los contactos sociales íntimos van disminuyendo a mayor edad. El deterioro no se inicia de una manera discreta en la tercera edad, sino que —al igual que como con otros recursos como el trabajo— su declive se inicia a partir de los 45 o más. Es en esa edad cuando también la familia adquiere un peso relativo creciente, en la medida en que disminuye la presencia de otros contactos.

¹¹ El estudio Bienestar Subjetivo: Profundización Cualitativa en Mujeres de Mediana Edad (DESUC, 2014) entrega evidencia complementaria para entender el rol que cumplen las mujeres en el cuidado y contención emocional dentro de sus hogares y redes familiares, que se extienden también respecto de sus padres en edades avanzadas. Esto, al igual que el cuidado de su familia nuclear, está contenido dentro de las tareas propias que ellas perciben que “deben” cumplir. Si bien reconocen que este propósito les da sentido de utilidad, al mismo tiempo se declaran más cansadas, preocupadas, tristes, solas, desilusionadas y con miedo que en relación con sus pares hombres de la misma edad (DESUC, 2014). Se trata de una actividad experimentada como deber, vocación y carga, simultáneamente (Palacios, 2017).

una sola vara (que asume, por de pronto, un mercado del trabajo altamente formalizado y un solo tipo de trabajador) para diseñar la política pública. Esa complejidad ofrece oportunidades que no ha tomado el sistema, como es la capacidad de los individuos y familias de diversificar sus fuentes de recursos (lo que les permite ser más robustos frente a cambios súbitos, en alguno de ellos). La literatura académica reconoce que los desafíos de la vejez no se solucionan solo por medio del sistema de pensiones (Góra, 2017). En ese sentido, las propuestas de pensar la vejez interdisciplinariamente y como parte de una política nacional adquieren mucho sentido (por ejemplo: Senama, 2013).

Varias de las propuestas que actualmente se discuten tienen que ver con complementar la pensión o reducir la dependencia monetaria sobre la pensión (Comisión Asesora Presidencial, 2015). Entre ellas, destacan seguros de longevidad (Berstein, Morales y Fuentes, 2015), reforzar pilares no contributivos para fortalecer la pensión de la mujer y compensar lagunas previsionales (Melguizo, Bosch y Pages, 2015; Cepal, 2018) y mejorar las condiciones de acceso de la tercera edad al mercado laboral, acorde a su experiencia y capacidades (CEVE UC, OTIS y DESUC, 2018). Todas ellas también se pueden enmarcar desde una perspectiva de género (Comunidad Mujer, 2017). Lo anterior recoge una intuición básica de que la crisis de las pensiones se soluciona o aumentando el ahorro o abaratando la vejez. Con ello, entran otras dimensiones como, por ejemplo, el subsidio y apoyo del transporte público, una ciudad amigable con la tercera edad, espacios públicos seguros, que provean bienestar sin tocar el ingreso autónomo que ofrece la pensión (Ortúzar, 2016). Dichas propuestas deben ser enmarcadas en la aspiración de autonomía y reconocimiento de los actuales y futuros pensionados (PNUD, 2017; Thijssen, 2016).

A raíz de este diagnóstico, nos interesa pensar políticas públicas que permitan hacerse cargo de los nudos críticos que enfrentan las personas en su portafolio de recursos y oportunidades sociales a lo largo del curso de la vida, con el fin de prevenir o evitar la dependencia excesiva del ingreso monetario que ofrece la pensión. Ello repercute, por ejemplo, en la idea de que la sociedad está despilfarrando la experiencia y buena salud de buena parte de su población mayor, que puede incluirse mejor en la sociedad por medio del mercado del trabajo, no

solo para proveerse de recursos económicos, sino que también de bienestar subjetivo, lograr reconocimiento y autonomía (Graham, 2014; Thijssen, 2016).

Por lo tanto, se deberían seguir dos líneas de acción. Una, que mejore la articulación de las distintas oportunidades y proveedores de bienestar. Otra, que considere estas oportunidades según el momento que se está viviendo en el ciclo de vida, de acuerdo a diferencias socioeconómicas, familiares y de género. La primera línea sugiere avanzar en dos políticas de articulación que potencien los recursos actualmente disponibles para proveer cuidado y bienestar. Se trata de recursos que son utilizados y cuyo reemplazo podría ser muy costoso. En ausencia de una alternativa clara, entonces, deberían ser apoyados y potenciados:

(1) Subsidiar el cuidado que ofrece la familia con el fin de reducir la vulnerabilidad a la que están sujetas producto de dinámicas demográficas y de mercado. Para ello, se puede comparar con distintas experiencias europeas (Glucksmann y Lyon, 2006; Ranci y Pavolini 2015). Estas políticas podrían tener el efecto de mejorar el reconocimiento y autonomía de quienes ofrecen tareas de cuidado en el hogar (Palacios, 2017) a cambio de un pequeño salario. En concreto, la propuesta implica una remuneración (a cargo del Estado) a las mujeres u hombres, si fuera el caso, de los tres primeros quintiles de ingreso (o de acuerdo a necesidades acreditadas), que proveen de cuidado a adultos mayores en sus hogares. Desde luego, una medida de este tipo está sujeta a estudiar sus posibles consecuencias no deseadas (en el sentido de profundizar estereotipos de género o desincentivar el trabajo femenino en el mercado laboral) para que pueda ser implementada como una alternativa deseada por las mismas familias. De hecho, se trata de un recurso utilizado y que podría ser necesario potenciar (y que sería, a primera vista, menos costoso que ofrecer cuidado profesional a cargo del Estado).

(2) Apoyar la inserción laboral de quienes pueden o quieren seguir trabajando al llegar a la tercera edad. Nuestros resultados indican la necesidad de tener un mercado laboral acorde a esta etapa de la vida, favoreciendo una inclusión en relación con las capacidades de cada persona en la tercera edad, tal vez más flexible, pero sin precarización laboral. Dos medidas de inserción laboral concretas serían privilegiar capacitación (a

cargo del Estado) y empleos (a nivel de empresas) para adultos mayores. Esto significa ofrecer trabajos que privilegien la captura de ingreso más que el ahorro. Una marca de flexibilidad sin precarización puede ser establecer el piso del salario mínimo legalmente establecido para trabajadores de la tercera edad.

Una segunda línea de intervención sugiere mirar el ciclo de vida completo y avanzar en investigación que releve aquellas transiciones en el mercado laboral que afectan la capacidad de ahorro y previsión de las personas. De aquí la importancia que cobra para la política pública comprender el portafolio de recursos y activos que son capaces de acumular y movilizar –como de hecho lo hacen– las personas y sus familias en este proceso de adaptación a lo largo del ciclo de vida. El análisis de nudos críticos permite orientar mejor las políticas sociales, sea que haya que intervenir sobre el portafolio de recursos o sobre las oportunidades sociales que enfrentan las personas a lo largo de su vida. Asimismo, pone énfasis sobre la necesidad de un diagnóstico longitudinal, orientado a un monitoreo de las trayectorias laborales (que vaya más allá, por ejemplo, del análisis de Madero-Cabib et al, 2018, para la generación 1982-2010), con énfasis en aquellas que no se ajustan a los requisitos de contribuciones constantes y trabajo formal del sistema de pensiones.

La evidencia nos lleva a plantear la existencia de al menos tres nudos críticos a lo largo de la trayectoria laboral que podrían ser objeto de política pública. A nuestro entender, se trata no solo de reforzar las transferencias de recursos desde el Estado y las empresas, sino también de la activación de recursos y activos de los propios beneficiarios.

El primero de estos nudos críticos es el que enfrentan una proporción significativa de trabajadores dependientes, hombres y mujeres, antes de los 50 o 55 años. Los datos muestran que, efectivamente, hay un cambio estructural en las oportunidades de nuestros trabajadores desde los 45 años en adelante. Entre los 45 y 50 años existe un peak de inserción y de ingresos laborales que cambia desde entonces. Durante estos años, ellos participan de un mercado de trabajo en expansión dentro del cual logran su máxima productividad y, por lo tanto, mejores niveles de ingreso.

Alrededor de este primer nudo, la política pública debiese anticipar problemas con una estrategia de maximización del ahorro previsional de los trabajadores, más allá del sistema de pensiones y utilizar otros instrumentos en el sistema financiero. En este nudo crítico, se pueden pensar y contrastar alternativas que busquen incentivar el ahorro con fines previsionales, sea mediante un aumento del porcentaje de cotización obligatoria o planes de incentivo del ahorro voluntario a tasas preferenciales sujetas a la mantención de los fondos de los beneficiarios por un periodo prolongado. Para alentar un mayor ahorro, la tasa de cotización debiera seguir el ciclo de los salarios: exigir contribuciones menores al inicio y al final del ciclo laboral, concentrar el ahorro en los años de mayor ingreso. Un porcentaje único –por ejemplo, el 10%– castiga comparativamente más a los jóvenes y los que están prontos a jubilarse, que ganan relativamente menos que una persona entre los 35 y 45 años. No se puede poner la misma vara a todos porque enfrentan riesgos y una estructura de oportunidades diferente. Pero en particular, estas políticas debiesen compensar a esos tramos por lagunas y menor ingreso, para que los ahorros logren capitalizarse. Esta línea de acción está pensada a cargo del trabajador puesto que es él quien va enfrentando cambios y nuevas oportunidades a lo largo del ciclo de vida, pero con apoyo del Estado para potenciar el ahorro temprano.

Una información relevante para estimular la disposición favorable de los trabajadores es el conocimiento lo más acabado posible de las trayectorias laborales que caracterizan ocupaciones tipo, en los diversos rubros y sectores de la economía. Tal información podría ser entregada regularmente por algún organismo del Estado encargado de recoger la información y socializarla a través del sistema de previsión social y los medios de comunicación. Sectores económicos en declive o que enfrentan ciclos importantes, usualmente, promueven jubilaciones anticipadas y menor ahorro (ver Riekhoff y Järnefelt, 2017), lo que obligaría a estudiar mejor lo que está ocurriendo en algunas ocupaciones industriales, agrícolas y de servicios para promover el ahorro entre esos trabajadores. Asimismo, parece relevante enfatizar que la manera de enfrentar una vejez más plena se juega decisivamente durante las primeras etapas del curso de vida de las personas de cualquier condición socioeconómica (OECD, IDB y The World Bank, 2014).

El segundo de estos nudos se origina alrededor de los 55 años y se extiende hasta la edad legal de jubilación. Para los 55 años, ya ha cambiado la relación con el mercado laboral y el retiro se vuelve inminente. En parte, por el envejecimiento de la fuerza laboral y, en parte, por las decisiones de los empleadores, se produce una inserción distinta en el mercado: ya no se puede esperar estar ganando lo mismo. Durante este periodo, se observa una contracción de las oportunidades de trabajo. Según un reciente estudio, un quinto de los trabajadores hombres se acoge a jubilación entre los 55 y los 65 años, y la mayoría de los que superan los 55 años perciben que hay dificultades para su inserción laboral (CEVE UC, OTIS y DESUC UC, 2018; Vives et al, 2016). Esta tendencia es especialmente relevante en el caso de las mujeres.

De acuerdo a la información cualitativa, a los hombres les cuesta adaptarse después de los 55 años a esta nueva realidad (DESUC, 2015). Cambia algo a lo que ya estaban acostumbrados. Las mujeres enfrentan una complicación distinta, porque deben hacerse cargo de un cuidado más complejo hacia los 50 años: sus padres han envejecido y todavía puede haber menores en el hogar (Palacios, 2017). Por lo tanto, el nudo crítico se enfrenta como núcleo familiar. El problema es para ambos. En los hechos, esta situación significa que el mercado, el Estado y la familia comienzan a articularse de otra forma.

Dado este escenario, la política pública debiese estar orientada a estimular la permanencia de los trabajadores en el mercado de trabajo, fomentando, por una parte, la inversión de las empresas en planes y programas de retención y capacitación de sus trabajadores. La inversión en el uso de TIC, entre otras, puede ser una fuente de mantención de la productividad de los trabajadores de mayor edad. Este esfuerzo de retención es particularmente relevante a la luz de los datos, que señalan que la mayoría de los trabajadores de 55 años y más siguen siendo dependientes. Por otra parte, la importancia creciente que comienza a adquirir el trabajo informal apunta a la necesidad de expandir este tipo de empleos con una adecuada protección. Esta no se refiere necesariamente a la capacidad de ahorro sino a cuidar las condiciones de salud e infraestructura dentro del trabajo. Los datos muestran que este tipo de empleo comienza a ser preferido por las mujeres, que enfrentan nuevos requerimientos de cuidado de nietos y personas mayores, lo que las impulsa a una ecuación más flexible entre ac-

tividad doméstica y trabajo. Adicionalmente, los trabajos por cuenta propia son los que retienen más trabajadores cuando se alcanza la edad de jubilación.

Finalmente, el tercero de estos nudos emerge al momento de alcanzar la edad de jubilación. Entre los 60 y 65 años, la permanencia en el mercado laboral pasa por consideraciones de autonomía y de necesidad económica, ambos factores que pesan de forma distinta según nivel socioeconómico. Existe una redefinición de las oportunidades de trabajo (CEVE UC, OTIS y DESUC, 2018). Sin embargo, es interesante observar que un importante segmento poblacional, por opción o por necesidad, decide mantenerse o volver a entrar al mercado de trabajo una vez alcanzada la edad de jubilación. Los datos señalan que esta disposición es mucho más alta durante los años inmediatamente posteriores a la jubilación, así como también entre los que llegan a la edad de jubilar ocupados y con alta educación. Por otra parte, en esta etapa del curso de vida, el empleo informal cobra especial significación.

Los datos nos muestran que existe en los mayores en edad de jubilar —especialmente, en los hombres ocupados— y en sus familias un portafolio de recursos: educacionales, de salud, de experiencia laboral, de contactos y redes sociales que no pueden ser movilizados como activos debido a la falta de oportunidades que les brinda el mercado de trabajo. En este sentido, el retiro, una vez que se alcanza la edad de jubilación, es más una consecuencia de la falta de oportunidades de trabajo que de la disposición de las personas en buen estado de salud a dejar de trabajar.

Una primera recomendación apunta a flexibilizar sin precarizar las políticas de contratación y despido para las personas en este segmento etario, de modo de incentivar a las empresas a su contratación. Para ello es necesario adaptar la legislación laboral incentivando a las empresas a la contratación de estas personas, evitando una total precarización de las oportunidades de empleo. Adicionalmente, se debería incentivar el trabajo por cuenta propia mediante políticas de apoyo crediticio y de capacitación, radicadas en los municipios y en otras instituciones públicas y privadas, orientadas a fomentar emprendimientos ya existentes o en vías de realización, pero preferentemente entre adultos mayores (por el contrario, el tipo de intervenciones de estas mismas agencias en población joven debería potenciar ahorro y formalidad).

La obtención de ingreso es clave para incrementar el bienestar objetivo y subjetivo de las personas en edad de jubilar. Desde un punto de vista objetivo, complementa las pensiones afectadas por una baja tasa de reemplazo. Subjetivamente, sentirse útiles, integrados y realizados mediante la obtención de trabajo es un aspecto determinante del bienestar personal y familiar.

En segundo lugar, la mejor articulación entre trabajo y familia durante esta etapa del ciclo de vida debiera ser foco preferente de la política pública, con el propósito de reconocer el rol fundamental que cumplen, especialmente las mujeres, en la generación de ingreso para el hogar y, sobre todo, en el cuidado de los miembros más vulnerables de la familia. Si bien a nivel agregado, Chile, junto a Uruguay, ostenta en América Latina los niveles más altos de solidaridad y complementariedad de los sistemas de protección, la familia sigue siendo un recurso fundamental para el mayor bienestar. De hecho, ambas sociedades han descansado en un recurso que se está agotando: el rol tradicional de la mujer en contextos de familias relativamente extendidas. Desde este punto de vista, se hace necesario apoyar a las mujeres tanto para su desarrollo personal como familiar, especialmente en las últimas etapas del ciclo vital. No hacerlo pone en serio riesgo que los actuales niveles de protección y cuidado se vean seriamente afectados y debilitados.

En tercer lugar, las políticas públicas debiesen ser particularmente sensibles para reducir la vulnerabilidad que enfrentan las personas y familias de menores recursos. En las actuales condiciones de reproducción de nuestro régimen de bienestar, el desfase entre recursos y oportunidades sociales de los que alcanzan la edad de jubilar afecta especialmente a las mujeres y a las personas de menores ingresos y de peor condición de salud. En este sentido, la desigualdad que afecta a las personas en sus vidas activas tiende a reproducirse o agudizarse con el retiro.

Conclusiones

Tanto los sistemas de reparto como de capitalización individual fueron diseñados asumiendo realidades distintas, con mercados de trabajo formales, a tiempo completo y una sociedad demográficamente joven, con división de roles de género en la provisión de cuidado o familias más extendidas, con una clase media relativamente protegida (Esping-Andersen, 2009). En este artículo, mostramos cómo las trayectorias laborales y aspiraciones de los trabajadores no necesariamente se ajustan a los supuestos de formalidad, planificación y ahorro que asume el sistema de pensiones.

Nuestra propuesta recoge dos elementos: el régimen de bienestar y los nudos críticos a lo largo del ciclo de vida. El régimen de bienestar está estructurado por un conjunto de oportunidades sociales, definidas institucionalmente, que brindan el mercado (especialmente de trabajo que aporta alrededor del 80% de los ingresos de las personas), el Estado (a través del sistema de previsión social) y la sociedad (fundamentalmente, a través de la familia). Estas oportunidades no son estáticas ni iguales para todos. Ellas van cambiando a lo largo del ciclo de vida de las personas y sus familias. Hemos analizado tres nudos críticos: dos en los momentos previos a la edad legal de jubilación (45-50, 55-65 años) y uno luego de alcanzar dicha edad (65-74 años). Ellos se activan por la forma de organización y funcionamiento del mercado de trabajo, lo que lleva a las personas y sus familias a movilizar sus recursos y activos para ajustarse a estas condiciones, todo lo cual repercute en una mayor o menor vulnerabilidad del régimen de bienestar al que ellas se enfrentan al llegar a la edad de jubilación.

Los nudos críticos que enfrentan los trabajadores prontos a llegar a la edad legal de jubilación implican la disminución de un recurso, el trabajo y el salario, y su compensación por el cuidado familiar y por formas informales de inclusión en el mercado laboral. Esto nos lleva a plantear la necesidad de políticas que complementen y reduzcan la dependencia sobre la pensión que enfrentan nuestros trabajadores. De este modo, es posible entender cómo la seguridad social funciona para la tercera edad y pensar en maneras de reducir la presión monetaria sobre el sistema de pensiones. Por ejemplo, el trabajo formal puede ayudar a mejorar las tasas de contribución; las familias se pueden organizar para proveer

cuidado; el transporte público y la medicina subsidiada pueden reducir la necesidad de un ingreso monetario en la vejez. Esas decisiones se enmarcan en una mirada sobre el régimen de bienestar complementada con el momento en que se encuentra el individuo en su ciclo de vida.

En concreto, proponemos políticas que mejoren la articulación entre familias y sistemas de previsión (por medio del apoyo del cuidado familiar a cargo del Estado y aprovechar el empleo flexible con estándares de protección y seguridad, es decir, sin precarización) y que sean sensibles a la etapa del ciclo vital en la que están insertos los trabajadores (incentivando el ahorro del cotizante en los ciclos más productivos en el mercado laboral, subsidiando el ahorro en la primera etapa del ciclo laboral y reduciendo la cotización hacia el final).

Es necesario recordar que los problemas del retiro comienzan mucho antes de la llegada a una edad legal arbitraria de jubilación. Puede ser necesario explorar otros nudos críticos que se podrían presentar al iniciar la trayectoria laboral y en la juventud, que podrían impactar la capacidad de ahorro y cotización. Lo que la actual crisis expresa es la acumulación de problemas durante el ciclo laboral de las personas, lo que debiese orientar a la política pública a esos nudos críticos y no a compensar los problemas hacia el final de la trayectoria laboral. Para avanzar en la igualación de oportunidades, es fundamental asumir una perspectiva dinámica centrada en el ciclo de vida, los nudos críticos y el régimen de bienestar que enfrentan las personas.

Referencias

- Amarante, V. y Colacce, M., 2017.** Elderly living conditions in Latin America. Artículo presentado en la conferencia *Presentación de avances de investigación con datos de la ELPS*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Observatorio de Seguridad Social de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo. Ciudad de México.
- Berstein, S., Morales, M. y Puente, A., 2015.** *Rol de un seguro de longevidad en América Latina: casos de Chile, Colombia, México y Perú*. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Browne, M. y Valdés, S., 2018.** Estudio de percepciones sobre las pensiones: de la decepción de los pensionados al temor de los ocupados. En Valdés, S. (ed). *Pensiones: del descontento a las soluciones*. Santiago: Ediciones UC.
- CEPAL, 2017.** *Panorama Social de América Latina 2016*. Santiago: Naciones Unidas.
- CEPAL, 2018.** *Panorama Social de América Latina 2017*. Santiago: Naciones Unidas.
- Centro de Estudios de la Vejez y el Envejecimiento (CEVE UC), Caja de Compensación Los Andes y Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC), 2017.** *Chile y sus mayores: 10 años de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Centro de Estudios de la Vejez y el Envejecimiento (CEVE UC), OTIS del Comercio, Servicio y Turismo, SENCE, y Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC), 2018.** *Trabajo y personas mayores en Chile*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Centro de Políticas Públicas UC, varios años.** *Encuesta Bicentenario*. Santiago: Centro de Políticas Públicas UC. <http://encuestabicentenario.uc.cl/>
- Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (Clapes UC) y Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC), 2017.** *Estudio de percepciones sobre las pensiones: de la percepción de los pensionados al temor de los ocupados*. Santiago: Clapes UC y Dirección de Estudios Sociales UC.
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015.** *Informe Final*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Comunidad Mujer, 2017.** *Para un Chile sostenible: 10 propuestas de género*. http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/09/Propuestas_Digital_PL-1.pdf.
- Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC), 2014.** *Bienestar subjetivo: profundización cualitativa en mujeres de mediana edad*. Estudio presentado en conferencia de prensa, marzo 2014. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC), 2015.** *Bienestar subjetivo de los chilenos: la importancia de nuestros vínculos*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

- Engel, E., Fajnzylber, E., Fernández, P., Gray, S., Repetto, A. y Vergara, D., 2017. *Principios para una reforma al sistema de pensiones*. Espacio público: informe de políticas públicas 12.
- Esping-Andersen, G., 1991. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G., 2016. *Families in the 21st Century*. Estocolmo: SNS Förlag.
- Esping-Andersen, G., 2009. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Ferrera, M., 2010. The South European Countries. En Castles, F., Leibfried, S., Lewis, J., y Obinger, H. (eds). *Oxford Handbook of Welfare Regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- Glucksmann, M. y Lyon, D., 2006. Configurations of Care Work: Paid and Unpaid Elder Care in Italy and the Netherlands. *Sociological Research Online*, 11(2), pp. 31–49.
- Góra, M., 2014. Redesigning Pension Systems. *IZA World of Labor* (May), pp. 1–10. (<http://wol.iza.org/articles/re-designing-pension-systems>).
- Huber, E. y Bogliaccini, J., 2010. Latin America. En Castles, F., Leibfried, S., Lewis, J., y Obinger, H. (eds). *Oxford Handbook of Welfare Regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- Huneus, C., 2001. Principales motivaciones de los chilenos para ahorrar: evidencia usando datos subjetivos. En Morandé, F. y Vergara, R. (eds). *Análisis empírico del ahorro en Chile*. Santiago: Banco Central de Chile.
- Katzman, R. y Wormald, G., 2002. *Trabajo y ciudadanía: los cambiantes rostros de la integración y la exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*. Montevideo: CEBRA Editores.
- Madero-Cabib, I., Biehl, A., Bertranou, F., Sehnbruch, K. y Calvo, E., 2018. *Pension Regimes with Precarious Labour Foundations. Lessons from a Longitudinal Study in Chile*. Mimeo.
- Marcel, M. y Rivera, E., 2008. Regímenes de Bienestar en América Latina. En Tironi, E. (ed). *Redes, Estado y Mercados: Soportes de la Cohesión Social Latinoamericana*. Santiago: Uqbar Editores.
- Melguizo, A., Bosch, M. y Pages, C., 2015. Better Pensions, Better Jobs: Status and Alternatives toward Universal Pension Coverage in Latin America and the Caribbean. *Journal of Pension Economics and Finance*, 16, (August 2015), pp. 1–23.
- Ocampo, J.A. y Gómez-Arteaga, N., 2017. Los sistemas de protección social, la redistribución y el crecimiento en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 122, pp. 8–33.
- OECD, IDB, The World Bank, 2014. *Pensions at a Glance: Latin America and the Caribbean*. Paris: OECD Publishing.
- Ortúzar, P., 2016. *El poder del poder*. Santiago: Tajamar editores.
- Palacios, J., 2017. Elderly Care in Chile: Policies for and Experiences of Family Caregivers. PhD Dissertation. Rennes: University of Rennes.
- PNUD, 2017. *Desiguales: orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Provoste, P., 2013. Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas. En Calderón, C. (ed). *Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Rabin, M., 1998. Psychology and Economics. *Journal of Economic Literature*, 36(1), pp. 11–46.
- Ranci, C. y Pavolini, E., 2015. Not All That Glitters Is Gold: Long-Term Care Reforms in the Last Two Decades in Europe. *Journal of European Social Policy*, 25, (3), pp. 270–85.
- Riekhoff, A.J. y Järnefelt, N., 2017. Gender Differences in Retirement in a Welfare State with High Female Labour Market Participation and Competing Exit Pathways. *European Sociological Review*, 33 (6), pp. 791–808.
- Ruiz, J.L., 2017. The role of pension knowledge in bank and pension savings in Chile. Artículo presentado en la conferencia *Presentación de avances de investigación con datos de la ELPS*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Observatorio de Seguridad Social de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo. Ciudad de México.
- Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama), 2013. *Política Integral de Envejecimiento Positivo para Chile 2012-2025*. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile.
- Thijssen, P., 2016. Intergenerational Solidarity: The Paradox of Reciprocity Imbalance in Ageing Welfare States. *British Journal of Sociology*, 67 (4), pp. 592–612.
- Torche, F. y Lopez-Calva, L.F., 2012. Stability and Vulnerability of the Latin American Middle Class. *Working Paper N° 2012 / 98*. Helsinki: UNU-WIDER.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2017. *World Population Prospects 2017 Revision. Volume I*. New York: United Nations.
- Vives, A., Molina, A., Gray, N. y González, F., 2016. Envejecimiento y trabajo en Chile: Propuesta para el monitoreo de la salud laboral. *Propuestas para Chile*. Santiago, Chile: Centro de Políticas Públicas UC.

CÓMO CITAR ESTA PUBLICACIÓN:

Biehl, A., Wormald, G. y Brown, M. 2018. Llegar a la edad de jubilación: nudos críticos y régimen de bienestar en Chile. *Temas de la Agenda Pública*, 13(106), 1-23. Centro de Políticas Públicas UC.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Centro UC

Políticas Públicas

www.politicaspUBLICAS.uc.cl
politicaspUBLICAS@uc.cl

SEDE CASA CENTRAL

Av. Libertador Bernardo O'Higgins 340, piso 3, Santiago.
Teléfono (56-2) 2354 6637.

SEDE LO CONTADOR

El Comendador 1916, Providencia.
Teléfono (56-2) 2354 5658.

CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS UC

- Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal • Facultad de Arquitectura, Diseño y Estudios Urbanos
- Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas • Facultad de Ciencias Sociales • Facultad de Derecho • Facultad de Educación
- Facultad de Historia, Geografía y Ciencia Política • Facultad de Ingeniería • Facultad de Medicina