



EMPRESAS  
CONSCIENTES

gonzalod@empresasconscientes.com  
www.empresasconscientes.com

# RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE LA AUTOMATIZACIÓN EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES



“Grandes empresas contratan a personal senior para optimizar su rendimiento, lo que debiera ser parte de nuestra cultura”, destaca el socio fundador de SiSenior, Javier Pérez.

POR GONZALO DÍAZ M.

Un reciente informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) afirma que Chile “enfrenta una alta exposición a los riesgos de la transformación digital y un rendimiento limitado en cuanto a oportunidades”.

Asimismo, establece que nuestro país está expuesto a un riesgo clave como lo es la automatización. En este sentido, la OCDE dice que Chile enfrenta un alto nivel de empleos en riesgo de ser automatizados. De hecho, se puntualiza que un 53% de los trabajos chilenos se encuentran amenazados por este riesgo.

Ahora, si nos enfocamos en cómo se podría ver afectado el trabajo para los adultos mayores (personas mayores a 60 años), el panorama podría ser más desalentador. También se podrían generar oportunidades.

## Fortaleza en la atención de clientes

El socio fundador de SiSenior –portal de empleo para adultos mayores y jubilados– Javier Pérez, cree que “la automatización impactará fuertemente el terreno productivo, donde los adultos mayores no están muy presentes por temas de esfuerzo físico. Sin embargo, son las áreas de servicios tales como call centers o atención de cajas donde puede haber repercusiones”.

Pérez destaca que el adulto mayor tiene un tremendo potencial en la atención directa de clientes. “En esta área son aventajados, ya que su enfoque y habilidades blandas están en general más desarrolladas que su competencia joven. Por otra parte, al no tener los temas de vivienda y educación de hijos, son

más atractivos por un tema de costos, lo que también se refleja en la menor rotación laboral, inasistencia y licencias médicas”, explica.

El ejecutivo enfatiza en que hay dos áreas principales en las cuales se puede y deben hacer cosas en la materia. La primera proviene del desarrollo de políticas públicas que permita la flexibilidad laboral. “Los adultos mayores valoran más la reducción en los tiempos de traslados, que el sueldo. Lo mismo ocurre con las jornadas largas de trabajo. El que las empresas puedan contratar por menos tiempo y de manera remota, daría un impulso fuerte a la empleabilidad senior, donde tienen tanto que ofrecer. Lo mismo con asesorías o consultorías cortas en materias específicas”, sostiene.

Añade que la otra área viene de las empresas, donde aún creen que las personas de 50 no sirven. “El adulto mayor valora la oportunidad de trabajar porque sabe que puede ser la última, los que los impulsa a trabajar lo más y mejor posible”, subraya.

## Beneficios de las herramientas informáticas

El director de la Sociedad de Geriatria y Gerontología de Chile (SGGCh), doctor Rafael Jara, señala que la automatización del trabajo es un hecho, y ha avanzado inexorablemente. “Es parte de la evolución de las empresas y las disciplinas de trabajo. Quienes no se incorporen a ella, muy probablemente se verán en riesgo de ser desplazados en su trabajo”, visualiza.

Dice que “quienes no logren conseguir herramientas digitales pueden

ser desplazados en sus cargos. Pero las personas mayores son un grupo heterogéneo. Hay una proporción significativa de quienes pueden aprender el empleo de herramientas digitales. Grandes empresas contratan a personal senior para optimizar su rendimiento, lo que debiera ser parte de nuestra cultura”.

Para la SGGCh, la adquisición de herramientas informáticas beneficia a los mayores en múltiples dimensiones, tanto como herramientas básicas como un recurso de las actividades laborales. En este sentido, Jara sostiene que “una persona mayor con herramientas informáticas mejora sus capacidades individuales al entregar

herramientas, aumenta el contacto con otras personas, la integración del mayor en el ambiente laboral, la motivación a trabajar y puede ser un apoyo al mejorar las condiciones económicas o al rendimiento laboral del mayor”.

## Fondos concursables

Si bien el Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama) no tiene un trabajo puntual en torno a la automatización en el mundo laboral, sí apoya proyectos que van en sintonía con las habilidades digitales.

Para ello, el Senama administra el Fondo Nacional del Adulto Mayor, programa que financia proyectos a través de tres componentes: proyectos autogestionados, ideados, elaborados y desarrollados por organizaciones de adultos mayores, a través de concursos; proyectos desarrollados por ejecutores intermedios, iniciativas gestionadas por organizaciones que desarrollen acciones dirigidas a adultos mayores; y por último, convenios Institucionales, desarrollados por instituciones con experiencia de trabajo con mayores en situación de vulnerabilidad, que entregan servicios y apoyo complementario en el marco de la protección social.

Desde Senama destacan que el fondo autogestionado opera desde el 2003, y su objetivo central radica en desarrollar las capacidades de autogestión y promover la autonomía e independencia de los adultos mayores organizados.

Consiste en otorgar un incentivo directo mediante un concurso anual que financia proyectos presentados por organizaciones sociales de adultos mayores con personalidad



## EC HOY

# Consciencia o inteligencia: ¿Qué necesitan las empresas del futuro?



**POR ALAN GARCÍA,**  
DIRECTOR EJECUTIVO  
EMPRESAS CONSCIENTES.

Esta es una de las preguntas que plantea el historiador Yuval Noah Harari en su libro *Homo Deus: Breve Historia del Mañana*. Su análisis nos pone en un contexto donde la tecnología no sólo amenaza con reemplazar labores físicas, tal como lo hicieron las máquinas durante la Revolución Industrial, sino que ahora también las capacidades cognitivas usando inteligencia artificial. Llevar la inteligencia a sistemas y algoritmos permitirá niveles de productividad sin precedentes. Sin embargo, estas eficiencias pasarán rápidamente de ser factores de diferenciación significativos, a ser herramientas básicas para poder competir en el mercado. A partir de ello, el problema crucial, según Hariri, no es crear nuevos trabajos, sino más bien crear trabajos donde los humanos nos desempeñemos mejor que los algoritmos. Este análisis lleva a preguntarnos cuáles serán las capacidades que permitirán a las empresas diferenciarse en el futuro. En ese sentido la consciencia empresarial -algo que hoy pareciera ser una forma de darle sostenibilidad al ne-

gocio, un discurso limitado en algunos casos a acciones puntuales ejecutadas por un equipo específico dentro de la organización- toma un significado estratégico para las empresas del futuro. La capacidad que tengan las empresas de organizarse, relacionarse y tomar decisiones de manera consciente, buscando conseguir un propósito elevado que agregue valor y alinee a todos sus grupos de interés, es algo que en el futuro marcará aún más la diferencia. Esa capacidad se desarrolla en la cultura, reside principalmente en los líderes con más experiencia y difícilmente podrá ser reemplazada por la tecnología en el corto plazo. Quizás la automatización del trabajo se presenta hoy como una amenaza a la población mayor, en un contexto donde la ejecución y la inteligencia representarán capacidades estratégicas para las empresas. No obstante, el futuro pareciera presentar una realidad distinta, en que las capacidades de ejecución y la inteligencia avanzarán a velocidades digitales, creando ciclos de aprendizaje y adaptación que superarán la capacidad de cualquier equipo de trabajo. En esa nueva realidad el valor de la consciencia para el negocio será cada vez más claro, estará concentrado en los trabajadores y se plasmará en la toma de decisiones, el diseño de soluciones tecnológicas y su posterior operación.

jurídica.

Asimismo, explican que este fondo contempla distintas líneas de acción, abarcando proyectos de distintas tipologías, entre ellas se cuentan acciones de voluntariado y servicio a la comunidad, vida saludable, desarrollo personal, capacitación y educación, alfabetización digital, recreación y uso del tiempo libre, entre otras.

A este fondo pueden postular las organizaciones de personas mayores cuyos beneficiados sean personas de 60 años o más, que cuenten con Rol Único Tributario, personalidad jurídica, certificado de Directiva Vigente, acreditación de personería del representante legal e inscripción en el registro de receptores de fondos públicos.

En 2018 se presentaron 8.425 proyectos, resultando adjudicadas 4.534 iniciativas.

### Adultos mayores en Walmart

Walmart Chile cuenta desde 2012 con una Política de Diversidad e Inclusión. En ese contexto, la compañía ha incorporado a cerca de 1.800 adultos mayores en más de 90 funciones de su operación.

Según cuenta la gerente de Recursos Humanos Operación Walmart Chile, Andrea Hahn, "para incentivar la incorporación de adultos mayores, hemos creado una serie de beneficios para este grupo etario en particular, los que van desde la flexibilidad horaria hasta la posibilidad de fijar turnos. La idea es brindarle todas las facilidades para que puedan incorporarse de manera efectiva en el mercado laboral".

En relación al uso de nuevas tecnologías, Hahn comenta que cada vez que implementan alguna solución de este tipo realizan los procesos de capacitación necesarios para educar sobre su funcionalidad, los que son transversales y no responden -en caso alguno- a temas generacionales, siendo aplicadas a todos los colaboradores por igual.

Agrega que "los adultos mayores son un aporte muy valorado en los equipos de Walmart Chile, ya que se adaptan fácilmente y están muy dispuestos a aprender, al mismo tiempo que el resto de los colaboradores aprende de ellos. Se estima que en 2050 los mayores de 80 años superarían el millón de personas, por eso trabajamos para propiciar las condiciones que aseguren su óptima incorporación en la vida laboral".



Travesía 100

# MOVIMIENTO PROMUEVE EL EMPODERAMIENTO DE PERSONAS MAYORES DE 60 AÑOS

POR GONZALO DÍAZ M.

Según la encuesta Cansen 2017, en Chile el 8,5% de la población de 60 años y más no sabe leer ni escribir, y un 77,3% de los adultos mayores no utiliza internet.

Reducir esta brecha de alfabetización digital es uno de los desafíos que tiene Travesía 100, movimiento de innovación social que promueve la generación de una comunidad orientada al reconocimiento y empoderamiento de personas 60+, que decidan reinventarse y emprender con pasión y propósito. Aquí la entrega de nuevas herramientas -incluidas las digitales- a los mayores de 60 años es clave para comunicarse y visibilizarse, enfatizan desde la entidad.

## Desafíos de la automatización

Su directora ejecutiva, Christianne Rocha, comenta que la automatización plantea nuevos desafíos tanto a los trabajadores como a los clientes mayores. “Las principales barreras que existen actualmente son la falta de acceso, tanto a equipo ade-

Este proyecto de innovación social entrega nuevas herramientas a todos quienes deseen reinventarse. Mentoría cruzada, capacitación digital y el emprendimiento senior, son parte de las metodologías que desarrolla la entidad.

cuados como a una conexión eficiente (solo un 22,7% utiliza Internet); las habilidades digitales básicas para aprender a aprender y, especialmente, la autoconfianza y motivación para intentarlo, en una sociedad que les indica que ha llegado la hora de descansar y que el mundo digital es para los jóvenes”, explica.

Asegura que serán afectados sólo quienes tienen

escolaridad básica, ya que sus empleos son más vulnerables a la automatización y cuentan con menos herramientas cognitivas para familiarizarse con las nuevas tecnologías.

El retail y los servicios financieros son las primeras industrias que están explorando el impacto de la revolución tecnológica en sus trabajadores y clientes, sostiene Rocha. “Dado que no somos nativos digitales, incluso quienes hemos debido alfabetizarnos computacionalmente para adaptarnos a los cambios laborales de la última década, tenemos menor facilidad y apertura a digitalizarnos”, declara.

## Metodologías innovadoras

Agrega que “es importante que las empresas adapten sus tradicionales formas de reclutar, capacitar y evaluar a las personas sobre 50, y para ello, desde Travesía 100 estamos generando metodologías innovadoras que abordan esta temática, como la mentoría cruzada, la capacitación digital de grupos vulnerables, el voluntariado corporativo de alfabetización digital, la preparación para la longe-

vidad, el emprendimiento senior, el autocuidado y las instalaciones age friendly”, entre otras.

Uno de los cuatro ejes de acción de Travesía 100 es generar un cambio en las políticas públicas que incidan en las personas adultos mayores. En este sentido, la

ejecutiva enfatiza que deben existir ciertas condiciones para una política pública inclusiva, “debe estar sustentada en forma integral, debe ser interdisciplinaria y el foco debe ponerse en la reconversión y la actualización, para así acortar brechas en competencias laborales”.



## OPINIÓN

### Envejecimiento y automatización



**CONSTANZA DANIELS**  
GERENTE GENERAL  
FUNDACIÓN OPORTUNIDAD MAYOR

El mercado laboral enfrenta dos tendencias sin precedentes en la historia de la humanidad: el envejecimiento de la población y la automatización del trabajo. Aunque ambos fenómenos son en principio positivos -pues vivimos más y aumenta la riqueza, producto de las innovaciones tecnológicas-, también suponen un gran desafío y una enorme capacidad de adaptación de parte de todos los que somos laboralmente

activos.

El riesgo más alto es la posibilidad de que un número importante de trabajadores se vuelva “obsoleto”, con pocas posibilidades de permanecer y/o reincorporarse de manera productiva a la economía. Y ahí cabemos todos, no solo las personas mayores, que erróneamente suelen considerarse más vulnerables a este nuevo orden... Sin embargo, creemos que la automatización también presenta grandes oportunidades, sobre todo en materia de productividad e innovación. Y estamos convencidos que aquellos que tienen competencias laborales que no son automatizables, como el criterio para tomar decisiones o el manejo de la calma en situaciones de crisis, tienen mucho que aportar en estos nuevos tiempos.

Obligar a hombres y mujeres a retirarse a cierta edad porque no son nativos digitales, refleja una enorme falta de visión. Las personas

## Oficinas de Colbún reciben certificación sustentable

La Central Hidroeléctrica Angostura de Colbún, que opera desde 2014 en las comunas de Santa Bárbara y Quilaco, Provincia del Biobío, obtuvo la Certificación de Edificio Sustentable (CES) por sus oficinas administrativas. Esta certificación es entregada por el Instituto de la Construcción en alianza con el Ministerio de Obras Públicas, la Cámara Chilena de la Construcción y el Colegio de Arquitectos de Chile. La CES corresponde a un sistema nacional que permite evaluar, calificar y certificar el comportamiento ambiental de los edificios de uso público en Chile.



**EMPRESAS SE COMPROMETEN CON EL LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

En el marco de la firma de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y la Adhesión al Programa Win-Win por parte de Natura, se realizó un conversatorio que contó con la presencia de autoridades de gobierno, organismos internacionales y representantes de organizaciones de la sociedad civil, además de empresas que han avanzado en prácticas laborales que ponen en el centro a la mujer, como es el caso de Cencosud y Natura. Durante el encuentro se debatieron diversos puntos sobre la importancia para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## ENAP participa en seminario internacional de Geotermia y Energía Distrital

El primer Seminario Internacional de Geotermia y Energía Distrital, organizado por la Secretaría Regional de Energía, reunió a expositores del mundo académico y privado. En el encuentro, realizado en Punta Arenas, distintos especialistas destacaron el aporte que generaría ENAP al desarrollo de la geotermia en Magallanes, dado principalmente por los análisis y documentos geológicos que la empresa posee de la XII Región. También colaboraron ONU Medio Ambiente, el Centro de Geotermia de Los Andes, y Energía Llai-ma-Arcon Sunmark (Dinamarca).



## OPINIÓN

## El desafío digital de las empresas ante un adulto mayor activo



**RICARDO LEÓN**  
DIRECTOR CENTRO DE ESTUDIOS DIGITALES  
FUNDACIÓN PAÍS DIGITAL

■ Al 2050 la población mundial mayor de 60 años será más del doble de la actual. Todos los países están experimentando un crecimiento sostenido en el número y proporción de adultos mayores en sus poblaciones y, globalmente, creciendo más rápido que los grupos etarios jóvenes. En Chile, según el INE, ya existen 80,9 personas con 60 años o más por cada 100 menores de 15 años.

Sin embargo, este grupo es el más vulnerable a la exclusión digital. Nuestro estudio “Brecha en el uso de Internet: una expresión de la exclusión social” muestra que sólo el 31,5% de los adultos mayores de nuestro país es usuario de Internet. Esta situación se enmarca en un mundo cada vez más digitalizado e interconectado, donde dos tendencias son clave: el envejecimiento de nuestra población y la automatización del trabajo por las nuevas tecnologías digitales.

Los lugares y entornos de trabajo están demandando nuevas habilidades, las del siglo XXI, y menos las del siglo pasado, las

automatizables, aumentando exponencialmente el riesgo que los adultos mayores, trabajando ahora o en el futuro por una edad de jubilación retrasada, sean excluidos de la economía del futuro.

Los adultos mayores están dispuestos cada vez más a permanecer o volver a los lugares de trabajo. Invertir en ellos a través de programas o estrategias dedicadas, los ayudará a reformarse y obtener nuevas habilidades disponibles para la fuerza laboral del futuro, agregando mayor vitalidad y experiencia al entorno laboral. Los estudios internacionales muestran que las personas de la tercera edad poseen habilidades claves en mejora del negocio y marca, consolidación de conocimiento y fidelidad en tiempos inestables, e incluso, si la fuerza laboral es diversa en edad, puede reducir los costos al aumentar el compromiso organizacional y su rotación de personal.

Los mayores de 60 años son actores esenciales capaces de aprender y adquirir habilidades digitales, siempre y cuando la motivación y los beneficios del uso de las TIC estén presentes. La sociedad no puede cegarse al hecho de que grupos de ciudadanos estén excluidos del desarrollo de habilidades que les permiten mantener y mejorar su vida social, acceder al sector de salud, emprender, disfrutar de integridad, independencia y recreación cultural – vivir una vida íntegra, es el objetivo que como sociedad debemos lograr con nuestros adultos mayores.



**La automatización seguirá transformando el modo en que trabajamos, pero nunca hará que el conocimiento, el talento y la experiencia se vuelvan irrelevantes”.**

mayores pueden hacer un aporte significativo no solo en el terreno de la ejecución, sino también en la estrategia y visión de futuro. Por eso, en lugar de forzarlos a retirarse, los empleadores debieran crear las condiciones para que las personas mayores puedan seguir activas en trabajos flexibles, amigables e intensivos en conocimiento.

Es fundamental también promulgar políticas de empleo que faciliten la participación de las personas mayores en el mercado laboral; y es urgente que existan programas de capacitación que permitan que aquellos que deciden seguir trabajando después de la edad de retiro, lo puedan hacer sin perder vigencia. En ese sentido, creemos que una mayor flexibilidad laboral y/o el teletrabajo son herramientas muy eficientes para promover la inclusión.

La automatización seguirá transformando el modo en que trabajamos, pero nunca hará que el conocimiento, el talento y la experiencia se vuelvan irrelevantes. Aunque en el futuro quizá haya menos trabajos repetitivos y de bajo nivel de habilidades, las empresas siempre requerirán la perspectiva, las ideas y la orientación de quienes vinieron antes. Esperamos que hacia adelante cumplir 65 años sea una razón para celebrar la experiencia y no para despedirse de ella.



**Si la fuerza laboral es diversa en edad, puede reducir los costos al aumentar el compromiso organizacional y su rotación de personal”.**

## AGUAS ANDINAS INCORPORA TECNOLOGÍA DE PUNTA PARA REALIZAR TRABAJOS SIN CORTE DE SERVICIO

● Con el fin de que el suministro hídrico no se vea interrumpido, Aguas Andinas está utilizando un innovador sistema que beneficia a miles de usuarios de sus redes. Se trata de Line Stop, tecnología que hasta la fecha ha impedido que más de 100 mil clientes vean interrumpido el suministro de agua mientras se realizaban distintas maniobras puntuales en su barrio. “Esta tecnología se enmarca en el plan de eficiencia hidráulica que venimos desarrollando hace ya varios años”, señala Franco Nicoletti, gerente de Distribución y Recolección de Aguas Andinas.



## Falabella suma recicladora base para tienda de Independencia

● Con la inclusión de Soledad Mella como nueva recicladora base de la tienda de Independencia, Falabella Retail celebrará mañana el “Día Mundial del Reciclador de Base”, sumando así la cuarta tienda en contar este tipo de servicio.

El trabajo de los recicladores –de forma independiente– consiste en la recolección, separación y comercialización de residuos. La iniciativa busca profesionalizar la labor de los recicladores y cumplir con una de las exigencias que determina la Ley REP. La medida tiene un doble impacto: inclusión social y preocupación medioambiental.

## Abren inscripciones para el Premio Pyme Carlos Vial Espantoso 2019

● ¡Sácale la foto a tu empresa! Con esta frase se invita a las pequeñas y medianas empresas de Chile a participar en el Premio Pyme Carlos Vial Espantoso. Es una oportunidad para conocer a través de un riguroso diagnóstico las fortalezas y desafíos de su empresa en materia de gestión de personas, así como su estado en comparación a otras pymes de su rubro. Existen dos categorías para participar: pequeñas empresas, entre 15 y 49 trabajadores, y medianas empresas, entre 50 y 250 trabajadores. Las postulaciones están abiertas hasta el 13 de abril, a través del sitio web [www.fundacioncarlosvial.cl](http://www.fundacioncarlosvial.cl).

Programa teórico práctico

# GO PLANBE ENTREGA EN 2 MESES HERRAMIENTAS PARA QUE LAS PERSONAS GENEREN SU PROPIO PLANBE

Este modelo de educación continua y de instrucción andragógica (orientado a adultos) incluye materias como el modelamiento de negocios, estrategia digital y storytelling, entre otras.



POR GONZALO DÍAZ M.

Un estudio elaborado el 2018 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) sitúa a Chile como el único país de Latinoamérica que supera los 80

años de esperanza de vida media, y donde las mujeres superarán los 90 años en 2030.

En esta realidad demográfica y cultural, surge Go PlanBe, programa teórico práctico que se basa en el estado del arte de la teoría para ayudar a profesionales a hacerse

las preguntas clave que deben responder antes de embarcarse en un proyecto futuro.

Su fundador y gerente general, Paulo Rosales, explica que “el programa fue diseñado tomando en cuenta el aprendizaje de adultos (andragogía), donde además se

aprovecha la inteligencia colectiva del grupo para desarrollar un proyecto específico con la ayuda personalizada de mentores expertos”.

Pese a que Go PlanBe es para cualquier edad, destaca Rosales, es la gente de 50+ la que más está viviendo la realidad de la necesidad de reinventarse. “Lo que necesitamos es acompañamiento metódico para acortar la curva de aprendizaje y no cometer errores evitables, lo cual se logra rodeando al participante de personas con mucha experiencia práctica en distintas áreas que van desde cómo hacerse las preguntas correctas hasta modelamiento de negocios, levantar financiamiento, estrategia digital y storytelling, entre otras materias a lo largo de dos meses”, detalla.

## Efectos de la automatización

En un momento en el que la automatización se implementa cada vez más en las empresas, el ejecutivo sostiene que afectará de distintas maneras y a diferentes segmentos. “A los más calificados les brindará la oportunidad de tener más tiempo, entre otros beneficios. A los menos calificados los puede volver, como dice Yuval Harari, irrelevantes laboralmente. Eso es muy fuerte y la sociedad debe

prepararse para la convivencia simultánea entre al menos cuatro generaciones, con mucho tiempo en sus manos ya sea por cesantía o por ocio”, declara.

## Falta de incentivos

Es crítico en señalar que hoy no hay suficiente atención puesta ni en el sector público ni en el privado. Considera que “no están los incentivos ni la adaptación cultural. Lo anterior en parte porque estamos confrontando ideológicamente el tema vía las reformas al sistema de pensiones y no enfocándonos en cómo hacer que esta creciente parte de la población siga siendo productiva para sí mismos, sus familias y la sociedad. ¿Mujeres pensionándose a los 60? Requiere revisión inmediata, pero nadie se atreve. El estado no puede arreglar esto por sí solo, necesita que nos hagamos cargo todos con grandes dosis de accountability personal sobre el futuro de cada cual”.

Morales subraya que la riqueza de experiencia que tiene un profesional senior es subvalorada hoy. “Los incentivos necesarios se deben analizar en forma multisectorial, pero la realidad es que no hay economía que aguante un desequilibrio estructural entre población activa y pasiva cuando la última se convierte en mayoritaria”, plantea.

## MBM Y SUS PRÓXIMOS PASOS EN EL MERCADO EUROPEO

Convertir los residuos en una fuente de eficiencia y colaboración para sus clientes es el propósito de la empresa MbM, caso exitoso de economía circular aplicado al punto de venta (sistemas de exhibición inteligente que utiliza plástico reciclado), que está teniendo un impacto importante en los negocios de sus clientes en toda la región, destaca su gerente general, Sebastián Kreiss. El ejecutivo adelanta que “estamos estructurando nuestras operaciones para partir en Europa en los próximos meses. Lo más interesante es que son nuestros mismos clientes los embajadores en el proceso de internacionalización”.

## HORNO G DE CRISTALERÍAS DE CHILE GENERA MÁS DE 100 PUESTOS DE TRABAJO

Cristalerías de Chile avanza en la construcción de su nuevo horno en la planta de Llay Llay. Los trabajos alcanzan un avance del 35% y han permitido brindar 100 puestos de trabajo. Además, se han incorporado a la empresa 25 personas más de la zona, que se desempeñan en distintas áreas del proceso productivo hasta el encendido del horno. El horno G será el tercero de fundición de la planta y su capacidad será de 400 toneladas diarias de vidrio, lo que permitirá aumentar la producción de envases de la compañía en 100 mil toneladas anuales.



## OPINIÓN

# Personas mayores: los más vulnerables



**XIMENA ABOGABIR**  
SOCIA TRAVESIA100 Y PEGAS CON SENTIDO

Los Objetivos para el Desarrollo Sustentable adoptados por gobiernos, sector privado y sociedad civil asumen como lema “que nadie se quede atrás”. Las personas mayores constituyen uno de los grupos más vulnerables, dado que están viviendo dos tendencias que no se acoplan bien.

Según la Casen 2017, las personas de 60+ superaron a los menores de 15. Y la actual expectativa de vida para mujeres de 60 años es 90,4 años, y 85,3 los varones. Por su parte, la revolución digital constituye una amenaza al autosustento de quienes han sido parcialmente alfabetizados digitalmente. Para superarla, existen barreras contundentes: carencia de habilidades digitales básicas, bajo acceso a equipos y conectividad adecuados, y falta de autoconfianza en la posibilidad de aprender a aprender, ante contenidos y tecnologías en permanente evolución.

Algunas empresas ya se están anti-

cipando a las nefastas consecuencias a la vista. Un 84% de las personas mayores en Chile sobre 60 se considera autovalente, y el 64% considera que el trabajo no sólo le permite complementar su pensión sino también mantenerse activos, en buen estado físico, mental y emocional. Al constatar que las puertas de la empleabilidad se cierran, existe alta probabilidad de pérdida de autoestima, automarginación, depresión, y de ahí a la senilidad. Ello no sólo constituirá una pérdida de calidad de vida, sino que constituirá un peso afectivo y monetario para la familia.

Por ello, apoyar la alfabetización digital de las personas mayores es una medida indispensable. Tendremos que enfrentar su probable resistencia a familiarizarse con habilidades básicas para operar digitalmente en un mundo automatizado; la percepción que la red es un “lugar inseguro”; que el costo del equipo y la conexión a Internet son prohibitivos, y, por último, que no es necesario estar en línea porque cuentan con el apoyo de “alguien”.

Afortunadamente, quienes se han animado a cruzar la frontera, han constatado que Internet les hizo las cosas más fáciles, rápidas y convenientes; que les ayudó a mantenerse en contacto y mejor informados. Y que, en la economía “gig” hay un espacio para ellos, especialmente aquellos intensivos en habilidades sociales.

La metodología para promover la empleabilidad digital en personas mayores requiere adecuarse: contenidos parcelados, relacionados con tareas específicas que se traducirán a corto plazo en un ingreso material, apoyo humano para hacer consultas.

Mientras antes comencemos, mejor.

“La revolución digital constituye una amenaza al autosustento de quienes han sido parcialmente alfabetizados digitalmente”.

## ServiSenior

# PLATAFORMA WEB CONECTA A LAS PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS CON OPORTUNIDADES LABORALES



POR GONZALO DÍAZ M.

Según un paper del investigador del CEP Rodrigo Vergara y la economista Claudia Martínez, los adultos que están trabajando -del tramo etario de 60 años y más- sólo alcanza al 28% (cerca de 913 mil personas), un 10% menos que el promedio de Latinoamérica que alcanza al 38%. Al parecer, aún faltan oportunidades laborales para los adultos mayores en Chile, sobre todo en un escenario que presenta una esperanza de vida sobre los 80 años, y con pensiones que, muchas veces, no les alcanzan para vivir de forma óptima.

En este contexto nace ServiSenior, con el propósito de re-posicionar a los adultos mayores como seniors con experiencia, a través de una plataforma web que les permite ofrecer cualquier tipo de servicio y los conecta con personas y empresas que los requieran.

### El emprendimiento ofrece servicios, que van desde limpieza del hogar hasta trámites como la revisión técnica de los vehículos”.

Su fundador, David Allendes, señala que “queremos ser la empresa de mayor impacto social en Chile y Latinoamérica en contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas mayores”.

### Líneas de acción

La empresa trabaja bajo dos modelos de negocios, el primero es un market-place de servicios (modelo C2C), donde personas pueden encontrar diferentes soluciones a sus tareas, problemas puntuales y quehaceres del día, como la limpieza de su hogar, llevar su auto a revisión técnica, planchado, acompañamien-

to de personas mayores, cocinar en domicilio, entre otros.

En el segundo modelo (B2B), ayudan a las empresas a conectarse con capital humano senior, para resolver problemas de sus áreas de administración, finanzas u operaciones a través de servicios customizados, como la gestión de documentos, servicios de junior senior por hora, despachos especiales, junto con asistencia dentro de los rubros automotriz y salud.

Allendes destaca que la plataforma es gratuita para quien quiera inscribirse, el único requisito es ser mayor de 50 años. “Ofrecemos conectarlos con oportunidades de trabajo flexibles y bien remuneradas, donde puedan compatibilizar sus actividades y obligaciones con trabajos que se ajusten a sus tiempos. Durante este año lanzaremos nuevos servicios con foco en las empresas”, detalla.

Agrega que “la metodología que hemos creado para generar nuevas oportunidades de trabajos flexibles es parte de la automatización y la era digital que vamos descubriendo. Estamos convencidos de que ésta trae consigo nuevas oportunidades”.

### Falta de políticas públicas

“Actualmente, no existen políticas públicas que creen un escenario propicio para que las empresas contraten a personas mayores de 50 años, no existen incentivos tributarios como en otros países, no hay una exigencia de una dotación mínima de personal que tenga entre 50 y 65 o más, y esto se debe a la falta de leyes al respecto”, puntualiza Allendes.

## ORGANIZAN



## PARTICIPAN

