

PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°18

Empleabilidad en los mayores de 55 años: barreras y oportunidades

Septiembre 2024

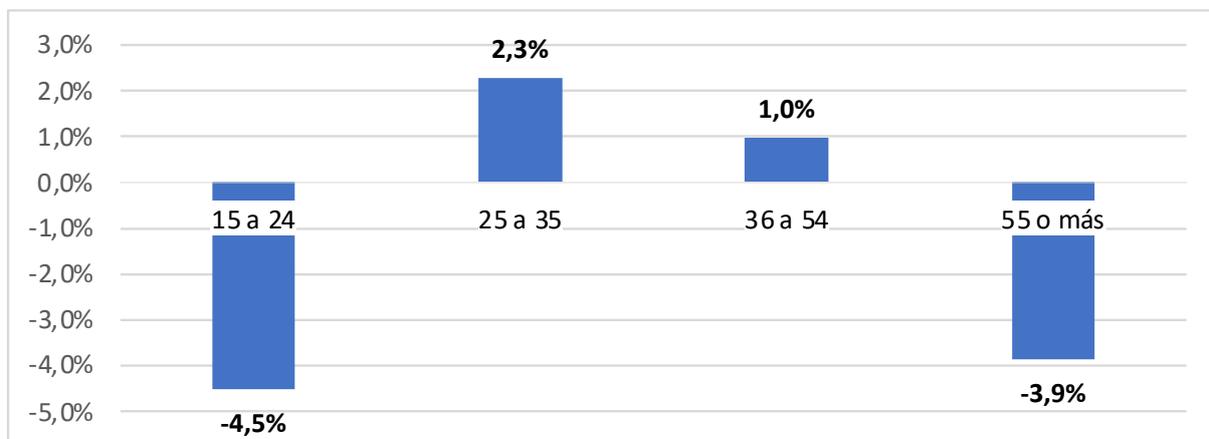
”

La situación laboral de las personas de 55 años o más se ha visto fragilizada los últimos años, sobre todo luego de la pandemia, momento en que este segmento etario perdió dinamismo, con una disminución en la participación y destrucción de empleos, de la cual no ha logrado recuperarse. Si se analizan las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo entre 2018 y 2024 se encuentra que el grupo de 55 años o más es uno de los que vieron más deteriorada su situación laboral luego de la pandemia. Primero, al analizar la tasa de ocupación, se encuentra que, para el segmento de más de 55 años, esta pasó de 44% en el trimestre móvil de mayo-julio de 2018 a un 39% en el mismo trimestre durante 2024.

Segundo, se puede observar la variación en la tasa de participación –es decir, el porcentaje de personas que participa en la fuerza laboral ya sea porque está empleado o está buscando empleo, sobre el total de personas en edad de trabajar-, presente en la Figura N°1. Se puede ver que las personas de 55 años o más fueron el segundo grupo etario que más disminuyó su participación en el mercado laboral. La anterior pasó de 45,6% en 2018 a 41,8% en 2024 durante el trimestre móvil de mayo-julio.

Además, se puede calcular que, si se quisiera mantener la misma tasa de participación de 2018 con la nueva población en edad de trabajar de 55 años o más, la cantidad de personas en el mercado laboral en este rango etario debiera ser 2,3 millones de personas, mostrando un déficit de 200 mil personas para recién recuperar la participación prepandemia de los trabajadores más adultos.

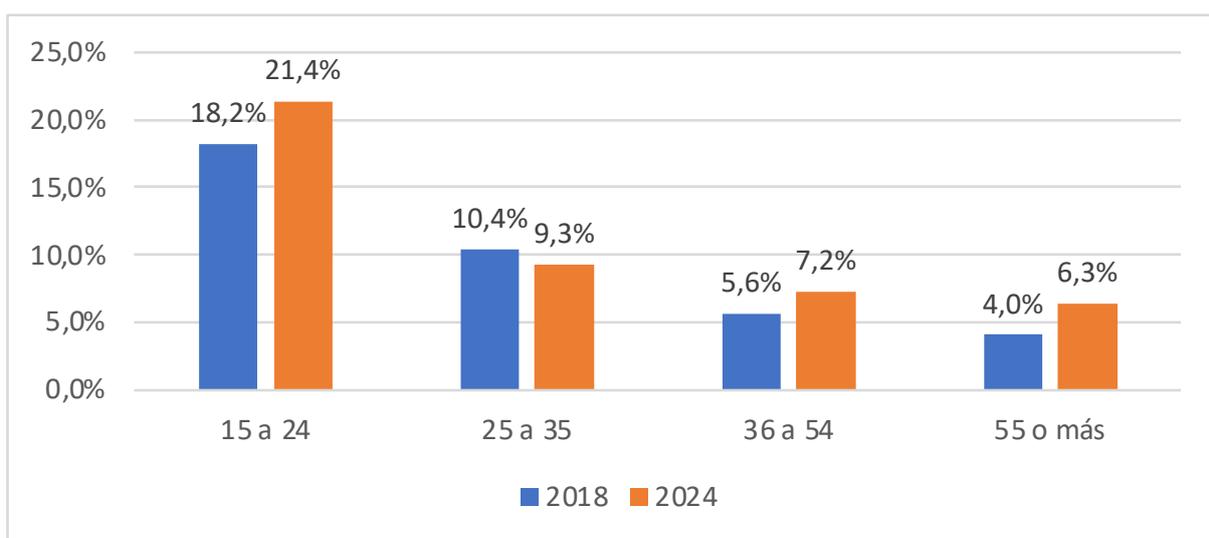
Figura N°1: Variación 2018-2024 de la tasa de participación laboral, por tramo etario.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, trimestre móvil mayo-julio, desde 2018 a 2024.

Por otra parte, la presión laboral no se genera en este tramo solo por la variación en la participación de los trabajadores de mayor experiencia –es decir, por el porcentaje de personas de esa edad que decide estar activo- sino que también en la probabilidad de que sean empleados cuando deciden participar. En la Figura N°2 se encuentra la tasa de desempleo para distintos segmentos etarios en 2018 y 2024. Nuevamente se evidencia que este segmento ha sido uno de los más perjudicados: en 2018 su tasa de desempleo llegaba 4%, mientras que en 2024 esta llega a un 6,3%, totalizando un aumento de 2,3 puntos porcentuales.

Figura N°2: Variación 2018-2024 de la tasa de desempleo, por tramo etario.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, trimestre móvil mayo-julio, desde 2018 a 2024.

Por otra parte, un estudio desarrollado por MetLife, Travesía 100, Ashoka y Critería, muestra que casi un 70% de los trabajadores de mayor edad se encuentra empleado por razones económicas y que la mitad considera que se jubilará luego de los 65 años o hasta que su salud se lo permita. Lo anterior, sumado a un avance considerable de la expectativa de vida, pone de manifiesto la necesidad de que el mercado laboral incorpore nuevas estrategias para incluir activa y completamente a esta población de mayor edad.

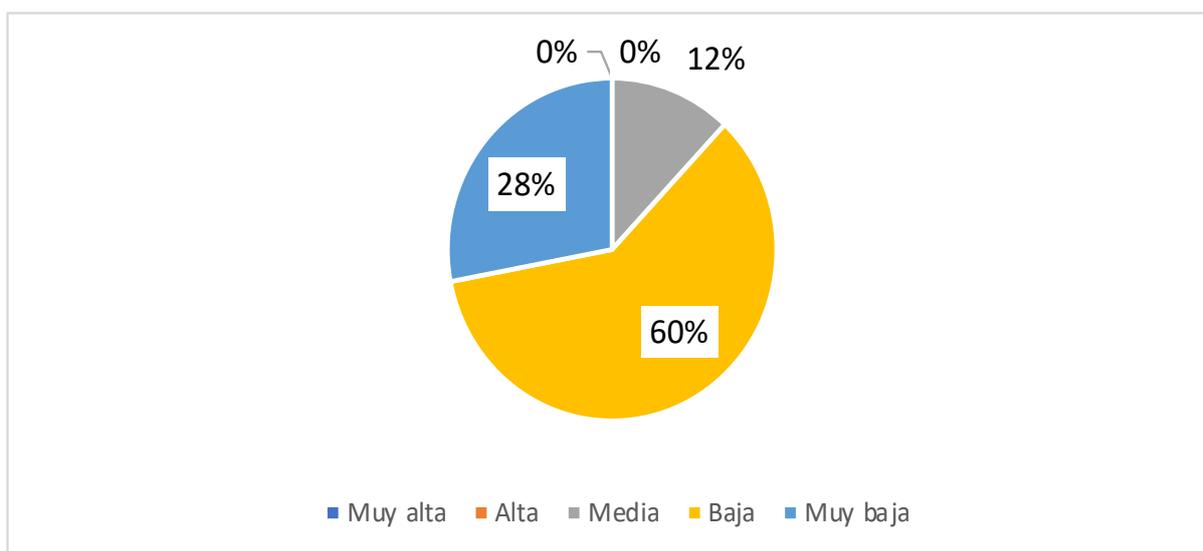
Para comprender la dinámica de las personas de 55 años o más dentro del mercado laboral y posibles barreras que disminuyen su inclusión en este, esta versión del Panel Laboral UNAB realiza un diagnóstico del mercado laboral que enfrentan personas de 55 años o más, según la perspectiva de los integrantes del Panel.

I. RESULTADOS

La encuesta N°18 del Panel Laboral UNAB¹ abordó 13 preguntas que buscaban conocer la opinión de los head hunters respecto a la situación del empleo de las personas de 55 años o más. La tasa de respuesta fue de 83% y se aplicó desde el lunes 23 de septiembre hasta el viernes 4 de octubre.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

Pregunta N°1: ¿Cómo describiría la disponibilidad de puestos de trabajo para las personas mayores de 55 años en Chile en comparación con otros segmentos etarios?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Como primer punto del diagnóstico, un 88% de los expertos considera que la disponibilidad de puestos de trabajo para personas mayores de 55 años en Chile es baja o muy baja. Solo un 12% considera que la disponibilidad es media y ningún head hunter considera que es alta o muy alta. Lo anterior se vincula directamente con prejuicios en los procesos

¹ Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

de búsqueda y contratación por parte de las empresas. Sin embargo, los head hunters enfatizan en cómo esta situación comienza a cambiar y cada vez existe mayor disposición a contratar a personas mayores, sobre todo por lo activos que se encuentran estos profesionales.

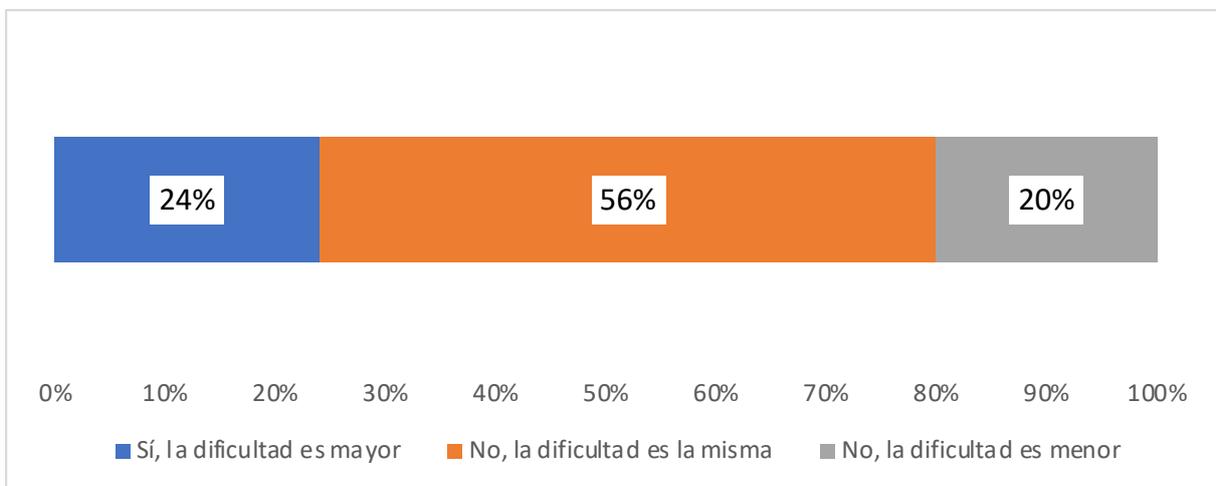
Las ofertas de trabajo en realidad no están asociadas a personas de determinadas edades, más allá de las prácticas y primeros empleos que se relacionan a los jóvenes. Es más bien un sesgo al momento de seleccionar, asociado a los prejuicios que existen respecto a las personas mayores, lo que se traduce en pocas opciones reales de trabajo para este segmento.

María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.

Si bien los 55 son una edad en que decae muy fuerte la oferta laboral, a partir de los 45 o incluso 40 años ya se ven menores oportunidades laborales.

Rodrigo León, Mandomedio.

Pregunta N°2: ¿Considera que la dificultad de encontrar empleo para las personas de 55 años o más es mayor ahora que antes de la pandemia?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta si es que la dificultad para encontrar empleo de las personas de 55 años o más ha cambiado respecto a lo que sucedía previo a la pandemia. En esto, más de la mitad de los head hunters considera que la dificultad se ha mantenido, mientras que un 24% considera que es mayor y un 20% que es menor. En esto, existe opiniones distintas, mientras unos puntualizan que luego de la pandemia se exacerbó la búsqueda de profesionales más jóvenes y también aumentó la preferencia por candidatos con conocimientos tecnológicos, otros argumentan que las empresas comenzaron a valorar más el compromiso de quienes tienen más experiencia, sobre todo por el boom de las jornadas online.

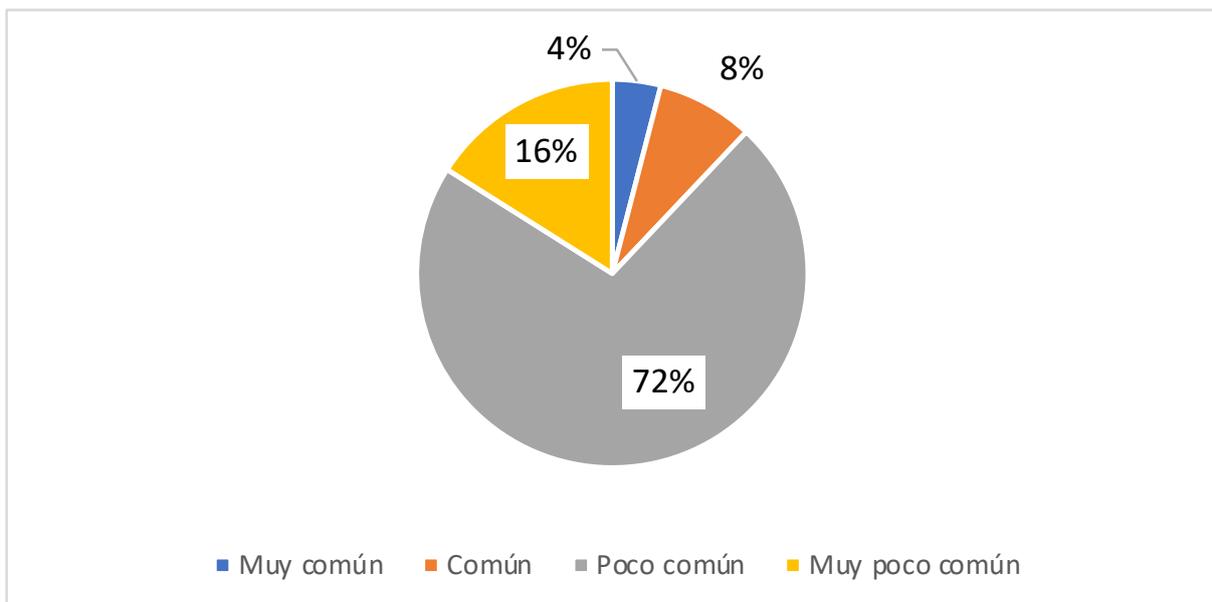
Independientemente de la edad, estamos atravesando un escenario económico complicado, lo que ha reducido significativamente las contrataciones. Si bien encontrar empleo para personas mayores de 55 años ya era difícil antes de la pandemia, ahora lo es aún más.

Franco Toselli, IT HUNTER.

La crisis de la pandemia provocó despidos, especialmente en este grupo etario, y generó una mayor competencia por los puestos de trabajo. Además, las empresas han priorizado la contratación de perfiles más jóvenes y con habilidades digitales. Aunque hay un creciente reconocimiento de la importancia de la diversidad etaria, los desafíos persisten, y los trabajadores mayores enfrentan mayores obstáculos para su reinserción laboral. Ahora bien, el edadismo y una economía estancada le están jugando en contra a este grupo etario.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°3: ¿Qué tan común es para las empresas contratar a trabajadores mayores de 55 años?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta trata sobre la regularidad con la que se contratan profesionales de 55 años o más. A esto, un 88% responde que esta contratación es poco común o muy poco común, mientras que el 12% restante considera que es común o muy común.

Respecto a esta pregunta agregan que la contratación de personas de mayor edad está focalizada en altos cargos, pero que, en general, existe una preferencia por contratar personas más jóvenes, evidenciando el sesgo que dificulta la inclusión de las personas mayores en el mercado laboral. Además, esto dependería bastante del cargo al que se encuentran postulando y el área de desarrollo de cada uno de ellos.

Si bien hoy la disponibilidad de empleos es baja, vemos una tendencia al alza ya que las empresas empiezan a valorar la estabilidad, compromiso y permanencia de esta generación. Sí son muy requeridos para cargos de directorios.

Ana María Icaran, Icaran Head Hunters.

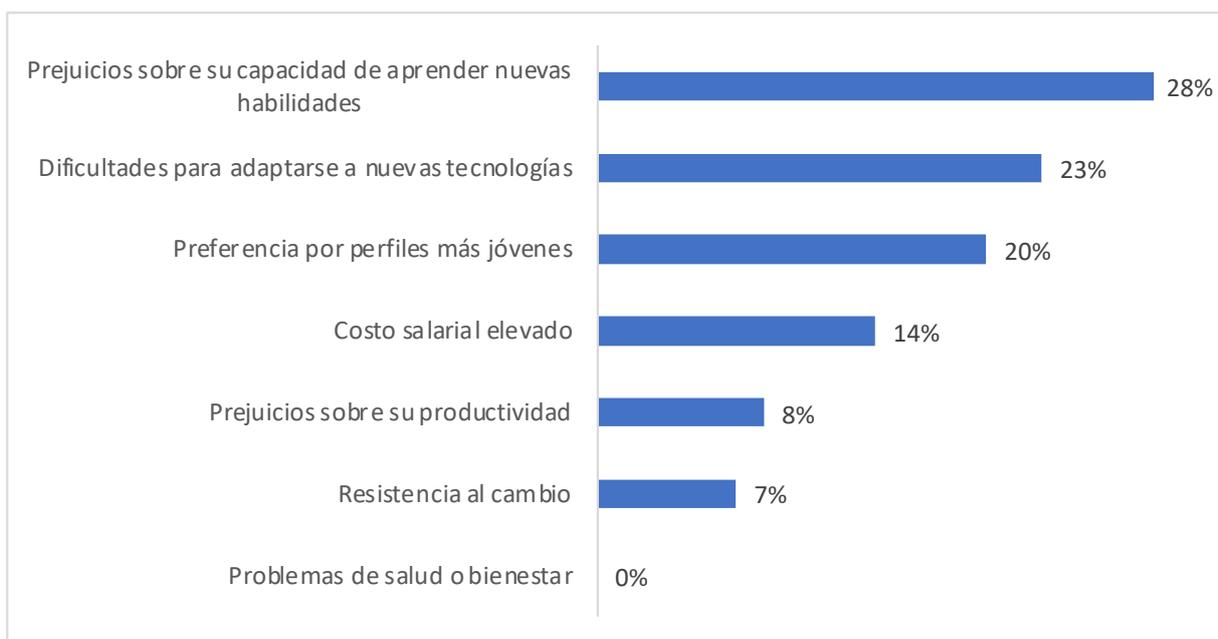
Dado nuestra experiencia en la búsqueda de altos ejecutivos en empresas de diferentes industrias (retail, sector financiero, consumo masivo, energía, etc.), es muy natural para nosotros considerar candidatos mayores a 55 años en nuestros procesos de búsquedas y vemos que nuestros clientes valoran candidatos de estas características por todo lo que suman en materias de experiencia, mirada estratégica, liderazgo, madurez profesional, etc. Probablemente en la búsqueda de mandos medios existan más resistencias a contratar gente sobre los 55 años.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

Existen algunas empresas que tienen políticas de intergeneracionalidad, que sí tienen un interés genuino en contratar a personas de este segmento etario, nuestra plataforma TrabajandoPro.cl es una comunidad laboral para personas mayores de 50 años, donde todas las empresas que ofrecen trabajo ven el valor de incluir a personas mayores (dentro de ellas está UNAB). Pero aún son pocas las empresas que tienen un compromiso real, sí vemos que los consumidores y otros stakeholders están presionando a las empresas para que esto pase.

María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.

Pregunta N°4: ¿Cuáles considera que son las principales barreras para contratar trabajadores mayores de 55 años? (Selecciona hasta tres)



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentaje sobre todas las selecciones.

Luego, se pregunta por los principales motivos por los que la contratación de personas de 55 años o más es menor. Entre las más seleccionadas se encuentran los prejuicios sobre su capacidad de aprender nuevas habilidades, seguido –y muy de la mano– de la dificultad para adaptarse a nuevas tecnologías, y tercero, producto de las anteriores, la preferencia por perfiles más jóvenes. Le sigue un costo salarial elevado y prejuicios sobre su productividad.

Así, los head hunters enfatizan en cómo estos prejuicios generan una diferencia en las posibilidades de emplearse de las personas mayores. Además, explican que la necesidad de capacitar a los nuevos empleos ocurre sin importar el segmento etario del nuevo trabajador, por tanto, dado que este costo de capacitación siempre estará, se debería considerar con mayor fuerza las calificaciones y la experiencia que los candidatos mayores tienen y cómo estos aportan a las organizaciones.

En general las empresas declaran querer buscar ejecutivos que permanezcan en la compañía, proyectándose en el mediano plazo, como argumento para contratar profesionales más jóvenes; lo que se contrapone a los datos de rotación que muestran una mayor tendencia a la estabilidad laboral en ejecutivos mayores de 55 años que en aquellos más jóvenes.

Bernardita Mena, Stanton Chase Chile

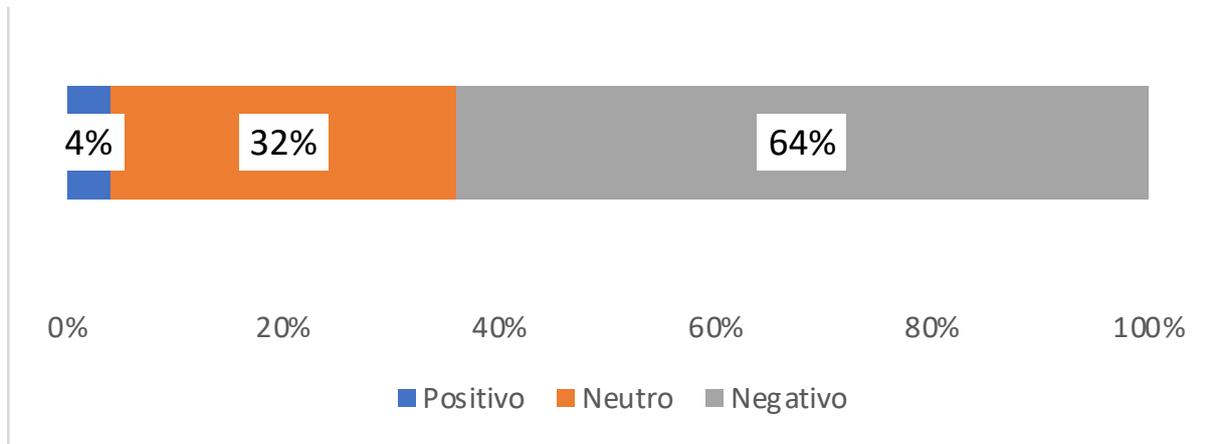
Además de las barreras mencionadas, podría incluirse la falta de programas formales de re-entrenamiento, lo cual limita la capacidad de las personas mayores para adaptarse a los cambios en el entorno laboral. Hemos observado que en esta etapa muchas personas, debido a la necesidad de reinsertarse, están dispuestas a aceptar una reducción salarial respecto a sus ingresos anteriores. A menudo, se trata de profesionales con experiencia, energía y motivación que solicitan menores pretensiones salariales, lo que representa una oportunidad valiosa para el mercado laboral.

Claudia Montedonico G., HR Burô.

Es necesario evitar los prejuicios a la hora de contratar a personal por sobre los 55 años, sobre todo porque esta es una población activa, cuyas tendencias laborales podrían ser muy beneficiosas. Solo como ejemplo, ese grupo etario es uno de los que demuestra más baja rotación y ausentismo en el sector logístico, según información levantada por nuestra herramienta Data InCompany de Eurofirms Group.

Vanesa Rosales, Eurofirms Group

Pregunta N°5: ¿Considera que el avance tecnológico ha tenido un impacto positivo o negativo en las oportunidades laborales para los trabajadores mayores de 55 años?



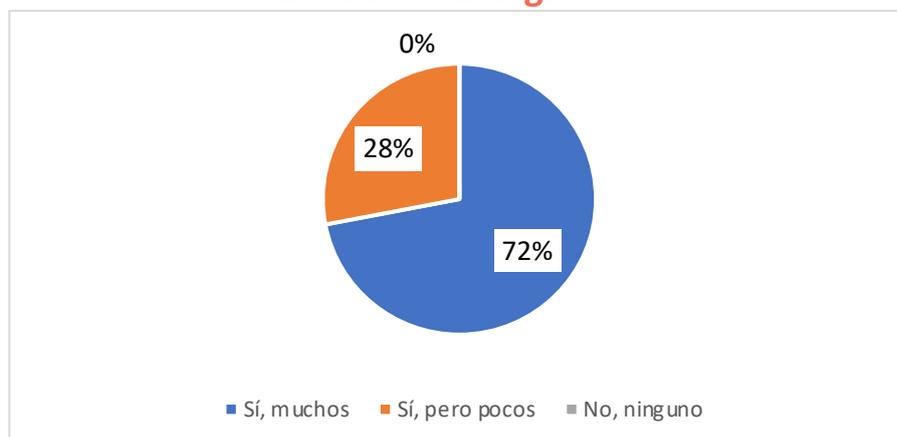
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

La pregunta N°5 busca abordar cómo el avance tecnológico ha impactado las oportunidades laborales de las personas que tienen 55 años o más. Respecto a esto, un 64% de los head hunters considera que ha tenido un impacto negativo, mientras que un 32% responde que el efecto ha sido neutro y un 4% positivo.

Entre los que responden que el efecto es negativo argumentan que esto se produce de dos formas. Primero, debido a un prejuicio de que estas personas se encuentran menos digitalizadas, y segundo, que no es solo por la adaptación a las herramientas digitales, sino que también esta población se encuentra más desconectada de las tendencias globales, ya sea en los formatos de trabajo, en los intereses, entre otras temáticas.

Por el contrario, quienes responden que el efecto no ha sido ni positivo ni negativo, enfatizan que eso depende del sector, profesión y de cada profesional particularmente, sin poder generalizar.

Pregunta N°6: ¿Considera que existen prejuicios en el mercado laboral respecto a la adaptabilidad de las personas mayores de 55 años a las nuevas tecnologías?

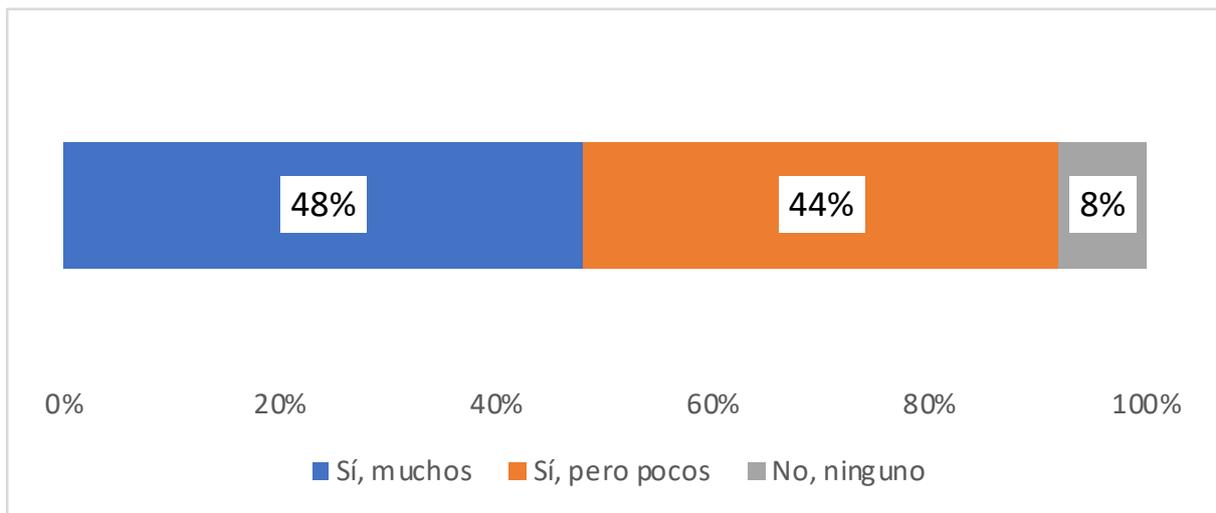


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Muy relacionada con la pregunta anterior, en esta pregunta se busca conocer particularmente si es que la introducción de nuevas tecnologías, sobre todo el avance acelerado que ha tenido en el último tiempo, ha generado prejuicios respecto a la adaptabilidad de las personas de 55 años o más a esta actualización tecnológica.

En esto, un 72% considera que existen muchos prejuicios, un 28% que existen, pero pocos y ningún head hunter responde que no existen sesgos respecto a ello. En esto aseguran que los profesionales de mayor edad están menos familiarizados con las tecnologías que quienes nacieron con ellas, y que algunas veces estos profesionales se resisten a aprender, lo que termina perjudicándolos. Sin embargo, enfatizan en que también existe una menor disposición de las empresas a entregar capacitación en estas tecnologías a nuevos o antiguos trabajadores que no cuentan con el conocimiento pero tienen interés en aprender.

Pregunta N°7: ¿Considera que existen prejuicios en el mercado laboral respecto a la adaptabilidad de las personas mayores de 55 años a los nuevos métodos de trabajo (por ejemplo, jornadas online)?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta se enfoca en conocer si existen prejuicios en el mercado laboral sobre la adaptabilidad de las personas de 55 años o más a los nuevos métodos de trabajo, enfatizando en conocer si las empresas consideran que ellos se pueden adecuar a las jornadas mixtas -que combinan un componente presencial y online- en los casos en que es posible sobrellevar este tipo de jornada, o a una idea menos jerárquica de tomar decisiones, entre otros aspectos.

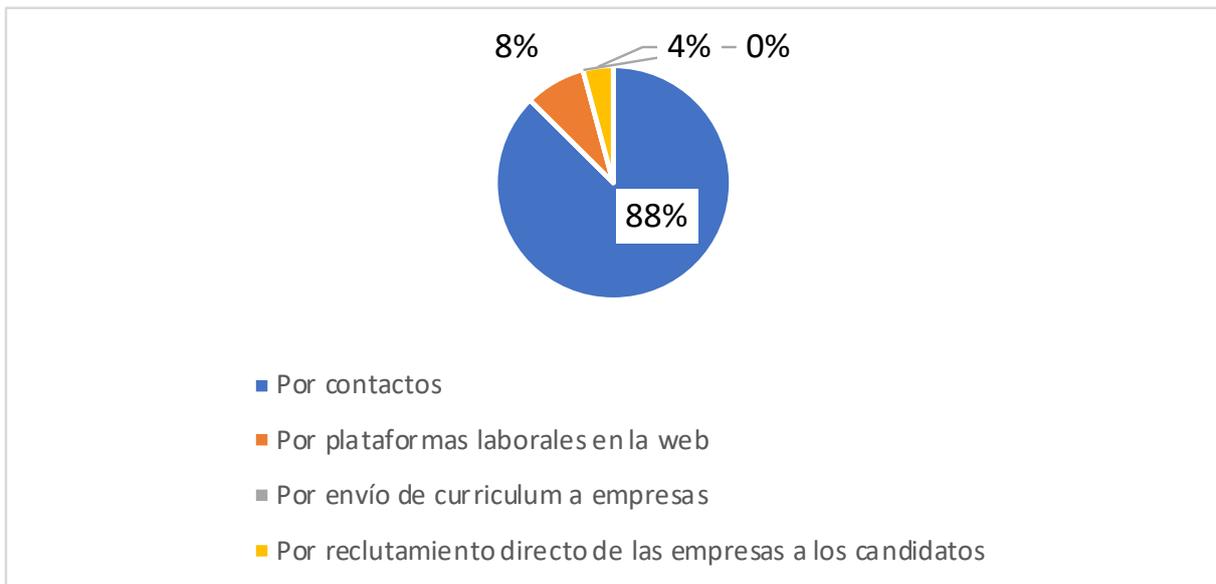
En esto, un 48% de los head hunters responden que existen muchos prejuicios respecto a la adaptabilidad de los trabajadores a los nuevos métodos de trabajo, mientras que un 44% considera que sí, pero pocos. El 8% restante responde que no existe ningún tipo de prejuicio. Comentan que no han visto un prejuicio en esto, e incluso ejemplifica cómo la concepción de que las personas mayores son más comprometidas aumenta la confianza de las empresas en estos trabajadores respecto a su desempeño en jornadas flexibles.

Sin embargo, sí enfatizan en que para estos tipos de trabajos es importante el manejo de herramientas tecnológicas, por lo que las empresas pueden preferir a candidatos que no tengan que capacitar, los que proporcionalmente son más en los segmentos etarios más jóvenes.

El principal problema que afecta a las personas mayores de 55 años es el prejuicio en relación con su capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar en ambientes ágiles y de estructuras cada vez más horizontales. En algunos casos ese prejuicio es fundado y es un desafío doble para los mayores: por un lado está la efectiva necesidad de adaptarse a contextos nuevos, con cambios a alta velocidad y, por otro, está la capacidad de demostrar a las nuevas generaciones que sigue siendo valioso y capaz de aportar en el nuevo escenario profesional. En definitiva la competencia más importante para personas y organizaciones es la capacidad de aprender, desaprender y aprender nuevamente; y de hacerlo rápido. Las cosas nunca cambiaron tan rápido como en la actualidad y nunca cambiarán más lento que ahora. La velocidad sólo va a aumentar.

Cristián Duarte, TRANSEARCH Chile.

Pregunta N°8: ¿Cuál es el canal principal por el que buscan empleo las personas mayores de 55 años?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentaje sobre todas las respuestas.

Con el objetivo de conocer cuál es el canal principal por el que los trabajadores de 55 años o más consiguen empleo y si existen posibles mejoras que faciliten la búsqueda de empleo de esta población se realiza la pregunta N°8.

En esta se encuentra que el principal canal por el que buscan empleo las personas de 55 años o más corresponde a los contactos, con un 88% de las selecciones por parte del Panel, seguida en solo un 8% de las selecciones por los portales web, y un 4% por reclutamiento directo de las empresas a los candidatos.

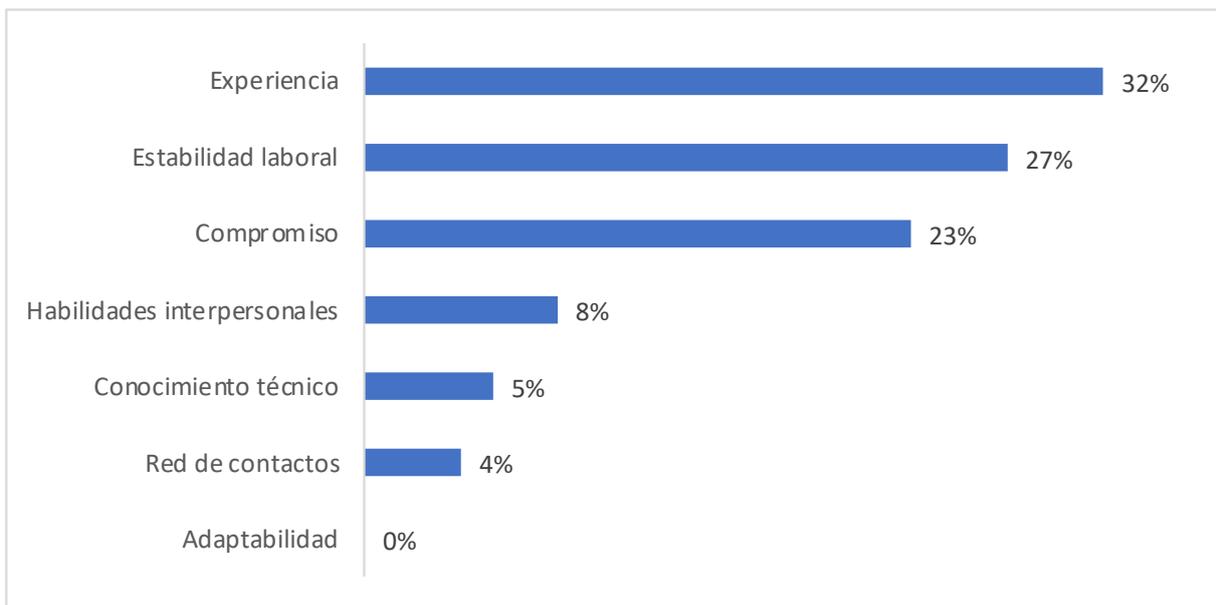
Los head hunters comentan que –dada la experiencia laboral de las personas de 55 años o más– esta población cuenta, generalmente, con más contactos, permitiéndoles utilizar este capital social en su búsqueda de empleo.

Sin embargo, la respuesta anterior levanta una complejidad importante para las personas de 55 años o más, y es lo que sucede con aquellos que no cuentan con contactos que les faciliten la búsqueda de empleo. Lo anterior puede suceder, por ejemplo, en mujeres que se dedicaron al trabajo no remunerado en el hogar por muchos años, generando grandes lagunas en su experiencia laboral. Respecto a lo anterior, las políticas públicas y esfuerzos específicos para este tramo etario con el objetivo de facilitar el proceso de matching en el mercado laboral, podría tener consecuencias positivas y efectivas.

Las personas mayores de 55 años suelen buscar oportunidades de trabajo por contactos o networking. Muchos profesionales cuentan con redes laborales establecidas a lo largo de su carrera, lo que facilita el acceso a oportunidades a través de recomendaciones personales o referencias. También se observa un crecimiento en el uso de plataformas como LinkedIn.

Claudia Montedonico G., HR Burô.

Pregunta N°9: ¿Qué aspectos valoran más las empresas en un trabajador mayor de 55 años? (Seleccione hasta 3 opciones)



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta a los expertos cuáles son los atributos que más valoran las empresas en los trabajadores mayores. En esto, la más seleccionada corresponde a la experiencia (32%), seguido de la estabilidad laboral (27%) y el compromiso con la empresa y el trabajo (23%). Le siguen, con muchas menos selecciones, las habilidades interpersonales y el conocimiento técnico.

Agregan también que el manejo de complejidad en los roles es un aspecto destacable de quienes están en este rango etario. Sin embargo, comentan que en ciertos casos, estos

trabajadores se adaptan con menos facilidad a elementos culturales de las empresas, por lo que las habilidades interpersonales puede ser una característica para reforzar.

Por último, la diferencia que más destacan los head hunters es el compromiso y estabilidad otorgadas por un profesional de 55 años o más versus uno joven. Enfatizan fuertemente en cómo las empresas valoran la responsabilidad y seguridad que entregan estos trabajadores de mayor edad.

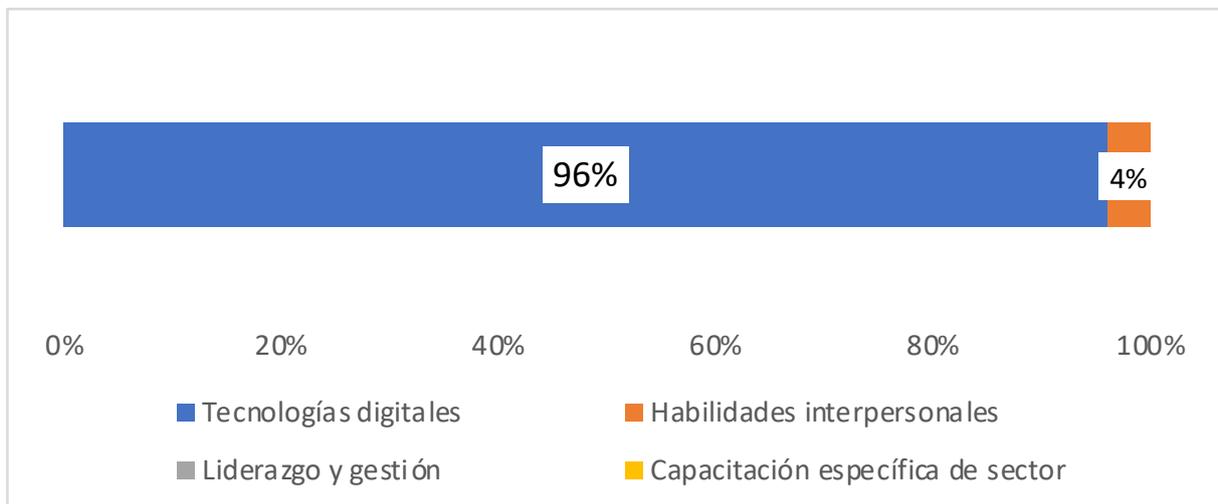
Existe el paradigma de percibir a las personas sobre 55 años como colaboradores de baja energía, menor ambición y poca habilidad tecnológica. La estabilidad y menor rotación es un factor a favor en este segmento etario.

Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting.

Las empresas valoran en trabajadores mayores de 55 años su amplia experiencia y conocimientos, estabilidad y compromiso, habilidades interpersonales, adaptabilidad para aprender nuevas tecnologías, perspectiva y juicio en la toma de decisiones, y capacidad para mentorizar a empleados más jóvenes. Estos atributos contribuyen al éxito organizacional y fomentan una cultura laboral inclusiva.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°10: ¿Qué tipo de capacitación cree que sería más útil para mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores de 55 años?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Respecto a las acciones que permitirían una mayor y mejor inclusión de las personas mayores en el mercado laboral, se pregunta por el tipo de capacitación que podría ayudar en este objetivo. En esto, el 96% de los head hunters responden que para mejorar la empleabilidad de los profesionales de 55 años o más es necesario avanzar en capacitaciones en tecnologías digitales. El 4% restante considera también que es necesario capacitar en habilidades interpersonales.

Lo anterior se relaciona fuertemente al diagnóstico presentado en el mismo informe respecto a las habilidades digitales de estos profesionales, e incluso al prejuicio de los empleadores en ciertos casos.

Sumarse a la digitalización no solo abre más oportunidades para las personas mayores de 55 años, sino también para todas las generaciones.

Franco Toselli, IT HUNTER.

Pero también liderazgo y habilidades interpersonales. Por temas culturales, no era tan promovidos estilos de relación laboral más participativos, con explicaciones y darle sentido a lo que se hace. Antes la relación laboral era más vertical y de dar órdenes.

Rose Marie Blanc, C-Group.

Pregunta N°11: ¿Cree que la oferta de capacitaciones tecnológicas para trabajadores mayores de 55 años es suficiente en el mercado laboral chileno?

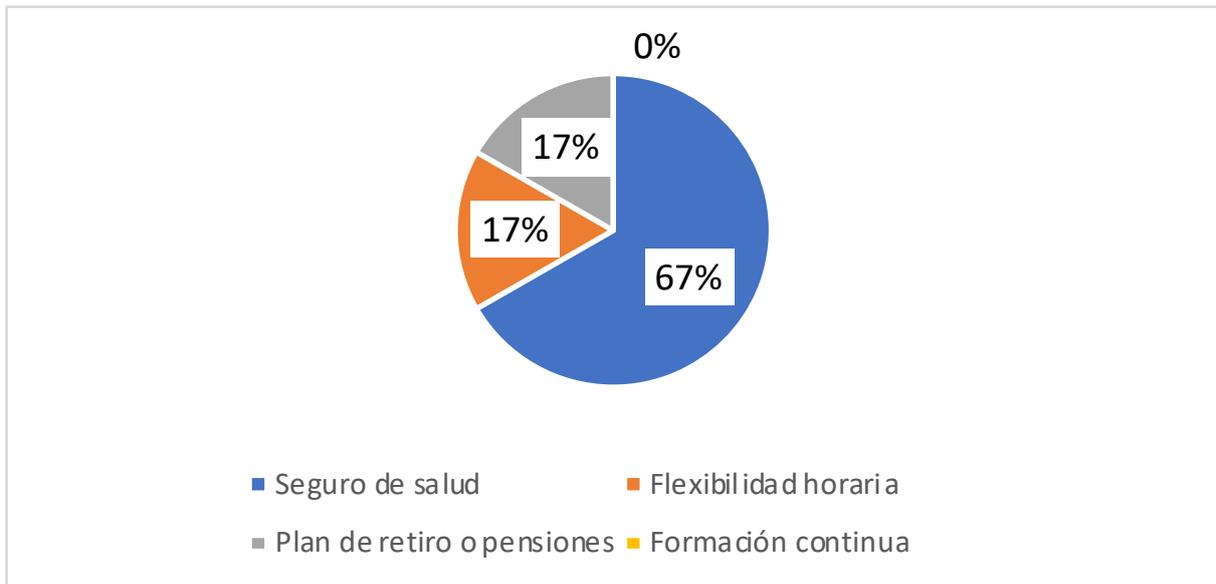


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

En línea con la pregunta anterior, se consulta a los head hunters si consideran que la oferta de capacitaciones tecnológicas para trabajadores de 55 años o más es suficiente en Chile. Sin embargo, la respuesta es categórica y negativa: todos los expertos consideran que la oferta de capacitaciones no es suficiente.

En esto destacan en que una mejor segmentación en la oferta de capacitaciones, considerando el rango etario y el desconocimiento de las herramientas digitales permitiría un mejor resultado en los profesionales mayores. También, como se menciona anteriormente, es importante que las personas mayores busquen estas capacitaciones y se comprometan y motiven con el desafío de adquirirlas.

Pregunta N°12: ¿Qué beneficios complementarios a la remuneración suelen valorar más los trabajadores mayores de 55 años?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta sobre los beneficios laborales que resultan ser más atractivos para las personas de 55 años o más. En esta pregunta también existe un consenso importante: un 67% de los head hunters responde que el seguro de salud es lo que más valoran los trabajadores en este rango etario, seguido en un 17% de la flexibilidad horaria y el 17% restante del plan de retiro o pensiones.

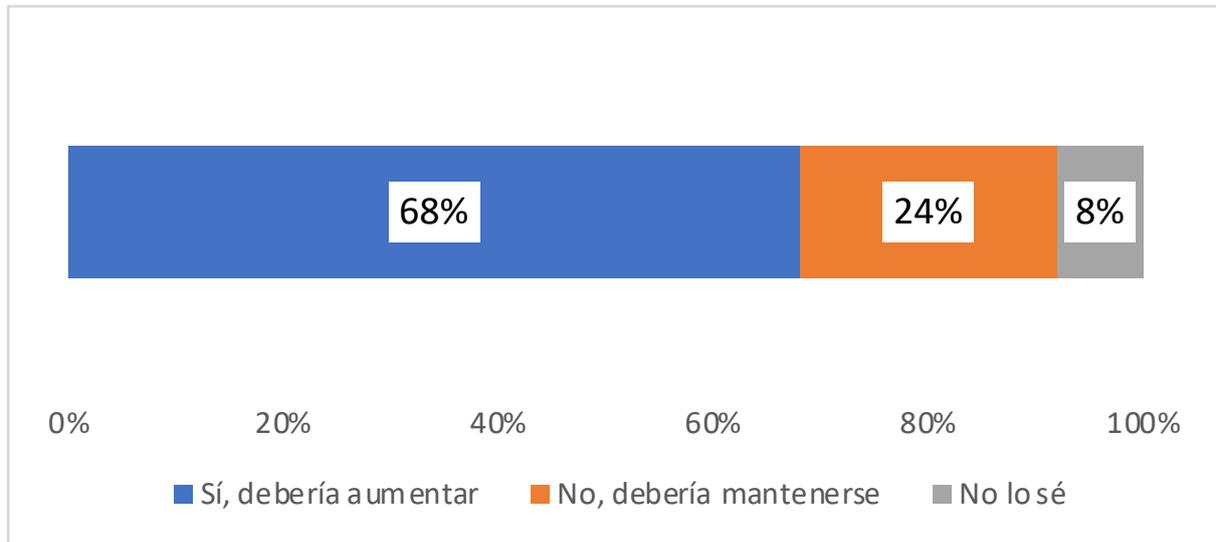
Una persona sobre 50 años sabe que no le será fácil encontrar trabajo si pierde el actual, por lo que valoran mucho la estabilidad laboral.

Rodrigo León, Mandomedio.

Cualquier beneficio que se pueda traducir en un ahorro en gastos como seguro o plan de retiro es valorado, pero muchas veces las personas a medida que van aumentando su edad ya no quieren tener un trabajo tan rígido y demandante en jornada, además esto permite realizar servicios de consultoría o algún proyecto laboral independiente en caso de tener una remuneración menor a lo que habían tenido previamente.

María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com

Pregunta N°13: Dadas las características de los candidatos mayores de 55 años que observa en el mercado laboral y la edad de jubilación actual en Chile, ¿Considera que esta debería aumentar?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°18 Panel Laboral UNAB.

Por último, debido a la experiencia diaria de los head hunters con los postulantes y el trabajo demandado por las empresas, se pregunta sobre su opinión respecto a la edad de jubilación actual. Esta edad ha sido numerosas veces cuestionada por expertos en la materia, debido a que puede ser obsoleta para los niveles de desarrollo en salud y en expectativas de vida de la población.

Respecto a lo anterior, un 68% de los head hunters considera que esta edad debería aumentar, mientras que un 24% cree que debiera mantenerse y un 8% que no tiene una opinión acabada. Quienes consideran que debería aumentar, argumentan que esta población se encuentra aún activa, y que, con los avances en salud, pueden mantenerse en el trabajo.

Sin embargo, también enfatizan en que esto incrementaría la fuerza laboral de profesionales en este rango etario, y establecen que el desafío es justamente que las empresas quieran contratarlos.

La verdad es indiferente en el sistema actual. Solo si se quiere dar la señal, se puede extender por ejemplo a los 68 años, pero en realidad, un senior que quiera seguir trabajando sobre los 65 lo puede hacer, salvo que la empresa tenga una política restrictiva al respecto. Por ende, el cambio está en la empresa más que en oficializar una edad superior a los 65 en los hombres y 60 en las mujeres.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting.

No aumentar la edad de jubilación no solamente impacta en una pensión baja, también tiene otra arista importante, que es el espectro etario que hay que darles a las empresas para que contraten mayores. Una persona de 60 años va a tener muchas más oportunidades de encontrar trabajo, si la jubilación es a los 68 o a los 70. Incluso una política pública atractiva sería que,

desde la edad de jubilación actual, dejen de cotizar para pensión, ya que el monto incremental, no va a impactar en la jubilación. El fuerte de la pensión viene del interés compuesto a lo largo de los años. El aporte de las últimas cotizaciones, son marginales decrecientes. La gente tendría más líquido en su bolsillo con una política con esas características.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting Headhunters.

El mercado no tiene suficientes posiciones para esos ejecutivos disponibles. La esperanza de vida ha aumentado, las oportunidades de directores son escasas y cada vez hay más personas en esa edad que se encuentran sin trabajo o están con tiempos y capacidades ociosas. Una manera de equilibrar esta situación es aumentando la edad de jubilación y mantener más tiempo a las personas en las empresas entregando sus experiencias.

Cecilia Besa, TestaNova.

II. CONCLUSIÓN

La Encuesta N°18 del Panel Laboral UNAB presenta un diagnóstico claro de la situación laboral de las personas de 55 años o más en Chile, destacando varios puntos críticos para comprender su inserción en el mercado laboral.

Respecto a las cifras que entrega la Encuesta Nacional de Empleo del INE, las tasas de participación laboral muestran una disminución importante para las personas de 55 años o más, cayendo desde un 44% a un 39% entre 2018 y 2024, reflejando una pérdida de dinamismo en este grupo etario que no ha podido recuperar su nivel de actividad tras la pandemia. En términos de desempleo, el aumento es igualmente preocupante. La tasa de desempleo para este segmento pasó del 4% en 2018 a un 6,3% en 2024, lo que representa un incremento de 2,3 puntos porcentuales.

En cuanto al diagnóstico que ofrecen los head hunters, uno de los primeros puntos destacados es la baja disponibilidad de puestos de trabajo para este grupo etario. Un 88% consideró que las oportunidades laborales para este segmento son bajas o muy bajas, mientras que solo un 12% las consideró medias. Este dato refleja una preocupante exclusión del mercado laboral para los trabajadores más experimentados.

Se abordan también cuáles son las principales barreras para contratar a trabajadores mayores de 54 años. Los head hunters destacaron, en primer lugar, los prejuicios sobre la capacidad de aprender nuevas habilidades, seguido de la dificultad para adaptarse a nuevas tecnologías y la preferencia por perfiles más jóvenes. Esto muestra que, aunque los trabajadores mayores tienen mucho que ofrecer, el sesgo asociado a su capacidad de adaptación genera una brecha significativa. En línea con lo anterior, un 72% de los head hunters considera que existen muchos prejuicios sobre la adaptabilidad de los trabajadores mayores a las nuevas herramientas digitales. Además, el 64% de los encuestados opina que el impacto de los avances tecnológicos en las oportunidades laborales para este grupo ha sido negativo, lo que resalta la necesidad urgente de mejorar su acceso a capacitación tecnológica.

A pesar de estos desafíos, los trabajadores mayores son valorados por atributos importantes. El más destacado es su experiencia, seguido de la estabilidad laboral que ofrecen y su compromiso con el trabajo. Estos aspectos positivos indican que, aunque enfrentan barreras, las personas mayores de 55 años tienen mucho que ofrecer en términos de conocimiento y permanencia en sus empleos, lo cual es cada vez más valorado por las empresas en puestos de alta responsabilidad.

En resumen, los resultados de la encuesta indican que las personas mayores de 54 años enfrentan múltiples barreras en el mercado laboral, desde una baja disponibilidad de empleos hasta prejuicios sobre su capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías. No obstante, su experiencia, estabilidad y compromiso son activos valiosos que deben ser aprovechados. A partir de estos resultados, es fundamental implementar políticas que aborden los principales desafíos identificados.

La capacitación en tecnologías digitales es la principal herramienta sugerida por los encuestados para mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 54 años, con un 96% apoyando esta medida. Además, las empresas deben ser incentivadas a contratar trabajadores mayores, promoviendo programas de diversidad etaria que valoren la experiencia y estabilidad que estos trabajadores pueden ofrecer.

Al mismo tiempo, las políticas públicas deben fomentar la creación de redes laborales para personas que, por diversas razones, carecen de contactos profesionales que faciliten su inserción laboral. Finalmente, las reformas en la edad de jubilación pueden ser parte de la solución. Un 68% de los encuestados opina que la edad de jubilación debería aumentar, dado que las personas mayores están cada vez más activas y con buena salud. Aumentar la edad de jubilación permitiría que las personas de 55 años o más tengan más tiempo para mantenerse activas en el mercado laboral, contribuyendo de manera significativa a la economía del país.

III. ANEXO

Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.

N°	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	María Jesús García Huidobro	Trabajando.com
3	Rodrigo León	Mandomedio
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
22	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
23	Franco Toselli	IT HUNTER
24	Mónica Zepeda	Ebro Consultores
25	Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
26	Juanita Aguirre	AGUIRRE & ASOCIADOS HEAD HUNTING
27	Claudia Montedonico G.	HR Burô
28	Pamela Jiménez	Equation Partners
29	Ariela Dymensztain	AD Consulting
30	Paola Briano	GEN Consultores



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>