Adecco

TALENTO SENIOR EN EL MERCADO LABORAL







Claves para la Empleabilidad de Personas mayores de 50 años en Chile





Chile está cambiando, y su mercado laboral también. Una de las transformaciones más evidentes es el envejecimiento de la población activa. Según la CEPAL, **se estima que en 2050 más del 30% de los habitantes del país tendrá más de 60 años.** Este dato, lejos de ser un problema, puede convertirse en una gran oportunidad si las empresas, las instituciones y la sociedad saben cómo adaptarse. Este whitepaper busca ofrecer una mirada práctica y humana sobre la realidad laboral de las personas mayores de 50 años, visibilizando los desafíos, pero también todo el valor que el talento senior puede aportar.

¿Cómo está hoy la participación laboral de las personas mayores?

Según el INE, casi **3 de cada 10 personas que trabajan en Chile tienen más de 50 años.** En el tramo de **50 a 59 años, la tasa de participación laboral supera el 68%**, y si bien esta baja en el grupo de **60 a 64 años (42,7%),** sigue siendo una cifra significativa. Sin embargo, la calidad del empleo no siempre acompaña: muchas de estas personas trabajan con ingresos más bajos que sus pares más jóvenes, a pesar de contar con mayor experiencia.

Además, un estudio del SENCE y ASIMET reveló que el **66% de los adultos mayores que trabajan en la Región Metropolitana lo hacen en condiciones de informalidad o con sueldos muy por debajo de lo ideal.** Por otro lado, más del 45% de los mayores de 60 años se desempeñan sin contrato formal, principalmente en trabajos de esfuerzo físico y menor calificación.

¿Qué frena la empleabilidad +50?

Aunque hay talento de sobra, las personas mayores de 50 años siguen enfrentando varios obstáculos:

- **Prejuicios:** Muchas veces se asume que no se adaptan bien a los cambios o que no manejan tecnología. Pero la realidad suele ser muy distinta.
- **Brechas digitales:** No siempre han tenido acceso a capacitaciones tecnológicas, lo que los deja en desventaja frente a otros candidatos.
- **Informalidad:** La necesidad de generar ingresos los lleva a aceptar trabajos sin contrato ni seguridad social. El ISL señala que un 62% trabaja sin cotizaciones ni cobertura de salud.
- **Procesos de selección sesgados:** La edad aún es una barrera implícita en muchas empresas, donde se prioriza la juventud por sobre la experiencia.
- **Falta de programas de reinserción:** La mayoría de las políticas públicas están enfocadas en jóvenes, dejando fuera a este segmento clave.

¿Por qué apostar por el talento senior?

Las personas mayores de 50 años tienen mucho que ofrecer. Experiencia, estabilidad, mirada estratégica, habilidades sociales y compromiso, son solo algunas de las cualidades que aportan. Un estudio de McKinsey mostró que los equipos diversos en edad toman decisiones un 20% más efectivas.



Desde Adecco, hemos observado que **la rotación en cargos operativos de personas +50 es un 35% menor que la de trabajadores más jóvenes.** Además, muchos están dispuestos a capacitarse fuera de su área tradicional: un 62% lo declara activamente.

¿Qué se puede hacer?

Desde las empresas:

- Revisar y ajustar sus procesos de reclutamiento para eliminar sesgos.
- Diseñar programas de mentoría intergeneracional.
- Capacitar equipos para gestionar la diversidad generacional.
- Asegurar condiciones laborales seguras y adaptadas, especialmente en roles físicos.

Desde las personas:

- Capacitarse en herramientas digitales y habilidades blandas.
- Reforzar redes de contacto.
- Buscar plataformas que valoren la experiencia.

En Chile ya hay empresas que lo están haciendo. En 2023, una importante cadena de supermercados integró a más de 400 personas mayores de 55 años. El resultado: una caída del 28% en la rotación de personal en las tiendas donde fueron incorporados.

Lo que estamos haciendo desde Adecco

En Adecco promovemos una cultura laboral diversa, inclusiva y libre de estereotipos. Nuestro compromiso con la empleabilidad senior se materializa en distintas iniciativas, incluyendo Adecco Training, donde desarrollamos soluciones de formación para apoyar tanto a personas como a empresas.

En Adecco Training hemos desarrollado una charla especializada para empresas, donde abordamos:

- Los principales alcances del proyecto de ley vinculado a inclusión laboral +50.
- Mecanismos de sanción y cumplimiento normativo.
- Mitos vs. realidades sobre el talento senior.
- Identificación de sesgos inconscientes.
- Buenas prácticas empresariales y casos de éxito.
- Análisis actualizado del mercado laboral para personas mayores de 50 años.

Además, hemos llevado adelante diversos programas de formación en alianza con clientes y municipios, donde personas mayores han sido protagonistas de su propia transformación. Algunos testimonios lo reflejan con claridad:

"Es una oportunidad única. Mis hijos me preguntaban cómo lo lograste si tú nunca habías manejado antes, y aquí estoy, lista y dispuesta para trabajar manejando una grúa horquilla".

Patricia Bahamondes - Curso de Grúa Horquilla

"Esta ha sido una oportunidad fantástica que nos han entregado para poder buscar empleo. Me gusta aprovechar al máximo las oportunidades que me dan, gracias por el curso entregado".

Alexander Inostroza - Curso de Grúa Horquilla

"Quiero destacar la modalidad online del curso, me pareció súper buena porque entrega mucha flexibilidad con nuestras actividades diarias. No hay que tenerle miedo a la tecnología".

Claudia Canales - Curso Inclusivo: Vendedores de Tiendas de Retail

"Fue una experiencia muy linda, muy grata, tuvimos una muy buena profesora. Todas quedamos muy satisfechas con lo logrado. Ojalá puedan seguir con más iniciativas como estas para que otras mujeres, personas mayores o jóvenes con discapacidad puedan capacitarse igual que nosotras".

Ivonne Ramírez - Curso de Manipulación de Alimentos.





Un llamado a mirar distinto

La empleabilidad senior no es solo una responsabilidad social: es una estrategia inteligente. Ignorar este segmento es perder la oportunidad de sumar experiencia, compromiso y perspectiva a los equipos. Hoy más que nunca, necesitamos construir una cultura laboral que valore el talento más allá de la edad.

En Adecco estamos convencidos de que el futuro del trabajo se construye con todas las generaciones. Apostar por el talento senior es apostar por un mercado laboral más humano y equilibrado.

Referencias

ASIMET & SENCE. (2022). Estudio para la inserción laboral de adultos mayores en la Región Metropolitana. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. https://sence.gob.cl/sites/default/files/asimet_estudio_para_la_insercion_laboral_de_adultos_mayores_en_region_metropolitana.pdf

CEPAL. (2023). Perspectivas del envejecimiento en América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Hogar de Cristo. (2023). El empleo en mayores de 60: Aumentan los jubilados que trabajan. https://www.hogardecristo.cl/lineas-de-accion/adultos-mayores/el-empleo-en-mayores-de-60-aumentan-los-jubilados-que-trabajan/

Instituto de Seguridad Laboral (ISL). (2023). Adultos mayores en el trabajo: hacia una inclusión segura y saludable. https://www.isl.gob.cl/adultos-mayores-en-el-trabajo-hacia-una-inclusion-segura-y-saludable/

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2024). Boletín Estadístico de Empleo Nacional. https://www.ine.cl

McKinsey & Company. (2022). Diversity wins: How inclusion matters.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Edadismo en el empleo: desafíos y oportunidades.

Programa de las Naciones Unidas en Chile (UN Chile). (2023). Chile: Personas mayores trabajan principalmente de manera informal y por bajos ingresos. https://chile.un.org/es/215082-chile-personas-mayores-trabajan-principalmente-de-manera-informal-y-por-bajos-ingresos

Red Latinoamericana de Gerontología. (2021). Adultos mayores en el mundo del trabajo: propuestas para una inclusión digna. https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=5405