

Fuerza laboral envejecida: entre la extensión de la vida laboral y la informalidad persistente



ANIVERSARIO

Observatorio del
Envejecimiento



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Compañía de Seguros

confuturo[®]
UN CHILE CON FUTURO

www.observatorioenvejecimiento.uc.cl

Introducción

Chile está envejeciendo rápidamente. Según los resultados preliminares del Censo 2024 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el 19,8% de la población tiene 60 años o más, casi el doble que en 1992 (9,8%). En cifras absolutas, el número de personas mayores casi se ha triplicado en tres décadas, pasando de 1,3 millones a más de 3,6 millones. Este cambio demográfico está transformando no solo la estructura etaria del país, sino también el mundo del trabajo.

En este escenario, cada vez más personas mayores permanecen activas laboralmente, extendiendo sus trayectorias más allá de la edad de elegibilidad para pensiones por vejez. Esto plantea preguntas urgentes: ¿Quiénes siguen trabajando en la vejez? ¿En qué condiciones lo hacen? ¿Qué tan extendida está la informalidad en esta etapa de la vida? Este reporte busca responder esas interrogantes y aportar a la discusión sobre los desafíos que impone una fuerza laboral que envejece. Se ofrece una panorámica de la participación laboral de las personas mayores en Chile, con énfasis en la informalidad y la sostenibilidad del trabajo en edades avanzadas. El documento forma parte de la serie de reportes anuales sobre trabajo elaborados por el Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo, cuyo propósito es contribuir, desde la evidencia, al debate público y al diseño de políticas laborales sostenibles para la vejez.

1. Contexto: Envejecimiento de la población laboralmente activa.

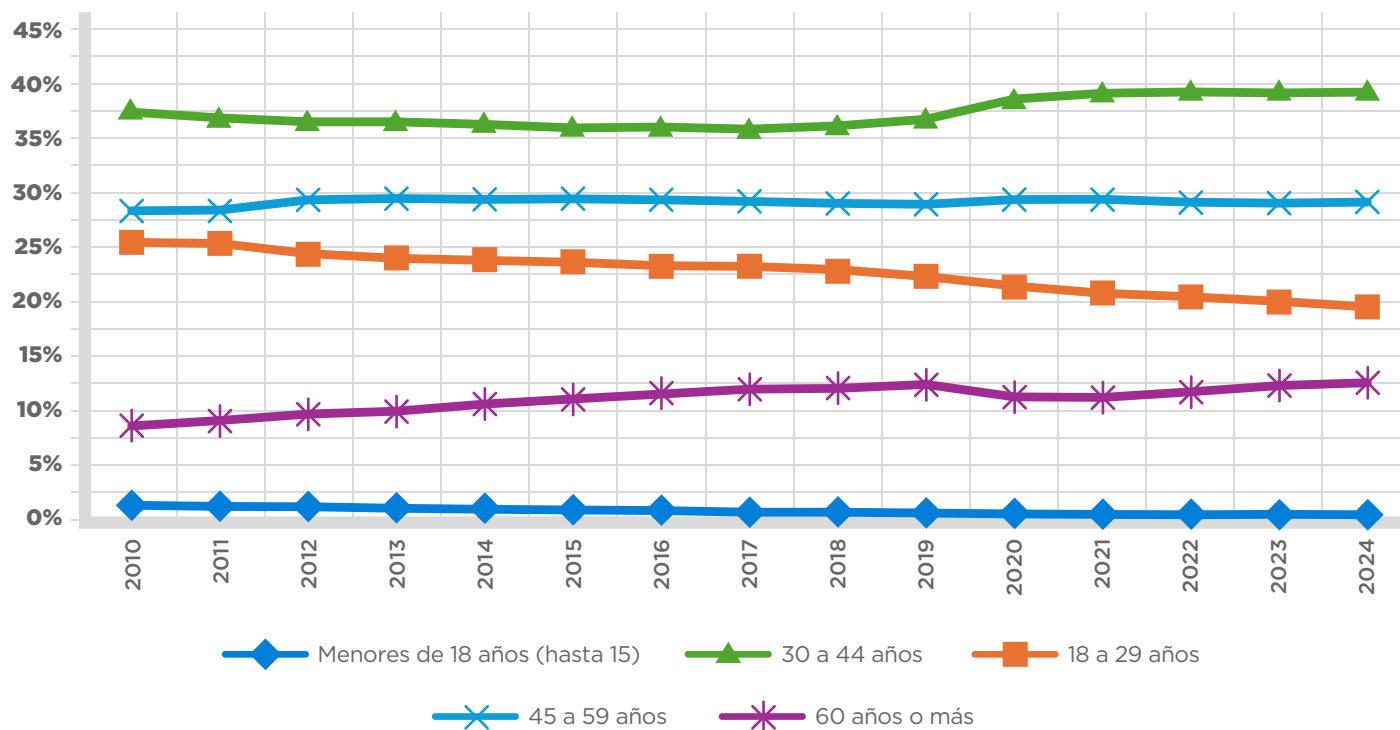
El envejecimiento poblacional es un fenómeno estructural a nivel global, pero en Chile ha adquirido una velocidad particularmente acelerada, lo que ha intensificado su presencia en el debate público. Esta transformación demográfica ha sido confirmada por los resultados preliminares del Censo 2024, que indican que el 19,8% de la población residente en el país tiene 60 años o más. Esta cifra posiciona a Chile como una sociedad con un envejecimiento muy avanzado, acercándose a niveles observados en países europeos con trayectorias consolidadas en este proceso (INE, 2022).

Según el Censo de 1992, las personas de 60 años o más representaban solo el 9,8% de la población, equivalente a 1.311.699 personas. Dos décadas más tarde, este grupo etario ha aumentado significativamente tanto en términos absolutos como relativos, lo que revela una transformación profunda en la estructura demográfica del país.

Este fenómeno, aunque previsible dadas las sostenidas disminuciones en las tasas de natalidad y expectativa de vida a nivel nacional, plantea desafíos en múltiples dimensiones, entre ellas el mundo del trabajo. De hecho, el envejecimiento poblacional tiene un correlato directo en la composición etaria de la población en edad de trabajar (PET), es decir, aquellas personas de 15 años o más que integran —o potencialmente pueden integrar— el mercado laboral. A medida que la población general envejece, también lo hace la PET y, con ello, la fuerza laboral activa del país.

En este contexto, los datos disponibles permiten observar una tendencia clara: la participación de las personas mayores en el mundo del trabajo ha aumentado de manera sostenida (Gráfico 1). En 2010, las personas de 60 años o más representaban el 8% de la fuerza laboral; en 2024, esa proporción alcanzó el 12,3%, un aumento de 4,3 puntos porcentuales.

Gráfico 1:
Composición etaria de la población laboral activa, 2010-2024 (En porcentajes).

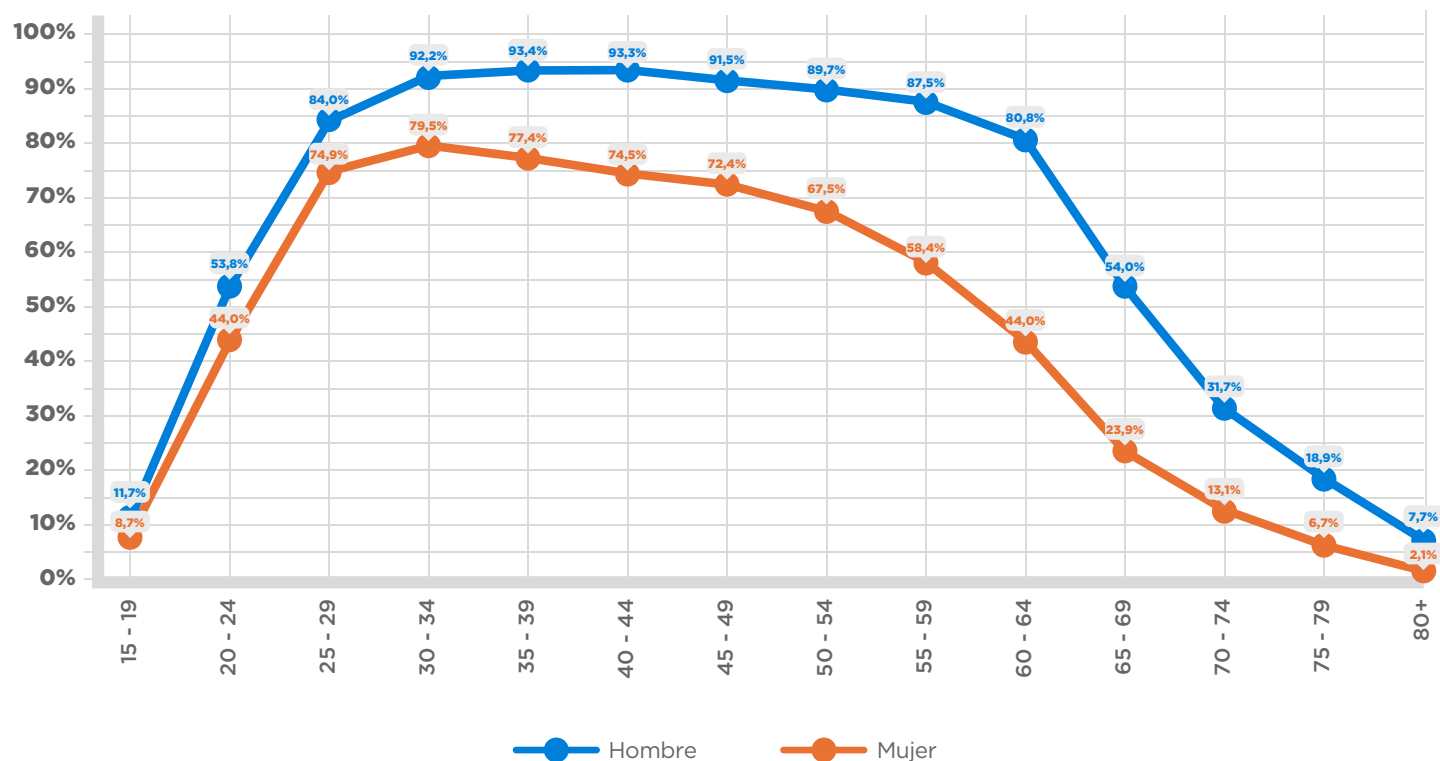


Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2010-2024, bases anualizadas. Nota: La población laboral activa se compone de la población ocupada y aquella que busca empleo.

Este aumento en la participación plantea la necesidad de considerar dos dimensiones clave. Por un lado, cómo se desarrollan las trayectorias laborales a lo largo del ciclo de vida. Por otro, cómo estas trayectorias se extienden más allá de la edad de jubilación, desdibujando los patrones tradicionales de retiro del mercado laboral.

Respecto a lo primero, las trayectorias laborales están determinadas por factores individuales, sociales y estructurales que influyen en la entrada, permanencia y salida del mercado laboral en distintas etapas del ciclo vital, como se refleja en las dinámicas de participación laboral según quinquenios etarios (Gráfico 2). En la juventud, la participación tiende a ser menor por la prolongación de la educación y la necesidad de compatibilizar estudios y trabajo. En la vejez, la participación laboral suele disminuir, aunque no de forma uniforme, especialmente si se comparan brechas de género.

Gráfico 2:
Tasa de participación laboral según quinquenios etarios de la PET,
2024 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada. Nota: La población laboral activa se compone de la población ocupada y aquella que busca empleo. PET es la sigla para “Población en Edad de Trabajar” que en Chile se constituye como personas de 15 años o más.

Para los hombres, la participación laboral comienza a declinar levemente desde los 45 años, y lo hace más abruptamente después de los 60. En el caso de las mujeres, el descenso comienza antes, alrededor de los 35 años, y se acentúa desde los 50. Esto sugiere que las políticas laborales deberían enfocarse especialmente en estas etapas iniciales de decrecimiento, pues son clave para explicar la ocupación en edades mayores. A medida que las personas envejecen, enfrentan mayores barreras para retornar al mercado laboral, lo que hace difícil revertir los efectos de una salida temprana.

Respecto a esto último, un fenómeno persistente, pero poco estudiado en Chile, es la prolongación de las trayectorias laborales más allá de la edad de elegibilidad en el sistema de pensiones, que en Chile es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres, de acuerdo al Decreto Ley 3500 (DL) de 1980. Este cambio refleja una transformación en los patrones de retiro, con una proporción creciente de personas que permanece activa luego de alcanzar la edad de elegibilidad para pensiones por vejez.

En relación con lo anterior, y acuerdo con la OCDE (2022), la edad efectiva de retiro en Chile es de 63,7 años para las mujeres y 67,3 años para los hombres, ubicándose por sobre el promedio de los países de la organización (63,1 y 64,4 años, respectivamente). Chile figura entre los países con las edades de retiro más altas de la OCDE.

Tabla 1: Edad efectiva de retiro, Chile y promedio de la OECD, 2022 (En años).

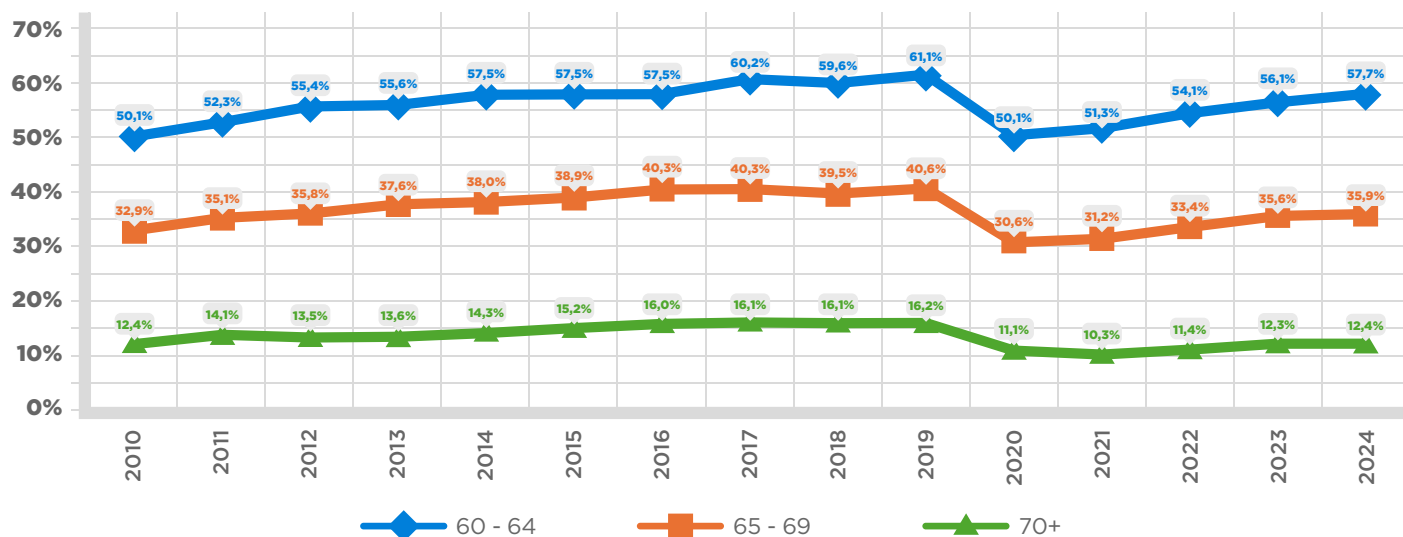
País	Hombres	Mujeres
Chile	67,3	63,7
OCDE	64,4	63,1

Fuente: OECD Database on Average Effective Retirement Age, Pensions at a Glance, 2023. Disponible en: <https://stat.link/9zyo7u>

Este fenómeno también se refleja en las tasas de ocupación por tramos etarios entre la población de 60 años o más (Gráfico 3). Entre 2010 y 2019, el mayor crecimiento se registró en el grupo de 60 a 64 años, con un aumento del 50,1% al 61,1%. El grupo de 65 a 69 años creció de 32,9% a 40,6%. En cambio, la tasa de ocupación entre quienes tienen 70 años o más se ha mantenido relativamente constante, lo que es coherente con los datos de retiro efectivo antes mencionados.

No obstante, la pandemia de COVID-19 afectó significativamente la ocupación laboral de las personas mayores, y los niveles aún no se han recuperado completamente. En 2024, la tasa de ocupación fue de 57,7% en el grupo de 60 a 64 años y de 35,9% para el grupo de 65 a 69 años, ambas por debajo de los niveles observados antes de 2020.

Gráfico 3: Tasa de ocupación de población mayor, según tramos etarios seleccionados, 2010-2024 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo bases anualizadas 2010 a 2024.

A nivel comparado, la participación laboral en Chile tiende a disminuir desde la adultez media. Actualmente, la tasa de ocupación en el tramo de 55 a 59 años es inferior al promedio de la OCDE. Sin embargo, esta tendencia se revierte en los tramos de mayor edad: para el grupo de 60 a 64 años, Chile se ubica en el promedio de la OCDE, y para el tramo de 65 a 69 años, lo supera por un margen considerable (8,7 puntos porcentuales), como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2: Tasa de ocupación para segmentos etarios de la población de 55 años o más, Chile y OECD 2022 (En porcentajes).

Tasa de ocupación	Tasa de ocupación, 55 a 59 años				Tasa de ocupación, 60 a 64 años				Tasa de ocupación, 65 a 69 años			
Año	2014	2018	2020	2022	2014	2018	2020	2022	2014	2018	2020	2022
Chile	69,1%	70,8%	61,6%	64,8%	57,9%	59,6%	49,9%	54,1%	38,2%	39,9%	30,4%	33,4%
Promedio países de la OECD	67,4%	72,5%	71,7%	74,6%	43,6%	49,6%	50,4%	53,8%	20,2%	22,3%	22,9%	24,7%

Fuente: OECD Database Employment by age groups. Disponible en: <https://stats.oecd.org/>

Esta evidencia refuerza la necesidad de adoptar una mirada de trayectoria laboral que contemple intervenciones antes de la vejez, especialmente en edades donde comienza a declinar la participación. Así, las políticas públicas podrán anticiparse a los desafíos asociados al envejecimiento de la fuerza laboral.

Cabe destacar que, en términos de género, existen diferencias importantes en la permanencia laboral en la vejez. En general, las mujeres presentan una menor inserción laboral que los hombres en los mismos tramos etarios. Por ejemplo, en 2024, el 75,9% de los hombres entre 60 y 64 años se encontraba ocupado, mientras que solo el 40,9% de las mujeres de ese mismo grupo etario participaba en el mercado laboral. Esta brecha también se observa al comparar el siguiente tramo etario: el 50,9% de los hombres entre 65 y 69 años seguía trabajando, en contraste con el 19,8% de las mujeres.

Tabla 3: Tasa de ocupación según segmento etario y género de población de 60 años o más, 2024 (En porcentajes)

Tramo etario	Hombres (%)	Mujeres (%)
60 a 64 años	75,9%	40,9%
65 a 69 años	50,9%	19,8%
70 años y más	22,8%	7,1%

Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo bases anualizadas 2024.

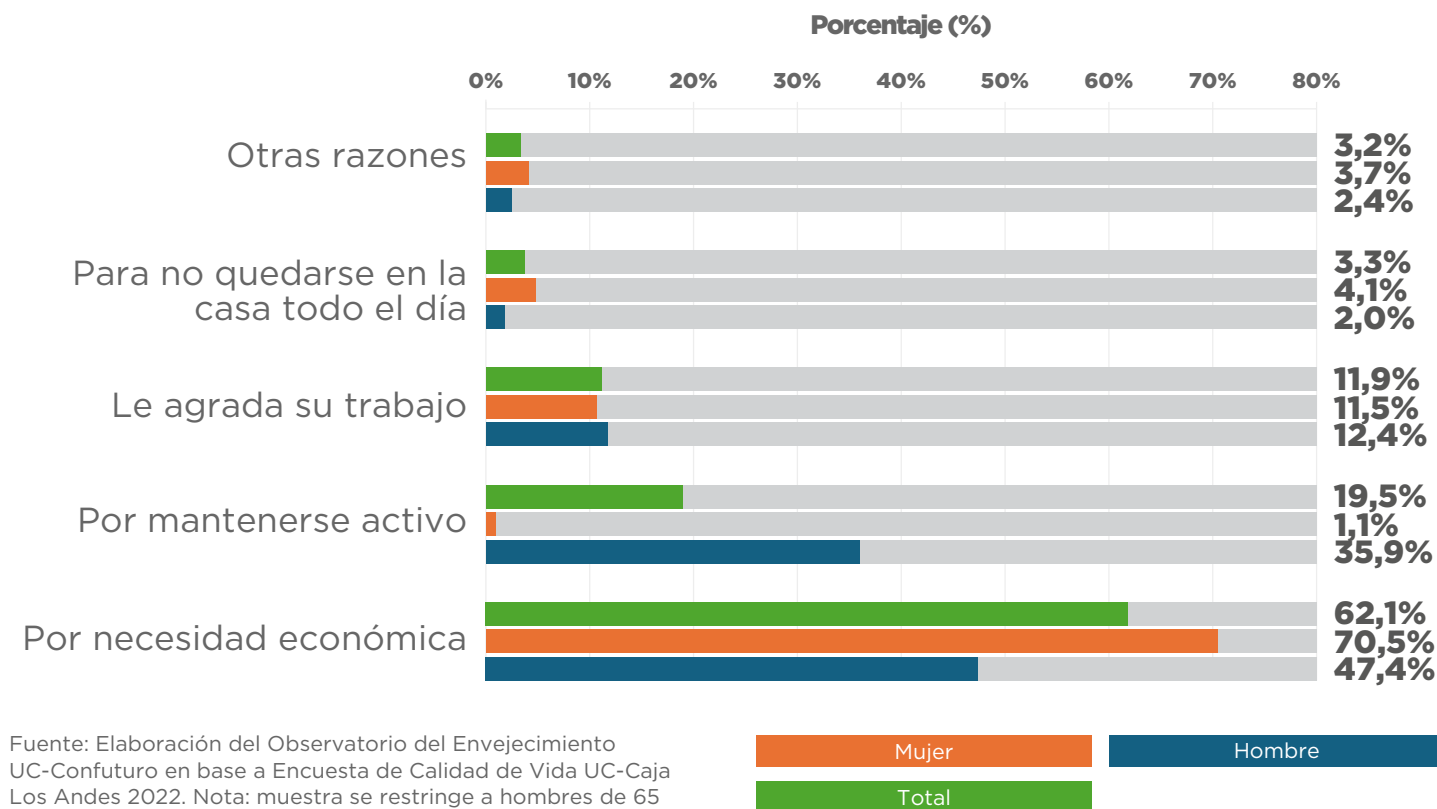
Estas diferencias se explican por una combinación de factores, entre ellos, el desfase en la edad legal de jubilación —que en Chile es cinco años menor para las mujeres—, lo que implica distintas temporalidades en el proceso de salida del mercado laboral. A ello se suman trayectorias laborales diferenciadas por género a lo largo de todo el ciclo de vida, particularmente en estas cohortes, marcadas por una mayor incidencia del trabajo no remunerado y períodos prolongados de inactividad laboral en el caso de las mujeres, denominados comúnmente como lagunas laborales.

2. Extensión de trayectorias laborales

Como se observó en el capítulo anterior, el aumento en la tasa de ocupación de las personas mayores es un correlato del envejecimiento poblacional. Por lo tanto, es fundamental considerar las nuevas preferencias y dinámicas entre quienes hoy deciden —o se ven forzados— a permanecer en el mercado laboral, muchas veces motivados por razones económicas.

Para contextualizar este fenómeno, la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes entrega datos de las razones tras quienes trabajan más allá de la edad de elegibilidad de pensiones por vejez. El 62% de las personas que ya cumplen con los requisitos de edad para jubilar declara seguir trabajando por necesidad económica. Esta cifra es significativamente más alta en mujeres (71%) que en hombres (47%). Además, un 36% señala que lo hace para mantenerse activo, mientras que un 12% declara trabajar porque disfruta de su ocupación o lo hace por razones personales distintas a las económicas.

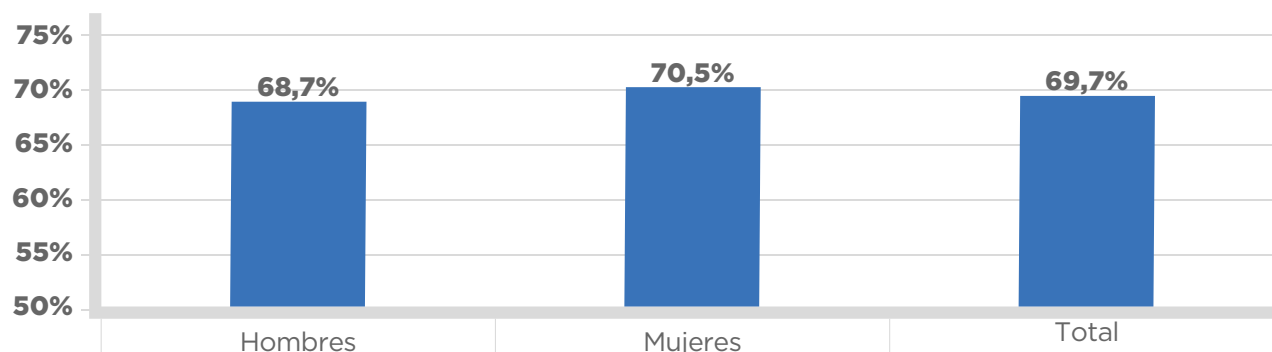
Gráfico 4:
Razones para continuar trabajando, población por sobre edad de elegibilidad de pensiones por vejez, 2022 (En porcentajes).



Adicionalmente, ante la pregunta sobre si seguirían trabajando en caso de poder elegir, un 69,7% de las personas mayores en estos tramos etarios afirma que sí, sin diferencias estadísticamente significativas entre hombres (68,7%) y mujeres (70,5%).

Gráfico 5:

Porcentaje de la población por sobre edad de elegibilidad de pensiones por vejez que indica que seguiría trabajando si no tuviera la necesidad económica de hacerlo, 2022 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta de Calidad de Vida UC-Caja Los Andes 2022. Nota: muestra se restringe a hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años o más.

2.1 ¿Quiénes extienden sus trayectorias laborales?

Comprender quiénes prolongan su participación en el mercado laboral más allá de la edad de jubilación permite identificar los factores que inciden en esta decisión o necesidad. En este apartado se analizan diversas dimensiones que influyen en la extensión del trabajo en edades avanzadas, como el género, el nivel educativo, los ingresos del hogar y la situación de salud. Estas variables permiten observar las desigualdades y motivaciones que subyacen al fenómeno, así como su expresión diferenciada en distintos grupos de la población mayor.

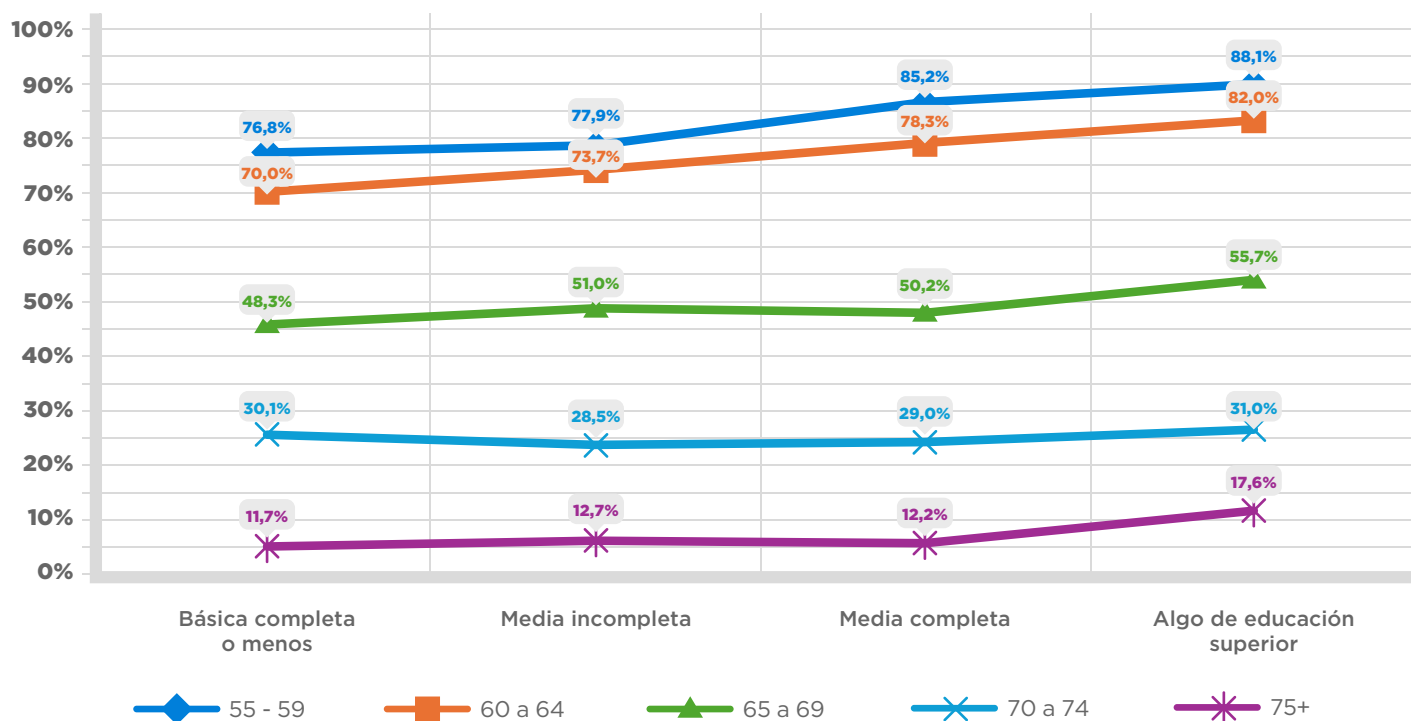
Dinámicas de género y nivel educativo

El género y el nivel educativo han sido ampliamente documentados como factores determinantes en la extensión de las trayectorias laborales más allá de la edad de elegibilidad para acceder a pensiones de vejez (McAllister et al., 2020; Turek et al., 2024). En el caso de los hombres (Gráfico 6), se observa una clara relación entre mayor nivel educativo y mayores tasas de ocupación laboral posterior a la edad legal de jubilación. Por ejemplo, en el tramo etario de 65 a 69 años —quinquenio inmediatamente posterior a la edad de elegibilidad para pensiones de vejez— un 55,7% de los hombres con nivel educativo alto¹ se encuentran ocupados. Esta proporción disminuye a 48,7% entre quienes tienen un nivel educativo bajo. Sin embargo, estas diferencias tienden a atenuarse en los tramos etarios superiores: entre los 70 y 74 años, las tasas de ocupación entre los distintos

¹ Se entiende como nivel educativo alto aquel donde se cursaron estudios, incompletos o completos, de educación técnica o superior, en sus distintos niveles (pre y postgrado).

niveles educativos tienden a converger, y es recién en el tramo de 75 años y más donde vuelve a observarse una diferencia significativa, con mayor ocupación entre quienes poseen mayor nivel educativo.

Gráfico 6:
Tasa de ocupación laboral masculina según nivel educativo y quinquenios etarios, 2024 (En porcentajes).



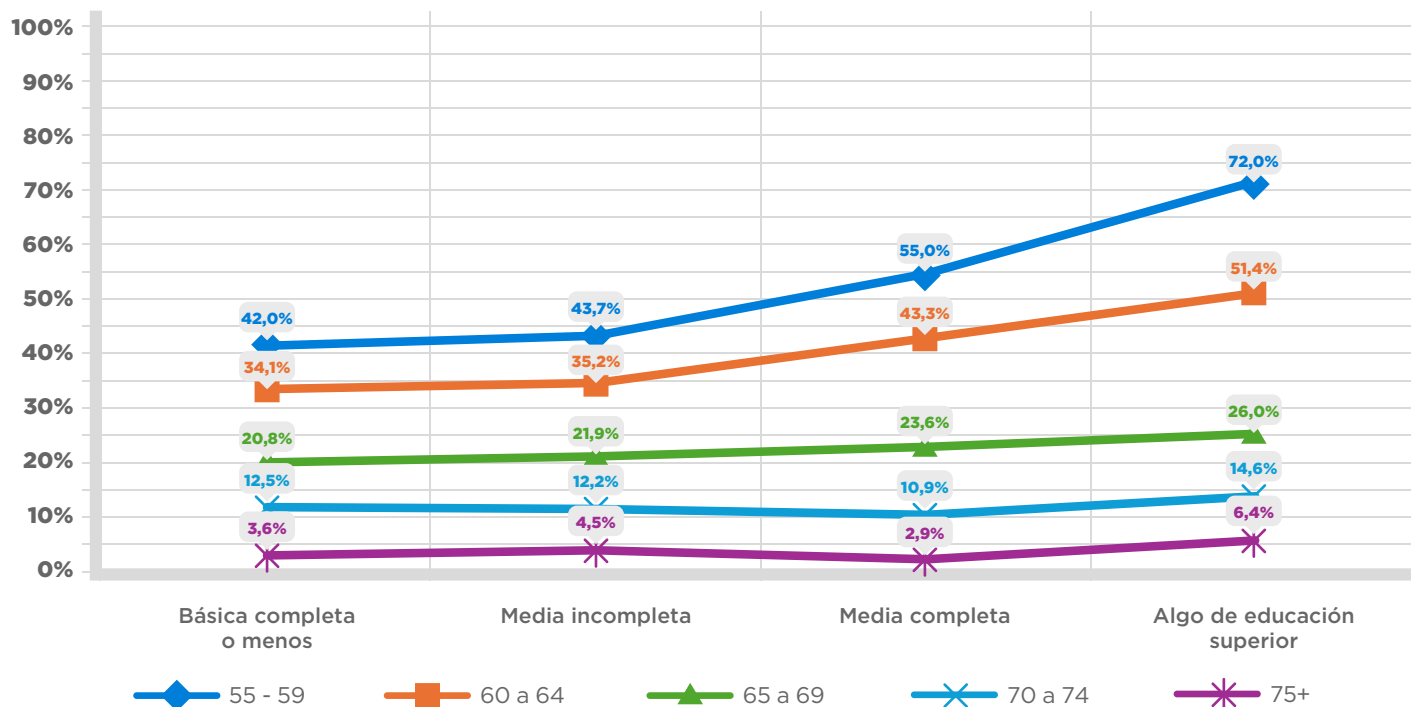
Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo base anualizada 2024.

Esto sugiere que, en edades más avanzadas, la continuidad laboral se vuelve progresivamente más selectiva y depende en mayor medida de factores como el tipo de ocupación previa, las condiciones físicas y cognitivas para seguir trabajando, y la posibilidad de acceder a empleos menos demandantes, que tienden a estar más disponibles para quienes han acumulado más capital educativo a lo largo de su vida (Edge et al., 2017; McAllister et al., 2020; Phillipson, 2019; van Rijn et al., 2014).

En el caso de las mujeres, el nivel educativo parece ser una variable aún más significativa para explicar su permanencia en el mercado laboral. En el quinquenio de 60 a 64 años —justo posterior a la edad legal de jubilación femenina— se observa una diferencia de 51% a 34% entre los niveles educativos extremos, es decir, una brecha de 17 puntos porcentuales. Esta tendencia también se verifica en edades previas: por ejemplo, entre los

55 y 59 años, la diferencia alcanza los 30 puntos porcentuales (72% versus 42%). Sin embargo, estas brechas tienden a disminuir con la edad: en el grupo de 70 a 74 años, las tasas de ocupación convergen en torno a niveles similares, y en el tramo de 75 años y más, la diferencia es de apenas 2 puntos porcentuales.

Gráfico 7:
Tasa de ocupación laboral masculina según nivel educativo y quinquenios etarios, 2024 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo base anualizada 2024.

Este patrón sugiere que, al igual que en los hombres, el capital educativo ejerce una influencia relevante en la permanencia laboral de las mujeres hasta cierta edad, especialmente entre los 55 y los 64 años. Sin embargo, en edades más avanzadas, las condiciones estructurales del mercado laboral parecen tener un peso mayor que las credenciales educativas acumuladas, atenuando así las desigualdades por nivel educativo entre ellas, no así para el caso de los hombres.

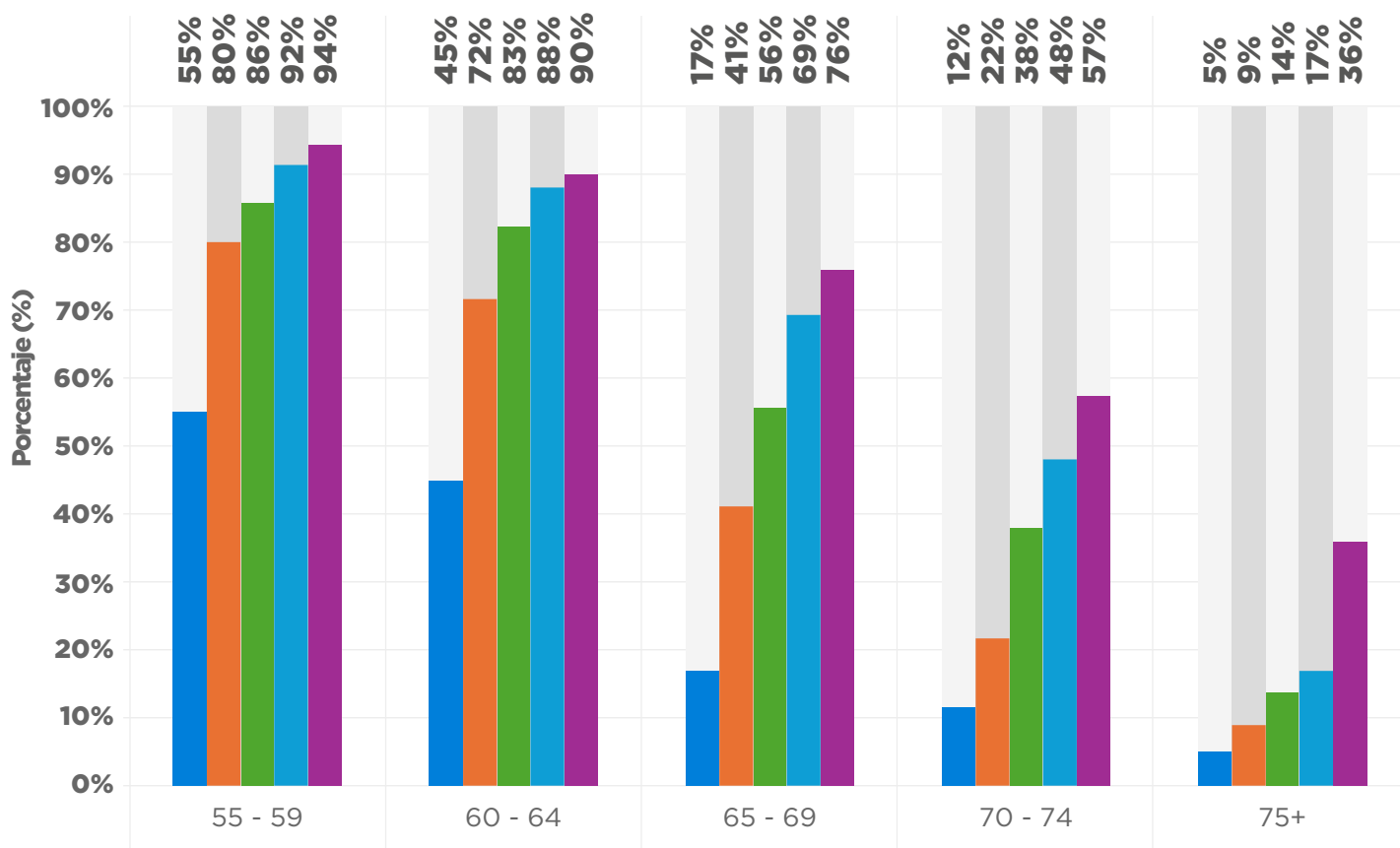
Ingreso del hogar y responsabilidades financieras

El ingreso del hogar, medido por quintiles de ingreso autónomo según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2022, da cuenta de marcadas desigualdades en la extensión de las trayectorias laborales en la vejez, especialmente al comparar los extremos de la distribución.

En el caso de los hombres, la brecha en la participación laboral según ingreso es sustantiva en todos los grupos de edad. Entre los 55 y 59 años el 94% de quienes pertenecen a hogares del Q5² está ocupado, frente al 55% en el Q1. Esta diferencia de 39 puntos porcentuales se replica en el tramo siguiente (60 a 64 años), con una brecha de 45 puntos (89% en Q5 versus 44% en Q1). En edades más avanzadas, la desigualdad se intensifica: entre los 65 y 69 años, el 76% de los hombres del Q5 sigue trabajando, frente al 17% del Q1; entre los 70 y 74 años, la diferencia es de 45 puntos (57% versus 12%); y entre los 75 años o más, alcanza los 31 puntos (36% frente a 5%).

Gráfico 8:

Tasa de ocupación laboral masculina según quintil de ingreso y quinquenios etarios, 2022 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2022.

Q1
Q4

Q2
Q5

Q3

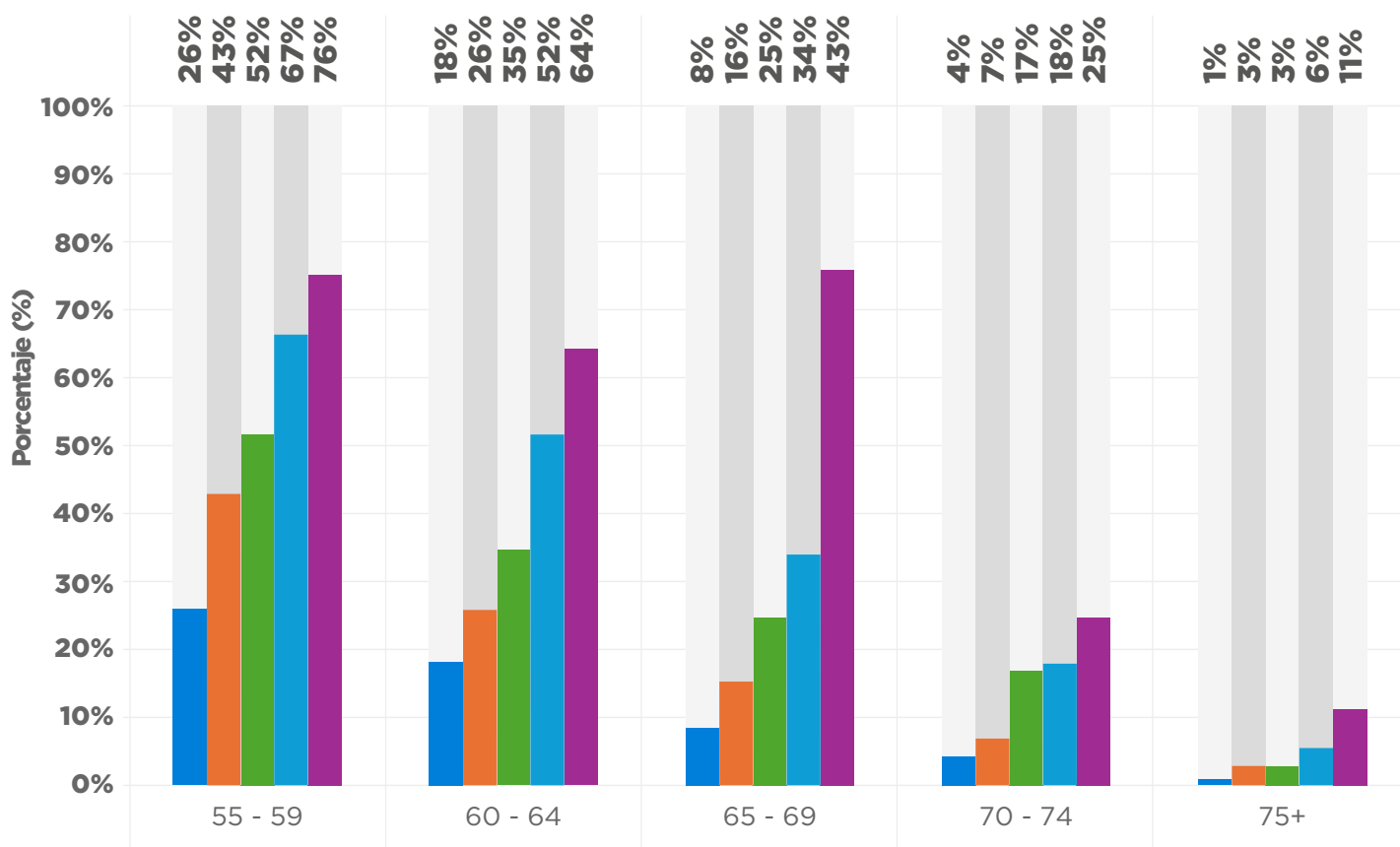
² En adelante, se abreviará “quintiles” como Q. Q1 corresponde al quintil de menores ingresos y Q5 al de mayores ingresos. Estas categorías de ingreso por hogar son elaboradas a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).

Entre las mujeres, el patrón es similar hasta cierta edad, aunque con niveles generales de ocupación más bajos. En el tramo de 55 a 59 años, el 76% de las mujeres del Q5 se mantiene activa, mientras que en el Q1 solo lo hace el 26%, una diferencia de 50 puntos.

En el grupo de 60 a 64 años, esta brecha se reduce levemente a 46 puntos (64% versus 18%). Sin embargo, a partir de los 65 años, las diferencias por ingreso tienden a disminuir: entre los 65 y 69 años la diferencia baja a 21 puntos (43% en Q5 frente a 22% en Q1), y se acorta aún más en los tramos posteriores (10 puntos porcentuales entre las mayores de 75 años).

Gráfico 9:

Tasa de ocupación laboral femenina según quintil de ingreso y quinquenios etarios, 2022 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2022.

Estas cifras revelan una clara asociación entre el nivel de ingresos del hogar y la probabilidad de mantenerse en el mercado laboral en edades avanzadas. A mayor nivel de ingreso, mayor es la propensión a seguir trabajando, posiblemente por estar insertos en ocupaciones menos demandantes físicamente, contar con mejores redes laborales o experimentar una mayor valoración simbólica del trabajo.

La salud como determinante de la extensión de las trayectorias laborales

La salud representa un factor fundamental que condiciona la capacidad de las personas mayores para prolongar su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación. En particular, el grado de dependencia funcional —esto es, la capacidad para realizar actividades básicas e instrumentales de la vida diaria— influye directamente en la posibilidad de mantenerse activo en el mercado de trabajo.

Independientemente del grupo etario, las personas autovalentes, es decir, aquellas que no presentan dependencia funcional, exhiben consistentemente mayores tasas de ocupación laboral. Le siguen quienes tienen dependencia leve, caracterizada por un impacto moderado en la funcionalidad cotidiana. Sin embargo, a partir de los 65 años, tanto en hombres como en mujeres, la presencia de cualquier grado de dependencia funcional se asocia con una caída significativa en la participación laboral.

Este descenso puede explicarse por dos factores principales: el deterioro de la salud que limita la capacidad física y cognitiva para el trabajo, y el acceso más frecuente a pensiones de invalidez o jubilación anticipada que permiten el retiro cuando la funcionalidad se ve comprometida de manera importante.

Los datos reflejan claramente esta dinámica. Por ejemplo, en el grupo de 65 a 69 años, el 50,2% de los hombres sin dependencia continúa trabajando, mientras que esta proporción cae dramáticamente a 7,1% en quienes presentan dependencia leve y a 6,9% en aquellos con dependencia severa. En las mujeres de esta misma edad, las tasas de ocupación disminuyen del 22,7% entre las autovalentes al 7,3% y 10,1% en los grupos con dependencia leve y severa, respectivamente. En tramos etarios mayores, estas diferencias se amplifican aún más, evidenciando el impacto crítico que la salud y la funcionalidad tienen sobre la capacidad de permanecer en el empleo.

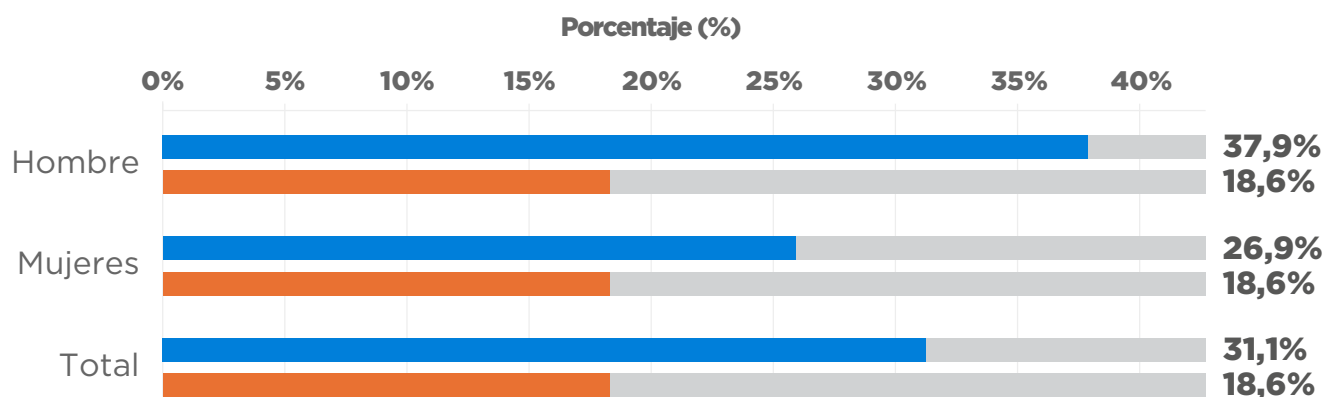
Tabla 4: Tasa de ocupación según grado de dependencia, género y quinquenios etarios de población de 55 años o más, 2022 (En porcentajes)

Grado de dependencia	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75+
Mujeres					
No dependiente	52,4%	38,0%	22,7%	12,4%	4,8%
Dependiente leve	27,6%	16,9%	7,3%	3,6%	2,8%
Dependiente moderada	23,5%	13,3%	7,6%	3,7%	0,9%
Dependiente severa	22,6%	9,1%	10,1%	2,3%	0,1%
Hombres					
No dependiente	84,1%	77,9%	50,2%	32,1%	14,8%
Dependiente leve	37,2%	22,6%	7,1%	6,3%	4,7%
Dependiente moderada	6,8%	23,8%	11,3%	7,1%	1,8%
Dependiente severa	14,6%	19,4%	6,9%	7,4%	0,8%

Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2022.

Otra manera de aproximarse al estado de salud es a través del autorreporte. Según datos de la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes (2022), un 31,1% de las personas mayores que califican su salud como excelente, muy buena o buena se encuentran ocupadas, mientras que solo el 18,6% de quienes perciben su salud como regular o mala continúa trabajando (Gráfico 10).

Gráfico 10:
Tasa de ocupación laboral de la población según salud autorreportada y género, 2022 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta de Calidad de Vida UC-Caja Los Andes 2022. Nota: muestra se restringe a hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años o más.

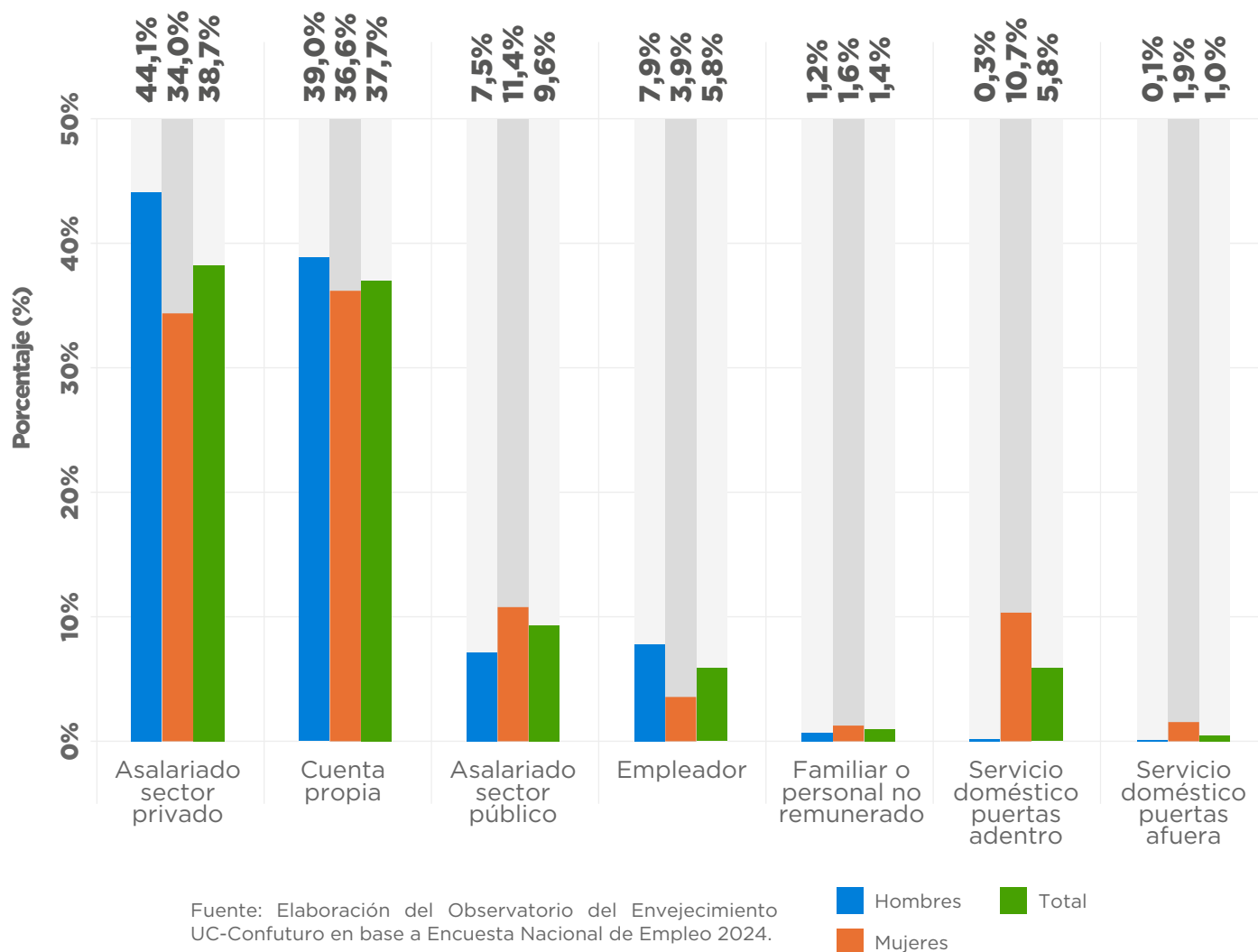
Excelente o (muy) buena
Regular o mala

Esta diferencia también se expresa con matices de género. La brecha es más pronunciada entre los hombres: 19,3 puntos porcentuales, versus un 8,2 puntos porcentuales para las mujeres. Esto sugiere que, además del estado de salud, podrían intervenir otros factores, como las características del tipo de empleo o la percepción de necesidad económica, que influyen en la permanencia laboral diferenciadamente según el género.

2.2 ¿Dónde trabajan quienes extienden su trayectoria laboral más allá de la edad de elegibilidad para pensiones?

Entre los hombres de 65 años o más y las mujeres de 60 años o más que continúan activas en el mercado laboral, el 38,7% se desempeña como asalariados en el sector privado, seguidos por los trabajadores por cuenta propia, que representan el 37,7%. Al observar las diferencias por género, se advierte una sobrerrepresentación masculina en el empleo asalariado del sector privado, mientras que las mujeres destacan especialmente en el trabajo doméstico remunerado puertas afuera, donde alcanzan un 10,7%.

**Gráfico 11: Tasa de ocupación laboral de la población según categoría ocupacional, 2024
(En porcentajes).**



Respecto a los sectores económicos, tanto hombres como mujeres mayores ocupados se concentran principalmente en el comercio al por mayor y al por menor, con un 19% de participación para los hombres y un 23% para las mujeres. En el caso de los hombres, el segundo sector más frecuente es la agricultura, ganadería y silvicultura (14%), seguido por el transporte y almacenamiento (11%) y la construcción (10%). Para las mujeres, en cambio, se destaca la participación en actividades de los hogares como empleadores (18%), la enseñanza (12%) y las actividades de atención de la salud humana (8%).

Tabla 5: Rama de actividad según género, población por sobre la edad de elegibilidad de pension por vejez, 2024 (En porcentajes).

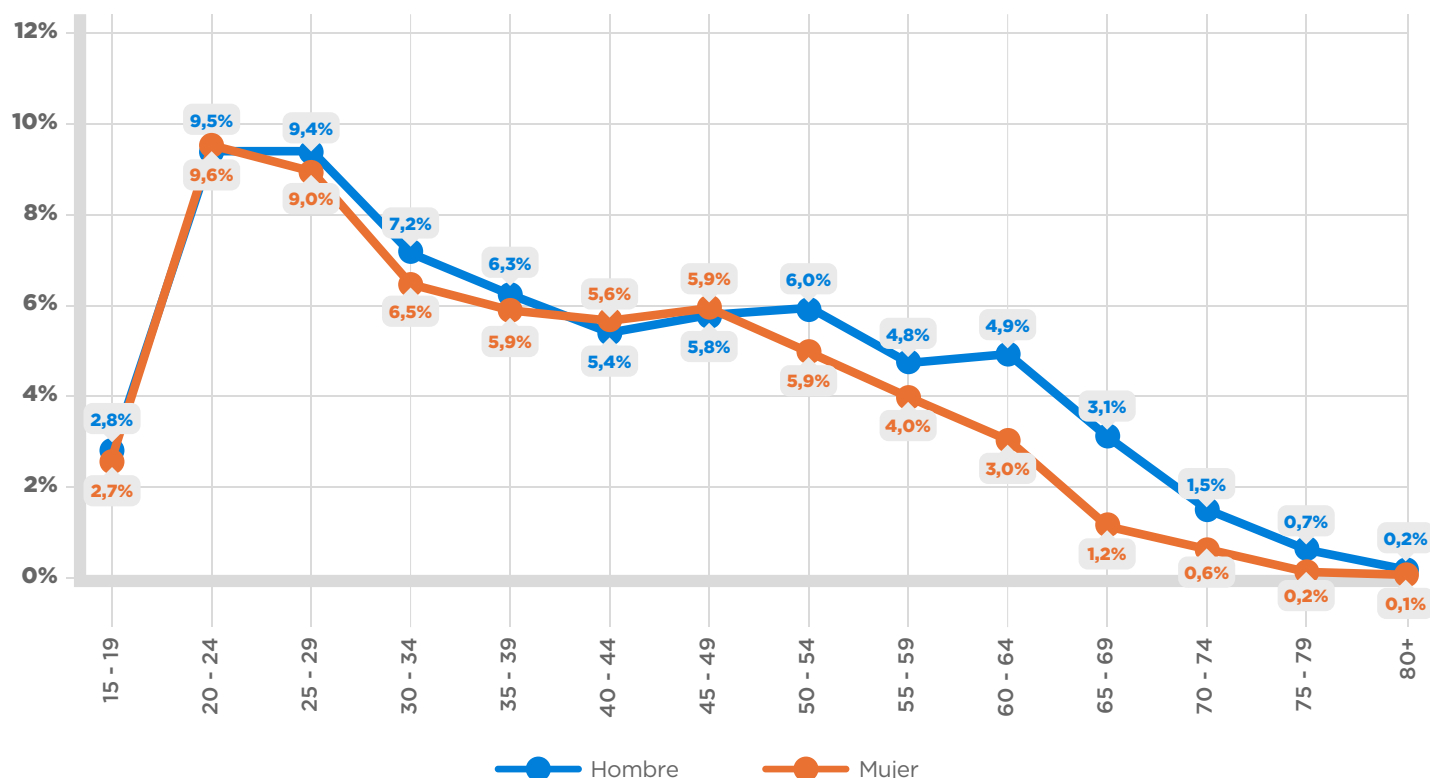
Actividad económica	
Hombres	
Comercio al por mayor y al por menor	19%
Agricultura, ganadería y silvicultura	14%
Transporte y almacenamiento	11%
Construcción	10%
Industrias manufactureras	10%
Mujeres	
Comercio al por mayor y al por menor	23%
Actividades de los hogares como empleadores	18%
Enseñanza	12%
Actividades de atención de la salud	8%
Industrias manufactureras	7%

Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo 2024.

2.3 Quienes quieren, pero no logran insertarse en el mercado laboral.

Si bien el envejecimiento poblacional ha centrado la atención en quienes extienden sus trayectorias laborales, poco se ha discutido sobre la prevalencia y las nuevas dinámicas del desempleo en la población mayor. Este silencio se explica, en parte, porque el desempleo actúa de forma diferenciada según la etapa del ciclo vital: suele ser elevado en edades jóvenes, disminuye en edades intermedias y alcanza sus niveles más bajos en edades avanzadas (Gráfico 12).

Gráfico 12:
Porcentaje de población desempleada según quinquenios etarios,
2024 (En porcentajes).



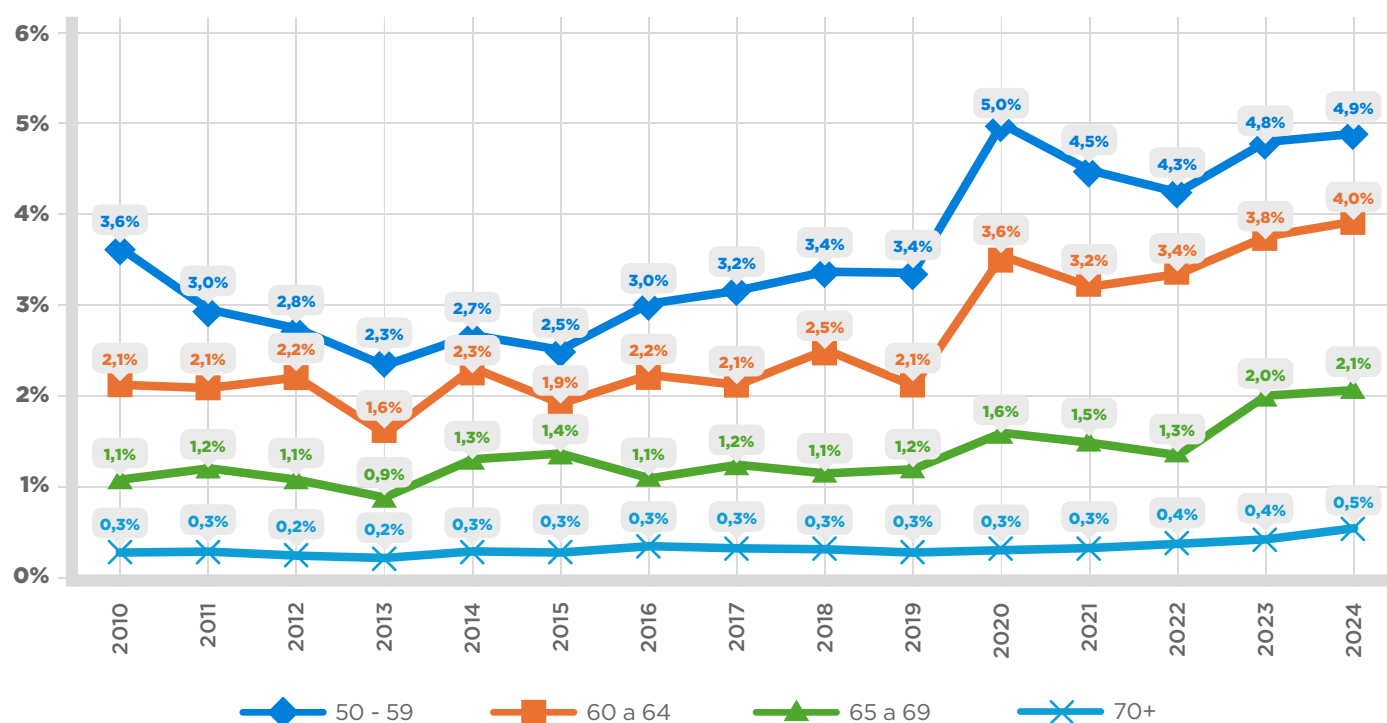
Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada.

No obstante, esta lectura puede ser engañosa. Como advierte la CEPAL (2018), muchas personas mayores continúan insertas en el mercado laboral por necesidad económica, y no pueden permitirse estar desempleadas, por lo que no se contabilizan como tales aunque enfrenten condiciones precarias o deseen cambiar de ocupación. A esto se suma una sobrerrepresentación en sectores como la agricultura —donde la cesantía suele ser más baja— y una mayor proporción de personas mayores trabajando como independientes o empleadores, lo que da cuenta de estrategias laborales más informales o de sobrevivencia. En consecuencia, el bajo desempleo en este grupo etario no necesariamente refleja una buena inserción laboral, sino más bien una adaptación forzada a un entorno que les ofrece escasas alternativas formales de empleo.

Dicho esto, y desde una perspectiva de mediano plazo, los últimos años han mostrado un incremento sostenido en el porcentaje de personas mayores que buscan empleo activamente. En particular, dentro del grupo etario de 60 a 64 años, se observa un aumento considerable en la proporción de quienes se declaran en búsqueda de trabajo,

pasando de un 2,1% 2010 al 4% en 2024. Este crecimiento incluso supera los niveles alcanzados durante la pandemia. Un fenómeno similar se registra en el grupo de 65 a 69 años, aunque con menor intensidad, al pasar también de un 1,1% en 2010 al 2,1% en 2024. Para el caso de la población entre 50 y 59 años, esta cifra asciende a 4,9% al 2024, siguiendo la tendencia de aumento en el largo plazo.

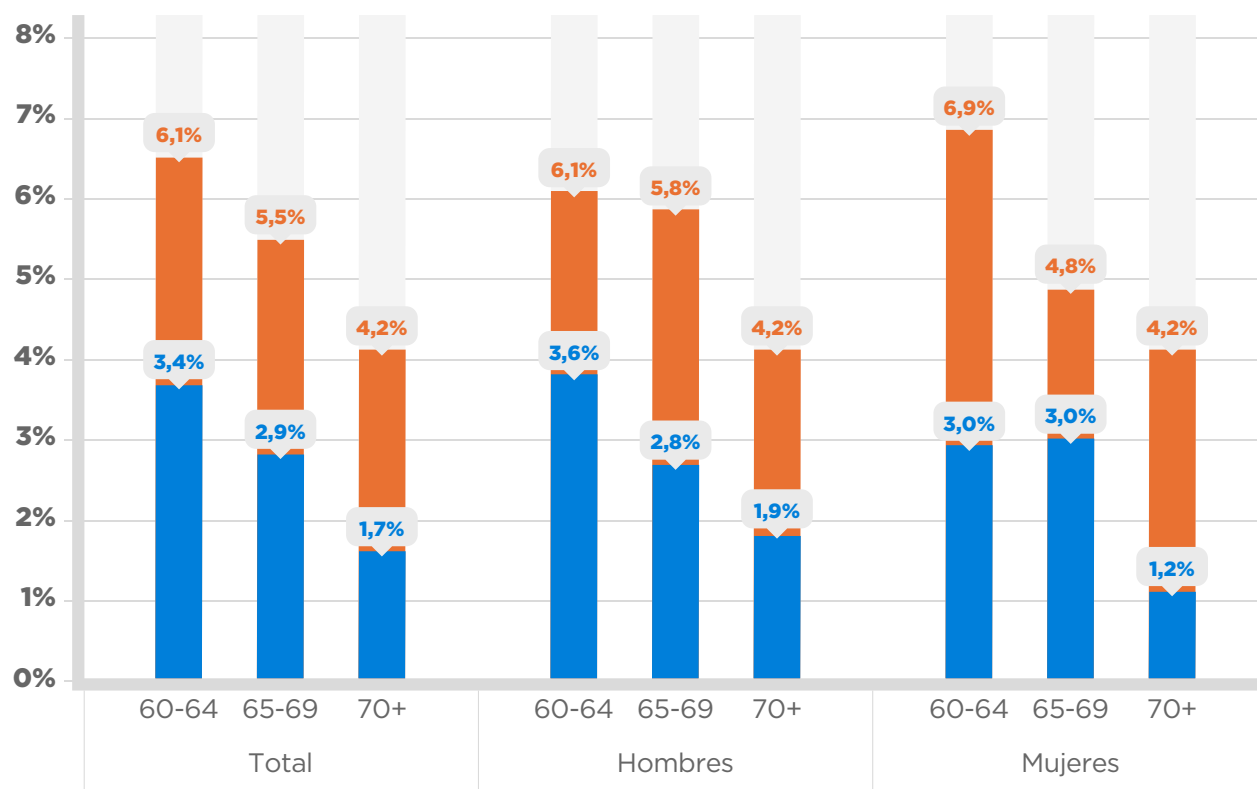
Gráfico 13:
Porcentaje de población desempleada, por segmento etario, 2010-2024
(En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo bases anualizadas 2010 a 2024.

Al traducir los datos de población mayor en la tasa de desempleo, y compararse los datos de 2019 —último año completo antes del inicio de la pandemia— con los de 2024, las tasas desempleo prácticamente se duplicaron en términos absolutos, especialmente entre las mujeres de 60 a 64 años (Gráfico 14). Este cambio evidencia el surgimiento de nuevas dinámicas en torno al empleo y el desempleo en la población mayor, posiblemente influenciadas por factores económicos, transformaciones en las expectativas sociales, y una creciente extensión de la vida laboral.

Gráfico 14:
Tasa de desempleo según subsegmento etario, 2019 y 2024 (En porcentajes)



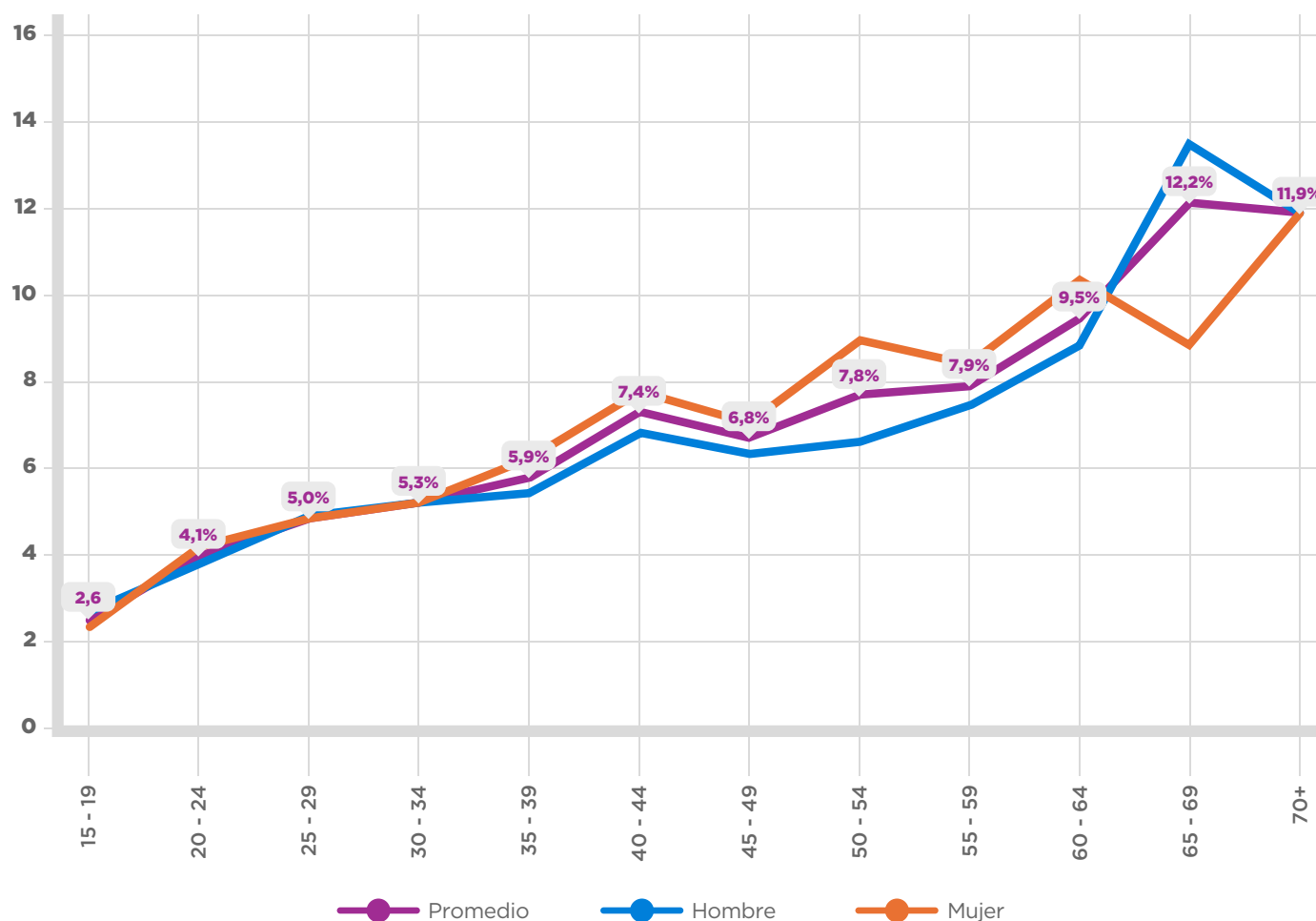
Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo bases anualizadas 2019 y 2024.

■ 2019 ■ 2024

Un aspecto menos explorado ha sido el tiempo que las personas mayores dedican a buscar empleo. En general, este tiempo tiende a aumentar de forma constante con la edad. En general, los hombres promedian un menor tiempo de búsqueda que las mujeres a lo largo de los distintos tramos etarios, pero una vez llegado a los 65 años esta tendencia se invierte para luego converger nuevamente en el tramo de 70 años o más.

Diversos estudios sugieren que los periodos de búsqueda son más prolongados en este grupo etario, lo que da cuenta de las mayores dificultades para reinsertarse en el mercado laboral y de las barreras estructurales que enfrentan a medida que envejecen, decantando en el concepto de desempleo de largo plazo o desempleo crónico, en referencia a la cronicidad en la situación a ciertas edades.

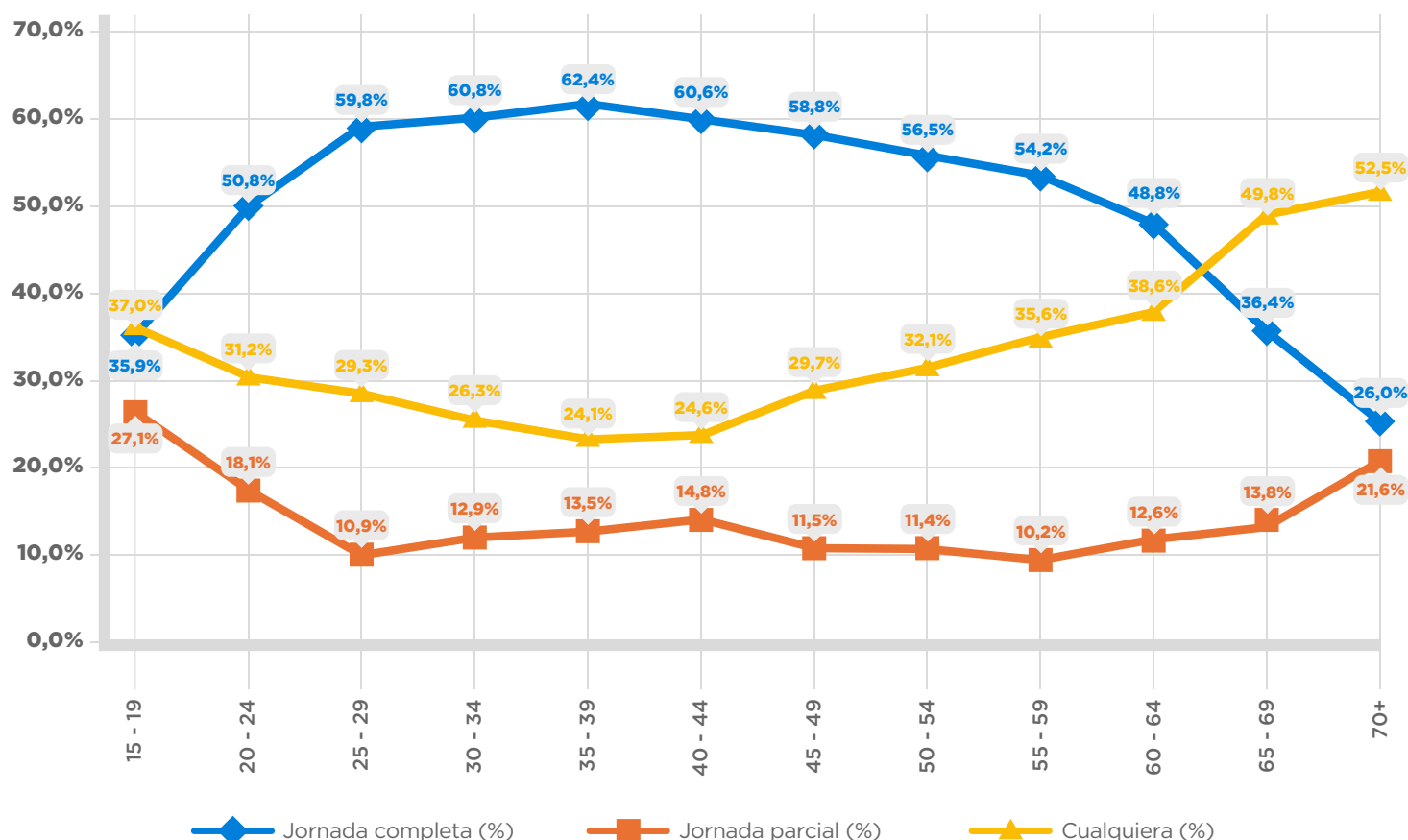
Gráfico 15:
Meses promedio en búsqueda de empleo según quinquenios etarios y género, 2024.



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada.

Finalmente, otro hallazgo relevante tiene relación con el tipo de jornada laboral que prefieren quienes están desempleados. Mientras en los grupos más jóvenes existe una mayor inclinación por las jornadas parciales, en edades adultas se observa una preferencia sostenida por las jornadas completas. En el caso de las personas mayores, no solo se mantiene este interés, sino que además aumenta la proporción de quienes manifiestan estar dispuestas a aceptar “cualquier tipo de jornada”, llegando incluso a sobrepasar la preferencia por jornadas específicas, luego de los 65 años. Esto revela una mayor flexibilidad —o necesidad— de adaptarse a distintas condiciones laborales con tal de volver a insertarse en el mundo del trabajo.

Gráfico 16:
Tipo de jornada que buscan las personas desempleadas según quinquenios etarios, 2024 (En porcentajes).



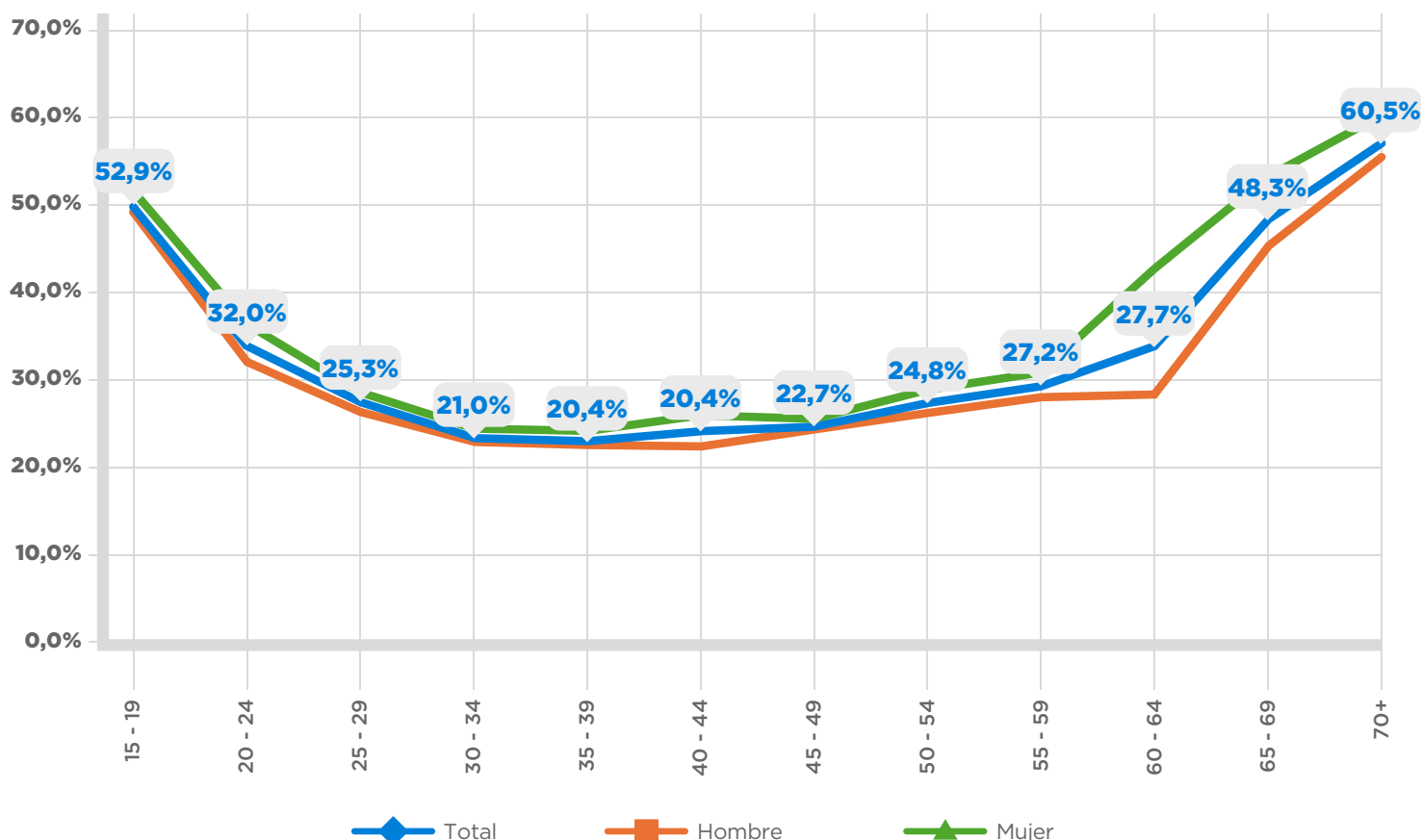
Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada.

3. La informalidad, característica persistente de la participación laboral de personas mayores

La informalidad laboral adopta un patrón específico a lo largo del ciclo vital, siguiendo una forma de “U”: presenta niveles más altos durante la juventud y adultez temprana, desciende de manera sostenida hacia la mediana edad y vuelve a aumentar progresivamente en edades avanzadas. Este tipo de trayectoria ha sido ampliamente documentado en estudios sobre el mercado laboral, y responde tanto a factores estructurales como a estrategias de inserción individual frente a los cambios en la demanda laboral y la protección social.

En el caso de Chile, este patrón se reproduce con claridad en la población que supera la edad legal de elegibilidad para pensiones de vejez (Gráfico 17).

Gráfico 17:
Tasa de ocupación laboral informal según quinquenios etarios, 2024 (En porcentajes).

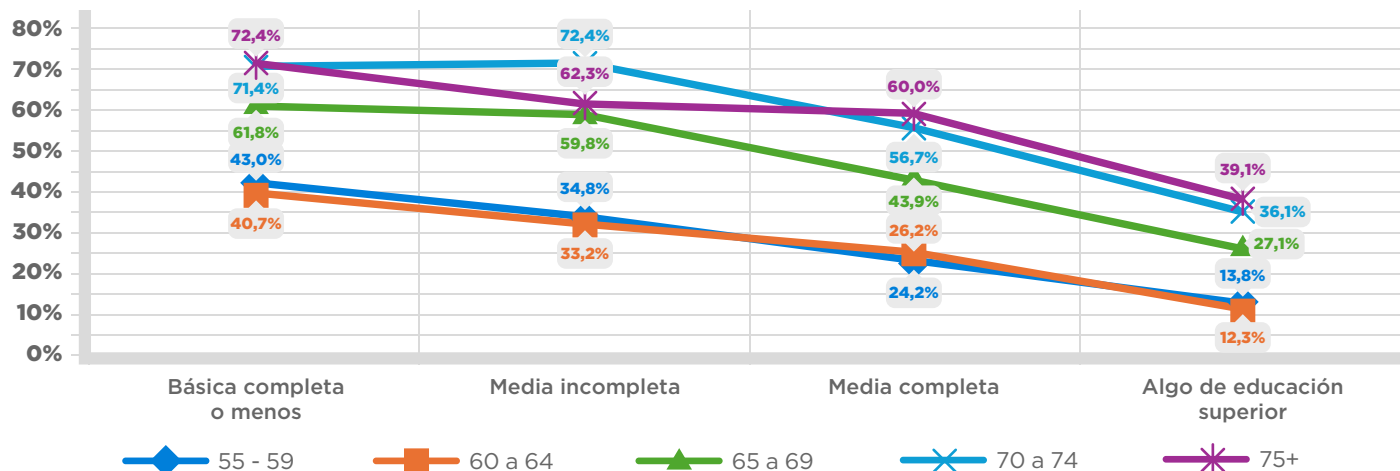


Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada.

Uno de los factores más relevantes asociados a la informalidad es el nivel educativo. Existe una relación inversa consistente entre educación formal e inserción informal, tanto antes como después de los 65 años. Por ejemplo, entre los hombres de 65 a 69 años, la informalidad es más de 30 puntos porcentuales mayor en quienes tienen niveles educativos bajos en comparación con quienes alcanzaron educación superior, tendencia que se mantiene en grupos etarios más avanzados.

Gráfico 18:

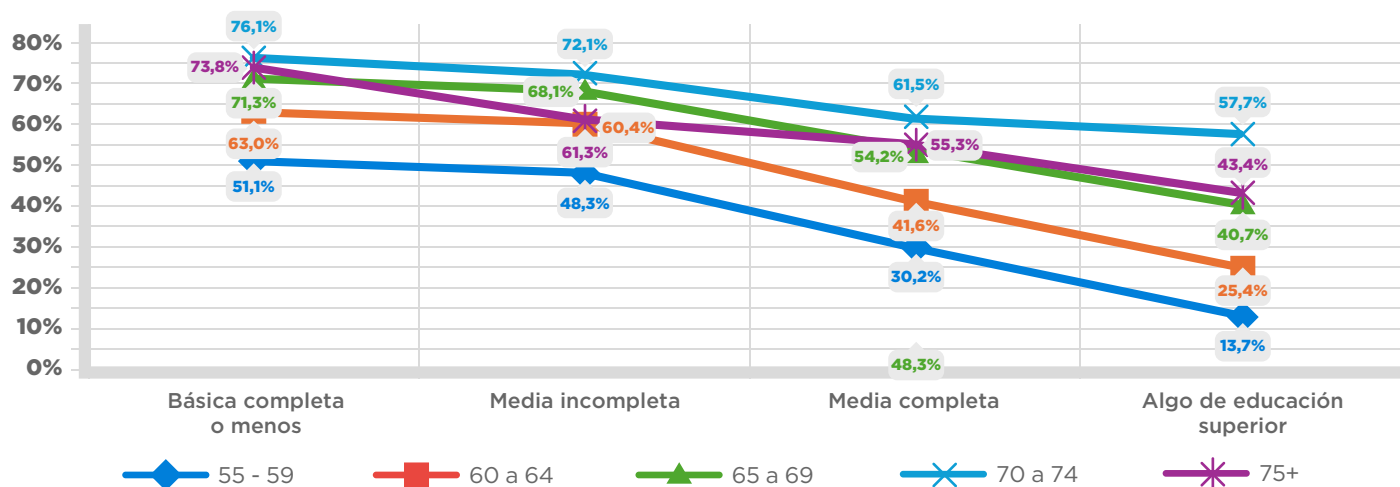
Tasa de ocupación laboral informal masculina según nivel educativo y quinquenios etarios, 2024 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada.

En las mujeres, esta relación también se observa, aunque con menor intensidad en edades superiores a los 70 años.

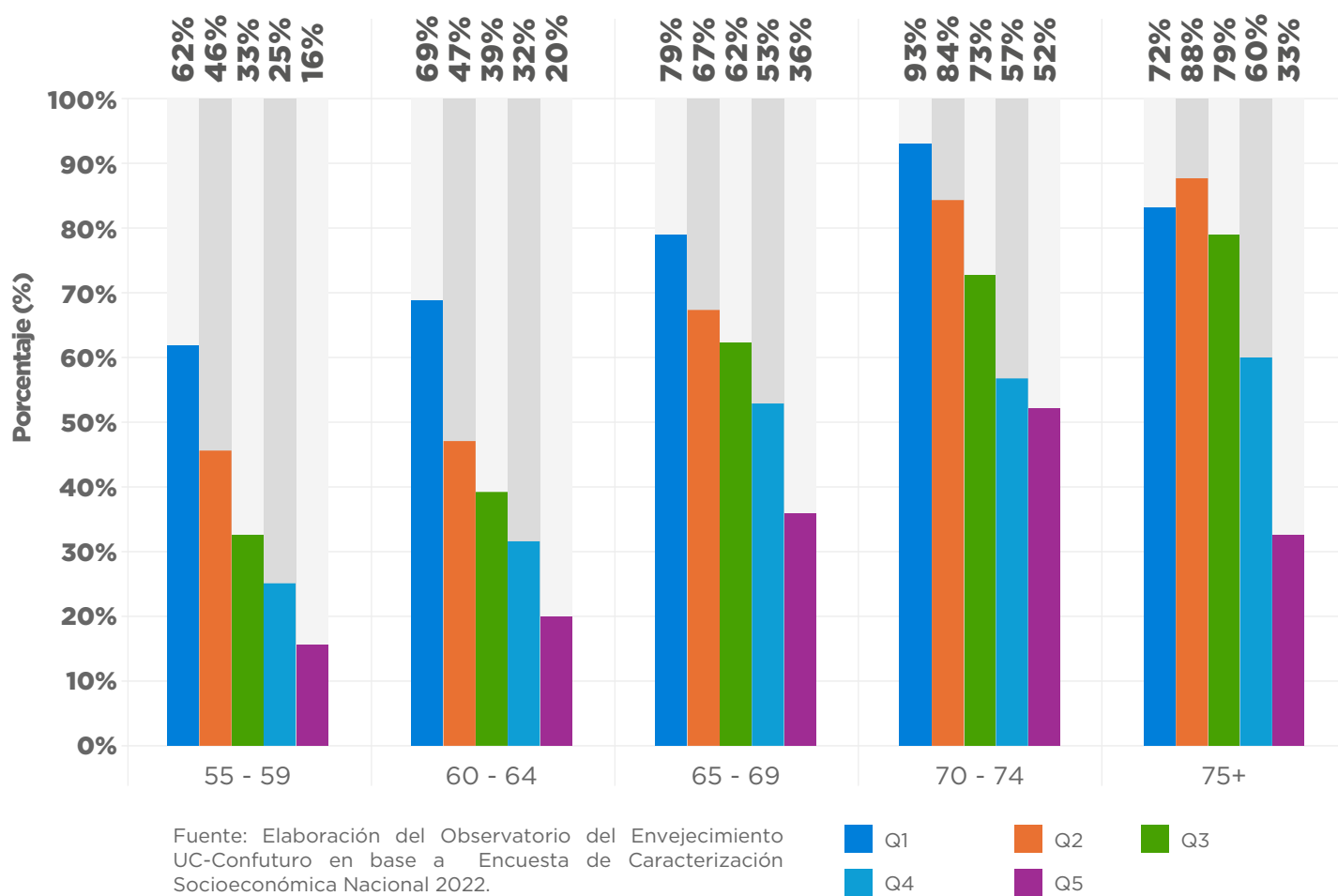
Gráfico 19: Tasa de ocupación laboral informal femenina según nivel educativo y quinquenios etarios, 2024 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo con base en la Encuesta Nacional de Empleo 2024, base anualizada.

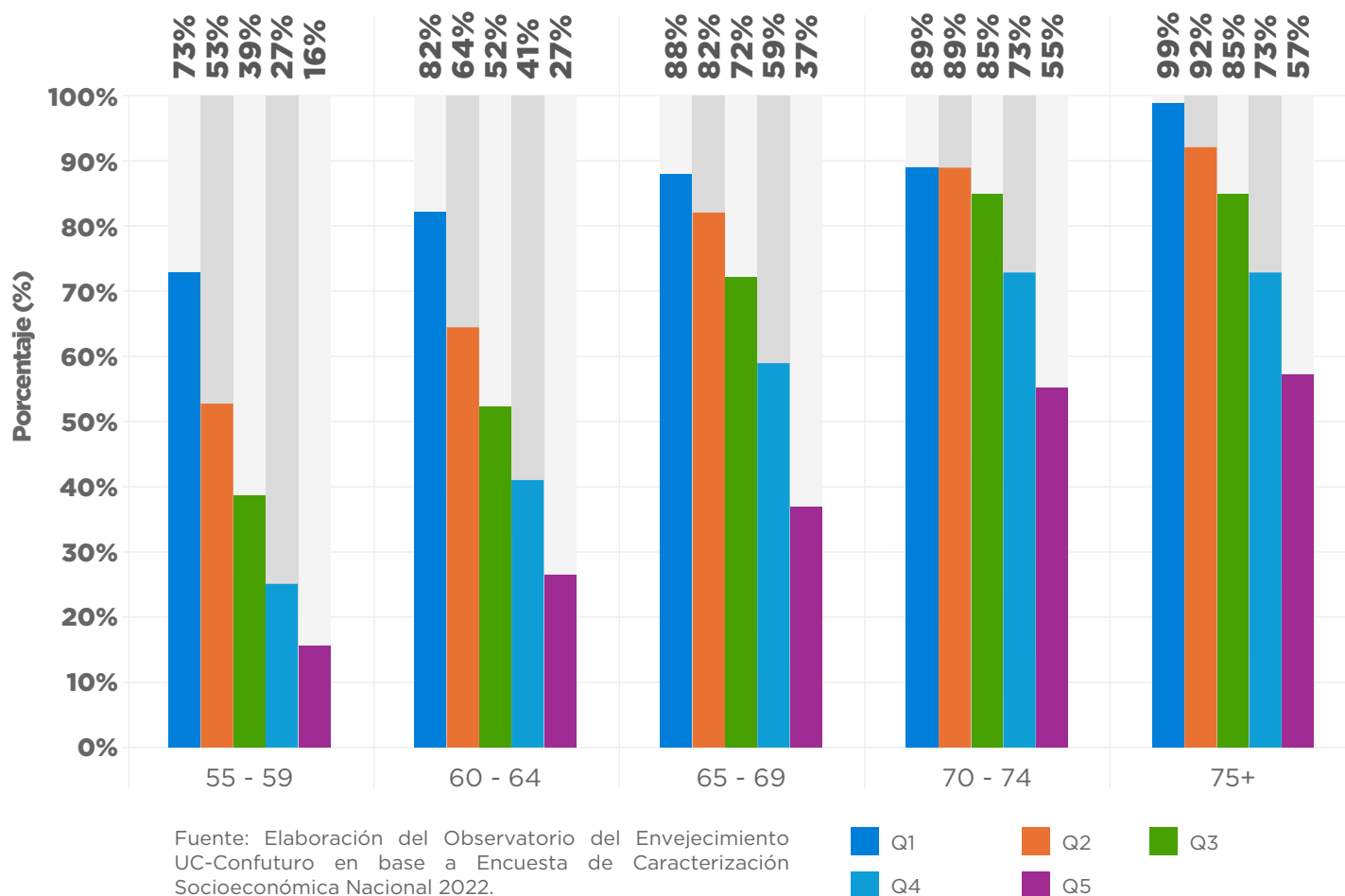
Otra dimensión clave para comprender la informalidad en personas mayores es el ingreso autónomo del hogar, medido a través de quintiles. El trabajo informal se concentra principalmente en los hogares de menores ingresos. Entre los hombres ocupados del primer quintil (Q1), un 62% se desempeña en la informalidad, frente a solo un 16% en el quintil más alto (Q5). Esta diferencia de 46 puntos porcentuales se mantiene estable hasta los 75 años, atenuándose levemente en edades aún más avanzadas. De forma similar, los hogares ubicados en los tres primeros quintiles (Q1 a Q3) presentan consistentemente mayor exposición al trabajo informal.

Gráfico 20: Tasa de ocupación laboral informal masculina según quintil de ingreso y quinquenios etarios, 2022 (En porcentajes).



Para las mujeres, la informalidad también está fuertemente ligada al ingreso del hogar, con una diferencia cercana a los 57 puntos porcentuales entre el Q1 y el Q5 en el grupo de 55 a 59 años, aunque esta brecha comienza a reducirse a partir de los 65 años, volviéndose menos significativa a los 70 años y en adelante.

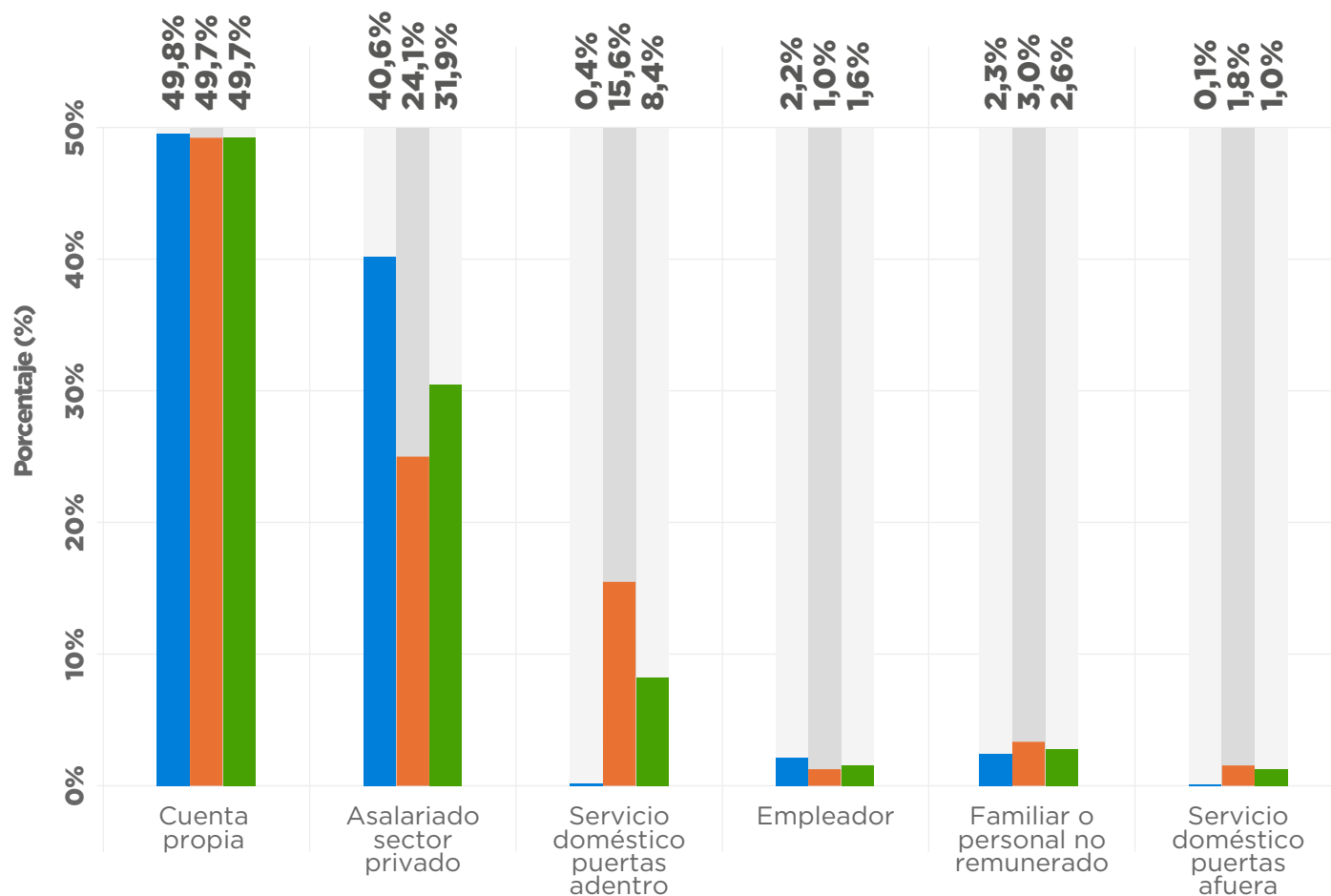
Gráfico 21: Tasa de ocupación laboral informal femenina según quintil de ingreso y quinquenios etarios, 2022 (En porcentajes).



¿Dónde trabajan las personas mayores informales?

En términos generales, la informalidad en la población mayor chilena está fuertemente marcada por el trabajo por cuenta propia. Casi la mitad (49,7%) de las personas mayores ocupadas informalmente son trabajadores independientes sin empleadores ni acceso a sistemas de protección social. Esta modalidad implica una inserción laboral precaria, con ausencia de derechos laborales garantizados y sin contribuciones previsionales sistemáticas. El segundo grupo más importante lo conforman los asalariados informales en el sector privado, donde los hombres predominan con un 40%. Las mujeres informales, en cambio, se concentran especialmente en el trabajo doméstico no registrado, área en la que están sobrerrepresentadas.

Gráfico 22: Tasa de ocupación laboral de la población según categoría ocupacional, 2024 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo 2024.

■ Hombres ■ Total
■ Mujeres

Las principales ramas de actividad donde se concentra la informalidad reflejan en buena medida la estructura general de la ocupación en la vejez, con una fuerte presencia en el comercio al por mayor y al por menor (17% para hombres y 24% para mujeres). Para los hombres, otras actividades relevantes incluyen la agricultura, silvicultura y pesca (12%), industrias manufactureras (9%), transporte y almacenamiento (9%) y construcción (9%). En el caso de las mujeres, además del comercio, destacan la enseñanza (17%), la atención de la salud humana (9%), trabajo doméstico en hogares privados (8%) y administración pública y defensa (8%).

Tabla 6: Rama de actividad según género, población por sobre la edad de elegibilidad de pension por vejez, 2024 (En porcentajes).

Actividad económica	
Hombres	
Comercio al por mayor y al por menor	17%
Agricultura, ganadería y silvicultura	12%
Industrias manufactureras	9%
Transporte y almacenamiento	9%
Construcción	9%
Mujeres	
Comercio al por mayor y al por menor	24%
Enseñanza	17%
Atención de la salud humana	9%
De los hogares como empleadores	8%
Administración pública y defensa	8%

Fuente: Elaboración del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo en base a Encuesta Nacional de Empleo 2024.

En este contexto, es necesario comprender que la informalidad en el trabajo de las personas mayores no solo refleja una forma de inserción laboral, sino también una manifestación de exclusión estructural. La falta de acceso a mecanismos formales de protección previsional y social no solo limita las posibilidades de seguridad económica en el presente, sino que también compromete la sostenibilidad del bienestar en la vejez. Esta situación adquiere particular gravedad considerando que, en promedio, los ingresos de los trabajadores mayores informales son significativamente más bajos que los de quienes participan en empleos formales³, perpetuando condiciones de vulnerabilidad.

El reconocimiento de la informalidad como un fenómeno persistente y fuertemente estratificado socialmente requiere intervenciones integrales que no solo promuevan extensión de trayectorias laborales, sino mejores condiciones laborales para que esto suceda.

³ Para la población de hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años o más, el ingreso medio por el trabajo principal bordea los \$350.000 en el caso de trabajadores informales y los \$850.000 para trabajadores formales. Estas cifras corresponden a personas ocupadas con al menos un mes de antigüedad laboral, y los valores están expresados en pesos de octubre de 2023.

4. Una mirada de política pública internacional al escenario laboral de las personas mayores en Chile

En Chile, la población mayor exhibe una tasa de participación laboral superior al promedio de los países de la OCDE, incluyendo aquellos con trayectorias de envejecimiento más consolidadas. No obstante, esta alta participación no se traduce necesariamente en condiciones laborales favorables. Por el contrario, una proporción significativa de personas mayores continúa trabajando en contextos de informalidad, situación que se agudiza con el avance de la edad. Este fenómeno suele estar asociado a necesidades económicas, lo que refleja un componente estructural en la prolongación de las trayectorias laborales.

Simultáneamente, las personas mayores —particularmente aquellas con mayor nivel educativo y pertenecientes a hogares de ingresos medios y altos— extiende su vida laboral por motivaciones no exclusivamente económicas, como el deseo de mantenerse activo, contribuir con su experiencia o encontrar sentido en el trabajo. Este escenario evidencia una marcada heterogeneidad en las condiciones, motivaciones y posibilidades de las personas mayores frente al trabajo.

Dado este panorama, toda política de empleo dirigida a este segmento debe considerar las trayectorias laborales previas de las generaciones que envejecen, así como incorporar de manera transversal factores como el género, la condición socioeconómica y el estado de salud física y mental. En este marco, esta sección recopila una serie de recomendaciones, iniciativas y lineamientos propuestos por organismos internacionales (citados en la sección de Referencias), orientados a la inserción y retención de personas mayores en el mundo laboral, con foco en enfrentar los desafíos del envejecimiento poblacional en los mercados laborales contemporáneos.

4.1. Fomentar la empleabilidad a lo largo del curso de vida

Uno de los pilares para promover un envejecimiento activo en el ámbito laboral es el fortalecimiento de la empleabilidad a lo largo del curso de vida. Este concepto, entendido como la capacidad de una persona para acceder, mantenerse o reintegrarse al mercado de trabajo, ha cobrado creciente relevancia frente a transformaciones estructurales del mundo del trabajo, como la digitalización, la automatización y la creciente demanda de habilidades cada vez más especializadas. En un contexto donde el mercado laboral es altamente dinámico y cambiante, la actualización constante de competencias se vuelve imprescindible, independientemente de la edad.

⁴ En este marco, adquieren relevancia las estrategias de reskilling (reentrenamiento) y upskilling (perfeccionamiento), ambas orientadas a ampliar o actualizar las habilidades de los trabajadores en función de los cambios tecnológicos, las transiciones ocupacionales y el envejecimiento de la fuerza laboral. Mientras el reskilling busca dotar a las personas de competencias para desempeñarse en nuevas funciones o sectores, el upskilling profundiza capacidades en áreas donde ya se cuenta con experiencia, permitiendo mejorar el desempeño o asumir nuevas responsabilidades.

Frente a estos desafíos, el aprendizaje a lo largo de la vida⁴ se posiciona como una estrategia clave para sostener la empleabilidad, especialmente en personas adultas y mayores. La evidencia internacional muestra que tanto la educación formal como las instancias de aprendizaje informal tienen efectos positivos en la empleabilidad. Por ejemplo, estudios de Groot y Van den Brink (2000) y Van der Heijden et al. (2009) evidencian impactos favorables de la educación formal en aspectos como la especialización ocupacional y el desarrollo profesional, mientras que prácticas informales —como la retroalimentación, el aprendizaje colaborativo o la autoformación— fortalecen la capacidad de adaptación y movilidad laboral.

Diversas experiencias internacionales ilustran la implementación de políticas de empleabilidad que priorizan el aprendizaje permanente y la formación continua desde la adultez media:

- **Alemania** implementó el programa WeGebAU orientado a la capacitación de personas trabajadoras con baja cualificación y mayores de 45 años en pequeñas y medianas empresas (PYMEs). Financiado por la Agencia Federal de Empleo, el programa cubría tanto los costos de formación como parte de la remuneración durante el periodo de capacitación. Las evaluaciones del programa demostraron un efecto positivo en la permanencia laboral, un retraso en la salida anticipada del mercado laboral y un aumento en la satisfacción laboral. Desde 2020, el programa fue actualizado bajo la Ley del Trabajo para el Mañana (Work for Tomorrow Act), manteniendo una estructura de subsidios diferenciada según el tamaño de la empresa y la edad del trabajador.
- **Países Bajos** ha desarrollado dos iniciativas complementarias: el programa MKB!dee, que entrega subvenciones a PYMEs para proyectos de formación de sus empleados en sectores estratégicos (digitalización y transición verde); y el programa Ontwikkeladvies, que ofrece orientación vocacional gratuita a personas mayores de 45 años, ayudándolas a identificar sus competencias, evaluar sus proyecciones laborales y elaborar un plan de desarrollo individual para extender su participación en el mercado laboral.
- **Singapur** se destaca por integrar el aprendizaje permanente como eje de su estrategia de desarrollo laboral. El Skills Development Fund financia licencias para capacitación y asesoría en el puesto de trabajo para trabajadores mayores. Asimismo, el programa SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy cubre hasta el 90% del costo de formación para personas desde los 40 años, incentivando procesos de reentrenamiento y perfeccionamiento desde la mediana edad.

En este contexto, distintas iniciativas internacionales han explorado esquemas individuales de financiamiento para el aprendizaje⁵, con el objetivo de democratizar el acceso a la formación y ampliar su cobertura más allá de personas ya empleadas:

- **Cuentas individuales de ahorro para la formación (ISAT por sus siglas en inglés):** permiten a las personas acumular recursos destinados a su formación, con apoyo estatal a través de incentivos tributarios o subsidios directos, o cuentas de “ahorro” con aportes del trabajador, empleador y Estado. Si bien son poco comunes, se han implementado experiencias piloto en países como Canadá (Learnsave Project) y Estados Unidos (Lifelong Learning Accounts o LiLAs).
- **Cuentas individuales de aprendizaje (ILA por sus siglas en inglés):** consisten en derechos de formación acumulables, activados solo cuando la persona inicia una capacitación. El caso más emblemático es el Compte Personnel de Formation en Francia, vigente desde 2015, que permite acumular derechos de formación transferibles entre empleos o situaciones contractuales. No está vinculado a un contrato de trabajo, por lo que es útil para personas cuentapropistas, informales o desempleadas. Este modelo ha sido replicado en otras iniciativas, como el Canada Training Credit.
- **Esquemas de vales de formación (voucher schemes):** entregan directamente a las personas subsidios o vales para pagar formación, generalmente con un copago del beneficiario. Existen ejemplos en Bélgica (Opleidingscheques), Alemania (Bildungsprämie), Portugal (Cheque formação), Escocia (Individual Training Accounts), y Suiza (Chèque annuel de formation en Ginebra). Singapur también se adscribe a esta categoría con el SkillsFuture Credit, aunque no contempla acumulación de derechos.

Estos instrumentos, muchas veces subrepresentados en el debate sobre políticas de financiamiento educativo, permiten asociar el derecho a la formación a la persona más que al puesto de trabajo, promoviendo la portabilidad de los derechos y facilitando trayectorias laborales más flexibles, especialmente relevantes para los trabajadores mayores y en transición.

⁵ En la literatura internacional se reconocen como individual learning schemes.

¿Y qué se hace en Chile? Políticas de capacitación laboral orientadas a personas adultas y mayores

En Chile, la política pública de capacitación laboral está a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Similar a lo observado en otros países, el SENCE gestiona una oferta programática orientada al desarrollo de competencias laborales —tanto técnicas como transversales— con el objetivo de mejorar la empleabilidad de distintos grupos, entre ellos personas adultas mayores y trabajadoras y trabajadores de micro y pequeñas empresas (MIPES).

A continuación, se describen las principales líneas de capacitación con potencial impacto en la población adulta mayor:

1. Becas Fondo de Cesantía Solidario: Este programa ofrece capacitación gratuita a personas cesantes beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, con cursos definidos según la demanda identificada por los Observatorios Laborales. Aunque no tiene una focalización etaria específica, permite la participación de personas mayores desempleadas que cumplan con los requisitos del fondo. Incluye subsidios por asistencia y cuidado, seguro de accidentes y certificación.

2. Despega MIPE: Busca fortalecer las capacidades laborales de quienes trabajan en MIPES, incluyendo a personas mayores. Financia cursos sin costo para los participantes, impartidos por OTEC, CFT, IP o universidades, en modalidades presencial o virtual. El programa contempla subsidios y seguro, lo que facilita la participación de personas mayores con responsabilidades de cuidado u otras barreras de acceso.

3. Formación en el Puesto de Trabajo (línea Experiencia Mayor): Esta línea se orienta explícitamente a fomentar la contratación y capacitación de personas desempleadas mayores de 50 años. Las empresas reciben una bonificación por contratar a personas de este grupo etario, además de financiamiento para capacitarles en el puesto de trabajo. Es una de las pocas iniciativas que reconoce a las personas mayores como grupo objetivo prioritario, abordando de forma directa las barreras que enfrentan para reinserirse laboralmente. Sin embargo, no existe información respecto a cupos del año 2025, aunque la tendencia en años anteriores fue de 500 cupos.

4. Fórmate para el Trabajo: Programa abierto a mayores de 16 años en situación de vulnerabilidad social. Si bien no está focalizado en la población mayor, su diseño permite su participación, especialmente en contextos de informalidad o desempleo prolongado. Ofrece formación en oficios, desarrollo de habilidades transversales y contempla subsidios por asistencia y cuidado infantil.

5. Franquicia Tributaria para Capacitación: Además de los programas dirigidos a personas, el sistema chileno contempla un mecanismo de incentivos a la capacitación en el ámbito empresarial: la franquicia tributaria. Este instrumento permite a las empresas descontar de sus impuestos el costo de capacitar a sus trabajadores, en proporción a su remuneración. Si bien el sistema no está diseñado específicamente para beneficiar a personas mayores, permite su inclusión cuando las empresas deciden capacitarlas, especialmente en sectores donde este grupo tiene una participación laboral significativa.

Algunas consideraciones: La oferta programática del SENCE incluye componentes relevantes para la población adulta mayor, en especial para quienes enfrentan situaciones de desempleo, precariedad laboral o exclusión digital. Sin embargo, sólo uno de los programas revisados —la línea Experiencia Mayor— considera explícitamente a las personas mayores como un grupo objetivo dentro de las políticas activas de empleo. Esto da cuenta de un enfoque aún incipiente en la incorporación del envejecimiento como dimensión estructural del diseño de políticas de capacitación. Adicionalmente, en general las estrategias de llegada a beneficiarios, principalmente sitios web oficiales y campañas digitales, pueden no estar llegando al público mayor.



La capacitación puede resultar inefectiva si ésta no guarda relación con las dinámicas reales del mercado laboral. Para abordar este desajuste, diversos países han incorporado mecanismos de acompañamiento a las trayectorias socio-ocupacionales que orientan a las personas adultas y mayores en sus decisiones formativas y laborales. En lugar de simplemente ofrecer cursos, estas iniciativas se centran en entregar herramientas para que las personas puedan tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral, ya sea manteniéndose en el mismo rubro o explorando nuevas áreas. Intervenciones como las revisiones de carrera a mitad de vida, los planes de desarrollo personal (PDPs, por su sigla en inglés) y las asesorías vocacionales han demostrado ser útiles para identificar brechas de habilidades, alinear expectativas con las posibilidades reales del mercado y orientar la formación hacia trayectorias factibles de movilidad interna o reconversión. Este tipo de herramientas cobra especial relevancia para las personas mayores, quienes frecuentemente enfrentan barreras informacionales, baja oferta de capacitación pertinente y desconfianza sobre la utilidad de los entrenamientos disponibles. Incorporar estos enfoques orientadores en los programas de capacitación permitiría fortalecer el vínculo entre formación y empleabilidad, avanzando desde un enfoque centrado en la oferta hacia uno que también considere las aspiraciones, experiencias previas y condiciones reales de inserción de los trabajadores mayores.

Otra vía para mejorar la empleabilidad es a través del **Reconocimiento de aprendizajes previos**:

Las generaciones mayores en muchos países de la OCDE, - incluido Chile - presentan en promedio niveles educativos más bajos que las cohortes jóvenes. Esta menor escolaridad formal limita su acceso a oportunidades laborales de mayor calidad, tanto por la falta de credenciales como por la percepción de que carecen de habilidades pertinentes. Sin embargo, muchas de estas personas acumulan experiencia adquirida fuera del sistema educativo formal, ya sea a través del trabajo, el voluntariado o el aprendizaje autodidacta. En este contexto, los sistemas de reconocimiento de aprendizajes previos (SRAP) emergen como una herramienta clave para favorecer la recualificación y mejorar la empleabilidad de este grupo.

Los SRAP permiten validar conocimientos y competencias adquiridas de forma informal o no formal, lo que puede reducir el tiempo necesario para obtener una certificación, facilitar el ingreso a programas educativos o incluso acreditar directamente una calificación formal. Este tipo de reconocimiento puede orientarse a competencias generales —como alfabetización, cálculo, o habilidades cívicas— o a competencias laborales específicas, como el dominio práctico en oficios u ocupaciones técnicas.

Existen diferentes modelos de los SRAP, algunos tienen un enfoque de justicia social, buscando eliminar barreras educativas históricas; otros se orientan más a mejorar el ajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral. Un ejemplo destacado es el sistema francés de VAE (Validation des acquis de l'expérience), mediante el cual unas 650.000 personas han obtenido una certificación formal en los últimos 20 años. En Alemania, por su parte, la Federal Employment Agency y la Fundación Bertelsmann desarrollaron recientemente la herramienta MYSKILLS, que permite evaluar habilidades vocacionales en 30 ocupaciones, con evaluaciones disponibles en seis idiomas y apoyadas por recursos visuales.

La experiencia portuguesa con el programa Qualifica también se relacionan con el reconocimiento de aprendizajes previos mediante certificaciones, principalmente dirigidos a adultos con itinerarios de educación y formación incompletos y tiene como objetivo mejorar los niveles de cualificación de los adultos, contribuyendo a la progresión de la cualificación de la población y a la mejora de la empleabilidad de los individuos. Se complementa con la campaña "Agárrate a ti y mejora tu futuro" ("Agarre em si e melhore o seu futuro"), cuyo objetivo es animar y motivar a los adultos a completar sus itinerarios formativos o escolares, con el fin de mejorar sus cualificaciones y sus condiciones de empleabilidad.

En Estonia, el sistema VÕTA otorga responsabilidad a las instituciones de formación de reconocer aprendizajes previos no formales e informales , ya sea como parte de los requisitos de admisión o para cumplir con el plan de estudios, con el fin de evitar la repetición de contenidos ya aprendidos.

En la Federación Valonia-Bruselas de Bélgica, el sistema de Enseignement de Promotion Sociale ofrece programas modulares que permiten personalizar las trayectorias formativas validando la experiencia previa de las personas adultas, sin importar su estatus laboral.

¿Y qué se hace en Chile?

Reconociendo el aprendizaje informal y la experiencia

En Chile, la institucionalidad que responde a este desafío es ChileValora, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, creada en 2008 bajo la Ley 20.267. Esta entidad reconoce formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas que las personas han adquirido en su vida laboral, sin importar cómo los hayan obtenido ni si cuentan con un título académico. El proceso de certificación se basa en perfiles ocupacionales definidos de manera tripartita por empleadores, trabajadores y el Estado, garantizando su alineación con el mercado laboral.

Este reconocimiento se traduce en un certificado oficial otorgado por el Estado, que mejora la empleabilidad, permite acceder a mejores oportunidades laborales, y facilita trayectorias de formación pertinentes. Además, beneficia a los empleadores al permitir una capacitación más eficiente y reducir la rotación. La certificación puede financiarse a través de recursos propios, franquicias tributarias o subsidios estatales, incluyendo el programa del SENCE que reconoce las competencias laborales de personas mayores de 18 años. En caso de no cumplir con el estándar definido, se entrega un informe de brechas formativas para orientar futuras capacitaciones.

Este tipo de iniciativas es especialmente valioso para personas mayores o de mediana edad que enfrentan dificultades para integrarse al mercado laboral formal, pero que han desarrollado competencias relevantes a lo largo de su vida. Cuando se articulan con políticas de formación continua y de intermediación laboral, pueden convertirse en una estrategia efectiva de inclusión laboral, contribuyendo tanto a la permanencia como al retorno de personas mayores al mundo del trabajo. Dicho esto, la extensión de información sobre las oportunidades en ChileValora es escasa, especialmente en el grupo etario mayor, que tiende a informarse por medios tradicionales. Adicionalmente, es importante que estas certificaciones puedan articularse con intermediación laboral, especialmente en grupos etarios con mayor probabilidad de desempleo crónico.

Para considerar frente a la necesidad de capacitación para fomentar empleabilidad:

A pesar de que distintos estudios muestran que, con el paso de los años, las personas tienden a asignar menos importancia a la capacitación y al desarrollo, la evidencia sugiere que esta disminución no está directamente relacionada con la edad cronológica, sino con factores estructurales que afectan la percepción de oportunidades laborales futuras, como el nivel educativo o la duración del tiempo en un mismo puesto (Meurant et al., 2012). En esta línea, Froehlich et al. (2022) indican que la ausencia de estereotipos negativos asociados a la edad y un apoyo por parte de la organización son clave para que los empleados tengan la motivación para seguir aprendiendo en etapas más tardías de su vida laboral. También, otros factores como el tipo de capacitaciones o instancias para el desarrollo que se ofrecen a los trabajadores mayores (Zwick, 2015), o aspectos como la autoeficacia para aprender, la centralidad del trabajo en la vida de las personas o la percepción de oportunidades en el entorno laboral resultan ser predictores mucho más robustos de la intención de aprender y del valor asignado a la formación continua (Raemdonck et al., 2015; Kooji, 2015).

Desde una perspectiva de política pública, esto implica que no basta con ofrecer programas de formación para trabajadores mayores; es necesario generar las condiciones estructurales y culturales que permitan a las personas visualizar trayectorias laborales posibles y significativas más allá de los 45 o 50 años. En este sentido, destacan varias dimensiones clave:

1 Orientación vocacional y laboral adaptada a las trayectorias adultas: La orientación profesional, especialmente cuando es gratuita (o subvencionada) y basada en sistemas de anticipación de habilidades necesarias para un mercado laboral dinámico, es fundamental para activar la participación en el aprendizaje a lo largo de la vida. Sin embargo, las personas mayores y con menor capital educativo tienden a subutilizar estos servicios, ya sea por falta de información o por la percepción de que no los necesitan. Experiencias como el programa Ontwikkeladvies en Países Bajos, que ofrecía subsidios para orientación laboral a trabajadores mayores de 45 años, apuntan en la dirección correcta: generar incentivos y dispositivos de orientación personalizados y con perspectiva de ciclo vital, desde un enfoque socio-ocupacional.

2 Formación vinculada a necesidades reales del mercado laboral: Los programas de capacitación resultan más efectivos cuando responden a sectores con demanda insatisfecha. Iniciativas como las Placement Foundations en Austria combinan formación, prácticas laborales y compromiso de contratación por parte de empresas, y han mostrado buenos resultados con personas desempleadas mayores. La clave de estos programas es su capacidad para

articular oferta y demanda, incorporando al sector privado y adaptándose a dinámicas regionales y sectoriales específicas.

3 Financiamiento desde la demanda y corresponsabilidad: Promover el aprendizaje a lo largo de la vida también requiere rediseñar los mecanismos de financiamiento, incluyendo esquemas que faciliten el acceso a formación pertinente a lo largo del ciclo laboral. Esto incluye cuentas individuales de aprendizaje, subsidios para orientación, y marcos de corresponsabilidad entre Estado, empleadores y trabajadores.

En términos culturales, fomentar la empleabilidad en edades avanzadas exige superar los estereotipos sobre la supuesta incapacidad de aprender con la edad y, en cambio, centrar la acción pública en remover las barreras estructurales, simbólicas y organizacionales que limitan el acceso a oportunidades de formación continua. La edad, por sí sola, no constituye una barrera; lo son, en cambio, la falta de reconocimiento de las trayectorias previas, la escasez de orientación adaptada y la desconexión entre los programas formativos y las necesidades reales del mercado.

4.2. Prevenir la cronificación del desempleo en la población adulta y mayor

Aunque las tasas de desempleo en la población mayor tienden a ser más bajas que en otros grupos etarios, cuando las personas mayores pierden su empleo, enfrentan mayores dificultades para reinserirse laboralmente. Esto se traduce en una alta prevalencia de desempleo de larga duración. En la mayoría de los países con datos disponibles, la proporción de personas mayores de 55 años entre los desempleados de larga duración supera significativamente a la del grupo de 25 a 54 años (OIT, 2024). Además, un número importante abandona definitivamente el mercado laboral, en lugar de seguir buscando empleo.

Esta situación responde a múltiples factores: discriminación por edad, percepción de desactualización de competencias, menor movilidad geográfica, y barreras en el acceso a servicios de apoyo para la reinserción laboral. En más del 90% de los países analizados por la OIT, las personas mayores desempleadas reportan mayores niveles de desánimo que sus contrapartes más jóvenes.

Una herramienta utilizada para enfrentar este fenómeno han sido los subsidios al empleo, que pueden resultar efectivos si están adecuadamente focalizados. En Polonia, por ejemplo, se ha propuesto un subsidio que cubre hasta el 50% del salario mínimo por dos años para empresas que contraten a personas mayores de 60 años, con la condición de mantener el empleo al menos 12 meses adicionales. En Austria, el programa Come Back ofrece un subsidio equivalente a dos tercios del salario bruto a empresas que contraten a personas mayores de 45 o 50 años en situación de desempleo. Portugal, por su parte, implementó el programa Contrato Geração, que entrega incentivos tanto al empleador como a trabajadores mayores y jóvenes contratados simultáneamente, promoviendo la

inserción de dos segmentos de alta informalidad y estimulando el trabajo intergeneracional.

La evidencia sugiere que estos subsidios son más efectivos cuando se orientan hacia grupos específicos y se diseñan con ciertas salvedades. Por ejemplo, se debe considerar que los subsidios de empleo pueden generar efectos indeseados como el efecto de peso muerto (cuando el subsidio se entrega a empleadores que habrían contratado de todas formas), así como desplazamiento o sustitución de otros trabajadores no subsidiados. Una estrategia para reducir estos riesgos es condicionar los subsidios a la creación neta de empleo o focalizarlos aún más hacia poblaciones con mayores barreras de inserción (Boockmann, 2015).

Más allá de los subsidios, algunos países han optado por incentivar la permanencia en el trabajo mediante reformas tributarias. En Suecia, desde 2007 se han implementado reducciones en impuestos a los ingresos del trabajo y reducciones en las cotizaciones para personas mayores de 65 años. Estos mecanismos han contribuido a que las personas retrasen su retiro laboral, acumulen mayores derechos previsionales y accedan a un tratamiento tributario más favorable. Estudios recientes muestran que estas medidas han reducido la probabilidad de jubilación a los 65 años en hasta 12,5%, aunque no han tenido efectos relevantes sobre la edad de retiro del sistema de pensiones (Laun & Palme, 2017).

Finalmente, se están explorando caminos alternativos a través del fomento al emprendimiento en edades avanzadas. Iniciativas como la Senior Enterprise Initiative en Irlanda promueven la creación de negocios, la inversión o la mentoría por parte de personas mayores de 50 años. Aunque aún son escasas las evaluaciones sobre su impacto, el alto nivel de autoempleo en este grupo sugiere que este tipo de medidas puede ser una vía efectiva de reinserción.

¿Y qué se hace en Chile?

Incipientes incentivos para la contratación y retención de personas mayores.

En Chile, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) aborda la problemática del desempleo mediante tres líneas de acción principales: capacitación, intermediación laboral y subsidios al empleo. Aunque históricamente la oferta de programas se ha orientado mayoritariamente a jóvenes y mujeres, en los últimos años se han desarrollado esfuerzos específicos para apoyar a personas mayores que buscan reinsertarse laboralmente tras perder su empleo.

Una de las herramientas más relevantes es el Programa de Intermediación Laboral, que busca mejorar el acceso de personas desocupadas y ocupadas en búsqueda de empleo a servicios como información, orientación y vinculación laboral. Este programa opera a través de canales presenciales —como las Oficinas Municipales

de Información Laboral (OMIL)— y virtuales, como la Bolsa Nacional de Empleo. Las OMIL, presentes en casi todas las comunas del país, cumplen un rol fundamental al ofrecer atención personalizada, derivación a procesos de selección, levantamiento de demanda laboral a nivel territorial y coordinación de ferias laborales, espacios clave para la vinculación entre empresas y personas que buscan trabajo.

En complemento, el país cuenta con un subsidio específico para personas mayores: Experiencia Mayor, diseñado para incentivar la contratación y capacitación de este grupo por parte de las empresas. Si bien representa un avance en términos de reconocimiento de las barreras que enfrentan las personas mayores para acceder a un empleo, su alcance ha sido limitado —con 500 cupos disponibles a nivel nacional— y su impacto todavía es escaso. A la fecha, el subsidio no ha logrado generar un alto interés ni entre empleadores ni entre trabajadores, lo que plantea interrogantes sobre su diseño, difusión, pertinencia de los montos ofrecidos, o barreras culturales que siguen desincentivando la contratación de personas mayores.

Este escenario evidencia la necesidad de evaluar de forma sistemática los instrumentos actualmente disponibles y avanzar hacia estrategias más integrales y sostenidas en el tiempo, teniendo en foco la forma en que se llega a la población mayor, de qué manera se puede generar interés en este segmento etario y así cambiar la imagen de los servicios de capacitación e intermediación laboral de este segmento etario.

4.3. Desafíos organizacionales ante la alta participación laboral de personas mayores

El aumento sostenido en la participación laboral de las personas mayores, acompañado de una alta prevalencia del trabajo informal y del autoempleo en este grupo, revela limitaciones significativas tanto en las políticas públicas de empleo como en las estrategias organizacionales para integrar y retener a esta fuerza laboral. Si bien muchas personas mayores manifiestan la voluntad y/o necesidad de mantenerse laboralmente activas, se enfrentan a múltiples barreras de carácter estructural y organizacional que dificultan su inserción y permanencia en empleos formales y de calidad.

Con esto, y a pesar de una creciente disposición de las empresas a retener a sus trabajadores mayores, la contratación de personas mayores sigue siendo escasa. Esta paradoja se explica, en parte, por percepciones arraigadas sobre el costo que representa este grupo etario. Los empleadores suelen asociar a los trabajadores mayores con mayores gastos, derivados de sistemas de remuneración basados en la antigüedad, beneficios laborales adicionales y posibles adaptaciones en las condiciones de trabajo.

Estas estructuras salariales y normativas, si bien buscan proteger derechos adquiridos, pueden generar desincentivos para nuevas contrataciones.

A ello se suman marcos regulatorios que, en algunos países, penalizan el despido de trabajadores mayores, con el objetivo de protegerlos del desempleo de larga duración. No obstante, estos mecanismos pueden tener efectos contraproducentes, al incentivar la retención pasiva y desalentar la incorporación de nuevos talentos mayores. Más allá de los aspectos normativos, la persistencia de actitudes edadistas en los espacios laborales sigue siendo una barrera. La discriminación por edad, aunque formalmente prohibida en algunos países, se manifiesta en estereotipos sobre la productividad, capacidad de aprendizaje o adaptación tecnológica de los trabajadores mayores. La dificultad para probar legalmente estas prácticas, sumada a una cultura organizacional que muchas veces invisibiliza el problema, contribuye a su reproducción.

Desde la gestión organizacional, diversos estudios han mostrado que las políticas de recursos humanos que reconocen y se adaptan a las características de los trabajadores mayores—como horarios flexibles, programas de mentoría intergeneracional, planes de formación continua y reconocimiento explícito de su experiencia—pueden incrementar su satisfacción y su intención de continuar en la fuerza laboral. Sin embargo, un enfoque excesivamente focalizado en la edad dentro de las organizaciones también puede ser contraproducente, generando percepciones de trato desigual o estigmatización, especialmente si no se enmarca dentro de una estrategia intergeneracional más amplia. Otra manera de abordarse, a nivel organizacional, constituye el seguimiento de guías antiedadistas en los procesos de selección y reclutamiento, entre ellos, curriculums ciegos (sin edad) y selección en base a mérito⁶.

El caso chileno: **ausencia de puentes efectivos entre política pública y envejecimiento laboral**

En el contexto chileno, la articulación entre la política pública de empleo y las dinámicas organizacionales del sector privado —independientemente del tamaño de las empresas— presenta importantes vacíos respecto a la inclusión y retención de personas mayores en el mercado laboral. A diferencia de otros países que han desarrollado marcos específicos de incentivos o normativas para fomentar el trabajo decente en edades avanzadas, en Chile no existe una estrategia integral que actúe como “puente” hacia la prolongación de trayectorias laborales o la transición flexible hacia la jubilación.

Actualmente, el único instrumento formal orientado a promover la inserción de personas mayores en el empleo es el subsidio Empleo Mayor, cuyo impacto es

⁶ Para mayor detalle de estas iniciativas, puedes revisar las publicaciones:

https://empresasconexperiencia.cl/wp-content/uploads/2025/02/Guia-para-la-insercion-laboral-de-personas-mayores_REE.pdf
y <https://empresasconexperiencia.cl/documentos/>

marginal: cuenta con una cobertura extremadamente limitada (500 cupos anuales) y no ha sido actualizado ni ampliado en los últimos años. Esta escasa cobertura refleja la baja prioridad que ha tenido la temática del envejecimiento en las políticas activas de empleo del país, y muchas veces, el desconocimiento o desinterés por parte de las organizaciones y la población mayor sobre estas oportunidades.

Adicionalmente, la inserción laboral de personas mayores se ve condicionada por decisiones y trayectorias previas tomadas en etapas más tempranas del ciclo vital. Diversos países han optado por implementar programas dirigidos a trabajadores de 45 o 50 años y más, como una forma de prevenir situaciones de desempleo persistente o baja empleabilidad que tienden a cronificarse en edades posteriores. En contraste, en Chile no se ha desarrollado una estrategia de este tipo, lo que contribuye a una mayor vulnerabilidad en la vejez laboral, especialmente en sectores con alta informalidad o precariedad.

Con esto, se observa una ausencia de políticas públicas robustas, incentivos económicos adecuados y marcos normativos orientados a fomentar la participación sostenida de las personas mayores en el mundo del trabajo. Esta carencia limita no solo las oportunidades de inserción y continuidad laboral, sino también la capacidad del país de responder a los desafíos del envejecimiento poblacional con una mirada centrada en la inclusión y la productividad a lo largo del curso de vida.

En este sentido, hay dos frentes de trabajo. Por una parte, las organizaciones deben avanzar hacia una cultura organizacional verdaderamente inclusiva, que valore a los trabajadores en función de sus competencias y experiencia, más allá de su edad cronológica. Promover el contacto intergeneracional, fortalecer el sentido de pertenencia y fomentar el compromiso organizacional son elementos fundamentales para consolidar entornos laborales equitativos. Asimismo, reconocer la heterogeneidad de trayectorias, motivaciones y necesidades al interior del grupo de personas mayores permite diseñar estrategias más efectivas de retención y desarrollo profesional.

Desde la perspectiva de política pública, se requiere avanzar hacia marcos normativos y programas específicos que favorezcan tanto la contratación como la capacitación y retención de trabajadores mayores, incorporando incentivos de distinta índole. Igualmente importante es el apoyo técnico y económico a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas, para que puedan implementar políticas de gestión de edad eficaces, contribuyendo así a una fuerza laboral más diversa, inclusiva y productiva.

4.4. Salud y condiciones laborales como base para una vida laboral más larga

Uno de los factores críticos que condiciona la permanencia de las personas mayores en el mercado laboral es su salud física y mental, particularmente cuando esta se ve afectada por exigencias o riesgos derivados del trabajo. En este sentido, la evidencia muestra que las enfermedades crónicas, el estrés laboral sostenido y las condiciones físicas exigentes —como cargar peso, realizar turnos nocturnos o trabajar horas extraordinarias— están asociadas a una mayor probabilidad de jubilación anticipada o salida definitiva del empleo (Leijten et al., 2015; Nilsson et al., 2016; van Rijn et al., 2014).

La evidencia internacional indica que los trabajadores mayores constituyen un grupo que requiere condiciones laborales adaptadas a sus necesidades físicas y psicológicas. Diversas encuestas revelan que las personas mayores reportan con mayor frecuencia riesgos percibidos para su salud, estrés asociado a cambios organizacionales, ausentismo por enfermedad y fatiga, en comparación con sus pares más jóvenes (entre 15 y 35 años). Estas diferencias se amplifican en empleos con alta intensidad de tareas, trabajo por turnos o labores físicamente demandantes, donde los propios trabajadores manifiestan dudas sobre su capacidad para mantenerse en el cargo conforme envejecen. Asimismo, factores contextuales como la densidad sindical y la existencia de un entorno psicosocial seguro en las organizaciones tienen efectos positivos sobre la salud percibida por los trabajadores (EuroHealthNet, 2022).

Caso de Austria: estrategias integrales para el trabajo saludable en la vejez

Austria ha desarrollado una estrategia nacional enfocada en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental, incorporando criterios de género y edad para el diseño de entornos laborales amigables con el envejecimiento. Desde 2007, la inspección del trabajo ha puesto especial atención en pequeñas y medianas empresas, promoviendo el análisis de la estructura etaria de sus plantillas, la identificación de procesos laborales con impacto diferencial según edad, y la adecuación de condiciones laborales para una mayor inclusión de trabajadores mayores.

En este marco, se han generado lineamientos específicos y materiales informativos dirigidos a empresas y profesionales. Destacan programas como Fit for the Future (2008-2012), predecesor del programa Fit2work, implementado a nivel nacional desde 2013. Este último ofrece orientación, asesoría y acompañamiento gratuito a personas con problemas de salud, tanto empleadas como desempleadas, así como a empleadores interesados en mejorar la compatibilidad entre salud y empleo. El programa busca reducir ausentismo por enfermedad, prevenir la pérdida de empleo por razones de salud y fomentar la reintegración laboral tras licencias prolongadas, mediante asesoramiento ergonómico, apoyo psicológico y adecuaciones de jornada. A partir de 2017, se incorporó un mecanismo de reintegro parcial al trabajo (Wiedereingliederungsteilzeit), permitiendo una reincorporación progresiva tras ausencias de más de seis semanas, con beneficios económicos proporcionales.

En paralelo, la estrategia nacional de salud ocupacional 2013-2020 impulsó la publicación de herramientas específicas para la evaluación de riesgos laborales⁷ en función de la edad, tales como análisis de estructura etaria y listas de chequeo adaptadas.

Situación en Chile: informalidad y desprotección en la vejez laboral

En Chile, las condiciones laborales de las personas mayores representan una preocupación creciente, dado que muchas de ellas continúan trabajando para complementar ingresos o cubrir necesidades básicas. Sin embargo, la alta informalidad laboral y la primacía del cuentapropismo en este grupo limita su acceso a protección legal, seguridad social y mecanismos efectivos de prevención de riesgos laborales.

Aunque las denuncias por accidentes del trabajo bajo la Ley N° 16.744 muestran una baja proporción de personas mayores, la falta de datos desagregados por edad dentro de la población trabajadora impide realizar un análisis necesario. La formalización del empleo resulta clave para garantizar cobertura, prevención y seguimiento oportuno frente a enfermedades o accidentes laborales. Para ello, es esencial considerar las características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores mayores, incluyendo el sector económico, el tamaño de la empresa, la gravedad de los accidentes y la naturaleza de los riesgos a los que están expuestos.

En el caso chileno, no existe una regulación específica en materia de salud y seguridad ocupacional dirigida a las personas mayores. Si bien algunas instituciones han elaborado manuales o recomendaciones generales⁸, estas no constituyen un marco normativo. Adicionalmente, la alta informalidad en edades avanzadas plantea una barrera para la fiscalización y prevención de los problemas de salud derivados de las ocupaciones laborales.

4.5. Trabajo gratificante y ¿jubilación tardía?

En Chile, la extensión de las trayectorias laborales de las personas mayores se ha producido en gran medida sin un respaldo de políticas públicas específicas orientadas a este grupo etario (Madero-Cabib et al., 2020). Esta ausencia de un marco regulatorio y programático adecuado genera desafíos significativos en cuanto a la calidad, estabilidad y tipo de empleo al que acceden las personas mayores, lo que implica que la prolongación

⁷ Material original en

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale_Dokumente/Gesundheit_im_Betrieb/ageing-appropriate_work_design_b_ua.pdf

⁸ Por ejemplo, el año 2019 se publica la “Guía de trabajo seguro y saludable para el trabajador que envejece para Chile”, investigación convocada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y con financiamiento de la Mutual de Seguridad (CChC). Fue ejecutada por la investigadora Nora Gray de la Universidad Gabriela Mistral.

de la vida laboral no siempre se traduce en un envejecimiento activo, satisfactorio y digno, sino que con frecuencia se vincula a condiciones laborales precarias, informales o de baja calidad. A esta situación se le suma el hecho de que en Chile muchas personas extienden su vida laboral pese a no presentar una buena salud (Baumann et al., 2022).

A nivel internacional, organismos como la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han elaborado diversas estrategias orientadas a promover el trabajo gratificante y la jubilación diferida, que pueden constituir una base valiosa para la formulación de políticas públicas en Chile. Entre las recomendaciones más relevantes se encuentran:

- Incentivar la permanencia en el empleo a edades avanzadas mediante un sistema de pensiones que recompense y motive el retiro tardío, alineado con el aumento sostenido de la esperanza de vida. Esto incluye promover carreras laborales más largas y facilitar transiciones flexibles entre la actividad laboral y la jubilación.
- Restringir el uso de esquemas de retiro anticipado financiados públicamente, que tienden a incentivar que personas aún en condiciones de trabajar abandonen prematuramente el mercado laboral, afectando la sostenibilidad del sistema y el bienestar individual.
- Desincentivar o limitar la obligatoriedad de la jubilación establecida unilateralmente por empleadores, promoviendo el diálogo social entre representantes sindicales y patronales para flexibilizar las edades de retiro y favorecer acuerdos que consideren las capacidades y preferencias de los trabajadores mayores.
- Garantizar el acceso a beneficios sociales, tales como seguros de desempleo e invalidez, al mismo tiempo que se reducen los incentivos para la jubilación anticipada en aquellos casos donde la persona pueda continuar activa laboralmente con condiciones adecuadas.

No obstante, estas estrategias internacionales deben adaptarse cuidadosamente a la realidad chilena, donde la situación laboral de las personas mayores presenta características particulares y complejas. En este contexto, la promoción de oportunidades laborales para este segmento poblacional requiere considerar la alta informalidad laboral, las brechas en formación y actualización de competencias, así como la limitada regulación en torno a la edad de retiro. Además, los incentivos vigentes en el sistema previsional chileno aún no están suficientemente alineados para fomentar una prolongación voluntaria y con calidad de la vida laboral en la población mayor, lo que limita la efectividad de estas medidas.

Por ello, resulta fundamental avanzar hacia un marco integral que contemple no solo la ampliación de la vida laboral, sino también la mejora de la calidad y condiciones de trabajo, promoviendo trayectorias laborales gratificantes, inclusivas y adaptadas a las necesidades y capacidades de las personas mayores en Chile.

Incentivos en el sistema de pensiones chileno

El sistema previsional chileno ha operado históricamente bajo un diseño que incentiva la jubilación al alcanzar la edad legal —60 años para mujeres y 65 para hombres—, sin ofrecer estímulos suficientemente claros o atractivos para prolongar la vida laboral más allá de esos umbrales. Aunque existen mecanismos que permiten seguir cotizando una vez cumplida la edad legal de retiro, estos son poco conocidos y su diseño no logra motivar eficazmente la postergación del retiro.

A esta limitación se suma un contexto estructural caracterizado por baja cobertura y alta informalidad laboral, especialmente entre personas mayores, lo que restringe las posibilidades reales de acceder a beneficios previsionales proporcionales a trayectorias laborales prolongadas. Esta situación debilita la capacidad del sistema para reconocer y recompensar adecuadamente una vida laboral extensa, tanto en términos económicos como en condiciones de seguridad y estabilidad en la vejez.

El sistema contempla, en principio, la posibilidad de extender voluntariamente la vida laboral a través de dos vías:

1. Trabajar sin pensionarse, lo que permite seguir cotizando y aumentar el saldo acumulado en la cuenta individual.
2. Pensionarse y continuar trabajando, opción permitida salvo en casos de empleos regulados por normativas especiales que exigen el retiro definitivo.

En esta última modalidad, cuando una persona ya está pensionada y accede a un nuevo empleo, no está obligada a cotizar al sistema previsional, lo que puede desincentivar la formalización del trabajo posterior a la jubilación.

Desde la perspectiva de los beneficios, la posibilidad de recibir ingresos laborales es compatible con la Pensión Garantizada Universal (PGU). Las personas beneficiarias de la PGU —implementada en febrero de 2022 como reemplazo del Pilar Solidario— pueden seguir trabajando y recibiendo remuneraciones sin perder el beneficio, salvo que sus rentas las ubiquen dentro del 10% de mayores ingresos del país. Esta condición es evaluada cada tres años por el Instituto de Previsión Social (IPS). Esta compatibilidad entre PGU y empleo introduce un incentivo moderado para permanecer en la fuerza laboral, aunque su impacto concreto dependerá tanto del nivel de ingresos como de las expectativas individuales respecto del total percibido.

Por otra parte, el sistema también contempla la jubilación anticipada bajo ciertas condiciones, como haber realizado trabajos pesados o contar con un saldo suficiente en la cuenta individual para financiar una pensión superior a un umbral determinado. Sin embargo, estos mecanismos son de aplicación restringida, benefician a un número reducido de personas y dependen en gran medida del nivel de ingresos y del historial de cotizaciones.

Adicionalmente, existen desincentivos poco visibles para compatibilizar pensiones de vejez con empleo formal, lo que muchas veces termina promoviendo la informalidad laboral. Por ejemplo, en Chile, los ingresos por pensión de vejez son considerados renta y, por tanto, están afectos al Impuesto Único de Segunda Categoría⁹. Además, si una persona ya pensionada se incorpora como trabajadora dependiente y su renta total supera las 13,5 UTM, estará sujeta a este impuesto, el cual se liquida anualmente a través del Formulario 22 de la Declaración de Renta.

En síntesis, el diseño actual del sistema chileno de pensiones ofrece una estructura débil de incentivos para fomentar una vida laboral más larga. Las posibilidades legales para continuar trabajando después de la edad de jubilación existen, pero se ven limitadas por la falta de estímulos económicos, el bajo conocimiento de los mecanismos disponibles, la prevalencia de informalidad y la escasa valorización institucional de trayectorias laborales extensas en la vejez.

⁹ Esto aplica para pensiones mensuales superiores a \$535.261,5. Se excluyen, por ejemplo, pensiones pagadas desde el extranjero o ciertos beneficios previsionales específicos. Sin embargo, en general, tanto los beneficios contributivos como los no contributivos están afectos al esquema tributario vigente en Chile

Referencias

- Bal, P. M., Kooij, D. T. A. M., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2015). Aging workers and the employee-employer relationship. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9>
- Baumann, I., Froidevaux, A., & Cabib, I. (2022). Health among workers retiring after the state pension age: a longitudinal and comparative study. *BMC Geriatrics*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12877-022-03690-4>
- Edge, C. E., Cooper, A. M., & Coffey, M. (2017). Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. *Public Health Reviews*, 38(1). <https://doi.org/10.1186/s40985-017-0053-8>
- EuroHealthNet. (2022). Psychosocial risks & older workers' health: Strategies for a healthier work place. https://eurohealthnet.eu/wp-content/uploads/publications/2022/221020_briefing_psychosocialstrategies.pdf
- Finkelstein, L. M. (2015). Older workers, stereotypes, and discrimination in the context of the employment relationship. En P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 27-44). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9_2
- Froehlich, D. E., Raemdonck, I., & Beusaert, S. (2022). Resources to Increase Older Workers' Motivation and Intention to Learn. *Vocations and Learning*, 16(1), 47-71. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09304-9>
- Groot, W., & van den Brink, H. M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población (Documentos de trabajo).
- Kooij, D. T. A. M. (2015). Intentions to continue working and its predictors. En P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 225-241). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9_11
- Madero-Cabib, I., De-Amesti, J., & Herrera, M. S. (2020). Chile. En Á. Ní Léime, J. Ogg, M. Rašticová, D. Street, C. Krekula, M. Bédiová y I. Madero-Cabib (Eds.), *Extended Working Life Policies. International Gender and Health Perspectives* (pp. 183-194). Springer Nature.
- McAllister, A., Bodin, T., Brønnum-Hansen, H., Harber-Aschan, L., Barr, B., Bentley, L., Liao, Q., Jensen, N. K., Andersen, I., Chen, W., Thielen, K., Mustard, C., Diderichsen, F., Whitehead, M.,

& Burström, B. (2020). Inequalities in extending working lives beyond age 60 in Canada, Denmark, Sweden and England—By gender, level of education and health. PLOS ONE, 15(8), e0234900. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234900>

OECD (2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>

OECD (2019). Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box? OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>

OECD (2019). Working Better with Age, Ageing and Employment Policies. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>

OECD (2023). Retaining Talent at All Ages, Ageing and Employment Policies. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en>

OECD (2024). Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1ef9a0d0-en>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Supporting longer working lives: Multistage approaches for decent and productive work. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_713371.pdf

Perez, C., & Vour'ch, A. (2020). Individualising training access schemes: France - the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account - CPF). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, (245). <https://doi.org/10.1787/301041f1-en>

Phillipson, C. (2019). 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. Ageing and Society, 39(3), 629-650. <https://doi.org/10.1017/s0144686x18000016>

Raemdonck, I., Beusaert, S., Fröhlich, D., Kochoian, N., & Meurant, C. (2015). Aging workers' learning and employability. En P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), Aging workers and the employee-employer relationship (pp. 205-223). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9_10

Turek, K., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2022). Gender and Educational Inequalities in Extending Working Lives: Late-Life Employment Trajectories Across Three Decades in Seven Countries. Work, Aging and Retirement, 10(2), 100-122. <https://doi.org/10.1093/workar/waac021>

Van der Heijden, B. I. J. M., Boon, J., van der Klink, M. R., & Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. International Journal of Training and Development,

13(1), 19–37.

Van Rijn, R. M., Robroek, S. J., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(4), 295–301.

Zwick, T. (2015). Training older employees: what is effective? *International Journal of Manpower*, 36(2), 136–150. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2012-0138>

Programas y políticas por país

Alemania

- Bildungsprämie: <https://www.bildungspraemie.info/de/programm-bildungspraemie-21.php>
- MYSKILLS: <https://www.myskills.de/en/>
- WEGEBAU: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/further-training-low-skilled-and-older-employees-companies-wegebau>
- Work for Tomorrow: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>
- Bildungsgutschein: <https://www.arbeitsagentur.de/Bildungsgutschein> Austria
- Fit2work: <https://fit2work.at>
- Wiedereingliederungsteilzeit: <https://ageing-policies.unece.org/browse-policy/101>

Bélgica

- Opleidingscheques: <https://www.vlaanderen.be/werken/opleiding-op-de-werkplek/als-werknemer-een-opleiding-volgen/opleidingscheques-voor-werknemers>

Canadá

- Canada Training Credit: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/child-family-benefits/canada-training-credit.html>

Corea del Sur

- Reconocimiento de aprendizajes previos: <https://www.uil.unesco.org/en/articles/recognition-validation-and-accreditation-republic-korea>

Escocia

- Individual Training Accounts:

<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/wpsnn2fc/ita-marketing-guidelines.pdf>

España (Cataluña)

- VAE: <https://vae.gouv.fr>

Estados Unidos

- Lifelong Learning Accounts (LiLAs):

<https://wtb.wa.gov/planning-programs/past-workforce-projects/lifelong-learning-accounts/>

- Learn\$ave Project:

<https://www.srdc.org/project/learnsave-project-learning-to-save-saving-to-learn-final-report-of-the-learnave-individual-development-accounts-project/>

Estonia

- VÕTA: <https://www.tlu.ee/vota>

- Derechos de seguridad social:

https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia_es.pdf

Francia

- Compte Personnel de Formation (CPF): <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

- Validation des acquis de l'expérience (VAE):

<https://www.education.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae-3077>

Ginebra (Suiza)

- Chèque Annuel de Formation: <https://www.ge.ch/beneficier-cheque-annuel-formation>

Países Bajos

- MKB!dee: <https://www.wijzijnkatapult.nl/mkbidee/>

- Ontwikkeladvies:

- <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/tijdelijke-subsidieregeling-ontwikkeladvies-stap/over>

- <https://amplooi.nl/talentmanagement/ontwikkeladvies/>

Polonia

- Apoyo a empresas que contraten personas mayores:

<https://ca-staff.eu/en/publications/poland-the-government-will-support-companies-employing-seniors-new-package-of-solutions/>

Portugal

- Cheque Formação: <https://www.iefp.pt/cheque-formacao>
- Programa Qualifica: <https://www.qualifica.gov.pt>

Singapur

- Skills Development Fund: <https://www.skillsfuture.gov.sg/>
- SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy: <https://www.skillsfuture.gov.sg/>
- SkillsFuture Credit: <https://www.myskillsfuture.gov.sg>

Observatorio del Envejecimiento UC para un Chile con Futuro

Reporte "Fuerza laboral envejecida: entre la extensión de la vida laboral y la informalidad persistente"

Investigadores

Valentina Jorquera Samter

Asistentes de Investigación

Ricardo León Córdova

Comité Académico Asesor

Macarena Rojas Gutiérrez

M. Soledad Herrera Ponce

Sara Caro Puga

Ignacio Cabib

Edición Lingüística

Macarena Pye

Asistentes de edición

Dirección de arte agencia Dale Publicidad

Centro UC
Estudios de Vejez
y Envejecimiento

El Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo es una iniciativa desarrollada por el Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento y la Compañía de Seguros Confuturo.

Por favor cite este reporte así:

Observatorio del Envejecimiento (2025). "Fuerza laboral envejecida: entre la extensión de la vida laboral y la informalidad persistente". Año 6, v38. Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Compañía de Seguros Confuturo.