

PRINCIPALES RESULTADOS ESTUDIO NUEVA EMPLEABILIDAD

DESARROLLADO
PARA ASHOKA + TRAVESÍA 100

AGOSTO 2024



OBJETIVO Y FLUJO DEL PROYECTO



Fundación Ashoka, Travesía 100 y MetLife, requieren caracterizar el contexto de **empleabilidad en las personas mayores de 50 años**, grupo etario cuya proporción se ha visto en aumento a nivel mundial y nacional, a causa de la reducción de la tasa de natalidad y del aumento de la esperanza de vida.

En este marco, el estudio busca profundizar sobre sus dificultades e identificar **medidas que promuevan la empleabilidad** para avanzar hacia una reinserción laboral en las personas mayores.

+



01.

DESK RESEARCH & ANALYTICS

Un levantamiento de la documentación, papers o investigaciones disponibles y explotación de la data pública reciente (CASEN, EPF, ESI, ESE) y otras (GERO, Pacto Global).

Nos permite tener una primera radiografía del segmento y la NUEVA EMPLEABILIDAD y orientar el desarrollo de las próximas etapas.

02.

SUBJETIVIDADES EMPLEADORES

Entrevistas en profundidad en Empleadores y Reclutadores para comprender la subjetividad en relación con el segmento y sus oportunidades de empleabilidad en base a la propia experiencia en el rol de "puente" entre los postulantes y los contratantes.

Foco en las barreras y oportunidades para la NUEVA EMPLEABILIDAD.

18 Entrevistas en profundidad a empleadores y reclutadores.

03.

SUBJETIVIDADES POSTULANTES 50+

Entrevistas en profundidad para comprender la subjetividad del segmento con foco en el ámbito laboral y la empleabilidad.

Hablaremos desde sus experiencias recientes y perspectivas futuras.

Mapa de empatía/dolores para el desarrollo de oportunidades.

24 Entrevistas en profundidad a personas de 50+ que han buscado trabajo o están interesados en emplearse.

04.

CARACTERIZACIÓN POSTULANTES 50+

Encuestas autoadministradas online sobre panel previamente reclutado.

Levantamiento de datos de primera fuente que complemente la información recopilada en las etapas previas.

Segmentación del target en base a su posición respecto de la NUEVA EMPLEABILIDAD.

1.026 Encuestas online entre personas de 50+ que trabajan o están interesadas en hacerlo.

Colaboran:



El escenario para las personas mayores se contextualiza desde tres tendencias clave



1

Envejecimiento generalizado de la población

La población mundial mayor de 60 años se estima en un alza de más de un 70% en el peso poblacional entre el año 2015 y 2050. Se estima que las personas mayores de 65 años duplicarán a la de jóvenes en el rango etario de 0 y 15 años para 2100 (FIAP, 2020). La implicancia inevitable es la ocupación de los puestos laborales por personas mayores (Donoso, 2022).

2

Mejor salud

El avance de la medicina y el acceso a nuevos tratamientos farmacológicos ha generado una extensión de la vida laboral de las personas, (FIAP, 2020). La mejora en los niveles de salud y el aumento en la expectativa de vida estimulan el interés de la población mayor a continuar vinculadas al mercado laboral (CEPAL, 2018), permitiéndoles postergar su estado de retiro.

3

Dificultades financieras

En América Latina y El Caribe gran parte de la población adulto mayor que trabaja lo hace por necesidad de ingresos. Las pensiones son insuficientes (OIT, 2022). En Chile, el 76% de la población de 60 años o más presenta dificultades para llegar a fin de mes (Donoso, 2022), lo que les obliga a desarrollar actividades remuneradas.

Desde estudios nacionales e internacionales se describen los principales impedimentos para la colocación laboral en personas mayores



BARRERAS COLOCACIÓN LABORAL*

1. DISCRIMINACIÓN ETARIA (EDADISMO)

2. DESCONOCIMIENTO TECNOLÓGICO Y DIGITAL

3. OBSOLESCENCIA DEL CONOCIMIENTO

4. BRECHA EDUCACIONAL

5. DIFICULTAD PARA PERMANECER EN EL MERCADO LABORAL

6. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

* Las Barreras no están ordenadas necesariamente en orden de relevancia. Los impedimentos que enfrenta este segmento a menudo combinan varias de estas barreras y en muchos casos los límites y la relevancia de cada una dependerá del contexto específico de la industria y el postulante.

Se identifican cuatro beneficios principales en la contratación de personas mayores



1. CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA

- La población laboral de personas mayores que realiza “cualquier actividad que produce bienes o servicio, sea remunerada o no, o bien, desarrolla capacidades para producirlos” (Miralles, 2010) genera un aporte directo a la economía del país expresado como incremento del PIB. Esta contribución genera, además, (Libertad y Desarrollo, 2023) un excedente de consumo a la economía (Wood, 2018), y el fomento de la empleabilidad de personas mayores debe ser materia de Estado bajo el marco de políticas públicas concretas como programas de capacitación e inserción laboral.

2. APOORTE A LA CALIDAD DE VIDA DE LA PERSONA MAYOR

- Para las personas mayores, el trabajo se convierte en un factor que estimula el envejecimiento activo, saludable y productivo, ya que la interacción social y el aporte en los ingresos que consiguen las personas mayores trabajadoras favorece a una mejor calidad de vida (Vélez, 2016).

3. APOORTE A LAS EMPRESAS

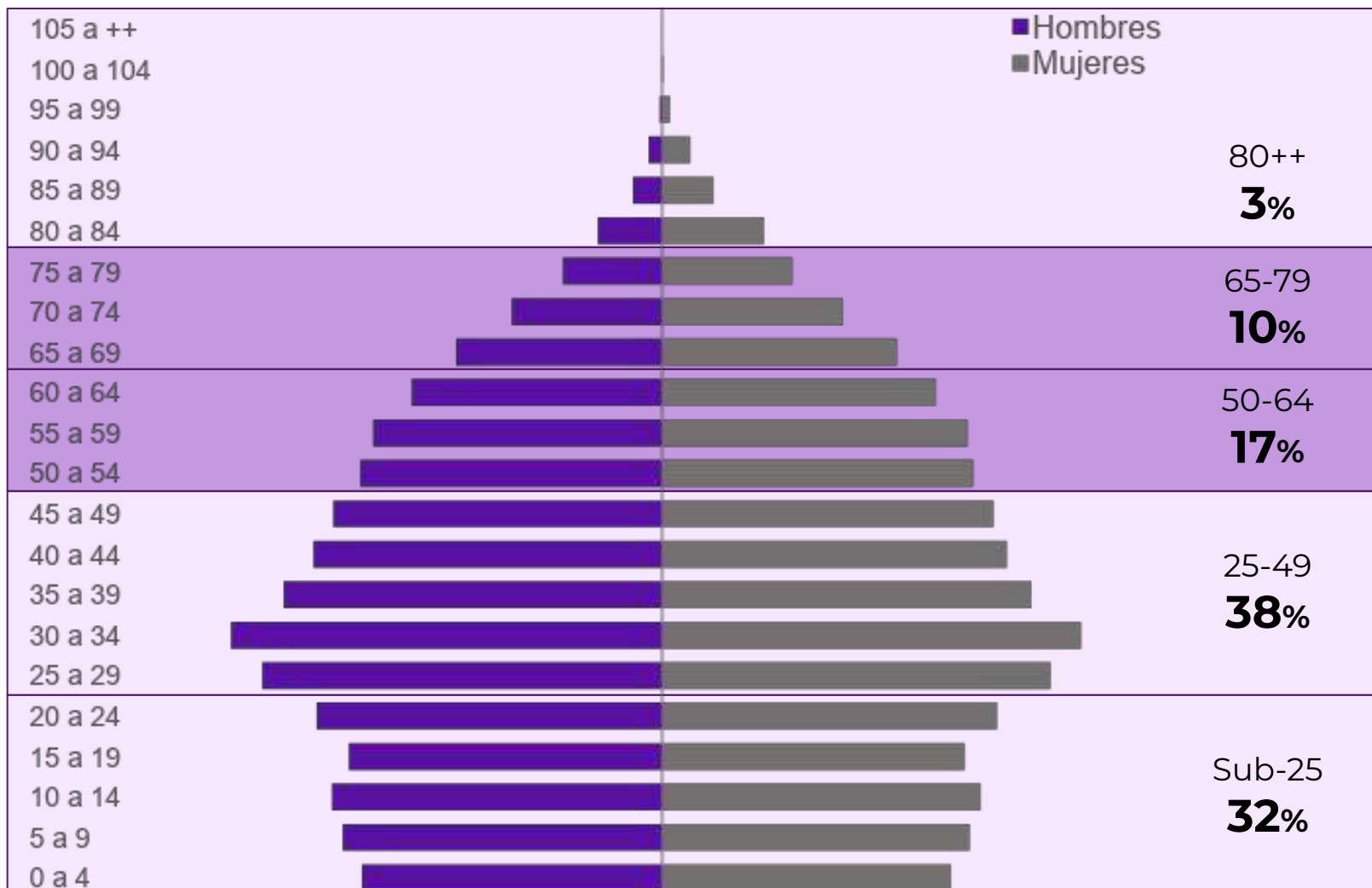
- El principal aporte de los trabajadores de mayor edad suele vincularse a su experiencia y conocimiento, pero también es relevante su rol de “mentores” hacia empleados más jóvenes, así como su alta lealtad y compromiso con la empresa, lo que puede reducir la rotación de personal (Dumanoir de Barrios, 2017).

4. REDUCCIÓN DE LA CARGA ESTATAL

- Que las personas mayores permanezcan mayor tiempo en el mercado laboral permite que se disminuya la presión sobre las finanzas públicas y sea posible aumentar el monto de las pensiones de jubilación (FIAP, 2020).

PIRÁMIDE POBLACIONAL CHILE EN BASE A CASEN 2022

POBLACIÓN TOTAL 19.878.573



En Chile la población entre 50 y 80 años representa **el 27% de la población.**

De ellos, el 53% son mujeres y el 47% hombres.

El 5,5% de ellos está bajo la línea de pobreza, grupo no considerado en esta investigación.

Hablamos entonces de **5.167.794 personas** entre 50 y 79 años, sobre la línea de pobreza.

La mayor parte del grupo trabaja o está interesado en trabajar.



62% de las personas entre 50 y 80 años trabaja o está interesado en hacerlo. Entre quienes trabajan, **34% lo hace de manera independiente.**

La edad de jubilación marca un evidente cambio en la situación laboral, y la proporción de trabajadores **Independientes aumenta considerablemente.**

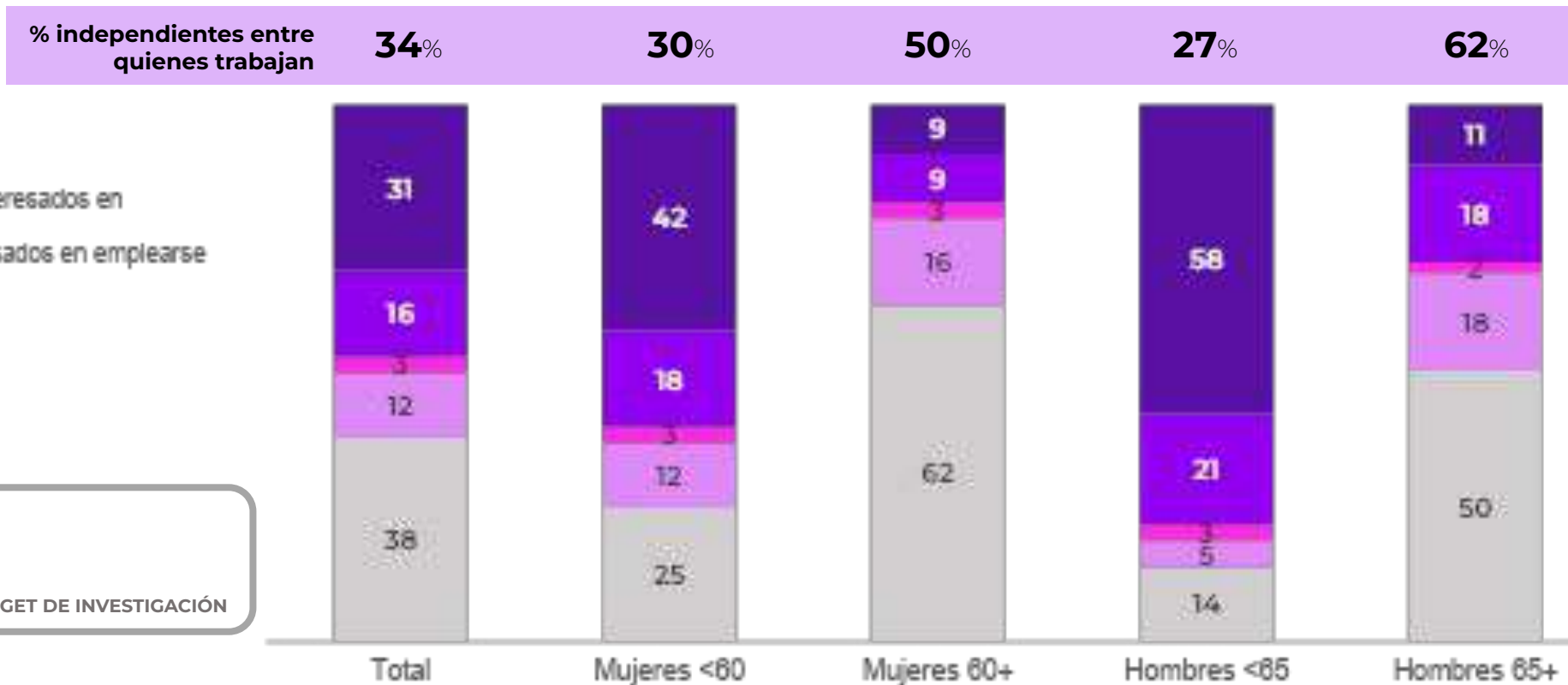
En mujeres mayores de 60 años el 18% trabaja y un **16% no lo hace, pero quisiera hacerlo.** En hombres mayores de 65 años el 29% trabaja y un **18% no lo hace, pero quisiera hacerlo.**

En los no interesados priman las razones asociadas a **labores de cuidado, domésticas o enfermedad.**

¿Cuál es tu ocupación actual?
Total encuestados 1.293 casos

- No ocupados - No Interesados en emplearse
- No ocupados - Interesados en emplearse
- Voluntarios
- Independientes
- Dependientes

*NO SON PARTE DEL TARGET DE INVESTIGACIÓN





Prefieren trabajar. Si bien mayoritariamente piensan que la edad de jubilación debería ser a los 65 años o antes, se inclinan hacia trabajar el máximo que puedan por sobre el retiro temprano.

¿A qué edad piensas que una persona debiera jubilar o dejar de trabajar?

Encuestados que trabajan o interesados en trabajar: 1.026 casos

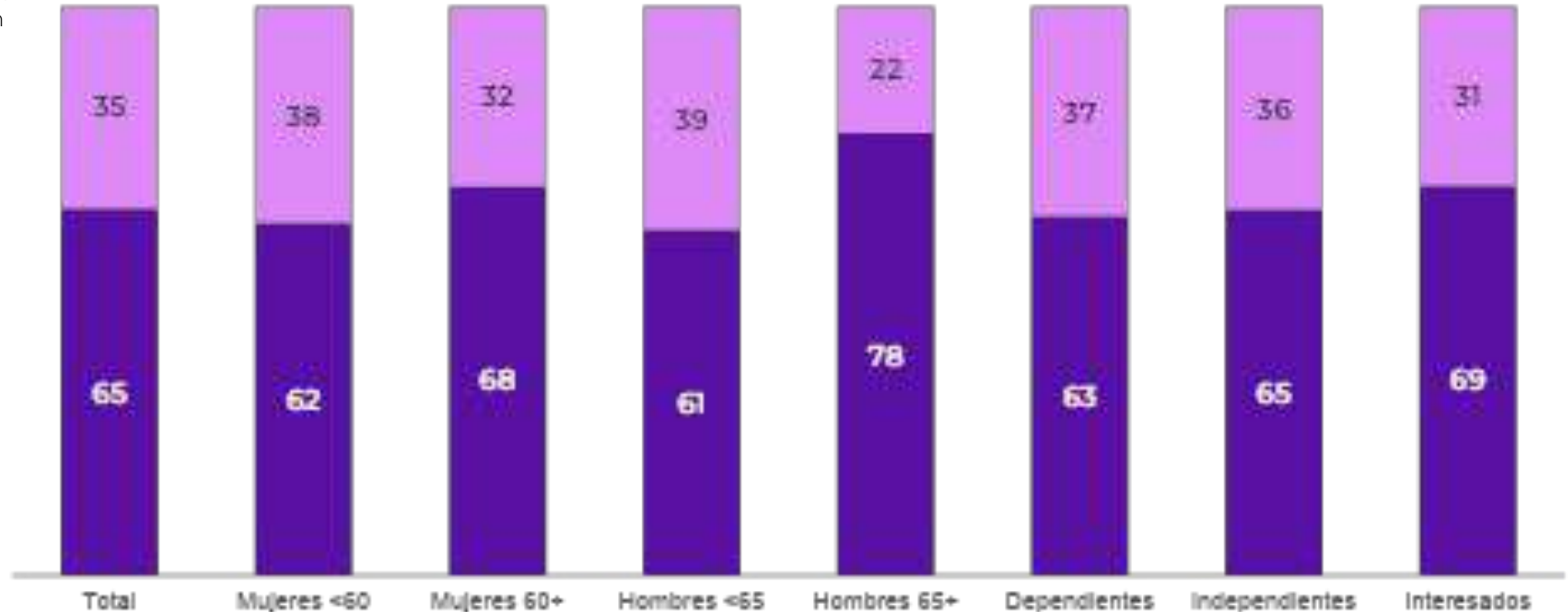
27%
de las **mujeres** creen que las personas deberían **jubilarse después de los 65 años**.

24%
de los **hombres** creen que las personas deberían **jubilarse después de los 65 años**.

¿Con cuál de estas frases te identificas más?

Encuestados que trabajan o interesados en trabajar: 1.026 casos

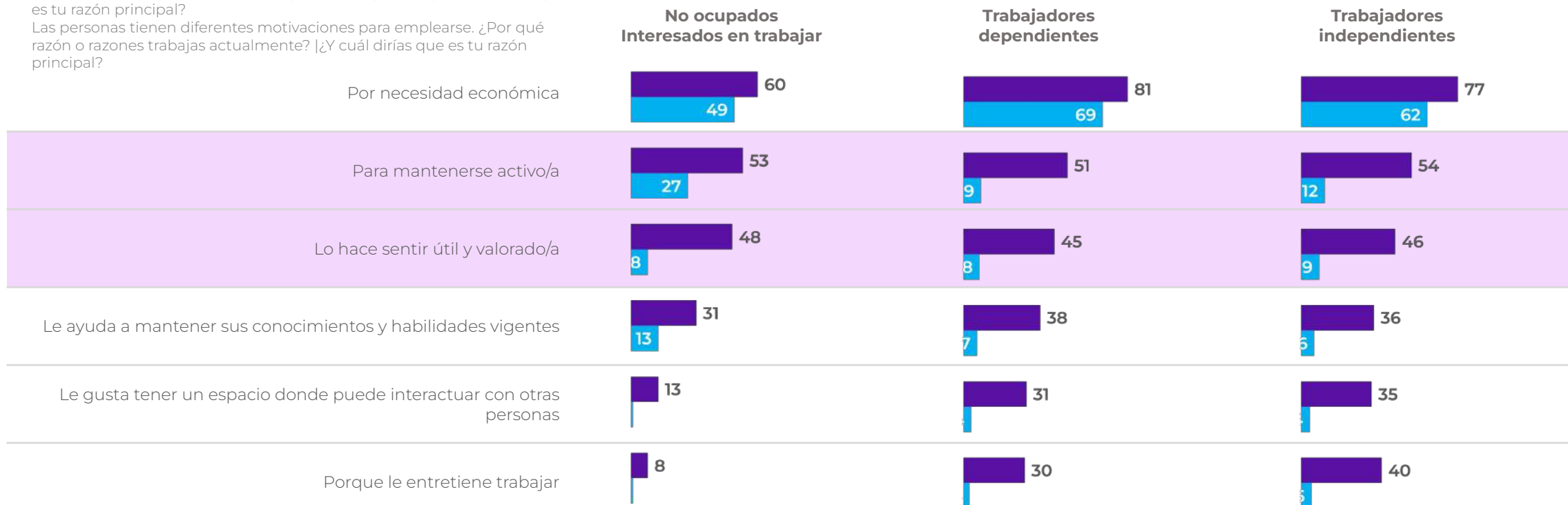
- Es preferible trabajar el máximo tiempo posible para juntar más ahorros, aunque queden pocos años para disfrutarlo
- Es preferible dejar de trabajar más joven para tener más años sin trabajar, aunque no se tengan ahorros suficientes



¿Por qué? La necesidad económica es la principal razón para trabajar o buscar trabajo. Adicionalmente la mitad de los encuestados menciona también el interés en mantenerse activos y sentirse útiles y valorados.



¿Por qué razón o razones estás interesado en encontrar un empleo remunerado o iniciar una actividad por cuenta propia? | ¿Y cuál dirías que es tu razón principal?
Las personas tienen diferentes motivaciones para emplearse. ¿Por qué razón o razones trabajas actualmente? | ¿Y cuál dirías que es tu razón principal?



Razón principal (RU)
Total Menciones (RM)

Base: Interesados 248 casos; trabajadores dependientes: 477 casos; independientes: 257 casos.

NUMEROS REPRESENTAN %

La situación económica del segmento es difícil. Los ingresos no alcanzan y más aún, frecuentemente ayudan económicamente a otros.



¿Dirías que actualmente tus ingresos...?
Te permiten cubrir tus gastos básicos
Te permiten pagar tus cuotas o deudas mensuales
Te permiten ahorrar
Encuestados que trabajan o interesados en trabajar:
1.026 casos



23%

de los encuestados no logra cubrir sus gastos básicos mensuales.

Entre quienes no trabajan este porcentaje llega a 41%.



33%

de los encuestados no logra cubrir sus cuotas de deudas mensuales.

Entre quienes no trabajan este porcentaje llega a 57%



23%

de los encuestados declara que sus ingresos mensuales les permiten ahorrar.

Entre quienes no trabajan este porcentaje es de sólo 6%.



46%

de los encuestados reconoce ayudar económicamente a otras personas con regularidad.

En los hombres mayores de 65 años este porcentaje llega a 54%.



39%

de los encuestados declara requerir ayuda de otras personas para sus gastos con regularidad.

Entre quienes no trabajan este porcentaje llega a 59%.

Actualmente, ¿con qué frecuencia...
Ayudas económicamente a otras personas
Requieres ayuda económica de otras personas para tus gastos
Encuestados que trabajan o interesados en trabajar:
1.026 casos

No sólo por los ingresos. La mayor parte de los encuestados considera que las personas que trabajan son más valoradas que las que no lo hacen.



¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

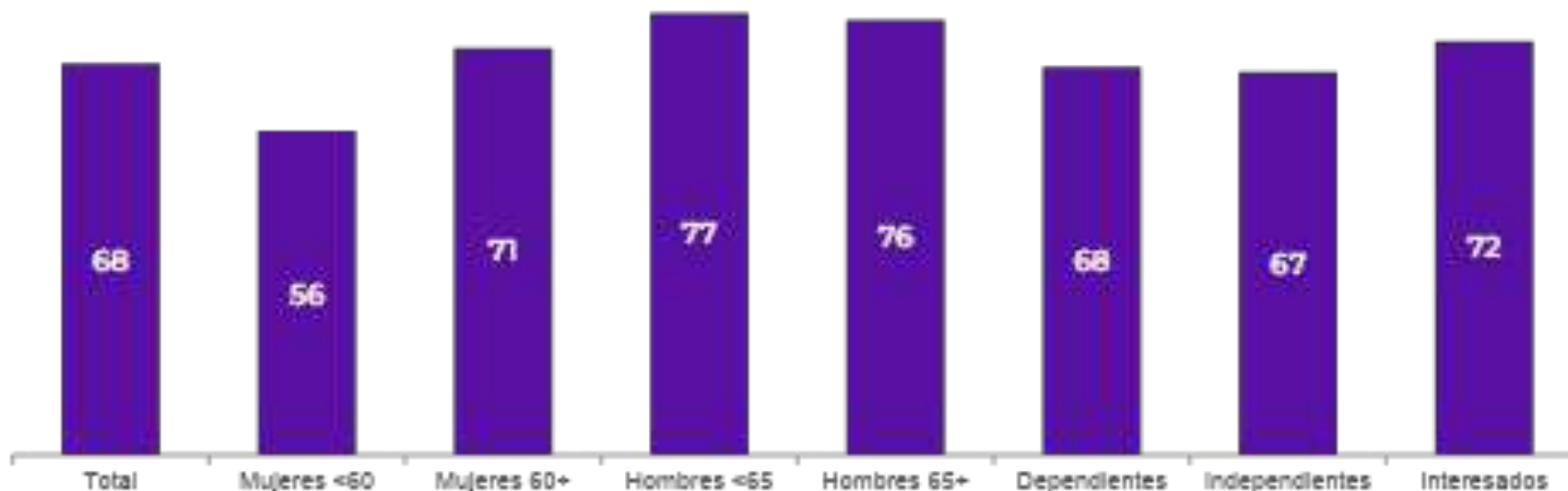
Encuestados que trabajan o interesados en trabajar: 1.026 casos

68%
de acuerdo con la frase
Las personas que trabajan son más valoradas que aquellas que no lo hacen

Entre los hombres este porcentaje llega a 77%.

Entre quienes no trabajan, pero están interesados en hacerlo, el % de acuerdo con la frase es mayor que entre quienes trabajan.

Las personas que trabajan son más valoradas que aquellas que no lo hacen





Pero ven dificultades. Las personas mayores de 50 años consideran mayoritariamente que les sería difícil o muy difícil encontrar un empleo como trabajador dependiente.

76% de los encuestados considera que es difícil o muy difícil para una persona de su edad encontrar un empleo como trabajador dependiente.

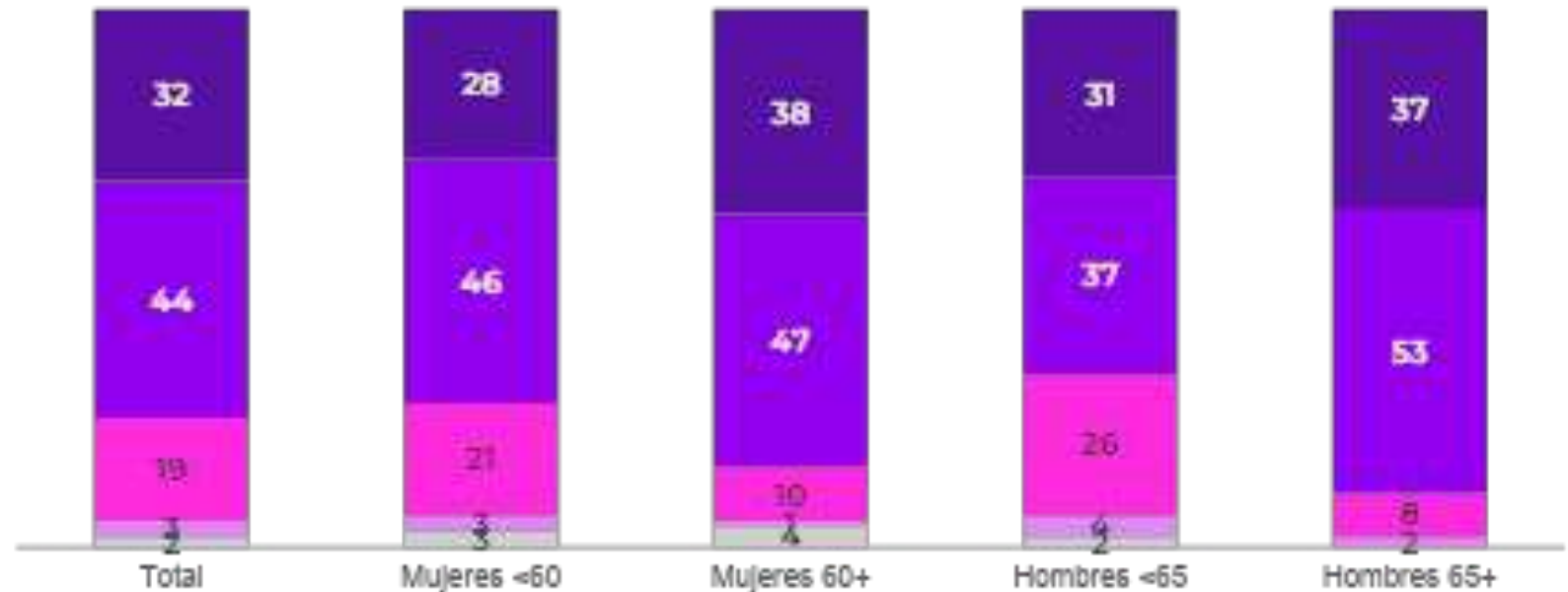
La percepción de dificultad no cambia por género, pero si **aumenta después de la edad de jubilación:**
74 a 85% en mujeres
68 a 90% en hombres.

La percepción de dificultad disminuye desde **76% a 51% al considerar iniciar una actividad de manera independiente.**

% Difícil + Muy difícil	Dep.	Indep.	Dep.	Indep.	Dep.	Indep.	Indep.	Indep.	Indep.	Indep.
	76%	51%	74%	45%	85%	61%	68%	52%	90%	54%

¿Qué tan fácil crees que es para una persona de tu edad encontrar un empleo como trabajador dependiente?
Encuestados que trabajan o interesados en trabajar:
1.026 casos

- Muy fácil
- Fácil
- Ni fácil ni difícil
- Difícil
- Muy difícil



Son conscientes de las limitantes externas. Reconocen la existencia de limitantes relacionadas a las condiciones de mercado, pero también de los prejuicios instalados.



CONTEXTO SOCIAL-ECONÓMICO

- Mucha demanda para poca oferta de trabajo, y no sólo asociado a las personas mayores.
- El aumento de población extranjera significa “mayor competencia”.



ADECUACIÓN LABOR/REMUNERACIÓN

- En ocasiones se les considera sobrecalificados
- En otros casos, bajas remuneraciones ofrecidas.



PRECONCEPCIONES RESPECTO A LAS PERSONAS DE MAYOR EDAD

- Algunos piensan que se ve a las personas mayores como...
- Más rígidos o menos moldeables
 - Más puntiagudos o “mañosos”
 - Se duda de su productividad y son “infantilizados”.



LIMITANTES ESPECÍFICAS

- Falta de capacitación específica
- Baja actualización tecnológica.
- Problemas de salud que limitan su desempeño



Pero la realidad contradice esos prejuicios. Entre los interesados en trabajar y que no lo hacen, son pocos quienes se ven limitadas por temas de salud o responsabilidades en el cuidado de terceros.

POTENCIALES LIMITANTES OCUPACIONALES

D2. Tengo que cuidar a niños o niñas | Tengo que cuidar a algún familiar o adulto mayor
17. ¿Cuál de las siguientes frases te representa mejor en relación a tu estado de salud y el trabajo?
38. ¿Cómo dirías que es tu relación con la tecnología?
32. ¿Cuál es el máximo nivel de educación que has alcanzado?
34. Independientemente de tu nivel educacional, ¿has realizado alguna de estas actividades?

La tecnología y la educación superior serían una limitante – para ciertos trabajos – **pero sólo entre las personas de menor nivel socioeconómico.**



de quienes actualmente no trabajan mencionan que es porque están a cargo del cuidado de otra(s) persona(s) – ya sea menores de edad o adultos mayores

17%



de los encuestados declara tener limitantes de salud que no les permiten trabajar o sólo se los permite ocasionalmente.

11%



de los encuestados consideran que su relación con la tecnología no les permitiría utilizar aplicaciones de oficina o búsquedas avanzadas en Internet.

24%

4% en C1 – 39% en D



de los encuestados no tiene estudios superiores.
3% en C1 – 67% en D

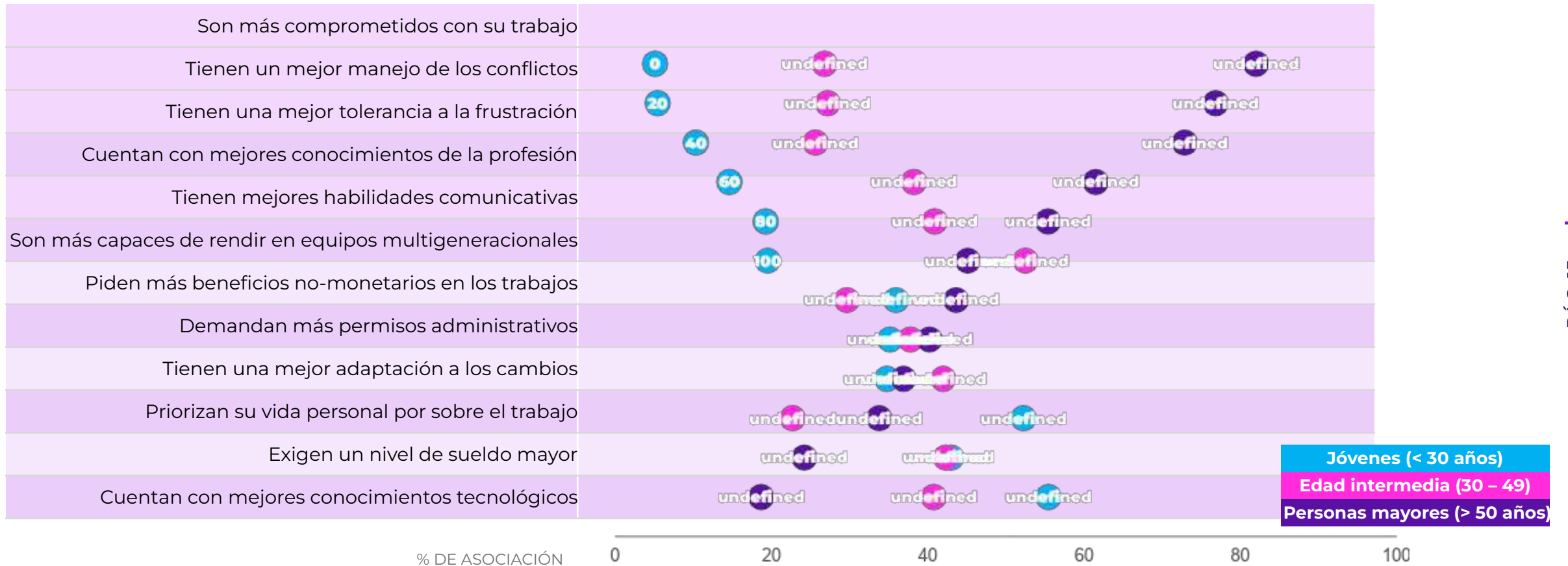
42%

No obstante, el 80% ha accedido a capacitaciones o cursos durante su vida.

Y la proyección tiene un lado favorable. Mayoritariamente piensan que los empleadores tienen una mayor valoración de sus habilidades “blandas” respecto a personas de generaciones más jóvenes.



G14. ¿A qué grupo de trabajadores crees que los empleadores asocian las siguientes características? Puedes elegir más de un grupo por opción.
Base: 1026 casos





Y quienes trabajan conviven armónicamente con otras generaciones. Mayoritariamente logran tener una buena convivencia en términos de comunicación y colaboración con personas más jóvenes.

INTERACCIONES GENERACIONALES EN EL TRABAJO

G15. ¿Cuál es tu nivel de acuerdo con las siguientes frases?

*GRAFICADOS % DE ACUERDO + % MUY DE ACUERDO



76%

Considera que, en su trabajo, personas jóvenes y mayores se comunican de manera respetuosa y honesta



70%

Piensa que en su empleo hay un ambiente colaborativo entre personas jóvenes y personas mayores



66%

Menciona que, en su trabajo, tanto personas jóvenes como personas mayores son consideradas por igual al momento de dar su opinión



31%

Piensa que los más jóvenes no reconocen la contribución de las personas de su edad al equipo de trabajo



24%

Considera que, en su trabajo, las personas más jóvenes se resisten a hacer eventos sociales o actividades extralaborales con personas de su edad



21%

Se ha sentido discriminado en su empleo por su edad

Base: 776 casos

NUMEROS REPRESENTAN %

Y surgen las oportunidades. Considerando la información relevada entre empleadores, se pueden detectar algunos cargos o funciones más proclives para personas de 50+.



Gerenciales:
se privilegia la gente de +50 o cargos muy especializados por su alta experiencia y manejo de equipos.



Ejecutivo Banca:
área de riesgo y banca privada son áreas que requieren de mucha experiencia en la evaluaciones y manejo de clientes.



Vendedor:
especialmente en rubros de salud (seguros, Isapres) por el gran manejo comunicacional y nivel de contactos.



Personal de limpieza y mantenimiento en empresas:
exhaustividad y responsabilidad.



Cajeros de supermercado:
Amabilidad, responsabilidad, atención y manejo de clientes.



Cargos de alta responsabilidad en rubro educación:
Inspectoría: por experiencia, trayectoria y habilidades blandas.

Finalmente...

1

Los mayores de 50 se sienten activos y desean adquirir nuevos desafíos y oportunidades.

Energía, vitalidad y motivación.
La experiencia les ha dado claridad.
Necesitan y quieren trabajar

2

Como todos tienen la necesidad de trabajar para generar ingresos.

Pero también para mantenerse activos, sentirse valorados y porque les entretiene.

3

Saben que tienen mucho que aportar especialmente en el mundo laboral.

Desde el Know-how y también desde las habilidades blandas

4

Tienen claridad de sus virtudes y limitantes en el ámbito laboral:

Reconocen sus fortalezas en habilidades blandas, pero también que puede haber restricciones en algunas funciones por su nivel de preparación, particularmente en tecnología.

5

Mitos a derribar

Barreras tecnológicas
Priorización del hogar y cuidados.
Obsolescencia de conocimiento.
Dificultad en la convivencia multigeneracional.

Ventajas a potenciar

Habilidades comunicacionales
Tolerancia a la frustración
Compromiso

+

