

50+

**Desafíos y
oportunidades
de empleabilidad**

CIPEM Y EL CHILE PLATEADO

CIPEM

Conocimiento e investigación
en personas mayores



5 Años

Objetivo: Aportar a la discusión y mejoramiento de las políticas públicas asociadas a personas mayores a partir del análisis de información secundaria.

CIPEM

Conocimiento e investigación en personas mayores



Objetivo: Aportar a la discusión y mejoramiento de las políticas públicas asociadas a personas mayores a partir del análisis de información secundaria.

NACIONAL

Pese a más gastos, adultos mayores optan por atención privada para saltarse listas de espera

Según un estudio, los beneficiarios del sector público dentro de una trama están dispuestos a enfrentar mayores desembolsos en el sector privado. Expertos alertan que pese a que la red pública es gratuita, la demora en conseguir una hora de espera a que los usuarios prefieren pagar por la prestación.

Mayor gasto de bolsillo
En Chile, el gasto de bolsillo de los adultos mayores en salud es de \$189.745, lo que equivale a un 23% del ingreso promedio mensual de \$825.000. Este monto es superior al de los adultos jóvenes, que pagan \$100.000, y a los adultos en edad laboral, que pagan \$100.000.

Reducir el sistema
Los expertos advierten que el sistema de salud público está saturado y que la atención privada es una opción viable para muchos adultos mayores. Sin embargo, esto puede generar una brecha entre quienes pueden pagar y quienes no.

La necesidad de
El estudio indica que la necesidad de atención médica en el sector privado es alta, especialmente en áreas como la atención de urgencias y la atención de enfermedades crónicas.

El costo
El costo de la atención médica en el sector privado es alto, lo que puede ser una barrera para muchos adultos mayores. Sin embargo, algunos expertos sugieren que la inversión en el sector privado puede ser una forma de mejorar la calidad de la atención.

La necesidad de
El estudio indica que la necesidad de atención médica en el sector privado es alta, especialmente en áreas como la atención de urgencias y la atención de enfermedades crónicas.

El costo
El costo de la atención médica en el sector privado es alto, lo que puede ser una barrera para muchos adultos mayores. Sin embargo, algunos expertos sugieren que la inversión en el sector privado puede ser una forma de mejorar la calidad de la atención.

La necesidad de
El estudio indica que la necesidad de atención médica en el sector privado es alta, especialmente en áreas como la atención de urgencias y la atención de enfermedades crónicas.

El costo
El costo de la atención médica en el sector privado es alto, lo que puede ser una barrera para muchos adultos mayores. Sin embargo, algunos expertos sugieren que la inversión en el sector privado puede ser una forma de mejorar la calidad de la atención.

Informalidad de las personas mayores se acerca al 46%

REGIÓN. La cifra es incluso superior a la que se evidenciaba en la zona antes de que llegara la pandemia.

Las complejidades que afectan al mercado laboral también han impactado directamente en los adultos mayores, cuya tasa de informalidad de en la Región de Valparaíso llegó al 45,6%.

Así lo constató un análisis del Programa de Conocimiento e Investigación en Personas Mayores (CIPEM), en base a los datos aportados por el último boletín de empleo del INE. De acuerdo a esto, la cifra implica el aumento de más de tres puntos porcentuales en comparación con 2019, años de la pandemia por covid 19, donde la proporción correspondía a un 42,1% de los empleados.

De esta forma, la zona se ubicó como la novena región del país con una mayor proporción de adultos mayores trabajando bajo situación de informalidad, de los cuales un 29,7% corresponden a hombres y un 32,2% a mujeres, brecha similar a la que se registró en 2019, donde un 26,3% eran hombres y un 32,5% mujeres.

Esto equivale a un total de 18.034 hombres y 12.536 mujeres de este rango etario que se encontraron bajo esta condición laboral en la Región de Valparaíso.

A nivel nacional, las tasas de informalidad en personas mayores llegó a un 42,6%, lo que equivale a 489.133 personas, acercándose a los niveles registrados pre-pandemia, dada de la tasa correspondía a un 44,1%, equivalente a 505.268 personas.

Rev Med Chil. 2024 Nov;152(8):867-874. doi: 10.4067/s0034-98872024000800867.

[Social Determinants of Combined Use of Alcohol and Non-prescription Drugs in Older Adults: A Population-based Study in Chile]

[Article in Spanish]
Yamil Tala ¹, Camila Skewes ², Miguel Ángel Fernández ³

Affiliations + expand
PMID: 39853079 DOI: 10.4067/s0034-98872024000800867

Free article

Abstract

Un total de 23 comunas de la Región experimentan alzas de habitantes

Crecimientos de población de hasta 22% que tensionan la entrega de servicios en Biobío

Florida tiene el mayor incremento, seguida de San Pedro de la Paz, con un 15%. Muestra de población en otras 10 ciudades inquieta por posibles impactos en planificación y asignación de recursos.

Por Nicolás Araya / nicolas.araya@diariodelsur.cl

El último censo de 2017, el más reciente, muestra un crecimiento de la población en la zona, lo que genera una presión sobre los servicios de salud y otros recursos.

La población en la zona de Biobío ha crecido en los últimos años, lo que genera una presión sobre los servicios de salud y otros recursos.

Shielded by business ownership? The role of senior entrepreneurship as a defense mechanism against ageism

Carlos Poblete, Vesna Mandakovic, Mauricio Apablaza

The Bottom Line
ISSN: 0888-045X
Article publication date: 19 May 2025

2025 Permissions

15 DOWNLOADS

Chile Plateado: El Poder Transformador de la Generación 50+

Tabla de contenidos

Introducción.....	4
Resumen ejecutivo.....	6
01 Cambio Demográfico.....	8
02 Bienestar.....	20
03 Salud.....	32
04 Hogar y Vivienda.....	42
05 Finanzas Plateadas.....	52
06 Mercado Laboral.....	62
07 Ingresos.....	68
08 Gastos.....	76
09 Pobreza.....	84
10 Educación Continua y Capacitación..	92
11 Transporte y Movilidad.....	102
12 Uso Tecnológico.....	112
13 Uso de Tiempo y Actividades.....	121
14 Buenas Prácticas.....	127
Conclusiones.....	136





Chile Plateado: El Poder Transformador de la Generación 50+

Tabla de contenidos

Introducción.....	4
Resumen ejecutivo.....	6
01 Cambio Demográfico.....	8
02 Bienestar.....	20
03 Salud.....	32
04 Hogar y Vivienda.....	42
05 Finanzas Plateadas.....	52
06 Mercado Laboral.....	62
07 Ingresos.....	68
08 Gastos.....	76
09 Pobreza.....	84
10 Educación Continua y Capacitación..	92
11 Transporte y Movilidad.....	102
12 Uso Tecnológico.....	112
13 Uso de Tiempo y Actividades.....	121
14 Buenas Prácticas.....	127
Conclusiones.....	136

- Líderes Sociales digitales 50+ Los Héroes
- Recolectando información
- Experiencias locales



EVOLUCIÓN 50⁺



EL MUNDO

- En 1963 había 500 millones de personas 50+ en el mundo...
- 34 años después (1997) eran 1 billón,
- 15 años después (2012) eran 1.5 billones,
- 11 años después (2023), hay **2 billones de personas de 50 o más** años en el mundo.
- **Una de cada cuatro personas** en el mundo está en este grupo etario.

300%
más

World Population Prospects
2024

INE, WHO

EL MUNDO



- En 1963 había 500 millones de personas 50+ en el mundo...
- 34 años después (1997) eran 1 billón,
- 15 años después (2012) eran 1.5 billones,
- 11 años después (2023), hay **2 billones de personas de 50 o más** años en el mundo.
- **Una de cada cuatro personas** en el mundo está en este grupo etario.

300%
más

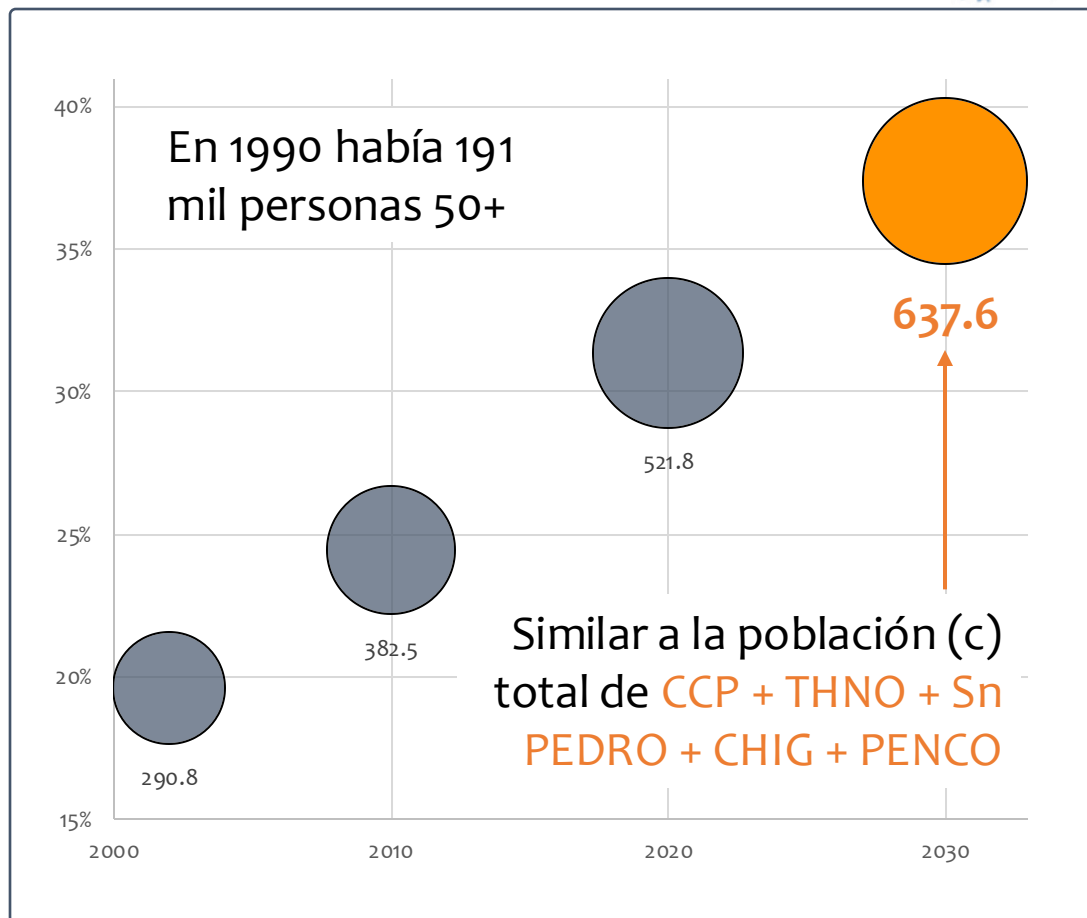
World Population Prospects
2024

- En Chile, fueron censadas **6 millones** de personas de 50+. Es decir, **1 de cada 3** censados pertenece en este grupo etario (32.3%).
- La esperanza de vida en el país ha escalado hasta los **81,34 años** solo debajo de Canadá... y la esperanza de vida saludable a los 67,7 años.
- De acuerdo con la última encuesta de empleo se estima que **3 millones de personas de 50+ están ocupados.**

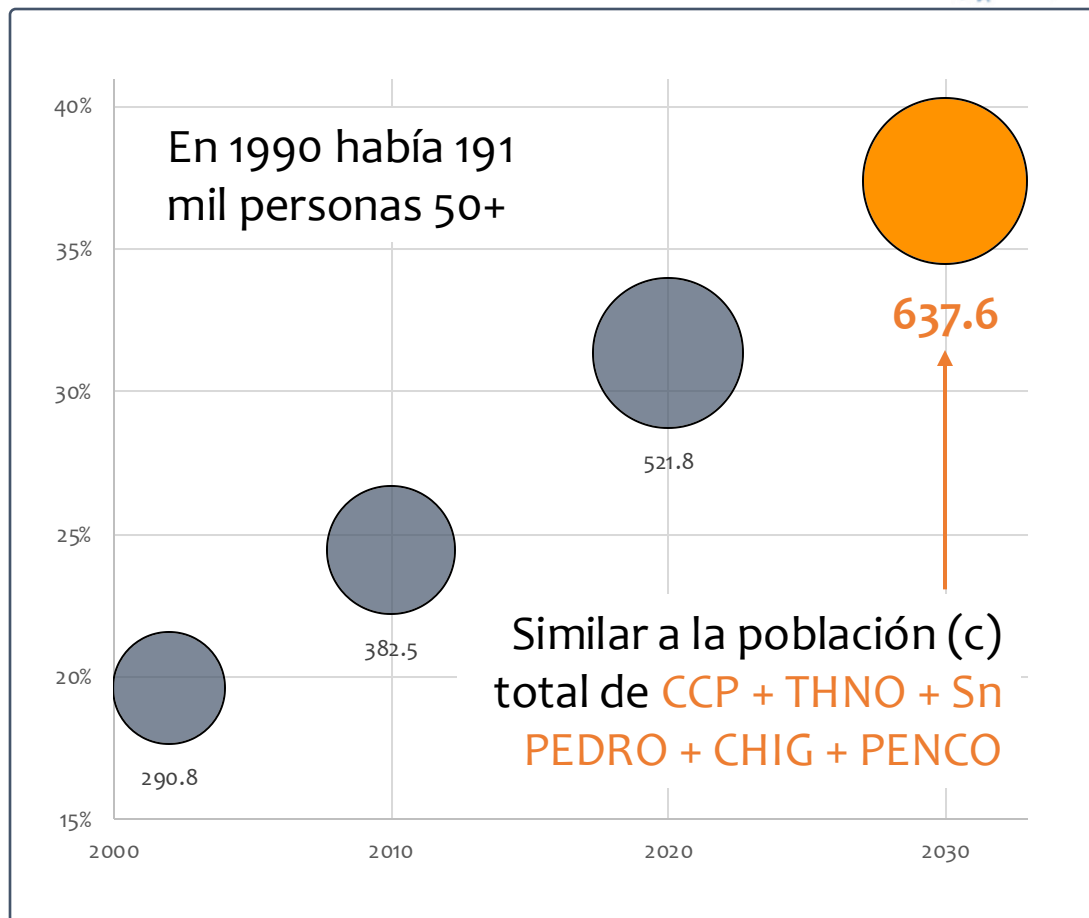
CHILE



BIO-BIO

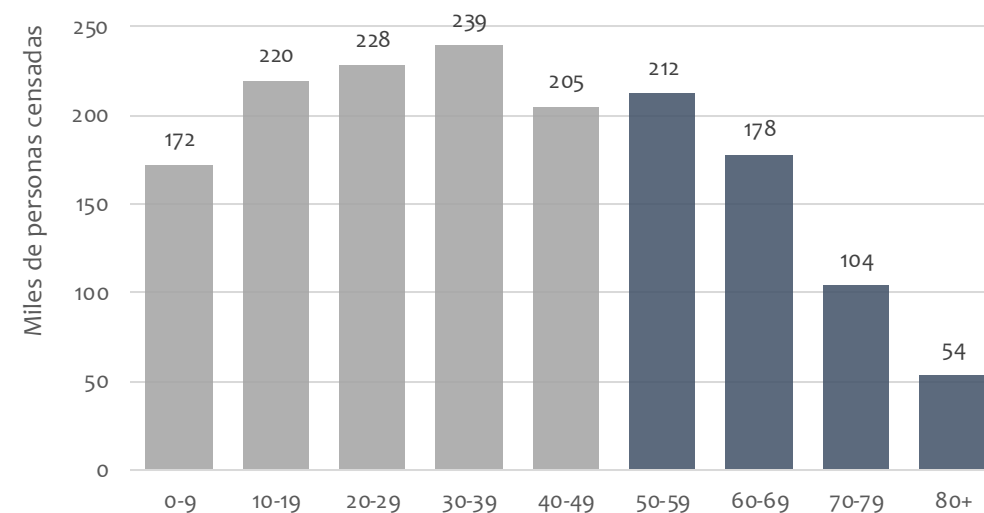


BIO-BIO



INE

- En la Región, fueron censadas 548 mil personas de 50+. Que corresponde al 34% de la población de la región.



BIO-BIO



50⁺ MERCADO LABORAL DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

BIO-BIO

- En 1990, había 364 mil ocupados de los cuales 52 mil tenían 50⁺ (14.3%)
- **Hoy, hay 713 mil ocupados de los cuales 241 mil tienen 50⁺ (33.8%)**

BIO-BIO

- En 1990, había 364 mil ocupados de los cuales 52 mil tenían 50⁺ (14.3%)
- **Hoy, hay 713 mil ocupados de los cuales 241 mil tienen 50⁺ (33.8%)**

50⁺

- La ocupación en la región de Biobío es de 41,6% (Chile: 46,7%)
- La tasa de desempleo 6,01% (Chile: 5,93%)
- La población en situación de informalidad es de 30,2% (Chile: 33,2%)
- App. 2.500 trabajadores 50+ en plataformas digitales

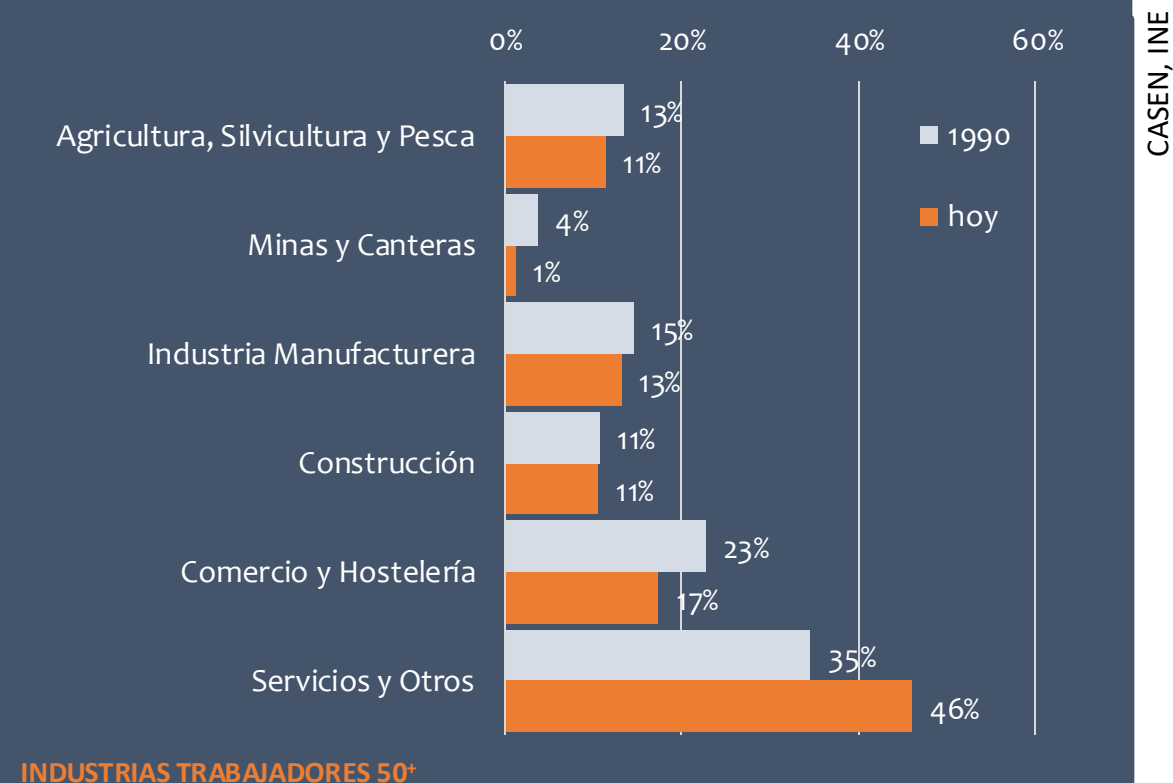
BIO-BIO

- En 1990, había 364 mil ocupados de los cuales 52 mil tenían 50⁺ (14.3%)

50⁺

- La ocupación en la región de Biobío es de 41,6% (Chile: 46,7%)
- La tasa de desempleo 6,01% (Chile: 5,93%)
- La población en situación de informalidad es de 30,2% (Chile: 33,2%)
- App. 2.500 trabajadores 50+ en plataformas digitales

- Hoy, hay 713 mil ocupados de los cuales 241 mil tienen 50⁺ (33.8%)**



DESAFÍOS



Edadismo:

- Los prejuicios sobre la capacidad de adaptación, habilidades tecnológicas o productividad.



Brecha Tecnológica:

- Irrupción tecnológica Personas 50+.
- Avance la inteligencia artificial.



Informalidad Laboral:

- En el Biobío, principalmente en agricultura, comercio y construcción.



Salud y Bienestar:

- Problemas de salud física o mental, junto con entornos laborales no adaptados.



Políticas Públicas:

- Programas como Experiencia Mayor de SENCE son limitados.



Pensiones Insuficientes:

- Las bajas pensiones obligan a muchos a trabajar para complementar ingresos.

DESAFÍOS



Edadismo:

- Los prejuicios sobre la capacidad de adaptación, habilidades tecnológicas o productividad.



Brecha Tecnológica:

- Irrupción tecnológica Personas 50+.
- Avance la inteligencia artificial.



Informalidad Laboral:

- En el Biobío, principalmente en agricultura, comercio y construcción.



Salud y Bienestar:

- Problemas de salud física o mental, junto con entornos laborales no adaptados.



Políticas Públicas:

- Programas como Experiencia Mayor de SENCE son limitados.



Pensiones Insuficientes:

- Las bajas pensiones obligan a muchos a trabajar para complementar ingresos.

DESAFÍOS



Edadismo:

- Los prejuicios sobre la capacidad de adaptación, habilidades tecnológicas o productividad.



Brecha Tecnológica:

- Irrupción tecnológica Personas 50+.
- Avance la inteligencia artificial.



Informalidad Laboral:

- En el Biobío, principalmente en agricultura, comercio y construcción.



Salud y Bienestar:

- Problemas de salud física o mental, junto con entornos laborales no adaptados.



Políticas Públicas:

- Programas como Experiencia Mayor de SENCE son limitados.



Pensiones Insuficientes:

- Las bajas pensiones obligan a muchos a trabajar para complementar ingresos.

OPORTUNIDADES



Experiencia Valiosa:

- Los mayores de 50 años aportan estabilidad, compromiso y conocimientos valiosos.



Economía Plateada:

- El creciente poder adquisitivo de los mayores impulsa sectores como salud, turismo y servicios.



Capacitación Digital:

- Programas como los del CFT Estatal y SENCE pueden adaptarse para incluir a mayores de 50 años.



Mentoría Intergeneracional:

- Los mayores pueden desempeñar roles de formación o liderazgo informal.



Incentivos a Empresas:

- Subsidios como Experiencia Mayor y el reconocimiento de la inclusión laboral.



Contribución Económica:

- La participación de mayores de 50 años reduce la presión sobre el sistema de pensiones y fortalece la economía.

OPORTUNIDADES



Experiencia Valiosa:

- Los mayores de 50 años aportan estabilidad, compromiso y conocimientos valiosos.



Economía Plateada:

- El creciente poder adquisitivo de los mayores impulsa sectores como salud, turismo y servicios.



Capacitación Digital:

- Programas como los del CFT Estatal y SENCE pueden adaptarse para incluir a mayores de 50 años.



Mentoría Intergeneracional:

- Los mayores pueden desempeñar roles de formación o liderazgo informal.



Incentivos a Empresas:

- Subsidios como Experiencia Mayor y el reconocimiento de la inclusión laboral.



Contribución Económica:

- La participación de mayores de 50 años reduce la presión sobre el sistema de pensiones y fortalece la economía.

OPORTUNIDADES



Experiencia Valiosa:

- Los mayores de 50 años aportan estabilidad, compromiso y conocimientos valiosos.



Economía Plateada:

- El creciente poder adquisitivo de los mayores impulsa sectores como salud, turismo y servicios.



Capacitación Digital:

- Programas como los del CFT Estatal y SENCE pueden adaptarse para incluir a mayores de 50 años.



Mentoría Intergeneracional:

- Los mayores pueden desempeñar roles de formación o liderazgo informal.



Incentivos a Empresas:

- Subsidios como Experiencia Mayor y el reconocimiento de la inclusión laboral.



Contribución Económica:

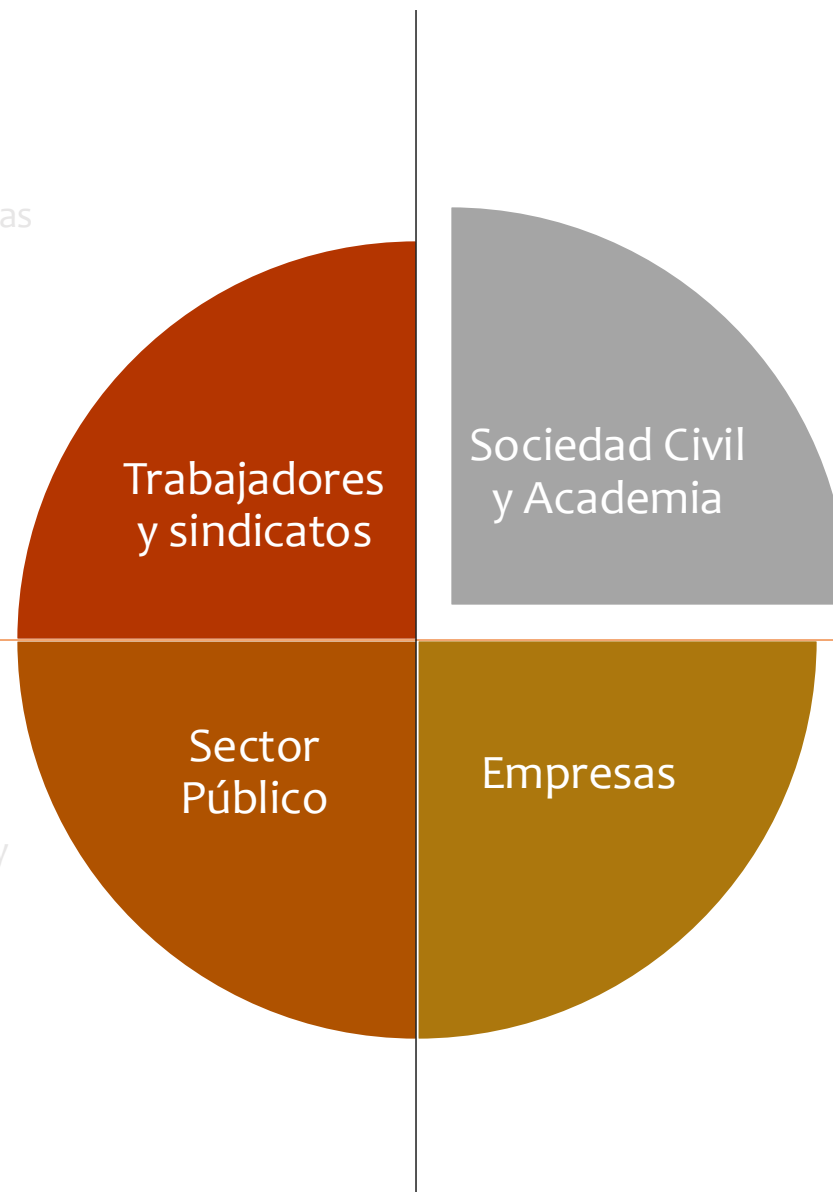
- La participación de mayores de 50 años reduce la presión sobre el sistema de pensiones y fortalece la economía.

50⁺ PROPUESTAS

MERCADO LABORAL

- Cultura de actualización continua en todas las etapas laborales.
- Incorporar la perspectiva etaria en sus agendas y políticas de empleo inclusivas.
- Espacios de diálogo intergeneracional para fortalecer la cohesión y la transferencia de conocimientos.

- Programas de capacitación y reconversión laboral.
- Subsidios e incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores.
- Fomentar emprendimientos liderados por personas mayores.

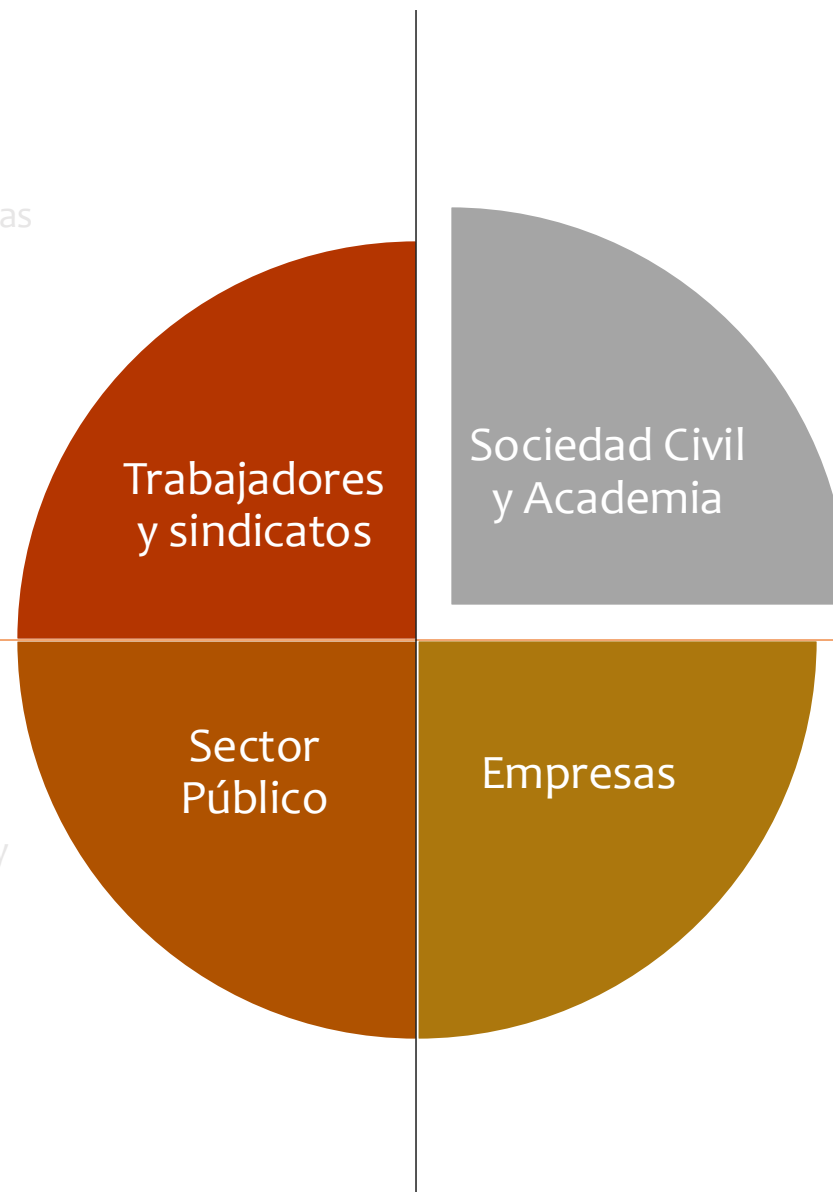


- Campañas de sensibilización contra el edadismo laboral.
- Fomentar alianzas para generar evidencia y propuestas adaptadas al contexto regional.
- Programas de educación continúa orientados a mayores de 50 años.

- Políticas inclusivas como horarios flexibles, programas de mentoría intergeneracional y adecuaciones en el entorno laboral.
- Invertir en la formación continua de personas mayores de 50 años, especialmente en habilidades digitales y tecnológicas.

- Cultura de actualización continua en todas las etapas laborales.
- Incorporar la perspectiva etaria en sus agendas y políticas de empleo inclusivas.
- Espacios de diálogo intergeneracional para fortalecer la cohesión y la transferencia de conocimientos.

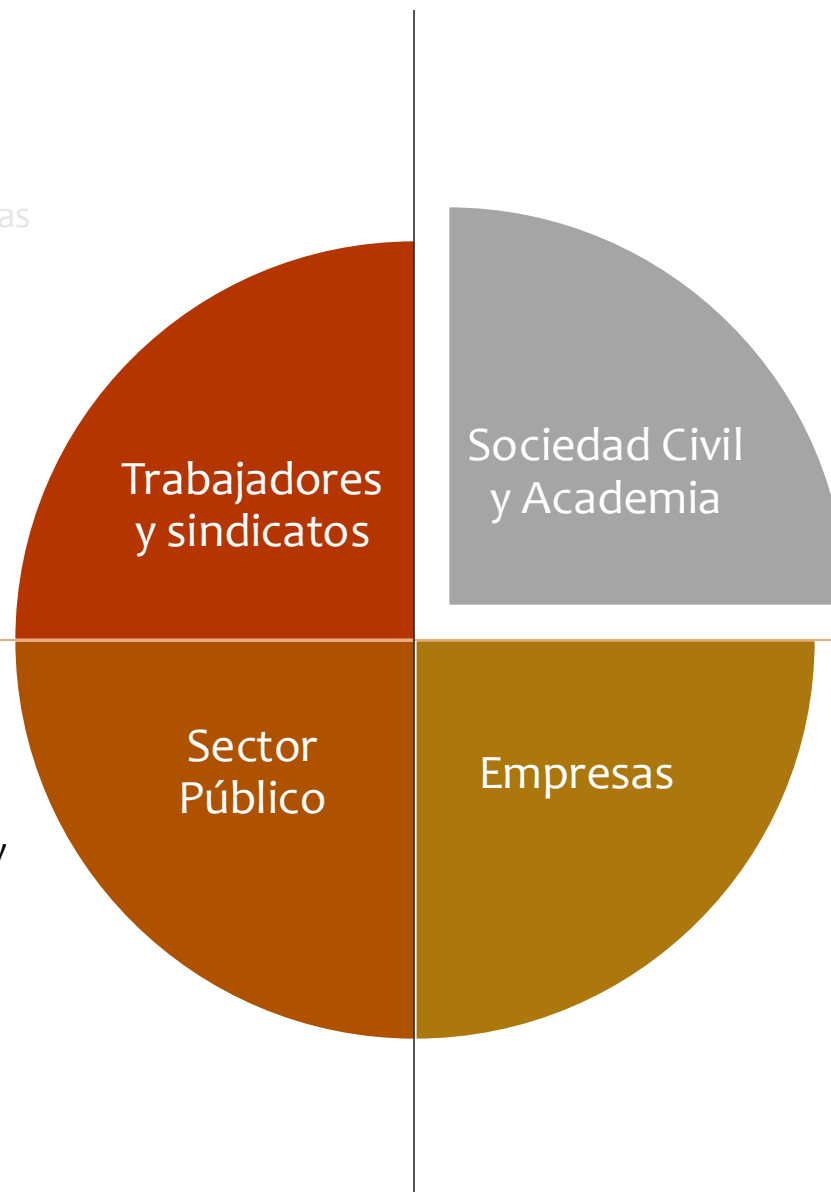
- Programas de capacitación y reconversión laboral.
- Subsidios e incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores.
- Fomentar emprendimientos liderados por personas mayores.



- Campañas de sensibilización contra el edadismo laboral.
 - Fomentar alianzas para generar evidencia y propuestas adaptadas al contexto regional.
 - Programas de educación continúa orientados a mayores de 50 años.
-
- Políticas inclusivas como horarios flexibles, programas de mentoría intergeneracional y adecuaciones en el entorno laboral.
 - Invertir en la formación continua de personas mayores de 50 años, especialmente en habilidades digitales y tecnológicas.

- Cultura de actualización continua en todas las etapas laborales.
- Incorporar la perspectiva etaria en sus agendas y políticas de empleo inclusivas.
- Espacios de diálogo intergeneracional para fortalecer la cohesión y la transferencia de conocimientos.

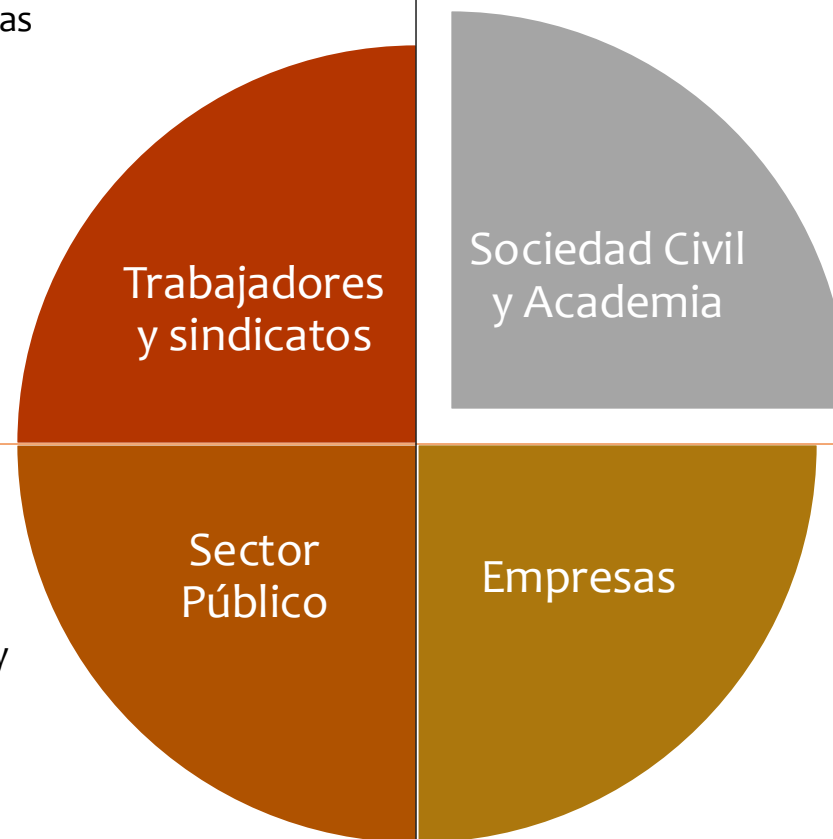
- Programas de capacitación y reconversión laboral.
- Subsidios e incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores.
- Fomentar emprendimientos liderados por personas mayores.



- Campañas de sensibilización contra el edadismo laboral.
 - Fomentar alianzas para generar evidencia y propuestas adaptadas al contexto regional.
 - Programas de educación continúa orientados a mayores de 50 años.
- Políticas inclusivas como horarios flexibles, programas de mentoría intergeneracional y adecuaciones en el entorno laboral.
 - Invertir en la formación continua de personas mayores de 50 años, especialmente en habilidades digitales y tecnológicas.

- Cultura de actualización continua en todas las etapas laborales.
- Incorporar la perspectiva etaria en sus agendas y políticas de empleo inclusivas.
- Espacios de diálogo intergeneracional para fortalecer la cohesión y la transferencia de conocimientos.

- Programas de capacitación y reconversión laboral.
- Subsidios e incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores.
- Fomentar emprendimientos liderados por personas mayores.



- Campañas de sensibilización contra el edadismo laboral.
- Fomentar alianzas para generar evidencia y propuestas adaptadas al contexto regional.
- Programas de educación continúa orientados a mayores de 50 años.

- Políticas inclusivas como horarios flexibles, programas de mentoría intergeneracional y adecuaciones en el entorno laboral.
- Invertir en la formación continua de personas mayores de 50 años, especialmente en habilidades digitales y tecnológicas.

50+

**Desafíos y
oportunidades
de empleabilidad**