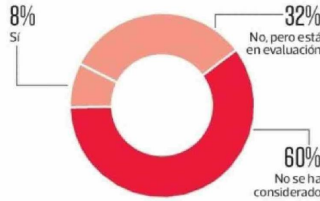
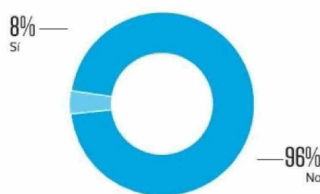


ENVEJECIMIENTO DE LA FUERZA LABORAL EN CHILE

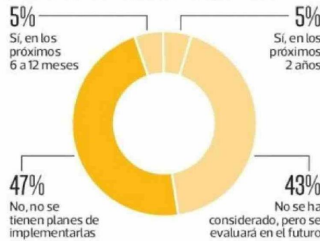
¿La empresa ha desarrollado una estrategia para gestionar los cambios asociados al envejecimiento de la fuerza laboral?



¿La empresa cuenta con políticas específicas para la contratación o retención de colaboradores de 50 años o más?



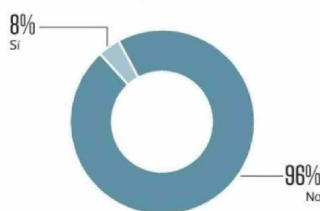
¿La empresa tiene previsto desarrollar en el futuro políticas específicas para este grupo etario?



¿Qué tipo de políticas específicas tiene la empresa para la contratación o retención de colaboradores de 50 años o más?

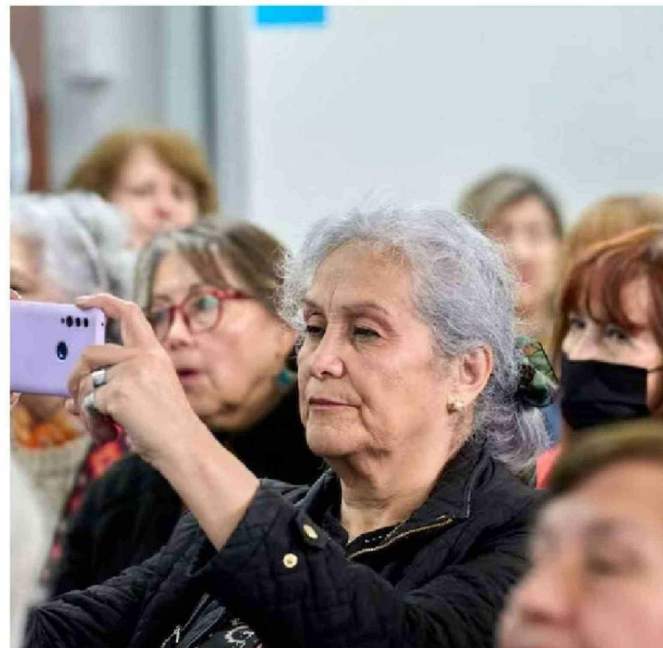


¿La empresa ofrece beneficios diferenciados para los colaboradores mayores de 50 años?



Envejecimiento de la fuerza laboral: 9 de cada 10 empresas en Chile no tienen estrategias para gestionarlo

De acuerdo a un estudio elaborado por PwC, mandado por Cajas de Chile y que se presentará este lunes, apenas un 8% de firmas cuenta con estrategias para afrontar la situación, pese a que el país es uno de los que más ha envejecido en la región. Actualmente, el 32,8% de los habitantes de Chile tiene 50 años o más y se proyecta que en cuatro años más tendrá más población sobre 60 años que población de menos de 15 años.



PAULINA ORTEGA

—El Índice de la Edad de Oro elaborado por PwC mide la eficacia con la que los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) integran a las personas mayores de 55 años en la fuerza laboral. De acuerdo a la última versión de 2024, los líderes son Nueva Zelanda, Islandia y Japón. Entre las medidas exitosas de dichos países están el aumento de la edad de jubilación, el apoyo al trabajo flexible, la capacitación para trabajadores mayores, y el fomento a empleadores para contratar y retener a trabajadores mayores.

Chile, aunque llegó a estar en el lugar 7 en 2013 en ese ranking, fue deteriorando su posición desde 2016, hasta llegar al lugar 25 en el último sondeo. “La tasa de empleo entre las personas de 55 a 64 años y de 65 a 69 años empeoró durante este período en 5 y 8 puntos porcentuales, respectivamente, a pesar del aumento de la población en estos segmentos etarios”, dice el informe.

El país sigue posicionándose como uno de los que más ha envejecido en América Latina, con la esperanza de vida en constante aumento, llegando a 81,8 años en 2026, y con la natalidad cayendo a 0,07 hijos por mujer.

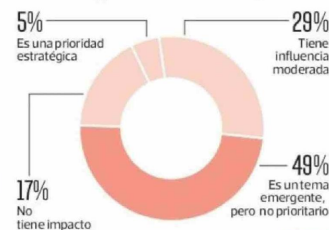
Actualmente, el 32,8% de los habitantes de Chile tiene 50 años o más y se proyecta que en cuatro años más tendrá más población sobre 60 años que población de menos de 15 años. En este contexto, uno de los desafíos más relevantes a enfrentar es cómo adaptar el mundo laboral a estas condiciones, y eso es lo que busca abordar un estudio encargado por el gremio de cajas de compensación, Cajas de Chile, a PwC.

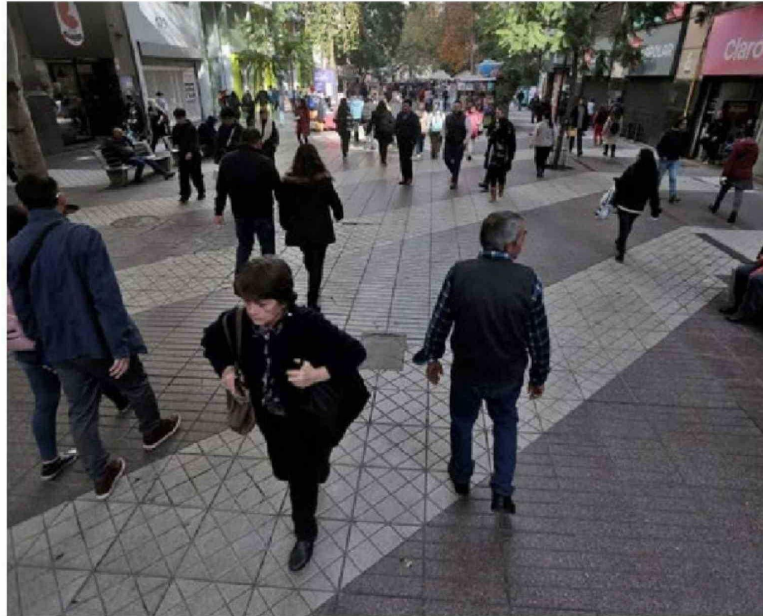
“Un porcentaje relevante de nuestros afiliados están hoy pensionados y otro número considerable pertenece al segmento de trabajadores mayores de 50 años. Por eso, nos preocupa la inclusión laboral de este grupo etario. Chile tiene una de las poblaciones

¿Qué tipo de beneficios entrega la empresa?



¿Cuánto consideras que influyen los cambios asociados al envejecimiento de la fuerza laboral en la planificación de beneficios y políticas laborales en la empresa?





más envejecidas de Sudamérica y, hacia 2050, será el país de la región con mayor proporción de personas sobre 50 años”, enfatiza Marcelo Forni, presidente del gremio.

“El estudio de PwC confirma la necesidad de abordar este tema con urgencia y la necesidad de crear las condiciones para que las personas mayores puedan seguir participando activamente en el mundo del trabajo”, agrega.

Precisamente, para hablar sobre los desafíos del envejecimiento de la población, Cajas de Chile, en colaboración con La Tercera, realizará este lunes 18 de mayo a las 8:30 am un encuentro donde Pablo Gómez, socio de personas y organizaciones de PwC en Chile, presentará los resultados de este informe. En un panel de conversación posterior estarán presentes el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende; la senadora y presidenta de Renovación Nacional, Andrea Balladares; y el exsenador, exministro y Líder Mayor 2024, José Miguel Insulza.

EL DETALLE DEL ESTUDIO

Para su estudio, PwC realizó una encuesta a 117 empresas en Chile, de las cuales un 72% se concentra en la Región Metropolitana, y se distribuyen en 18 distintas industrias. El 27% de la dotación promedio de colaboradores de la base consultada, es de más de 50 años.

Según reveló el informe, ni siquiera el 10% de las empresas en Chile cuenta con estrategias para gestionar los cambios asociados al envejecimiento de la fuerza laboral. Apenas un 8% a desarrollado planes relacionados con ello. Dentro de estas, un 56% a implementado programas de capacitación, 44% una planificación de la transición a la jubilación y un 33% flexibilidad laboral.

Esto significa que un 92% de momento, es de decir, 9 de cada 10, no cuenta con dichas estrategias. Del total de empresas encuestadas, 32% dice que está evaluando el desarro-

llo de planificaciones que vayan en la línea de gestionar el envejecimiento de la fuerza laboral, mientras que un 60% declara que “no incluyen en sus planes actuales el desarrollo de estrategias”, plantea el informe.

Más en profundidad, el documento elaborado por PwC muestra que sólo un 5% de las firmas percibe como una prioridad estratégica los cambios asociados al envejecimiento de la fuerza laboral en la planificación de beneficios y políticas laborales. Un 29% apunta a que tiene una influencia moderada, en tanto que la mayoría, un 49%, piensa que si bien es un tema emergente, no es prioritario. A su vez, un 17% cree que no tiene impacto.

Con una población cada vez más envejecida, la encuesta buscó conocer si las compañías cuentan con políticas de contratación o retención de sus colaboradores de 50 años o más. Un 43% considera evaluar la implementación de políticas en el futuro, sin embargo un 27% no tiene planes.

En el otro extremo, apenas un 4% dice contar con ellas. En dichas políticas, todo este grupo realiza planes de jubilación o asesoría para la transición laboral. Un 40% afirma que cuenta con beneficios diferenciados como flexibilidad horaria o teletrabajo, planes de salud complementarios enfocados en enfermedades crónicas o geriátricas y capacitaciones en herramientas digitales. Un 20% apunta a realizar programas de reclutamiento enfocados en este grupo etario, además de planes de capacitaciones.

Desde PwC señalan que sin la implementación de buenas prácticas, el envejecimiento de la fuerza laboral puede generar tensiones y pérdida de valor. “Cómo actuemos hoy definirá si convertimos la longevidad laboral en una ventaja competitiva, o en un desafío para la organización. Esta conversación debe ser multigeneracional, involucrando a todas las edades para construir soluciones inclusivas y sostenibles”, concluye el estudio. ●