

# Índice de PwC mide la eficacia con que se incluye a las personas de mayor edad en la fuerza laboral: **Cómo enfrentan las empresas chilenas “la edad de oro” en sus organizaciones**

A. D. J.

¿Cómo están las empresas en Chile, sus directorios y organizaciones, abordando los desafíos y oportunidades de la nueva tendencia de sociedades más longevas? Esa es parte de las preguntas que se hizo la consultora internacional PwC a través de un estudio en que buscó medir el impacto de este cambio demográfico.

La denominada “edad de oro” apunta a la participación en el mercado laboral de personas en los grupos 55 a 64 años y de 65 a 69 años, lo que en la teoría implica una serie de mejoras, como la contribución del capital humano disponible y la calidad de vida de estas personas al mantenerse activas.

América Latina y el Caribe se destacan por ser la región con el envejecimiento más rápido a nivel mundial. Se proyecta que para 2050, más de una de cada cuatro personas (27,5%) en la región será mayor de 60 años.

Sin embargo, en Chile el rango etario entre 50 y 65 años es el más rezagado en recuperar los niveles de empleo prepandemia, según Clapes UC, además al que le toma más tiempo encontrar trabajo, basado también en las cifras reportadas por el INE.

“Este es un tema que, por lo general, no está en la agenda de los directorios ni en las matrices de riesgo. Se habla mucho del cambio climático, pero con el cambio demográfico es igual”, remarca Alejandra Pérez Fabres, presidenta de Corporación Tálanton, organización dedicada a visibilizar el talento y el aporte de las personas de más de 50 años en entornos corporativos.

Nueva Zelanda ocupa la primera posición en el Índice de la Edad de Oro 2023, seguida de Islandia y luego Japón. Chile sufre un fuerte retroceso.



Alejandra Pérez Fabres.

A través del Índice de la Edad de Oro, PwC busca medir la eficacia con la que los países incluyen a las personas mayores de 55 años en la fuerza laboral, para lo que emplea siete indicadores articulados en tres áreas vinculadas al promedio de desempeño de los países de la OCDE (Participación de los trabajadores de

mayor edad, tipos de trabajos y nivel de calificación).

## Retroceso de Chile

En el estudio de PwC se observa una clara tendencia de las empresas y los gobiernos a mejorar la inclusión de los colaboradores de mayor edad en la fuerza laboral. Nueva Zelanda ocupa la pri-

## ■ Recetas: desde elevar la edad de jubilación hasta trabajos más adecuados

PwC plantea que, para mejorar el desempeño económico de los países apoyado en los trabajadores de mayor edad, hay en el mundo ejemplos de políticas exitosas.

El gobierno de Japón ha elevado la edad de jubilación para retener a su fuerza laboral de mayor edad, como respuesta a la caída de las tasas de natalidad y la escasez de mano de obra.

En el caso de Suecia, se creó una delegación para promover oportunidades laborales inclusivas para

los trabajadores mayores y proteger a los solicitantes de empleo de mayor edad de la discriminación basada en la edad.

También se cita el ejemplo de los trabajadores de Islandia con la implementación de medidas destinadas a ayudar a los trabajadores de mayor edad a cambiar a trabajos que sean más adecuados para ellos a medida que envejecen, o el caso de Nueva Zelanda, con políticas orientadas a mejorar las habilidades de los trabajadores mayores.

mera posición en el Índice de la Edad de Oro 2023, seguida de Islandia y luego Japón. Estos dos países han ocupado consistentemente los dos primeros lugares del Índice desde 2013. Nueva Zelanda e Islandia reportan las tasas de empleo más altas para trabajadores mayores: el 77,9% de las personas de entre 55 y 64 años de Nueva Zelanda y el 80,2% de las de Islandia estaban empleadas en 2021.

Pero la posición relativa de Chile cayó drásticamente del décimo lugar en 2016 (séptimo en 2013) al 25 en 2021. 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.

A diferenciación de las otras naciones, la situación de Chile en materia de empleo no ha mejorado sustancialmente tras la pandemia del covid-19. En los últimos dos años, el bajo crecimiento de la economía y una contracción de la inversión han erosionado el

campo laboral. En el listado de los países del APEC, Chile figura como la nación con la mayor tasa de desempleo.

“Tenemos que preguntarnos, en los directorios y comités gerenciales, cómo estamos parados de cara a esta nueva tendencia y analizar el impacto que esto tendrá en nuestra industria, negocio y organización”, señala la presidenta de Tálanton.

## Zoom al país

Basado en el estudio de PwC sobre “Esperanzas y temores de la fuerza laboral 2024”, se determinó que el 28% de la fuerza laboral en las empresas chilenas corresponde a personas mayores de 50 años. De este grupo, la mitad tiene entre 55 y 64 años.

“Estos datos resaltan la relevancia de este segmento en el mercado laboral y subraya la necesidad de diseñar políticas específicas para su inclusión y desarrollo”, señala el estudio.

Además, se observa que el 40% de los cargos ejecutivos en las empresas chilenas está ocu-

pado por personas mayores de 49 años. De este grupo, el 47% corresponde a personas entre 55 a 64 años, lo que en opinión de PwC refleja la importancia de la experiencia en los roles de liderazgo.

El tema de las brechas de género en el mercado laboral también posee un efecto en el segmento de personas con más de 50 años, ya que, al comparar la remuneración de posiciones ejecutivas, las personas sobre 50 años tienen una renta promedio más alta que los con 49 o menos. Sin embargo, el promedio es solo 9% superior para mujeres y un 38% superior para hombres.

A medida que avanza este cambio demográfico es imperativo considerar “que deberemos reinventarnos varias veces a lo largo de nuestras vidas y, por lo tanto, deberemos mantenernos actualizados permanentemente y estar abiertos a incluir nuevas formas de trabajar según el ciclo de vida en que nos encontramos. En esto las empresas cumplen un rol fundamental”, enfatiza Alejandra Pérez.