

Región de La Araucanía

Documento de estructura, y diagnóstico, del empleo
regional Año 2025

Análisis y proyección de empleo en la población longeva de La Araucanía

Línea de Análisis Laboral: Informe Final

Depto. de Intermediación y Prospección Laboral

Téngase presente

El Observatorio Laboral Nacional (OLN) junto a los Observatorios Regionales (OLR) conforman un programa administrado por la División Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo, a través de su Dpto. de Intermediación y Prospección Laboral (DIPL).

Este programa fue establecido en el Decreto N°110/2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea la “Estrategia Nacional de Prospección Laboral”, y su principal objetivo es fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado laboral chileno, proporcionando evidencia sobre las características, oferta y demanda de las distintas ocupaciones y puestos de trabajo en el país.

Asimismo, pone foco en el futuro del trabajo de manera de conocer y anticipar los efectos del cambio tecnológico, ecológico y demográfico en el mercado laboral. De esta forma, se busca ayudar a orientar en el diseño de la política públicas y las decisiones laborales y educativas de las personas.

En ese marco, el “Documento de estructura, y diagnóstico, del empleo regional” da cuenta de las especificidades y desafíos que, el mercado de trabajo, tiene en cada región del país haciéndose cargo de la multiplicidad de fenómenos que interactúan y son concomitantes a la dinámica laboral, especialmente, lo referido a la macroeconomía e inversión regional.

En el presente informe, el análisis estructural del empleo regional proyecta una mirada prospectiva a partir de la tendencia de mayor longevidad de la fuerza de trabajo regional.

Índice

1. Justificación	4
2. Objetivos, General y Específicos	4
3. Resumen Sintético.....	5
4. Metodología	6
3.1. Proyección de población por grupo etario	6
3.2. Estimación del empleo mediante modelos SARIMA.....	7
3.3. Construcción de escenarios de empleabilidad al 2030.....	7
5. Población longeva en La Araucanía	8
Tendencias de evolución demográfica de fuerza de trabajo.	8
Diferencias territoriales en la evolución poblacional.....	9
6. Proyecciones de crecimiento poblacional por grupo etario al 2030.....	10
7. Estimación SARIMA.....	12
Proyección del número de personas ocupadas según grupos etarios	12
Proyección de las tasas de ocupación según grupos etarios	13
8. Escenarios futuros.....	14
Proyección de crecimiento poblacional en el mercado laboral.....	14
9. Análisis prospectivo.....	16
a. Perfiles laborales personas mayores	16
b. Automatización y digitalización	17
c. Antecedentes complementarios	18
10. Conclusiones y pasos a seguir	20
11. Bibliografía, Hemerografía y Fuentes estadísticas a utilizar	27

1. Justificación

El presente documento presenta un análisis estructural del mercado laboral, considerando una mirada prospectiva de los fenómenos indagados en la primera versión de mismo. Así, tras una revisión histórica del mercado laboral regional y su evolución demográfica, deriva la necesidad de comprender el impacto del crecimiento y envejecimiento de su fuerza de trabajo.

Para ello, el presente informe corresponde a un análisis de estadística descriptiva que sintetiza los principales cambios demográficos en las Personas en Edad de Trabajar (PET) de La Araucanía en los últimos años, considerando su diversidad territorial, para luego ofrecer una mirada prospectiva hasta el 2030 considerando estas tendencias.

En este contexto, el presente reporte se enmarca en los siguientes objetivos para plantear no solo análisis de fenómenos atingentes a nuestra realidad en términos de empleo, sino que también proyectar importantes desafíos para el desarrollo económico y laboral como región.

2. Objetivos, General y Específicos

Objetivo General:

- Proyectar la evolución del mercado laboral de La Araucanía al año 2030, a partir de sus principales tendencias demográficas y laborales, con especial énfasis en el envejecimiento de la fuerza de trabajo y el empleo de las personas mayores.

Objetivos Específicos:

- Identificar tendencias de evolución poblacional en las Personas en Edad de Trabajar de La Araucanía según los distintos grupos etarios.
- Analizar las diferencias territoriales en estas tendencias poblacionales de la fuerza de trabajo regional.
- Proyectar la evolución de la fuerza de trabajo al 2030 según las tendencias de crecimiento y envejecimiento de los distintos grupos etarios.
- Estimar eventuales transformaciones en los niveles de ocupación y en la estructura del empleo por grupo etario al 2030, a partir de distintos escenarios.
- Caracterizar las condiciones de inserción laboral de las personas en edad de jubilación y de quienes se aproximan a dicha edad, identificando brechas y barreras específicas.
- Identificar desafíos para el empleo regional y para las políticas laborales derivados del envejecimiento de la fuerza de trabajo y de la situación de las personas en edad de jubilación.

3. Resumen Sintético

- La Araucanía presenta una transición demográfica caracterizada por el crecimiento y mayor longevidad de su fuerza de trabajo, tras un aumento de la esperanza de vida y una menor natalidad.
- Esta evolución poblacional se plasma de forma heterogénea en los territorios, habiendo comunas de menor atracción y retención de personas jóvenes y mayor presencia de población mayor, lo que se asocia a una mayor ruralidad y menores oportunidades laborales y de acceso a servicios e infraestructura básica. En contraste, comunas situadas en la zona lacustre y comunas con mayor densidad poblacional presentan un mejor desarrollo urbano y de acceso a servicios o comercio, ofreciendo más oportunidades económicas y balance entre población mayor y joven.
- De mantenerse las tendencias de crecimiento observadas entre 2017 y 2024, la población en edad de trabajar en la región alcanzaría las 896 mil personas en 2030, incrementando la demanda de empleo, especialmente en los grupos más longevos.
- Dado lo anterior, se proyecta la necesidad de aumentar en 30 mil personas ocupadas al 2030 para solo mantener la tasa de ocupación registrada en 2024 (51,1%), y al menos 60 mil personas ocupadas más para alcanzar los niveles previos a la pandemia en 2019 (54,4%).
- El menor recambio generacional observado tras el crecimiento y la mayor longevidad de la fuerza laboral, en un contexto de transformación tecnológica, exigirá esfuerzos de las políticas públicas y todos los actores ligados al mundo de trabajo.
- Entre los principales desafíos para la empleabilidad de las personas mayores se encuentran las barreras de acceso derivadas de la discriminación por edad y la escasa oferta laboral acorde a sus perfiles. A esto se suman las bajas pensiones y la disminución de sus redes de apoyo, factores que impulsan la necesidad de continuar trabajando tras la edad de jubilación, muchas veces en condiciones más precarias. Además, se visualizan brechas específicas relacionadas con el acceso y uso de tecnologías, menores niveles de escolaridad, problemas de salud y la carga de los roles de cuidado (en el caso de las mujeres), lo que limita aún más sus oportunidades laborales.
- Este contexto exige el fortalecimiento de políticas públicas que reconozcan la heterogeneidad de la fuerza laboral y promuevan un entorno inclusivo en una sociedad más longeva. Estas políticas deben mejorar las condiciones de acceso a la formación continua, a redes de apoyo, a servicios de salud y a pensiones adecuadas. Asimismo, es fundamental incorporar un enfoque territorial que considere las particularidades de aquellas comunas con menores condiciones económicas y laborales y donde la tendencia de una mayor longevidad de su fuerza de trabajo se encuentra más presente.

4. Metodología

El análisis prospectivo se desarrolla en tres etapas. En primer lugar, se proyecta la evolución de la población regional por grupos etarios relevantes para el mercado de trabajo, utilizando información censal y un método de crecimiento geométrico simple. En segundo lugar, se estima la trayectoria de corto plazo del empleo mediante modelos SARIMA aplicados a las series de personas ocupadas y tasas de ocupación por grupo etario. Finalmente, se construyen escenarios de empleabilidad al 2030 combinando las proyecciones demográficas con distintos supuestos sobre tasas de ocupación históricas. El procesamiento de series de tiempo se hizo en conjunto con el equipo técnico de nivel central.

4.1. Proyección de población por grupo etario

La proyección de la población por grupo etario al año 2030 se realizó a partir de la información del Censo 2017 y del Censo 2024, estimando una tasa de crecimiento geométrica anual para cada tramo de edad. Se definieron cuatro grupos etarios principales de interés laboral: 15–29 años (jóvenes), 30–44 años (adultos), 45 años hasta la edad legal de jubilación y personas en edad de jubilación (mujeres de 60 años o más y hombres de 65 años o más).

Para cada grupo etario se calculó una tasa de crecimiento anual (r) a partir de la variación observada entre 2017 y 2024. Bajo el supuesto de continuidad de la tendencia reciente, se proyectó la población al 2030 aplicando dicha tasa durante seis años adicionales. Estas estimaciones deben entenderse como ejercicios de tendencia y no como predicciones exactas, dado que pueden verse afectadas por cambios en la fecundidad, mortalidad o migración que alteren la trayectoria histórica. Los resultados se resumen en la tabla, donde se observan tasas negativas de crecimiento en la población joven y tasas positivas crecientes en los grupos de mayor edad, especialmente entre las personas en edad de jubilación.

- Estimación de la constante r

$$r = \left(\frac{\text{Población región en 2024}}{\text{Población región en 2017}} \right)^{\left(\frac{1}{2024-2017} \right)} - 1$$

- Estimación población estimada para años 2025 a 2030.

$$\text{Población en año } t^1 = \text{Población en 2024} \times ((1 + r)^{(\text{año } t - 2024)})$$

A partir de la fórmula anterior, se estimaron las siguientes tasas de crecimiento:

	Menores de 15	15 - 29	30 - 44	45 - Edad jubilación	Edad jubilación o más	Población en Edad de Trabajar	Total Población
r	-1,1%	-0,7%	1,7%	1,0%	3,5%	1,2%	0,8%

¹ Año t corresponde a aquel año que se realice la estimación, que en el caso de la proyección poblacional por grupo etario se realiza la misma desde el 2025 al 2030.

4.2. Estimación del empleo mediante modelos SARIMA

Para proyectar la evolución de corto plazo del empleo se utilizaron modelos SARIMA (“Seasonal Auto-Regressive Integrated Moving Average”) aplicados a las series trimestrales de personas ocupadas y tasas de ocupación por grupo etario. Estos modelos permiten captar de manera conjunta tendencias de fondo, autocorrelación temporal y patrones estacionales propios del mercado laboral regional, entregando pronósticos a 12 meses bajo el supuesto de continuidad de la dinámica reciente.

El uso de SARIMA no busca reemplazar las proyecciones de largo plazo al 2030, sino complementar el análisis estructural con una ventana de corto plazo que muestre cómo ya se están manifestando los cambios en la composición etaria del empleo. Las estimaciones confirman la disminución del empleo juvenil y el aumento de la ocupación en los grupos de mayor edad, coherentes con la transición demográfica descrita en las secciones anteriores.

4.3. Construcción de escenarios de empleabilidad al 2030

Sobre la base de la Población en Edad de Trabajar proyectada para 2030, se construyeron cuatro escenarios de empleabilidad que combinan dicha estructura demográfica con distintos niveles de tasa de ocupación observados históricamente entre 2010 y 2024.

- **Escenario A – Tendencial sin pandemia:** utiliza la tasa de ocupación promedio estimada para el período 2010–2024 excluyendo los años 2020 y 2021, con el fin de atenuar el efecto de la crisis sanitaria.
- **Escenario B – Neutro:** mantiene la tasa de ocupación promedio observada en 2024, suponiendo que el mercado laboral no cambia sustantivamente respecto de la situación más reciente.
- **Escenario C – Estable:** replica la tasa de ocupación promedio de 2019, año que se considera representativo de un contexto económico y laboral más estable previo a la pandemia.
- **Escenario D – Optimista:** toma como referencia la tasa de ocupación promedio más alta del período (2014), suponiendo un escenario de crecimiento económico y laboral más dinámico.

A partir de estos supuestos, se estima el número de personas ocupadas por grupo etario en 2030 y el número de puestos de trabajo adicionales que la región debería generar para alcanzar cada escenario. Este ejercicio, permite proyectar distintos escenarios futuros donde el crecimiento de la población y de la fuerza de trabajo regional conversen, en distinta medida, con un crecimiento en la demanda de trabajo. Así, se facilita dimensionar la cantidad de oportunidades laborales que se necesitan crear para la inserción laboral futura de la mayor y más longeva población regional.

Tal como las otras proyecciones expuestas vinculadas a la mayor longevidad poblacional, presentan un ejercicio analítico a considerar para la toma de decisiones, sin embargo, no buscan proponer predicciones taxativas para el mercado de trabajo, en el entendido que las dinámicas laborales circunscriben a múltiples variables adicionales que interfieren en su evolución temporal.

5. Población longeva en La Araucanía

Tendencias de evolución demográfica de fuerza de trabajo.

En los últimos años, se ha observado un cambio en la estructura demográfica de la población en edad de trabajar (PET), destacando una mayor longevidad general de dicha población, tendencia intensificada entre 2017 y 2024. Este fenómeno responde a un cambio en la composición etaria de la fuerza laboral lo que ha provocado un reordenamiento de la base demográfica.

Así, la relación entre la población en edad de jubilar y la población infantil, da cuenta de la presencia de más personas mayores en comparación con niños o niñas. Esta relación invertida refleja la falta de un recambio generacional tanto en la población general como, de forma más crítica, en la propia fuerza laboral. Esto se vincula a [otros procesos demográficos](#) como una baja en las tasas de natalidad y fecundidad, lo cual, sumado a una menor mortalidad y a una mayor esperanza de vida, ha generado una mayor proporción de personas adultas mayores en comparación con la población joven.

Por su parte, el índice de dependencia demográfica se ha mantenido estable entre 2017 y 2024, tras una baja entre 2002 y 2017. Esta estabilización se debe a que la disminución de niños, niñas y jóvenes ha coexistido con un aumento de personas adultas y especialmente, personas mayores en edad de jubilación. No obstante, el decrecimiento de la población joven, proyecta un escenario desafiante para el mundo laboral, asociado a una cada vez mayor cantidad de personas en situación de dependencia y más longevidad de la población en general.

Tabla 1. Número de personas en edad de Trabajar en La Araucanía en 2002, 2017 y 2024, Crecimiento poblacional entre 2017 y 2024 e indicadores de análisis demográficos.

Variables	2002	2017	2024	Variación 2017 a 2024	
0 - 14	236.901	199.872	184.736	-7,6%	-15.136
15 - 29	210.437	215.795	205.616	-4,7%	-10.179
30 - 44	191.721	188.889	212.879	12,7%	23.990
45 – Edad de jubilación	137.191	207.818	222.355	7,0%	14.537
Edad de jubilación* o más	93.285	144.850	184.837	27,6%	39.987
Total	869.535	957.224	1.010.423	5,6%	53.199
Población en Edad de Trabajar (PET)	632.634	757.352	825.687	9,0%	68.335
Índices	2002	2017	2024	2017 a 2024	2002 a 2024
Índice de Dependencia**	61,2%	56,3%	57,7%	1,4pp	-3,5pp
% Adulto mayor en PET	14,7%	19,1%	22,4%	3,3pp	7,7pp
% Jóvenes en PET	33,3%	28,5%	24,9%	-2,2pp	-3,9pp
Relación población en edad de jubilación/ población joven	44,3%	67,1%	89,9%	22,8pp	45,6pp

Fuente: Elaboración propia con base en CENSO 2002, 2017 y 2024.

* Se considera a hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años o más (Población en edad de jubilar).

** El Índice de Dependencia se calcula como el cociente entre la población de 0 a 14 años y 65 años o más entre el resto de la población, sin embargo, para este informe se realiza el ajuste considerando a la población en edad de jubilar.

Diferencias territoriales en la evolución poblacional.

A nivel territorial, la mayor longevidad poblacional no se manifiesta de forma homogénea en la región, existiendo comunas de altos índices de envejecimiento y otras más moderados.

En términos comparativos, Gorbea (30°) y Cunco (47°) se ubican entre las comunas de mayor envejecimiento del país, destacando también Teodoro Schmidt y Curacautín, todas por tener 110 personas mayores por cada 100 menores de 15 años.

Por su parte, las zonas más envejecidas, como el sur de Cautín, la costa o Nahuelbuta, coinciden con territorios rezagados económicamente y en acceso a servicios públicos. Así, estos territorios enfrentan mayores dificultades para retener o atraer población joven, ya sea por menores oportunidades laborales, de acceso a educación o a servicios e infraestructura básica, lo que acentúa su mayor longevidad poblacional.

Por el contrario, territorios como el Lacustre y el área metropolitana de Temuco–Padre Las Casas presentan menores índices de envejecimiento, asociado a un mayor desarrollo urbano, acceso a servicios y comercio, dinamismo económico y atracción de migración joven, interna como externa.

La transición demográfica se plasma de manera diferenciada entre las comunas de la región, habiendo territorios de mayor ruralidad y menor desarrollo, donde las personas mayores continúan trabajando en actividades agrícolas de baja escala, sin acceso a servicios de capacitación y escasas oportunidades de inserción al mercado laboral formal.

Tabla 2. Índices de envejecimiento, de Pobreza por ingreso y multidimensional 2022 y (%) de Ruralidad por comuna.

Comuna	Índice de envejecimiento 2024	Pobreza Multidimensional 2022	Pobreza por ingresos 2022	Ruralidad 2017
Padre Las Casas	62,6	19,8%	9,0%	8,2%
Lautaro	69,8	19,5%	17,9%	46,0%
Pucón	70,4	20,1%	19,7%	62,5%
Vilcún	70,7	22,7%	13,1%	25,4%
Curarrehue	73,0	23,1%	14,8%	49,5%
Villarrica	74,7	15,7%	10,9%	26,3%
Cholchol	76,4	36,5%	15,2%	69,6%
Temuco	76,4	13,9%	17,8%	52,9%
Lonquimay	76,5	32,0%	14,4%	68,0%
Ercilla	78,0	41,6%	16,8%	65,4%
Collipulli	81,9	22,1%	12,8%	29,5%
Renaico	82,2	16,6%	8,8%	28,1%
Angol	83,8	19,6%	12,3%	29,7%
Galvarino	83,8	39,9%	18,4%	63,1%
Perquenco	86,1	23,2%	17,4%	39,2%
Purén	92,7	30,9%	21,5%	57,8%
Nueva Imperial	92,9	23,6%	15,7%	54,3%
Victoria	94,2	19,3%	12,8%	41,9%
Lumaco	94,8	34,1%	12,7%	40,3%
Pitrufquén	95,2	17,5%	14,1%	48,4%
Carahue	97,3	30,4%	10,7%	33,4%
Los Sauces	100,0	25,5%	8,2%	35,7%
Traiguén	101,4	21,1%	12,9%	36,0%
Loncoche	103,1	15,7%	12,5%	18,5%
Freire	104,6	25,0%	24,3%	78,1%
Melipeuco	105,5	17,6%	8,6%	6,8%
Saavedra	105,5	44,5%	19,9%	64,1%
Toltén	109,4	26,7%	16,8%	60,2%
Curacautín	110,4	18,9%	14,1%	23,8%
Teodoro Schmidt	111,9	25,9%	14,3%	27,3%
Cunco	118,1	18,0%	11,7%	45,2%
Gorbea	127,9	19,8%	7,7%	34,2%

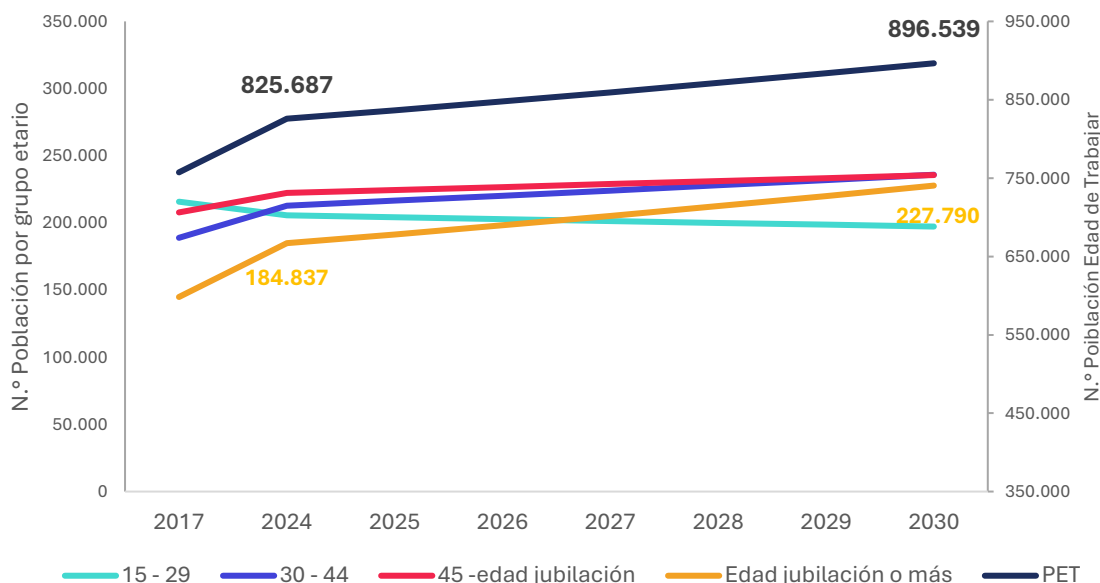
Fuente: Elaboración propia con base en CENSO 2024, 2017 y CASEN 2022.

6. Proyecciones poblacionales por grupo etario al 2030.

Estas proyecciones se basan en el método de crecimiento geométrico descrito en la sección metodológica, aplicando la tasa de crecimiento anual estimada para cada grupo etario al horizonte 2030. Al proyectar la evolución poblacional en los distintos grupos etarios que conforman la población en edad de trabajar, se identifica que de mantenerse las tendencias de evolución identificadas entre el Censo 2017 y 2024, la Población en Edad de Trabajar alcanzaría las 896.539 personas, lo que implicaría un aumento de 70.852 personas adicionales. No obstante, tal como se mencionó anteriormente, este crecimiento lejos de ser homogéneo entre los grupos etarios, constataría de un decrecimiento de la población joven entre 15 a 29 años (-8.000 personas) y un aumento aún más sostenido en el caso de las personas en edad de jubilación o superior (+42.000 personas).

Lo anterior, da cuenta de una disminución de capacidad de renovación generacional del capital humano disponible en la región, lo que podría afectar la actividad de económica por escasez progresiva de mano de obra joven. En este sentido, las estrategias de formación, reconversión y retención del talento laboral no solo son atingentes para La Araucanía, dado el contexto de digitalización y automatización en curso a nivel global, sino que también, desde los latentes procesos de crecimiento y de mayor longevidad de su fuerza de trabajo.

Gráfico 1. Evolución poblacional proyectada entre el 2024 y 2030 según distintos grupos etarios acorde a sus tendencias de crecimiento o decrecimiento observadas entre 2024 y 2017 en La Araucanía.



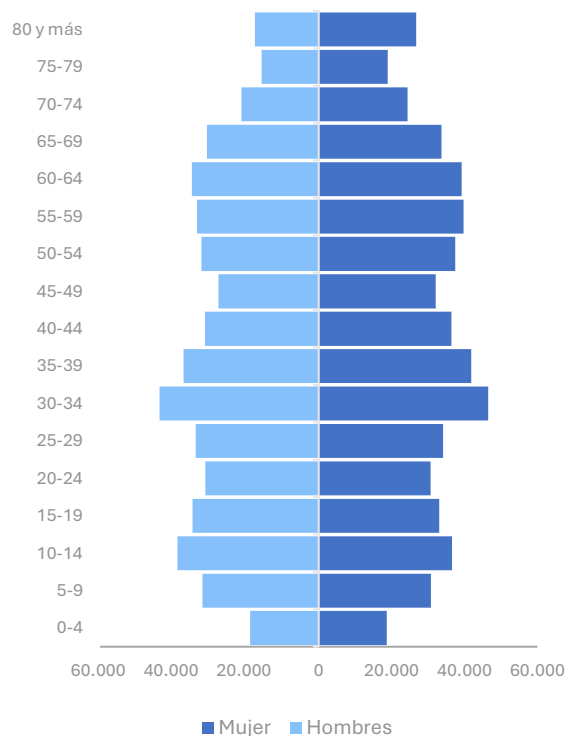
Fuente: Elaboración propia con base en CENSO 2017 y 2024.

De mantenerse el crecimiento poblacional visibilizado entre los últimos años, la pirámide poblacional en 2030 tenderá hacia una población longeva y reducción de la población joven, alcanzando una pirámide de forma restrictiva o regresiva. Lo anterior, da cuenta que el envejecimiento de la fuerza de trabajo no solo traerá la disminución de la fuerza de trabajo joven, sino que también una fuerza de trabajo disponible mucho más longeva en general.

Lo anterior, conducirá a una mayor exigencia para el sistema de pensiones y al sistema de salud y de servicios sociales o de cuidados para las personas mayores. A su vez, la mayor oferta de trabajo en grupos etarios más longevos, dinamizará la demanda de trabajo en el mercado laboral, exigiendo adaptación y mayores oportunidades para las personas mayores.

Por su parte, en cuanto a la concentración y migración de jóvenes a comunas con centros urbanos y mayor concentración de la actividad económica ligada a los servicios y comercios, se volverá esencial fomentar los incentivos al empleo especialmente orientados para avivar zonas rurales más envejecidas y de menores oportunidades de empleo formal.

Gráfico 2. Pirámide poblacional proyectada al 2030 según tendencias de evolución poblacional entre 2017 y 2024 en La Araucanía.



Fuente: Elaboración propia con base en CENSO 2024.

Tabla 3. Número de personas en edad de trabajar, índices de dependencia y envejecimiento y (%) en edad de jubilar según proyección poblacionales para La Araucanía 2030.

Índices demográficos	Valor
Población en Edad de Trabajar	896.539
Índice de Dependencia	60,1%
(%) personas en edad de jubilar en PET	25,4%
Índice envejecimiento	107%

Fuente: Elaboración propia con base en CENSO 2024.

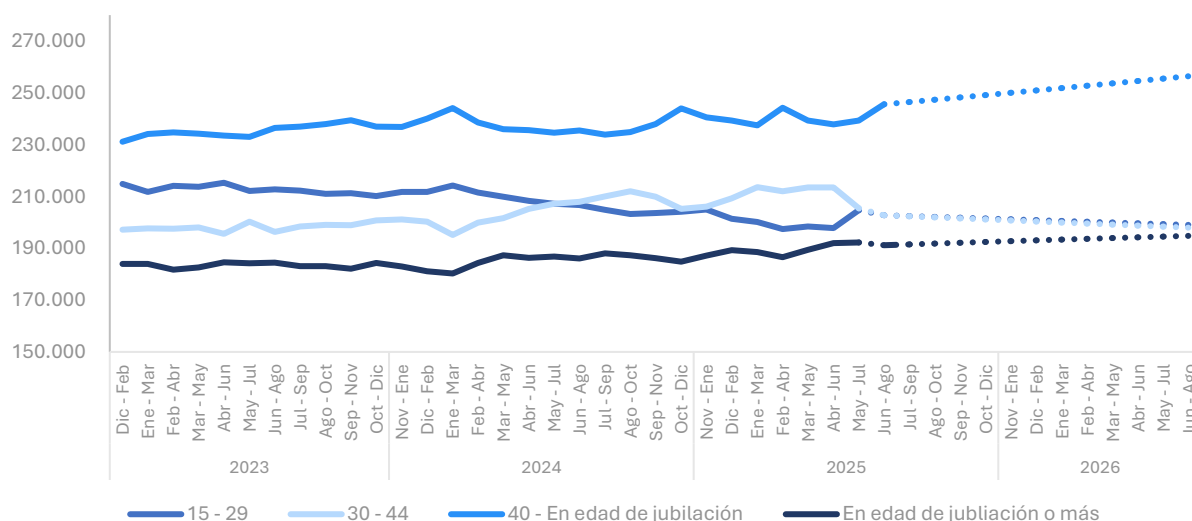
7. Estimación SARIMA

Proyección del número de personas ocupadas según grupos etarios

A partir de las series históricas de personas ocupadas por grupo etario se estimó un modelo SARIMA de corto plazo, con horizonte de 12 meses, que permite anticipar la trayectoria esperada del número de personas ocupadas bajo supuestos de continuidad de las tendencias recientes. Los resultados muestran un descenso en el número de personas jóvenes ocupadas (15–29 años) y, en contraparte, un aumento sostenido de las personas ocupadas en los tramos etarios más longevos, particularmente en quienes se encuentran en edad de jubilación o la superan. Este ajuste en la composición del empleo no responde solo a fluctuaciones coyunturales del empleo, sino que se encuentra en coherencia con la transición demográfica previamente descrita, marcada por un menor recambio generacional y un crecimiento estructural de la población mayor dentro de la fuerza de trabajo.

En términos estructurales, las estimaciones sugieren que, incluso si el volumen total de empleo regional se mantiene estable o crece moderadamente, la proporción de personas mayores entre los ocupados seguirá aumentando. Esto refuerza la idea de un mercado laboral que depende cada vez más de trayectorias laborales prolongadas, ya sea por la necesidad de extender la vida laboral o por la permanencia de personas mayores en la fuerza de trabajo. La proyección SARIMA vincula directamente la evolución reciente del empleo, que está circunscrita a diversas variables, con los cambios demográficos identificados desde las fuentes censales, fortaleciendo la proyección de la transformación estructural del empleo regional según la tendencia de mayor longevidad en su fuerza laboral.

Gráfico 3. Evolución del número de personas ocupadas en La Araucanía según grupo etario entre 2023 y 2025 y estimación para 2026.



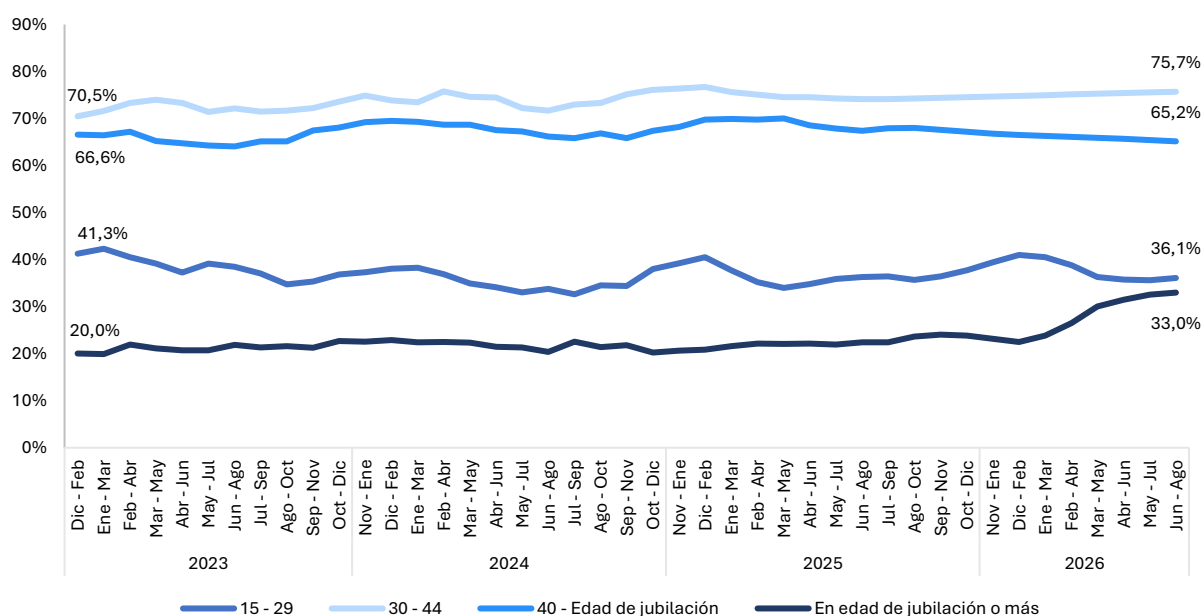
Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 2023 – 2025 y proyección con método SARIMA.

Proyección de las tasas de ocupación según grupos etarios

De manera complementaria, se estimó un modelo SARIMA sobre las tasas de ocupación por grupo etario, con el fin de observar no solo el número de personas ocupadas, sino también la proporción que efectivamente participa del empleo para cada grupo. Las proyecciones a 12 meses mantienen la tendencia de una reducción de la tasa de ocupación de la población joven y, simultáneamente, un incremento de la tasa de ocupación entre las personas longevas. En el primer caso, la disminución puede asociarse a un mercado laboral más restrictivo para la juventud, mayores tiempos de búsqueda o salidas fuera de la fuerza laboral, así como un menor número de personas jóvenes. En el segundo, el aumento de la tasa de ocupación en edades avanzadas refleja que una parte importante de la población mayor continúa trabajando.

Esta doble tendencia tiene implicancias directas para el análisis estructural del empleo longevo. Por un lado, un mayor porcentaje de personas mayores ocupadas indica que una parte creciente del ajuste del mercado laboral se canaliza a través de este grupo, muchas veces en contextos de menor protección social, informalidad o empleos de menor calidad. Por otro lado, la caída de la ocupación juvenil limita el recambio de capital humano y puede dificultar la incorporación de nuevas competencias en el entorno productivo, en un contexto de transformaciones tecnológicas. Las proyecciones SARIMA de tasas de ocupación permiten identificar que las brechas de edad ya se expresan en la dinámica inmediata del mercado laboral, lo cual también se reflejaría en una perspectiva a largo plazo para los distintos posibles escenarios futuros proyectados al 2030.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de ocupación en La Araucanía según grupo etario entre 2023 y 2025 y estimación para 2026.



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 2023 – 2025 y proyección con método SARIMA.

8. Escenarios futuros.

Proyección de crecimiento poblacional en el mercado laboral.

Para el presente análisis, es necesario resaltar que las proyecciones basadas en tendencias históricas enfrentan limitaciones inherentes, especialmente en contextos económicos susceptibles a cambios externos e imprevistos. Los ejercicios que utilizan tasas promedio de ocupación, si bien son útiles en condiciones relativamente estables, no capturan cambios estructurales, innovaciones tecnológicas o eventos disruptivos —como crisis económicas o pandemias— que afectan la economía regional. Por ello, para mitigar estas limitaciones se construyeron distintos escenarios que combinan la estructura demográfica proyectada con niveles de ocupación observados en distintos momentos del ciclo económico reciente.

A continuación, se presentan las tasas de ocupación que se registraron en los distintos escenarios de estimación, considerando la proyección de crecimiento visualizada en el apartado metodológico, y que serán los proxys a utilizar para estimar la población ocupada en 2030.

Tabla 4. Tasas de ocupación promedio históricas según escenario definidos.

Escenarios	15 - 29	30 - 44	45 -edad jubilación	Edad jubilación o más	Tasa ocupación regional
Escenario A (2010 – 2024)	33,0%	75,0%	68,1%	21,6%	49,7%
Escenario B (2024)	35,7%	74,2%	67,6%	21,7%	51,1%
Escenario C (2019)	36,8%	74,1%	72,9%	28,7%	54,4%
Escenario D (2014)	45,8%	76,3%	73,2%	28,1%	58,1%

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo.

Según la tendencia de crecimiento identificada entre 2017 y 2024, se pueden proyectar distintos escenarios de empleabilidad. En el Escenario A (promedio 2010–2024 sin años de pandemia), al año 2030 se pasaría a 445.496 personas ocupadas, lo que equivale a cerca de +18 mil puestos adicionales respecto de 2024 (Escenario B). En el Escenario C, considerado el más estable, se alcanzaría un total de 487.717 personas ocupadas, mientras que en el Escenario D, el más optimista, se llegaría a 520.889 ocupados.

Tabla 5. Número de personas ocupadas por grupos etarios para la PET proyectada en La Araucanía 2030 según distintos escenarios.

Escenarios	15 - 29	30 - 44	45 - Edad jubilación	Edad jubilación o más	Total Regional
Promedio Ocupados 2024	74.331	151.190	161.691	40.145	427.357
Escenario A (2010 – 2024)	65.170	176.790	160.439	49.180	445.496
Escenario B (2024)	70.489	174.926	159.245	49.435	458.131
Escenario C (2019)	72.574	174.810	171.880	65.271	487.717
Escenario D (2014)	90.348	179.996	172.505	64.104	520.889

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 2014, 2019 y 2024 y Proyección poblacional según Censo 2024 y 2017.

En términos de generación de empleo, considerando que la población en edad de trabajar pasaría de 825.687 personas en 2024 a 896.539 personas en 2030, esto implicaría que, siguiendo la tendencia actual del Escenario A, al 2030 se debieran crear alrededor de 18 mil puestos de trabajo adicionales. En el Escenario B, con una tasa de ocupación del 51,1%, se requeriría la creación de 30.774 puestos de trabajo, mientras que en el Escenario D, el más optimista, se necesitarían algo más de 93 mil puestos adicionales para lograr una tasa de ocupación del 58,1%.

En el escenario más neutro, sólo implicaría un crecimiento marginal de personas ocupadas manteniendo la tasa de ocupación baja, sin embargo, en el escenario más optimista, el desafío implica crecer en número de ocupadas a la vez que se crece en la tasa de ocupación.

Más allá de los totales, la distribución de los nuevos puestos de trabajo por grupo etario muestra un patrón consistente con la mayor longevidad de la fuerza laboral. En el Escenario C —considerado el más estable—, poco más de la mitad de los puestos adicionales requeridos se concentran en los grupos de 30–44 años y, especialmente, en las personas en edad de jubilación o más. En cambio, el incremento de empleo juvenil (15–29 años) es marginal. Esta configuración refuerza la idea de un mercado laboral que, en el horizonte 2030, dependerá crecientemente del trabajo longevo, tanto por la estructura demográfica como por las condiciones de inserción económica de las personas mayores.

Tabla 6. Número de puestos de trabajo requeridos por grupos etarios para lograr las tasas de ocupación proyectadas en La Araucanía 2030.

Escenarios	15 - 29	30 - 44	45 - Edad jubilación	Edad jubilación o más	Total Regional
Promedio Ocupados 2024	74.331	151.190	161.691	40.145	427.357
Escenario A (2010 – 2024)	9.162	25.600	1.252	9.035	18.139
Escenario B (2024)	3.843	23.736	2.446	9.290	30.774
Escenario C (2019)	1.757	23.620	10.189	25.126	60.360
Escenario D (2014)	16.017	28.807	10.813	23.959	93.532

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 2014, 2019 y 2024 y Proyección poblacional según Censo 2024 y 2017.

9. Análisis prospectivo

a. Perfiles laborales personas mayores

Al analizar los perfiles ocupacionales y sectores económicos de mayor empleabilidad para las personas en edad de jubilar y de quienes alcanzarán esa edad en 2030, se observan similitudes y contrastes. Primero, las personas en edad de jubilar se insertan en el Comercio y Silvoagropecuario, mientras que quienes se acercan a dicha edad (6 años antes), incorporan además otros rubros con una inserción más diversa lo que se relaciona con una mayor presencia de perfiles ocupacionales técnicos o más calificados, así como niveles educativos más altos en la población senior. No obstante, ambos grupos tienen al menos la mitad de su fuerza de trabajo con solo hasta enseñanza básica cumplida o con menor escolaridad, lo que se acentúa aún más en las personas en edad de jubilar, por lo cual se insertan en mayor medida en puestos elementales de baja cualificación o como personal ligado al servicio y venta.

Cabe destacar que las personas ya en edad de jubilación trabajan en peores condiciones, con mayor informalidad y jornadas más reducidas, además de una mayor presencia de trabajo independiente. En cambio, en los años previos a la jubilación se observa una inserción relativamente más frecuente en empleo asalariado y formal. Es decir, al entrar en edad de jubilación muchas personas empeoran sus condiciones laborales, enfrentando un cambio abrupto en sus trayectorias, con mayor exposición a la informalidad y la precariedad.

Tabla 7. Número y (%) de personas ocupadas en Edad de jubilación y 6 años previo a su jubilación según sus principales grupos o categorías ocupacionales, sectores económicos, jornadas laborales o formalidad de su trabajo, en La Araucanía 2024.

Categorías de empleo	Personas cercanas a la jubilación		Personas en edad de jubilar	
	Personas ocupadas	(%)	Personas ocupadas	(%)
Principales Grupo Ocupacional				
Ocupaciones elementales	17.973	24,8%	4.617	15,1%
Personal de servicios y venta	12.664	17,5%	6.693	21,8%
Artesanos y operarios de oficios	12.064	16,7%	5.061	16,5%
Personal calificado silvoagropecuario	8.338	11,5%	5.635	18,4%
Principales Sectores económicos				
Silvoagropecuario y pesca	12.335	17,0%	6.082	19,8%
Comercio	10.580	14,6%	6.974	22,7%
Industria Manufacturera	8.397	11,6%	3.049	9,9%
Otros sectores	41.056	56,7%	14.568	47,5%
Principales Categoría Ocupacional				
Cuenta Propia	26.489	36,6%	15.100	49,2%
Asalariado sector privado	30.103	41,6%	8.649	28,2%
Asalariado sector público	7.646	10,6%	2.772	9,0%
Formalidad				
Ocupado formal	40.214	55,6%	11.189	36,5%
Ocupado informal	32.154	44,4%	19.484	63,5%
Jornada Laboral				
Jornada parcial (menos de 44 horas)	35.939	49,7%	18.688	60,9%
Jornada Completa o superior (44 horas o más)	36.383	50,3%	11.984	39,1%

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 2024.

b. Automatización y digitalización

En el caso de La Araucanía, las ocupaciones donde se concentran las personas mayores —tales como personal de servicios y ventas, ocupaciones elementales y trabajo calificado silvoagropecuario— se ubican en segmentos donde la automatización y la reorganización tecnológica pueden reducir la demanda de mano de obra directa o modificar de manera significativa los perfiles de competencias requeridos. De este modo, las brechas en escolaridad y alfabetización digital observadas en la población mayor se traducen en una mayor exposición al riesgo de desplazamiento laboral, a menos que existan estrategias explícitas de actualización y reconversión de competencias.

Entre los antecedentes internacionales identificados, destacan las tendencias proyectadas al 2030 por parte del Foro Económico Mundial (WEF), donde se proyectan elementos que reconfigurarán el mercado laboral en los próximos años. En este sentido, además de los cambios demográficos, se identifican otras tendencias relevantes, como la digitalización de la economía y la transición ecológica, las que impulsarán la creación de nuevos empleos. En contraparte, la automatización o robotización de las actividades, especialmente aquellas mecánicas y de menor cualificación, junto con eventuales períodos de menor crecimiento económico, tensionarán los mercados laborales por la posible pérdida o reconversión de puestos de trabajo.

Bajo este contexto, la proyección laboral del capital humano en edad de jubilar y previo a la edad de jubilación se torna desafiante, ya que son grupos que destacan en perfiles ocupacionales en mayor riesgo de sustitución tecnológica y presentan mayores brechas educativas o digitales, por lo cual, sus brechas y barreras laborales se podrían agudizar. Dado lo anterior, fortalecer los procesos de tecnificación, reconversión y capacitación del capital humano, es fundamental para evitar la obsolescencia de sus competencias en un escenario laboral en transformación, al mismo tiempo que, una mayor especialización permita abrir oportunidades para la mejora de sus condiciones laborales y otras brechas a la cual la población longeva está actualmente expuesta.

En síntesis, la inserción laboral de las personas en edad de jubilación se concentra en ocupaciones elementales, servicios, comercio y actividades silvoagropecuarias, con alta presencia de trabajo independiente e informal. Desde una perspectiva prospectiva, este patrón resulta especialmente sensible a los procesos de automatización y digitalización, ya que muchos de estos puestos son de baja calificación, repetitivos y con escaso uso de tecnologías avanzadas, lo que aumenta el riesgo de sustitución o de precarización adicional ante cambios en la organización productiva.

c. Antecedentes complementarios

La empleabilidad de las personas mayores está determinada por múltiples factores que se entrelazan.



En primera instancia, existen barreras para las personas mayores que desalientan su búsqueda de trabajo ante la falta de oportunidades por discriminación etaria en procesos de selección o de ofertas adaptadas a su perfil. Por lo cual, el bajo desempleo de este grupo etario no siempre está asociado a un real no deseo de trabajar por parte de quienes no forman parte de la fuerza de trabajo.



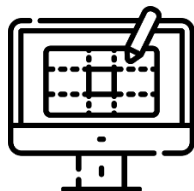
Por otro lado, dado que el sistema de pensiones no siempre garantiza condiciones de retiro dignas para buena parte de la población mayor, es que muchas personas en edad de jubilación dependen de percibir ingresos laborales para satisfacer sus necesidades económicas propias o familiares.



Dado este contexto de menor escolaridad, las barreras de inserción a mejores empleos y la necesidad económica latente por bajas pensiones, hace que la mayoría de las personas en edad de jubilar que continúan trabajando lo hacen en [condiciones de informalidad](#). Así, encuentran en esta forma de trabajo una alternativa de [generar ingresos en el corto plazo](#), enfrentando estas condiciones de mayor precariedad, menor reconocimiento legal o social, sin protección previsional o estabilidad económica.



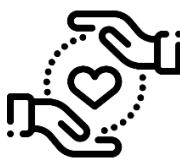
Por su parte, si bien ha aumentado la esperanza de vida, [persisten brechas en salud](#), asociadas a enfermedades crónicas, falta de acceso a servicios de salud adecuados y la baja presencia de programas laborales con enfoque en ergonomía y adaptación física que limitan las posibilidades de permanencia o reincorporación al mundo del trabajo. De hecho, tal como se identificó en la primera parte del estudio, los motivos de salud han aumentado como razón para estar fuera de la fuerza de trabajo en las personas en edad de jubilar en la región.



Por otra parte, además de los menores niveles de escolaridad y de acceso a capacitación o formación de las personas mayores, se suma una cada vez más significativa brecha digital, que dificulta su adaptación al uso de nuevas tecnologías. Esto limita sus oportunidades laborales, especialmente ahora que se proyectan [un aumento en la demanda de ocupaciones y competencias tecnológicas](#), y que las ocupaciones más repetitivas y de baja cualificación, donde suelen insertarse, están en mayor riesgo de disminuir por la automatización.



Además, el entorno familiar y social también condicionan su participación laboral. El aumento de hogares unipersonales o de las capacidades de proveer prestaciones desde las redes familiares, [incrementan la vulnerabilidad de algunas personas mayores](#), ya que muchas enfrentan situaciones de soledad no deseada, que combinadas con las bajas pensiones, aumenta su necesidad de seguir trabajando. En contraparte, para muchas mujeres mayores las brechas de género se expresan en la asignación de roles de cuidado no remunerado en sus núcleos familiares, restringiendo su autonomía económica y posibilidad de acceder a un empleo en caso de requerirlo.



Desde una perspectiva de género, es importante considerar que las mujeres mayores enfrentan desventajas acumuladas a lo largo de su trayectoria laboral, asociadas a menores tasas de participación, mayor presencia en empleos informales y jornadas parciales, y mayores interrupciones por tareas de cuidado. Estas trayectorias se traducen en pensiones más bajas y en una mayor probabilidad de necesitar continuar trabajando en edades avanzadas. Además, la asignación de roles de cuidado no remunerado en la vejez restringe su disponibilidad para empleos formales, reproduciendo brechas de género en la autonomía económica de las mujeres mayores.

Finalmente, cabe destacar que la mayor longevidad poblacional conducirá a un [aumento en la demanda de trabajo en rubros de salud y de la economía de cuidado](#), lo que se proyecta como un desafío latente en las políticas de cuidado [para América Latina y el Caribe](#).

10. Resultados conversatorio “Desafíos de empleabilidad en la población longeva de La Araucanía”.

El día 27 de noviembre de 2025, en el marco del proceso de difusión de este estudio, se desarrolló un conversatorio orientado a analizar y debatir los principales hallazgos presentados por el equipo del Observatorio Laboral de La Araucanía. Para esta instancia se convocó a diversos actores regionales vinculados al mundo del trabajo y a la temática abordada, conformando un panel representativo y multidisciplinario.

Participaron actores del sector público relacionados con programas de inclusión laboral para personas mayores; representantes del ámbito privado, incluyendo a una ejecutiva de un holding del sector comercio que mantiene políticas activas de contratación de personas mayores; una dirigente sindical de amplia trayectoria, con experiencia tanto gremial como en unidades municipales dedicadas al trabajo con personas mayores; y una investigadora de la Universidad de La Frontera, cuya línea de investigación se ha centrado en el estudio del trabajo remunerado en personas mayores.

Durante el conversatorio se destacó que la prolongación de la vida laboral constituye un fenómeno estructural que hoy tensiona al mercado laboral regional, marcado por brechas educativas persistentes, mayores niveles de informalidad entre personas mayores y trayectorias laborales caracterizadas por ingresos insuficientes para enfrentar la vejez.

Sector público

Desde el sector público se reconoce un mayor incremento de la población longeva en el ámbito laboral con un escenario de creciente presión por parte de la fuerza de trabajo más longeva, quienes buscan alternativas de empleo formal, por lo que desde el Estado se ha buscado responder a esta mayor demanda de inserción laboral. En este sentido, se ha identificado que los programas de inserción al empleo han debido ajustarse progresivamente, ya que históricamente estaban orientados en mayor medida a personas jóvenes, pero han debido reconfigurarse, ampliando sus criterios de cobertura hacia grupos de mayor edad. Es así, que en los últimos años, el programa ha reducido la edad mínima para acceder a beneficios, pasando desde los 60 años inicialmente, hasta llegar a las personas desde los 50 años.

A su vez, se reconoce que esta readecuación de programas se ha realizado en un contexto presupuestario limitado lo que dificulta producir transformaciones de mayor alcance, ya que si bien se observa un aumento en la demanda por cupos del programa orientado específicamente a personas mayores, las restricciones financieras han impedido expandir la oferta al ritmo requerido. Asimismo, se evidencian barreras operativas y procedimentales que afectan la participación de empleadores en los programas públicos. La burocracia —asociada a exigencias administrativas,

certificaciones previas y procesos de postulación extensos— se identifica como un factor que desincentiva a algunos empleadores.

En relación a las personas beneficiarias, se visualiza que, si bien las personas mayores logran adaptarse a cambios digitales internos dentro de las empresas, persisten temores y brechas que pueden limitar su inserción en trabajos más tecnificados. En ese sentido, se identifica la necesidad de fortalecer rutas formativas, acompañamientos y dispositivos de reconversión que integren un enfoque específico para personas mayores, de modo que puedan acceder a puestos que tradicionalmente se asocian a generaciones más jóvenes.

Finalmente, se identifica que las personas mayores suelen preferir puestos de trabajo vinculados a sus trayectorias previas, especialmente oficios tradicionales donde pueden valorizar su experiencia acumulada. Además, aunque existe temor frente a la incorporación de herramientas digitales, la experiencia da cuenta de que existiendo apoyos internos provenientes de recursos humanos o pares en el trabajo, las personas mayores logran adaptarse sin mayores dificultades a procesos de digitalización organizacional.

Sector privado

El sector privado reconoce que la presencia de trabajadores mayores no es un fenómeno nuevo, sino una realidad que se ha fortalecido en los últimos años, en parte debido al aumento sostenido de la participación laboral de personas de 55 años y más. Ahora bien, a criterio de la empresa, esto no es explicado únicamente por las necesidades económicas de las personas, sino que también se debe a una permanencia activa en el mundo laboral, donde muchas personas trabajadoras mayores solicitan permanecer en sus funciones y aportar desde la experiencia acumulada. En particular, en el holding comercial la presencia de mujeres mayores es más elevada, alcanzando porcentajes altos dentro de la dotación total.

Un aspecto destacado es que las personas mayores aportan estabilidad, ya que tienen mayores niveles de compromiso o sentido de responsabilidad en comparación con trabajadores de generaciones más jóvenes.

También se releva que las personas mayores tienden a incorporarse principalmente en ocupaciones de baja o media cualificación, especialmente aquellas que requieren menor exposición a tecnologías o sistemas digitales, lo que incluye ocupaciones como rotisería, aseo y reposición, o funciones vinculadas a apoyo logístico o guardias de seguridad. En cambio, se observa menor presencia de personas mayores en roles que implican un uso relativamente mayor de tecnologías, como los puestos de caja o aquellos que requieren una adaptación constante a sistemas digitales de atención o gestión.

Esta segmentación responde a las preferencias de las personas mayores, quienes suelen optar por funciones que implican menor presión tecnológica o menor riesgo de cometer errores derivados de

la digitalización. Este temor, más que técnico, suele ser emocional y está asociado a la preocupación por perder el empleo, cometer errores o no sentirse suficientemente competentes frente a tecnologías nuevas. Aunque la mayoría de las personas mayores logra adaptarse con acompañamiento, esta transición no siempre es sencilla. La empresa identifica que estos procesos deben ser gestionados mediante esfuerzos tripartitos que incluyan al sector público, las empresas y las personas trabajadoras.

Asimismo, se reconoce que fenómenos como la búsqueda por trabajos informales aparece como una respuesta ante el temor de beneficios sociales. Esta situación da cuenta de una tensión estructural entre las políticas de protección social y los incentivos a la formalización, elemento que impacta directamente en la empleabilidad de este grupo.

Mundo Sindical

Desde el mundo sindical, se enfatizó que el mercado laboral chileno está experimentando transformaciones que exigen nuevos estándares para garantizar condiciones adecuadas de trabajo para las personas mayores. Las organizaciones advierten que, si bien las bajas pensiones constituyen un factor clave que empuja a las personas mayores a mantenerse económicamente activas, la permanencia laboral también responde a motivaciones vinculadas a la autonomía, la búsqueda de espacios de socialización y el deseo de mantenerse activas y vinculadas a la vida comunitaria. Sin embargo, esta permanencia ocurre en un mercado laboral que no siempre ofrece condiciones adecuadas para este grupo etario, reproduciendo brechas históricas y formas de precariedad que afectan de manera diferenciada a las personas mayores. Frente al progresivo envejecimiento de la fuerza de trabajo regional, las organizaciones sindicales interpretan este fenómeno como un desafío estructural que requiere respuestas tanto productivas como sociales, enmarcadas en una noción amplia de trabajo decente.

El mundo sindical destaca que una proporción significativa de los puestos a los que acceden las personas mayores se concentra en ocupaciones de menor calificación, donde la experiencia acumulada no siempre se reconoce ni se traduce en mejores condiciones laborales. Esta brecha entre experiencia y reconocimiento se observa con claridad en los puestos más tradicionales o repetitivos, donde la valoración del saber práctico suele estar subordinada a dinámicas productivas que no consideran la trayectoria laboral.

Asimismo, se enfatiza la necesidad de avanzar hacia un modelo de formación continua que asegure condiciones de actualización de competencias para las personas mayores, especialmente en un contexto de acelerada digitalización. Para ello, se plantea que la capacitación requiere un enfoque específico que considere ritmos, trayectorias vitales y formas de aprendizaje diferenciadas, así como mecanismos de financiamiento que permitan garantizar su acceso real.

En este marco, la negociación colectiva emerge como un instrumento para resguardar condiciones adecuadas de trabajo en personas mayores. Según la mirada sindical, los convenios colectivos pueden incorporar cláusulas que aseguren adaptaciones ergonómicas, flexibilización de tareas según capacidades físicas, compatibilidad con cuidados familiares y reconocimiento explícito de la experiencia laboral acumulada. De igual modo, las organizaciones subrayan la responsabilidad de los sindicatos en promover entornos laborales que integren la diversidad etaria, fomenten el trabajo intergeneracional y generen culturas organizacionales que valoren el rol de las personas mayores como portadoras de conocimiento.

Un aspecto particularmente destacado es el rol de los espacios intergeneracionales. Desde esta perspectiva, la convivencia entre diversas generaciones en el trabajo permite transferencias recíprocas de saberes, mejora el clima organizacional y genera entornos más cohesionados. El sindicalismo observa evidencia empírica y experiencias prácticas que muestran que estos espacios no solo favorecen la productividad, sino también el bienestar emocional y social de trabajadores jóvenes y mayores.

Academia

En la reflexión académica, el aumento sostenido en la edad promedio de los trabajadores es entendido como una señal de cómo el trabajo remunerado se ha ido desplazando hacia etapas más avanzadas del ciclo vital. Esto refleja la necesidad económica de las personas mayores - asociada a pensiones bajas, insuficiencia de ingresos familiares o ausencia de redes de apoyo -, y a las motivaciones subjetivas vinculadas al deseo de permanecer activos, socializar, mantener autonomía y sostener una identidad laboral. Desde esta perspectiva, el trabajo adquiere un valor simbólico relevante para las personas mayores, en tanto contribuye a reforzar la percepción de competencia, productividad y participación social.

Sin embargo, el análisis académico advierte que el mercado laboral no está respondiendo con la rapidez necesaria a este cambio estructural. Persisten condiciones laborales que no se ajustan a las necesidades, capacidades y expectativas de las personas mayores, provocando tensiones entre las formas tradicionales de organización del trabajo y los requerimientos de una fuerza laboral más longeva. Esto se observa tanto en la falta de adecuaciones ergonómicas como en la persistencia de barreras para acceder a formación continua, la escasa oferta de empleos flexibles y el estancamiento de oportunidades para la movilidad laboral en edades avanzadas.

En este sentido, la academia señala que existe amplia evidencia internacional sobre el empleo en personas mayores, pero poca a nivel nacional o regional que permita orientar la toma de decisiones para favorecer su inserción y desarrollo laboral. En este sentido, el diseño de políticas públicas en esta materia requiere conocer con mayor detalle qué buscan las personas mayores en el trabajo, cómo evalúan sus trayectorias laborales, qué expectativas tienen sobre su inserción futura y cuáles son sus percepciones respecto a la digitalización, la carga física, el reconocimiento de la

experiencia y la relación con otras generaciones. Esta información resulta esencial para orientar programas de empleabilidad, reconversión y formación que respondan efectivamente a sus necesidades y no reproduzcan sesgos basados únicamente en supuestos generacionales.

El ámbito académico también introduce un enfoque comparativo, destacando que en diversos países se han implementado políticas avanzadas de inclusión laboral para personas mayores. Estas experiencias internacionales muestran que, cuando existen ajustes adecuados en los puestos de trabajo, políticas activas de capacitación y mecanismos de mentoría estructurados, las personas mayores se integran de manera efectiva, aportan mejoras al clima laboral, aumentan la cohesión organizacional y promueven redes de aprendizaje intergeneracional. En estos modelos, la experiencia acumulada es concebida como un capital productivo que puede transmitirse a trabajadores más jóvenes, mientras que estos últimos aportan habilidades tecnológicas y perspectivas actualizadas, generando un intercambio beneficioso para todos.

También se destaca que una parte importante de las personas mayores busca permanecer en empleos similares a los desarrollados a lo largo de sus trayectorias vitales. Esto implica que la inserción laboral de este grupo no siempre está asociada a la reconversión, sino a la continuidad del oficio. No obstante, para quienes sí buscan transitar hacia nuevas áreas o asumir otros roles, resulta fundamental asegurar oportunidades reales de recalificación y acompañamiento.

Finalmente, se plantea que la inclusión laboral de personas mayores debe ser entendida como parte de un proyecto más amplio de inclusión social. Esto implica promover entornos laborales accesibles para todas las personas y no solo para quienes presentan edad avanzada, sino también para personas con discapacidad u otras condiciones que requieren adaptaciones.

Preguntas y reflexiones abiertas a la audiencia

Las intervenciones del público ampliaron la discusión hacia desafíos estructurales del mercado laboral regional.

La primera preocupación planteada fue la dificultad de aumentar la participación laboral en un contexto de baja inversión privada, estancamiento productivo y digitalización acelerada que reemplaza progresivamente el trabajo mecanizado por tareas de mayor contenido cognitivo.

Se indicó que la región enfrenta un escenario complejo, ya que existe una demanda creciente por empleos estables y de calidad, pero la inversión privada se ha mantenido baja, tanto en los catastros de la Corporación de Bienes de Capital (CBC) como en los registros del Sistema de Evaluación Ambiental (SEA). Asimismo, se destacó que el impulso hacia la digitalización - si bien puede facilitar ciertos procesos - también genera efectos sustitutos, especialmente sobre trabajos mecanizados que históricamente han sido ocupados por personas mayores.

Frente a esta inquietud, se señaló la existencia de sectores emergentes en la región que podrían ofrecer nuevas oportunidades laborales para distintas generaciones. Entre ellos se mencionaron las tecnologías de la información, la economía circular, la economía del cuidado y áreas relacionadas con servicios especializados. Ahora bien, se profundizó en que estos sectores requieren competencias distintas a las utilizadas en ocupaciones tradicionales, lo que refuerza la importancia de la formación continua como herramienta estructural. A su vez, se refuerza que la reconversión laboral es una estrategia necesaria para responder a transformaciones tecnológicas ayudando a mejorar la empleabilidad de personas mayores en un escenario económico dinámico.

Otra intervención planteó que la mayor esperanza de vida ha permitido que muchas personas se mantengan activas en edades avanzadas, pero que la decisión de continuar trabajando no siempre es voluntaria, ya que para un número considerable de personas mayores, la inserción laboral es una respuesta obligada a condiciones de vida marcadas por ingresos insuficientes, pensiones bajas y vulnerabilidad socioeconómica. A su vez, se mencionó que ante la necesidad, las personas mayores se desempeñan en funciones de guardia, labores de aseo o tareas que implican largas horas de pie, exposición a temperaturas extremas o esfuerzos repetitivos. Desde esta perspectiva, se argumentó que la precarización del empleo de personas mayores no solo es laboral, sino también social, dado que se produce en un contexto donde ellos mismos enfrentan limitaciones físicas y cargas de cuidado.

11. Conclusiones

La fuerza de trabajo de La Araucanía se encuentra en una doble transformación, por un lado creciendo en volumen, al mismo tiempo que envejece de forma sostenida. Este fenómeno no implica solo un aumento en la cantidad de personas en edad de trabajar, sino que también un mayor peso de los grupos etarios más longevos dentro de la fuerza laboral, trayendo desafíos para el mercado de trabajo regional.

Asimismo, el escenario poblacional muestra una heterogeneidad territorial, habiendo territorios que reflejan una mayor longevidad, como son comunas de mayor ruralidad y rezago económico, donde persisten limitaciones estructurales para atraer o retener población joven. En este sentido, brindar mayores oportunidades para la población mayor de la región a nivel económico y laboral, debe considerar un enfoque de desarrollo territorial para estas comunas.

Por su parte, si bien las personas mayores actualmente muestran mayor participación en sectores como el comercio o actividad silvoagropecuaria, su inserción está asociado a ocupaciones de menor cualificación que tienden a ofrecer condiciones más precarias, con mayores niveles de informalidad, jornadas parciales y menor capacidad de inserción en empleo asalariado. En este sentido, algunas brechas estructurales como sus menores niveles de escolaridad y de alfabetización digital, limitan sus posibilidades de inserción y adaptación en un entorno laboral cada vez más tecnológico y cambiante.

Por otro lado, el crecimiento de la fuerza de trabajo en general, también conducirá a una mayor demanda de trabajo, proyectándose la necesidad de disponer de 30 mil personas ocupadas adicionales de aquí al 2030, solo para mantener las tasas de ocupación registradas en el 2024, y al menos 60 mil personas más ocupadas para alcanzar los niveles de empleabilidad registrados en 2019 previos a la pandemia. Por ello, el menor recambio generacional observado tras el crecimiento y envejecimiento de la fuerza laboral, en un contexto de transformación tecnológica, exigirá esfuerzos de todos los actores ligados al mundo de trabajo.

En este escenario, se vuelve clave diseñar y fortalecer políticas laborales que reconozcan la heterogeneidad de la fuerza laboral y promuevan un entorno más inclusivo para las personas mayores, impulsando empleos con condiciones dignas de trabajo, acceso a la formación continua y disposición de empleos adecuados a sus capacidades y época vital. A su vez, se deben fortalecer las redes de apoyo, cuidado y acceso a la salud para las personas mayores, tanto para una vejez digna dentro del mercado de trabajo o fuera de él a través de las pensiones y previsión social.

Así, el contexto proyectado demanda una mirada anticipatoria que incorpore la transición demográfica como eje estratégico en el diseño de políticas públicas, tanto para el desarrollo económico como para la justicia social y territorial.

12. Bibliografía, Hemerografía y Fuentes estadísticas a utilizar

- CEPAL (2024). *Perspectivas poblacionales y cambios demográficos acelerados en el primer cuarto del siglo XXI en América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/81020-observatorio-demografico-america-latina-caribe-2024-perspectivas-poblacionales>
- Claps, D. (2025). Propuesta de análisis prospectivo para series de empleo y actividad económica, utilizando diferentes modelos de estimación (Cuadernos de Prospectiva, Vol. 2). Observatorio Laboral Nacional.
- Felipe Rivera Polo (2025). *Cambios demográficos en el mundo por efecto del decrecimiento de la población: crecimiento económico, gasto público y migración*. Disponible en Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36976/1/Informe_05_2_5_Cambio_demografico_OCDE.pdf
- Marcelo Arnold –Cathalifaud, Daniel López, Cristián Massad y Daniela Thumala (203). *Séptima encuesta nacional sobre la inclusión y la exclusión social de las personas mayores en Chile*. Disponible en: https://www.senama.gob.cl/storage/docs/SEPTIMA_ENCUESTA.pdf
- Observatorio del Envejecimiento (2024). *Empleo formal después de la edad legal de jubilación ¿una realidad minoritaria?* Disponible en: <https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2024/10/Reporte-del-Observatorio-Empleo-formal-en-poblacion-mayor-%C2%BFuna-realidad-minoritaria.pdf>
- Observatorio Laboral Araucanía (2025). *Comprendiendo la Informalidad Laboral de La Araucanía*. Disponible en: https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2025/04/Estudio-Regional-La-Araucania.-Comprendiendo-la-Informalidad-Laboral_Abril-2025.pdf
- World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025*. Disponible en: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Fuentes de datos utilizadas:

- Encuesta Nacional de Empleo, INE.
- Censo 2017, 2002 y 2024, INE.

Región de La Araucanía

Documento de estructura, y diagnóstico, del empleo
regional Año 2025

Línea de Análisis Laboral: Informe Final

Depto. de Intermediación y Prospección Laboral

