

CHILE ENVEJECE: TRANSFORMAR EL DESAFÍO DEMOGRÁFICO EN OPORTUNIDAD

Vesna Mandakovic
Facultad de Economía y Negocios
Universidad del Desarrollo

Mauricio Apablaza
Facultad de Gobierno & CIPEM
Universidad del Desarrollo

Chile vive un proceso acelerado de envejecimiento demográfico derivado de avances sostenidos en salud. La esperanza de vida aumentó de 53 años en 1950 a más de 81 en 2025. Este cambio estructural transformará el mercado laboral, los patrones de consumo y la demanda de servicios sociales, dando origen a una economía basada en longevidad activa.

Las personas mayores representan el 13,1% del total de ocupados, con una tasa de desempleo menor al promedio (5,64% vs 8,56%), aunque enfrentan desafíos como mayor informalidad (44%) o tiempos de búsqueda laboral más extensos (10,5 meses). Destaca su preferencia por trabajos independientes (34%) y el rol de empleadores mayores (65 mil personas), lo que refuerza el potencial del emprendimiento senior.

Más allá del empleo, este grupo presenta estabilidad patrimonial (71,1% de propiedad de vivienda) y demanda creciente en cuidados, salud preventiva, vivienda adaptada, tecnologías de apoyo y turismo accesible. El envejecimiento constituye una oportunidad económica si se impulsa aprendizaje continuo, flexibilidad laboral, emprendimiento y prevención en salud.

I. Chile envejece: un cambio estructural

Las estimaciones de Naciones Unidas (División de Población) evidencian una transformación demográfica a nivel global. A nivel mundial, la esperanza de vida era 46.4 años en 1950. Las proyecciones más recientes indican que esta cifra se elevará a 73.5 años para 2025, evidenciando avances globales en salud, nutrición y condiciones de vida (UN, 2025).

Chile está viviendo una transformación demográfica profunda y silenciosa. En apenas siete décadas, la esperanza de vida al nacer aumentó de 53 años en 1950 a más de 81 años en 2025, uno de los mayores avances de América Latina (CIPEM, 2025). Esto refleja mejoras sostenidas en salud, nutrición y condiciones de vida, pero también marca el inicio de un nuevo desafío económico: el envejecimiento poblacional.

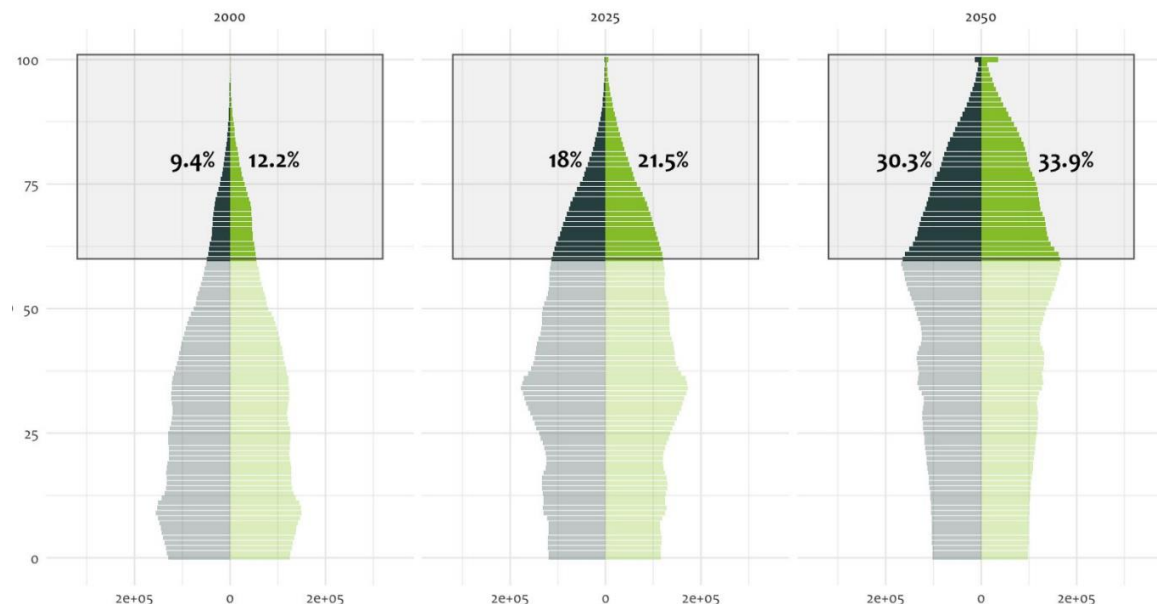
En 1950, la población chilena de 60 años o más, ascendía a solo 351 mil personas, lo que representaba el 5.3% de la población nacional. Hoy, las estimaciones internacionales sugieren que esta cohorte alcanza casi los cuatro millones de personas, lo que significa que aproximadamente uno de cada cinco chilenos tiene 60 años o más. A nivel regional, esta tendencia coloca a Chile con uno de los porcentajes de población adulta mayor más elevados, superado marginalmente solo por Uruguay (UN, 2025).

Este proceso de envejecimiento se consolidará para 2050. Según las estimaciones del Instituto Nacional de Estadística, una de cada tres personas en el país tendrá 60 o más años (INE, 2018). Este cambio es estructural y transformará de manera permanente la composición del mercado laboral, el consumo y la provisión de servicios públicos.

La figura 1 ilustra la transición demográfica y el envejecimiento poblacional de Chile entre 2000 y 2050. En el año 2000, el país exhibía una estructura demográfica más tradicional, con una base ancha que representaba a la población joven y una cúspide estrecha, donde las personas mayores de 60 años constituían cerca del 10% de la población total. Para el año 2025, la proyección muestra que la pirámide se ensancha en el centro (edades medias), reflejando el envejecimiento de las generaciones baby boomers y un incremento notable en la población mayor. En 2050, la base se estrecha considerablemente debido a la baja

natalidad, y la cúspide se ensancha de forma masiva, invirtiendo la pirámide y concentrando la población en las franjas de mayor edad.

Figura 1: Pirámide poblacional



Más que un problema de gasto (salud, pensiones o cuidado), el envejecimiento es una oportunidad para repensar cómo generamos valor, talento y propósito a lo largo de la vida. Cuando las personas mayores participan activamente en la economía como trabajadores, consumidores o emprendedores, contribuyen a dinamizar sectores completos y a ampliar el potencial de crecimiento del país.

II. Talento senior: trabajo y productividad

Pero esto no es todo. La población mundial actual se estima en 8.2 billones. El envejecimiento poblacional no implica necesariamente una desaceleración económica. De hecho, cuando los países promueven la participación laboral y el envejecimiento saludable, las ganancias pueden ser sustanciales. Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional (World Economic Outlook, 2025, cap. 2), la mejora en la salud y capacidad funcional de las personas mayores aportará cerca de 0,4 puntos

porcentuales adicionales al crecimiento anual del PIB mundial entre 2025 y 2050, compensando hasta un tercio del impacto negativo del cambio demográfico.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2025) para el trimestre móvil junio-julio-agosto de 2025, el mercado laboral chileno registró una Fuerza de Trabajo total de aproximadamente 10.2 millones de personas. De esta cifra, 9.4 millones se encontraban efectivamente ocupadas, lo que se traduce en una tasa de ocupación general del 56.6%.

Dentro de esta estructura, las personas mayores (de 60 años y más) exhiben una participación significativa. La Fuerza de Trabajo de este grupo etario alcanzó los 1.3 millones de personas. Los resultados de la encuesta indican que 1.2 millones de personas mayores estaban ocupadas, lo que equivale a una tasa de ocupación del 30.6% dentro de su propio grupo. En términos del aporte global a la economía, este segmento poblacional representa el 13.1% del total de las personas ocupadas en Chile.

El análisis de las razones por las cuales las personas de 60 años o más no buscan empleo ni hacen preparativos para iniciar una actividad laboral, revela una fuerte concentración en motivos de retiro y condición personal. Las principales barreras de participación se vinculan directamente con el estatus de retiro formal: las categorías "Es jubilado/a" (30.23%) y "Es pensionado/a o montepiada" (27.97%) suman, en conjunto, cerca del 58.2% de las respuestas. A estas les siguen los "motivos de salud permanentes" (16.31%) y las "responsabilidades familiares permanentes" (12.93%); estos cuatro motivos representan más del 87% de las explicaciones. Finalmente, el factor de desaliento por la edad, donde la persona "cree que por su edad no le darán empleo", aunque minoritario, persiste con un 2.89%, señalando una percepción de discriminación en el mercado laboral para este grupo etario.

En términos de desempleo, si bien la tasa agregada de desocupación se sitúa en un 8.56%, se observa que la incidencia del desempleo es notablemente menor en el segmento de la población mayor. Específicamente, la tasa de desocupación para las personas de 60 años o más es del 5.64%, cifra significativamente inferior al 8.98% registrado para la población menor de 60 años.

A pesar de los menores niveles de desempleo, el periodo de búsqueda de empleo es significativamente menor para las personas menores de 60 años (6.1 meses). En contraste, las personas mayores enfrentan periodos de búsqueda considerablemente más extensos, con un promedio que alcanza los 10.5 meses. Esto refleja las mayores dificultades y periodos de inactividad más prolongados para reinsertarse al mercado laboral.

El análisis sobre la inserción laboral de las personas mayores evidencia que la mayoría de los ocupados en este grupo se concentra en el sector formal (853 mil personas). Del total de ocupados mayores, casi el 25% trabaja en el sector informal. Asimismo, 67 mil se emplean en hogares como empleadores. Por otro lado, con respecto a la formalidad del empleo, de los 1.22 millones de personas mayores ocupadas, solo el 56% tiene un empleo considerado formal, mientras que el 44% se desempeña en la informalidad. Esta proporción de informalidad en el empleo es significativamente más alta que la observada en el grupo de menores de 60 años, donde la informalidad alcanza cerca del 23%.

El análisis de la inadecuación por calificación, según nivel educativo en la población ocupada, revela que el 21.3% del total de ocupados de 60 años y más está sub-educada (9.4% en el resto de la población). Por otro lado, el 9% de la población mayor ocupada está sobre-educada. Si bien, una gran mayoría mantiene una adecuación educativa, los resultados especialmente de subducción podrían estar asociados a menores oportunidades de acceso a capacitación o a la necesidad de ocupar puestos con bajos requisitos formales.

El análisis de la categoría de ocupación revela que la población de 60 años y más, presenta una marcada preferencia por modalidades de trabajo independientes. Si bien, la mayor parte del grupo sigue siendo asalariada del sector privado (564 mil personas), el número de trabajadores por cuenta propia (415 mil) es extremadamente significativo, constituyendo aproximadamente el 34% del total de ocupados mayores. Esta alta proporción de trabajo por cuenta propia sugiere que las personas mayores tienden a buscar o crear opciones laborales que ofrezcan autonomía y flexibilidad, probablemente como una estrategia para gestionar la edad, la salud o para complementar ingresos de pensión. Además, este grupo también tiene una participación relevante como empleadores (65 mil personas), lo que indica que una parte de los adultos mayores está al frente de negocios y emprendimientos. Estos hallazgos son consistentes con la evidencia reciente de Poblete, Mandakovic y Apablaza (2025), quienes muestran que el emprendimiento en etapas tardías puede actuar como un mecanismo de defensa frente al edadismo, permitiendo a las personas mayores mantener su identidad laboral, autonomía y participación económica incluso en contextos de discriminación por edad.

Figura 2: Tasa de Informalidad y Categoría Ocupacional según cohortes



La figura 2 analiza la Tasa de Informalidad y la Categoría Ocupacional, según cohortes de edad. La Tasa de Informalidad es máxima en la cohorte de 15-19 años (47.0%), lo que sugiere que la inserción laboral juvenil temprana se caracteriza por la precariedad. Dicha tasa disminuye significativamente, alcanzando su punto más bajo en el rango de 20-39 años (22.9%), coincidiendo con la fase de mayor formalización de la carrera laboral. A partir de los 40 años, la informalidad vuelve a incrementarse progresivamente, superando el 55.5% en el grupo de 80 años y más. Inversamente, la proporción de Empleadores y Cuentapropistas se reduce ligeramente en la juventud, marcando un mínimo en la cohorte de 20-39 años (17.0%). A partir de ese punto, esta modalidad de empleo muestra un crecimiento importante, alcanzando su máxima expresión en la vejez (78.9% en el grupo de 80 años y más).

III. Potencial económico de la longevidad

Si bien el potencial económico de este grupo etario está directamente vinculado a su participación en los mercados laborales, como se desarrolló en la sección anterior, este no constituye el único componente del potencial económico asociado a la longevidad.

En el ámbito del consumo, aunque los hogares chilenos con jefatura mayor presentan un gasto promedio inferior al de los hogares más jóvenes, el gasto por individuo es competitivo. Las prioridades de consumo se concentran en bienes y servicios orientados a necesidades básicas y de bienestar, destinando una proporción significativamente mayor del presupuesto a alimentación y salud en comparación con el promedio nacional. Este patrón de consumo refleja una mayor estabilidad de activos y una menor presión derivada de los gastos propios de etapas iniciales de la vida, lo que se traduce en un capital patrimonial relevante. Ello se manifiesta en la alta tasa de propiedad de vivienda (71,1% en hogares con jefaturas mayores de 50 años) y en los bajos niveles de endeudamiento hipotecario.

Por otra parte, la necesidad de un sistema integral de cuidados y la demanda de servicios de salud especializados, constituyen una de las principales áreas de oportunidad para la inversión privada y la innovación

social. En América Latina, la población de 80 años o más presenta una elevada prevalencia de discapacidad severa, lo que implicará que la demanda de servicios de cuidados de larga duración se triplique en los próximos treinta años. En el caso de Chile, esta situación exige el fortalecimiento de un ecosistema de atención que incluya servicios domiciliarios, centros de día y sistemas de teleasistencia, junto con la formalización del empleo en el sector, en el cual predominan las mujeres. Asimismo, el sistema de salud requiere una expansión en medicina preventiva, en el manejo de enfermedades crónicas y en salud mental, con el fin de asegurar que el aumento de la esperanza de vida se traduzca en una mejora efectiva de la calidad de vida.

El envejecimiento poblacional también impulsa la necesidad de adaptar viviendas y sistemas de transporte. La marcada preferencia de los adultos mayores por “envejecer en el lugar” genera una creciente demanda de modificaciones en los hogares para mejorar la accesibilidad y la seguridad, creando oportunidades para la industria de la construcción y el diseño de mobiliario. Del mismo modo, la preservación de la autonomía funcional exige inversiones en transporte y movilidad que faciliten el acceso a servicios y actividades, reduciendo el riesgo de aislamiento social.

La tecnología y la inclusión digital desempeñan un papel central, tanto por su potencial en la provisión de servicios de teleasistencia y telemedicina como por su contribución a la inclusión social y la autonomía. Aunque la penetración de internet en los hogares chilenos es elevada, persisten brechas asociadas al desconocimiento y al costo. Superar esta brecha requiere programas de alfabetización digital y el diseño de plataformas accesibles. La inversión en tecnologías orientadas a mejorar la calidad de vida y la autonomía —como dispositivos portátiles y aplicaciones de salud— se configura como una prioridad para reducir la dependencia y aprovechar el potencial de consumo de esta cohorte.

Finalmente, el turismo y la recreación constituyen otro ámbito de expansión. Se observa una oportunidad en el desarrollo de paquetes turísticos adaptados, centrados en experiencias vivenciales y sostenibles, con opciones fuera de temporada, orientadas a la salud y con infraestructura de acceso universal. Esta búsqueda de experiencias también se expresa en la creciente demanda de educación continua, en la que las personas mayores buscan desarrollar nuevas habilidades y

mantener su actividad intelectual. En Chile, las matrículas en educación superior para mayores de 50 años crecieron un 157% en la última década, reflejando una tendencia sostenida hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.

IV. Políticas para una economía de la longevidad

El envejecimiento poblacional no debe enfrentarse solo desde una visión de ampliar el gasto público, sino incorporando medidas que permitan promover un envejecimiento activo y saludable, liberando las oportunidades económicas que la longevidad ofrece. Chile necesita una estrategia de crecimiento que incorpore el talento senior a los motores de productividad, innovación y emprendimiento. Ello requiere políticas que fortalezcan la salud preventiva, la autonomía y la actualización de capacidades, de modo que más años de vida se traduzcan en más años de vida activa y productiva. Por eso proponemos:

- El mercado laboral requiere flexibilidad real. La reasignación de capacidades debe estar al centro de la respuesta demográfica. Sustituir esquemas rígidos de indemnización por seguros de movilidad, y permitir compatibilidad entre pensión y empleo parcial o independiente, favorecería una circulación más fluida de trabajadores entre sectores y etapas de vida. Los altos costos de despido y las reglas rígidas de contratación reducen la movilidad, frenan la innovación y limitan la creación de empleos más productivos. Avanzar hacia un sistema de protección basado en seguros de movilidad, que acompañen al trabajador y no al puesto de trabajo, permitiría combinar flexibilidad y seguridad, facilitando tanto la reinserción juvenil como la continuidad laboral senior. Experiencias internacionales refuerzan este camino: el programa Maturijobs (<https://www.maturi.com.br/>) en Brasil, por ejemplo, ha demostrado que conectar talento senior con empresas puede dinamizar la empleabilidad sin depender de subsidios.
- Sistema de aprendizaje continuo, donde la actualización profesional no termine a los 40 ni a los 50 años. En un contexto de rápida transformación tecnológica, las brechas de habilidades (digitales,

cognitivas, etc) se amplían con la edad, limitando la movilidad laboral y la productividad de los trabajadores mayores. Por ello, los incentivos tributarios a la formación, la reconversión laboral y las alianzas entre empresas, universidades y centros de formación técnica son esenciales para reducir esas brechas y asegurar trayectorias laborales más largas y dinámicas. Modelos internacionales como el Programa de Empleo y Reciclaje Laboral para Adultos Mayores en Finlandia (<https://www.finland.fi/>) demuestran que es posible mantener altos niveles de participación laboral cuando las personas tienen acceso a formación flexible, modular y adaptada a sus necesidades. En una sociedad que vive más, invertir en aprendizaje permanente es invertir en productividad, inclusión y resiliencia económica.

- Promoción del emprendimiento senior. La evidencia internacional refuerza esta orientación. Kautonen, Kibler y Minnitti (2017) muestran que las transiciones hacia el emprendimiento en etapas tardías de la vida no solo prolongan la participación laboral, sino que también mejoran la calidad de vida y el bienestar psicológico de las personas mayores, al ofrecerles mayor autonomía y propósito. Desde una perspectiva de política pública, el fomento del emprendimiento senior permite el envejecimiento activo y socialmente sostenible, que permite movilizar capital humano y experiencia hacia nuevas formas de creación de valor. Simplificar regulaciones, reducir cargas administrativas y facilitar el acceso a financiamiento permitirá transformar una necesidad en motor de innovación. El Plan Mayor de Colombia (<https://www.saldarriagaconcha.org/plan-mayor-4/>), que apoya emprendimientos de personas mayores de 60 años, ofrece evidencia concreta de cómo la autonomía económica puede fortalecer la inclusión y dinamizar economías locales. Los mayores que emprenden no solo generan ingresos, sino que traspasan conocimiento, redes y cultura de esfuerzo a nuevas generaciones.
- Promoción de la prevención en salud. La consolidación de una política nacional de prevención en salud es un elemento central para enfrentar el envejecimiento demográfico y asegurar que el aumento de la

esperanza de vida se traduzca en más años de vida saludable. La promoción de hábitos saludables, la detección temprana de enfermedades crónicas y el fortalecimiento de la atención primaria permiten reducir la carga asistencial y prolongar la autonomía funcional de la población. En el corto plazo, estas medidas disminuyen los costos asociados a hospitalizaciones y tratamientos de alta complejidad, generando una mayor participación laboral y productividad entre las personas mayores. En el largo plazo, la inversión en prevención contribuye a retrasar la dependencia, reducir la presión fiscal sobre el sistema de salud y ampliar los años de vida activa, fortaleciendo la sostenibilidad económica y social. Experiencias internacionales, como la estrategia finlandesa, demuestran que un enfoque preventivo integral puede transformar la longevidad en un activo productivo, combinando bienestar individual con estabilidad macroeconómica.

- Pacto intergeneracional por la productividad, donde la longevidad y el crecimiento se entiendan como dimensiones complementarias. Promover la colaboración entre generaciones es clave para sostener el crecimiento en una sociedad que envejece. Pensar en el envejecimiento de la población como una oportunidad requiere confianza en las personas, estabilidad institucional y visión de largo plazo.

V. Conclusión

La transformación demográfica que enfrenta Chile plantea desafíos y oportunidades estratégicas para el desarrollo económico. El envejecimiento poblacional exige un cambio en la forma de comprender la participación laboral y la productividad, reconociendo el valor del capital humano mayor como parte activa del crecimiento. La evidencia muestra que este grupo posee un potencial significativo, hoy limitado por la rigidez del mercado laboral y las brechas de habilidades.

Aprovechar esta oportunidad requiere avanzar en políticas orientadas a promover la flexibilidad laboral, mediante seguros de movilidad, fortalecer el aprendizaje continuo y fomentar el emprendimiento senior. La

expansión de sectores vinculados al cuidado, la salud y la tecnología puede contribuir adicionalmente a la generación de empleo y valor económico. Solo mediante la articulación coherente de estas medidas será posible consolidar una Economía de la Longevidad y establecer un Pacto Intergeneracional por la Productividad, capaces de sostener un crecimiento inclusivo, sostenible y resiliente.

VI. Referencias

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). La economía plateada en América Latina y el Caribe: El envejecimiento como oportunidad para la innovación, el emprendimiento y la inclusión. BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-economia-plateada-en-America-Latina-y-el-Caribe-El-envejecimiento-como-oportunidad-para-la-innovacion-el-emprendimiento-y-la-inclusion.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2024). La economía plateada en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay: de 2023 a 2043, un retrato de hoy a 20 años de proyección. BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-economia-plateada-en-Argentina-Chile-Paraguay-y-Uruguay.pdf>
- CIPEM (Conocimiento e Investigación en Personas Mayores), Universidad del Desarrollo, & Caja Los Héroes. (2025). Chile Plateado: El poder transformador de la Generación 50+ [Informe]. Universidad del Desarrollo. https://gobierno.udd.cl/files/2025/06/chile_plateado.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2018). Proyecciones de población. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/demografia-y-vitales/proyecciones-de-poblacion>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2025). Encuesta Nacional de Empleo (ENE), bases de datos trimestre móvil mayo-julio 2025 [Conjunto de datos]. INE. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

- International Monetary Fund (IMF). (2025). The rise of the silver economy: Global implications of population aging (World Economic Outlook, Chapter 2, April 2025). International Monetary Fund.
- <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/04/16/world-economic-outlook-april-2025>
- Kautonen, T., Kibler, E., & Minniti, M. (2017). Late-career entrepreneurship, income and quality of life. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 318–333.
- OCDE, CAF, Unión Europea, & CEPAL. (2023). *Perspectivas económicas de América Latina 2023: Invirtiendo para un desarrollo sostenible*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5cf30f87-es>
- Poblete, C., Mandakovic, V., & Apablaza, M. (2025). Shielded by business ownership? The role of senior entrepreneurship as a defense mechanism against ageism. *The Bottom Line*, 38(2), 173–190.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2024). *World Population Prospects 2024*, Online Edition.