Análisis de la Capacitación y las Competencias Cognitivas en la Población Senior

Efecto protector de la educación y brechas en la adultez mayor (PIAAC Chile y Finlandia)

Conocimiento e Investigación en Personas Mayores (CIPEM)

Resumen Ejecutivo

El envejecimiento acelerado de la población y la digitalización del mercado laboral exigen estudiar la vigencia cognitiva de la población en Chile, especialmente en etapas avanzadas de la vida. Este informe, elaborado por CIPEM con datos de la encuesta PIAAC-OCDE, analiza el impacto de la capacitación en la población senior (50 a 65 años) y contrasta la realidad nacional con el sistema de formación de Finlandia.

Hallazgos Principales:

- **Efecto protector de la formación:** La capacitación continua actúa como un factor protector transversal frente al desgaste de habilidades. Tanto en Chile como en Finlandia, los adultos mayores que recibieron formación en el último año registraron puntajes superiores en comprensión lectora, matemáticas y resolución de problemas en TICs.

- **La ventaja estructural de Finlandia:** Aunque el acceso a la formación disminuye a medida que avanza el ciclo vital en ambos países, el sistema finlandés logra capacitar al 53,4% de sus trabajadores en la adultez mayor, superando significativamente la cobertura del 26% observada en Chile. Además, la población senior de Finlandia presenta un piso cognitivo tan alto que incluso quienes no recibieron capacitación recientemente superan los puntajes de los chilenos que sí se capacitaron.

- **Barreras financieras y exclusión en Chile:** La baja participación formativa de los trabajadores senior chilenos se explica principalmente por restricciones económicas. El 58,6% de este grupo señala el alto costo como el obstáculo predominante para capacitarse.

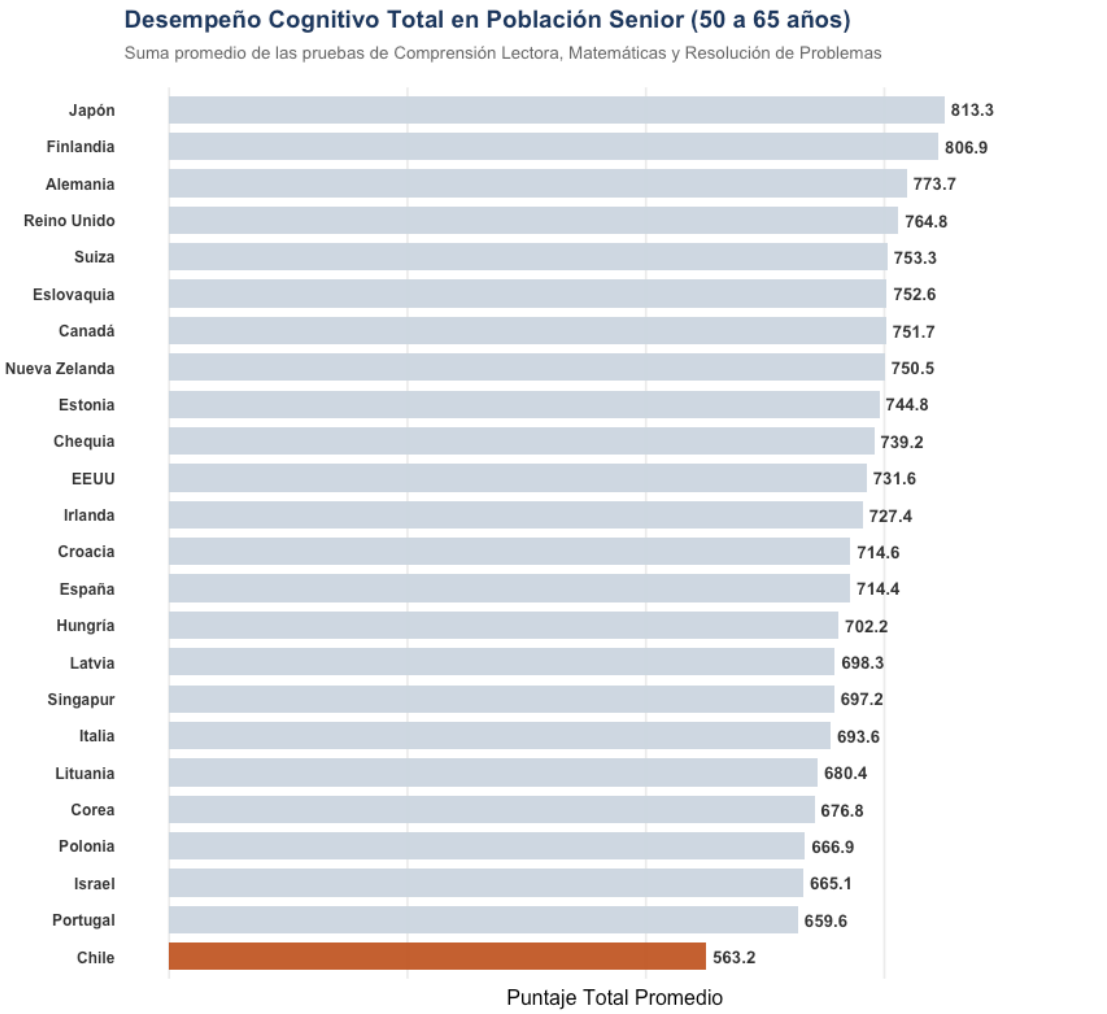
- **Retiro del apoyo institucional:** El análisis revela una caída preocupante en la inversión para la formación durante la etapa senior. En Chile, el financiamiento proveniente de los empleadores cae a un 16,7% sobre el total de ocupados de 50 a 65 años, mientras que la cobertura estatal se reduce a un 13,5%. Esta disminución agrava directamente la barrera del costo individual.

Introducción

El envejecimiento acelerado de la población y las profundas transformaciones tecnológicas del mercado laboral imponen un desafío ineludible para Chile, garantizar la empleabilidad y la vigencia cognitiva de su fuerza de trabajo en etapas avanzadas de la vida. En un entorno productivo digitalizado, las competencias fundamentales, como la comprensión lectora, el razonamiento matemático y la resolución de problemas en entornos tecnológicos (TICs), han dejado de ser exclusivamente habilitadores de inserción temprana para convertirse en requisitos permanentes que evitan la exclusión laboral.

En este contexto, resulta crucial comprender qué se evalúa bajo la "Resolución de Problemas en TICs". En la metodología PIAAC, este indicador no mide conocimientos avanzados de informática, sino la capacidad práctica de un adulto para interactuar con herramientas digitales cotidianas, como correos electrónicos, planillas de cálculo y navegación web, para resolver tareas reales. Manejar estas herramientas es fundamental en el mercado laboral moderno, y el estudiar como distintos grupos se desempeñan de mejor o peor manera en estas tareas puede ser fundamental para entender las distintas dinámicas de exclusión laboral.

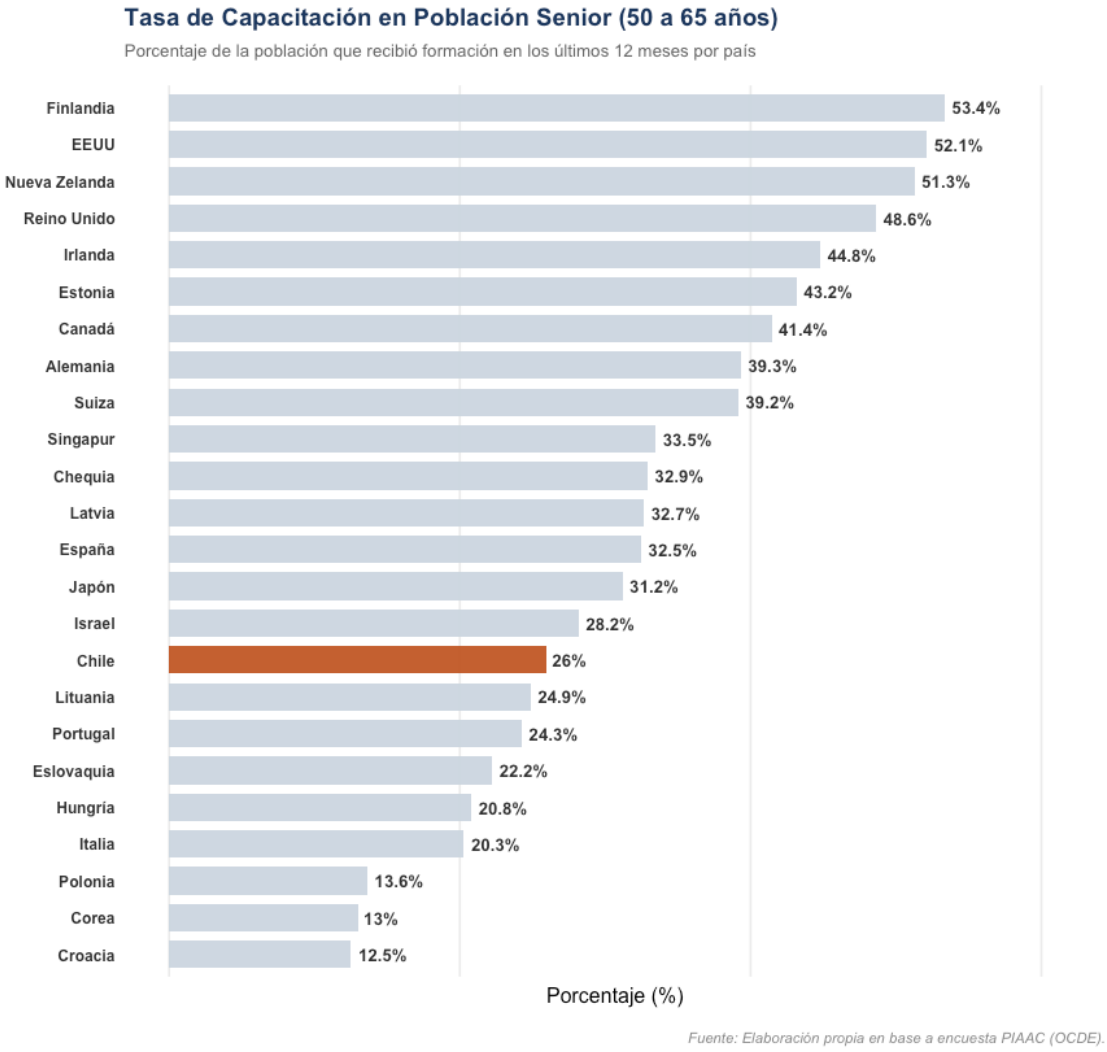
Este documento, elaborado por Conocimiento e Investigación en Personas Mayores (CIPEM), utiliza los datos de la Encuesta Internacional sobre las Competencias de los Adultos (PIAAC-OCDE) para realizar una examinación del rol de la capacitación en la población senior (50-65 años) en el desempeño cognitivo de este mismo grupo. El informe además compara la realidad chilena con el caso de Finlandia, país que desarrolla un robusto sistema de capacitación a lo largo de distintos tramos generacionales.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta PIAAC (OCDE).

El Rezago Cognitivo a Nivel Internacional

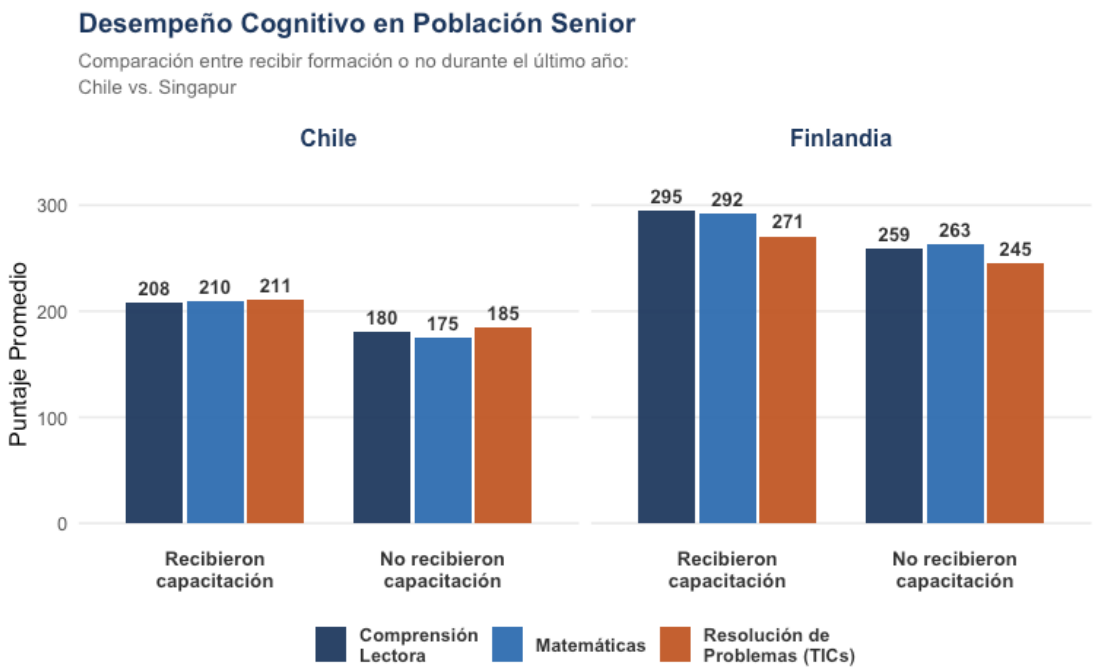
Al ampliar la mirada hacia el contexto global, la desventaja de la población senior chilena se hace evidente de manera estructural. Al sumar los puntajes promedio de las tres dimensiones evaluadas por PIAAC (Comprensión Lectora, Matemáticas y Resolución de Problemas en TICs), Chile se ubica en el último lugar de la medición con 563,2 puntos.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta PIAAC (OCDE).

La Brecha Global en Oportunidades de Formación

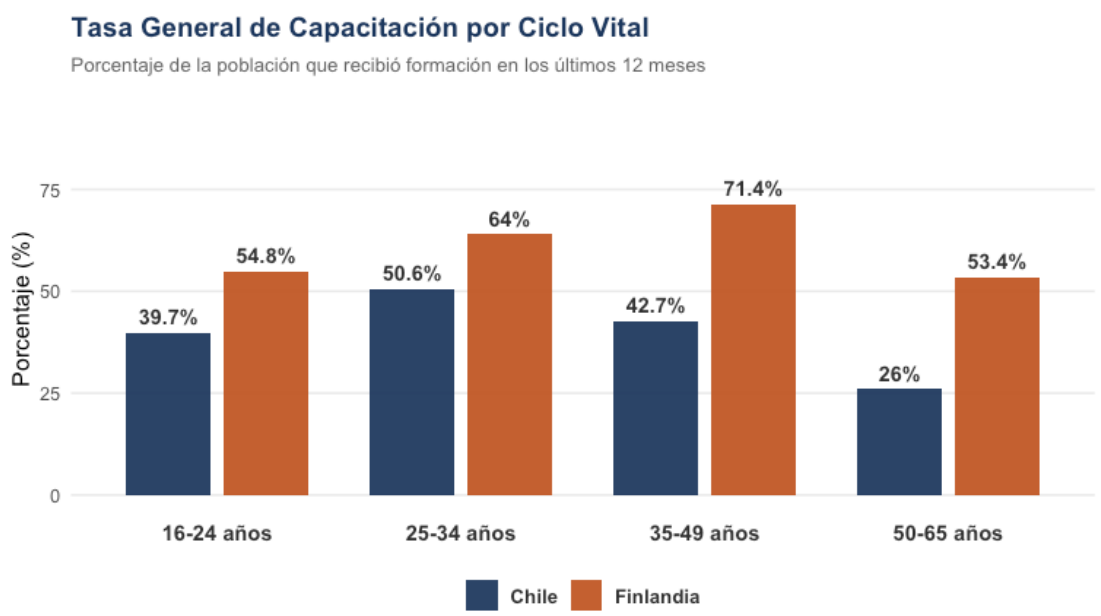
El bajo desempeño cognitivo de los trabajadores mayores en Chile encuentra una similitud en la profunda escasez de oportunidades para actualizar sus conocimientos. Al analizar la tasa de capacitación en los últimos 12 meses, Chile logra una cobertura de apenas un 26% en el tramo de 50 a 65 años, situándose en el tercio inferior de la tabla internacional. Este nivel de exclusión formativa contrasta radicalmente con el estándar nórdico liderado por Finlandia, país que logra mantener a más de la mitad de su población senior (53,4%) participando activamente en procesos de capacitación. Esta diferencia ilustra el rezago del sistema chileno frente al desafío global de asegurar la vigencia y reconversión de su capital humano mayor.



El Efecto Protector de la Capacitación Continua

Es revelador observar el gráfico comparativo de desempeño cognitivo: un adulto mayor en Finlandia que no recibió capacitación reciente alcanza de todas formas una base de 259 puntos en comprensión lectora, 263 en matemáticas y 245 en resolución de problemas en TICs. Este rendimiento supera ampliamente los 208, 210 y 211 puntos, respectivamente, que logra un senior chileno que sí se capacitó en el mismo periodo. Esto subraya una dura realidad, la capacitación en etapas avanzadas es vital para mitigar el deterioro, pero por sí sola no puede borrar décadas de diferencias en la base educativa estructural. En ese contexto, se debe considerar el enfoque de formación continua y capacitación a lo largo de todo el ciclo de vida laboral.

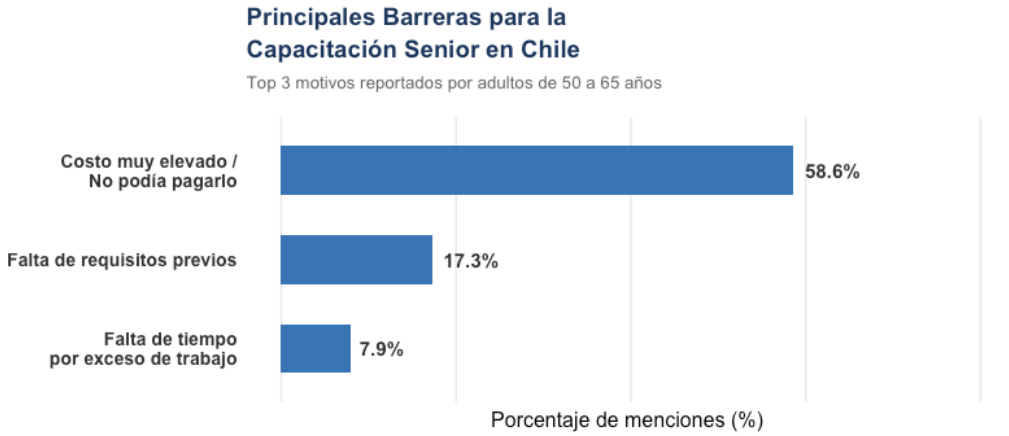
Sin embargo, los datos confirman el valor universal de la formación para potenciar el rendimiento individual, demostrando que quienes se capacitan siempre obtienen mejores resultados. Incluso partiendo de un piso educativo tan alto, los adultos mayores finlandeses que sí recibieron capacitación en el último año mejoraron significativamente sus competencias, logrando un salto hacia los 295 puntos en lectura, 292 en matemáticas y 271 en TICs. Esto demuestra el rol que puede tener la capacitación senior.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta PIAAC (OCDE).

La Contracción de la Formación en la Adultez Mayor

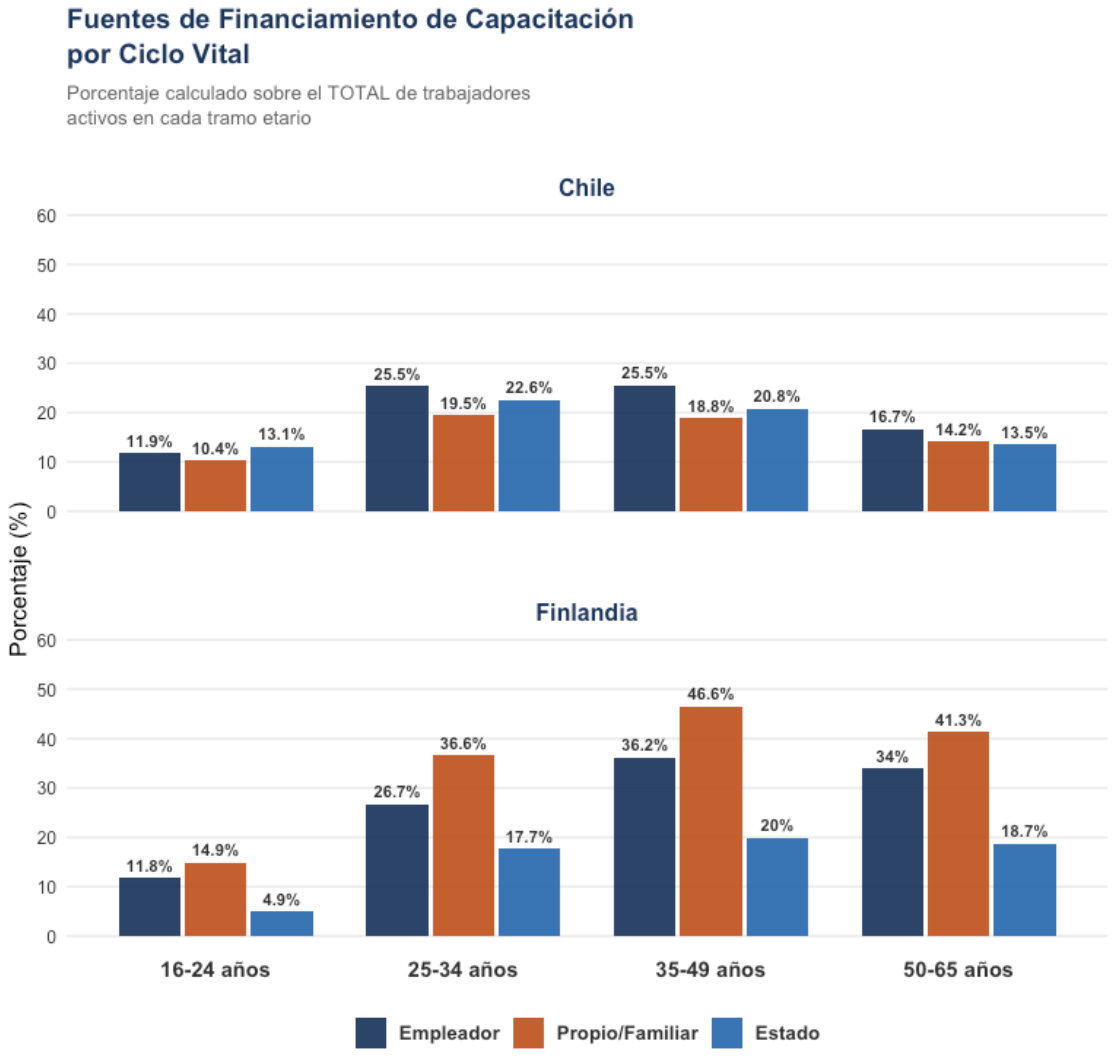
Pese a la necesidad de actualizar conocimientos, la capacitación en Chile sufre un drástico declive al avanzar el ciclo vital, alcanzando su nivel máximo en la adultez joven (50,6% entre 25 y 34 años) para luego desplomarse a un preocupante 26% en la etapa senior (50 a 65 años). En contraste, Finlandia exhibe un modelo de inversión a largo plazo que intensifica la formación a mitad de carrera, logrando un *peak* del 71,4% entre los 35 y 49 años. Esta fuerte inyección de competencias en la etapa intermedia es la que permite amortiguar la caída posterior y llegar a la adultez mayor liderando con un robusto 53,4% de cobertura, demostrando que sostener el esfuerzo formativo a lo largo de toda la vida es clave para garantizar la empleabilidad y vigencia cognitiva frente al envejecimiento demográfico. Además, esta fuerte capacitación en el mediado de la carrera puede ser vital para tratar las necesidades de perfeccionamiento antes del periodo crítico de los 50 años.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta PIAAC (OCDE).

Obstáculos Financieros y Exclusión

El bajo nivel de participación de los trabajadores senior chilenos en actividades de formación se explica, fundamentalmente, por restricciones económicas. Al consultar sobre las principales barreras para acceder a la capacitación, el alto costo se posiciona por amplio margen como el obstáculo predominante, afectando al 58,6% de la población de 50 a 65 años. Barreras secundarias, como la falta de requisitos previos (17,3%) o la falta de tiempo por exceso de trabajo (7,9%), quedan relegadas a un segundo plano, evidenciando que la falta de capacidad financiera es el fenómeno que hoy frena la reconversión laboral en las etapas finales de la vida activa.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta PIAAC (OCDE).

El Retiro del Apoyo Institucional

El análisis de las fuentes de financiamiento revela un preocupante retiro del apoyo institucional durante la adultez mayor en Chile, donde al pasar del tramo de 35-49 años al de 50-65 años, el aporte de los empleadores cae del 25,5% al 16,7% y la cobertura estatal se reduce del 20,8% al 13,5%. En profundo contraste, Finlandia exhibe un ecosistema de responsabilidad compartida para sostener la empleabilidad frente al envejecimiento, pero manteniendo una fuerte tasa de inversión personal. Durante la etapa senior, el esfuerzo propio o familiar lidera asumiendo un 41,3% del costo, mientras que los empleadores mantienen un sólido 34% de inversión. Esta dinámica demuestra un compromiso financiero continuo y transversal en el modelo nórdico, frente al cual Chile evidencia un abandono sistemático que termina agudizando la barrera de los costos y la exclusión formativa. Dicho lo anterior, es considerable que las tasas de financiamiento público en Finlandia en ciertas instancias son superadas por las chilenas.

Conclusión

La evidencia demuestra que la capacitación continua no es solo una herramienta para evitar la exclusión laboral, si no que también para mitigar el deterioro cognitivo. No obstante, el mercado laboral chileno presenta una falla estructural crítica: las oportunidades de formación experimentan un declive severo (cayendo a un 26% de cobertura) justo en la etapa en que la reconversión profesional se vuelve más necesaria para los trabajadores.

Esta exclusión formativa en Chile está fuertemente determinada por una barrera económica (58,6% de menciones por altos costos), la cual se agudiza debido al retiro sistemático del apoyo financiero por parte de las empresas (16,7%) y del Estado (13,5%) en las etapas finales del ciclo laboral.

El contraste con Finlandia revela que este declive no es irremediable. El modelo finlandés logra sostener una cobertura formativa superior a lo largo de la vida y amortigua la caída en la etapa senior, manteniendo a su fuerza laboral mayor con altos niveles de desempeño cognitivo. En ese contexto, también se hace relevante como la capacitación en Finlandia, si bien se mantiene alta en el grupo senior, encuentra su peak a mediado del ciclo laboral. Para asegurar la vigencia de su capital humano frente al envejecimiento poblacional, Chile debe observar estos referentes y transitar hacia un sistema que fortalezca la inversión institucional en los trabajadores mayores, evitando que la capacidad de pago individual sea el único determinante para la actualización profesional.