

O'Higgins tiene una de las tasas de ocupación más baja del país en personas de 50 años o más

Con una tasa de ocupación de 45,3% en el segmento de 50 años o más, por debajo del promedio nacional de 46,8%, la región se ubica entre las de menor participación laboral para este grupo etario.

La integración al mercado laboral se ha consolidado como uno de los desafíos estratégicos para el segmento senior en el país, en un escenario donde la empleabilidad suele disminuir con la edad. La Región de O'Higgins se enmarca en esta tendencia nacional al registrar una tasa de ocupación del 45,3% en personas mayores de 50 años, según el último informe del Programa de Conocimiento e Investigación en Personas Mayores (CIPEM), de Caja Los Héroes y la Universidad del Desarrollo.

Esta cifra no solo está por debajo del promedio país del 46,8% para este grupo, sino que sitúa a la región como una de las más bajas después de Ñuble (40,6%), Biobío (43,8%) y La Araucanía (44,8%).

Asimismo, el panorama en O'Higgins contrasta con una paradoja estructural que afecta al resto del país.

Si bien los mayores de 50 años presentan la tasa de desocupación más baja a nivel nacional (5,6%), son el grupo que enfrenta mayores dificultades al quedar cesantes. Mientras que un joven entre los 18 y 29 años tarda en promedio 4,5 meses en reubicarse, para este segmento la espera se extiende hasta 10 meses.

Esta brecha de reinserción se agudiza drásticamente en otras zonas del territorio, alcanzando niveles críticos en regiones como Magallanes (15,8 meses), Atacama (14 meses) y Maule (13,7 meses), donde la búsqueda de empleo puede superar el año. La calidad del empleo es otro factor de alerta, dado que un 34% de los trabajadores senior en Chile se desempeña en la informalidad, cifra que se dispara en regiones como La Araucanía (43,2%), Maule (41,9%) y Tarapacá (40,4%).

En contraste, Magallanes y Antofagasta destacan por tener las tasas de formalidad

más altas, con un 74,6% y 73,8% respectivamente.

Ante esta realidad, el investigador de CIPEM, Mauricio Apablaza, destacó la urgencia de abordar este fenómeno. “Los datos nos muestran que es imperativo avanzar en políticas públicas y estrategias que promuevan la competitividad y empleabilidad de las personas mayores. En un escenario de envejecimiento acelerado no podemos permitir que el talento senior quede excluido o demore casi un año en reinsertarse. Necesitamos mecanismos que valoren y expandan sus capacidades promoviendo su

