



Ocupación de personas de más de 50 años en Arica es más alta que el promedio nacional

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. Sin embargo, la Región de Arica y Parinacota se desmarca de esta tendencia nacional al registrar una tasa de ocupación del 50,3% 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 supera el promedio país del 46,8% para este grupo, sino que sitúa a la región como un polo de mayor dinamismo y oportunidades para los trabajadores con más experiencia.

No obstante, el panorama en Arica 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

