



PwC Golden Age Index

# Reporte del Índice de la *Edad de Oro* Chile 2024





# ¿Oro o Plata?

## Concepto Economía Plateada

Foco en la persona como un **consumidor**

La “Economía Plateada” hace referencia a una **segmentación económica del mercado**. *“La Economía Plateada es aquella parte de la economía global vinculada al cambio demográfico producido por el envejecimiento de la población cuyo enfoque se centra en las necesidades y demandas de los adultos mayores”* (BID).

En el caso de América Latina y el Caribe, se estima que cerca del **30% del crecimiento del consumo entre 2015 y 2030 provendrá de adultos mayores**.

Se espera que aproximadamente el 60% del crecimiento del consumo en ciudades del noreste de Asia y Europa occidental entre 2015 y 2030 provenga de adultos mayores a 60 años.

## Concepto Edad de Oro

Foco en la persona como un **protagonista**

“Edad de Oro” se enfoca en la **participación en el mercado laboral** de personas en los grupos 55 a 64 años y de 65 a 69 años. Esto conlleva una serie de **mejoras en la sociedad** (contribución del Capital Humano disponible) y a la **calidad de vida** de estas personas al mantenerse activas / productivas.

América Latina y el Caribe se destaca por ser la región con el envejecimiento más rápido a nivel mundial. Se proyecta que para 2050, más de una de cada cuatro personas (**27,5%**) en la **región será mayor de 60 años**.

Sin embargo, en Chile el rango etario entre 50 y 65 años es el más rezagado en recuperar los niveles de empleo prepandemia (CLAPES UC), además al que le toma más tiempo encontrar trabajo.



## ¿Qué es el Índice de la Edad de Oro de PwC?

“

*El Índice de la Edad de Oro de PwC mide la **eficacia** con la que los países **incluyen** a las personas **mayores de 55** años en la **fuerza laboral**.*

”

Desarrollado inicialmente por el equipo de macroeconomía de PwC UK.

Los puntajes del índice se calculan en una escala de 0 a 100, en que 50 puntos representan el promedio de los países de la OCDE al año 2003.

El presente estudio considera datos 2007 al 2021, años en que todos los países OCDE poseen toda la información necesaria.

Adicionalmente el presente reporte incorpora datos PwC 2023 y 2024 para profundizar en elementos nacionales.

# ¿Elementos que considera el Índice de la Edad de Oro de PwC?

## Participación de los trabajadores de mayor edad



### Tasa de empleo:

- La proporción de personas entre 55 y 69 años que están empleadas.



### Edad efectiva de salida de la fuerza laboral:

- La edad promedio en la que las personas dejan de trabajar.



### Brecha de género en el empleo:

- Número de mujeres empleadas de 55 a 64 años en relación con el número de hombres empleados de 55 a 64 años.

## Tipos de trabajos que desempeñan los trabajadores de mayor edad



### Ingresos relativos a tiempo completo:

- Los ingresos a tiempo completo de las personas sobre 55 años, en relación con los de personas de 25 a 54 años.



### Incidencia del trabajo a tiempo parcial:

- Proporción de personas sobre 55 años empleadas que trabajan tiempo parcial.

## Mejora de las cualificaciones de los trabajadores de mayor edad



### Participación relativa en formación:

- Participación en formación entre personas sobre 55 años, en comparación con grupo 25-54 años.

# Principales resultados: Tendencia en datos OCDE 2007 a 2021

Clara tendencia de las empresas y los gobiernos de la OCDE a mejorar la inclusión de los trabajadores de mayor edad en la fuerza laboral.

Desde 2007, las economías de la OCDE han mejorado consistentemente a la hora de impulsar el potencial de los trabajadores de mayor edad.

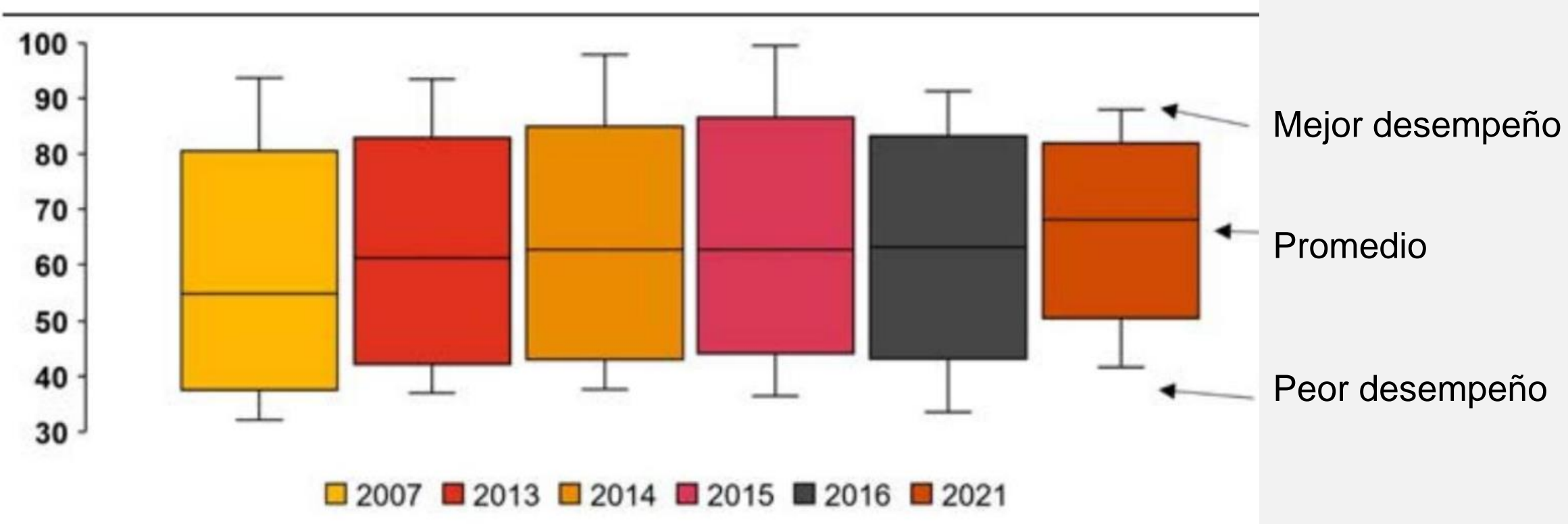
La puntuación promedio del índice mejoró de 55 en 2007 a 68 en 2021.

El principal factor que explica las puntuaciones más altas es la mejora significativa de las tasas de empleo (aumento cercano al 8%).

Fuente: Datos OCDE analizados por PwC

Si bien la puntuación media de las economías de la OCDE analizadas en nuestro índice ha mejorado con el tiempo, la brecha entre la puntuación de los países con mejor y peor desempeño se ha reducido.

En nuestra última actualización del Índice, la diferencia de puntuaciones entre los países es la más pequeña desde la primera iteración del Índice en 2007.



# Principales resultados: Ranking datos OCDE 2007 a 2021

En el informe se presenta las clasificaciones utilizando el último conjunto de datos completos de la OCDE.

La mayoría de los países mejor posicionados en el índice, han estado entre los diez primeros desde 2007.

Japón ascendió en la clasificación, pasando del sexto al tercer lugar entre 2016 y 2021, principalmente impulsado por un aumento en la tasa de empleo de personas sobre 55 años del 71% al 77%.

| Rank |      |      |      |      |      | Country             | Raw Golden Age Index score |             |             |             |             |             |
|------|------|------|------|------|------|---------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 2007 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2021 |                     | 2007                       | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2021        |
| 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | New Zealand         | 71.8                       | 81.3        | 82.9        | 84.7        | 85.3        | 87.9        |
| 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | Iceland             | 93.7                       | 93.5        | 97.9        | 99.5        | 91.3        | 86.6        |
| 7    | 10   | 10   | 8    | 6    | 3    | Japan               | 70.6                       | 71.9        | 71.1        | 76.2        | 78.6        | 85.0        |
| 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | Sweden              | 71.5                       | 77.0        | 78.6        | 80.1        | 81.2        | 84.2        |
| 8    | 8    | 6    | 6    | 8    | 5    | Norway              | 70.0                       | 74.3        | 76.7        | 77.9        | 77.3        | 80.8        |
| 11   | 3    | 3    | 3    | 3    | 6    | Israel              | 66.0                       | 78.0        | 78.7        | 80.6        | 82.3        | 80.5        |
| 6    | 9    | 9    | 7    | 7    | 7    | Korea               | 71.0                       | 72.6        | 72.8        | 77.3        | 77.7        | 77.1        |
| 5    | 6    | 7    | 9    | 9    | 8    | US                  | 71.0                       | 75.0        | 75.2        | 75.0        | 75.9        | 76.2        |
| 2    | 4    | 5    | 5    | 4    | 9    | Estonia             | 73.9                       | 77.3        | 76.9        | 78.8        | 81.8        | 76.1        |
| 15   | 14   | 12   | 13   | 11   | 10   | Denmark             | 59.6                       | 64.1        | 65.0        | 68.0        | 70.5        | 75.7        |
| 10   | 18   | 20   | 18   | 19   | 11   | Portugal            | 66.9                       | 61.2        | 55.4        | 62.7        | 62.8        | 74.4        |
| 14   | 11   | 11   | 11   | 17   | 12   | Switzerland         | 63.0                       | 67.7        | 68.2        | 71.2        | 64.2        | 73.0        |
| 21   | 19   | 18   | 15   | 13   | 13   | Germany             | 47.6                       | 60.5        | 62.7        | 66.2        | 68.0        | 72.2        |
| 9    | 15   | 14   | 12   | 12   | 14   | Latvia              | 67.7                       | 64.0        | 64.4        | 68.5        | 69.6        | 71.9        |
| 27   | 22   | 22   | 23   | 23   | 15   | Netherlands         | 42.5                       | 52.4        | 53.8        | 56.4        | 58.3        | 70.0        |
| 23   | 21   | 21   | 22   | 20   | 16   | Czech Republic      | 45.8                       | 52.9        | 54.5        | 59.3        | 62.5        | 69.8        |
| 16   | 17   | 15   | 14   | 14   | 17   | Finland             | 58.5                       | 63.3        | 64.3        | 66.4        | 66.8        | 68.4        |
| 19   | 25   | 24   | 21   | 22   | 18   | Ireland             | 54.7                       | 49.5        | 52.3        | 60.3        | 61.1        | 68.1        |
| 18   | 16   | 17   | 17   | 15   | 19   | Australia           | 55.0                       | 63.6        | 63.1        | 64.7        | 66.3        | 68.1        |
| 17   | 13   | 16   | 16   | 16   | 20   | Canada              | 58.2                       | 65.0        | 64.0        | 65.6        | 66.1        | 66.8        |
| 20   | 20   | 19   | 20   | 21   | 21   | UK                  | 51.1                       | 57.9        | 58.5        | 61.4        | 62.1        | 64.3        |
| 31   | 28   | 28   | 27   | 32   | 22   | Hungary             | 36.1                       | 44.3        | 46.9        | 51.1        | 48.4        | 62.6        |
| 33   | 27   | 29   | 29   | 27   | 23   | Slovak Republic     | 35.4                       | 45.4        | 46.6        | 48.6        | 51.9        | 61.0        |
| 29   | 29   | 27   | 28   | 28   | 24   | Italy               | 36.6                       | 44.3        | 46.9        | 49.5        | 51.5        | 60.3        |
| 12   | 7    | 8    | 10   | 10   | 25   | Chile               | 66.0                       | 74.3        | 74.6        | 72.1        | 74.5        | 59.9        |
| 22   | 26   | 26   | 26   | 25   | 26   | Spain               | 46.5                       | 49.3        | 49.9        | 52.5        | 54.3        | 59.5        |
| 28   | 34   | 34   | 33   | 33   | 27   | Slovenia            | 37.2                       | 38.3        | 41.8        | 44.5        | 48.2        | 59.4        |
| 25   | 23   | 23   | 25   | 26   | 28   | France              | 44.9                       | 51.2        | 52.5        | 53.3        | 53.9        | 59.3        |
| 13   | 12   | 13   | 19   | 18   | 29   | Mexico              | 65.7                       | 65.4        | 64.7        | 62.5        | 63.2        | 58.1        |
| 26   | 24   | 25   | 24   | 24   | 30   | Austria             | 43.3                       | 49.9        | 51.3        | 55.0        | 56.3        | 58.0        |
| 30   | 30   | 30   | 31   | 30   | 31   | Belgium             | 36.5                       | 44.2        | 45.3        | 47.7        | 49.6        | 57.0        |
| 24   | 31   | 33   | 32   | 31   | 32   | Greece              | 45.1                       | 43.0        | 41.9        | 46.4        | 48.9        | 56.5        |
| 35   | 32   | 31   | 30   | 29   | 33   | Poland              | 32.2                       | 42.6        | 44.6        | 48.0        | 50.1        | 55.4        |
| 32   | 33   | 32   | 34   | 35   | 34   | Luxembourg          | 35.4                       | 39.7        | 43.1        | 41.1        | 33.6        | 53.9        |
| 34   | 35   | 35   | 35   | 34   | 35   | Turkey              | 34.0                       | 37.0        | 37.7        | 36.5        | 38.4        | 41.7        |
|      |      |      |      |      |      | <b>OECD Average</b> | <b>55.0</b>                | <b>59.8</b> | <b>60.7</b> | <b>63.1</b> | <b>63.8</b> | <b>68.1</b> |

# Principales resultados: Los referentes de los cuales aprender

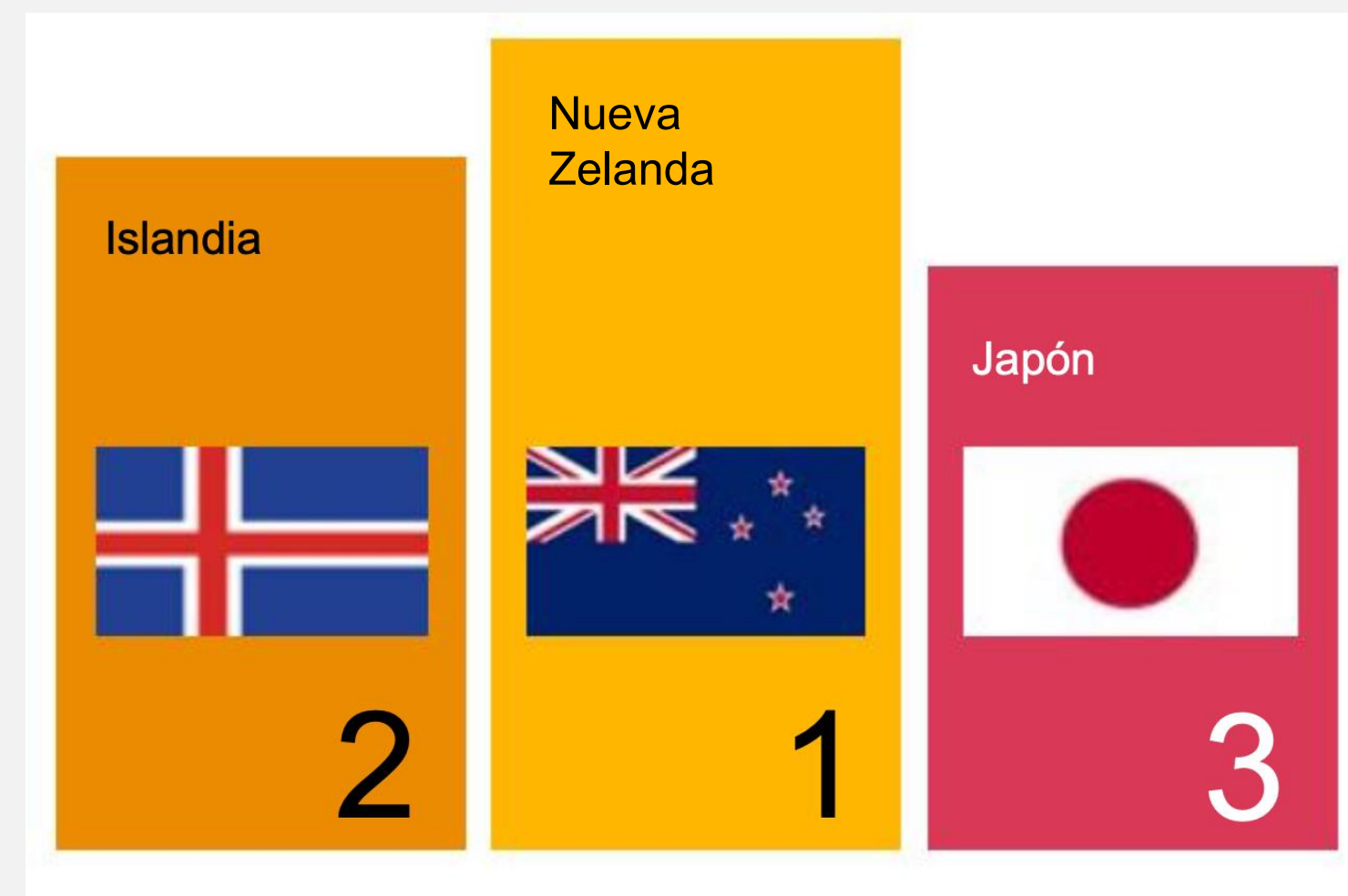
Nueva Zelanda ocupa la primera posición en el Índice de la Edad de Oro 2023, seguida de Islandia y luego Japón.

Estos dos países han ocupado consistentemente los dos primeros lugares del Índice desde 2013.

Nueva Zelanda e Islandia reportan las tasas de empleo más altas para trabajadores mayores: el 77,9% de las personas de entre 55 y 64 años de Nueva Zelanda y el 80,2% de las de Islandia estaban empleadas en 2021.

El ascenso de Japón en la clasificación ha sido rápido, saltando del sexto lugar en 2018 al tercer lugar en el Índice 2024. Esto se debe principalmente a un aumento de las tasas de empleo de las personas de 55 a 64 años, del 71,6 % en 2016 al 77,1 % en 2021. Japón también superó a Islandia en las tasas de empleo de las personas de 65 a 69 años: una de cada dos personas de 65 a 69 años en Japón estaban empleados en 2021.

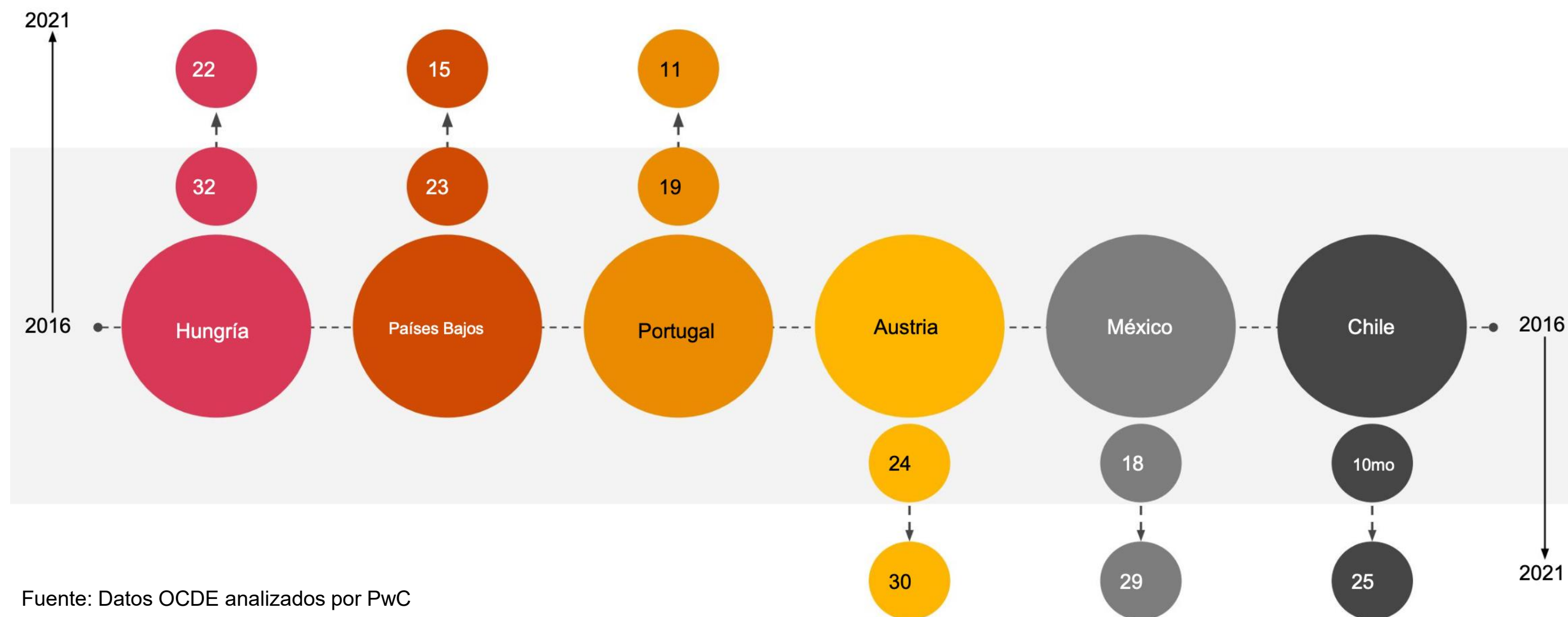
Visto a través del lente de la demografía, el ascenso de Japón tiene sentido: el país tiene la edad media más alta del mundo y, por lo tanto, los líderes políticos y de empresas están cambiando su enfoque sobre cómo tratar con los trabajadores mayores.



# Principales resultados: El cambio de Chile en el ranking global

La posición relativa de Chile cayó drásticamente del décimo lugar en 2016 (7 en 2013) al 25 en 2021. La tasa de empleo entre las personas de 55 a 64 años y de 65 a 69 años empeoró durante este período en 5 y 8 puntos porcentuales, respectivamente, a pesar del aumento de la población en estos segmentos etarios.

El gráfico presenta los 3 países que más lugares subieron, y los 3 que más lugares bajaron en el periodo 2016 a 2021.



Fuente: Datos OCDE analizados por PwC

# Principales resultados: Más que un cambio en el ranking

| Rank |      |      |      |      |      | Country     |
|------|------|------|------|------|------|-------------|
| 2007 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2021 |             |
| 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | New Zealand |
| 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | Iceland     |
| 7    | 10   | 10   | 8    | 6    | 3    | Japan       |
| 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | Sweden      |
| 8    | 8    | 6    | 6    | 8    | 5    | Norway      |
| 11   | 3    | 3    | 3    | 3    | 6    | Israel      |
| 6    | 9    | 9    | 7    | 7    | 7    | Korea       |
| 5    | 6    | 7    | 9    | 9    | 8    | US          |
| 2    | 4    | 5    | 5    | 4    | 9    | Estonia     |
| 15   | 14   | 12   | 13   | 11   | 10   | Denmark     |
| 12   | 7    | 8    | 10   | 10   | 25   | Chile       |

Chile llegó a estar en la posición 7 del ranking global.

En la última evaluación se encuentra listado en la posición 25.

Sin embargo, lo relevante no es la posición per se, sino lo que implica...

# Principales resultados: Más que un cambio en el ranking

| Country     | Raw Golden Age Index score |      |      |      |      |      |
|-------------|----------------------------|------|------|------|------|------|
|             | 2007                       | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2021 |
| New Zealand | 71.8                       | 81.3 | 82.9 | 84.7 | 85.3 | 87.9 |
| Iceland     | 93.7                       | 93.5 | 97.9 | 99.5 | 91.3 | 86.6 |
| Japan       | 70.6                       | 71.9 | 71.1 | 76.2 | 78.6 | 85.0 |
| Sweden      | 71.5                       | 77.0 | 78.6 | 80.1 | 81.2 | 84.2 |
| Norway      | 70.0                       | 74.3 | 76.7 | 77.9 | 77.3 | 80.8 |
| Israel      | 66.0                       | 78.0 | 78.7 | 80.6 | 82.3 | 80.5 |
| Korea       | 71.0                       | 72.6 | 72.8 | 77.3 | 77.7 | 77.1 |
| US          | 71.0                       | 75.0 | 75.2 | 75.0 | 75.9 | 76.2 |
| Estonia     | 73.9                       | 77.3 | 76.9 | 78.8 | 81.8 | 76.1 |
| Denmark     | 59.6                       | 64.1 | 65.0 | 68.0 | 70.5 | 75.7 |
| Chile       | 66.0                       | 74.3 | 74.6 | 72.1 | 74.5 | 59.9 |

Consideremos que el promedio de países OCDE:

✓ 2003 = 50 puntos

✓ 2007 = 55 puntos

✓ 2021 = 68 puntos

El promedio de los top 10:

✓ 2007 = 67 puntos

✓ 2021 = 81 puntos

## Principales resultados: Más que un cambio en el ranking

| Country    | Raw Golden Age Index score |      |      |      |      |      |
|------------|----------------------------|------|------|------|------|------|
|            | 2007                       | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2021 |
| Chile      | 66.0                       | 74.3 | 74.6 | 72.1 | 74.5 | 59.9 |
| Poland     | 32.2                       | 42.6 | 44.6 | 48.0 | 50.1 | 55.4 |
| Luxembourg | 35.4                       | 39.7 | 43.1 | 41.1 | 33.6 | 53.9 |
| Turkey     | 34.0                       | 37.0 | 37.7 | 36.5 | 38.4 | 41.7 |

### Recordemos...

El Índice de la Edad de Oro de PwC mide la **eficacia** con la que los países **incluyen** a las **personas mayores de 55 años en la fuerza laboral**.

Fuente: Datos OCDE analizados por PwC

Sin embargo, la distribución de los 35 países en la OCDE no es una campana estándar.

Consideramos la diferencia con los tres últimos lugares del ranking:

- ✓ Polonia = 4,5 puntos
- ✓ Luxemburgo = 8 puntos
- ✓ Turquía = 18,2 puntos

# ¿Son distintos los +50? | Estudio Esperanzas y Temores PwC 2024

El estudio PwC Esperanzas y Temores de la fuerza laboral 2024, capturó la voz de 56,600 personas, representando todas las regiones geográficas, industrias y perfiles de cargos. La encuesta se aplicó en los primeros meses del año 2024 y capturó el pulso en tendencias de reinversión producto de los rápidos cambios en el contexto global.

A continuación, se presentan una selección de resultados que permiten una revisión breve de similitudes y diferencias en cómo entienden el mundo laboral los grupos etarios en revisión en el presente reporte.

|  |  | Personas < 50 años | Personas +50 años | Delta |
|--|--|--------------------|-------------------|-------|
| ¿Cómo estás trabajando actualmente?  | Trabajo remoto a tiempo completo         | 24%                | 25%               | 1%    |
|  | Trabajo híbrido                          | 57%                | 56%               | -1%   |
|  | Trabajo presencial a tiempo completo     | 19%                | 19%               | 0%    |
| Siento que he perdido oportunidades profesionales porque no conozco a las personas adecuadas | Moderadamente/Muy de acuerdo             | <b>31%</b>         | 19%               | -12%  |
|  | Moderadamente/Totalmente en desacuerdo   | 17%                | <b>32%</b>        | 14%   |
| ¿Qué tan satisfecho estás con tu trabajo?  | Moderadamente/Muy satisfecho             | 59%                | <b>71%</b>        | 12%   |
|  | Moderadamente/Muy insatisfecho           | 11%                | 9%                | -3%   |
| Oportunidad de aprender nuevas habilidades influirían decisión de cambiar mi empleador       | Para nada                                | 6%                 | <b>26%</b>        | 20%   |
|  | Grande/Muy grande impacto en la decisión | <b>49%</b>         | 28%               | -21%  |

# ¿Son distintos los +50? | Estudio Esperanzas y Temores PwC 2024

De las múltiples dimensiones del estudio, será en las temáticas de percepción del cambio y el impacto de IA generativa donde se evidencian las diferencias más significativas.

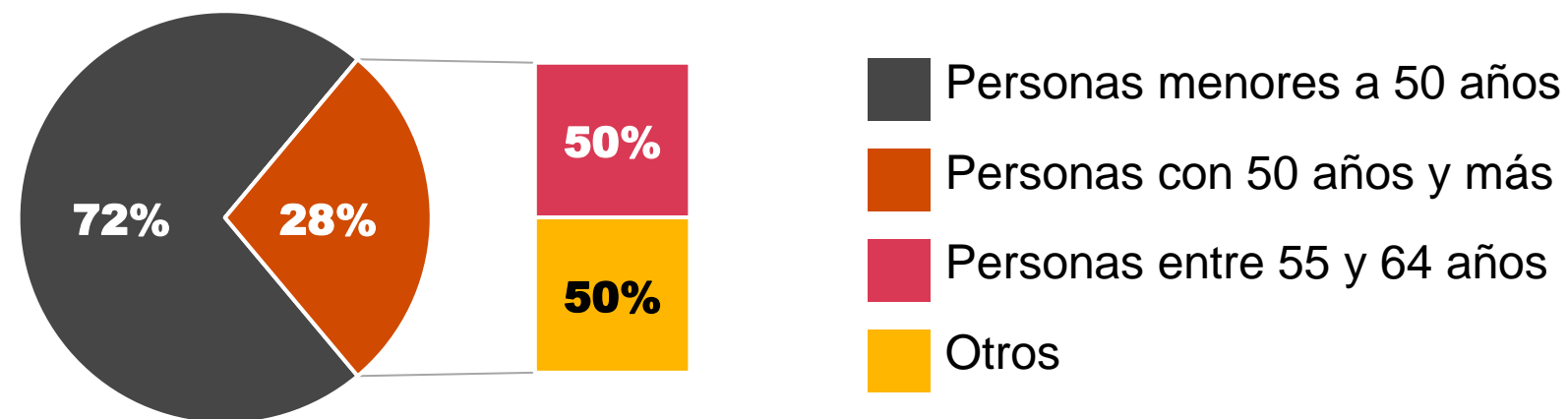
|  |   | Personas < 50 años | Personas +50 años | Delta |
|--|---|--------------------|-------------------|-------|
| Considera que ha experimentado cambios muy grandes en los últimos 12 meses en:                                     | Las responsabilidades diarias                       | 42%                | 23%               | -19%  |
|  | La estructura de mi equipo                          | 42%                | 25%               | -17%  |
|  | Mi carga de trabajo ha aumentado significativamente | 46%                | 35%               | -11%  |
|  | La forma en que colaboro con mis compañeros         | 36%                | 24%               | -12%  |
| Creo que en los próximos 3 años los siguientes factores tendrán un significativo impacto en mi trabajo diario:     | Cambio climático                                    | 39%                | 19%               | -19%  |
|  | Cambio tecnológico                                  | 47%                | 30%               | -17%  |
|  | Cambios en las preferencias de los clientes         | 46%                | 25%               | -21%  |
|  | Conflictos geopolíticos (guerra, terrorismo, etc.)  | 39%                | 21%               | -18%  |
|  | Cambios en la regulación gubernamental              | 45%                | 25%               | -20%  |
|  | Acciones tomadas por la competencia                 | 42%                | 22%               | -20%  |
|  | Cambios en objetivos a largo plazo de mi empleador  | 45%                | 26%               | -19%  |
| Usa herramientas de IA generativa (ChatGPT, DALL-E, etc.) fuera del trabajo:                                       | Nunca   | 30%                | 56%               | 26%   |
|  | Todos los días                                      | 9%                 | 4%                | -6%   |
|  | Todos los demás usuarios                            | 58%                | 35%               | -24%  |
| Está de acuerdo que que en los próximos 12 meses la IA generativa aumentará los siguientes aspectos de su trabajo: | Eficiencias en mi tiempo de trabajo                 | 60%                | 52%               | -8%   |
|  | Mi carga de trabajo                                 | 50%                | 34%               | -16%  |
|  | Mi salario  | 49%                | 38%               | -11%  |
|  | Mi seguridad laboral                                | 50%                | 42%               | -8%   |

# Zoom en Chile | Estudio de Compensaciones y Beneficios PwC

PwC Chile dispone un Estudio de Compensaciones y Beneficios que ha sido durante años una referencia de mercado para las compensaciones en distintos sectores a nivel nacional.

► **A partir de este estudio, pudimos identificar que el 28% de la fuerza laboral en las empresas chilenas corresponde a personas +50 años. De este grupo, el 50% tiene entre 55 y 64 años.**

Estos datos resaltan la relevancia de este segmento en el mercado laboral y subraya la necesidad de diseñar políticas específicas para su inclusión y desarrollo.



► Porcentaje de personas según edad, por Industria\*

|  | Personas < 50 años | Personas +50 años | Índice Edad de Oro |
|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| Educación                                | 49%                | 51%               | 52%                |
| Industrial                               | 65%                | 35%               | 54%                |
| Agroindustrial                           | 69%                | 31%               | 51%                |
| Vitivinícola                             | 69%                | 31%               | 46%                |
| Comercialización                         | 72%                | 28%               | 51%                |
| Consumo Masivo                           | 73%                | 27%               | 49%                |
| Ingeniería, Construcción e Inmobiliarias | 73%                | 27%               | 48%                |
| Automotriz                               | 74%                | 26%               | 47%                |
| Acuícola                                 | 77%                | 23%               | 47%                |
| Energía                                  | 77%                | 23%               | 46%                |
| Tecnologías de la Información            | 77%                | 23%               | 51%                |
| Vehículos y Maquinarias                  | 79%                | 21%               | 50%                |
| Financiero y Afines                      | 81%                | 19%               | 45%                |

\* Muestra de 143 empresas que brindaron información de fecha de nacimiento – Estudio de Compensaciones y Beneficios PwC

# Zoom en Chile | Estudio de Compensaciones y Beneficios PwC

Este informe entrega los estadígrafos de las rentas por cargo. Además, ofrece una caracterización general de la muestra que considera información demográfica, distribución de la dotación por nacionalidad, grupo etario, antigüedad laboral y otros.

► **Observamos que el 40% de los cargos Ejecutivos en las empresas Chilenas está ocupado por personas mayores de 49 años. De este grupo, el 47% corresponde a personas entre 55 a 64 años.**

Estos datos reflejan la importancia de la experiencia en los roles de liderazgo.

► Porcentaje de personas según edad por grupo de cargos\*

|                 | <u>Personas &lt; 50 años</u> | <u>Personas +50 años</u> | <u>Índice Edad de Oro</u> |
|-----------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Ejecutivo       | 60%                          | 40%                      | 47%                       |
| Operativo       | 69%                          | 31%                      | 53%                       |
| Jefatura        | 70%                          | 30%                      | 47%                       |
| Supervisor      | 71%                          | 29%                      | 45%                       |
| Otros           | 72%                          | 28%                      | 46%                       |
| Administrativos | 72%                          | 28%                      | 51%                       |
| Técnico         | 76%                          | 24%                      | 48%                       |
| Profesional     | 83%                          | 17%                      | 46%                       |

\* Muestra de 143 empresas que brindaron información de fecha de nacimiento – Estudio de Compensaciones y Beneficios PwC

# Zoom en Chile | Estudio de Compensaciones y Beneficios PwC

El tema de las brechas de género en el mercado laboral también posee un efecto en el segmento de personas con más de 50 años de edad.

▶ **Al comparar la remuneración de posiciones ejecutivas, las personas sobre 50 años tienen una renta promedio más alta que los con 49 o menos. Sin embargo, el promedio es sólo 9% superior para mujeres y un 38% superior para hombres.**

El estudio considera data de más de 90.000 personas, de las cuales 20.100 corresponden a mayores de 50 años (34% mujeres y 66% hombres).

▶ Diferencia porcentual de remuneración entre grupo de +50 años, y el grupo de < 50\*

## Todos los roles y estamentos



## Sólo roles ejecutivos

|               | Promedio | Sueldo Min | Sueldo Max |               | Promedio | Sueldo Min | Sueldo Max |
|---------------|----------|------------|------------|---------------|----------|------------|------------|
| Grandes       | -10%     | 27%        | 27%        | Grandes       | -1%      | 22%        | 27%        |
| Medio Grandes | 31%      | 6%         | -18%       | Medio Grandes | 34%      | 63%        | 78%        |
| Medianas      | 13%      | 20%        | 35%        | Medianas      | 12%      | 48%        | 35%        |
| Pequeñas      | 26%      | 5%         | 58%        | Pequeñas      | 44%      | 65%        | 58%        |

|           | Promedio | Sueldo Min | Sueldo Max |           | Promedio | Sueldo Min | Sueldo Max |
|-----------|----------|------------|------------|-----------|----------|------------|------------|
| Femenino  | 3%       | 14%        | -31%       | Femenino  | 9%       | 33%        | -31%       |
| Masculino | 31%      | 13%        | -3%        | Masculino | 38%      | 63%        | 55%        |

\* Muestra de 143 empresas que brindaron información de fecha de nacimiento – Estudio de Compensaciones y Beneficios PwC



# Ejemplo políticas exitosas de los países con mejor desempeño

## Aumentar la edad de jubilación

El **Gobierno de Japón** ha elevado la edad de jubilación para retener a su fuerza laboral de mayor edad, como respuesta a la caída de las tasas de natalidad y la escasez de mano de obra. Esto incluye orientación al sector privado para permitir que los empleados de mayor edad trabajen hasta los 70 años y aumentar la edad de jubilación de los funcionarios públicos.

## Apoyar el trabajo flexible

Los trabajadores de **Islandia** experimentan uno de los mercados laborales más flexibles del mundo.

El gobierno también ha implementado medidas políticas destinadas a ayudar a los trabajadores de mayor edad a cambiar a trabajos que sean más adecuados para ellos a medida que envejecen.

## Alentar a los empleadores a contratar y retener a trabajadores mayores

El **Gobierno de Suecia** creó una 'Delegación para los trabajadores mayores' en 2018 para promover oportunidades laborales inclusivas para los trabajadores mayores y proteger a los solicitantes de empleo de mayor edad de la discriminación basada en la edad.

## Mejorar las habilidades de los trabajadores mayores

El "Plan de acción para el empleo de trabajadores mayores" introducido por el **Gobierno de Nueva Zelanda** tiene como objetivo ayudar a los solicitantes de empleo mayores de 50 años a utilizar y desarrollar sus habilidades para satisfacer las necesidades del mercado laboral actual.



# Anexo técnico

# Metodología del índice: Construcción del índice

## Normalizar

Los indicadores se estandarizan utilizando el método de puntuación z, basado en la media y la desviación estándar de la muestra de 35 países en un año base de 2003, para permitir comparaciones tanto entre países como a lo largo del tiempo.

## Calcular las puntuaciones

Las puntuaciones se construyen como un promedio ponderado de los valores de los indicadores del mercado laboral normalizados.

Paso 1

Paso 2

Calculador  
El PwC dorado

Índice de edad

Paso 4

Paso 3

## Aplicar factor positivo/negativo

Se aplican factores positivos/negativos para que cada variable ingrese al índice con el signo correcto (por ejemplo, positivo para las tasas de empleo).

## Escalar el índice

Las puntuaciones se reescalan a valores entre 0 y 100, y el valor promedio para los 35 países se establece, por definición, en 50 en 2003.

# Metodología del índice: Variables incluidas en el índice

| Indicador  | Peso | Fundamento del factor   |
|--|------|---|
| Tasa de empleo, 55-64 (% del grupo de edad)  | 40%  | 1<br>La proporción de trabajadores de entre 55 y 64 años de edad que están empleados es la medida más importante de nuestro índice y, por lo tanto, tiene el peso más alto del 40%.   |
| Tasa de empleo, 65-69 (% del grupo de edad)  | 20%  | 1<br>La proporción de trabajadores de 65 a 69 años tiene la mitad de la ponderación que la de los trabajadores de 55 a 64 años, suponiendo que el grupo de edad de 65 a 69 años es aproximadamente la mitad de grande en términos de población.   |
| Brecha de género en el empleo, 55-64 (ratio mujeres/hombres) <sup>35</sup>   | 10%  | 1<br>La igualdad de género en el empleo se incluye aquí, ya que las tasas de empleo más bajas entre las mujeres de mayor edad tienden a ser una característica particular de muchos países de la OCDE.  |
| Incidencia del trabajo a tiempo parcial, 55-64 (% del empleo total)  | 10%  | - 1<br>El empleo a tiempo parcial no conlleva todos los beneficios del empleo a tiempo completo (por ejemplo, en lo que respecta a la seguridad laboral), lo que explica por qué lo penalizamos a los efectos del Índice.   |
| Ingresos a tiempo completo, 55-64 en relación con 25-54 (ratio)  | 10%  | 1<br>La igualdad de ingresos representaría la igualdad de remuneración entre los grupos de edad y también podría ser un indicador de la productividad laboral relativa de los trabajadores de mayor edad, pero tiene un peso menor en el índice, ya que los ingresos relativos más altos también podrían dejar a algunos trabajadores de mayor edad sin trabajo en ciertos casos. |
| Edad media efectiva de salida de la fuerza laboral (años)  | 5%   | 1<br>Mide el tiempo que un trabajador permanece en la fuerza laboral antes de volverse económicamente inactivo. Sin embargo, existe cierta superposición con otras variables, como las tasas de empleo, por lo que no le damos un peso demasiado alto en el índice.   |
| Participación en actividades de formación del grupo de edad de 55 a 64 años (proporción con respecto a las personas empleadas de 25 a 54 años) | 5%   | 1<br>Este dato es un indicio de hasta qué punto los trabajadores mayores siguen aprendiendo después de los 55 años, lo que será importante para mantener su empleabilidad y renovar sus habilidades. Sin embargo, faltan datos de varios países, por lo que no le damos a este dato una ponderación demasiado alta en el índice.  |

## **PwC Golden Age Index**

# Reporte del Índice de la Edad de Oro Chile 2024

### **Pablo Gómez**

Partner, People and Organization, PwC  
Pablo.Gomez@pwc.com

### **Jorge Betzhold**

Senior Manager, People and Organization, PwC  
Jorge.Betzhold@pwc.com

### **Francisca Flores**

Senior Manager, People and Organization, PwC  
Francisca.Flores@pwc.com

### **Lucila Gamalero**

Senior Associate, People and Organization, PwC  
Lucila.Gamalero@pwc.com