

RESULTADOS ENCUESTA +50

Empleabilidad de personas 50+

Octubre 2026

EN ALIANZA CON

trabajando.com

¿Por qué estudiar la empleabilidad y bienestar de las personas 50+?

- 1 Transformaciones del mercado del trabajo**
Transición demográfica y avances tecnológico generan nuevas demandas de empleo y exigencias de habilidades.
- 2 Mercado laboral debilitado**
Alto desempleo y estancamiento del mercado laboral.
- 3 Una población que envejece**
Envejecimiento plantea nuevos desafíos para la participación y continuidad laboral de las personas mayores.
- 4 Barreras de empleabilidad**
Mayores de 50 enfrentan mayores barreras de inserción laboral, riesgos de desempleo prolongado y sesgos asociados a la edad.
- 5 Expectativas personas 50+**
Importancia de conocer las experiencias, percepciones y expectativas de las personas mayores de 50 años respecto de su empleabilidad, continuidad laboral y bienestar.

Ficha de la Encuesta

TIPO DE ESTUDIO

Cuantitativo, Encuesta online autoaplicada

DISEÑO MUESTRAL

No probabilístico

PERÍODO DE LEVANTAMIENTO

11 de junio al 14 de julio de 2026

INSTRUMENTO

Cuestionario 36 preguntas en 6 secciones: perfil laboral, trayectoria, búsqueda de empleo, mercado laboral, jubilación y bienestar

POBLACIÓN OBJETIVO

Personas de 50 años o más

UNIVERSO

Base de datos de trabajando.com segmentada 50+

MUESTRA

1.864 respuestas de personas de 50 años o más

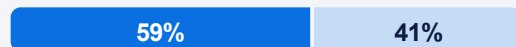
ALCANCE

Concentrada en muestra de quienes buscan empleo. No representa al total 50+

Características de la muestra

GÉNERO

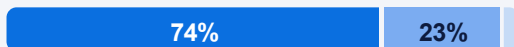
59% son hombres y 41% mujeres



■ Hombres ■ Mujeres

TRAMO ETARIO

74% tiene entre 50 y 59 años



■ 50-59 ■ 60-69 ■ 70 y más (3%)

NIVEL EDUCATIVO

57% tiene educación superior completa (técnica o universitaria)



□ Media incompleta ■ Media ■ Técnica ■ Universitaria

INGRESO DEL HOGAR

37% vive en hogares con ingresos bajo \$700 mil; 27% sobre \$1,5 millones



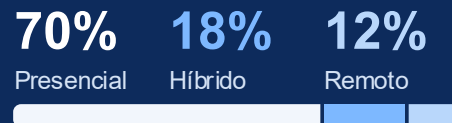
< \$500 mil Entre \$700 y 1 mill > \$2,5 mill

TRAYECTORIA LABORAL

95%

ha realizado una actividad remunerada en los últimos 5 años

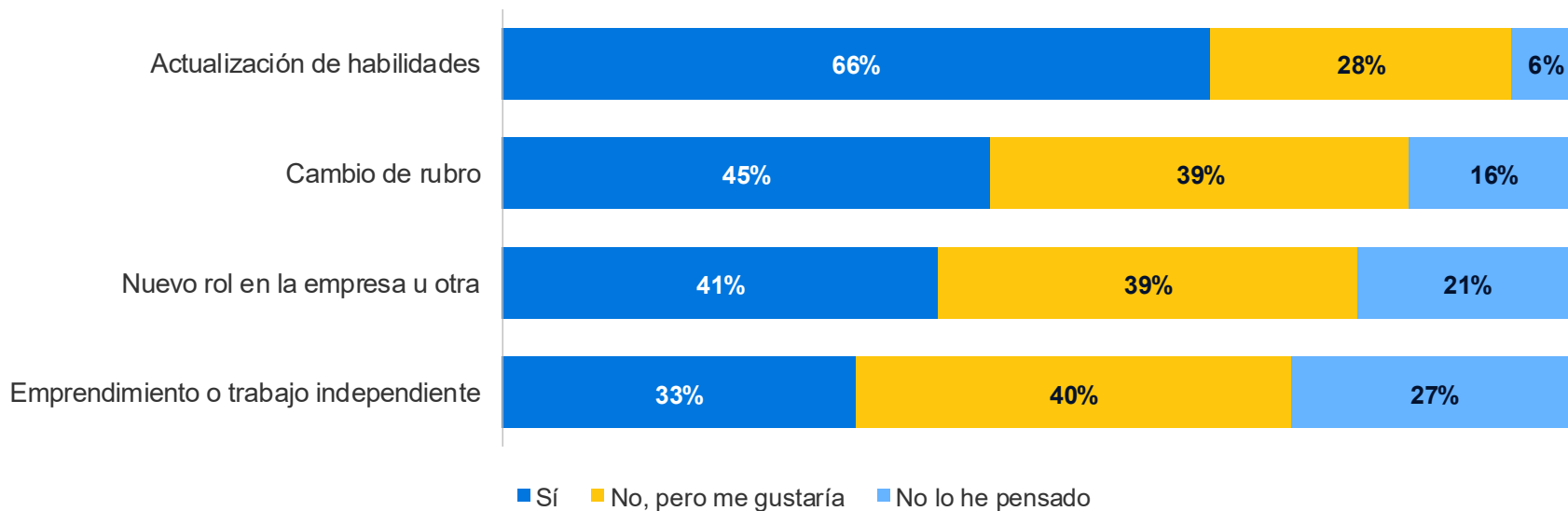
QUIENES TRABAJAN ACTUALMENTE



Trayectorias y Percepciones sobre el trabajo 50+

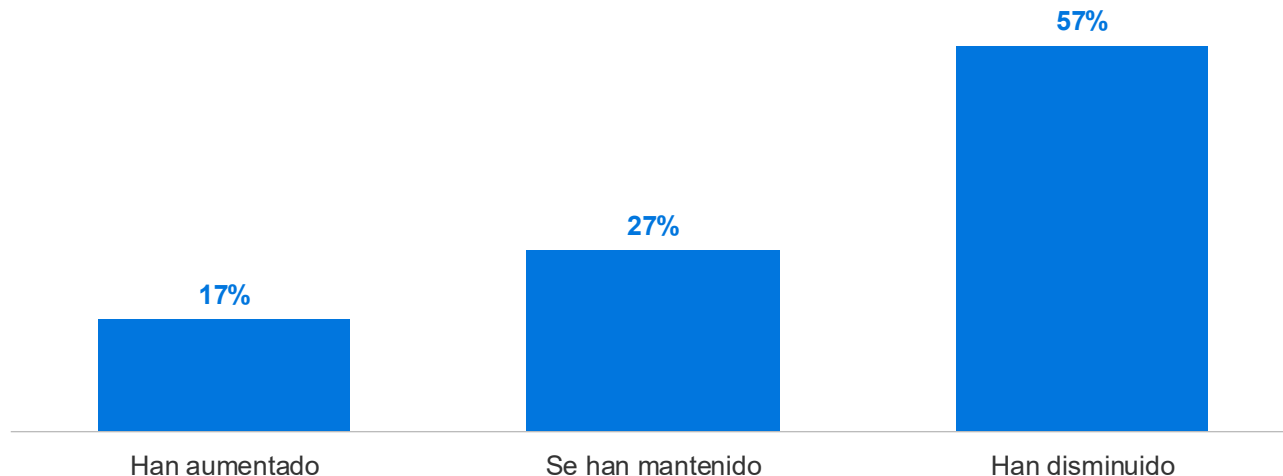
Alta proporción de 50+ se han reinventado laboralmente

Cambios en la trayectoria laboral en los últimos 5 años



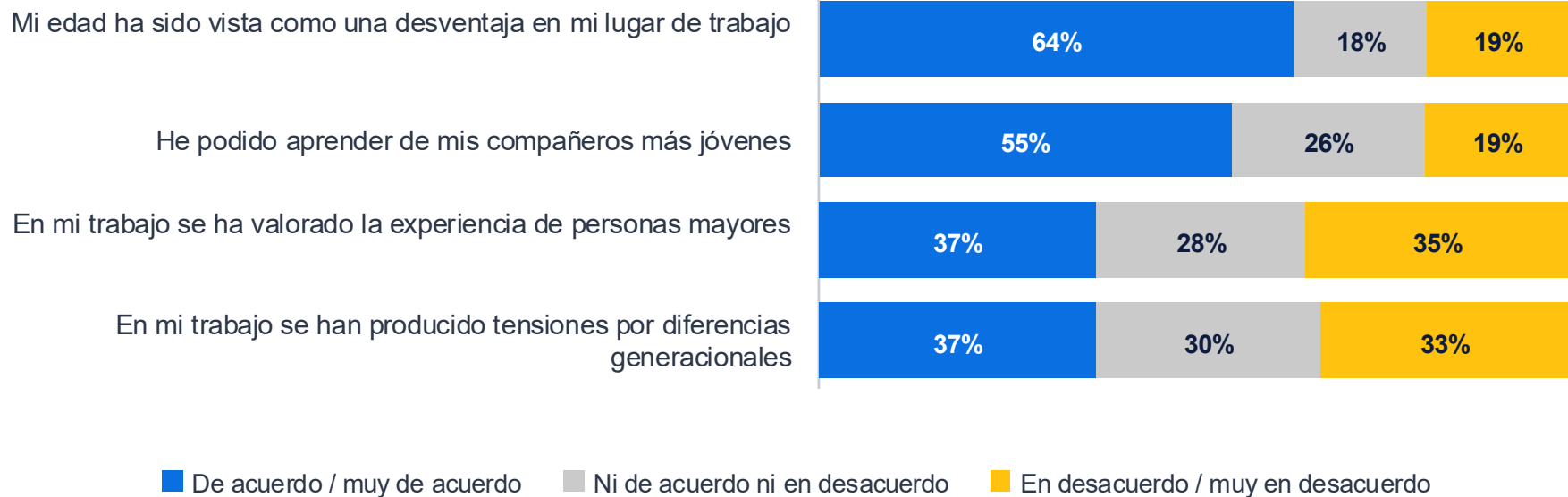
A más de la mitad le han disminuido sus ingresos del trabajo en los últimos 5 años

Evolución de los ingresos del trabajo respecto de hace 5 años



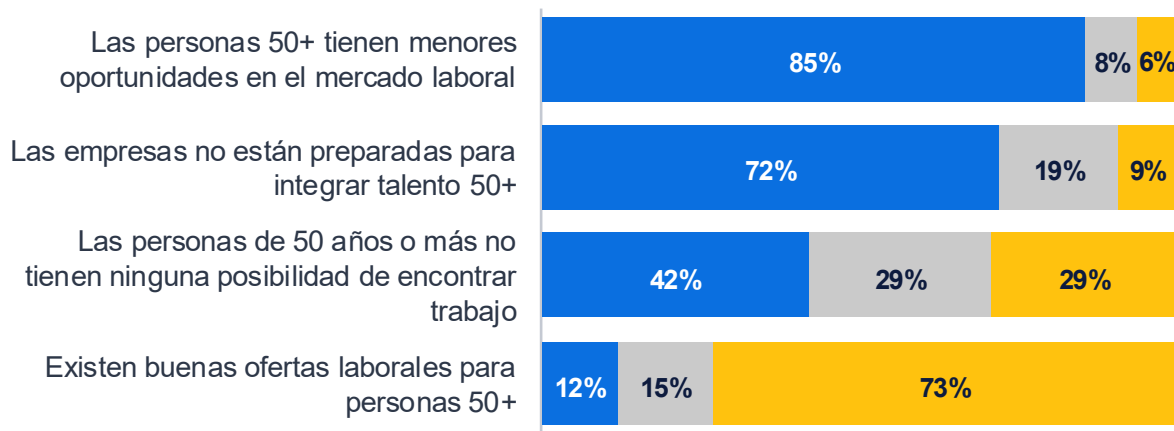
La edad se percibe como una desventaja en el trabajo

Acuerdo con afirmaciones sobre su experiencia laboral reciente



Personas 50+ perciben menores oportunidades laborales para su grupo etario

Acuerdo con afirmaciones sobre el mercado laboral para personas 50+



■ De acuerdo / muy de acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo / muy en desacuerdo

PRINCIPAL DIFICULTAD

para mantenerse vigente laboralmente

43% Sesgos o prejuicios por edad

14% Competencia en el mercado laboral

8% Exigencias tecnológicas o digitales

¿Los empleadores valoran el aporte de las personas 50+?

11%
Sí, lo valoran

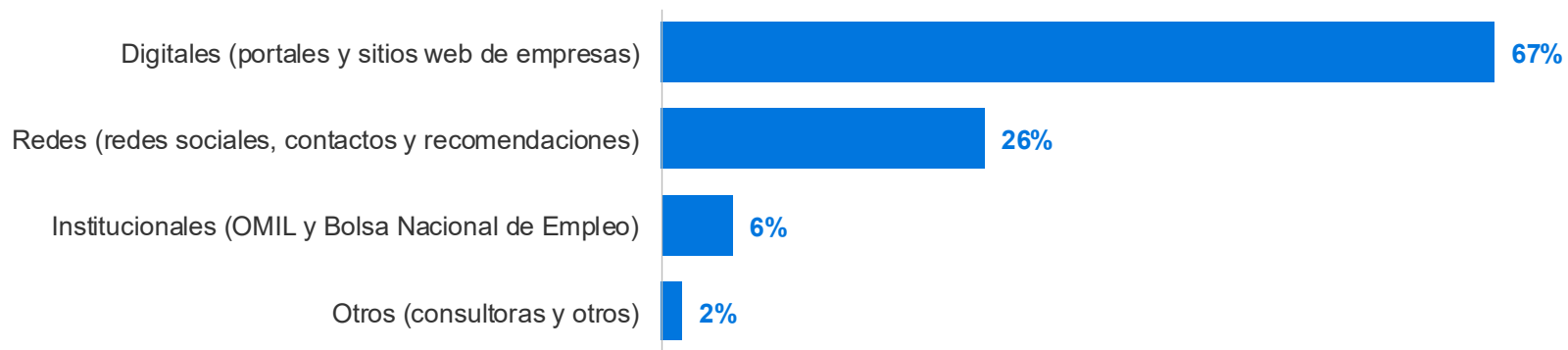
64%
Solo parcialmente

25%
No, en absoluto

Búsqueda de empleo 50+

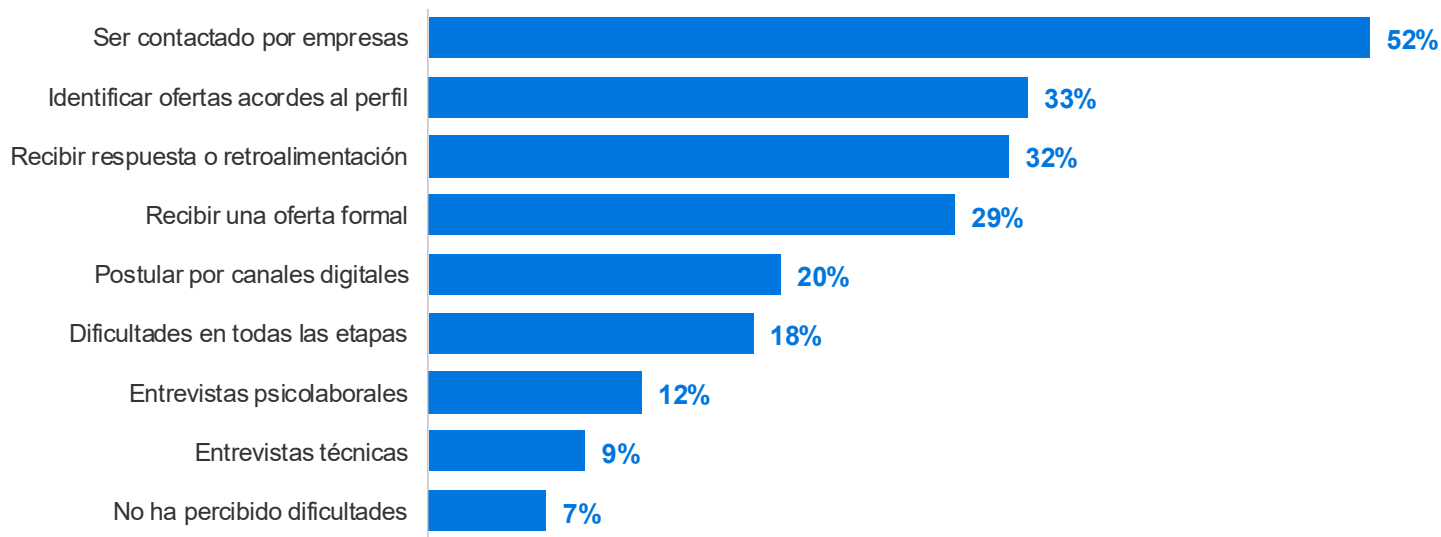
Canales digitales son el principal mecanismo de búsqueda de empleo en 50+

Canal más usado para buscar empleo



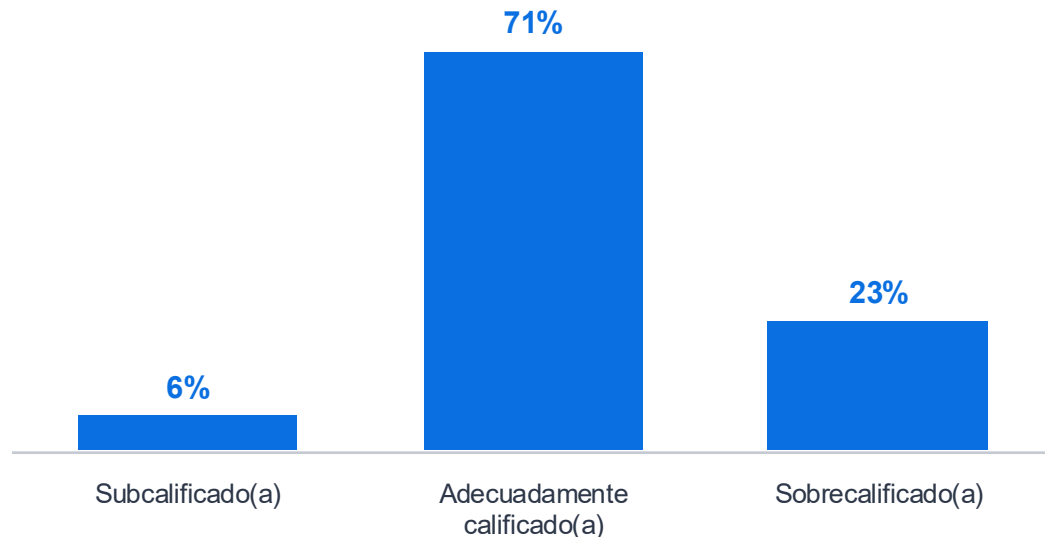
Ser contactado por las empresas o empleadores es la principal dificultad en los procesos de selección

Etapas de la búsqueda de empleo con mayores dificultades



Personas 50+ se sienten bien calificadas y la mayoría aceptaría un rol distinto o de menor responsabilidad

Ajuste percibido entre su perfil y los cargos disponibles



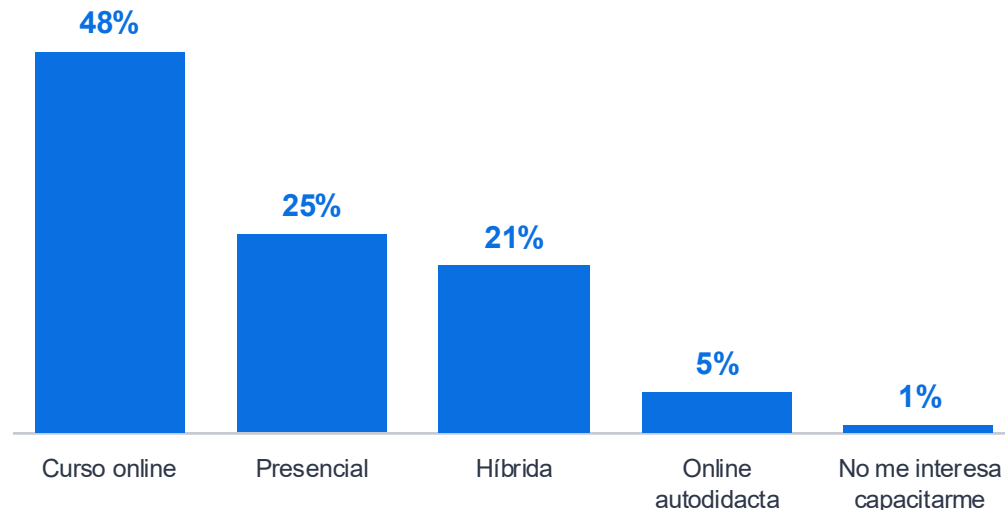
Disposición a asumir un rol distinto o de menor responsabilidad

93%

aceptaría un rol distinto al de su ocupación principal o de menor responsabilidad

Alto interés en capacitarse en modalidad online y en herramientas IA y digitales

Modalidad de capacitación de preferencia



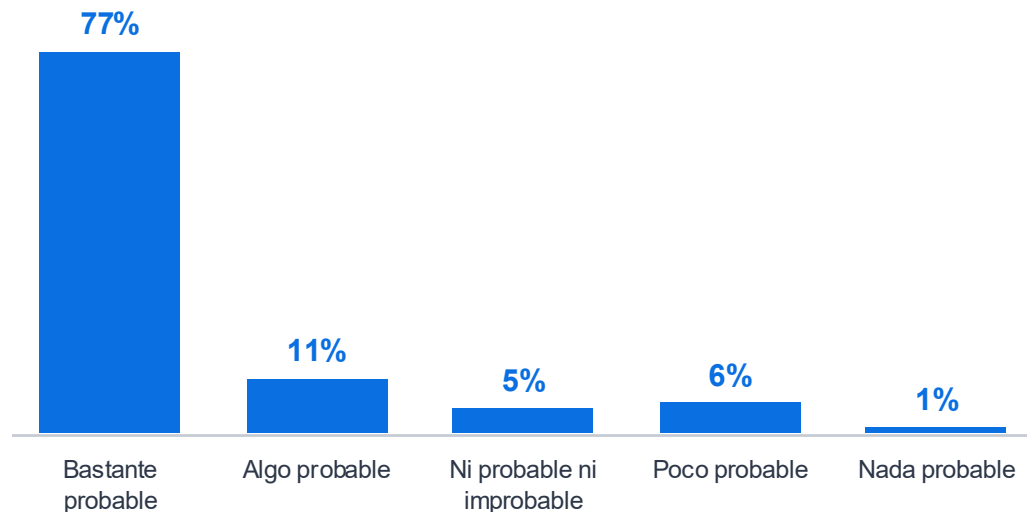
Áreas con mayor necesidad de capacitación



Proyección laboral y económica 50+

Disposición en personas 50+ a seguir laboralmente activas en los próximos 5 años

Probabilidad de seguir laboralmente activo en los próximos 5 años



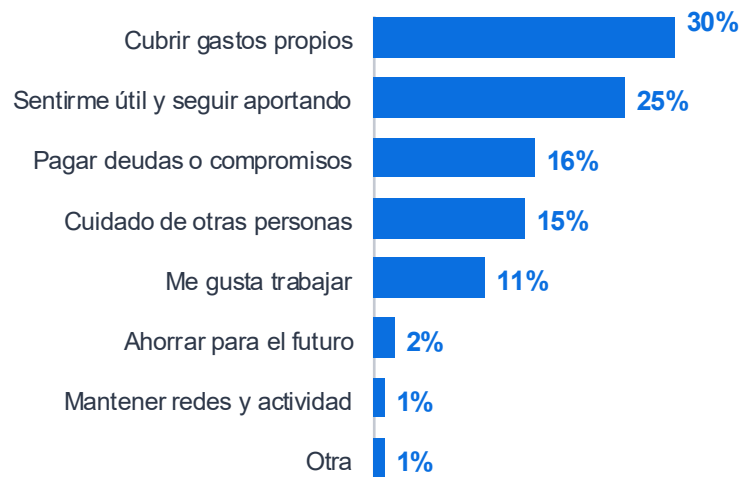
SEGÚN TRAMO DE EDAD

% que ve bastante o algo probable seguir activo

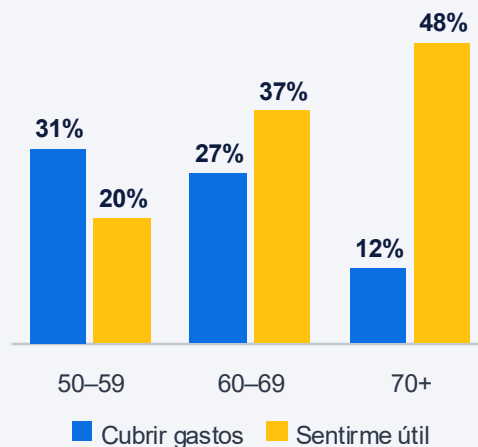


Cubrir gastos y sentirse útil, principales razones para mantenerse laboralmente activo

Principal razón para seguir laboralmente activo



SEGÚN TRAMO ETARIO

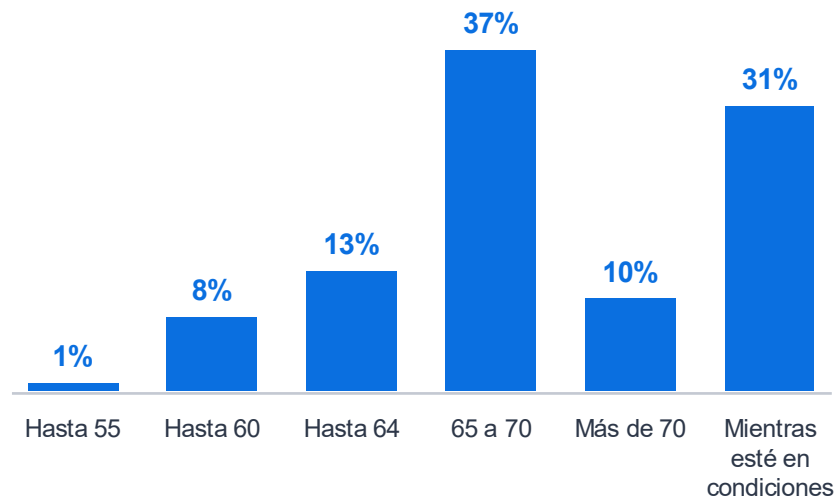


97%

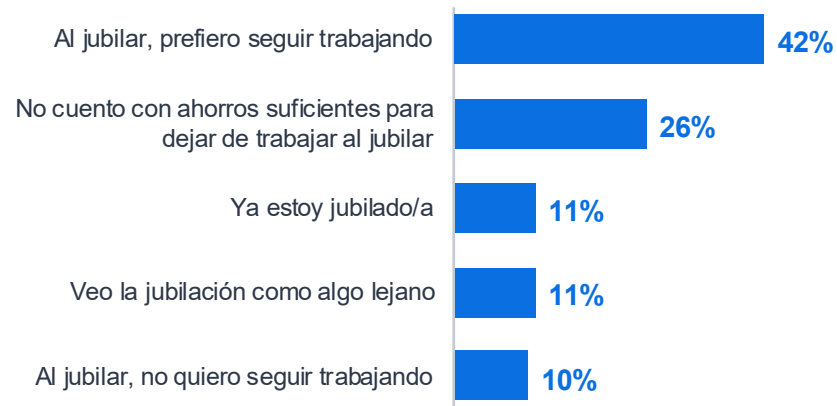
seguiría trabajando
aunque no tuviera
obligaciones
económicas

Mayoría personas 50+ prefiere trabajar más allá de la edad de jubilación

Edad hasta la que le gustaría trabajar

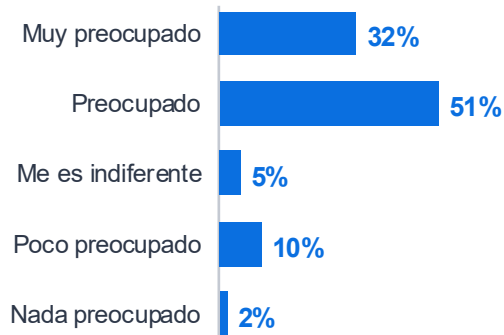


Situación que mejor representa su visión de la jubilación

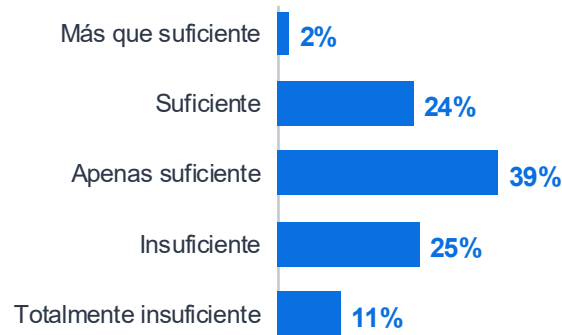


83% está preocupado por su situación económica y solo 26% cree que su ingreso en la vejez será suficiente

Preocupación por la situación económica en los próximos 5 años · % de personas



Suficiencia esperada del ingreso en la vejez para cubrir necesidades básicas · % de personas



INGRESO SUFICIENTE EN LA VEJEZ

26% total cree que será suficiente o más

Según género



Según edad (años)



Conclusiones

Conclusiones

1 Fuerza laboral disponible en un mercado laboral debilitado

Las personas 50+ tienen alta disposición a mantenerse activos laboralmente. La brecha está en un mercado que no logra absorber esta fuerza laboral y en las barreras para insertarse.

2 Edadismo desde el primer filtro

A pesar de estar calificados, no logran ser contactados por empleadores. Hay sesgos de edad presentes en las prácticas de reclutamiento y en la cultura organizacional de empresas.

3 Flexibilidad y adaptación como estrategia de resiliencia

Estrategias de reinversión y resiliencia en personas 50+. La apertura a cambiar de rol y a capacitarse en herramientas digitales e IA es un activo para la reinserción.

4 Se trabaja por necesidad y por sentido

La disposición a mayor continuidad laboral responde a ingresos a la baja y pensiones insuficientes, pero también al trabajo como fuente de propósito y bienestar personal.

5 Desigualdades de género en las proyecciones futuras

Las mujeres llegan a esta etapa con peores expectativas económicas y de bienestar, lo que es reflejo de trayectorias laborales y previsionales más frágiles.

6 Desafío políticas concretas de empleabilidad 50+

Incentivos al reclutamiento sin sesgo etario, valoración de equipos intergeneracionales, capacitación pertinente, arreglos laborales flexibles y políticas previsionales conectadas con esta realidad.

RESULTADOS ENCUESTA +50

Empleabilidad de personas 50+

EN ALIANZA CON

trabajando.com