

# LABCOM UDE

LABORATORIO DE COMUNICACIONES

4 de junio 2025

# ¿QUÉ ES LABCOM?

Iniciativa impulsada por la Facultad de Comunicaciones de la Universidad del Desarrollo, cuyo propósito busca **promover la indagación, reflexión y divulgación sobre dinámicas de comunicación en las organizaciones y comunidades.**

# OBJETIVOS

- Proponer temas relevantes para la investigación exploratoria.
- Analizar y discutir los hallazgos obtenidos.
- Ampliar la reflexión y el debate hacia decisiones que fortalezcan la comunicación en nuestro país.

# 1ER LABCOM

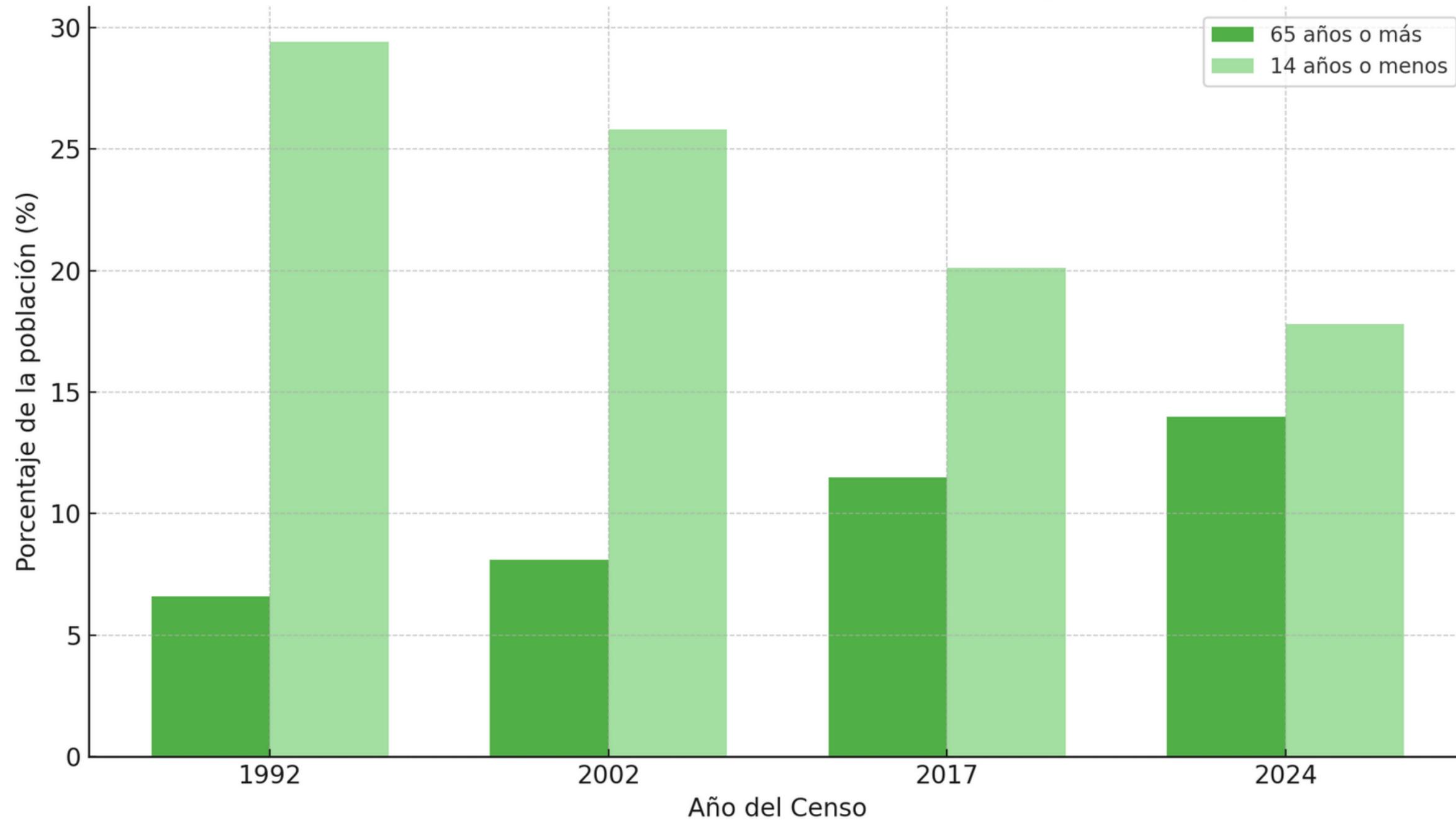
PERCEPCIÓN DE VALORACIÓN EN EL MERCADO LABORAL SEGÚN EDAD

# CONTEXTO

# CENSO 2024



## Evolución de la Estructura Etaria en Censos (1992-2024)



## CHILENOGRAFÍA 2025

Estudio que busca dar cuenta de la realidad y sentir de la sociedad en Chile. **Se trata del estudio de comportamiento más grande y flexible del país.**

# CHILENOGRAFÍA 2025



2010

56,4%

De los hogares tenían presencia de niños/as



2024

33,2%

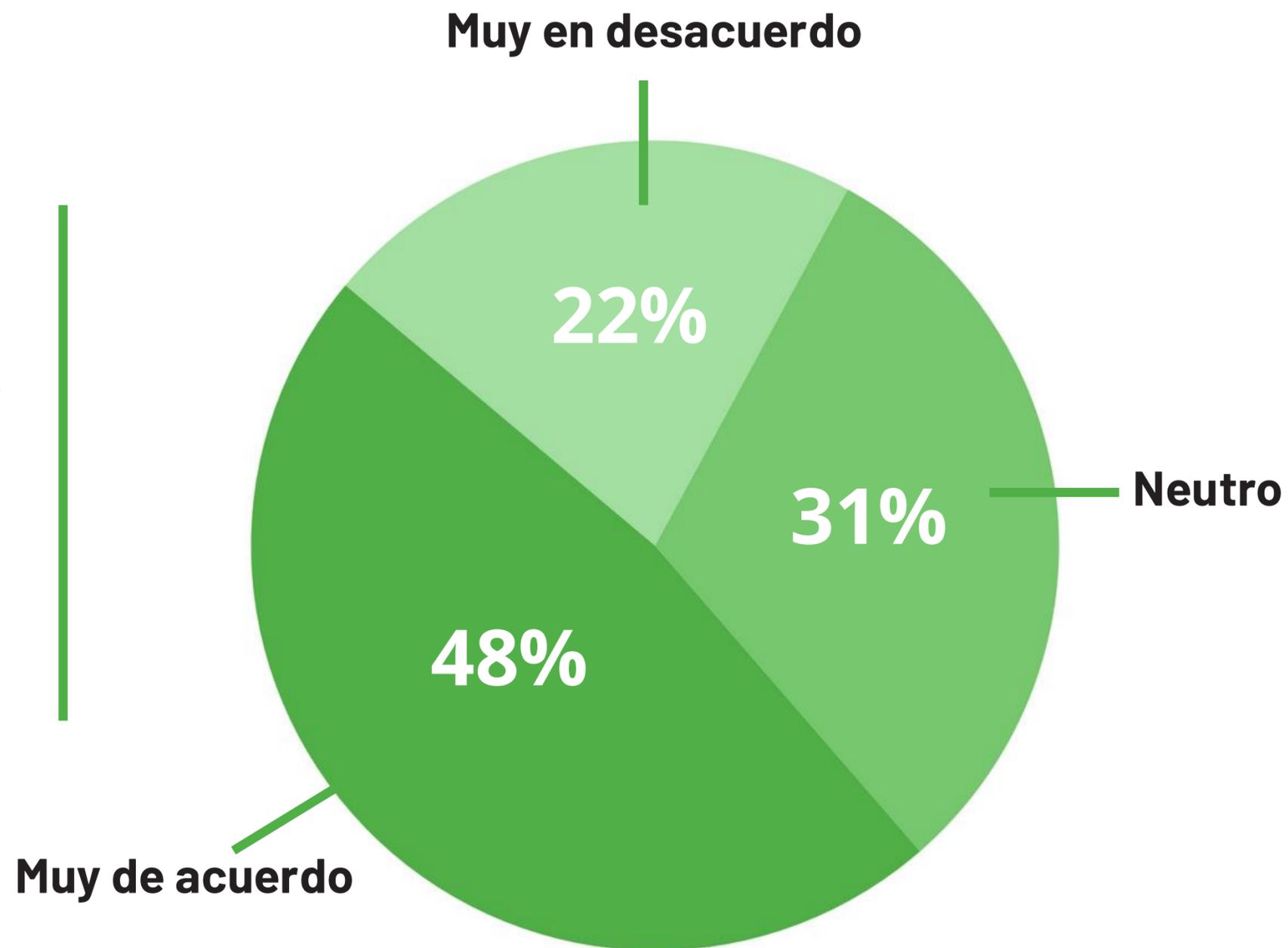
De los hogares tenían presencia de niños/as

Hogares  
con mascotas

76%



**Tengo miedo de llegar a viejo/a**



**SOFOFA**



En su informe 2024, **“Escenarios y desafíos de los futuros del trabajo”**, identifica tres tendencias con una relación directa con los cambios poblacionales: **la transformación demográfica, la reconfiguración cultural del trabajo y la aceleración de la capacidad de cómputo.**

## REPORTAJE



Un reportaje de Meganoticias publicado el 8 de mayo de 2025 revela la polémica por una **norma que impone la jubilación obligatoria a los 75 años para funcionarios públicos desde 2027**. La medida excluye a parlamentarios, ministros y notarios, generando críticas por discriminación etaria. **Expertos advierten que refuerza estereotipos y debilita la inclusión laboral de personas mayores.**

<https://www.youtube.com/watch?v=kRouD9g5h10>

# 1ER LABCOM

Quisimos explorar el **impacto que el proceso demográfico está teniendo en el mercado laboral.**

Para ello se diseñó una encuesta cuya pregunta principal fue:



**¿QUÉ NIVEL DE VALORACIÓN CREE USTED QUE OTORGA EL MERCADO  
LABORAL A LAS PERSONAS DE 25 - 35 - 45 - 55 - 65 - 75 o más?**

**Esta pregunta fue aplicada durante abril 2025 a tres segmentos poblacionales distintos:**

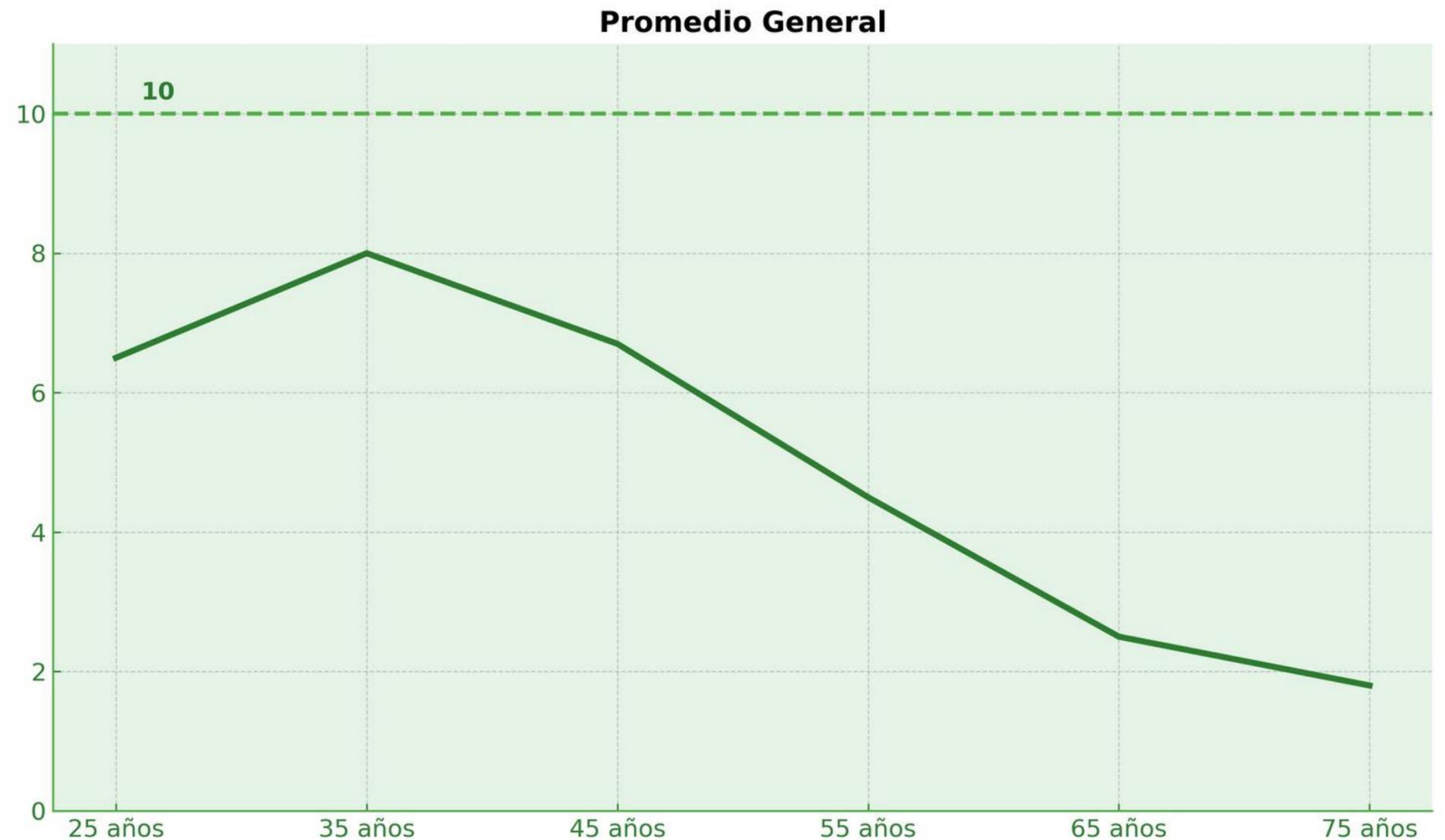
### Número de personas consultadas

<b>Grupo consultado</b>	<b>Cantidad de personas</b>
Estudiantes de pregrado (Primer año de Publicidad, Periodismo y Cine UDD)	118
Profesionales en ejercicio (Estudiantes del MCEMN UDD)	20
Adultos mayores (Mayores de 55 años, relacionados con la UDD)	44

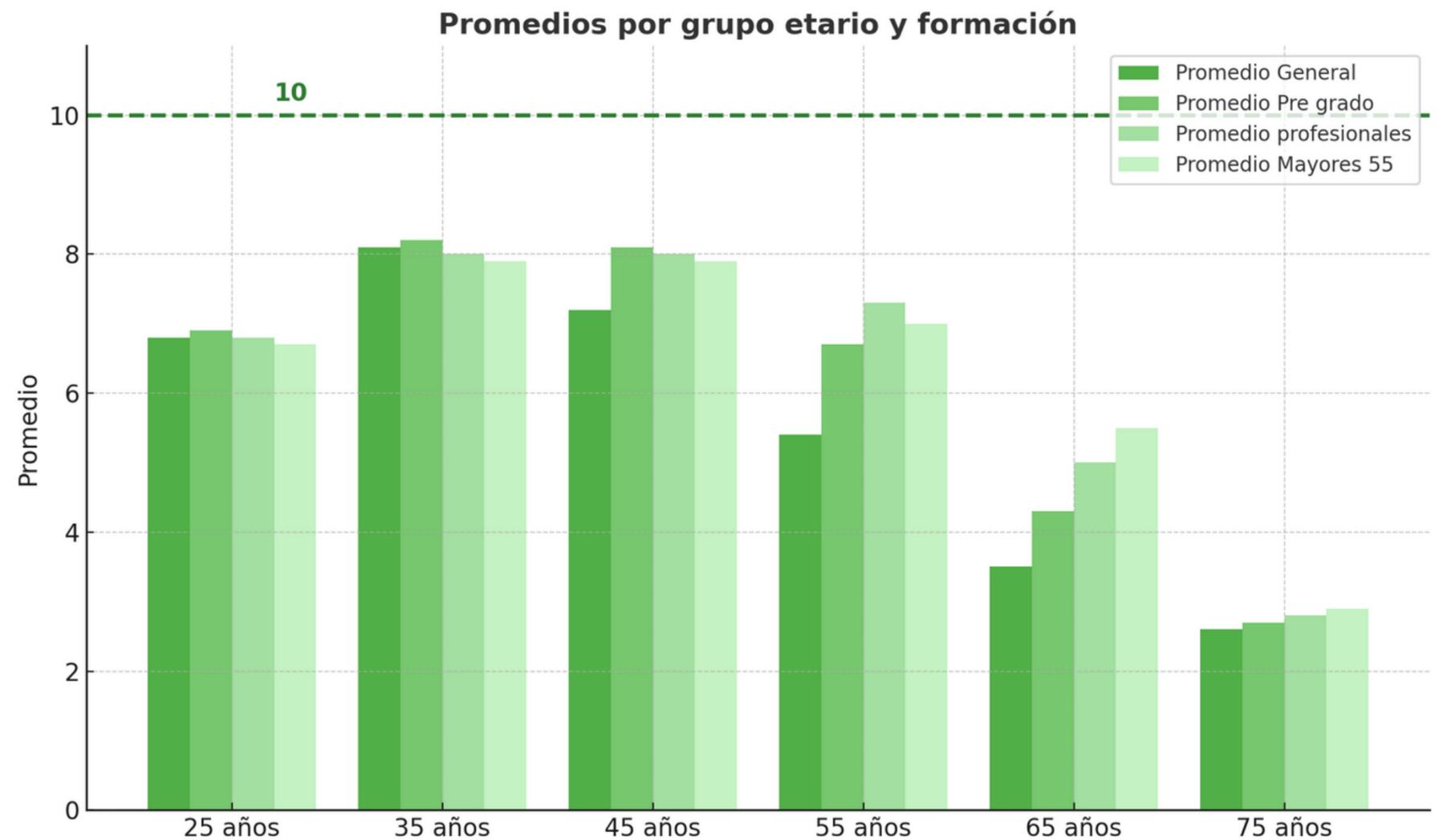
**La intención fue captar cómo cada grupo interpreta la valoración del mercado laboral en función de la edad, considerando su propia experiencia, expectativas o trayectoria.**

# RESULTADOS

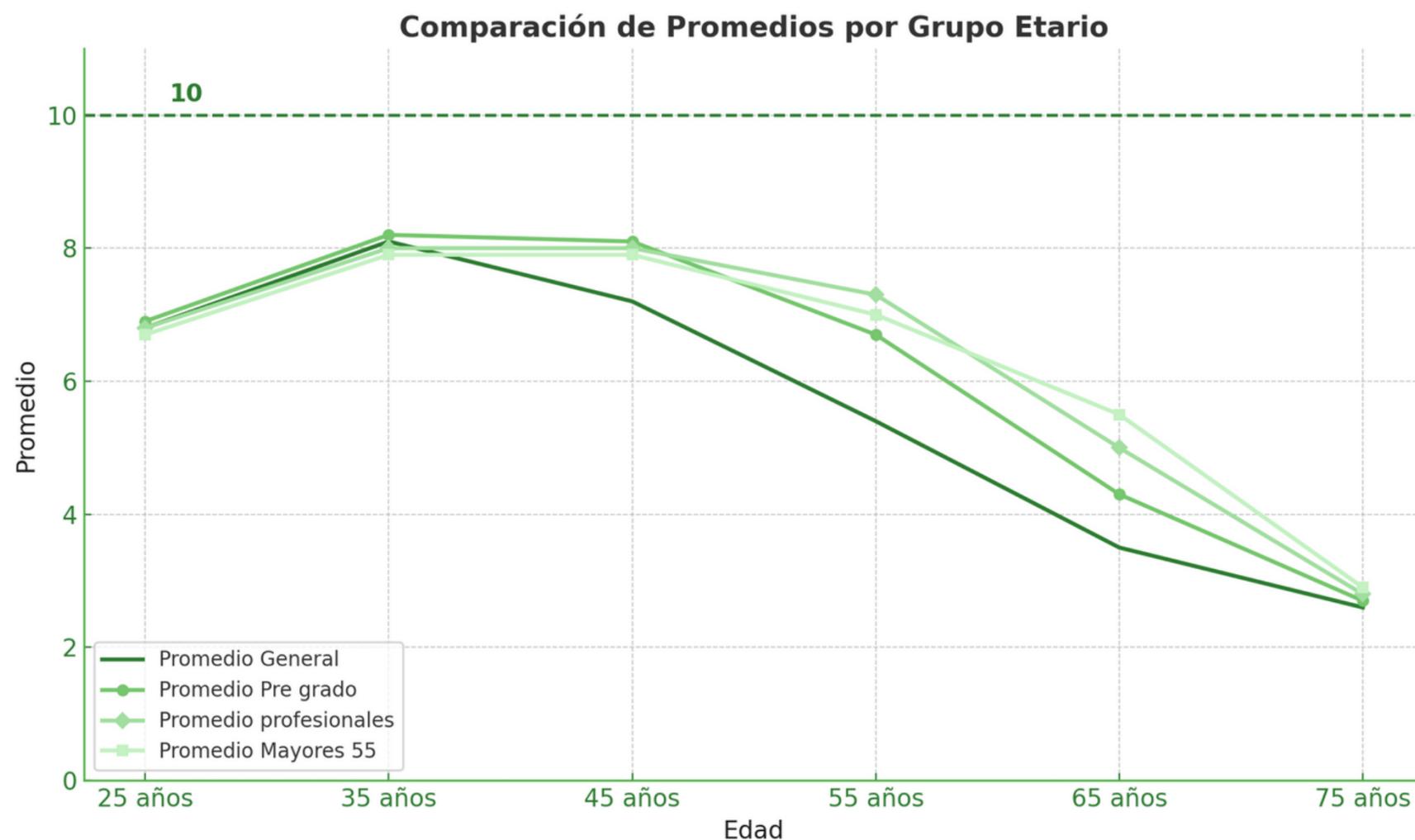
Tanto alumnos, profesionales, como personas mayores coinciden en que los **35 años** representan la edad más valorada por el mercado laboral.



También concuerdan en que, a partir de los **45 años, comienza un proceso de desvalorización por parte del mercado.**



Los **mayores de 55 años**, sin embargo, **perciben una valoración ligeramente más positiva del mercado hacia su grupo etario**, en comparación con la percepción que tienen los demás segmentos.





# Reunión con nuestros expertos

A partir de los resultados obtenidos, invitamos a los expertos **Maribel Vidal, Directora Ejecutiva de CONAR, Consejo de Ética y Autorregulación Publicitaria** y **Eduardo Opazo, Director de Corporación Tálanton** a reflexionar sobre el tema. Esto fue lo que compartieron con nosotros:



"En el mundo laboral operamos bajo un paradigma que considera a las personas jóvenes como una **opción más barata**, que asocia la capacidad de cambio únicamente con la edad, y que **adopta una visión cortoplacista que no valora el conocimiento ni la experiencia**. Además, este paradigma se basa en un estereotipo del desarrollo humano que solo contempla cuatro etapas: infancia, juventud, adultez y vejez."

"Como sociedad, estamos abordando el tema desde una tensión generacional, cuando **el verdadero desafío es hacernos cargo de una sociedad longeva**, lo que implica comprender nuevas etapas y desafíos en el desarrollo personal y comunitario."



"Es **fundamental impulsar investigaciones rigurosas** que analicen en detalle la experiencia de vivir en una sociedad longeva: cómo se manifiesta en las diferentes etapas de la vida, cuáles son las vivencias diferenciadas por género y qué particularidades surgen en los distintos contextos demográficos."

"Una sociedad longeva requiere **nuevos valores y comportamientos: una identidad que no se limite al trabajo**, procesos continuos de actualización laboral, y ciudades pensadas para acoger a cinco generaciones, entre otros desafíos."



"Es necesario comprender las dimensiones vitales y psicológicas que atraviesan las personas en las distintas etapas de la vida laboral dentro de una sociedad longeva: **la autoexigencia que caracteriza a los 30, el vértigo del éxito o del fracaso en los 40, la incertidumbre propia de los 50, el duelo que puede surgir en los 60, y el sentimiento de olvido o tristeza que afecta a algunos en los 70**".

**CONCLUSIONES**

"Necesitamos un **actor social que visibilice, lidere y otorgue un sentido de urgencia a la transformación de Chile en una sociedad longeva**; tal como lo hizo el doctor Monckeberg frente al desafío de la desnutrición en el país."



"Necesitamos **reflexionar, cuestionar y modificar prácticas que no se ajustan a una sociedad longeva:** ¿Sigue siendo válido que un profesor universitario deba retirarse a los 65 años? ¿Es inteligente abordar el tema de las pensiones solo desde el inicio de la vida laboral? **¿Qué cambios en la legislación laboral favorecerían una mejor sociedad longeva?."**



**¿Qué reflexión para el mundo laboral y el desarrollo profesional me surge después de esta presentación?**



**¿Qué tema de investigación exploratoria  
propongo para un próximo LABCOM?**



4 de junio 2025