

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



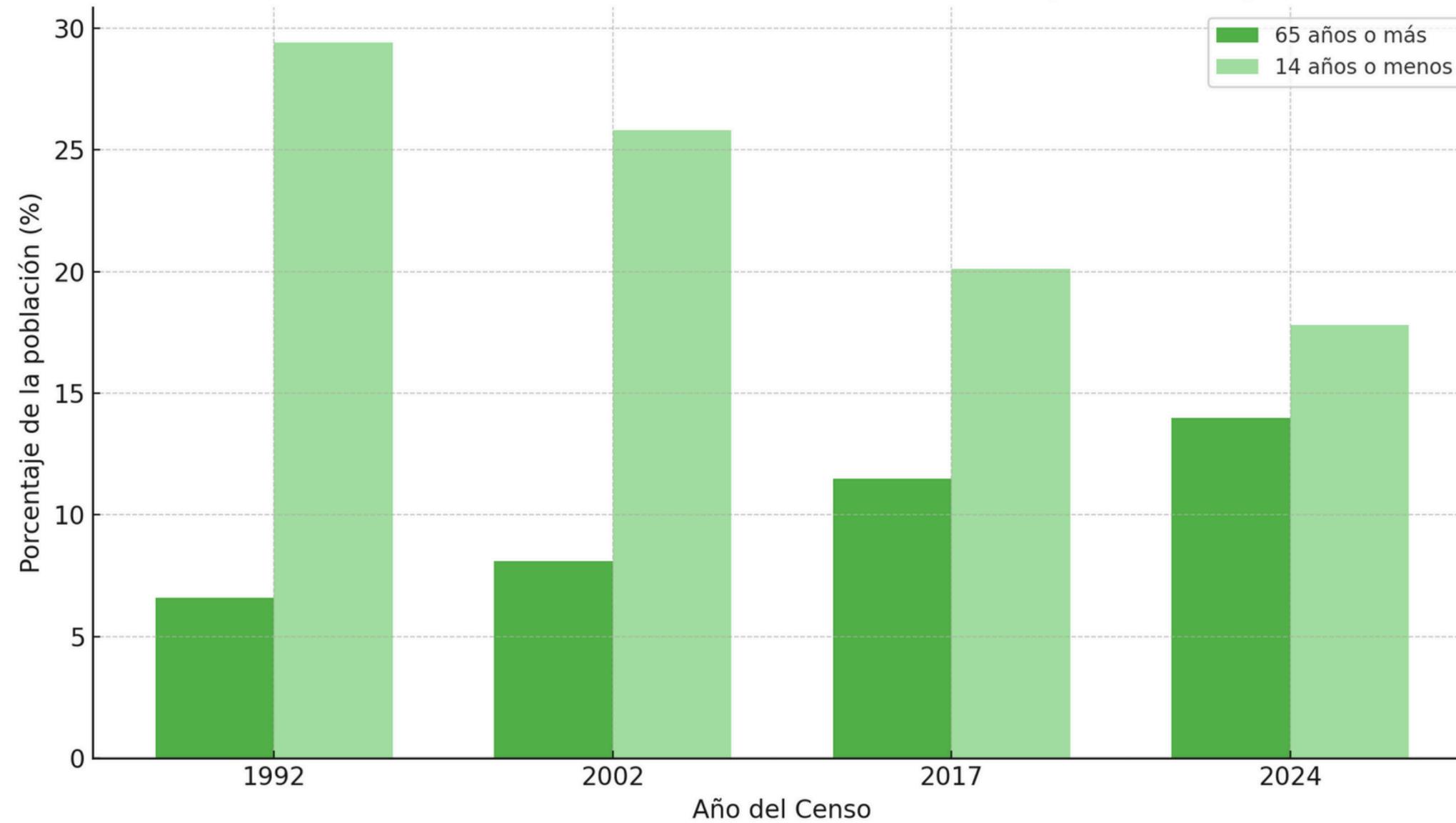
PERCEPCIÓN DE VALORACIÓN EN EL MERCADO LABORAL SEGÚN EDAD

CONTEXTO

CENSO 2024



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

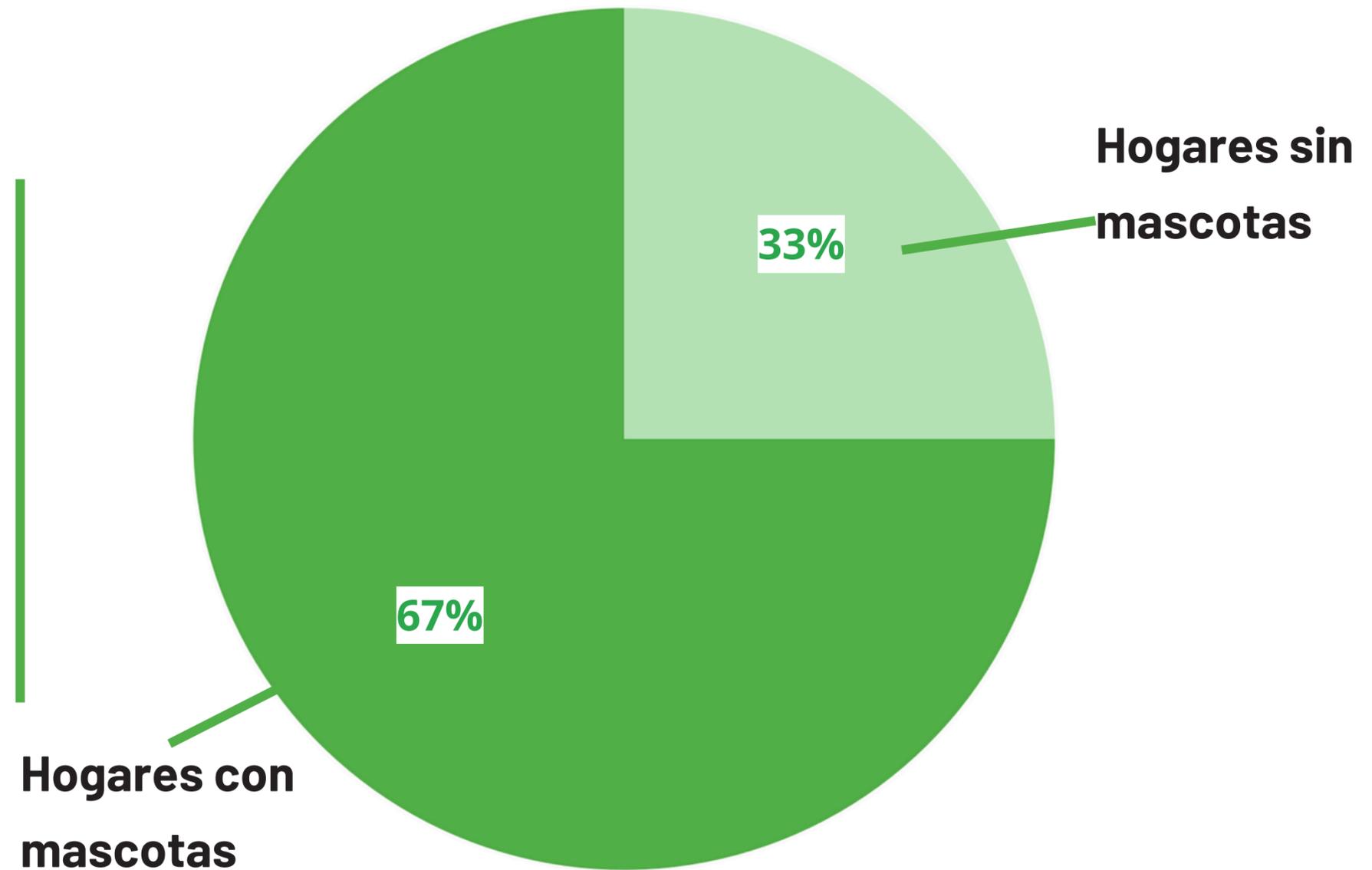


CHILENOGRAFÍA 2025

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.**

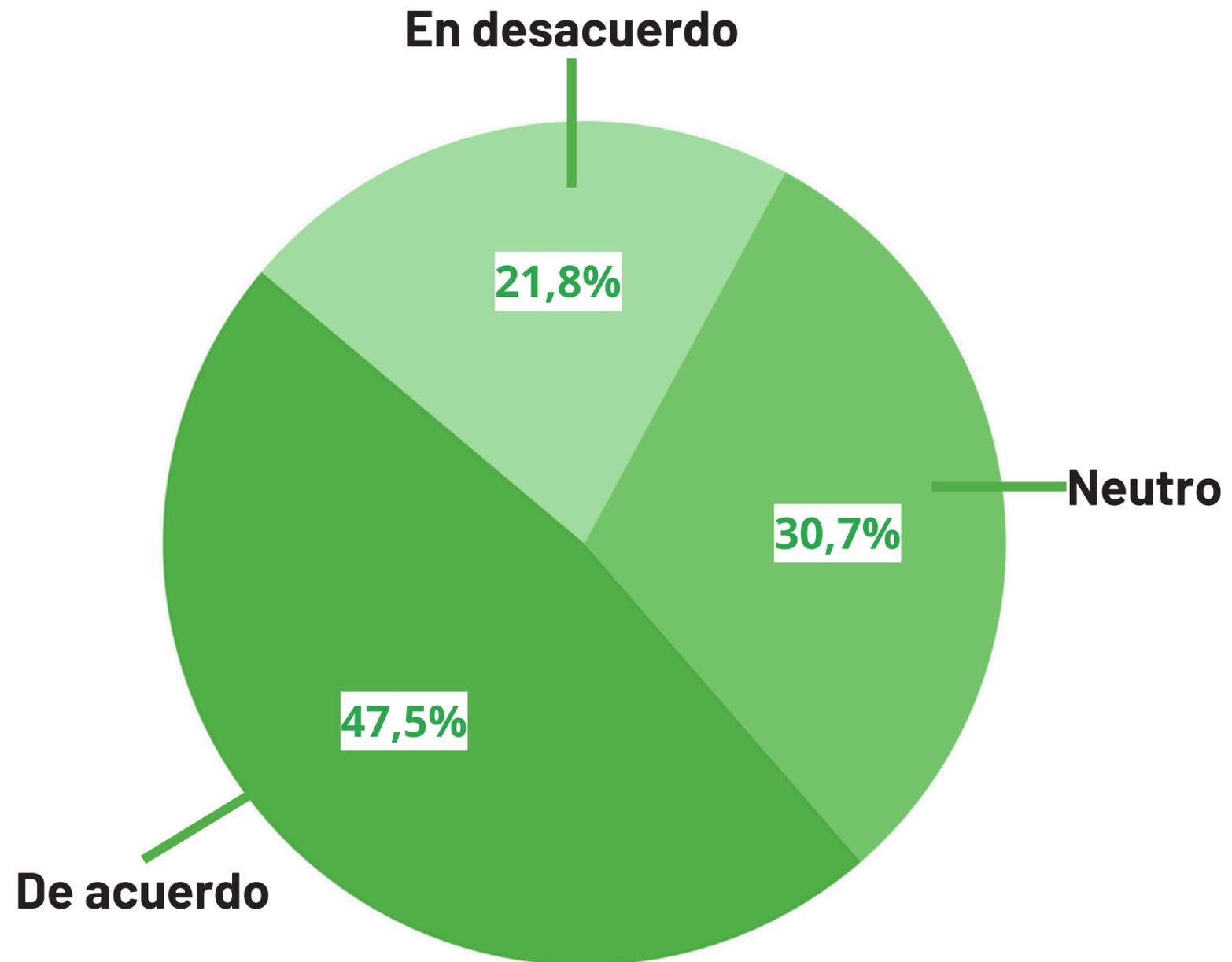


Presencia de mascotas en los hogares chilenos





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



SOFOPA



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.**

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:

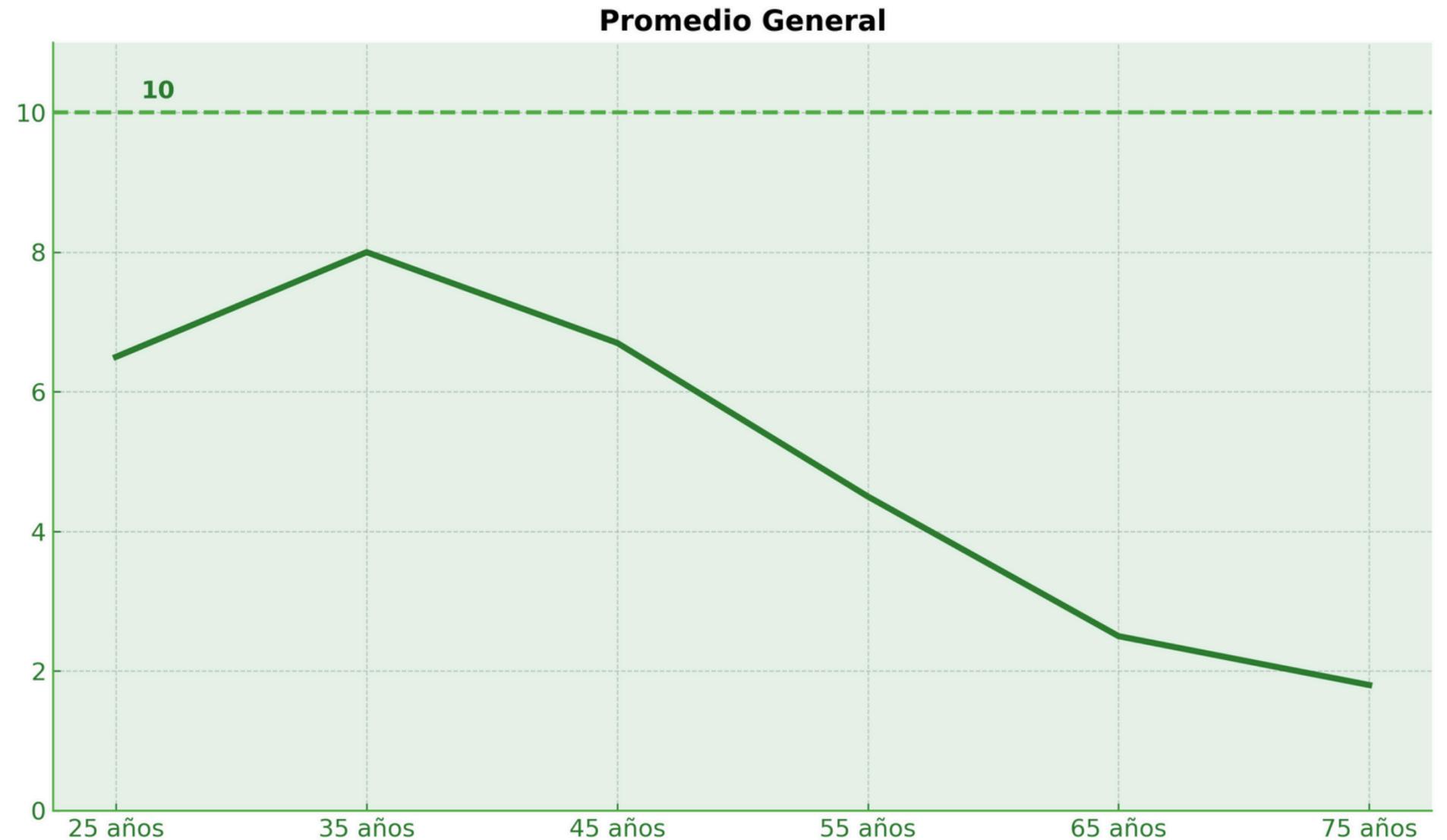
Número de personas consultadas

Grupo consultado	Cantidad de personas
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

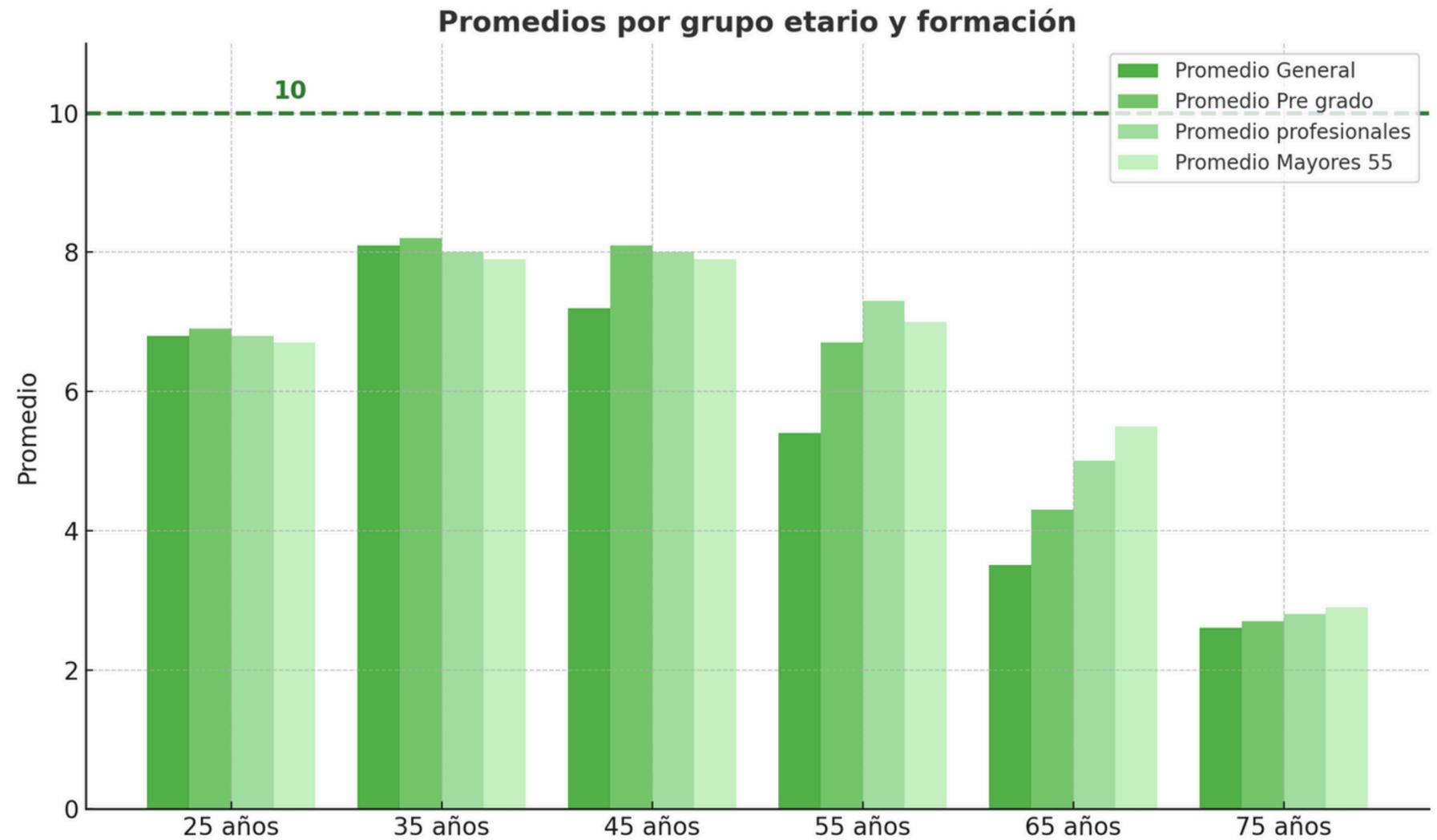
La intención fue captar cómo cada grupo interpreta la valoración del mercado laboral en función de la edad, considerando su propia experiencia, expectativas o trayectoria.

RESULTADOS

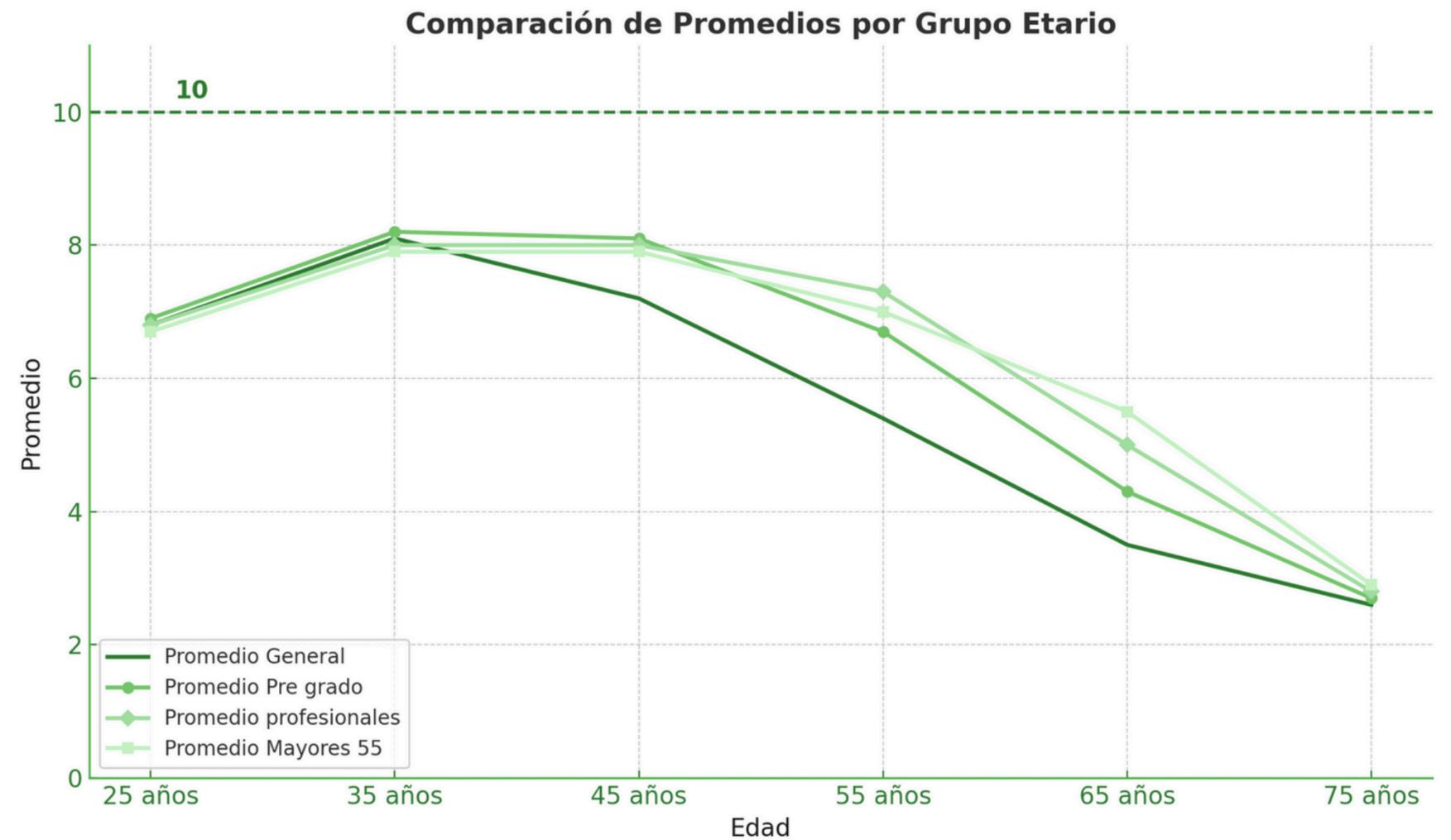
Tanto alumnos, profesionales, como personas mayores coinciden en que los **35 años** representan la edad más valorada por el mercado laboral.



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?

1ER LABCOM



**Preguntas surgidas en mesa
de trabajo interdisciplinaria
para reflexionar sobre una
sociedad longeva**



¿Qué nuevas capacidades requieren las personas y las organizaciones para una nueva sociedad longeva?



¿Cuáles son las fortalezas y aportes de valor que hacen los mayores de 55 años al trabajo y la sociedad?



**¿Cuál es el impacto económico, político
y social de una sociedad longeva?**



**¿Cómo debemos pensar las ciudades
para una sociedad longeva?**



¿Qué nuevo paradigma de trabajo y desarrollo humano implica una sociedad longeva?



**¿Cuál es el impacto país de una
sociedad longeva?**



¿Qué fortalezas, debilidades y áreas de desarrollo tenemos en nuestras organizaciones para un ambiente longevo?



¿Cuáles son las oportunidades de desarrollo y negocios que abre una sociedad longeva?



¿Cuál es el costo de no responder a las necesidades de una sociedad longeva?



**¿Qué cambios en lo cotidiano implica
una sociedad longeva?**



**¿Qué puntos de conexión generacional
podemos crear para desarrollar un
mejor ecosistema en una sociedad
longeva?**



¿De qué tradiciones y culturas podemos aprender para desarrollar una sociedad longeva?



**¿Qué implicancias tiene la longevidad
para los proyectos de vida?**



**¿Qué impacto tiene la longevidad
para la educación?**



**¿Qué relato de desarrollo país debe
enmarcar positivamente una
sociedad longeva?**



¿Cuáles son hoy para ti, los puntos de encuentro con una sociedad longeva?

LABCOM UDE
LABORATORIO DE COMUNICACIONES

4 de junio 2025