

tálan ton

+ futuro

QUICK WINS PARA LOS PRIMEROS 100 DÍAS DE GOBIERNO

Iniciativas de bajo costo y rápida implementación

*Participación laboral del talento 50+ como eje de
productividad, cohesión social y nueva longevidad.*

Equipo de Incidencia
Corporación Tálan ton

Febrero de 2026

QUICK WINS PARA LOS PRIMEROS 100 DÍAS DE GOBIERNO



ANTECEDENTES Y CONTEXTO ESTRATÉGICO

Chile atraviesa uno de los cambios demográficos más profundos de su historia reciente. Hoy, una de cada cinco personas tiene 60 años o más, y se proyecta que hacia 2050 ese grupo superará un tercio de la población.

El Censo 2024 confirmó la magnitud de esta transición: el índice de envejecimiento aumentó en **254%** en poco más de tres décadas. El propio Instituto Nacional de Estadísticas ha descrito este proceso como un *envejecimiento convergente*, impulsado simultáneamente por el aumento de la longevidad y la disminución de la fecundidad.

1 de cada 5

personas tiene 60+ años hoy

+254%

índice de envejecimiento (1992–
2024)

62,6% vs

69,4%

Empleo Chile vs OCDE (2023)

Desde el punto de vista económico, el desafío excede el debate sobre empleo de personas mayores. Se trata de sostener la capacidad de crecimiento de un país con menor recambio demográfico y mayores niveles de dependencia. En este contexto, la inclusión laboral del talento 50+ no es un asunto sectorial, sino una **política habilitante de desarrollo**.

Sin embargo, pese a su potencial, las personas mayores de 50 años enfrentan barreras sistemáticas para acceder, permanecer y reinsertarse en el empleo formal. La aprobación por el Congreso, en enero de 2026, de la "**Ley Integral de Personas Mayores y de Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable**" abre una oportunidad institucional histórica.

Sobre la base de este marco y del documento "*Propuestas de política pública sobre empleabilidad laboral del talento 50+*" de Corporación Tálanton, proponemos *quick wins* de alto impacto inmediato para los primeros 100 días de gobierno.

QUICK WINS PARA LOS PRIMEROS 100 DÍAS DE GOBIERNO



PROPÓSITO Y ALCANCE DE LAS PROPUESTAS

Este documento presenta un conjunto acotado de medidas priorizadas para los primeros 100 días de gobierno, orientadas a convertir la longevidad y el talento 50+ en un activo para el desarrollo. El foco está puesto en decisiones y acciones tempranas que contribuyan a **aumentar el empleo formal**, sostener la productividad y fortalecer la cohesión social e intergeneracional.

IMPACTO

- Instalar una señal política nítida y transversal: la inclusión laboral del talento 50+ es parte de la agenda de productividad, modernización del trabajo y sostenibilidad del país.
- Remover barreras concretas en reinserción, capacitación, brecha digital, flexibilidad laboral, no discriminación por edad y apoyo al emprendimiento.
- Activar instrumentos de rápida puesta en marcha que permitan evidenciar avances dentro de los primeros 100 días y dejar trazada una hoja de ruta a 12 meses.

QUICK WINS PARA LOS PRIMEROS 100 DÍAS DE GOBIERNO



CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN

Las medidas se seleccionaron y ordenaron para apoyar la toma de decisiones en el inicio del mandato, priorizándose acciones que cumplen simultáneamente los siguientes criterios:

1	Impacto temprano y verificable , con avances observables dentro de 100 días y seguimiento simple.
2	Alta factibilidad legal y administrativa , ejecutables mediante instrumentos existentes sin depender de nueva legislación.
3	Productividad y empleo formal como objetivos, con efecto en empleabilidad, permanencia y reconversión.
4	Alto consenso y bajo costo político , basadas en mérito y eficiencia, orientadas a remover discriminaciones.
5	Sinergia con el nuevo marco de derechos de las personas mayores, reforzando igualdad de oportunidades y no discriminación.
6	El Estado como referente para el sector privado , elevando estándares de buenas prácticas de gestión de personas.
7	Coherencia con evidencia nacional y comparada sobre envejecimiento activo, trabajo decente y aprendizaje permanente.

QUICK WINS PARA LOS PRIMEROS 100 DÍAS DE GOBIERNO

IV.

7 MEDIDAS PARA LOS PRIMEROS 100 DÍAS

A continuación se presentan las siete medidas priorizadas, con sus objetivos, propuesta de implementación, actores clave, resultados esperados e impacto:

1	Reinserción laboral y acompañamiento
2	Trabajo colaborativo intergeneracional (mentorías)
3	Flexibilidad laboral y trabajo adaptado
4	Emprendimiento senior
5	Formación continua y reconversión digital
6	Cultura intergeneracional y valoración
7	Diálogo social y participación 50+

Nº1

MEDIDA — REINSERCIÓN LABORAL Y ACOMPAÑAMIENTO

OBJETIVO

Fomentar la reinserción laboral del talento 50+ actualmente desempleadas.

IMPLEMENTACIÓN

1. **"Ruta de Reinserción Laboral 50+":** programa con orientación, perfilamiento, intermediación laboral, capacitación breve certificada y apoyo psicosocial. SENCE debe definir un flujo único desde diagnóstico y derivación hasta colocación.
2. **Acompañamiento psicosocial** vinculado a búsqueda de empleo y reinserción, para reducir desistimiento y enfrentar el desempleo de larga duración.
3. **Puntos de entrada y derivación** a través de ChileAtiende y Oficinas Municipales de Información Laboral, con cupos preferentes 50+ mediante convenios de gestión.
4. **Certificación acelerada de competencias con ChileValora** para reconocer experiencia, acortar tiempos de búsqueda y reducir fricción en contratación.
5. **Metas de gestión para los primeros 90 días**, con seguimiento quincenal: personas atendidas, perfiladas, derivadas, certificadas y colocadas.

ACTORES CLAVE

- SENCE
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Municipalidades y OMIL
- ChileAtiende
- ChileValora

RESULTADOS ESPERADOS

- Ruta 50+ operativa con puntos de acceso.
- Convenios territoriales para cupos.
- Primer reporte con indicadores de colocación y certificación.

IMPACTO

- Permite resultados tempranos con alta viabilidad política y bajo costo adicional.
- Reduce desempleo de larga duración y reincorpora experiencia productiva al mercado laboral.
- Alto retorno reputacional y rápida implementación.

Nº2

MEDIDA — TRABAJO COLABORATIVO INTERGENERACIONAL (MENTORÍAS)

OBJETIVO

Promover culturas organizacionales inclusivas y transferencia de conocimiento, combinando mentoría senior-junior y mecanismos de aprendizaje colaborativo.

IMPLEMENTACIÓN

- 1. **"Red Nacional de Mentoría Intergeneracional"**: mentoría senior-junior (mayores transmiten experiencia) y mentoría inversa (jóvenes apoyan en habilidades digitales), reforzando el aprendizaje mutuo.
- 2. **Piloto nacional en el Estado** a cargo del Servicio Civil y, mediante cooperación público-privada, replicar la experiencia en el sector privado.
- 3. **"Sello Empresa Intergeneracional"** de adhesión voluntaria con incentivos reputacionales y **puntaje adicional en compras públicas** para empresas certificadas.

ACTORES CLAVE

- SENCE y SENAMA
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Chilecompra
- Ministerios del Trabajo y Hacienda
- Gremios y CFT/IP estatales

RESULTADOS ESPERADOS

- Red de mentoría instalada con convocatoria nacional.
- Pilotos en marcha con aprendizajes transferibles.
- Sello y lineamientos listos para escalamiento.

IMPACTO

- Mejora productividad y continuidad; fortalece cohesión intergeneracional.
- Prolonga la vida laboral y reduce la pérdida de conocimiento crítico.
- Bajo costo, alta visibilidad e incentivos de acceso a Mercado Público.

Nº3

MEDIDA — FLEXIBILIDAD LABORAL Y TRABAJO ADAPTADO

OBJETIVO

Fomentar el trabajo flexible y adaptado sin precariedad, con modalidades híbridas, teletrabajo, jornada parcial voluntaria y rediseño de funciones para personas 50+.

IMPLEMENTACIÓN

- 1. **Instructivo Presidencial y Guía Técnica** del Ministerio del Trabajo con orientaciones interpretativas y buenas prácticas para la adopción de esquemas flexibles.
- 2. **Pilotos en 10 servicios públicos y 50 pymes voluntarias**, con acompañamiento de mutualidades, para validar modelos replicables.
- 3. **"Checklist de Flexibilidad Laboral"** para empleadores, con ajustes de tareas, horarios, ergonomía, prevención y métricas de productividad y retención.

ACTORES CLAVE

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Dirección del Trabajo
- Servicios públicos, pymes y mutualidades

RESULTADOS ESPERADOS

- Instructivo y guía difundidos y aplicados.
- Pilotos en marcha con evidencia de continuidad.
- Checklist estándar disponible para escalamiento.

IMPACTO

- Prolonga la empleabilidad y reduce la salida temprana del empleo.
- Medida de rápida implementación y bajo costo, con efectos en permanencia laboral.
- Mejora continuidad operativa y moderniza la organización del trabajo.

Nº4

MEDIDA — EMPRENDIMIENTO SENIOR

OBJETIVO

Convertir el emprendimiento 50+ en una vía concreta de autonomía económica y generación de valor, reduciendo informalidad mediante asesoría, microfinanciamiento y conexión efectiva con mercados.

IMPLEMENTACIÓN

1. **"Ruta de Emprendimiento Senior"**: desde la idea hasta la primera venta formal, incluyendo constitución, permisos, inicio de actividades y contabilidad simplificada.
2. **"Ventanilla Senior" en ChileAtiende**: punto de entrada único con diagnóstico breve y derivación directa a SERCOTEC, FOSIS y SENCE.
3. **"Fondo Concursable Público–Privado" SERCOTEC-CORFO** con reglas simples y acompañamiento obligatorio post-adjudicación.
4. **"CORFO Conecta 50+"**: microcréditos asociados a asesoría en gestión, ruedas de negocio y encadenamientos productivos locales.

ACTORES CLAVE

- SERCOTEC y CORFO (responsables)
- FOSIS
- ChileAtiende (puerta de entrada)
- Municipalidades
- Privados y redes empresariales

RESULTADOS ESPERADOS

- Ventanilla Senior operativa como puerta única.
- Ruta de formalización con pasos simples.
- Fondo concursable con apoyo post-adjudicación.
- Emprendimientos conectados al mercado.

IMPACTO

- Reduce informalidad, aumenta ingresos autónomos y fortalece el tejido productivo local.
- Alto impacto social: autonomía económica y bienestar de personas 50+.
- Aumenta emprendimientos sostenibles y formales, así como la base contributiva.

Nº5

MEDIDA — FORMACIÓN CONTINUA Y RECONVERSIÓN DIGITAL

OBJETIVO

Impulsar la reconversión digital y la formación continua 50+ con foco en empleabilidad real, mediante capacitación pertinente, certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos.

IMPLEMENTACIÓN

1. **"Política de empleabilidad 50+":** rediseño de oferta SENCE–SENAMA, priorizando módulos breves, prácticos y certificados en habilidades digitales y competencias transversales. Se articula con la *"Ruta de Reinserción 50+"*.
2. **"Voucher 50+ de Reconversión Digital":** uso simple y focalizado, dirigido a personas desempleadas o en riesgo de exclusión.
3. **"Garantía de Reconversión Laboral para personas 50+":** acceso prioritario a orientación, certificación, formación breve y colocación asistida. Ordena y prioriza instrumentos existentes.

ACTORES CLAVE

- SENCE y SENAMA
- ChileValora
- Ministerio de Ciencias
- Empresas tecnológicas y CFT

RESULTADOS ESPERADOS

- Oferta senior priorizada y primeras cohortes ejecutándose.
- Mecanismo de reconversión digital en implementación.
- Certificaciones aceleradas con reconocimiento de aprendizajes previos.

IMPACTO

- Mejora competitividad y adaptación tecnológica; reduce exclusión por brecha digital.
- El Estado acompaña explícitamente a quienes quedan fuera del mercado en la segunda mitad de su vida activa.
- Factibilidad política alta; transforma experiencia en credenciales verificables.

Nº6

MEDIDA — CULTURA INTERGENERACIONAL Y VALORACIÓN DEL TALENTO 50+

OBJETIVO

Fortalecer acciones de sensibilización y gestión para reducir discriminación por edad en el empleo, impulsando estándares y buenas prácticas de reclutamiento, retención y formación.

IMPLEMENTACIÓN

- 1. Estrategia Comunicacional contra el Edadismo:** fomentando la Ley Zamudio (antidiscriminación) y creando conciencia sobre el cambio etario en curso y las ventajas de una sociedad intergeneracional.
- 2. Sensibilización dirigida a empleadores y reclutadores** sobre el valor del talento 50+ y la importancia de procesos de selección sin sesgo etario.
- 3. "Sello Empresa 50+"** voluntario con criterios verificables de buenas prácticas y **puntaje adicional en compras públicas**.
- 4. Lineamientos de buenas prácticas para procesos de selección**, promoviendo evaluación por competencias y eliminación de filtros etarios no justificados.
- 5. Eliminar la norma de cese de funcionarios públicos por cumplir 75 años**, por ser una expresión edadista contraria al nuevo marco de derechos.

ACTORES CLAVE

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Dirección del Trabajo y ChileCompra
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- SENAMA
- Segegob (comunicación)

RESULTADOS ESPERADOS

- Sello Empresa 50+ con primeras adhesiones.
- Lineamientos de reclutamiento sin sesgo difundidos.
- Revisión de prácticas en empleo público.

IMPACTO

- Impacto transversal sobre la puerta de entrada al empleo, reduciendo sesgos en selección.
- Refuerza igualdad de oportunidades y coherencia del Estado con el nuevo marco de derechos.
- Permite avances rápidos sin conflicto legislativo y refuerza un cambio cultural necesario.

Nº7

MEDIDA — DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN 50+

OBJETIVO

Establecer espacios consultivos e incidentes con representación 50+, con foco en trabajo y longevidad, incorporando la perspectiva de las personas mayores en el diseño e implementación de políticas públicas.

IMPLEMENTACIÓN

1. **"Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y la Longevidad"**: instancia consultiva de rápida instalación con representación de trabajadores, empleadores, Estado y sociedad civil. Mandato de 100 días para productos concretos e indicadores.
2. **Participación de actores relevantes**: gremios, pymes, mundo formativo, municipalidades y organizaciones de personas mayores.
3. **Alinear el trabajo del Consejo con la nueva ley de envejecimiento** asegurando coherencia institucional y perspectiva de Estado.
4. **Coordinar con instancias existentes** de diálogo laboral y ministerios sectoriales para traducir propuestas en decisiones administrativas y pilotos.
5. **Reportes periódicos de avances y acuerdos** para sostener tracción política, transparencia y rendición de cuentas.

ACTORES CLAVE

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Servicio Nacional del Adulto Mayor
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia

RESULTADOS ESPERADOS

- Consejo Asesor instalado con mandato acotado.
- Tablero de indicadores entregado a la autoridad.
- Hoja de ruta para el cuatrienio presidencial.

IMPACTO

- Fortalece legitimidad y permite acuerdos transversales; reduce riesgo de políticas desconectadas.
- Ordena la agenda, aumenta legitimidad y reduce fragmentación.
- Permite seguimiento con indicadores y rendición de cuentas temprana.

La inclusión laboral del talento 50+ es una respuesta estratégica a la transformación demográfica de Chile.

Estas siete medidas permiten actuar desde el inicio del mandato con enfoque de resultados, alto consenso y sentido de Estado: **más empleo formal, más productividad y mayor cohesión intergeneracional.**

¿Qué es Tálon?

Tálon es una corporación chilena sin fines de lucro que promueve la empleabilidad laboral del talento 50+ y el desarrollo de una sociedad más justa, equitativa y longeva. Con una visión innovadora y colaborativa, articula conocimiento, evidencia y propuestas concretas para influir en políticas públicas, transformar prácticas empresariales y contribuir a una cultura que valore la experiencia, la diversidad generacional y el aporte de las personas mayores al desarrollo sostenible.

→ www.talanton.cl