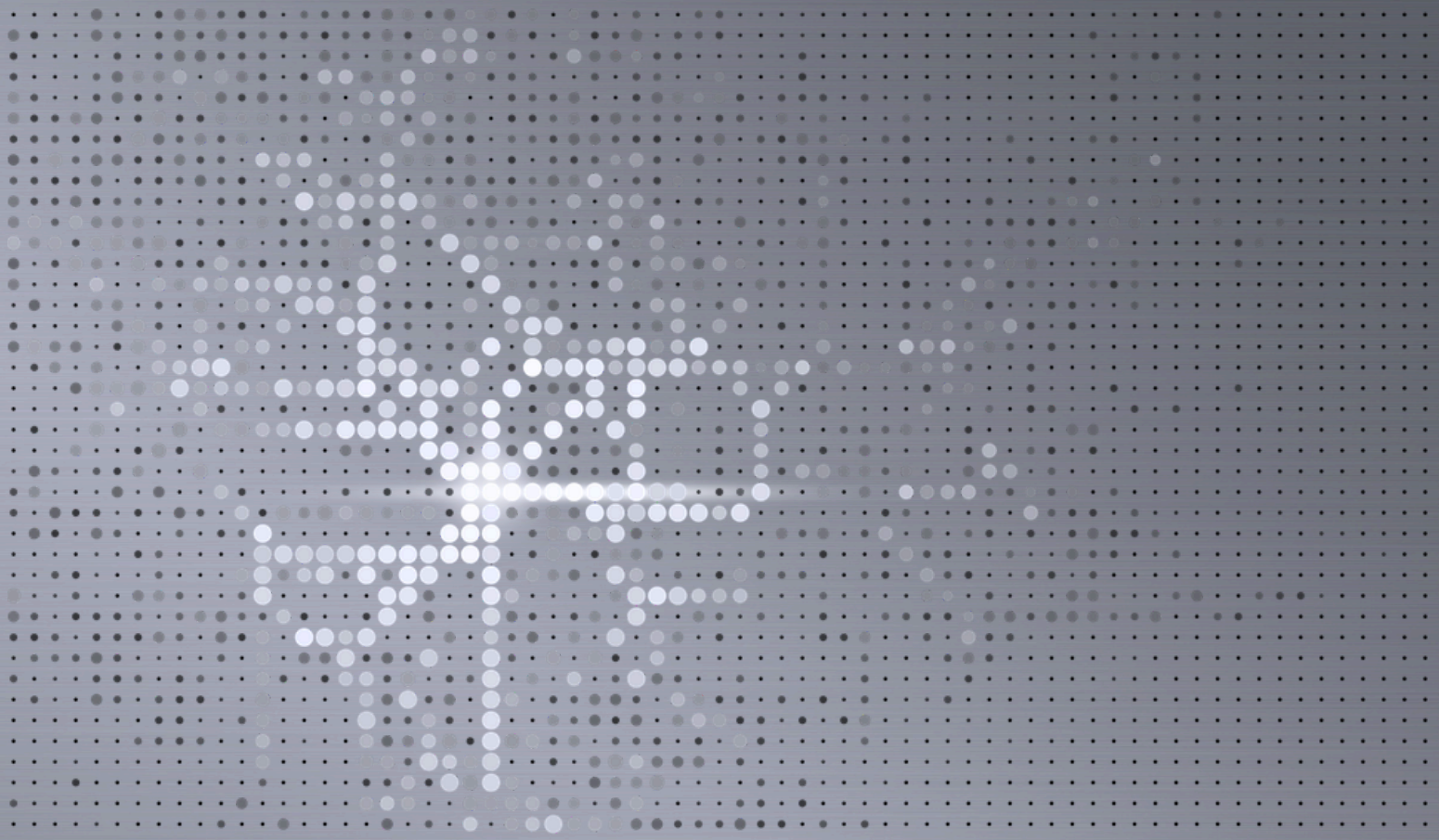


Your People, Our Focus.

2026

Estudio Economía Plateada

rankmi

Contenidos

Página 3
Carta del editor

Página 5
Opinión: El conocimiento que se apaga en silencio

Página 7
Introducción

Página 9
Metodología

Páginas 11 - 16
La generación 50+ en las organizaciones: Distribución del poder y posicionamiento jerárquico

Páginas 17 - 27
Desempeño a lo largo de la trayectoria: Estabilidad, consistencia y el mito del declive

Páginas 28 - 38
Clima organizacional: Cómo vive su trabajo la generación plateada

Páginas 39 - 46
La mirada de los demás: Cómo percibe la organización a la generación 50+

Páginas 47 - 56
Inteligencia Artificial y tecnología: la generación 50+ no le teme al futuro

Páginas 57 - 60
Conclusiones

Página 61
Bibliografía

Carta del editor

María Jesús Lamarca Ross, CMO & Corporate Affairs, Rankmi

Durante mucho tiempo, la gestión de personas en Latinoamérica se construyó asumiendo una fuerza laboral joven, con carreras que subían rápido y luego se apagaban después de los 50. Este estudio nace de una pregunta simple: ¿sigue siendo cierto ese supuesto? Los datos dicen que no, y lo dicen con una contundencia que a nosotros mismos nos sorprendió.

Para responder, cruzamos organigramas, evaluaciones de desempeño, clima organizacional y un pulso propio sobre inteligencia artificial, en una muestra de 1,37 millones de personas usuarias activas de Rankmi en LATAM. El resultado es el primer retrato de cómo la generación de 50 años y más se posiciona realmente dentro de las organizaciones de la región, no cómo asumimos que lo hace.

Lo primero que encontramos desafía el sentido común corporativo: la generación 50+ no está en retirada, está al mando.

El 21,7% de las personas de 50 a 59 años ocupa un cargo de liderazgo, la proporción más alta de cualquier tramo etario, y esa cifra no colapsa después: sigue por sobre el 18% incluso pasados los 70 años. Y no lideran equipos pequeños: en promedio conducen estructuras de más de 60 personas, más del doble que un líder de 40 años y ocho veces más que uno de 20.

El segundo hallazgo derriba un mito todavía más arraigado. Evaluamos más de 270.000 respuestas sobre desempeño y el tramo 50-59 tiene la menor proporción de bajo desempeño de todo el ciclo laboral activo. No hay declive: hay estabilidad, consistencia y catorce años de antigüedad promedio que ningún proceso de reclutamiento puede replicar.

El clima organizacional agrega un matiz importante. La favorabilidad dibuja una curva en U: tocó su piso en los 40 años, la etapa de mayor presión simultánea entre carrera, familia y expectativas, y se recupera de forma sostenida desde los 50 en adelante. Quienes llegan a la generación plateada llegan, en promedio, más conformes con su trabajo que quienes están en la mitad del camino.

Y sobre la tecnología, quizás el dato que más nos interpela como industria: el entusiasmo frente a la IA alcanza su punto más alto en el tramo 50-59, no en los más jóvenes. Quienes ya vivieron otras transformaciones tecnológicas parecen estar mejor calibrados para reconocer cuándo un cambio es realmente disruptivo.

Con todo esto, la pregunta que le dejamos a cada organización no es cómo gestionar a sus trabajadores mayores, sino cómo dejar de tratarlos como un problema a resolver y empezar a tratarlos como lo que los datos muestran que son: el segmento de mayor densidad de poder, experiencia y estabilidad dentro de sus estructuras.



María Jesús Lamarca Ross
CMO & Corporate Affairs, Rankmi

Columna de opinión

Felipe Cuadra Cortés, CHRO & Co-founder de Rankmi

El conocimiento que se apaga en silencio

Hay un dato en este estudio que, leído rápido, puede pasar como una curiosidad estadística. Leído con calma, es una alerta. La mayoría de los que ahora tenemos 40 o más tuvimos la suerte de contar con ayuda: 64,6% tuvimos un mentor senior. Para la Generación Z, esa cifra se invirtió: 64,8% fue mentoreado por alguien menor de 50. En una sola generación, la figura del mentor senior pasó de ser la regla a ser la excepción.

Esto ocurre, además, en un contexto donde el 93% de los trabajadores en la región reconoce que la experiencia senior sigue vigente y un 70% la considera un diferencial clave para el desempeño. El consenso sobre el valor existe. Lo que se está debilitando es el mecanismo que lo transmite.

Y aquí aparece la grieta generacional más reveladora de todo el estudio: cuando le preguntamos a los más jóvenes por qué creen que a la generación 50+ le cuesta más conseguir trabajo, casi la mitad responde que es la brecha digital.

Cuando le hacemos la misma pregunta a la Generación X, un porcentaje similar responde que son los sesgos y prejuicios. No es que uno tenga razón y el otro no. Es que cada generación diagnostica el problema desde su propia distancia respecto al problema.

Esa distancia es, precisamente, lo que se pierde cuando el trabajo conjunto entre generaciones se reduce. La cercanía es lo que vuelve visible el valor del otro. Sin ella, la experiencia senior se convierte en algo que se declara en una encuesta, pero que ya no se transmite en el día a día.

Lo paradójico es que esto ocurre justo cuando la generación 50+ tiene más que ofrecer que nunca: lidera más, rinde con mayor consistencia, acumula catorce años de conocimiento organizacional en promedio, y muestra el mayor entusiasmo de toda la fuerza laboral frente a la irrupción de la inteligencia artificial. Es, en términos concretos, el activo menos replicable que tiene una organización. Y es, al mismo tiempo, el que corre mayor riesgo de perderse sin dejar rastro si no se transfiere a tiempo.

Ninguna plataforma, por sofisticada que sea, reemplaza la conversación entre quien ya resolvió un problema y quien está por enfrentarlo por primera vez. Lo que las organizaciones de la región tienen por delante no es un desafío de inclusión etaria en abstracto, sino una decisión concreta y urgente: diseñar, de manera deliberada, los espacios donde ese conocimiento vuelva a cruzarse entre generaciones antes de que termine de apagarse.



Felipe Cuadra Cortés
CHRO & Co-founder de Rankmi

Introducción

Estudio tercera edad

Hay una transformación demográfica en curso en América Latina que las organizaciones aún no han procesado del todo: la región está envejeciendo, y lo está haciendo a una velocidad sin precedentes históricos.

Para 2024, 166 millones de personas de 50 años o más vivían en América Latina y el Caribe, representando el 25% de la población total. Para 2050, esa cifra llegaría a 280 millones, equivalente al 38% de la población regional. En términos más directos: hoy uno de cada cuatro latinoamericanos tiene más de 50 años, y para mediados de siglo será uno de cada tres. Esta transición ocurrirá en 35 años, la mitad del tiempo que le tomó a Estados Unidos y Canadá. Esto implica que toda la región debe prepararse para este cambio demográfico.

¿Qué explica este fenómeno? La dinámica demográfica de América Latina ha cambiado drásticamente: en los últimos 70 años, la región atravesó una rápida caída simultánea de la fecundidad y de la mortalidad, transformando radicalmente la estructura etaria de su población.

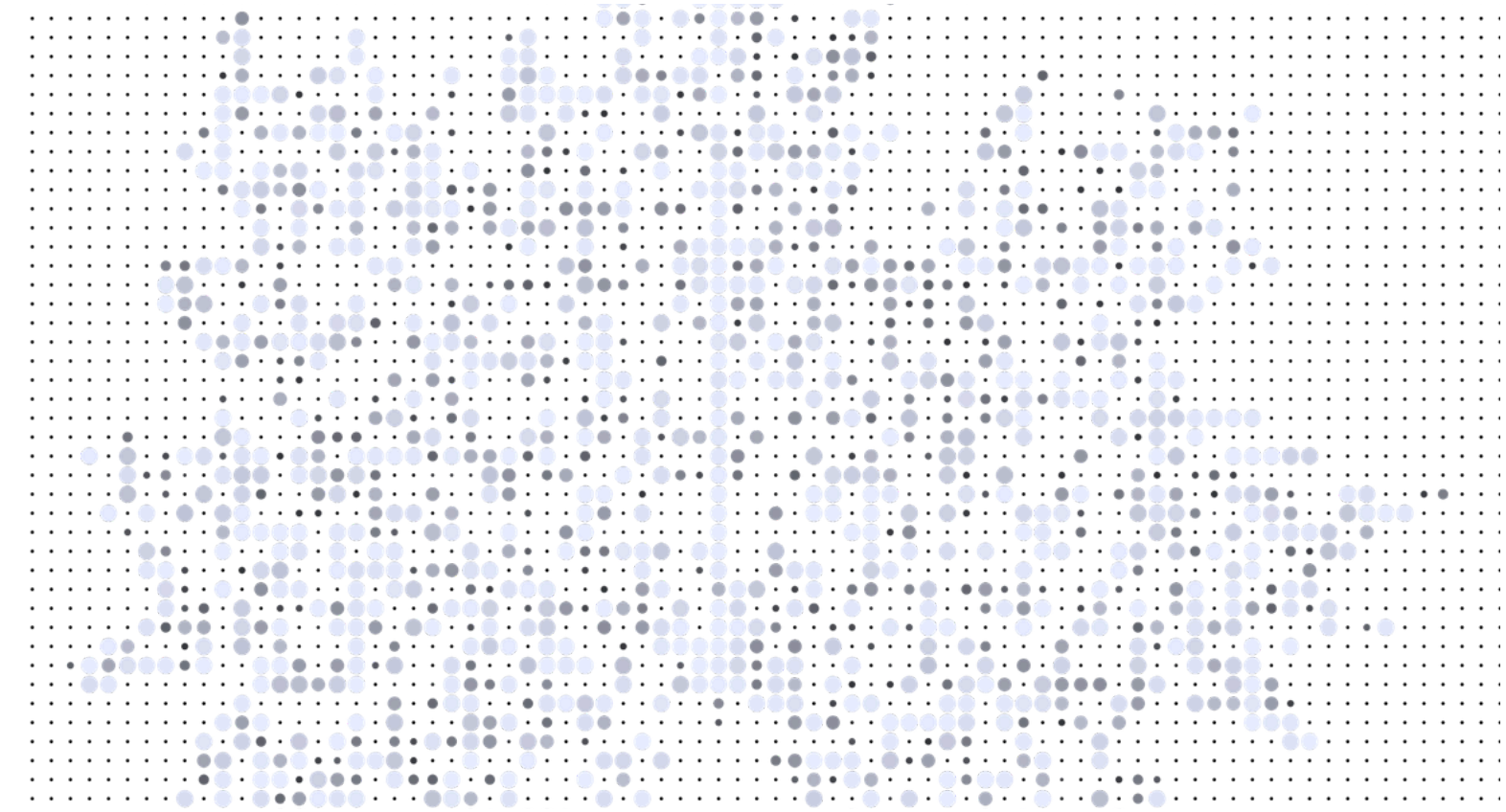
Sumado a esto, en los últimos 50 años, la esperanza de vida ha aumentado más de 20 años, empujada por los avances en medicina, salud pública y desarrollo socioeconómico.

Entre 2002 y 2016, la tasa de ocupación del conjunto de personas de 60 años y más registró un alza, pasando de 34,2% a 35,4%. Además, entre los hombres de 65 a 69 años, el 79% del quintil de menores ingresos continúa trabajando (en su mayoría de forma informal), frente a solo el 36% del quintil de mayores ingresos. La permanencia en el mercado laboral en edades avanzadas está fuertemente mediada por la necesidad económica: para muchos, no es una elección, es una obligación.

Frente a este escenario, las respuestas institucionales avanzan, pero con lentitud. Países como Chile han fortalecido marcos normativos de no discriminación e inclusión laboral. En México, reformas constitucionales y legales prohíben expresamente establecer límites máximos de edad para la contratación, aunque su aplicación efectiva sigue siendo un desafío. Ecuador, por su parte, incorporó en 2024 una agenda de investigación sobre el acceso al mercado laboral de personas adultas mayores, reconociendo la brecha entre el marco legal y la realidad. En paralelo, el BID, la CEPAL y organismos internacionales han comenzado a articular una visión de "economía plateada", concepto que considera a las personas de 50 años o más como agentes económicos activos, no como pasivos a gestionar.

Sin embargo, el mundo empresarial va rezagado. Los sistemas de gestión de personas, las culturas organizacionales y los modelos de carrera fueron diseñados, en su mayoría, para una fuerza laboral predominantemente joven. Pocas organizaciones en la región tienen políticas explícitas de diversidad etaria. Menos aún miden de manera sistemática cómo se sienten, qué tan comprometidos están o qué barreras enfrentan sus trabajadores mayores de 50 años.

Es precisamente esa brecha de conocimiento la que este estudio busca abordar. Con datos de clima, *engagement* y desempeño de empresas en LATAM, Rankmi analiza por primera vez el posicionamiento de la generación 50+ en las organizaciones: cómo la viven, cómo la perciben y, sobre todo, qué tan bien (o mal) la estamos gestionando.



Metodología

Estudio Tercera Edad 2026

Este estudio combina tres fuentes de datos para construir una mirada completa sobre la generación 50+ en las organizaciones de LATAM: cómo se posiciona estructuralmente, cómo rinde, y cómo percibe — y es percibida — su experiencia en el trabajo.

01 | Datos de plataforma Rankmi

Analizamos la distribución etaria, el acceso a liderazgo, el desempeño y el clima organizacional de usuarios activos en empresas de LATAM que usan Rankmi, con corte a enero de 2026.

1,37 millones de usuarios activos analizados. 245.000 personas de 50 años o más (17,9% del total). Más de 270.000 evaluaciones de desempeño. Cerca de 945.000 respuestas a ítems de clima organizacional. Países: Chile, Perú, México, Colombia y resto de LATAM.

02 | Rankmi Pulso: Economía Plateada

Encuesta de pulso aplicada en junio de 2025 para medir cómo perciben los propios trabajadores el valor y la vigencia de la experiencia senior, la transmisión de conocimiento entre generaciones y las barreras de empleabilidad para mayores de 50 años.

2.803 profesionales encuestados en LATAM. Preguntas: Vigencia con 2.803 respuestas, Mentoría con 2.419 respuestas, Barreras con 2.396 respuestas.

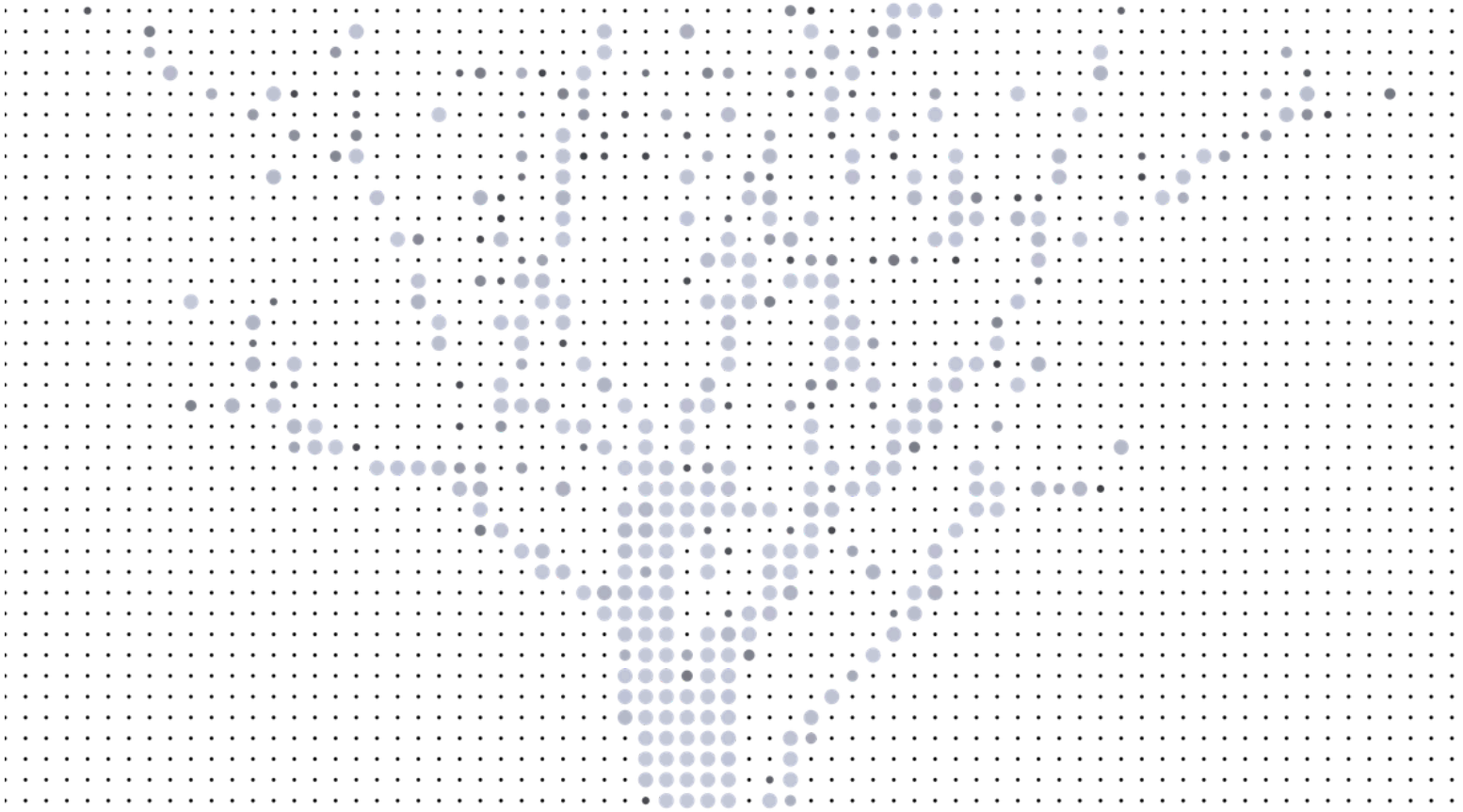
Segmentación generacional: Baby Boomer, Generación X, Millennial, Generación Z. Países: Chile, Perú, México y resto de LATAM. Umbral de significancia: diferencias mayores o iguales a 5 puntos porcentuales respecto al total general.

03 | Rankmi Pulso: Percepciones sobre la IA en el trabajo

Encuesta de pulso aplicada en septiembre de 2025 para capturar el panorama regional y las expectativas reales de los trabajadores frente al boom de la inteligencia artificial.

Más de 5.700 profesionales encuestados en toda Latinoamérica. Todas las generaciones y sectores representados. Objetivo: medir entusiasmo, temor y expectativas de uso de la IA en el día a día laboral.

Juntas, estas tres fuentes permiten cruzar lo que los datos objetivos de las organizaciones muestran sobre la generación 50+, con lo que sus propios colaboradores y el resto de la organización perciben sobre ella.



La generación 50+ en las organizaciones: Distribución del poder y posicionamiento jerárquico

Estudio Tercera Edad 2026

Cuando se analiza la estructura de poder dentro de las organizaciones que operan en plataformas de gestión de personas en LATAM, emerge un patrón que desafía uno de los supuestos más extendidos sobre el trabajo y la edad: lejos de ser un grupo marginal o en retirada, **la generación de 50 años y más ocupa las posiciones de mayor influencia jerárquica dentro de las organizaciones.**

Para entender este fenómeno, es necesario primero dimensionar la presencia de este grupo en la fuerza laboral activa. De una muestra de aproximadamente 1,37 millones de personas usuarias activas de Rankmi en LATAM (con corte a enero de 2026), el 17,9% tiene 50 años o más, lo que equivale a cerca de 245.000 trabajadores. Si bien los tramos 30–39 y 40–49 concentran la mayor proporción de la fuerza laboral activa (29,8% y 27,4% respectivamente), el grupo 50+ no es en absoluto residual: casi uno de cada cinco trabajadores en estas organizaciones pertenece a la generación plateada.

TABLA I

Distribución de la muestra por grupo etario

Grupo	N	
20-29	296 007	21,6%
30-39	408 146	29,8%
40-49	375 072	27,4%
50-59	179 803	13,1%
60-69	57 083	4,2%
70+	7 975	0,6%
Total	**1 369 086**	

Generación 50+: 244.861 personas - 17,9% del total

La probabilidad de liderar aumenta con la edad

Entre los hallazgos más relevantes de este análisis tiene que ver con cómo se distribuye el liderazgo a lo largo de la trayectoria laboral. Cuando se calcula el porcentaje de personas que ocupan un rol de liderazgo dentro de cada tramo etario, la curva es consistente y ascendente: a mayor edad, mayor probabilidad de ejercer un cargo de liderazgo.

En el tramo 20–29, apenas el 6,3% de las personas tiene un rol de líder, lo que resulta esperable, dado que son trabajadores en etapa de incorporación al mundo laboral. Esta proporción salta de forma significativa en el tramo 30–39 (17,6%) y continúa creciendo en 40–49 (19,5%). El *peak* de liderazgo se alcanza en el tramo 50–59, donde el 21,7% de las personas activas ocupa una posición de liderazgo. Este porcentaje no colapsa en los tramos superiores: en el grupo 60–69 se mantiene en 19,7%, y en el grupo de 70 años y más sigue siendo del 18,3%.

Dicho de otra forma: **la generación plateada no solo está presente en las organizaciones, está liderando éstas.**

TABLA II

Acceso a liderazgo por grupo etario

Grupo	Total	Líderes	
20-29	296 007	18 641	6,3%
30-39	408 146	71 918	17,6%
40-49	375 072	73 029	19,5%
50-59	179 803	39 035	21,7%
60-69	57 083	11 261	19,7%
70+	7 975	1 460	18,3%
Total	**1 369 086**	**215 344**	**15%**

El peso real del liderazgo: equipos más grandes a mayor edad

Acceder a un cargo de liderazgo es sólo una dimensión del poder organizacional. La otra es cuántas personas se conducen desde ese cargo. Al analizar el tamaño de los equipos que gestionan quienes ejercen liderazgo, el patrón se profundiza y hace aún más evidente la centralidad de la generación mayor en la estructura jerárquica de las organizaciones.

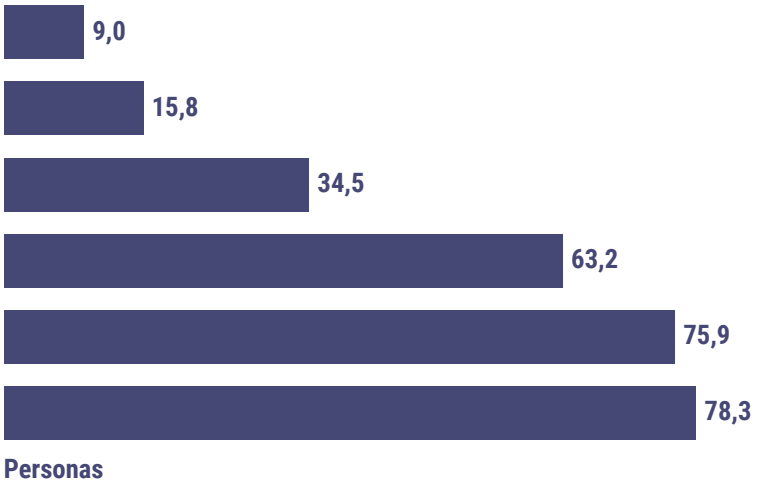
Entre los líderes del tramo 20–29, solo el 25,3% tiene reportes directos registrados en el sistema (es decir, hay un gran porcentaje de líderes de nombre que no tienen personas a cargo), y entre quienes los tienen, el equipo promedio (considerando reportes directos e indirectos, es decir, reportes de sus reportes) es de 9 personas. A medida que avanza la edad, ambas cifras crecen. En el tramo 40–49, el promedio de reportes directos llega a 34,5 personas. En el tramo 50–59 se consolida en 63,2. Y en el tramo 60–69, los líderes con reportes registrados conducen equipos de 75,9 personas en promedio, más de ocho veces el tamaño del equipo promedio de un líder de 20 a 29 años.

No solo hay más líderes entre quienes tienen 50 años o más, sino que esos líderes tienen a su cargo estructuras organizacionales significativamente más grandes. Son, en términos de influencia real sobre personas, los nodos de mayor peso en la red jerárquica de las organizaciones.

TABLA III

Span de control (Solo líderes con reportes registrados)

Grupo	% líderes con reportes	Promedio reportes	Tamaño relativo del equipo
20-29	25.3%	9.0	9,0
30-39	29.6%	15.8	15,8
40-49	43.1%	34.5	34,5
50-59	43.3%	63.2	63,2
60-69	37.8%	75.9	75,9
70+	28.6%	78.3	78,3



En síntesis, los datos de Rankmi dibujan un perfil de la generación 50+ como el segmento de mayor densidad de poder organizacional dentro de las empresas que invierten en gestión de personas en LATAM. Son menos en número que los grupos más jóvenes, pero están en los vértices de la estructura jerárquica, conduciendo más personas, con mayor formalización de su rol y con una presencia en el liderazgo que supera consistentemente a la de cualquier otro tramo etario.

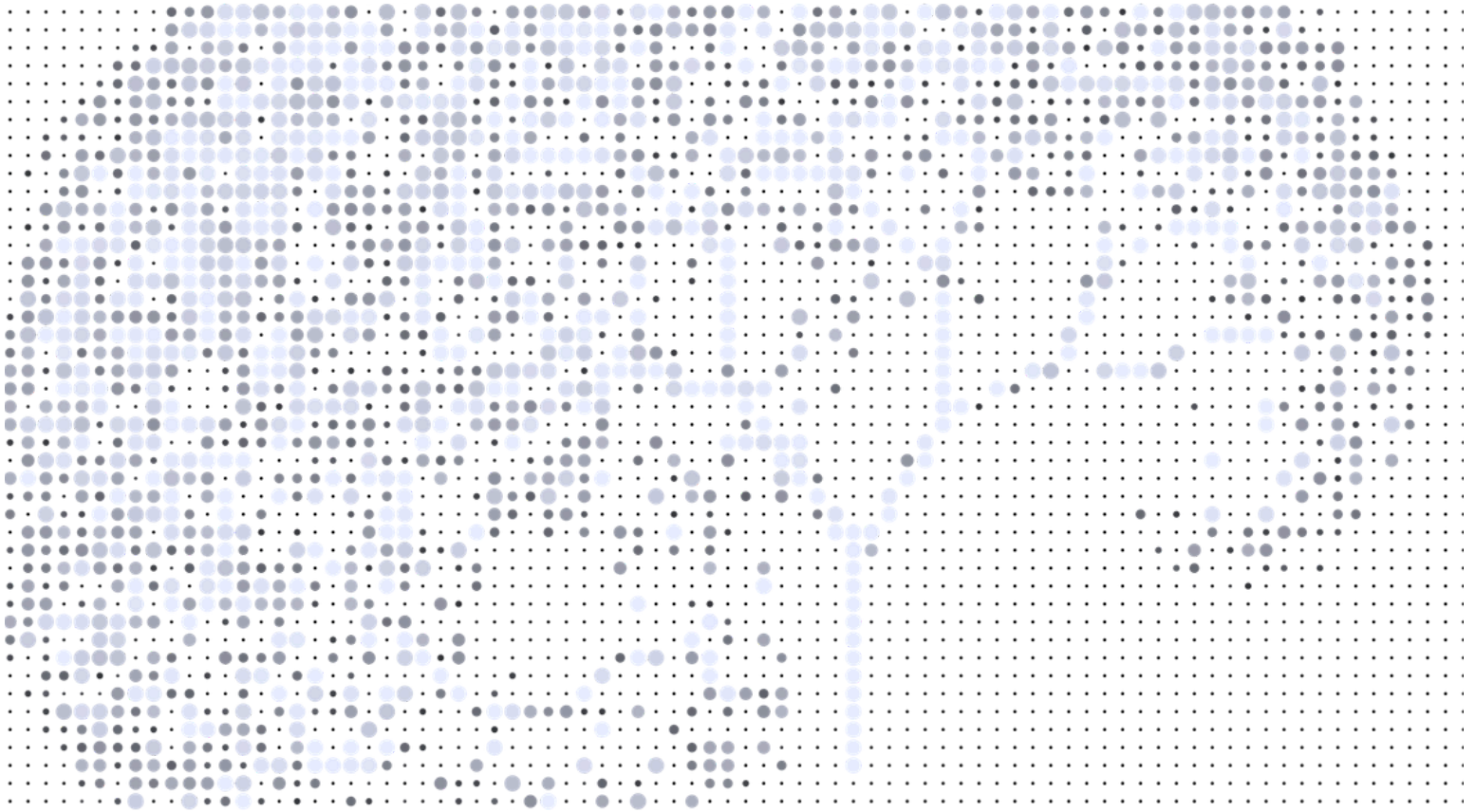
Una lectura regional

La distribución etaria de la fuerza laboral activa no es homogénea en LATAM. Entre los cuatro países con mayor representación en la muestra (Chile, Perú, Colombia y México) Chile es el que tiene la generación plateada más presente en sus organizaciones: el 26,6% de su fuerza laboral activa tiene 50 años o más, casi el doble que Colombia (8,5%) y México (10,9%), y bastante por encima de Perú (14,3%).

País	% 20–39	% 40–49	% 50+
Chile	48,6%	24,8%	26,6%
Perú	59,6%	26,1%	14,3%
México	66,9%	22,2%	10,9%
Colombia	67,4%	24,1%	8,5%

Este dato no es trivial: Chile está más avanzado en su transición demográfica que el resto de la región, lo que hace que el desafío de gestionar talento senior sea más urgente y más visible en sus organizaciones hoy. México y Colombia, con fuerzas laborales más jóvenes, enfrentarán esa misma presión en los próximos años.

En términos de antigüedad acumulada, el grupo 50+ muestra niveles similares entre países: 13,3 años en Chile, 13,8 en Colombia, 14,3 en Perú. México presenta la cifra más baja (10,2 años), consistente con una mayor rotación o con un mercado laboral donde las trayectorias organizacionales son más cortas.



Desempeño a lo largo de la trayectoria: Estabilidad, consistencia y el mito del declive

Estudio Tercera Edad 2026

Una de las narrativas más arraigadas sobre el trabajo y la edad sostiene que el desempeño declina con los años. Los datos de Rankmi, basados en más de 270.000 evaluaciones de desempeño finalizadas en empresas de LATAM, cuentan una historia más matizada y en varios aspectos, opuesta a ese supuesto.



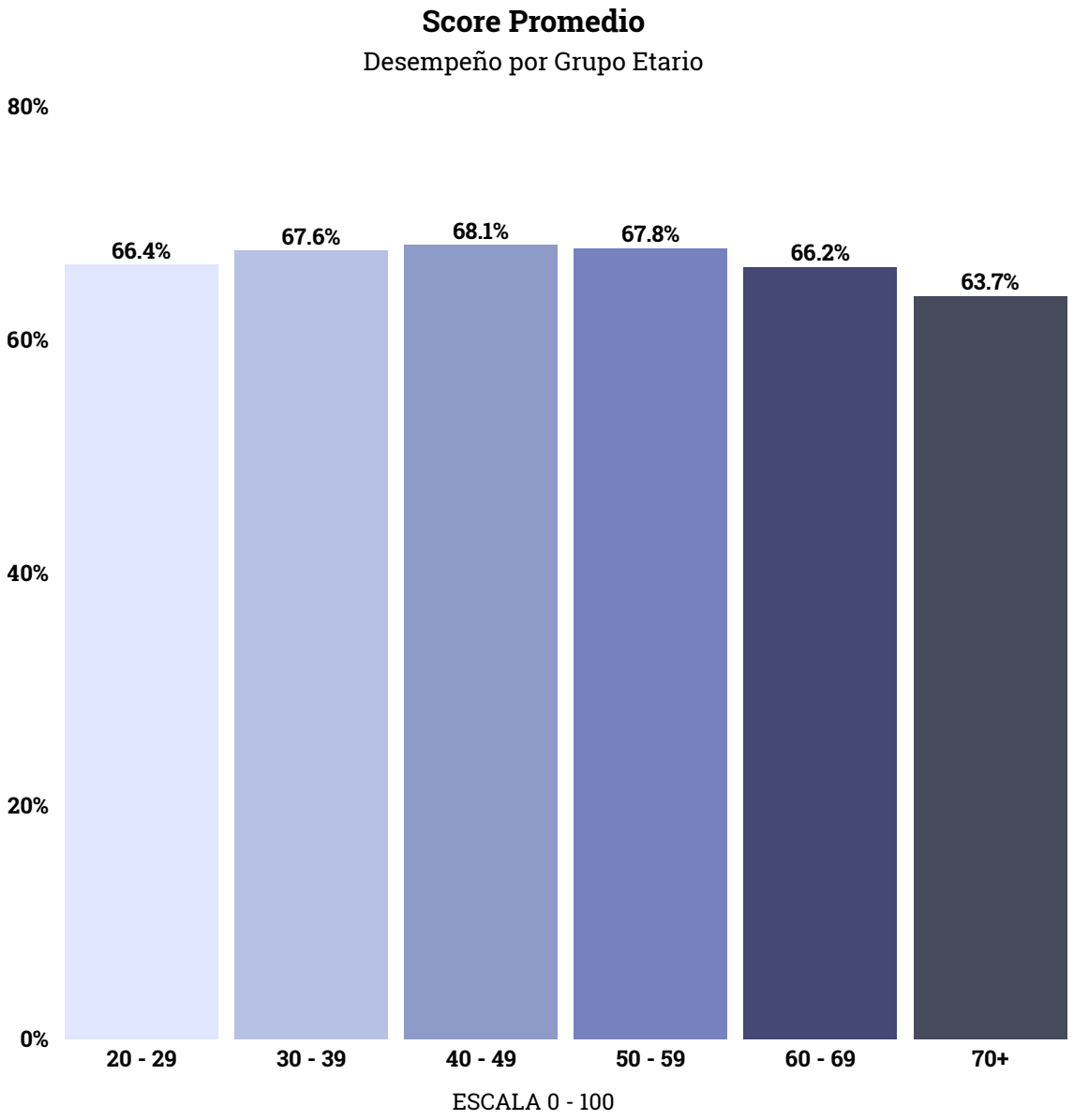
El desempeño es notablemente estable entre los 20 y los 59 años

Cuando se analiza el score promedio de desempeño por tramo etario, lo primero que llama la atención no es la caída, sino la estabilidad. Entre los 20 y los 59 años, la variación en el puntaje promedio es de apenas 1,8 puntos sobre una escala de 100. El peak se alcanza en el tramo 40–49 (68,1 puntos), seguido de cerca por el tramo 50–59 (67,8 puntos). El tramo más joven, 20–29, presenta el promedio más bajo del ciclo activo (66,4 puntos) — lo que sugiere que, si hay alguna curva de desempeño a lo largo de la carrera, esta sube durante los primeros 30 años de vida laboral, no baja.

TABLA IV

Score de desempeño por grupo etario

Grupo	N Eval.	Score prom.	Desv. estándar	
20-29	55.347	66.4	17.5	-1.7
30-39	100.195	67.6	17.6	-0.5
40-49	68.379	68.1	17.5	peak
50-59	36.974	67.8	17.1	-0.3
60-69	11.898	66.2	16.4	-1.9
70+	901	63.7	14.7	-4.4



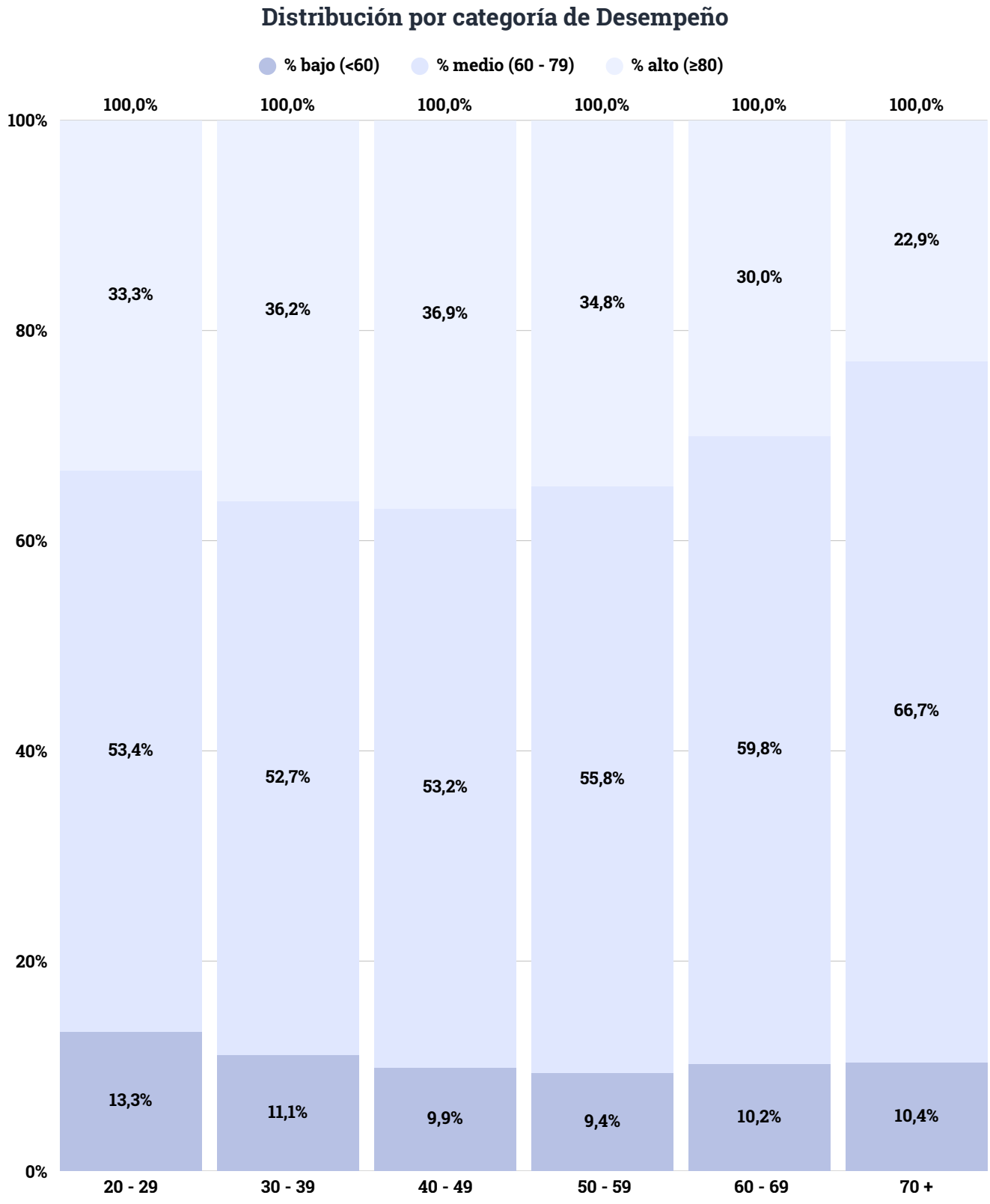
Las personas de 60+ obtienen en promedio 1,5 a 2,5 puntos menos que otros grupos en una escala de 0 a 100 de desempeño, una diferencia que existe estadísticamente pero que no tiene relevancia práctica real. Además, la mediana es idéntica (66,7) en todos los grupos, lo que confirma que el trabajador de 60+ rinde igual que el resto.

La generación 50+ tiene el menor porcentaje de bajo desempeño

Más allá del promedio, la distribución de los resultados revela un patrón especialmente relevante para el estudio. Al clasificar a los evaluados en tres categorías: alto desempeño (score ≥ 80), desempeño esperado (entre 60 y 79) y bajo desempeño (score < 60), emerge un dato que merece atención: el tramo 50–59 presenta el porcentaje más bajo de evaluados en la categoría de bajo desempeño de toda la distribución, con un 9,4%.

El grupo 60–69 muestra un leve repunte en la proporción de bajo desempeño (10,2%), y el grupo 70+ presenta la mayor concentración en esa categoría (10,4%), aunque con una muestra significativamente menor que el resto de los tramos y un N que aconseja interpretar ese dato con cautela.

Grupo	% bajo	% cumple	% alto	Nota
20 - 29	13.3%	53.4%	33.3%	Mayor % de bajo del ciclo activo
30 - 39	11.1%	52.7%	36.2%	Mayor % de alto junto a 40–49
40 - 49	9.9%	53.2%	MÁX. **36.9%**	Peak de alto desempeño
50 - 59	MIN. **9.4%**	55.8%	34.8%	**Menor % de bajo desempeño**
60 - 69	10.2%	59.8%	30.0%	Baja el % de alto, sube el de cumple
70+	10.4%	66.7%	22.9%	N pequeño — dato referencial



En términos de alto desempeño, los tramos 30–39 y 40–49 lideran (36,2% y 36,9% respectivamente), mientras que el tramo 50–59 se sitúa en 34,8%, apenas dos puntos por debajo del peak, y por encima del tramo más joven.

Un desempeño más consistente: la madurez reduce la dispersión

Otro hallazgo relevante tiene que ver no con el nivel del desempeño sino con su variabilidad. La desviación estándar del score decrece de forma sostenida a medida que aumenta la edad: de 17,6 puntos en el tramo 30–39 a 17,1 en el 50–59, y 14,7 en el grupo de 70 y más. El coeficiente de variación (que mide la dispersión relativa al promedio) sigue el mismo patrón descendente: 26,4% en los más jóvenes, 25,2% en el tramo 50–59 y 23,1% en el grupo 70+.

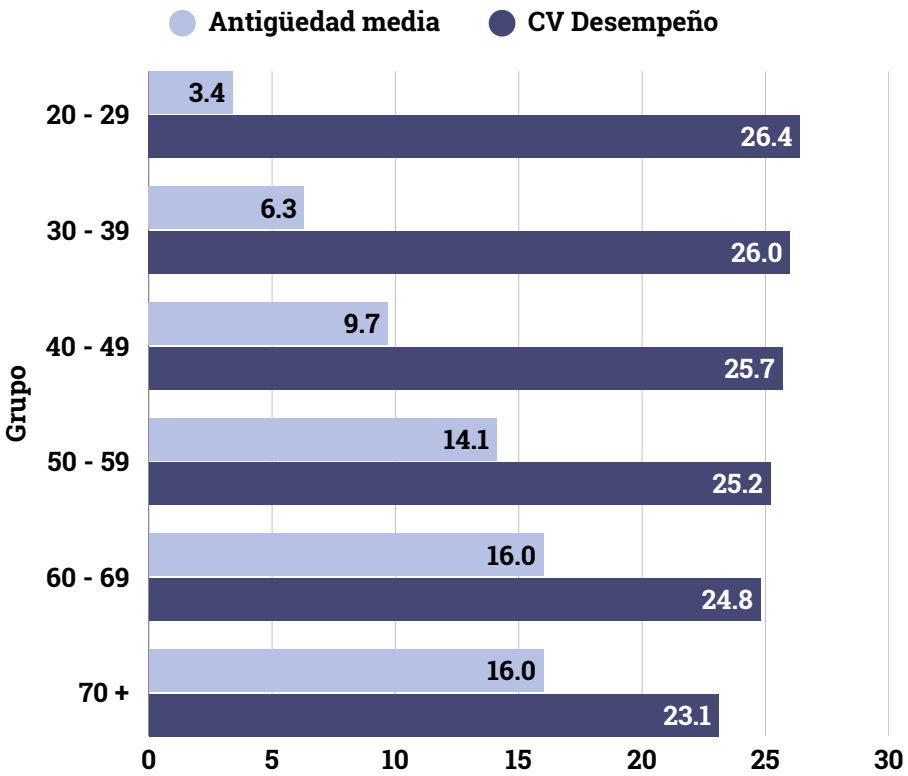
Lo que esto indica es que los trabajadores mayores son más predecibles en su desempeño. Hay menos dispersión entre los muy buenos y los muy malos, el grupo tiende a concentrarse en torno al desempeño esperado. Para las organizaciones, esto tiene una implicancia práctica: contratar o retener talento senior conlleva menor riesgo de desempeño en los extremos bajos.

La experiencia acumulada como contexto del desempeño

Estos resultados no ocurren en el vacío. El análisis de antigüedad muestra que la generación 50–59 lleva en promedio 14 años en la organización, más del doble que el tramo 30–39 (6,3 años) y cuatro veces más que el tramo más joven (3,4 años). En el caso del grupo 60–69, esa cifra sube a 16 años.}

Se trata de colaboradores con conocimiento profundo de los procesos, la cultura y el negocio de sus organizaciones. Su desempeño no se explica solo por capacidades individuales, sino también por años de acumulación de contexto organizacional, un activo que no aparece en los perfiles de LinkedIn ni en los sistemas de gestión del talento, pero que los datos de desempeño sí capturan de manera indirecta.

Antigüedad promedio y dispersión del desempeño por Grupo Etario



CV | coeficiente de variación (desviación estándar / media x 100). Un CV mayor indica mayor dispersión entre evaluados del mismo tramo; un CV menor indica desempeño más homogéneo y predecible.

En síntesis: un perfil de desempeño que desmiente el declive

Los datos de desempeño configuran un perfil de la generación 50+ que no se condice con la imagen de trabajadores en retirada o con capacidades mermadas. Son el grupo con menor proporción de bajo desempeño de todo el ciclo laboral activo, con scores promedio prácticamente idénticos a los del peak (40–49), con el desempeño más consistente y predecible, y con la mayor acumulación de experiencia en sus organizaciones.

Si hay algo que los datos de desempeño sugieren sobre la edad y el trabajo, es esto: el riesgo no está en contratar o retener a alguien de 55 años. El riesgo está en no saber cuánto saben.

Desempeño por país: patrones distintos, tendencia común

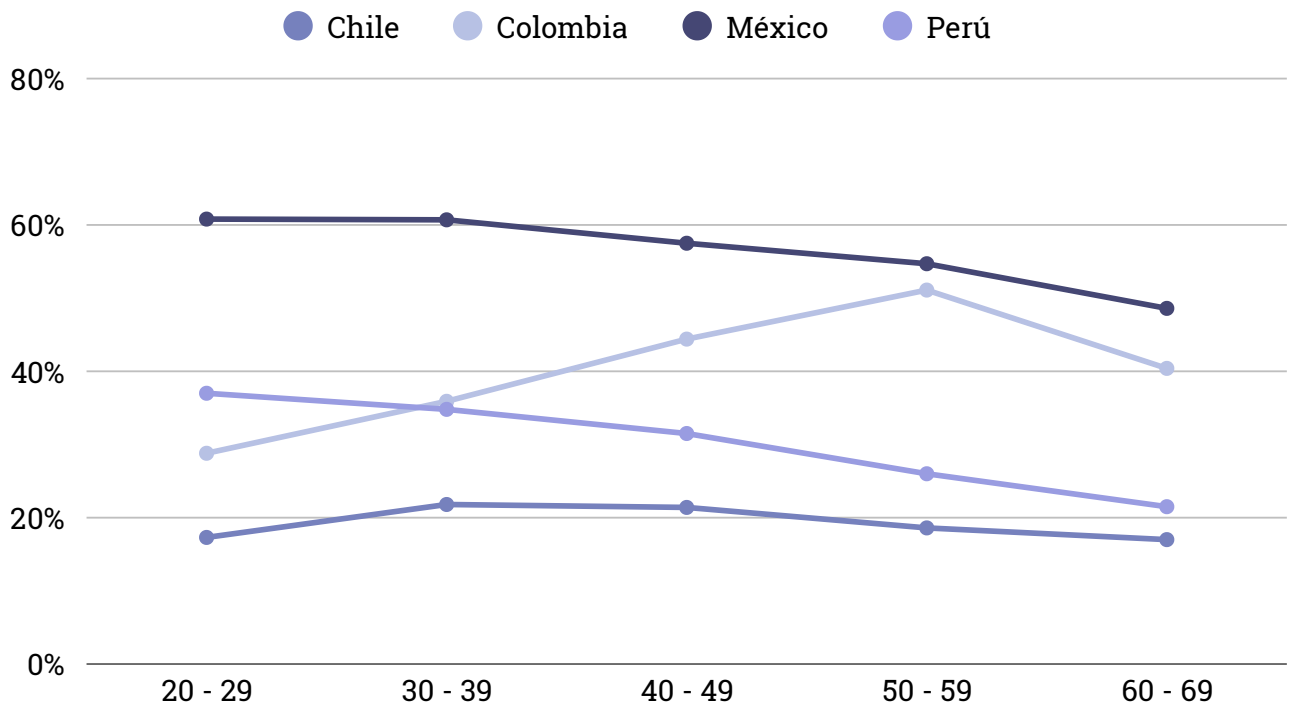
El patrón general de estabilidad del desempeño hasta los 59 años y caída moderada desde los 60, se replica en los cuatro países, aunque con diferencias importantes en los niveles absolutos y en la forma de la curva.

Chile presenta los scores más homogéneos de la región, con poca variación entre tramos (62 a 64 puntos en todos los grupos activos) y el menor porcentaje de alto desempeño. La curva es plana, lo que sugiere sistemas de evaluación más conservadores o culturas organizacionales que tienden a evitar los extremos de la escala.

Colombia muestra el patrón más pronunciado a favor de la edad: el score promedio sube desde 65,9 en el tramo 20–29 hasta 74,0 en el tramo 50–59, con el porcentaje de alto desempeño creciendo de 28,8% a 51,1% en esos mismos tramos, la diferencia más grande entre tramos jóvenes y maduros de toda la muestra.

México lidera en scores absolutos en todos los tramos (73 a 75 puntos), es decir es el país con resultados de desempeño más altos, pero su curva es descendente con la edad: los grupos más jóvenes tienen el mayor porcentaje de alto desempeño (60,8% en 20–29), que cae de forma sostenida hasta 48,6% en 60–69.

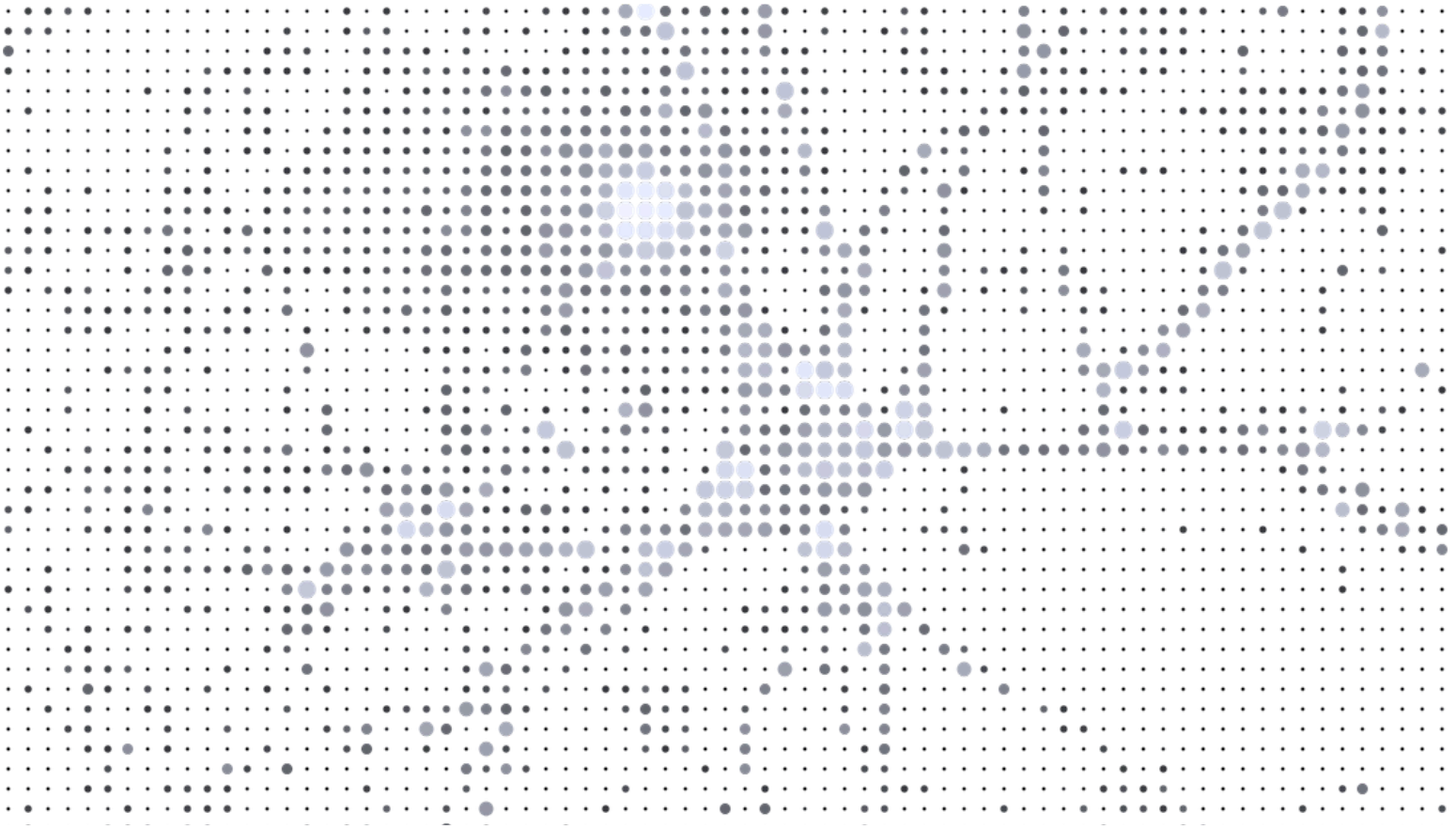
Score promedio de desempeño por país y grupo etario



% alto desempeño ≥80 por país y grupo etario

País	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	Tendencia
Chile	17.3%	21.8%	21.4%	18.6%	17.0%	Plana
Colombia	28.8%	35.9%	44.4%	**51.1%**	40.4%	**Crece con la edad**
México	**60.8%**	60.7%	57.5%	54.7%	**48.6%**	**Decrece con la edad**
Perú	37.0%	34.8%	31.5%	26.0%	**21.5%**	**Decrece con la edad**

La diversidad de patrones entre países sugiere que la relación entre edad y desempeño está mediada por factores locales, más que por una tendencia universal. Lo que sí es consistente en los cuatro países es que el tramo 50–59 nunca tiene el peor desempeño: en Chile y Colombia se ubica cerca del peak; en México y Perú decrece, pero sin colapsar.



Clima organizacional: Cómo vive su trabajo la generación plateada

Estudio Tercera Edad 2026

Si los datos de desempeño desmontaban el mito del declive productivo, los datos de clima organizacional añaden una dimensión igualmente relevante: cómo experimenta subjetivamente su trabajo la generación 50+. Con cerca de 945.000 respuestas a ítems de clima en empresas de LATAM, el análisis revela patrones propios de estos grupos etarios.



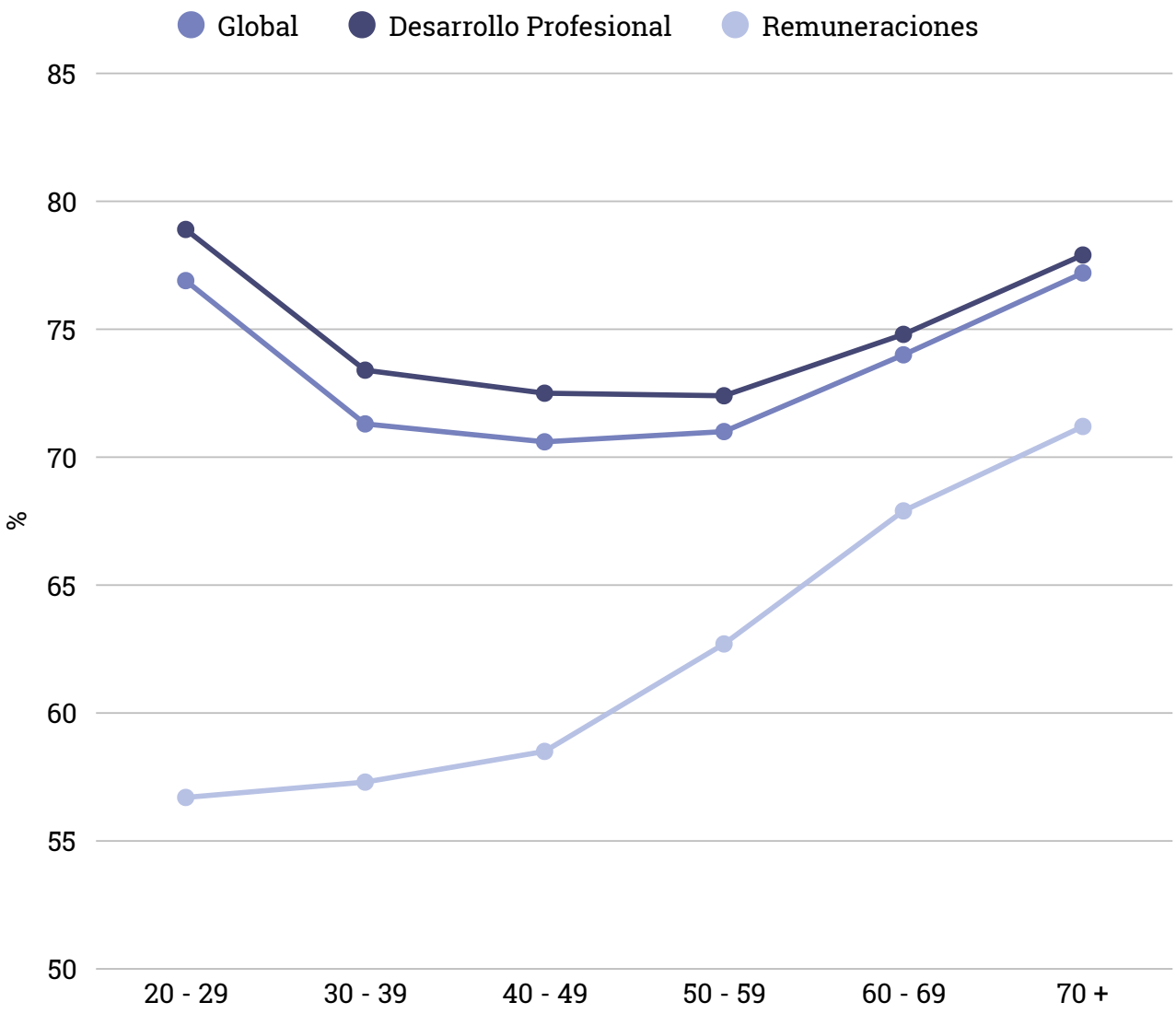
Una curva en U: el clima toca fondo en los 40 y se recupera con la edad

El hallazgo más estructural de este análisis se obtiene cuando se grafica la favorabilidad global de clima a lo largo de los tramos etarios. Aquí emerge una curva en U con notable consistencia: los trabajadores más jóvenes y los más mayores reportan los niveles más altos de satisfacción, mientras que el piso de la curva se ubica en el tramo 40–49, con una favorabilidad global de 70,6%.

A partir de los 50 años, la curva invierte su tendencia. El tramo 50–59 ya muestra una recuperación leve (71,0%), que se acelera en 60–69 (74,0%) y alcanza su punto más alto en el grupo de 70 y más (77,2%), prácticamente el mismo nivel que los trabajadores más jóvenes (76,9% en el tramo 20–29).

País	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	70 +
Favorabilidad global	76.9%	71.3%	**70.6%**	**71%**	**74%**	**77.2%**
Desarrollo profesional	78.9%	73.4%	72.5%	72.4%	74.8%	77.9%
Remuneraciones	56.7%	57.3%	58.5%	62.7%	67.9%	71.2%
			Piso de curva	Inicio de recuperación	Recuperación clara	N referencial

Favorabilidad global de clima por grupo etario



Esta forma de U se replica de manera consistente tanto en Desarrollo Profesional como en Remuneraciones, lo que sugiere que es un patrón robusto en la experiencia laboral a lo largo del ciclo de vida.

Clima por país: la curva en U no es universal

La curva en U que describe la favorabilidad global de clima (con piso en los 40–49 y recuperación sostenida desde los 50) se comporta de manera distinta según el país, revelando dinámicas organizacionales específicas.

Chile presenta la curva en U más clara y sostenida de la región: la favorabilidad parte en 62,1% en el tramo 20–29, cae levemente en los tramos medios, y sube de forma continua hasta 75,9% en el grupo de 70 y más. Es también el país con los niveles absolutos de satisfacción más bajos, especialmente en remuneraciones (46,1% en 20–29, aunque sube hasta 78,0% en 60–69, lo que equivale a la mayor variación entre tramos de todos los países).

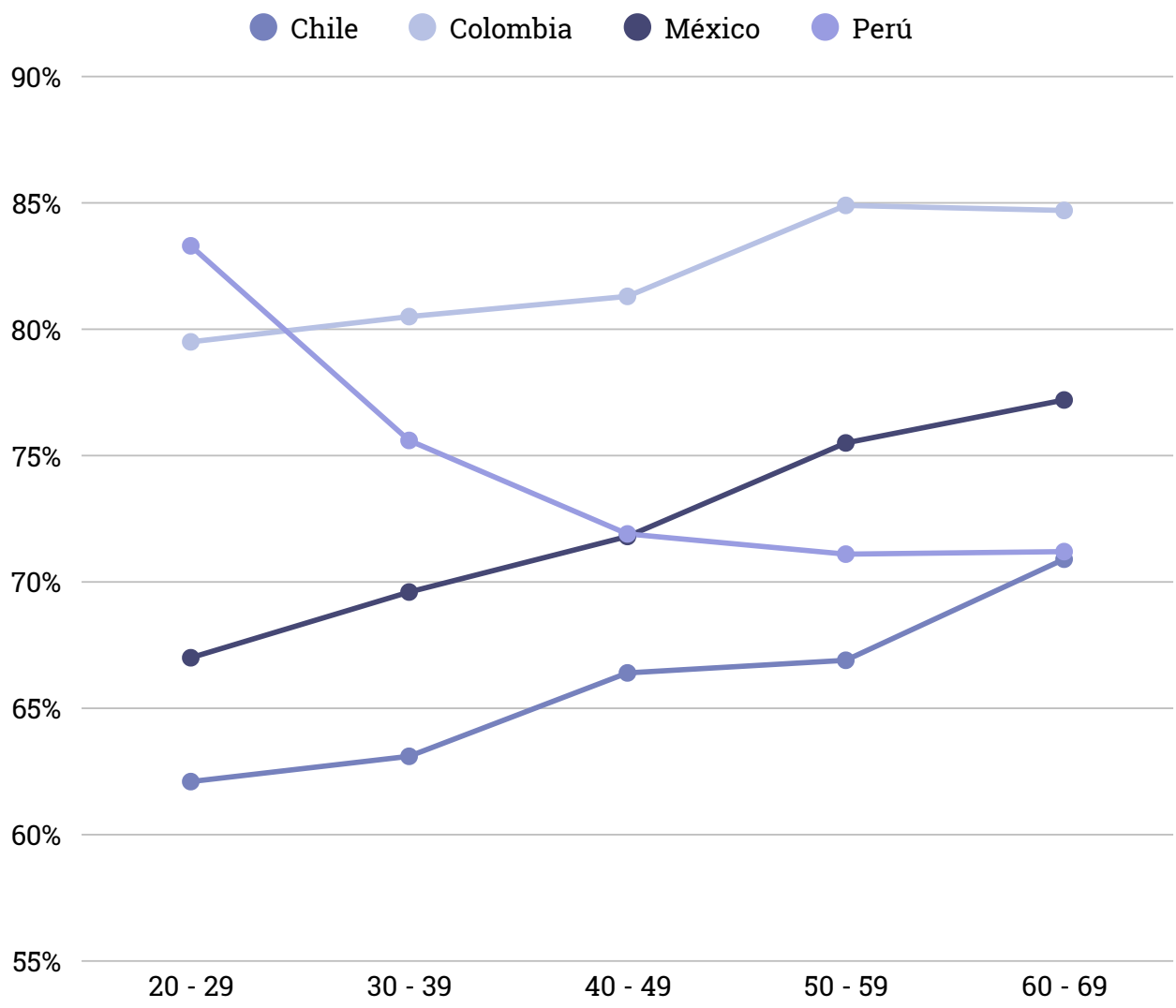
Colombia tiene los niveles de satisfacción más altos de la muestra en todos los tramos, y su curva es casi plana y ligeramente creciente: desde 79,5% en 20–29 hasta 84,9% en 50–59. No hay piso pronunciado en los tramos medios, lo que puede reflejar una cultura organizacional más positiva o una muestra concentrada en empresas con mejores prácticas.

México muestra una tendencia creciente clara: desde 67,0% en 20–29 hasta 77,2% en 60–69. No hay curva en U, la satisfacción aumenta de forma casi lineal con la edad, con el grupo 50+ notablemente más satisfecho que los tramos jóvenes.

Perú es el caso más atípico: la favorabilidad es muy alta en el tramo más joven (83,3% en 20–29) y cae de forma pronunciada en los tramos medios hasta estabilizarse alrededor de 71% desde los 40 años en adelante. La curva tiene forma de L invertida, sin recuperación clara en los tramos mayores.

País	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	Tendencia
Chile	62.1%	63.1%	66.4%	66.9%	70.9%	Curva en U clara
Colombia	79.5%	80.5%	81.3%	84.9%	84.7%	Plana y alta
México	67.0%	69.6%	71.8%	75.5%	77.2%	Crecimiento lineal
Perú	83.3%	75.6%	71.9%	71.1%	71.2%	L invertida

Favorabilidad global de clima por país y grupo etario



El dato que sí es consistente entre todos los países: el grupo 50+ tiene igual o mayor satisfacción que los tramos de 30–49 en los cuatro casos. La generación plateada nunca está en el piso del clima en ningún país de la muestra.

Remuneraciones: el grupo más joven es el más crítico, el mayor el más conforme

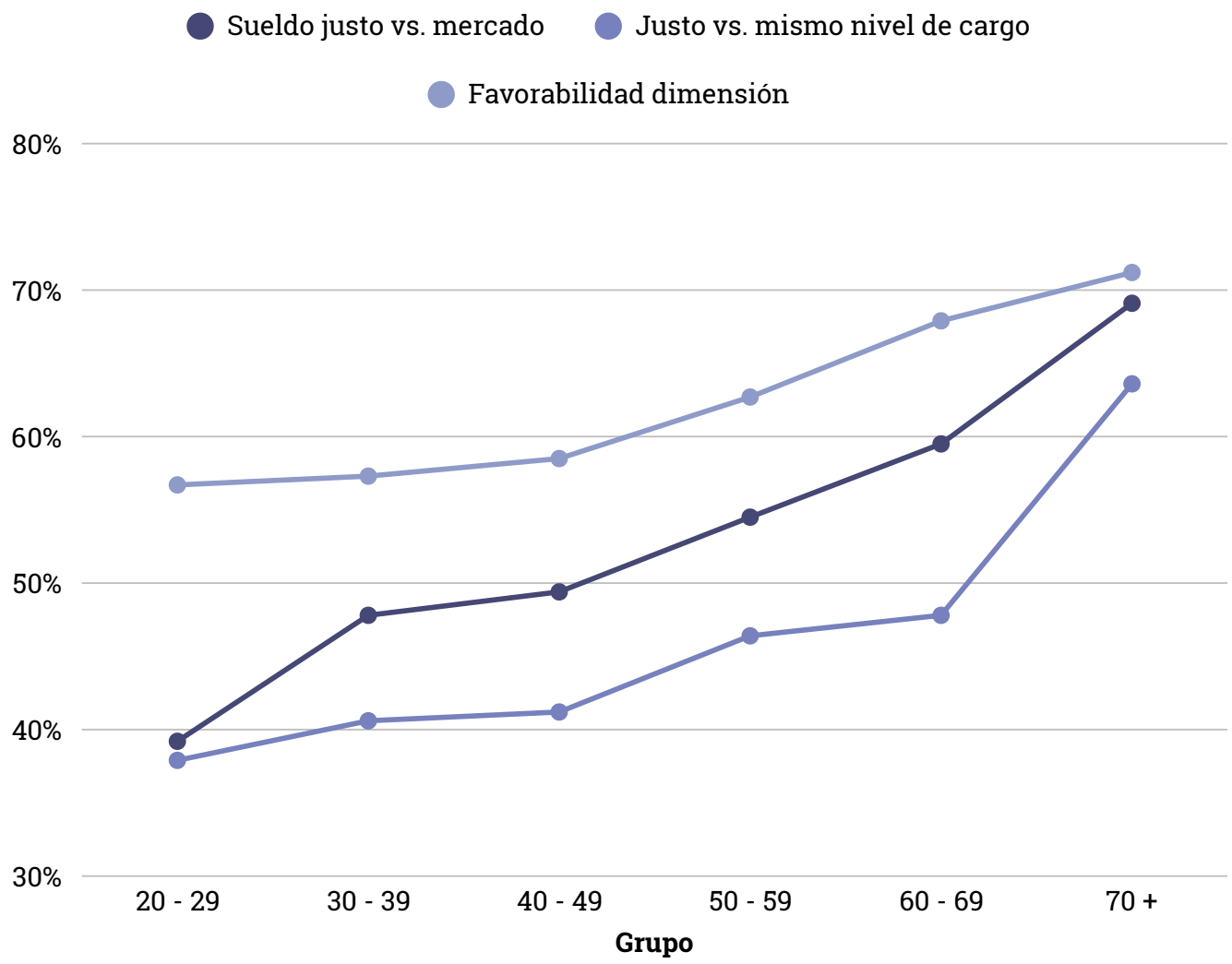
En la dimensión de Remuneraciones el patrón es más lineal. La satisfacción con la compensación crece de forma consistente con la edad, desde el 56,7% de favorabilidad en el tramo 20–29 hasta el 71,2% en el grupo de 70 y más. Una diferencia de 14,5 puntos porcentuales entre los extremos.

Esta es también la dimensión donde se concentran los ítems más discriminantes por edad. El ítem "Recibo un sueldo justo en comparación al mercado u otras empresas" presenta la mayor variación de todo el análisis, con una diferencia de 29,9 puntos entre el tramo más joven (39,2%) y el de 70 y más (69,1%). El ítem "Gano lo justo comparado con personas de mi mismo nivel de cargo y responsabilidad" sigue el mismo patrón, con una diferencia de 25,7 puntos.

País	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	70 +
Sueldo justo vs. Mercado	**39.2%**	47.8%	49.4%	54.5%	59.5%	**69.1%**
Justo vs. Mismo nivel de cargo	**37.9%**	40.6%	41.2%	46.4%	47.8%	**63.6%**
Favorabilidad dimensión	**56.7%**	57.3%	58.5%	62.7%	67.9%	**71.2%**

Diferencia máxima entre tramos - “Sueldo justo vs. mercado”: 29.9 pp (mayor ítem discriminante de todo el análisis de clima).

Favorabilidad por ítem de remuneraciones



Con más años de trayectoria, mayor claridad sobre los rangos del mercado, y posiblemente mayor estabilidad contractual, la ecuación entre aporte percibido y retribución recibida resulta más equilibrada a los ojos de quien lleva décadas en el sistema. Los trabajadores jóvenes, en cambio, enfrentan la mayor brecha entre sus expectativas salariales y la realidad del mercado laboral de entrada.

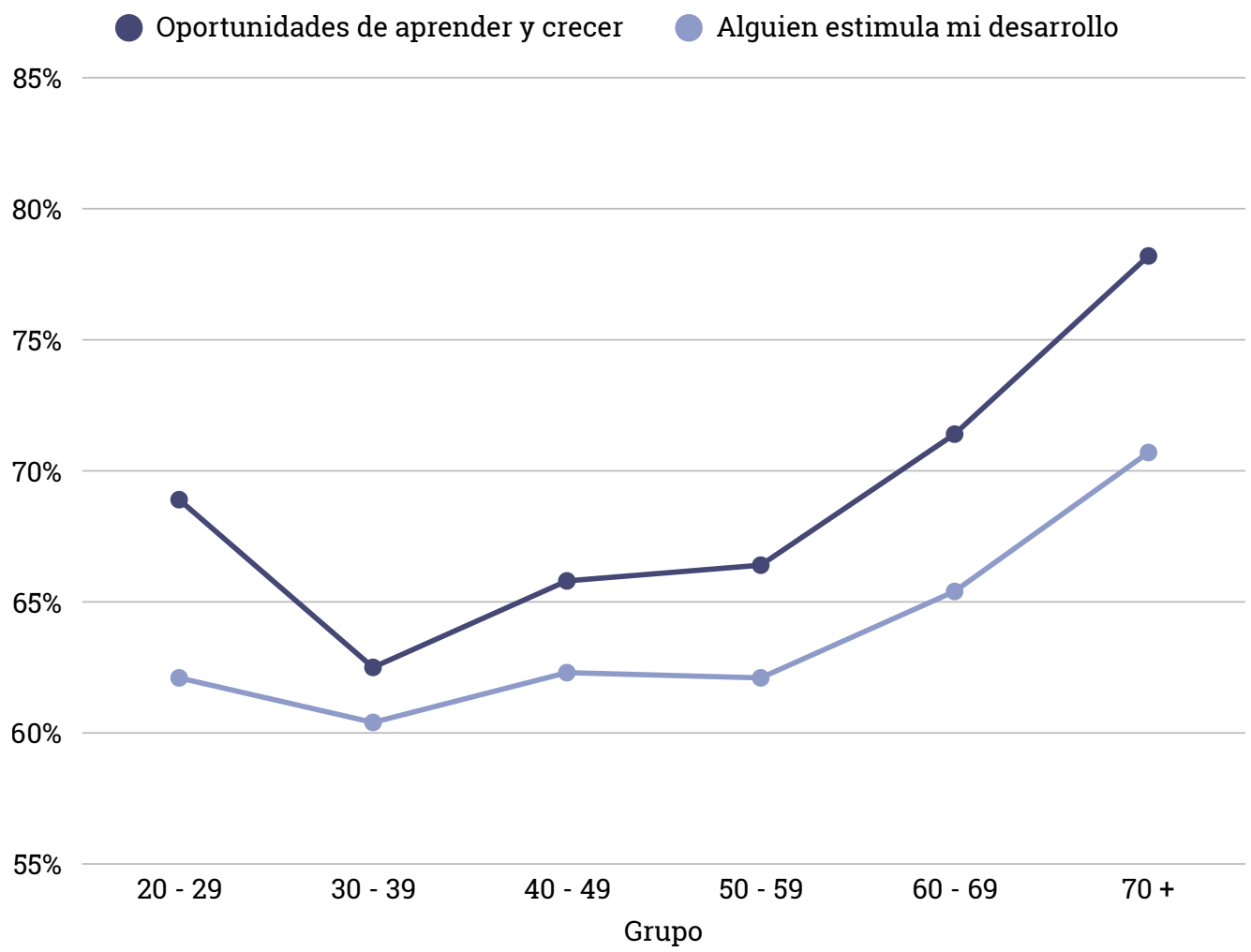
Desarrollo profesional: el aprendizaje se resignifica con la experiencia

En la dimensión de Desarrollo Profesional, la curva en U se mantiene, pero con un matiz importante en su punto de inicio. Los trabajadores más jóvenes (20–29) reportan la mayor favorabilidad de toda la distribución (78,9%), lo que refleja expectativas aún alineadas con la oferta de desarrollo que reciben en sus primeras etapas laborales. La satisfacción cae de manera pronunciada en el tramo 30–39 (73,4%) y toca su mínimo conjunto en los tramos 40–49 y 50–59 (72,5% y 72,4% respectivamente), para luego recuperarse en 60–69 (74,8%) y 70+ (77,9%).

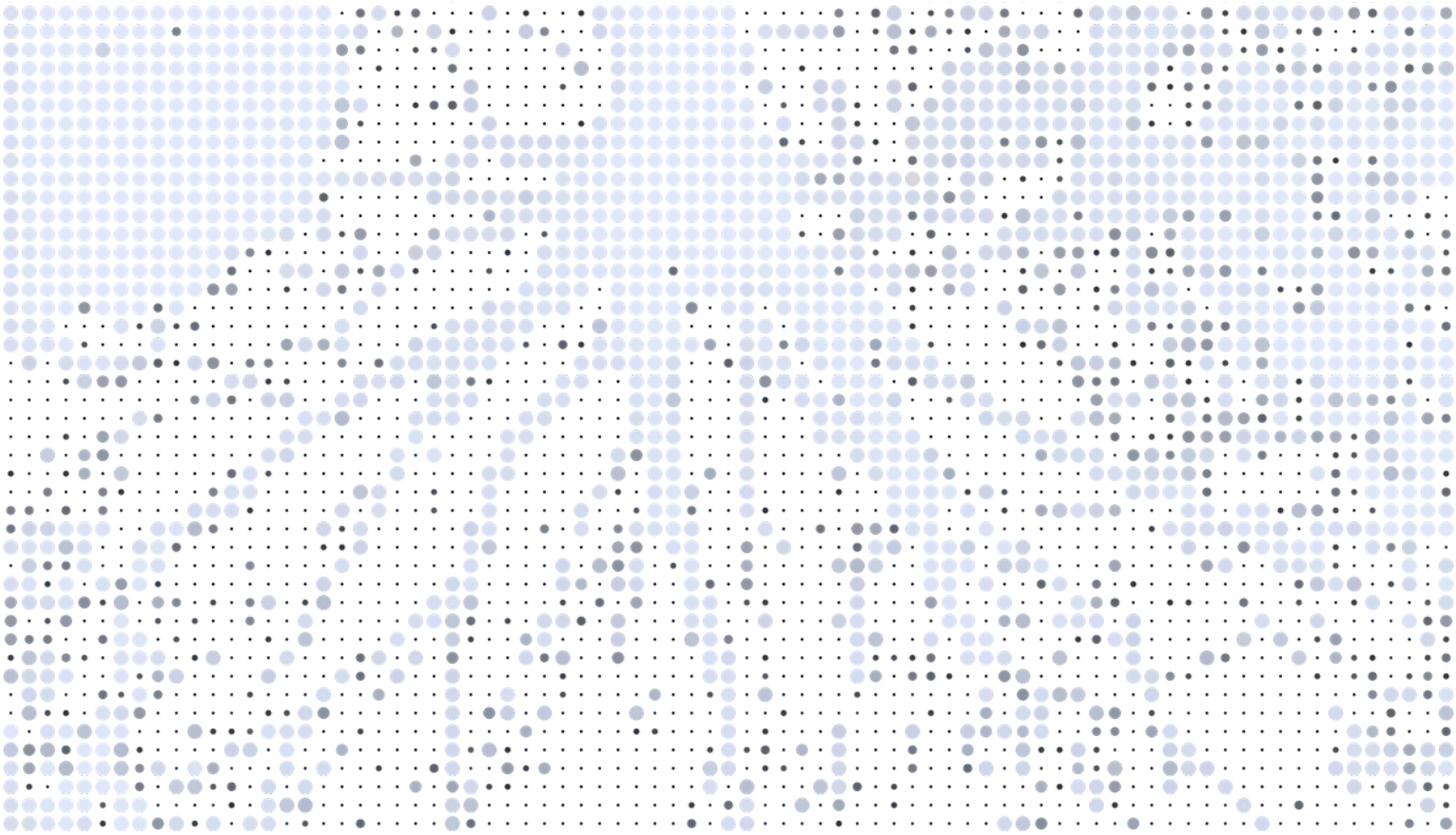
El ítem "Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo" ilustra este patrón con precisión. El porcentaje de acuerdo cae desde 68,9% en el tramo 20–29 hasta su mínimo en 30–39 (62,5%), y desde ahí comienza un ascenso continuo que llega a 78,2% en el grupo de 70 y más. Un patrón similar se observa en "Hay alguien en mi trabajo que estimula mi desarrollo personal y profesional", donde la favorabilidad del grupo 60–69 (65,4%) supera a todos los tramos anteriores.

País	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	70 +
Oportunidades de aprender y crecer	68.9%	**62.5%**	65.8%	66.4%	**71.4%**	**78.2%**
Alguien estimula mi desarrollo	62.1%	**60.4%**	62.3%	62.1%	**65.4%**	**70.7%**
Favorabilidad dimensión	78.9%	73.4%	72.5%	72.4%	**74.8%**	**77.9%**

Favorabilidad por ítem de desarrollo profesional



Una lectura posible de este fenómeno es que los trabajadores mayores resignifican el concepto de desarrollo: con décadas de trayectoria, el aprendizaje ya no se mide en ascensos o capacitaciones formales, sino en la profundización del dominio y en el rol de transmisores de conocimiento. Lo que los más jóvenes viven como techo, los mayores lo viven como consolidación.



La mirada de los demás: Cómo percibe la organización a la generación 50+

Estudio Tercera Edad 2026

Hasta aquí, los datos han descrito cómo la generación 50+ se posiciona dentro de las organizaciones: quién lidera, cómo rinde, cómo vive su trabajo. Pero hay otra dimensión que podría ser relevante: cómo es percibida esta generación por el resto. Un pulso de Rankmi aplicado a 2.803 trabajadores en LATAM, durante junio de 2025, permite mirar esto, revelando tanto un consenso amplio como una grieta generacional que vale la pena observar de cerca.

La experiencia senior se valora casi por unanimidad

Cuando se pregunta qué tan vigente y valiosa es la experiencia de las personas mayores de 50 años, el 93% de los trabajadores reconoce su vigencia, y un 70% la considera directamente "un diferencial clave para el desempeño". El reconocimiento es transversal: no hay diferencias significativas por país ni por género. La valoración de la experiencia senior es un consenso regional.

La grieta aparece por generación

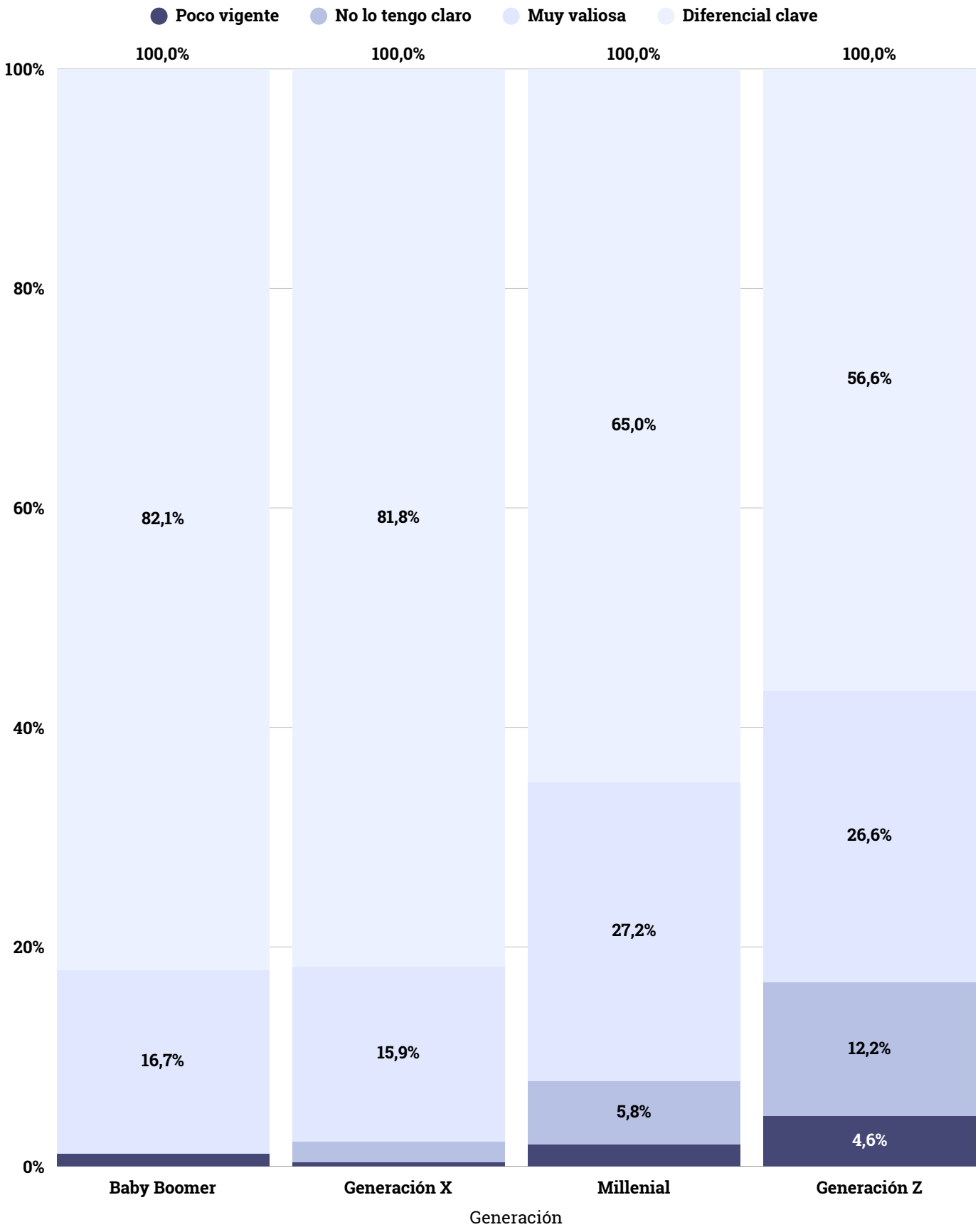
El consenso se desdibuja al mirar quién responde. La valoración de la experiencia senior cae de forma sostenida a medida que baja la edad de quien opina. Los Baby Boomers y la Generación X superan el 80% la valoración, los Millennials bajan a 65%, y la Generación Z llega al 56,6%. Entre los extremos hay 25 puntos porcentuales de diferencia, lo que representa una diferencia considerable.

Más revelador aún: la Generación Z es el único grupo con un porcentaje significativo de incertidumbre (un 12,2% declara "no lo tengo claro", frente al 5,1% del total). No es rechazo abierto, pero sí una señal de que el valor de la experiencia senior no es evidente para los trabajadores más jóvenes de la manera en que lo es para los mayores.

Generación	Diferencial clave	Muy valiosa	No lo tengo claro	Poco vigente
Baby Boomer	**82.1%**	16.7%	0%	1.2%
Generación X	**81.8%**	15.9%	1.9%	0.4%
Millenial	65.0%	27.2%	5.8%	2%
Generación Z	**56.6%**	26.6%	**12.2%** +7.1 PP	4.6%
Total	70%	23.1%	5.1%	1.8%

¿Qué tan vigente es la experiencia de personas mayores de 50?

Por Generación



La mentoría senior fue la norma, pero está dejando de serlo

La segunda pregunta del pulso confirma el rol histórico de la generación senior como formadora. El 89% de los trabajadores ha tenido algún mentor a lo largo de su carrera, y en casi la mitad de los casos (46,5%) el mentor tenía más de 50 años. Pero, otra vez, el patrón cambia según quién responde.

La Generación X fue mentoreada principalmente por personas mayores de 50 años (64,6%). La Generación Z, en cambio, fue mentoreada principalmente por personas menores de 50 (64,8%). En una sola generación, la figura del mentor senior pasó de ser la regla a ser la excepción. Esto tiene una lectura organizacional importante: la transmisión de conocimiento entre la generación 50+ y los trabajadores más jóvenes está ocurriendo cada vez menos, lo que pone en riesgo precisamente el activo de experiencia acumulada que el resto del estudio muestra como muy valioso.

La barrera percibida: brechas digitales y sesgos, en partes iguales

La tercera pregunta apunta al obstáculo. ¿Cuál es hoy la principal barrera para la empleabilidad de las personas mayores de 50? Las respuestas se dividen casi exactamente entre dos: las brechas en habilidades digitales (30,7%) y los sesgos o prejuicios (30,5%).

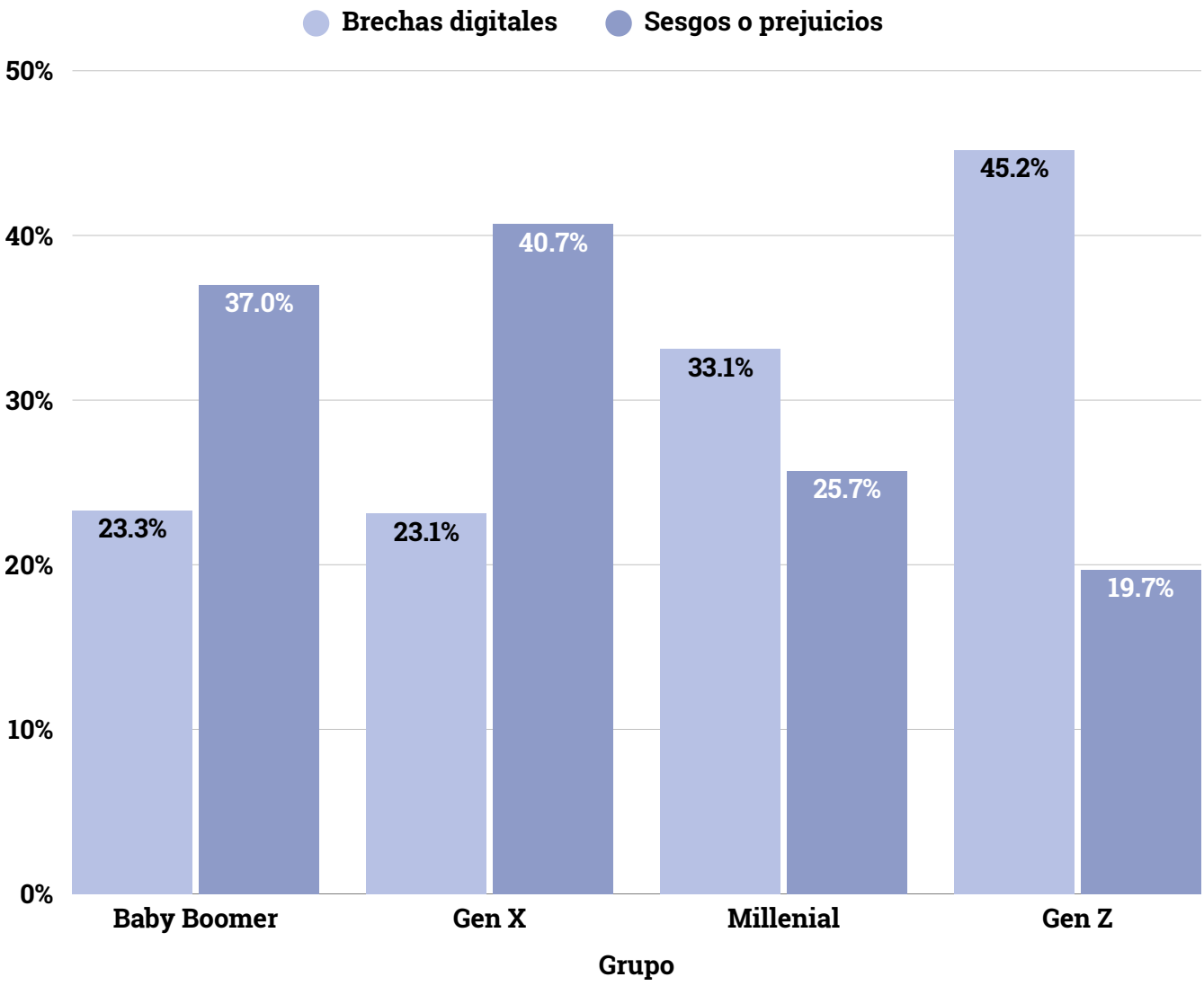
Y aquí aparece el dato más revelador de todo el pulso: lo que cada quien identifica como barrera depende de su propia generación. La Generación Z atribuye el problema mayoritariamente a brechas digitales (45,2%). La Generación X (que está dentro o al borde del grupo 50+) lo atribuye a sesgos y prejuicios (40,7%). Dicho de otro modo: los más jóvenes creen que el problema es que los mayores no saben de tecnología, mientras que los mayores creen que el problema es que los discriminan.

Barrera	Baby Boomer	Generación X	Millenial	Generación Z
Brechas digitales	23.3%	23.1%	33.1%	**45.2%**
Sesgos o prejuicios	37%	**40.7%**	25.7%	19.7%
Falta de oportunidades	27.4%	24.3%	24.3%	16.6%
Menor adaptación cultural	4.1%	4%	10.7%	13.9%
Expectativas salariales	8.2%	7.9%	6.3%	4.6%

La Generación Z atribuye la barrera a brechas digitales (45.2%); la Generación X, a sesgos y prejuicios (40.7%).
A nivel total, ambas opciones empatan: 30.7% vs. 30.5%

¿Cuál es la principal barrera para la empleabilidad de mayores de 50?

Por Generación





Inteligencia Artificial y tecnología: la generación 50+ no le teme al futuro

Estudio Tercera Edad 2026

Como vimos, uno de los supuestos más persistentes sobre los trabajadores mayores es que la tecnología los deja atrás, que la resistencia al cambio crece con la edad y que la irrupción de herramientas como la inteligencia artificial profundiza la brecha generacional en las organizaciones. Los datos del pulso de Rankmi, aplicado a más de 5.700 trabajadores en LATAM durante septiembre de 2025, ofrecen una lectura con matices.

El entusiasmo por la IA alcanza su peak en los 50–59 años

Cuando se pregunta "¿cómo te sientes frente al boom de la inteligencia artificial?", el tramo 50–59 registra el mayor porcentaje de entusiasmo de toda la distribución: el 83,0% de los colaboradores de ese grupo declara verla como una gran innovación y querer aprender más. Este porcentaje supera levemente al de todos los grupos más jóvenes.

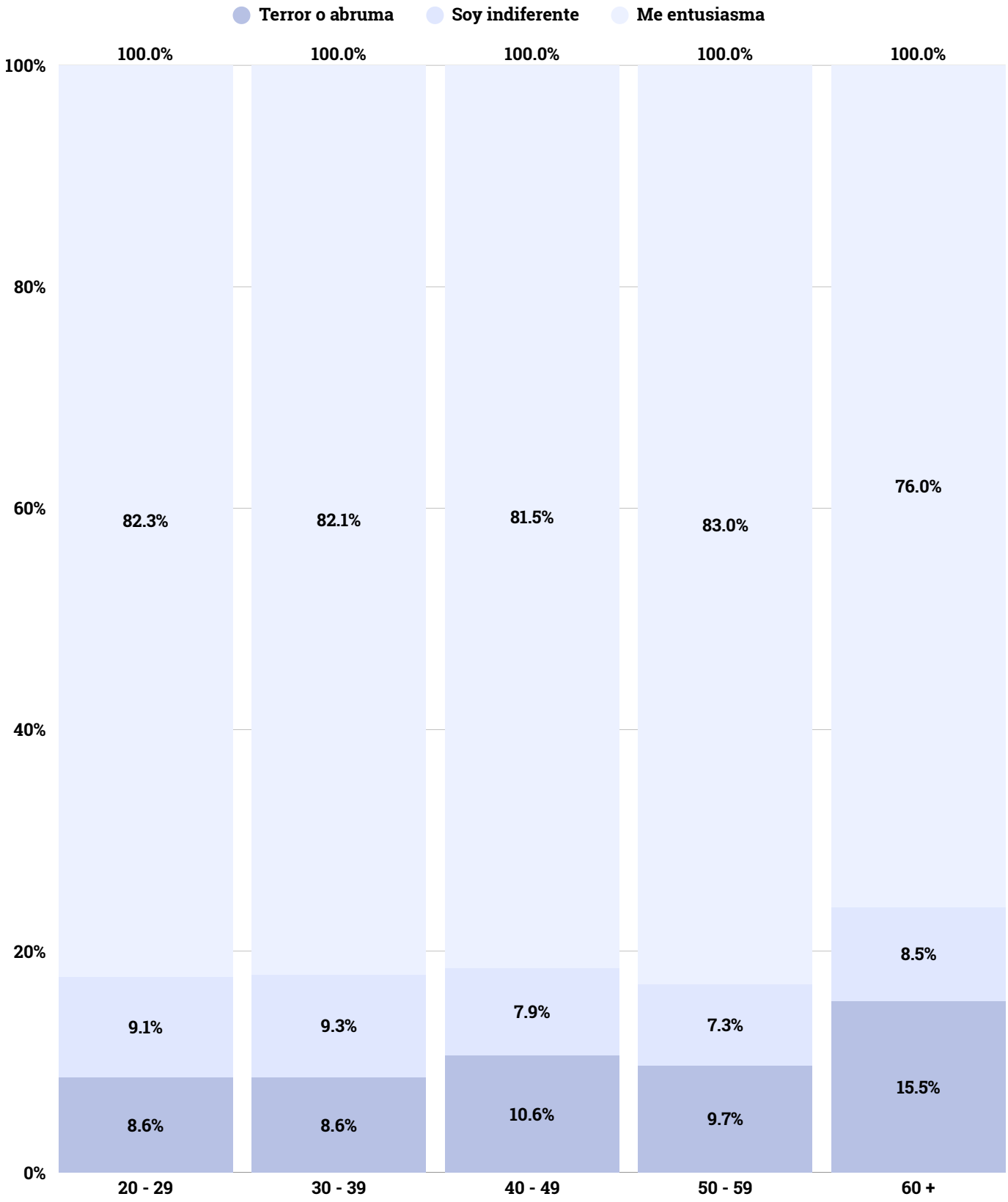
La caída en el entusiasmo y el temor irrumpe en el segmento de personas de 60 años o más. En ese último grupo el entusiasmo cae a 76,0%, su nivel más bajo en toda la distribución, y el temor o sensación de abruma sube a 15,5%, duplicando prácticamente el porcentaje observado en los tramos más jóvenes. Es un dato que merece atención: uno de cada seis trabajadores de 60 años o más enfrenta la irrupción de la IA con miedo o desborde, lo que señala una necesidad real de acompañamiento específico para este grupo. Al mismo tiempo, el dato no debe leerse como predominante, ya que tres de cada cuatro trabajadores de 60 y más declaran entusiasmo, lo que indica que la resistencia no es la norma, pero sí una señal que las organizaciones no deberían ignorar.

	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
N	1 279	1 933	1 585	723	130
% entusiasmo	82.3%	82.1%	81.5%	MÁX. **83%**	**76%**
% indiferente	9.1%	9.3%	7.9%	7.3%	8.5%
% temor o abruma	8.6%	8.6%	10.6%	9.7%	**15.5%**

Temor

¿Cómo te sientes frente al boom de la IA?

Por Grupo Etario



La generación 50+ ve la IA como transformación, no como moda

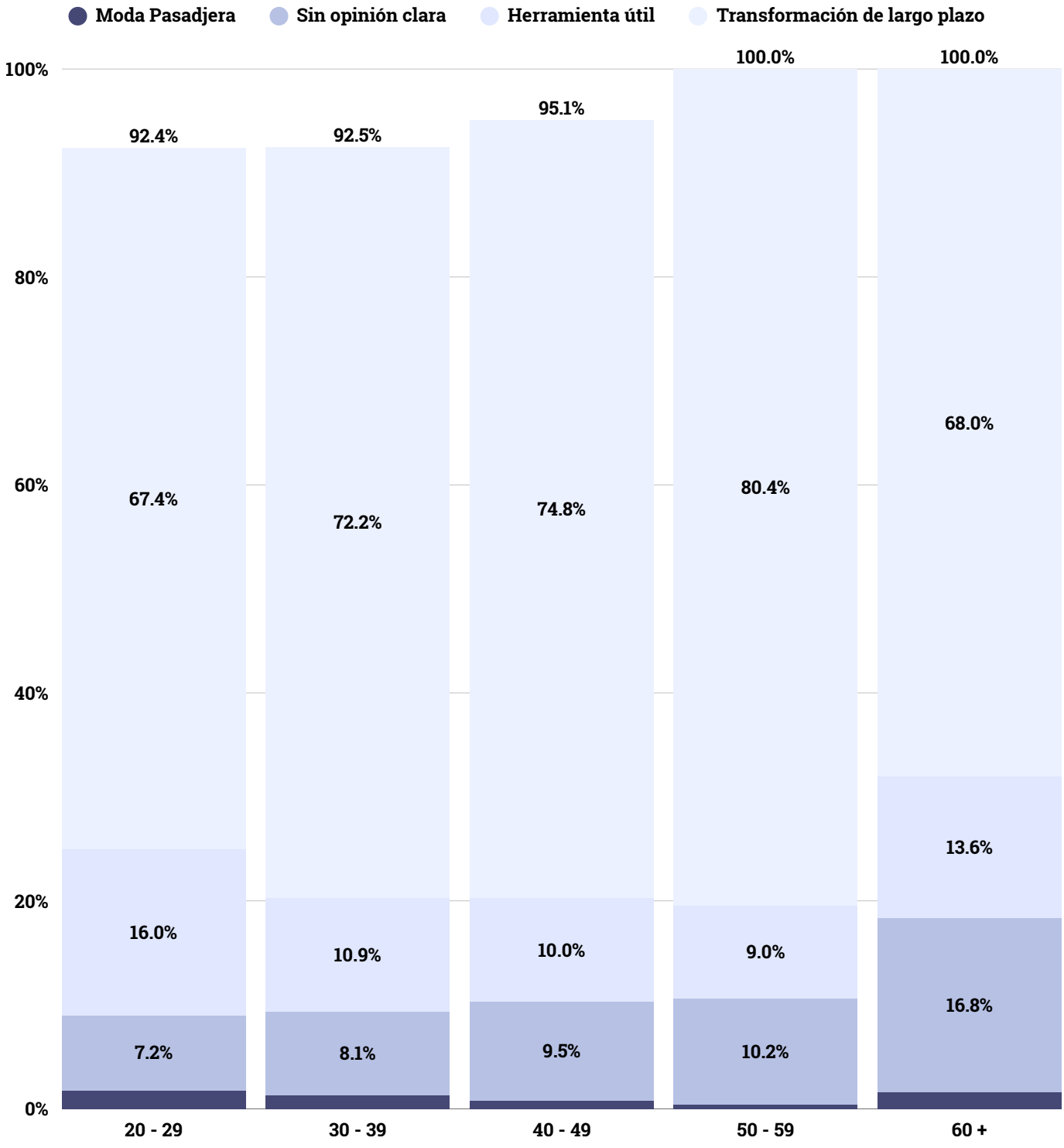
Más allá del sentimiento emocional, la pregunta sobre qué representa la IA en el entorno laboral revela otro dato interesante: el porcentaje de trabajadores que la percibe como "una transformación de largo plazo que cambiará cómo trabajamos" crece de manera sostenida con la edad hasta el tramo 50–59, donde alcanza su máximo absoluto: el 80,4%. Los grupos más jóvenes, paradójicamente, son los más escépticos sobre su alcance transformador: apenas el 67,4% en el tramo 20–29 la considera una transformación profunda, y el 16,0% la reduce a una "herramienta útil pero no tan revolucionaria".

Este patrón sugiere algo relevante: la generación 50+ no solo no resiste la IA, sino que tiende a darle más peso estructural que sus colegas más jóvenes. Quienes han vivido otras transformaciones tecnológicas como la irrupción del correo electrónico, la digitalización de procesos, la llegada de internet al trabajo, parecen estar mejor calibrados para reconocer cuándo un cambio es realmente disruptivo.

	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
% transformación	67.4%	72.2%	74.8%	MÁX. **80.4%**	**68%**
% herramienta útil	16%	10.9%	10%	9%	13.6%
% sin opinión	7.2%	8.1%	9.5%	10.2%	**16.8%**
% moda	1.8%	1.3%	0.8%	0.4%	1.6%

¿Qué representa la IA en el entorno laboral?

Por Grupo Etario



En el grupo de 60 y más años, el porcentaje de quienes perciben la IA como transformación baja a 68,0%, con una mayor proporción que declara no tener aún una opinión clara (16,8%). Esto puede interpretarse como menor exposición directa a la herramienta.

El entusiasmo por la IA es regional, pero el temor en 60+ es local

La receptividad hacia la IA entre el grupo 50–59 es alta en los cuatro países, pero con variaciones que vale la pena destacar. Perú y Colombia muestran los niveles más altos de entusiasmo en ese tramo (90,3% y 88,4% respectivamente), mientras que México (75,2%) y Chile (80,7%) presentan cifras algo más moderadas — aunque igualmente mayoritarias.

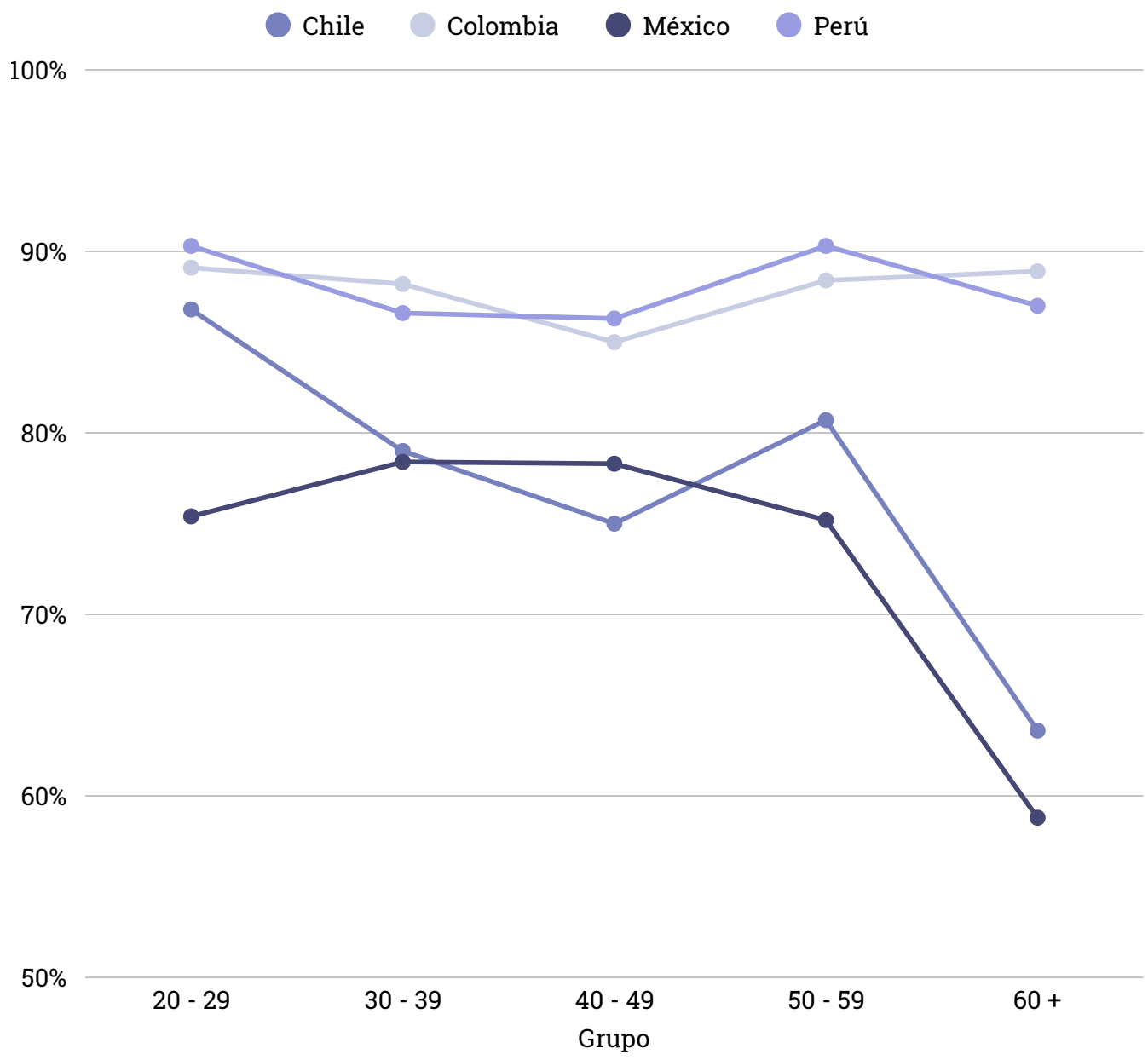
El patrón más preocupante es el del grupo de 60 y más, donde el entusiasmo cae de forma marcada en Chile (63,6%) y México (58,8%), mientras que Perú (87,0%) y Colombia (88,9%) mantienen niveles altos incluso en ese tramo. En Chile y México, casi uno de cada cuatro trabajadores de 60 y más declara temor o sensación de abruma frente a la IA — el porcentaje más alto de toda la distribución en esos países.

País	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +	% temor 60 +
Chile	86.8%	79%	75%	80.7%	**63.6%**	**22.7%** ALTO
Colombia	89.1%	88.2%	85%	**88.4%**	**88.9%**	11.1%
México	75.4%	78.4%	78.3%	75.2%	**58.8%**	**23.5%** ALTO
Perú	90.3%	86.6%	86.3%	**90.3%**	**87%**	7.4%

N grupo 60 + : Chile 44 - Colombia 9 - México 17 - Perú 54. Colombia y México tienen N pequeño --- datos referenciales.

% Entusiasmo frente a la IA

Por país y Grupo etario



Un uso más estratégico: decisiones y foco, no solo automatización

La tercera pregunta del pulso (“¿Cómo esperas que la IA aporte en tu día a día laboral?”) revela que todos los grupos etarios comparten una expectativa dominante: ahorrar tiempo automatizando tareas repetitivas. Pero a medida que aumenta la edad, ese impulso se matiza. La generación 50+ espera más de la IA para tomar mejores decisiones y reducir la carga administrativa que le impide concentrarse en lo importante, usos que los tramos más jóvenes priorizan menos.

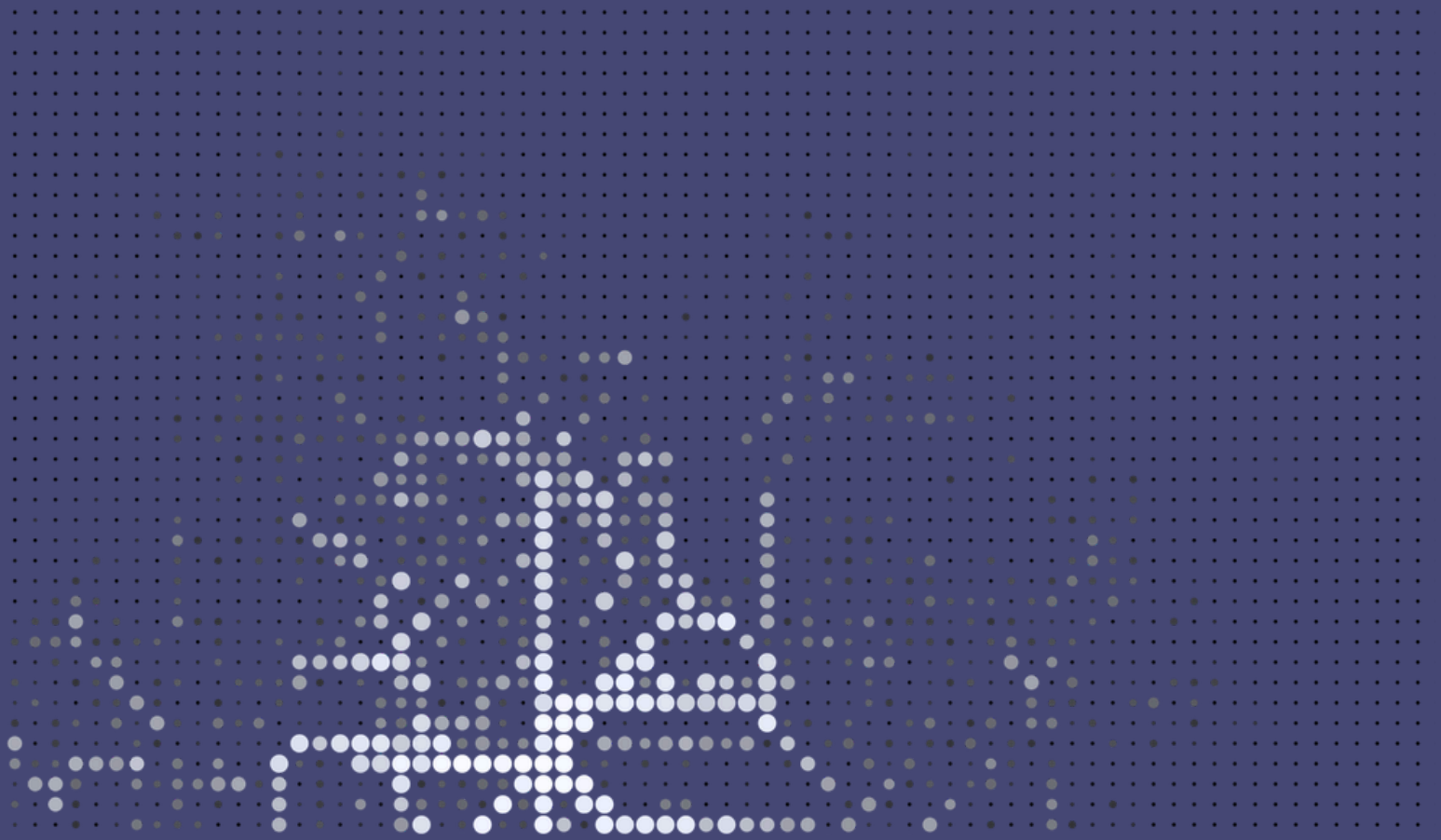
El perfil es coherente con su posición en la organización: son quienes más lideran, quienes más antigüedad acumulan y quienes más personas conducen. No esperan que la IA les enseñe a hacer su trabajo, esperan que les libere tiempo para hacer mejor lo que ya saben hacer.

¿Cómo esperas que la IA aporte en tu día a día?

% que eligió cada opción

Expectativa	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
Ahorrar tiempo automatizando tareas	**73.1%**	72.2%	73%	69.1%	**63%**
Procesar grandes volúmenes de información	58.6%	**58.9%**	57.2%	54.5%	**46.5%**
Aumentar productividad y desempeño	**50.6%**	53%	**55.7%**	54.3%	52.8%
Impulsar desarrollo profesional y aprendizaje	**49.5%**	54%	**56.4%**	53.6%	49.6%
Reducir carga administrativa para enfocarme	**42.1%**	45.3%	48.2%	48.2%	MÁX. **51.2%**
Acceder a info. confiable para decidir mejor	**36.9%**	34.9%	41.5%	43.6%	MÁX. **45.7%**
Mejor comunicación y colaboración	**28.1%**	29%	32.2%	33.2%	MÁX. **38.6%**

Pregunta de selección múltiple. Cada persona pudo elegir más de una opción.
N respondentes: **20 - 29:** 1.141 | **30 - 39:** 1.723 | **40 - 49:** 1.476 | **50 - 59:** 683 | **60 +:** 127



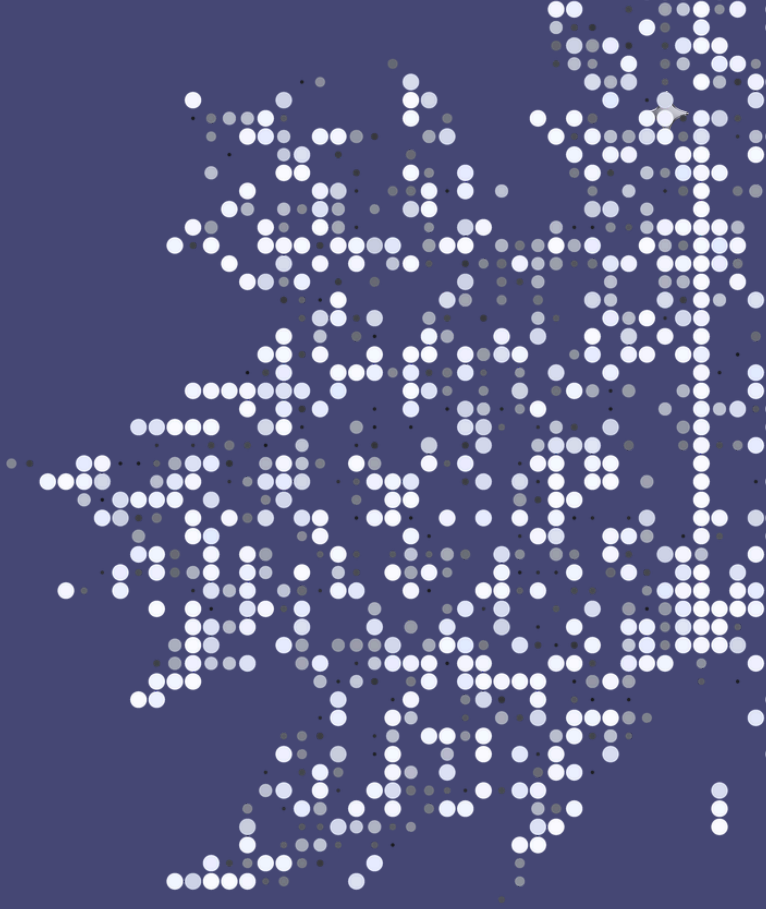
Conclusiones

Estudio Tercera Edad 2026

Este estudio partió de una brecha de conocimiento: las organizaciones de LATAM rara vez miden cómo se posiciona, rinde y vive su trabajo la generación de 50 años y más. Los datos de Rankmi permiten cerrar parte de esa brecha, y lo que muestran desafía varios de los supuestos sobre los que se han construido las prácticas de gestión de personas en la región.

El poder organizacional no decae con la edad — se sostiene más allá del peak

Es sabido que los altos cargos suelen recaer en personas de 40 y 50 años. Lo que estos datos agregan es menos obvio: esa concentración de liderazgo no se desmorona después. El peak está en el tramo 50–59 (21,7% con rol de líder), pero la proporción se mantiene alta en 60–69 (19,7%) y hasta en 70+ (18,3%). Y el dato más contundente no es cuántos lideran, sino cuánto influyen: los equipos más grandes no los conducen los de 50, sino los de mayor edad (las personas en el tramo 50-59 años lideran estructuras de 63 personas en promedio, mientras que el segmento de 60–69 años lidera estructuras de 76 personas en promedio). La influencia real sobre personas, lejos de retroceder, alcanza su punto máximo en el tramo de más edad. Cualquier decisión sobre talento senior no afecta a un grupo en retirada: afecta a la columna vertebral de la dirección de la empresa.



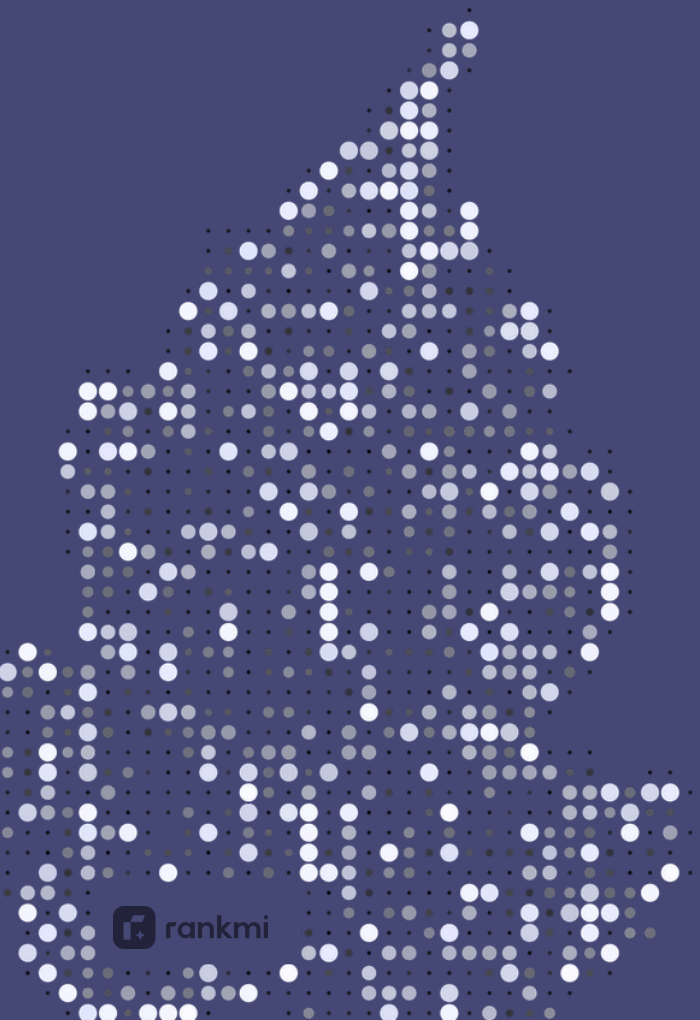
El declive del desempeño con la edad es, en estos datos, un mito.

El rendimiento se mantiene estable entre los 20 y los 59 años, y el tramo 50–59 tiene el menor porcentaje de bajo desempeño de toda la distribución. Este resultado no ocurre en el vacío: la generación 50+ acumula en promedio 14 años en su organización (más del doble que el tramo 30–39). Ese conocimiento profundo del negocio, los procesos y la cultura es un activo construido a lo largo de una trayectoria, prácticamente imposible de replicar mediante contratación externa. Y se pierde cuando un trabajador senior deja la organización sin haber transferido lo que sabe. Ahí está el riesgo que las organizaciones deberían vigilar.



El clima dibuja una curva en U, y su punto más bajo aparece en los 40.

La satisfacción toca fondo en el tramo 40–49 y se recupera de forma sostenida desde los 50. Conviene leer ese piso con empatía: los 40 son, para muchos, la etapa de mayor presión simultánea (la urgencia de crecer profesionalmente, de acelerar ingresos en el momento de mayores responsabilidades familiares, y de sostener demandas externas al trabajo que compiten por la misma energía). Es una señal sobre dónde la organización podría poner atención. Ese desgaste afecta justamente a quienes están (o están por entrar) en su etapa de mayor aporte organizacional.



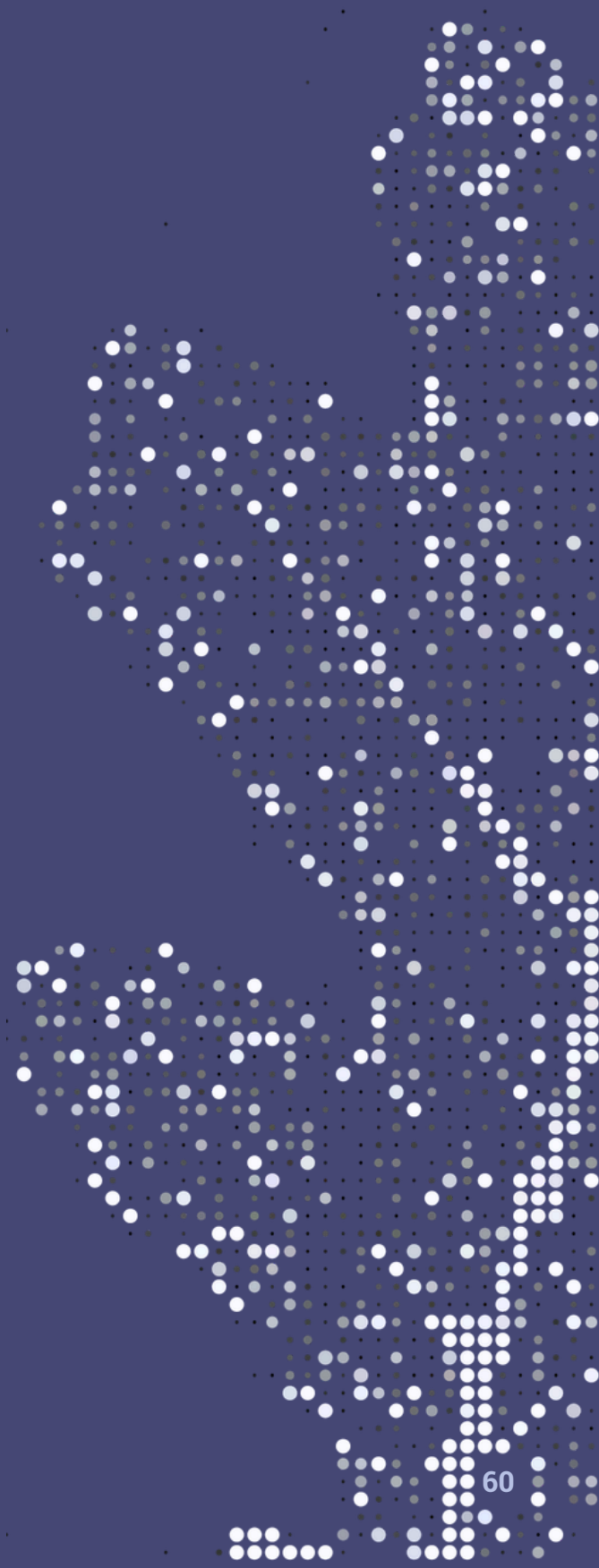
El valor de las personas senior es reconocido, pero cada vez menos visible para los más jóvenes

Existe un consenso amplio sobre la vigencia de la experiencia senior, pero ese reconocimiento se debilita a medida que baja la edad de quien opina. Una lectura plausible es que ese valor se vuelve invisible cuando falta trabajo conjunto y cercanía entre generaciones. Y los datos sugieren que esa cercanía se está perdiendo: la mentoría de figuras senior, que fue la norma para la Generación X, hoy es la excepción para la Generación Z. Se está apagando, silenciosamente, el mecanismo que durante décadas transmitió el conocimiento de una generación a la siguiente.

Sobre la tecnología, una precisión necesaria.

La generación 50+ muestra alto entusiasmo frente a la IA y una clara comprensión de su carácter transformador. Pero entusiasmo no es lo mismo que competencia: querer aprender no equivale a saber, y este estudio no mide habilidad técnica. Lo que sí permite afirmar es que la disposición existe. A su vez nos muestra que el diagnóstico generacional sobre las barreras está dividido: los más jóvenes creen que el obstáculo de los mayores es la brecha digital, mientras los propios mayores señalan los sesgos y prejuicios. Ambas cosas pueden ser ciertas a la vez. La implicancia es doble: las organizaciones necesitan invertir en alfabetización digital para la generación 50+, sin asumir que el entusiasmo basta, y al mismo tiempo, confrontar los sesgos etarios que el propio grupo identifica como su principal barrera.

En conjunto, los datos invitan a un cambio de marco. La generación 50+ lidera más, se desempeña de forma más consistente, permanece más, y concentra un conocimiento organizacional que ninguna contratación puede reponer. La pregunta para las organizaciones de LATAM no es cómo gestionar a sus trabajadores mayores, sino cómo aprovechar mejor lo que aportan y asegurar que ese conocimiento se transfiera a las generaciones que vienen.



Bibliografía

Estudio Brechas de Género 2026

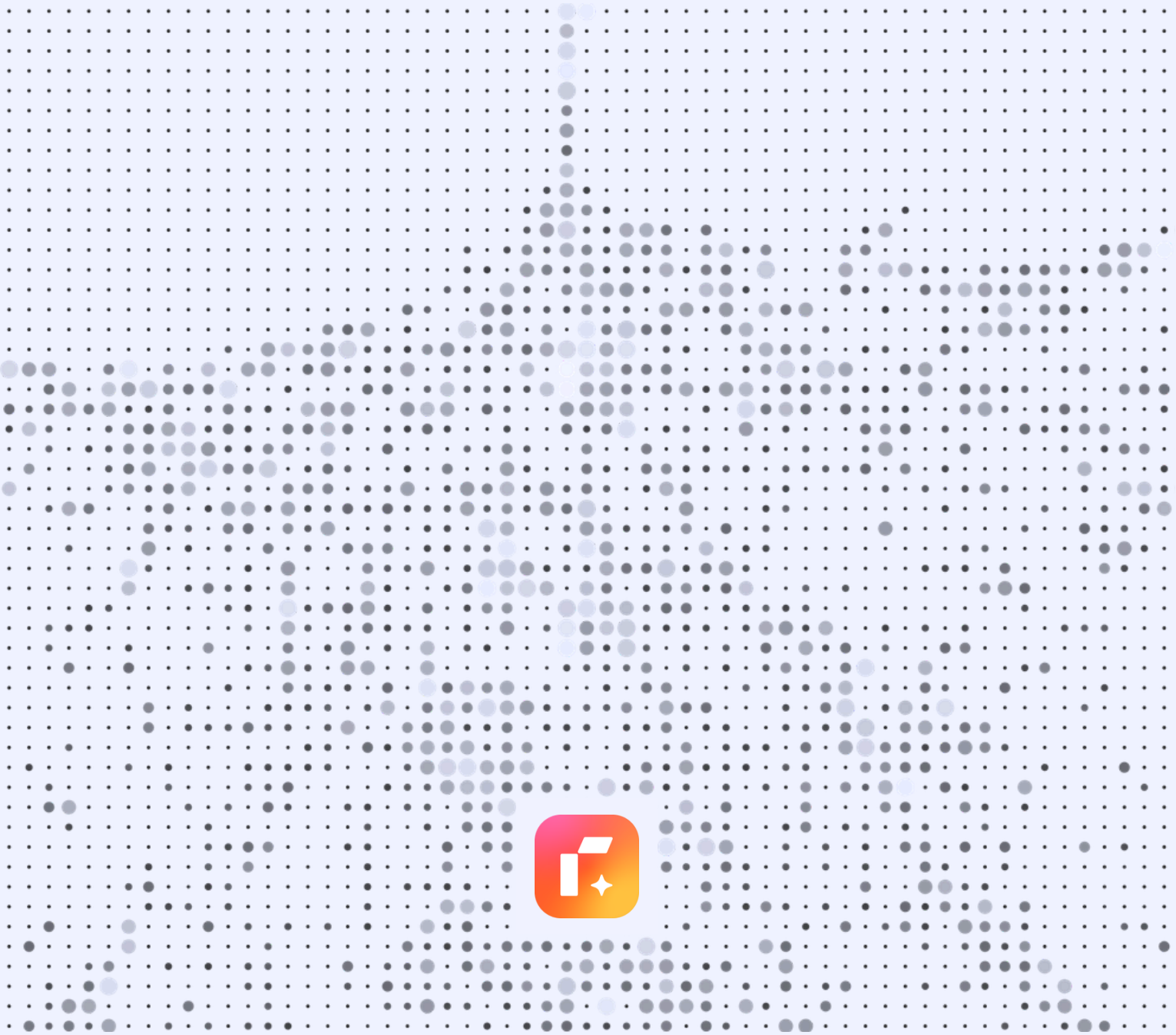
Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). La economía plateada en América Latina y el Caribe: El envejecimiento como oportunidad para la innovación, el emprendimiento y la inclusión
https://publications.iadb.org/es/la-economia-plateada-en-america-latina-y-el-caribe-el-envejecimiento-como-oportunidad-para-la

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). La inserción laboral de las personas mayores en América Latina.
https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Crecimiento poblacional de América Latina y el Caribe cae por debajo de las expectativas y la población total de la región llega a 663 millones en 2024.
https://www.cepal.org/es/comunicados/crecimiento-poblacional-america-latina-caribe-cae-debajo-expectativas-la-poblacion-total

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). Reinserción de seniors en el mercado de trabajo.
[Agenda de Investigación 2024].
https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/4.-mdt-diel-003-2024-reinsercion_de_seniors_en_el_mercado_de_trabajo.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2021). Envejecimiento saludable en la Región de las Américas. Revista Panamericana de Salud Pública, 45, e124.
https://journal.paho.org/es/articulos/envejecimiento-saludable-region-americas-0



Rankmi es un software integral de Gestión de Personas que permite automatizar desde procesos administrativos hasta el desarrollo organizacional de los colaboradores, poniendo siempre a las personas en el centro y potenciándolas con IA. A través de una plataforma profunda y flexible, pionera en uso avanzado de Inteligencia Artificial y con un servicio local y experto.

Actualmente cuenta con 11 años de trayectoria, más de 1500 empresas y más de 2 millones de usuarios en 14 países.

rankmi.com