ANDA
ASOCIACIÓN NACIONAL DE AVISADORES DE CHILE

Fecha: 06/06/2025 Audiencia: 15.000 Sección: ACTUALIDAD
Vpe: $974.510 Tirada: 5.000 Frecuencia: MENSUAL
Vpe pág: $1.210.000 Difusión: 5.000
Vpe portada: $1.210.000 Ocupación: 80,54%

Talento sin fecha de vencimiento

ALEJANDRA PÉREZ,
PRESIDENTA DE LA CORPORACIÓN
TÁLANTON

LA **CORPORACIÓN TÁLANTON** NACIÓ DESDE LA INQUIETUD POR LA FALTA DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS. POR ESO SU MISIÓN ES **PROMOVER EL TALENTO MAYOR COMO UN APORTE IMPRESCINDIBLE A LA SOCIEDAD.**

Hace unos tres años, un grupo de hombres y mujeres con destacadas trayectorias en el mundo corporativo comenzaron a notar una tendencia preocupante: muchos profesionales, al llegar a los 50 o 55 años, empezaban a perder sus empleos o enfrentaban grandes dificultades para reinsertarse laboralmente. Las consecuencias no solo afectaban sus economías familiares, sino también su salud mental y física. ¿Era esto una situación puntual de Chile o una realidad global? Para resolver esa duda, comenzaron una investigación profunda tanto a nivel local como internacional.

Lo que encontraron fue que los acelerados cambios demográficos afectan no solo a los países desarrollados, sino también a América Latina, y Chile es uno de los que encabeza esta transformación, junto a Uruguay. El país envejece rápidamente, producto de una baja tasa de fecundidad y un aumento sostenido en la esperanza de vida. Para el año 2050, se estima que el 32% de la población chilena tendrá más de 60 años.

Además, constataron que en Chile predomina una visión asistencialista hacia las personas mayores, a pesar de que el 78% de los adultos mayores son independientes y autovalentes. Sin embargo, solo el 31,8% participa en el mercado laboral; de ellos, un 56,9% lo hace en la informalidad y un 55% no logra reinsertarse en el mercado laboral formal tras tres años de inactividad.

"De ahí surge la motivación de fundar Tálanton, con el propósito de lograr que el talento mayor sea, se sienta y se perciba como un aporte imprescindible a la sociedad y hacer un aporte a nuestro país", explica Alejandra Pérez, presidenta de la corporación.

Tálanton trabaja para poner en valor el aporte de los profesionales y técnicos mayores de 50 años al desarrollo económico y social de Chile. Su foco principal es la empleabilidad de este grupo etario. La corporación se define como un articulador de conocimiento, evidencia y propuestas concretas que buscan influir en políticas públicas, transformar prácticas empresariales y contribuir a una cultura que valore la experiencia, la diversidad generacional y el talento senior.

Desde su plataforma impulsan investigaciones, asesorías y alianzas que sitúan el envejecimiento como una oportunidad estratégica para el país.

Las oportunidades y desafíos para el talento 50+

"Nuestra visión en Tálanton es que todas las generaciones tienen algo que aportar, por lo tanto, promovemos con mucha fuerza los entornos laborales multigeneracionales donde se unen la experiencia, sabiduría y nivel de compromiso de los mayores, con la velocidad, el conocimiento de nuevas tecnologías y la innovación que aportan los más jóvenes", sostiene Pérez.

Quienes componen esta agrupación están convencidos de que las organizaciones que son capaces de gestionar fuerzas de trabajo multigeneracionales pueden ser más innovadoras, competitivas y sostenibles. Su presidenta apunta que "hoy en las empresas ya conviven cuatro generaciones, lo que, por supuesto plantea una tremenda oportunidad de capturar y generar valor, pero que requiere de nuevas estrategias de gestión del talento".

"Existen una serie de mitos y sesgos conscientes e inconscientes relacionados con la edad", dice Pérez. Los obstáculos son evidentes. Estudios recientes en Chile muestran que un 65% de los reclutadores considera la edad en los procesos de selección, y más de la mitad no contrató personas mayores de 55 años en el último año. "Esto da cuenta de un arraigado edadismo en nuestra sociedad, pese a que los puestos directivos suelen estar ocupados por personas con mayor trayectoria, lo que evidencia el valor de su liderazgo y visión estratégica".

También existe una importante brecha digital que afecta a este grupo, así como la necesidad de actualización constante en torno a la irrupción de nuevas tecnologías. Para Tálanton, estas barreras deben enfrentarse con políticas públicas y empresariales que fomenten la capacitación y el aprendizaje continuo.

La nueva longevidad y el futuro del trabajo

La transformación digital y el envejecimiento acelerado de la población plantean nuevos retos. La llamada nueva longevidad, caracterizada por vidas más largas y activas, "exige transformar la manera en que entendemos el envejecimiento y la forma de trabajar", dice Pérez. Enfatiza que muchas personas mayores desean seguir trabajando, emprender, formarse o involucrarse en procesos sociales desde múltiples roles.

"La mayoría quiere mantenerse activo y sentir que siguen siendo un aporte a la sociedad y el país. Es necesario generar un marco legal propicio para introducir el trabajo flexible y adaptado a las nuevas condiciones del ciclo vital, sin por ello precarizar el trabajo de este segmento de trabajadores".

Por ello, Tálanton plantea la necesidad de un marco legal que promueva modalidades de trabajo flexible y adaptado a nuevas realidades. Proponen avanzar hacia una legislación que fomente el trabajo a distancia, las jornadas parciales voluntarias, y la adecuación de tareas y roles, con el fin de mantener a más personas activas en condiciones laborales dignas y sostenibles.

Una agenda de cambio en las políticas públicas

"Chile tiene la oportunidad de liderar en América Latina un nuevo enfoque de envejecimiento activo, digno y productivo", declara Alejandra Pérez. Este año, la corporación jugará un rol activo en el ámbito público, presentando una propuesta concreta de políticas públicas para la inclusión laboral 50+, que sistematiza evidencia, buenas prácticas internacionales y líneas de acción claras para avanzar hacia una estrategia nacional de inclusión laboral con enfoque integral y multisectorial. "Vemos una oportunidad única para influir en los programas de gobierno de los candidatos presidenciales", dice la directiva.

Directorio de la Corporación Tálanton

Algunas de las propuestas más relevantes que plantea Tálanton son:

1. Promover el trabajo flexible y adaptado a nuevas condiciones de vida, como herramienta clave para facilitar la permanencia de las personas mayores en el empleo.

2. Incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores, tales como subsidios, beneficios tributarios o reducciones previsionales.

3. Propiciar la extensión voluntaria de la vida laboral mediante incentivos que premien la continuidad laboral, esquemas de retiro gradual y eliminación de límites etarios en cargos públicos o privados.

4. Capacitación continua y reducción de la brecha digital a través de subsidios, certificaciones de competencias previas, mentorías y programas de alfabetización tecnológica.

5. Fomento del emprendimiento y el autoempleo senior, con foco en sectores propicios tales como turismo, economía del cuidado y servicios personales.

6. Combatir el edadismo y promover culturas organizacionales intergeneracionales, fomentando el aprendizaje colaborativo, la mentoría cruzada y la transmisión de conocimientos.

7. Desarrollar programas públicos de orientación y acompañamiento a la reinserción laboral con foco en las personas mayores desempleadas.

Estas son solo algunas de las medidas que proponemos, con la convicción de que Chile puede transformarse en un referente regional en cuanto a la manera de generar respuestas y acciones concretas frente al fenómeno de la nueva longevidad que llegó para quedarse. Porque el talento no tiene fecha de vencimiento.