

El desempleo en profesionales de 45 a 55 años en Chile: Crisis silenciosa

En Chile, cada vez más profesionales entre 45 y 55 años enfrentan una realidad silenciosa pero crítica: el desempleo prolongado. A pesar de contar con estudios universitarios, postgrados y experiencia en cargos gerenciales, muchos no logran reinsertarse en roles similares. Según el INE, la tasa de desempleo en 2025 alcanzó el 8,8%, con un preocupante aumento del 69% en el desempleo de larga duración respecto al año anterior, afectando especialmente a este grupo. Estos profesionales, que en muchos casos sostienen familias con hijos en colegios privados y sin redes de apoyo cercanas, enfrentan una presión económica que va más allá del empleo: educación, salud y gastos básicos se vuelven desafíos diarios. Pero ¿por qué no logran empleos similares? La discriminación por edad es uno de los factores más persistentes. Aunque poseen competencias actualizadas, aún se asocia la edad con menor energía o flexibilidad. En entrevistas, es

común que se enfrenten a jefes más jóvenes, lo que genera tensiones implícitas. Además, el mercado laboral está saturado en ciertas áreas, con exceso de profesionales calificados compitiendo por pocos puestos de alto nivel.

El débil crecimiento económico también influye. Las empresas han optado por estructuras más livianas, contratando a profesionales jóvenes con menores expectativas salariales. A esto se suma que muchos exgerentes esperan remuneraciones acordes a su experiencia, pero el mercado ofrece menos, lo que lleva a rechazar ofertas o a ser descartados por los costos asociados.

Las reestructuraciones empresariales han transformado cargos gerenciales en roles más operativos, reduciendo las oportunidades para quienes tienen mayor trayectoria. Frente a este panorama, la reinventoría se vuelve clave.



FELIPE OELCKERS
Director Ingeniería Comercial, Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar

Es urgente avanzar en políticas contra la discriminación por edad, con incentivos fiscales para empresas que contraten a este grupo y campañas que visibilicen su aporte.

El emprendimiento y la consultoría son caminos viables, apoyados por fondos como los de Corfo. También lo es la mentoría intergeneracional, donde su experiencia puede aportar valor en empresas o universidades. La educación es otra alternativa, aunque exige perfeccionamiento constante, especialmente en un contexto donde el doctorado se ha vuelto una barrera de entrada.

Es urgente avanzar en políticas contra la discriminación por edad, con incentivos fiscales para empresas que contraten a este grupo y campañas que visibilicen su aporte. Además, la diversificación de ingresos mediante micronegocios es una estrategia cada vez más necesaria.

Una propuesta innovadora es la creación de cooperativas de

consultoría senior, que ofrezcan servicios estratégicos a pymes. Con apoyo público o privado, estas cooperativas podrían asegurar ingresos estables y aliviar la presión económica de mantener familias.

La dificultad para encontrar empleos similares no se resolverá de inmediato. Pero aunque en esta etapa de la vida el golpe es más duro por las responsabilidades que se tienen, todos enfrentaremos alguna vez el desafío de quedar fuera del mercado. Por eso, más que nunca, recordemos: "Hoy no es tan importante lo que uno sabe, sino cómo uno se reinventa".