

Fecha: 28-05-2025
Medio: El Labrador
Supl.: El Labrador
Tipo: Noticia general
Título: COLUMNAS DE OPINIÓN: clave para reconfigurar el trabajo del futuro

Pág. : 3
Cm2: 202,8
VPE: \$ 304.241

Tiraje: 2.000
Lectoría: 6.000
Favorabilidad: No Definida

Miércoles 28 de Mayo de 2025 / El Labrador

OPINIÓN 3

Personas mayores: clave para reconfigurar el trabajo del futuro

Mariangel Molina, Strategic People Business Partner Chile y Perú, Arcadis

El cambio en la pirámide demográfica en Chile está reconfigurando múltiples aspectos de nuestra sociedad, especialmente en el mercado laboral. Para el año 2030, se estima que las personas mayores de 60 años serán el principal segmento de la población, con un porcentaje mayoritario de ellas siendo mujeres, según las proyecciones del INE, que actualmente muestran una proporción de 114 mujeres por cada 100 hombres en el tramo de 60 a 74 años.

Este escenario presenta una oportunidad única para repensar las políticas de inclusión y diversidad en

las organizaciones, poniendo especial énfasis en la contratación y retención de personas mayores, especialmente aquellas sobre los 50 y 60 años. La incorporación activa de estos grupos no solo enriquece los equipos con su experiencia y sabiduría, sino que también contribuye a la construcción de un mercado laboral más inclusivo, diverso y equitativo.

Desde el ámbito empresarial y social, es fundamental reconocer los desafíos que enfrentan las personas mayores en el mercado profesional, como los prejuicios, la falta de oportunidades y las barreras estructurales que dificultan su empleabilidad. La discriminación por edad impacta negativamente su participación laboral, afectando su estabilidad económica, pensiones y, en

consecuencia, su calidad de vida en la vejez.

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, específicamente el ODS 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, promover la inclusión laboral de mayores de 50 y 60 años, es una estrategia clave para avanzar hacia sociedades más justas y sostenibles. Esto implica fomentar entornos laborales que valoren la diversidad generacional, implementando políticas que faciliten la formación continua, la flexibilidad laboral y la eliminación de prejuicios asociados a la edad.

En Arcadis, creemos firmemente que la diversidad en edad es un activo estratégico. Actualmente, el 22% de nuestros colaboradores tienen 50 años

o más. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo inclusivo donde las personas mayores se sientan valoradas, respetadas y libres de prejuicios, promoviendo su participación activa en todos los niveles de la organización.

Reconocemos que la contribución de profesionales mayores en nuestros proyectos y en la resolución de desafíos complejos es fundamental para crear un mundo más sostenible. La experiencia y el conocimiento acumulado de estas generaciones aportan una perspectiva enriquecedora y esencial para la innovación y el aprendizaje

colaborativo.

Hablar de inclusión y diversidad hoy implica también apostar por una fuerza laboral que respete y valore las distintas etapas de la vida. La contratación y retención de personas mayores no solo es una decisión ética, sino una estrategia inteligente para fortalecer la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

