

Banco Central manifestó preocupación por rezago de la participación laboral de este grupo

La herramienta que ayuda con empleo para mayores de 50 años

Trabajandopro tiene más de 600 vacantes para este segmento y sólo ocho empresas, porque no es fácil encontrar compañías que se comprometan a no discriminar por edad al reclutar.

MAURICIO RUIZ

El miércoles pasado, en el Informe de Política Monetaria (IPoM) de marzo, el Banco Central advirtió sobre el rezago que está teniendo la recuperación de la participación laboral del grupo etario mayor de 55 años tras las consecuencias de la pandemia. Su hipótesis es que pueden estar influyendo "causas estructurales" para que este segmento no se reincorpore al mercado laboral.

Rosanna Costa, la presidenta del instituto emisor, dijo que la evidencia muestra que luego de un largo periodo de cesantía cuesta reincorporarse al mercado laboral, pero que especialmente les está afectando más a los que tienen más edad. Las cifras muestran que el segmento de entre 55 y 59 años tenía una participación laboral de 75,29% en diciembre de 2019 y en diciembre de 2023 bajó a 66,29%. En el mismo periodo, el tramo de 60 a 64 años cayó de 66,67% a 48,07% y en el tramo de 65 años y más disminuyó de 27,95% a 16,16%. El resto ya volvió a cifras normales con los niveles de prepandemia e incluso muestran mejores números de participación: el segmento de 25 a 44 años pasó de 81,17% en diciembre de 2019 a 84,19% en diciembre de 2023.

¿Hay herramientas para ayudar a la reinserción al mercado laboral de los que pasan la barrera de los 50? No existen muchas, pero una que empezó a funcionar desde agosto pasado es la plataforma de Trabajando.com que se llama Trabajandopro.cl (<https://goo.su/OycEPR7>) donde contiene la oferta de empresas, hasta el momento son ocho, que se comprometen a no discriminar por edad en el reclutamiento y ofrecen en estos momentos 638 vacantes (ver algunas ofertas en la tabla). "Esta herramienta se creó porque, efectivamente, hay un problema estructural para personas mayores de 50 en el mercado laboral porque no son muchas las empresas que tienen incorporado el principio de no discriminar por edad y que valoren el talento senior", dice María Jesús García-Huidobro, gerenta de desarrollo y negocios de Trabajando.com.

Por eso la selección de las empresas, con ayuda de entidades como Senior Lab de la Universidad Católica, es con pinzas, se eligen aquellas que efectivamente

Algunas vacantes que tiene Trabajando Pro		
Cargo	Sueldo promedio	Vacantes
Líder técnico ecommerce	\$2.600.000	1
Profesor investigador de terapia ocupacional	\$2.500.000	1
Agente/a financiero (Los Ángeles)	\$2.000.000	1
Líder técnico TI	\$1.850.000	1
Analista de estudios	\$1.700.000	1
Arquitecto(a) coordinador(a)	\$1.700.000	1
Programa administradores/as trainee	\$1.400.000	10
Médico veterinario (Concepción)	\$1.200.000	1
Auxiliar de farmacia integral	\$1.000.000	Más de 100
Químico(a) farmacéutico(a)	\$1.000.000	30
Profesor investigador de terapia ocupacional (Viña del Mar)	\$1.050.000	1
Jefe/a de seguridad	\$1.000.000	1
Tecnólogo en alimentos	\$800.000	1
Guardias de seguridad	\$650.000	40
Operarios(as) de logística	\$550.000	10

Fuente: Trabajandopro.cl

tengan una política de no discriminación con el talento más adulto. Además, la plataforma entrega asesoría en línea para que los postulantes senior enfrenten de mejor forma el proceso de postulación. "Creemos que por el envejecimiento de la población este es un tema que van a tener que abordar las empresas y por eso esperamos seguir creciendo la oferta y a fin de año unir a unas 50 compañías a la plataforma", comenta García-Huidobro.

Sugerencia

Carlos Henríquez, director comercial de SOS Group, intermediadora de Recursos Humanos, cuenta que en sus procesos de selección intentan sugerir a las empresas (sus clientes) no establecer rangos etarios y las inducen a que contraten a personas de más edad. "Ellos aportan con experiencia, son muy estables laboralmente, al contrario de los jóvenes que son más inestables, y existe el mito que los mayores son poco flexibles, pero no es así porque se adaptan muy bien en participar en equipos multidisciplinarios", asegura.

El ejecutivo detalla que en SOS Group actualmente tienen ofertas donde las empresas tienden a contratar a personas con más experiencia, como operarios de producción en la industria de alimentos (150 vacantes), asistente de atención al cliente y ejecutivos de cobranza para el retail (110 vacantes), auxiliares de farmacias (22 vacantes) y los cargos de TENS (30 vacantes) en el área de salud. Los sueldos varían entre los 550.000 pesos líquidos y los 750.000 pesos mensuales.

Hay subsidios

Verónica Garrido, gerenta general de Team Class, OTEC y división de capacitación laboral de Teamwork, cuenta que salud es una de las pocas áreas que deman-



María Jesús García-Huidobro, gerenta de desarrollo y negocios de Trabajando.com.

da personas de más de 50 y que los trabajos temporales son una muy buena alternativa para que este segmento se reinserte al mercado laboral porque les permite demostrar todas sus habilidades para conseguir un contrato definitivo. También apunta a un "desconocido subsidio por su poca difusión", para que las Pymes sumen trabajadores de esta edad. "Es un beneficio que entrega el Sence y se llama Experiencia Mayor, el cual bonifica a la empresa con un monto equivalente a un 60% de un ingreso mínimo mensual durante los primeros seis meses de contrato de una persona mayor de 50 años. Luego disminuye a un 20% del ingreso mínimo mensual en los próximos seis meses. Además, entrega un monto fijo para capacitación. Este instrumento si se robustece ayudaría mucho más a la reinserción de este grupo", explica.

Encuesta Laborum

Una encuesta de Laborum.com ratifica que la edad es una variable que ponen atención las empresas en un proceso de selección. "El 70% de las empresas sí se fijan en la edad", dice Diego Tala, director comercial de la bolsa laboral. Además las cifras revelan que hay preferencias por los de menor edad: el 57% de los trabajadores de las empresas están en el rango de 30 a 40 años; un 17% está entre 40 y 50 años, y otro 17% entre 50 y 60 años.

Da otro dato: "Como los procesos de selección no son muy favorables a las personas mayores de 50 años, eso se traduce que hay menos postulaciones de estos talentos con más experiencia o que no tienen la confianza necesaria en los procesos de selección o entran desconfiados en que serán los elegidos", finaliza Tala.