LITORALPRESS

Fecha: 23-06-2025
Medio: Las Últimas Noticias
Supl. : Las Últimas Noticias
Tipo: Noticia general
Título: ¿Cómo le ha ido a la bolsa de empleo enfocada en los mayores de 50 años?

Pág. : 22
Cm2: 736,4

Tiraje: 91.144
Lectoría: 224.906
Favorabilidad: No Definida

Se llama Trabajandopro y actualmente ofrecen alrededor de 180 vacantes, especialmente a profesionales

¿Cómo le ha ido a la bolsa de empleo enfocada en los mayores de 50 años?

Esta herramienta lleva un poco más de un año funcionando y tiene ocho empresas con ofertas de trabajo: "Es muy poquito", reconoce María Jesús García-Huidobro, gerenta de Trabajando.com.

MAURICIO RUIZ

Hace más de un año que Trabajando.com, una de las bolsas de intermediación laboral más grandes del país, invitó a empresas que están dispuestas a contratar a personas mayores de 50 años buscaran ese talento senior, al que no les está siendo nada de fácil reinsertarse al mercado laboral, a usar la plataforma Trabajandopro (https://n9.cl/ibqvk).

"Es un segmento bien desprotegido y el mercado laboral es bien ingrato con ellos. Son estas personas que hasta los 40, 45 y acercándose a los 50 años son súper bien consideradas, están bien posicionadas, pueden tener incluso buenos cargos dentro de las organizaciones, son reconocidos por lo que hacen, a cualquier nivel jerárquico, pero llegan a esa barrera y las empresas muchas veces empiezan a mirar a personas más jóvenes. Y nos encontramos con mucha gente que estaba en estas condiciones de trabajar, pero está fuera del mercado laboral. Su reinserción es muy difícil porque también hay mayor rotación laboral", dice María Jesús García-Huidobro, gerenta de desarrollo y negocios de Trabajando.com.

¿Cómo es eso?

"Hay que considerar que las generaciones de jóvenes rotan mucho más en los empleos, y eso hace que les cueste menos encontrar trabajo porque saben buscar. Un joven dura en promedio dos años en una empresa, entonces conoce las plataformas de empleo, tiene el currículum actualizado, recientemente ha ido a entrevistas, está mucho más pendiente del mercado laboral. Una persona más grande, que quizás lleva 10, 15 años en la misma organización, cuando sale nuevamente del mercado laboral, se encuentra con una realidad absolutamente distinta de lo que vivió la última vez que buscó un trabajo.

Se tiende a pensar que les juega en contra los prejuicios hacia las personas mayores, que son menos digitalizados, que les costará adaptarse a un nuevo puesto y que son más caros que un joven.

"Las empresas tienen el sesgo de que a las personas mayores les va a costar más adaptarse, que les va a costar más aprender, que les va a costar más trabajar con personas de distintas edades a las suyas, que quizás no se van a adaptar bien a los cambios tecnológicos, pero eso es meter a todas las personas en el mismo saco. Hay que considerar que las personas que tienen más de 50 años pasaron de que no existía internet quizás cuando partieron trabajando, o recién estaba existiendo, a poder trabajar con internet, a poder trabajar con muchos cambios tecnológicos que se han ido adaptando de forma muy exitosa.

¿Cuánto pesa a la hora de elegir en una empresa en la que un joven es mucho más barato que una persona con experiencia?

"Claro, ese también es un punto relevante, a medida que las personas vamos creciendo, somos un poco más caros desde el punto de vista laboral, pero cuando las personas adultas son desvinculadas muchas veces están dispuestas a trabajar por un sueldo menor. Las empresas deben tener equipos homogéneos donde las personas mayores puedan aportar conocimiento y una visión más analítica en complemento al ímpetu que tienen los jóvenes.

¿Por qué nace Trabajandopro?

"Nace porque efectivamente veíamos que estaba este segmento de la población sobre 50 años que necesitaba mucha ayuda, y que estamos en un país donde la población envejece a pasos agigantados, o sea, esta es una problemática a nivel mundial, pero sabemos que nuestro país tiene niveles de envejecimiento poblacionales muy altos y que, por lo tanto, no es solamente un problema que vamos a vivir hoy, sino que es un problema que se viene con mucha más fuerza para los siguientes años. En el fondo, lo veíamos como un problema social, asociado al empleo, que nos teníamos que hacer cargo, y queríamos invitar a las empresas a hacerse presentes en esta problemática.

Son ocho empresas ofrecen puestos laborales a mayores de 50 años. ¿Cuántas vacantes tienen en Trabajandopro?

"Actualmente tenemos alrededor de 180 vacantes disponibles dentro de las empresas que están publicando.

¿Es bajo ese número de vacantes?

"Nos encantaría tener más. En otras plataformas que tenemos, como la de Mujeres de la Ciencia, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería, que es bien específica, participan más de 20 empresas Y acá estamos hablando de todas las personas mayores de 50 años, para el tipo de trabajo que sea, como en el fondo tener solo ocho empresas, es muy poquito.

¿Entonces, no hay mucho interés de las empresas?

"Esto va a cambiar cuando vean como una oportunidad contratar a mayores de 50 años Las empresas que están en Trabajandopro, que publicamos sus avisos, tienen un compromiso con la diversidad, con la inclusión, y en este caso específicamente con la intergeneracionalidad, o sea son empresas que entienden que las personas de distintas edades, especialmente las personas mayores en este caso, son un tremendo aporte para la organización.

Algunas de las vacantes que se pueden encontrar en Trabajandopro.com

Cargo	Rango salarial
Profesional de control de calidad para la construcción	Entre 800.000 y 1.000.000
Químico farmacéutico part time	Entre 800.000 y 1.000.000
Desarrollador Android	Entre 800.000 y 1.000.000
Vigilante privado	Entre 800.000 y 1.000.000
Asistente social	Entre 800.000 y 1.000.000
Chofer licencia B	Entre 800.000 y 1.000.000
Prevencionista de riesgos	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Modelador BIM (Building Information Modeling)	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Jefe de operaciones logísticas y abastecimientos	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Analista gestión de proveedores	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Arquitecto solución Ecommerce	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Vendedor canal tradicional	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Analista clientes (experiencia en post-venta)	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Periodista digital	Entre 1.000.000 y 1.500.000
Brand manager	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Abogado(a) compliance	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Químico farmacéutico full time	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Planogramador senior	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Diseñador UI (User Interface)	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Analista CRM (Customer Relationship Management	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Subdirector de bienestar estudiantil	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Sicólogo	Entre 1.500.000 y 2.000.000
Desarrollador front end	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Desarrollador back end	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Key Account Manager (reemplazo pre y post natal)	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Profesional de terreno urbanización	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Comprador(a) abastecimiento senior	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Data scientist	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Gestor(a) comercial	Entre 2.000.000 y 2.500.000
Subgerente(a) negocio-full presencial	Entre 2.500.000 y más
Brand manager	Entre 2.500.000 y más
Profesional de terreno (Punta Arenas)	Entre 2.500.000 y más
Arquitecto(a) cloud	Entre 2.500.000 y más

Fuente: TrabajandoPro.

Futuras políticas públicas

El coordinador del Observatorio Económico y Social de la Universidad de la Frontera, Patricio Ramírez, dice que el segmento de las personas con más de 50 años es muy importante para el mercado laboral y que, seguramente, su participación aumentará con el envejecimiento de la población. "De acuerdo a la última encuesta de empleo del INE ya representan el 31% de la Fuerza Laboral, son el 21% de los desocupados, pero el dato más relevante es que tienen un desempleo de más duración que el promedio: los desocupados de este segmento llevan entre 8 y 9 meses buscando trabajo versus entre 6 y 7 meses que lleva el promedio del total de los desempleados", dice.

Por todo esto, se pretende modificar el Código del Trabajo y obligar a las empresas tener un mínimo de trabajadores de 50 años, con un mínimo de 10% de la planta hasta el 25% en caso de empresas de más de 200 empleados.