



Head hunters ven “baja o muy baja” disponibilidad de trabajos para personas mayores de 55 años

diariofinar

De acuerdo con la última edición del Panel Laboral UNAB, para un 88% de los consultados la contratación de este segmento es poco o muy poco común.

POR CAROLINA LEÓN

La empleabilidad de las personas mayores de 55 años es un tema que ha despertado preocupación de gremios, trabajadores e, incluso, de académicos. De hecho, a solicitud de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP) analizó dicho mundo e identificó que hay más desocupación en el segmento 55-64 años respecto a la prepandemia. Y este tipo de personas busca empleo un promedio de 9,1 meses, mientras que quienes tienen entre 25 y 39 años lo hacen 5,2 meses.

Para entender las razones detrás de estos mayores obstáculos, la última edición del Panel Laboral UNAB, integrada por 30 head hunters locales, abordó la materia.

Como primer punto, el sondeo constató que el 88% de los expertos considera que la disponibilidad de puestos de trabajo para personas mayores de 55 años en Chile es “baja o muy baja”.

De acuerdo con la medición, que es una iniciativa del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello y la Dirección de Egresados, Empleabilidad y Redes (Alumni) de la casa estudios, los reclutadores también sinceraron lo poco frecuente que es contratar a alguien de este segmento.

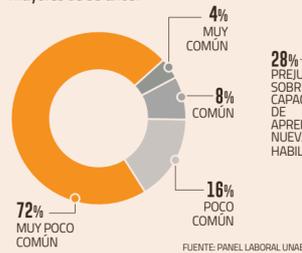
Un 88% de los consultados dijo que la contratación es poco común o muy poco común.

Consultados sobre las barreras que dificultan la contratación de mayores de 55 años, los head hunters mencionaron los prejuicios que existen sobre la capacidad de aprender nuevas habilidades (28%). Más atrás está la dificultad para adaptarse a las nuevas tecnologías (23%) y la preferencia por perfiles más jóvenes (20%).

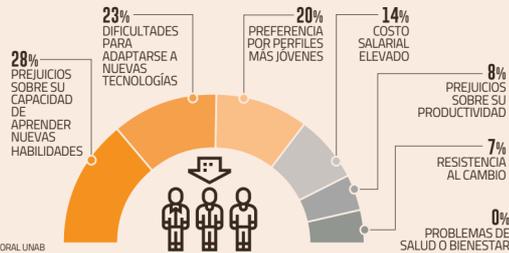


Situación laboral de las personas de 55 años o más

¿Qué tan común es para las empresas contratar a trabajadores mayores de 55 años?



¿Cuáles considera que son las principales barreras para contratar trabajadores mayores de 55 años? (SELECCIONA HASTA TRES)



En esta edición, además, el sondeo también buscó dimensionar el impacto que ha tenido el avance tecnológico en las oportunidades laborales de este segmento. Acá, para un 64% de los reclutadores, el efecto ha sido negativo, un 32% respondió que ha sido neutro y solo un 4% lo vio como positivo.

También se preguntó sobre qué tipo de capacitación podría ayudar o facilitar una mayor y mejor inclusión de este grupo de trabajadores en el mercado laboral, y la necesidad de avanzar en capacitaciones tecnológicas fue la que logró mayor respaldo (96%). El 4% restante dijo que es necesario capacitar en habilidades interpersonales.

La existencia de sesgos

Para la vocera de Trabajando.com, María Jesús García-Huidobro, las ofertas de trabajo no están asociadas a personas de determinadas edades, salvo excepciones, como las prácticas y primeros empleos que se relacionan con los jóvenes.

Desde su experiencia, lo que ocurre con este grupo es que existe “un sesgo al momento de seleccionar, asociado a los prejuicios que existen respecto a las personas mayores, lo que se traduce en pocas opciones reales de trabajo para este segmento”.

Una lectura similar entregó Cristián Duarte, de Transearch Chile,

para quien el principal problema es el prejuicio en relación con su capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar en ambientes ágiles y de estructuras cada vez más horizontales.

“En algunos casos, ese prejuicio es fundado y es un desafío doble para los mayores: por un lado, está la efectiva necesidad de adaptarse a contextos nuevos, con cambios a alta velocidad; y, por otro, está la capacidad de demostrar a las nuevas generaciones que sigue siendo valioso y capaz de aportar en el nuevo escenario profesional. En definitiva, la competencia más importante para personas y

organizaciones es la capacidad de aprender, desaprender y aprender nuevamente; y de hacerlo rápido”, explica Duarte.

Para la economista del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Francisca Espinoza, estos resultados evidencian puntos críticos que son necesarios atender para generar un mercado laboral más inclusivo en Chile.

“La baja disponibilidad de empleos, la deficiente predisposición de las empresas a contratar a estos profesionales y los prejuicios sobre su capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías son barreras que entorpecen la inserción laboral de las personas mayores de 55 años”, expone.

A pesar de lo anterior, considera que “las compañías valoran fuertemente la experiencia, estabilidad y compromiso de estos profesionales, activos que deben ser aprovechados por el mercado, especialmente en un contexto de envejecimiento poblacional acelerado como el que está viviendo Chile en la actualidad”.

MANUEL URZUA