



“El prestigio laboral, los años de experiencia, uno cree que no es suficiente, pero sí lo es”, dice.

Sergio Barra dice que pasó un buen tiempo sin que hubiera oferta de trabajo para ejecutivos.



Sergio Barra, con 48 años, se diversificó ante la poca oferta laboral para cargos ejecutivos

Ex gerente se reinventó: “Los seniors adaptamos a todos los cambios”

FRANCISCA ORELLANA

El MBA y psicólogo laboral Sergio Barra llegó a ser gerente de Recursos Humanos de la división El Salvador en Codelco, hasta que en 2023, con 46 años, se quedó sin trabajo. Con más de diez años en el rubro minero y 20 liderando equipos, le ha tocado vivir un periplo laboral, al punto que decidió como plan B enfocarse en las asesorías profesionales luego de aprender a “venderse” por su cuenta.

“Fue bastante complejo, pasé 2023 y 2024 viendo muy pocas ofertas laborales para cargos ejecutivos o con harta experiencia como la mía. Y en el andar uno se da cuenta de que hay mucha gente que está en la misma situación que uno. Increíblemente más gente que uno podría pensar, es un tema súper oculto que no se menciona mucho por vergüenza o por cualquier motivo”, dice.

Salió del contrato formal de la minera a los 46 años, “joven”, dice, pero ya no tanto para las empresas: “No pensé que sería tan difícil, fue complicado volver al mercado laboral pese a la experiencia, trayectoria y el haber trabajado en empresas multinacionales”, destaca.

¿Se sintió discriminado laboralmente?

“No hay mucho feedback, jamás sentí discriminación arbitraria por la edad, sería exagerado. El tema es que tampoco hay mucha oferta, y todo ha sido bien autodidacta”.

Cuenta que, en el intertanto, viendo qué

hacer, se integró a la firma A New Bridges, una entidad que ayuda a ejecutivos de más de 45 años a revalorizar su talento en el mercado laboral, pueda destacar sus conocimientos con un coaching personalizado y conectarlos con empresas.

Así, se inició en el mundo de la asesoría en recursos humanos, capacitación en relaciones gerenciales: “No lo veía como un nicho laboral y se me abrió un mundo, quiero mantenerlo abierto”. Algo que pudo desarrollar mejorando su autoconocimiento laboral: “Desde hacer un perfil con tus puntos más fuertes, conocer realmente tus habilidades de liderazgo, entrenar y trabajar la inteligencia emocional, y tus oportunidades de mejora. Aprendí muchas cosas, hay harta área oscura que uno no reconoce,

pero también saber tus luces y donde yo me siento más cómodo para desarrollarme”.

¿Ha logrado réditos?

“He logrado hartas asesorías, pero no si sea una relación de causalidad, pero sí me ha facilitado las cosas el tener acompañamiento porque me ayudan a destacar mi nombre, el prestigio laboral que uno tiene, los años de experiencia que uno cree que no es suficiente, pero sí lo es. Y hay que invertir los roles, porque uno cuando pide un servicio es distinto a ofrecerlo, te obliga a ser más flexibles porque el cliente no sabe muy bien qué es lo que necesita”.

¿Quiere seguir en el rubro se la asesoría?

“Es algo que quiero mantener como plan B, quiero seguir con la guía tradicional de

emplearme, pero en paralelo tener esto porque me gustó, es un buen complemento que quiero aprovechar y una puerta de entrada también al mundo laboral. Hemos muchos seniors que estamos disponibles, nos adaptamos a todos los cambios, nacimos sin computador, teléfono e inteligencia artificial y nos hemos adaptado”.

Trabajo flexible

Barra también es líder y ayuda a resaltar el talento de otros seniors en Anewbridges. com: “Muchas empresas todavía asocia juventud con innovación y energía, dejando de lado la enorme ventaja de la experiencia, el liderazgo y la capacidad estratégica de los ejecutivos senior. Los procesos de reclutamiento están cada vez más automatizados y se priorizan habilidades técnicas recientes sin valorar las habilidades blandas, la capacidad de resolver problemas complejos o competencias que profesionales con estos profesionales han desarrollado ampliamente”, dice Roberto Moore, socio fundador de la plataforma.

“Queremos demostrar que la carrera de un ejecutivo no termina a los 45 años, sino que evoluciona hacia un nuevo modelo de oportunidades y que está súper vigente y tiene al menos 20 años más por aportar”, dice. Además de networking, quieren promover a estos profesionales como asesores estratégicos en proyectos específicos: “Esto les permite prestar servicios de forma más flexible, con empresas que valoran su expertise sin encasillarlos en una estructura tradicional”.

Año 2024 cerró con desempleo de 8,1%

En 8,1% se ubicó la tasa de desocupación durante el trimestre octubre-diciembre de 2024, de acuerdo con la información entregada por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). La cifra significó un descenso de 0,4 pp., debido a que el alza de la fuerza de trabajo (0,5%) fue menor a la presentada por las personas ocupadas (0,9%). Por su parte, las personas desocupadas disminuyeron 4,2%, incididas por quienes se encontraban cesantes (-4,0%) y aquellas que buscan trabajo por primera vez (-6,5%). Respecto al mismo periodo del año anterior, la tasa de participación se situó en 61,6%, decreciendo 0,2 pp., mientras que la tasa de ocupación alcanzó 56,6%, y no presentó variación.