

Reclutamiento de profesionales mayores de 50

Cada día, los profesionales mayores de 50 años enfrentan con mayor incertidumbre una entrevista laboral, y en el mundo del reclutamiento de ejecutivos vemos a diario requerimientos que buscan ejecutivos(as) pero “de ojalá no más de 50 años”, porque creen que con más edad ya están “sobrecalificadas”, “no deben estar al día de las tendencias o herramientas”, “son muy caros” “ya tuvo un cargo más alto del que ofrecemos hoy” o “queremos a alguien para proyectar en la compañía”. Estas frases reflejan prejuicios que alimentan el edadismo creciente que estamos viviendo, sien-

do una forma de discriminación muy común en el ámbito laboral. Estas percepciones ignoran el aporte de estos(as) profesionales, quienes destacan no solo por su experiencia, lealtad y estabilidad, aspectos invaluable en un entorno laboral con alta rotación, sino también por su potencial como mentores dentro de sus empresas. Para lograrlo es indispensable implementar cambios que permitan, por ejemplo, mayor intercambio de experiencias entre profesionales de distintas generaciones, mayor valoración del potencial de cada genera-

ción y de lo que cada una puede aprender de la otra.

Se habla mucho de diversidad e inclusión de género, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, pero poco se habla de la diversidad e inclusión etaria. Quienes adopten un enfoque inclusivo en términos de edad estarán mejor posicionados para enfrentar los desafíos futuros y aprovechar una fuerza laboral verdaderamente diversa.

Valeria Cox
Líder Diversidad e Inclusión
LATAM Stanton Chase