



[...] criptores.
 “ El sesgo de la edad, muchas veces autoimpuesto, limita todo intento de hacer algún cambio más alineado a los valores

de ese momento de la vida", reflexiona la Socia de Advisory Services y líder de Human Capital Advisory Services en Grant Thornton Argentina Matiana Behrends Y sigue con que "uno tiene la edad que tiene, haga o no esa actividad o vocación dormida. Entonces, mejor vivir esa edad haciendo lo que uno disfruta o necesita, a no hacerlo". En tanto, diversas consul [...]

Cambiar de rumbo profesional puede ser emocionante, pero también hay riesgo de toparse con sesgos y discriminación. Organizaciones cuentan cómo es dar este paso para los perfiles Silver. Voces de RRHH destacan que "el verdadero impedimento" de iniciar un nuevo rumbo laboral post 50 es la "percepción que uno tiene sobre sí mismo".

Una nueva tendencia se registra en el mercado laboral argentino entre los perfiles Silver -trabajadores de más de 50 años : la búsqueda de nuevos rumbos profesionales, ligada a mayor satisfacción. Según los especialistas, cada vez más personas desafían el statu quo y deciden comenzar un nuevo camino luego de esta edad. El entusiasmo y las ganas de una formación continua muchas veces se topan con sesgos y discriminación que impiden valorar la experiencia adquirida.

El contenido al que quiere acceder es exclusivo para suscriptores.

" El sesgo de la edad, muchas veces autoimpuesto, limita todo intento de hacer algún cambio más alineado a los valores de ese momento de la vida", reflexiona la Socia de Advisory Services y líder de Human Capital Advisory Services en Grant Thornton Argentina Matiana Behrends Y sigue con que "uno tiene la edad que tiene, haga o no esa actividad o vocación dormida. Entonces, mejor vivir esa edad haciendo lo que uno disfruta o necesita, a no hacerlo".

En tanto, diversas consultoras destacan la visión estratégica de este grupo, adquirida por su larga experiencia en el mercado, y enfatizan en la importancia de contar con entornos inclusivos y ofrecerles herramientas para "una formación continua".

Dar el paso, ¿cómo se siente?

Ante la iniciativa personal de encarar nuevos desafíos, el director de la consultora Michael Page Ezequiel Arcioni sostiene que "muchos profesionales +50 enfrentan esta etapa con entusiasmo , especialmente en entornos laborales diversos e inclusivos que valoran su trayectoria y les permiten seguir desarrollándose".

En esa línea, amplía que "haber atravesado diferentes ciclos económicos y culturales en el país les brinda una perspectiva estratégica en contextos dinámicos e inciertos". Algunas de las habilidades que los mantienen "vigentes" es la combinación de su experiencia con una apertura a la tecnología y el aprendizaje continuo. Para Arcioni, esto los convierte "en motores de transformación

Especialistas sostienen que la larga trayectoria "brinda una perspectiva estratégica en contextos dinámicos e inciertos".

Gemini IA

Para el director de Talent Solutions y People & Culture de ManPower Group Gustavo Aguilera , este grupo etario busca "activamente" nuevos desafíos "como una forma de crecimiento personal y profesional": "Esta etapa se vive como una oportunidad para reconectar con el propósito", agregó.

Ante este escenario, ven que quienes promedian los 40 años se preparan mediante la "formación continua y desarrollos transversales".

Para Aguilera, con estos factores "nunca es tarde cuando el deseo está claro".

En este inicio del proceso, aparecen "emociones mixtas" detalla la voz de ManPower Group: "Si bien hay entusiasmo y curiosidad, también puede surgir cierto temor, muchas veces impulsado por creencias limitantes o por barreras culturales arraigadas que aún asocian el desarrollo profesional con la juventud".

El HRBP Manager de Cultura y Desarrollo de Adecco Argentina Julián Blausztein también percibe una apertura a los nuevos inicios: "Si bien puede haber incertidumbre, predomina una fuerte motivación. Cuando se les ofrecen herramientas y oportunidades concretas, responden con una mirada positiva hacia el cambio", apuntó.

La edad, ¿es siempre un impedimento?

Desde MP, Arcioni sostiene que "la discriminación por edad sigue siendo una barrera real" y según su relevamiento Talent Trends 2025 -con opinión de más de 50.000 profesionales- el 35% de trabajadores en Latinoamérica y el 27% en la Argentina manifestaron sufrir este tipo de detrato. Entre las consecuencias de este fenómeno, aparece:

Desmotivación

Menor compromiso

Impacto en el bienestar y productividad

Ante estos malestares, los trabajadores " se enfrentan a barreras culturales y emocionales que los desalientan". Esto se puede contrarrestar a partir de "un cambio de mentalidad tanto en las empresas como en la sociedad", sumó Arcioni.

Ante la iniciativa personal de encarar nuevos desafíos, "muchos profesionales +50 enfrentan esta etapa con entusiasmo".

Aguilera percibe que aún persisten sesgos sociales, pero al mismo tiempo cada vez más personas desafían la idea de la edad como un límite: " No conciben la jubilación como el fin de su vida laboral , sino como el inicio de una etapa en la que puedan seguir activas, pero alineadas con sus verdaderas aspiraciones".

Así, destaca que "el verdadero impedimento" es la "percepción que uno tiene sobre sí mismo". " Cuando se recupera el sentido del propósito, es posible dar ese paso con seguridad y una trayectoria extensa suele ser una gran ventaja: aporta madurez, perspectiva y capacidad para resolver ", sumó desde ManPower.

Blausztein sostiene que "si bien se valora la experiencia" son pocas las empresas que hoy trabajan activamente en la inclusión de perfiles +50 . "A pesar de eso, este segmento tiene un diferencial: un fuerte sentido de la responsabilidad y estabilidad, " cualidades que suelen destacar frente a generaciones más jóvenes ", finalizó.

Para finalizar, el coordinador de alianzas de la ONG Diagonal Asociación Civil Adrián Barreto sostiene que muchas personas se acercan a la organización -que asiste en la reinversión laboral de personas mayores de 45 años- con "la idea de la edad como impedimento, pero al transitar nuestros programas logran resignificarla".

Descubren que su trayectoria es un valor , que pueden reconectar con sus intereses y reinventarse. El desafío está en cambiar la narrativa: pasar de "estoy grande para esto" a "tengo experiencia para aportar", concluyó.

Diagnóstico actual para los +50

Por otro lado, el estudio Generación Silver - de la consultora Bumeran junto a Diagonal - relevó junto a profesionales de RRHH que " solo el 7,41 de la dotación de sus empresas está conformada por empleados que tienen entre 50 y 65 años".

También destacaron "que casi la mitad de los colaboradores tienen entre 30 y 40 años y un tercio pertenecen a la década de 20 a 30 años". Además, poco más de la mitad de encuestados se sintieron rechazados de puestos por su edad , mientras que el 55% de los reclutadores considera ese dato un factor decisivo

A su vez, el 68% de las empresas consultadas no contrató personas de 55 años o más en el último año; el 88% contrató a menos de 5 y 40,74% de las empresas indicó rangos etarios en sus búsquedas laborales , lo que limita las oportunidades.

De acuerdo a los datos recopilados, un 61% de ellos considera que la edad sigue siendo un factor determinante para las empresas al decidir si contratar o no a alguien. En esa línea, un 54% de los encuestados declaró haber sido rechazado en procesos de selección.

"Si bien es común que en los primeros pasos convivan emociones como el miedo o desánimo, durante el proceso aparece algo más fuerte: el deseo de protagonizar una nueva etapa", apuntó Barreto y destacó sobre la necesidad de que se cuente con "un espacio de contención, herramientas adecuadas y una red de apoyo

En esa línea, el coordinador finalizó afirmando que "las personas se conectan con sus fortalezas, resignifican sus experiencias previas y activan con energía su búsqueda laboral o emprendedora".