

# Demasiado joven para jubilar, demasiado viejo para contratar.



## La crisis invisible de los profesionales entre 50 y 60 años en Chile

Durante décadas, construyeron carreras sólidas, lideraron equipos, formaron a otros y sostuvieron familias. Sin embargo, hoy, miles de profesionales chilenos con más de 50 y menos de 60 años enfrentan una realidad casi invisible: la exclusión por edad en el mercado laboral. Son personas que aún no pueden jubilarse, pero que ya no logran reinserirse, atrapadas en una paradoja cruel que pocos reconocen.

La cesantía en este grupo etario se prolonga cada vez más. Muchos han postulado a decenas de empleos sin éxito y un número creciente ni siquiera logra pasar el filtro inicial para enviar su currículum. En los principales portales de empleo, se repite un límite de edad tácito: ofertas que piden “hasta 45 años” o “perfiles jóvenes con ganas de crecer” excluyen automáticamente a quienes acumulan años de experiencia y conocimientos.

El resultado es claro y doloroso: quienes más han trabajado y estudiado hoy son los primeros descartados. Reinserirse puede tomar entre 10 meses a un año, y muchos terminan agotando su seguro de cesantía, aceptando empleos informales o anticipando

su pensión, comprometiendo así su futuro previsional.

Ronnie Jerez, ingeniero en administración y técnico mecánico de 59 años, es un caso emblemático. Tras más de 30 años en minería y gestión empresarial, ha postulado incluso a cargos administrativos y técnicos, pero la respuesta constante es que está “sobrevalorado” o que buscan alguien “más fresco”. “No sé qué significa eso. Solo quiero que me dejen demostrar lo que sé hacer. Me siento invisible”, relata.

El fenómeno va más allá de la economía: impacta profundamente en la salud mental y el bienestar emocional. Según el Ministerio de Salud, los trastornos depresivos y ansiosos han aumentado en adultos entre 50 y 65 años, especialmente entre hombres cesantes. **Valentina Sandoval, psicóloga y coordinadora de bienestar estudiantil en Duoc UC Maipú**, explica que el edadismo laboral se basa en prejuicios erróneos sobre la capacidad de adaptación y manejo tecnológico de las personas mayores, generando inseguridad, ansiedad y baja autoestima.

“La sensación de inutilidad, el aislamiento y la frustración de no poder sostener a la familia como antes son síntomas de una crisis que aún no se nombra, pero que está instalada en nuestra sociedad”, señala **Sandoval**. Además, destaca que en muchas ofertas de empleo se especifican límites de edad que refuerzan estereotipos y dificultan la incorporación laboral de quienes superan los 50 años.

**Rosangela Meléndez, directora de carrera Técnico en Enfermería de Duoc UC Maipú**, advierte que esta prolongada cesantía afecta la salud mental de quienes la padecen: “Puede generar tristeza, irritabilidad y aislamiento. Es fundamental validar estas emociones, mantener vínculos sociales y buscar apoyo profesional para prevenir que el cuadro se agrave”.

El envejecimiento poblacional en Chile trae desafíos no solo en salud y pensiones, sino también en cómo se integra laboralmente a personas activas y productivas mayores de 50

años. La expectativa de vida aumenta, pero la edad legal de jubilación se mantiene. Ante esto, expertos insisten en que es urgente revisar y adaptar las políticas y modelos de reclutamiento para no excluir a un segmento valioso y en pleno potencial.

No se trata de un problema de competencias, sino de prejuicios y estructuras laborales que no valoran la experiencia y trayectoria. La sociedad chilena debe enfrentar esta realidad para evitar la marginación prematura de miles de profesionales que aún tienen mucho por aportar.

Valentina Jerez Selman

Periodista