



La edad: ¿cómo la evalúan las empresas al seleccionar personal?

Descripción

Artículo de Víctor Salmerón tomado de <https://www.gerentesis.com/>

Una economía en la que el mercado se achicó y la competencia es feroz, los salarios y la escasez de talento de alto desempeño, obliga a las empresas a hacerse más flexibles respecto a los rangos de edad que consideran ideales.

Al contratar personal las empresas venezolanas suelen fijar un rango de edad ideal que junto a otros atributos, influye al momento de seleccionar entre los distintos candidatos para un cargo.

La principal consecuencia es inconformidad en los polos: los mayores de cincuenta años sienten que la fecha de nacimiento pesa más que sus conocimientos y habilidades, mientras que los más jóvenes afirman que son descartados por falta de experiencia.

Megan Herhardt, Josephine Nachemson y Brandon Fogel, autores de [Gentilience](#), afirman en [Harnessing the Power of Age Diversity](#) que los equipos con diversidad de edades son valiosos porque reúnen capacidades, competencias e información que se complementan y, bien gerenciadas, permiten una mejor toma de decisiones y más rendimiento.

En Venezuela distintas circunstancias están influyendo en que las empresas se hagan más flexibles al momento de sopesar la edad. La competencia por un mercado que se achicó en una [economía inestable](#), el ingreso de los colaboradores y la urgencia por detectar, contratar y retener al talento adecuado intervienen en el proceso.

Morella Farias, gerente de reclutamiento y selección en ASAP, empresa especializada en procesos de gestión humana, explica que en el caso de los profesionales mayores de cincuenta años hay una mayor oportunidad por el valor que tiene la experiencia, la formación y la trayectoria en momentos en que el entorno es de alta exigencia.

«Las empresas necesitan claridad en su plan estratégico, siendo que hay mucha revisión interna y eso abre oportunidades a personas experimentadas que ayuden a enrumbar la organización en un entorno que obliga a ser muy competitivo», dice Morella Farias.

Agrega que en sectores como retail, bancos y tecnología ha habido una flexibilización con la idea de contratar talento que impulse la gestión en Áreas clave.

«Como expertos en selección de personal tenemos el rol de asesorar al cliente y hacerle ver que no siempre con los rangos de edad que se ha planteado va a conseguir lo que busca y que necesita ampliar la mirada en este sentido», explica Morella Farias.

Realidad salarial

Si bien el ingreso ha aumentado en el Último año el promedio sigue siendo bajo. Fedecámaras recopiló información al cierre del tercer trimestre de 2023 en 93 gremios que se desenvuelven en Áreas que representan dos tercios de la actividad del sector privado y las cifras muestran un escenario complejo.

El ingreso promedio más elevado está en la manufactura donde el personal obrero tiene un piso equivalente a 217 dólares, los profesionales 469 dólares y los gerentes 973 dólares.

En estas circunstancias ocurre que los profesionales más jóvenes suelen tener una expectativa de salario mucho más elevada, mientras que los de mayor edad tienen la tendencia a aceptar un menor ingreso porque ya tienen una base y valoran la oportunidad de seguir activos.

«Hay casos en los que la empresa tiene la opción de candidatos con distintas edades donde el que tiene 35 años aspira al doble de lo que la empresa puede pagar por su estructura de costos y por ejemplo, alguien de 52 años tiene las competencias y la energía para el cargo y pueden aceptar un menor ingreso», dice Morella Farias.

Añade que en su labor de consultora también hay circunstancias en las que recomienda a la empresa que una persona mayor de cincuenta años que alcanzó cargos de gerencia y compite para un cargo de menor jerarquía reciba la oportunidad.

Después de analizar el caso se le puede proponer a la empresa que acepte a ese candidato que necesita trabajo y puede ser un coordinador que ascienda en la empresa cuando se abra una vacante de mayor jerarquía», dice Morella Farias.

La formación

Al analizar lo que está ocurriendo en el caso de los candidatos de menor edad, recibidos graduados, Morella Farias señala que «en las empresas hay preferencia por los que egresan de universidades tradicionales como la Universidad Católica Andrés Bello, la Universidad Central de Venezuela o la Universidad Metropolitana».

«El talento joven necesita ser llevado de la mano y tiene una curva de aprendizaje y de adaptación, en general las empresas están claras en esto. Los candidatos deben valorar la oportunidad de insertarse en el mercado laboral y recibir formación a pesar de que sus expectativas de salarios puedan ser mayores», dice Morella Farias.

En una economía que se ha hecho más básica la mayor brecha de talento está en las empresas de productos de consumo masivo, como alimentos y cuidado personal, retail y tecnología.

Alto nivel

Cuando se analiza lo que está ocurriendo en cargos de alta dirección como gerente general, presidente o vicepresidente ejecutivo lo primero que aflora es [la guerra por el talento](#) y la mayor dificultad para detectarlo y reclutarlo.

Jesús Castillo, director de Contevenca, una firma especializada en la brecha de talento y selección de talento ejecutivo, de alto desempeño, explica que la edad «es un atributo más como los posgrados, la profesión, los idiomas y la experiencia relevante para el cargo».

Explica que la emigración derivó en que «cuando quieras un profesional con quince o veinte años de experiencia que idealmente está en la banda de cuarenta-cincuenta años consigues que precisamente esa banda es la que más escasea porque son los que se fueron hace diez o quince años del país, allí hay un bache generacional».

En este contexto las empresas se han hecho menos rígidas con el tema de la edad al seleccionar candidatos para cargos de alta jerarquía.

«Hoy la edad es menos limitante de lo que era hace unos años, las empresas se han flexibilizado; por ejemplo, hay casos en los que quieren de forma ideal a alguien menor de cincuenta años pero contratan a alguien de 58 años porque se mantiene bien, tiene la energía necesaria y el resto de los atributos», dice Jesú斯 Castillo.

El perfil ideal tiene que ver con formación, experiencia y energía para ocupar el cargo. Esto lleva a un rango de edad ideal basado en que quienes están por debajo carecen de la experiencia necesaria y quienes la superan carecen de la energía para ocupar una posición con altos niveles de estrés, viajes constantes y largas jornadas de trabajo.

«Puedes tener la experiencia, la formación pero si tu nivel de energía baja podrás ser un consultor, pero no ocupar un cargo donde estás a cargo del día a día de la operación», dice Jesú斯 Castillo.

Añade que así como las empresas se han hecho más flexibles en el límite superior de la edad, también lo han hecho en el límite inferior.

«Si las personas que quiere la empresa están en otra organización y traerlos sería muy costoso entonces hay casos en las que disminuyen la exigencia de experiencia y ascienden a alguien que está dentro de la organización», dice Jesú斯 Castillo.

«Esto puede acelerar la carrera de esa persona, pero si no estaba preparada para el cargo y no tenía el potencial esperado fracasa y genera un problema porque no lo puedes regresar al nivel anterior y tampoco responde de manera adecuada», agrega.

En general la edad de retiro en las grandes corporaciones en los puestos de alta dirección es 65 años; no obstante, Jesú斯 Castillo explica que en empresas locales donde la decisión depende del dueño de la compañía «si ha habido un buen desempeño y la persona continua en buena

Categoría

1. Recursos Humanos

Fecha de creación

2024/02/28

Autor

mariociap

default watermark