

Por qué los mayores de 45 años tienen oportunidades laborales

Una holgada experiencia, contactos y adaptación al cambio son algunas de las credenciales de un sénior en un proceso de selección. Emprender y trabajar por proyectos son algunas de sus opciones.

Arancha Bustillo, Madrid
 "Más de veinte años de carrera, reconocidos méritos, responsable de un equipo de decenas de personas y capacidad de liderazgo". Con esta carta de presentación, ¿qué seleccionador de personal podría resistirse a sus encantos? Quizá uno de los que se niegan a contratar a mayores de 45 años. Por desgracia, los números certifican que casi la mitad de los parados cercanos a los 50 llevan más de dos años sin trabajar. Sin embargo, todavía hay oportunidades profesionales para ellos.

Marisa Lategui, consultora del área de directivos de MOA BPI Group, asegura que hay ofertas para este colectivo: "En concreto, como directivos ya que en este ámbito se valora significativamente la experiencia". No obstante, la forma de contratación ha cambiado. La responsable de MOA BPI recuerda que ahora se suelen utilizar fórmulas como el *intering management*, o trabajo por proyectos para altos ejecutivos con experiencia; y como autónomos.

Sectores y perfiles

Según Pablo Urquijo, director general de Experis Perm, "tecnología e ingeniería son dos sectores en los que los mayores de 45 años, por edad y experiencia, siguen siendo bastante demandados. Sobre todo para posiciones a nivel internacional". Además, aquellos que no son absorbidos por el mercado laboral por exceso de demanda han optado por poner en marcha sus propios proyectos. Urquijo asegura que muchos de ellos se han reciclado en *coaches*, formadores o especialistas por proyectos.

Orestes Wensell, director comercial de Lee Hecht Harrison, se hace eco de un tópico en el mercado laboral: "cuanto más cerca estás de los 45 años, más difícil será vol-

Las nuevas contrataciones llevan consigo una bajada cercana al 25% del sueldo



Muchos de estos profesionales han optado por el 'intering management' o trabajo por proyectos.

ver a trabajar si has perdido tu empleo". Wensell rompe una lanza a favor de este segmento de la población y afirma que los problemas no vienen tanto por la edad, sino por el nivel de cualificación de ese profesional y su adaptación al nuevo entorno. No cree, por tanto, que haya uno o varios sectores en los que se reclame el fichaje de estos profesionales, sino que sus posibilidades de ser contratados de nuevo pasan por su nivel de profesionalidad, su *expertis*, su valor y las aptitudes que les hacen diferentes frente a otros candidatos más jóvenes.

En este sentido, lo que bus-

La actualización y formación continúa son garantía para conservar un puesto de trabajo

Los expertos creen que las opciones laborales dependen de la cualificación y no tanto de la edad

can las empresas en estos profesionales, según Lategui, es "flexibilidad, capacidad de adaptación, orientación a resultados, innovación y experiencia".

Urquijo considera que estos profesionales no sólo tienen un bagaje de, al menos, 20 años, "lo que aporta conocimiento, trayectoria y solidez. Además, están acostumbrados a trabajar en equipo en distintos entornos: escenarios de crisis y de crecimiento, con lo que su amplia experiencia es un valor que pueden aportar a las compañías que les den una nueva oportunidad y decidan contratarlos". Aún

así, los números hablan por sí solos y este colectivo es uno de los más damnificados por la crisis del mercado laboral. "Por una cuestión de costes", dice el directivo de Experis, "al final, alguien que tiene más experiencia es más costoso para una empresa y cuando ha llegado la crisis lo primero en lo que se ha recordado es en los profesionales con un gasto laboral más alto".

Barreras

A pesar de contar con un arsenal de habilidades y experiencia capaz de derrotar en un proceso de selección a cualquier aspirante recién salido de la universidad, estos candidatos también encuentran muchas barreras: "Perfiles más jóvenes que sepan realizar sus funciones y la banda salarial", puntualiza el director comercial de Lee Hecht Harrison, quien advierte de que hay una realidad indiscutible ahora en el mercado: "se demanda una mayor flexibilidad salarial en todos los niveles, también para los sénior, y te puedes encontrar una bajada en el sueldo de en torno al 25% según funciones".

Wensell también cree que otro de los retos a los que se enfrenta este colectivo es el de la continua actualización en ciertas áreas o para determinados sectores como el *marketing* que se está dirigiendo hacia el mundo online. "Se generan desajustes en este sentido. Y puede ser debido a

EMPRENDER

Según Laura Jiménez, consultora de intermediación laboral de MOA BPI, el 24% de los sénior que participan en programas de recolocación **opta por crear su negocio**. La trayectoria y sus contactos les facilita esta posibilidad.

que, quizá, en el pasado no logramos aprender a gestionar nuestra carrera profesional y a mantener un grado de actualización continuo, de nuestros conocimientos, nuestras habilidades y capacidades", denuncia este directivo.

La tecnología juega un papel muy importante en la incorporación de estos profesionales al mundo laboral. Laura Jiménez, consultora de intermediación laboral de MOA BPI Group, cuenta, sin embargo, que cada vez con más frecuencia "las firmas de recolocación trabajamos con este colectivo para que se adapte a los avances tecnológicos. Y en este proceso, lo más importante es la actitud, tomárselo como algo importante en su reciclaje".

Y es que, si hacemos caso a los dichos populares, "más vale el diablo por viejo que por diablo".

PISTA DEL DÍA

Del 11 al 13 de abril se celebra en Valencia 'Start up Weekend Google Glass', la primera que usa esta tecnología para desarrollar ideas emprendedoras.

<http://bit.ly/1ducKDA>

Un empleo para un sénior

La crisis de los 40 adquiere un nuevo significado si la planteamos en el contexto laboral que vivimos ahora. Los profesionales que superan esta barrera y han corrido la mala suerte de quedarse en el paro tienen que enfrentarse a muchos retos si quieren reincorporarse al mercado de trabajo. Ciertamente cuentan con muchos puntos a su favor: experiencia, capacidad de adaptación, trabajo en equipo, etcétera. Pero también cargan sobre sus espaldas el estigma de la edad y su correspondiente remuneración. Expertos como Orestes Wensell, director comercial de Lee Hecht Harrison, y Pablo Urquijo, director general de Experis Perm, nos hablan en este vídeo de las ventajas y los inconvenientes de ser candidato a un empleo a partir de los 45 años. Nos cuentan en qué perfiles y en qué aptitudes se fijan ahora los responsables en un proceso de selección, y qué oportunidades tienen estos profesionales.



Hoy en **EmpleaTV**
 El trabajo a partir de los 45 años
 Expansion.com