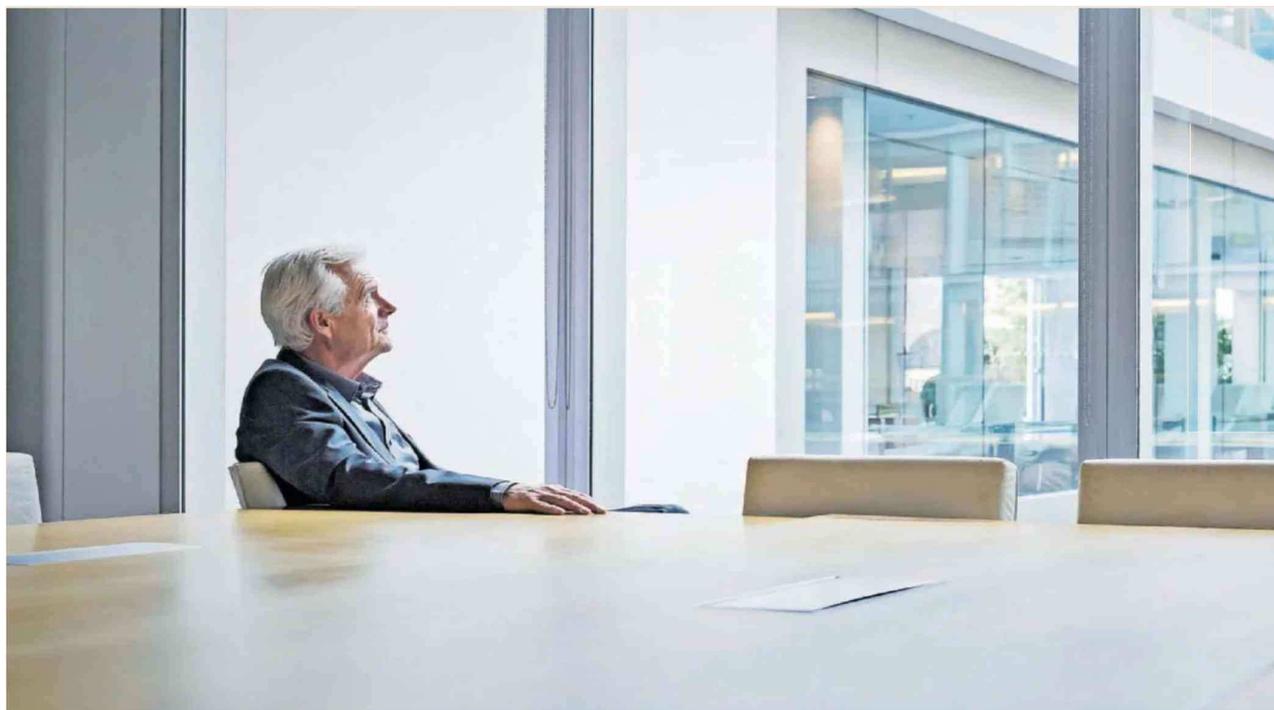




Fortuna

Reinventarse a los 50: retos del parado sénior

—P32-33



Reinventarse pasados los 50: los retos de los parados sénior

Casi el 10% de los trabajadores de entre 50 y 64 años están en situación de desempleo ► Diversos programas ayudan al colectivo a ser más atractivo para las empresas o a emprender

MANME GUERRA
MADRID

Hay empleados que nunca han tenido que buscar trabajo, por lo que, cuando con más de 50 años se quedan en la calle, no saben por dónde empezar. Es la situación que narra Esther Tapia, directora general del Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación (COIT), un colectivo "en el que casi no hay paro" y en el que "siempre ha habido tanto trabajo" que el empleado no tenía que buscarlo, al revés, iban a por él al acabar los estudios. "Por eso, cuando llegas a cierta edad, pasados los 50, y pierdes el empleo, no sabes buscar trabajo porque nunca has necesitado hacerlo".

Ahí es donde entra en juego Talento50+, un programa gratuito de reinversión profesional dirigido a ingenieros de telecomunicación que superan el medio siglo. La idea de ponerlo en marcha surgió, cuenta Tapia, cuando en el COIT advertie-

ron "una situación complicada" debido a las salidas, algunas por despidos y otras por prejubilaciones, de gente entre 50 y 55 años en las principales empresas del país. "Estas personas se encuentran con dificultades para encontrar trabajo". A lo que se sumaron los resultados, publicados hace dos años, del Observatorio de la Ingeniería de España, por los que "se llegaba a la conclusión de que se necesitaban 200.000 ingenieros de todas las ramas; de ellos, unos 18.000 de telecomunicación". Por un lado, se expulsa talento, mientras por el otro, a las empresas les cuesta cubrir ciertas vacantes.

Con el programa, que el COIT lleva a cabo junto a la consultora Experience Ahead, se pretende dotar a los colegiados de competencias y de conocimiento sobre lo que el mercado demanda y cuáles son otras posibilidades profesionales. "Tras haber estado 20 o 30 años trabajando en exclusiva por cuenta ajena para un único empleador, cuando salen, se encuentran perdidos. Buscan lo mismo que tenían, con una banda salarial alta, y la mayo-



GETTY IMAGES

ría no lo encuentra". Por ello, además de enseñarles, por ejemplo, a mejorar su perfil en LinkedIn o a redactar cartas de presentación, también les ponen sobre la mesa "opciones laborales realistas en relación a su edad y la singularidad que presentan". Sostiene Tapia que no todo es trabajar por cuenta ajena a jornada completa. Que existe la jornada parcial, los consejos asesores, impartir clases o trabajar para la Administración pública, donde hay plazas que no llegan a cubrirse. Sin olvidar el emprendimiento.

Precisamente a aquellas personas mayores de 50 años que quieren comenzar su propio negocio va dirigido el programa Tales, impulsado por la Fundación Mapfre, a través de su Centro de Investigación Ageingomics. El curso, de aproximadamente 14 semanas de duración y totalmente gratuito, se hace en colaboración con una red de universidades públicas, y en él, los participantes reciben formación y acompañamiento en el desarrollo de sus ideas. "El emprendimiento por parte de este grupo de población es una

actividad que conviene fomentar porque es bueno para la economía. Pero también para ellos, porque para muchos es la única posibilidad de mantenerse activos dentro del mercado laboral", sostiene Juan Fernández, director del centro.

Al ser preguntado por las barreras que se encuentran a la hora de poner en pie su empresa, Fernández asegura que son las mismas que tienen ante sí personas más jóvenes. Una es saber organizar las distintas etapas por las que tienen que pasar para que la actividad eche a andar. "Para ello, se les da formación en aspectos administrativos, legales, fiscales o de organización". Otra es la búsqueda de financiación, aunque en el caso de personas de más edad, "puede que incluso la tengan ellos tras años de ganar buenos sueldos".

Defiende Fernández que "las capacidades y las posibilidades de los séniores de poner en marcha un negocio son, en términos generales, más que las de los jóvenes". Argumenta que tienen más experiencia, más oficio en lidiar, por ejemplo, con las Administraciones, una mayor red de contactos y conocen mejor el sector al que se van a dirigir tras años dedicados a él. Unas 150 personas han participado ya en este programa desde que comenzara, poco después de la creación de Ageingomics en 2020. Y cada año crece el número de inscritos, que tienen una media de edad de 60 años.

Cambios en el mercado laboral

En las distintas cámaras de comercio repartidas por toda la geografía española, el programa Talento45+ ofrece la posibilidad de hacer hasta dos cursos de capacitación para que los desempleados adquieran la formación o cualificación que más requieren las empresas. Los más demandados son los que tienen relación con la administración y gestión, el sector sociosanitario, el comercio y la hostelería y turismo. Sin olvidar los centrados en digitalización. "La tasa de inserción laboral supera el 40%, de media. Pero hay casos donde el volumen de usuarios que atienden es menor, por lo que pueden tener un enfoque mucho más personalizado y el porcentaje sube. Es el caso, por ejemplo, de la Cámara de Lorca, con una tasa del 80%", asegura María Tosca, directora de formación, empleo y emprendimiento de la Cámara de Comercio de España.

Con las empresas, las cámaras también llevan a cabo una labor de sensibilización para que dejen a un lado sesgos como el edadismo y vean a los candidatos más allá de su fecha de nacimiento. "Aunque aún queda trabajo por hacer, estamos notando un cambio en este sentido. Además, las compañías se dan cuenta de que estos profesionales se suelen quedar más y eso lo valoran", añade Tosca.

También trabajan para acabar con los sesgos sobre la edad desde Talent Solu-



tions, que forma parte de ManpowerGroup. Su director general, Orestes Wensell, afirma que la mentalidad no debe cambiar solo en los departamentos de recursos humanos, donde se hace una primera criba de currículos, también "entre los managers de las distintas áreas, que a veces no terminan de ver cómo van a tener un perfil más sénior para una función más júnior, o que consideran que no van a tener el suficiente grado de actualización en conocimientos y procedimientos".

Para acabar con esta última idea, Wensell subraya la importancia de la formación, no solo cuando una persona se queda desempleada, sino a lo largo de su carrera. "Es el concepto Yo SL. La persona debe pensar en sí misma como una empresa y plantearse qué puede aportar. Hay muchas ocasiones en las que los profesionales no saben cómo enfocar su carrera, incluso teniendo trabajo".

Wensell pone el foco en que no es sostenible para la sociedad, por el impacto que supone en la economía y el sistema de pensiones, que las personas de más de 55 años no puedan trabajar si así lo desean. "A nivel de porcentaje de población activa, no considerar y explorar este colectivo es un lujo que no nos podemos dar".

Unas palabras que van en sintonía con lo que defiende Esther Tapia: "Si los ingenieros de telecomunicación llegan al mercado un poco más tarde que otras profesiones, con unos 25 años, y salen a los 55, estamos hablando de solo tres décadas de vida laboral efectiva. Esto es, primero, una pena por ellos, porque tienen mucho que aportar. Y segundo, como país no nos lo podemos permitir, porque es poco eficiente".

El ejemplo de Zaragoza

► **Colaboración.** El Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación tiene un programa específico junto al Ayuntamiento de Zaragoza. "Hablamos con su alcaldesa, Natalia Chueca, y nos comentó la necesidad de ingenieros que tenía la ciudad", explica Esther Tapia. Hasta la localidad están llegando empresas, tanto nacionales como internacionales, para establecer centros de datos. "Tiene a su favor que el terreno no es caro y hay bastante energía gracias a la solar y a la eólica".

► **Talento.** El problema con el que se encuentran las compañías es "la falta de talento".

Por ello, el COIT y el ayuntamiento lanzaron una iniciativa para que las empresas incorporen ingenieros que se han quedado sin trabajo, mayoritariamente por haber salido de sus puestos debido a la edad. "Son personas que en sus cinco o diez años de vida laboral se pueden plantear trabajar en un sitio diferente a la ciudad en la que estaban viviendo. Algunos porque ya no tienen hijos en casa y otros porque el teletrabajo es una realidad que les permite ir dos días a una ciudad distinta a su residencia habitual. Zaragoza es, además, una urbe barata tanto en hoteles como en alquiler".