

► Empleo y Formación

011TUE01FOT1.jpg
Ancho: 254 mm
Alto: 93.144 mm



Es importante sembrar para encontrar empleo

ROSA CARVAJAL

Cumplir 50 años puede convertirse en una ventaja o en una desventaja, según se mire. Reengancharse al mercado laboral con esa edad e incluso más jóvenes es una labor titánica. Los prejuicios que orbitan alrededor de este colectivo les lleva a estar en desventaja frente a una candidatura junior. «Las empresas empiezan a prescindir antes de las personas con más edad y a contratar gente más joven, con menos exigencias. Nos hemos hecho viejos y se piensa que somos más maniáticos». Así arranca el testimonio de Arturo Gómez Quijano, profesor de ESIC de grado y postgrado que vivió en primera persona los sinsabores de encontrarse en paro a los 50 años. «Es complicado reinventarse y volver al mercado laboral. Nadie quiere poner en nómina a un señor que ya peina canas». Habla con conocimiento de causa. De los 100 currículum que envió no le contestó nadie. «A nuestras edades mandarlos en frío no tiene ningún sentido. Lo que importa son los contactos», señala Quijano.

Aconseja ver a gente que nos pueda ayudar. «Lo óptimo es hablar con entre seis y diez personas al día, contarles nuestro problema y qué valor les podemos aportar. Y, desde ese momento, esa persona puede identificar oportunidades para nosotros. Por eso es muy importante decirle a todo el mundo que estás en paro». Hallar empleo llegada cierta edad es una carrera de fondo. «Tienes que sembrar constantemente. Ir a sitios donde encontrarte con mucha gente, asistir a conferencias, incluso a reuniones de antiguos alumnos. Hay que hacer trabajos gratis. Cambiar nuestra forma de pensar porque estamos acostumbrados a que alguien nos dé y hay que olvidarse de volver a encontrar una nómina. Tienes que buscar tu propio trabajo. Cuando te quedas sin él, trabajas más que nunca».

A Julio García Chao le dijeron friamente en un par de entrevistas de trabajo que realizó que «querían invertir más en personal junior». Perdió el empleo con 50 años, tra-

Reengancharse al mercado laboral, una carrera de fondo

El paro sénior ha subido un cien por cien. El «networking», la mejor vía para recolocarse

bajó en una multinacional tecnológica durante muchos años, pero llegó un ERE y salió de la empresa. «No sabía cómo buscar trabajo, no manejaba las redes sociales porque no sentía esa necesidad. Creo que nunca volveré a trabajar por cuenta ajena. Dedicó entre tres y cuatro horas diarias a mandar currículum. Pero las empresas equivocadamente están buscando empleados jóvenes. Ninguno ofrece un horizonte de 15 años, yo sí». Julio contactó con Savia, una iniciativa de la Fundación Endeza en colaboración con la Fundación más humano para el impulso de la empleabilidad de los profesionales sénior en España. Ha cumplido un año como punto de encuentro entre personas y empresas. Cuenta ya con 16.000 profesionales inscritos en la plataforma. «Savia me ha dado formación y confío en mis propias capacidades para encontrar empleo. Trabajar por cuenta propia es la única salida que veo», explica. Tener un currículum de 10 o estar sobrecualificado se convierte en un hándicap a la hora de pasar procesos de selección. Una experiencia que vivió Sergio Garbín. Ingeniero informático, perdió el trabajo en 2016. Pensó

«Ha llegado la primera ola del «tsunami».
Europa está envejeciendo más que el resto del planeta»

que con su trayectoria profesional y su experiencia internacional se recolocaría fácilmente, pero no fue así. «La barrera de los 50 años es muy marcante. Es como si las empresas sospecharan de ti por tener un currículum brillante y estar en paro. Empiezan las suspicacias. Nunca nos preparan para esta situación. Un día estás en pleno apogeo profesional, el teléfono no para de sonar, y de un día para otro, nadie te llama». De su experiencia, Sergio aprendió que no existen soluciones mágicas. «Enviaba cv desde las 9 de la mañana hasta las 6 de la tarde, un total de 1.000 en dos años. La mayoría no te responde. Cuando he logrado pasar entrevistas, el proceso se difumina. No hay «feedback», las empresas no te explican por qué te han descartado, hay falta de profesionalidad». Este consultor informático entró también en contacto con Sa-

via. «El networking que me dio para buscar trabajo fue definitivo. Ahora soy «country manager» de una empresa de tecnología israelita». Esta historia con final feliz es la muestra de que todavía hay empresas que no discriminan por edad. Sin embargo, las cifras son alarmantes. Mientras que el paro juvenil

está ahora prácticamente igual que antes de la crisis, el paro sénior ha subido un cien por cien en 10 años. Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, hace balance: «Ha llegado la primera ola del «tsunami». Europa envejece más que el resto del planeta. Vamos a tener que reaprender a gestionar personas y a alargar el trabajo. Entre 2008 y 2018 la población activa de más de 55 años ha crecido un 45% y hay decenas de miles de personas con más de 100 años. La estrategia de las empresas ha sido sacar a la gente mayor del mercado e incorporar a los jóvenes. Las instituciones públicas tienen que poner el foco en este colectivo, sobre todo en los trabajadores menos cualificados».

SALIR DE LA ZONA DE CONFORT

Sarah Harmon, CEO de LinkedIn y futura CEO de Habitissimo, sostiene que lo «importante es que los sénior estén dispuestos a salir de la zona de confort. Algunas organizaciones ponen a disposición de los trabajadores herramientas de reciclaje y la mayoría no las usa». José Luis Gugel, socio y fundador de The Key Talent, consultora encargada de captar talento digital, opina que «la mayor carencia del trabajador sénior es que su capacidad para aprender y reciclarse no es la misma que la de un joven. Lo importante es entender que el mundo no se va a detener por nosotros. El cambio es inexorable y la evolución en los diferentes puestos es imparable. Con esa sensibilidad y una actitud abierta para absorber nuevos conocimientos, gran parte del camino está hecho». La máxima de Javier Ruiz de Azcárate, presidente de la consultora Catenon es que «captar talento no es captar empleados. La única manera de cambiar las cosas es haciendo un sobreesfuerzo oriental». Tener presencia en el mundo digital es también un básico para encontrar empleo. El 95% de los reclutadores busca talento a través de las redes, como recuerda la CEO de LinkedIn. Aprender a hacer entrevistas aunque no sea de lo nuestro también puede resultar muy útil.