

► Empleo y Formación

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

El espacio como palanca de transformación digital

En mi experiencia con un gran número de empresas nacionales e internacionales en muchos países, uno de los problemas más grandes con el que se encuentran los directivos a la hora de acometer una transformación, es: ¿Cómo encuentro dinero para invertir en la transformación digital principalmente tecnología y consultoría de personas?, ¿Cuándo es el mejor momento?, ¿Por dónde empiezo? ¿Qué palancas o ayudas para el cambio puedo tener? Todas las respuestas están en el espacio.

Es muy difícil (si no imposible) transformar una compañía dentro de un concepto espacial caduco, como son la mayor parte de las oficinas actuales, con conceptos que vienen de la revolución industrial de trabajo=lugar (donde está la máquina). La revolución digital ha transformado el trabajo= actividad. La transformación del espacio, ya sea a una nueva sede (deseable) o transformando los espacios actuales es la oportunidad de oro para ser la palanca de la transformación.

Además, la buena noticia es que un entorno de espacios de trabajo digitales, no le llamemos más oficinas, ocupa entre un 30-40% menos de sitio y no está sujeto a remodelaciones continuas. Lo que genera unos ahorros como consecuencia de la transformación de en torno al 50% de los costes operativos desde el momento cero, a los que sumaremos otros factores cuantificables de cómo el espacio ayudará a potenciar estrategias de atracción/ retención del talento, trabajo colaborativo, aprendizaje, ... y en búsqueda de la felicidad.

Es precisamente esta circunstancia la que hace que la transformación digital se pague con la transformación del espacio. Colocando a toda la compañía en un momento idóneo para, acompañando esa transformación del espacio, se transforme la cultura, los hábitos, las relaciones, la manera de colaborar, ... en fin todo lo que se quiera añadir al «guiso».

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM

Presidente de Grupo 3g office



El espacio como palanca de cambio

45 años, una edad peligrosa para acceder a un puesto de trabajo

Al margen de los prejuicios que existen, un alto porcentaje de parados de larga duración no sigue una estrategia correcta de búsqueda de empleo

ROSA CARVAJAL

Es un hecho que la edad es un factor que juega en contra a la hora de encontrar empleo. Las cifras avalan esta teoría. Según los informes, la mayoría de las ofertas de empleo se concentran en el segmento de edad de entre 26 y 35 años. En muchas ocasiones son los prejuicios empresariales los que llevan a reducir la empleabilidad de los mayores de 40 años. El último estudio sobre el mercado de trabajo de Infoempleo-Adecco recoge que en 2015 el requisito de edad estuvo presente en el 30% de las ofertas de empleo generadas y sólo el 8,42% se dirigía a profesionales de entre 41 y 45 años, porcentaje que se redujo a la mitad (4,04%) para los mayores de 45 años, es decir los profesionales con mayor experiencia en el mercado laboral. Por el contrario, el segmento de edad que más aparece en las ofertas de empleo es el comprendido entre los 26 y los 30 años (31%), siguiéndole muy de cerca la franja que va desde los 31 a 35 años (presente en el 30% de las ofertas) y a más distancia el comprendido entre los 36 y los 40 años (18,23%). De media, en 2015 se pedía tener unos 33 años (32,75).

CASTIGO A LOS SÉNIORS

Fuentes de Adecco señalan que, si bien es cierto que la edad no es un elemento determinante para la contratación del profesional, sí lo es para descartarle, independientemente de sus otras cualidades, aptitudes y actitudes. ¿Y por qué se castiga a los profesionales más maduros? Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, «siguen existiendo falsas creencias, como

pensar que el mayor de 45 años estará sobrecualificado y exigirá contratos más estables y/o mejor remunerados, que estará menos preparado que el joven, menos familiarizado con las nuevas tecnologías y le costará mucho más interiorizar la dinámica del puesto o que será menos flexible para hacer horas extraordinarias o viajar. Creencias estereotipadas que pesan mucho en los procesos de selección, dificultando el acceso de los séniors a las empresas». Para evitar que esto suceda los reclutadores deben poner el foco en las habilidades y competencias de una persona y dejar de lado elementos externos que puedan enturbiar el proceso. Deben ser conscientes de que cada colectivo hace aportaciones diferentes. En el caso de las personas mayores de 45 años, la experiencia será un punto a favor en la mayoría de los casos, afirman fuentes de Adecco. Este colectivo representa el mayor porcentaje de desempleados, el 36% del total (1,7 millones de parados). Si la tendencia en los últimos años ha sido a la reducción en el número de desocupados, los mayores de 45 años son el segmento que ha registrado una caída menos pronunciada durante el primer trimestre del año: concretamente del 7,2% en 2015, frente al 12% de media general.

Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, atribuye a un «error de estrategia de capital humano excluir a la gente mayor de los procesos de selección». «Durante muchos años en España se ha considerado que había que sacar a los mayores de las empresas para meter a los jóvenes y eso ha generado malas prácticas al

El segmento de edad que más aparece en las ofertas de empleo es el comprendido entre los 26 y los 30 años

amortizar antes de tiempo a los séniors por considerar que tienen un comportamiento productivo bajo. Con el mayor envejecimiento de la población y el alargamiento de la vida laboral, la situación empieza a revertirse y la edad empieza a no ser un factor de descarte», añade Jiménez. «Si antes la vida laboral terminaba de media a los 55 años, ahora está en los 65 años, por lo que no va a ser raro fichar a los más veteranos para determinados puestos. Además, una persona mayor no necesariamente tiene menos talento. Si en Reino Unido acaba de elegirse a una mujer de 59 años como primera ministra, ¿por qué un sénior no tiene capacidad para trabajar?», se pregunta el experto de PeopleMatters. «Pero los cambios llegarán. Si antes se descartaba a las mujeres en los procesos de selección y ahora no, lo mismo sucederá con los mayores. Quizás en algún momento veremos si por ley no es ilegal prescindir de un trabajador por su edad».

¿Por qué prima más la juventud? ¿Es una cuestión de remuneración económica? Ante esta duda, los portavoces de Adecco responden que «no es tanto una cuestión de remuneración, sino una cuestión de inver-

Cada colectivo hace aportaciones diferentes; en los séniors, la experiencia juega a su favor





ERRORES

- ◆ Los mayores de 45 años utilizan una estrategia errónea en la búsqueda de empleo. Un 64% no sintetiza la información y presenta un currículum de más de dos páginas.
- ◆ Ocho de cada diez candidatos presentan a todas las empresas el mismo currículum sin adaptarlo a las necesidades o peculiaridades de la oferta concreta.
- ◆ El 70% se limita a describir las funciones desempeñadas en sus puestos de trabajo, sin destacar los logros. Un 71% cree que será descartado por su edad.
- ◆ Un 63% admite no conservar la actitud positiva en la búsqueda de empleo. Un 74% no utiliza las redes para buscar empleo y un 57% no domina informática básica.

sión. Las empresas, a menudo buscan a jóvenes sin experiencia o recién titulados para formarles en la compañía, en sus valores y en sus funciones. Se buscan personas con unas determinadas habilidades porque los conocimientos se pueden adquirir en el propio desempeño de las funciones, y todo ello puede resultar más sencillo cuando aún te esperas 40 o 50 años de carrera profesional. No obstante, pensar así es un error porque el talento está disponible en personas de 20 años y de 50 años».

A LOS 50

Amber Wigmore, directora ejecutiva de carreras profesionales del IE Business School mantiene que el problema de la falta de empleabilidad no está en los 45 años, sino en los 50. «La respuesta que estos empleados encuentran en las empresas cuando los descartan en los procesos de selección es que están sobrecualificados, y de hecho, algunos optan por quitarse años de experiencia para parecer más moldeables». Aun así, esta experta opina que muchos de ellos están «oxidados porque llevan años sin cambiar de empleo y las carreras evolucionan muy rápido». También se da el caso de que no

saben dónde buscar nuevas oportunidades laborales. El IE desarrolla el programa «Relanza tu carrera», en el que se ayuda a estos seniors a transformarse y a descubrir las tendencias del mercado laboral. Según una encuesta realizada por la Fundación Adecco a 1.500 mayores de 45 años, los seniors en paro no siguen una estrategia acertada en su acceso al empleo. El 70% de ellos está enfocando la búsqueda de empleo de una forma errónea. Por ejemplo, un 86%

«En ocasiones las empresas buscan a jóvenes sin experiencia para formarle en sus valores y funciones»

no se preocupa de llenar los tiempos prolongados de inactividad y el 70% se limita a describir las funciones desempeñadas en sus puestos de trabajo, sin destacar los logros alcanzados.

«Para los parados de larga duración es recomendable que permanezcan activos, que se reciclen, que sigan formándose, que traten de ponerse al día en nuevas tecnologías y que desprendan una actitud positiva, aunque en algunos casos pueda ser complicado», apuntan desde la empresa de trabajo temporal. Servicios, comercio, alimentación e inmobiliarias son los sectores en los que la edad tiene mayor peso en las ofertas de empleo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

L'Oréal forma a mujeres en riesgo de exclusión social para su reinserción laboral

R.C.

La firma L'Oréal es mucho más que productos de belleza. En su compromiso con los más desfavorecidos, acaba de clausurar la primera edición de su programa «Embellece tu futuro», un proyecto de formación, capacitación y empleabilidad para personas en riesgo de exclusión social. En colaboración con la Fundación Tomillo, más de 100 empleados voluntarios de L'Oréal, han instruido a lo largo de los últimos cuatro meses a 16 alumnas para acceder a una oportunidad profesional.

Talleres experienciales de maquillaje artístico de marcas como Lancôme o Armani, clases prácticas sobre el tratamiento y cuidado del cabello, la piel y las uñas, formación en competencias comerciales y de atención al cliente, sesiones de cómo trabajar en equipo o ganar confianza, han llenado las 400 horas de formación –más de 100 horas de prácticas– que han recibido estas chicas. Una formación que las capacita para trabajar como asesoras profesio-



Alumnas y voluntarias de la primera edición de «Embellece tu futuro»

nales de belleza y para ejercer funciones relacionadas con la comercialización de productos y servicios cosméticos en cualquier circuito de distribución y puntos de venta del sector.

La segunda y tercera edición del programa arrancará en septiembre de forma si-

multánea con el objetivo de formar a otras 34 personas más con escasos recursos y a unas 500 de aquí a 2020. «Nuestro objetivo con este programa es formar con los mayores estándares de calidad a profesionales que sean competitivos en el mercado de la belleza y acompañarlos en su empleabili-

dad», señaló Natalia González-Valdés, directora de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de L'Oréal España. «Estamos muy orgullosos de las alumnas, que han mostrado una gran motivación para dar un cambio a sus vidas y aprovechar la oportunidad que les brinda una compañía como L'Oréal para ayudarlas a incorporarlas al mundo laboral», señaló Marta Martínez, la directora de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo. Una experiencia que no sólo ha resultado enriquecedora para las alumnas, como apuntaron algunas de ellas, sino para los voluntarios y mentores del programa, que calificaron de positivo que la empresa promueva el voluntariado entre sus empleados. «Nos permite trabajar con otros compañeros, hemos sentido orgullo de permanencia y un gran espíritu de superación entre las alumnas», apuntó una de las voluntarias. Mientras que otro de los mentores señaló que «el trabajo ha sido sencillo porque la actitud de las alumnas ha sido increíble y hemos comprobado cómo detrás de una gran marca hay muchas personas cercanas».

De las 16 participantes, hay en marcha seis inserciones laborales dentro de la propia casa de belleza y todas han obtenido un certificado de formación profesional.