

# Los senior se quedan con el 76% del empleo creado el último año

A los miembros de la 'generación X' se les relaciona con una capacidad productiva que les lleva a ser creadores de nuevas empresas. Pero también han sido protagonistas del empleo en los últimos 12 meses.

T.F.A. Madrid  
 Prejuicios laborales, impacto del paro de larga duración... No todo son malas noticias para los senior en el ámbito profesional. A la tendencia que habla de recuperar y explotar la experiencia de los mayores desde nuevos modelos profesionales, se une ahora el dato de que por primera vez en un primer trimestre de año ha descendido el paro entre los mayores de 45 años: un 3,4%.

Según el VII Informe Mayores de 45 años de la Fundación Adecco, "los mayores de 45 están siendo los auténticos protagonistas del nuevo empleo: de todo el generado en el último año, un 76% ha sido para ellos". Mientras que 62.500 personas entre 25 y 34 años han perdido su ocupación en los últimos 12 meses, 380.900 mayores de 45 años han ganado un empleo.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, "los mayores de 45 años fueron uno de los grupos más afectados por la destrucción de empleo, llegando a representar más del 40% de los desempleados. Por pura estadística y con la reactivación de la economía, ahora empiezan a recuperar lo que habían perdido. El gran reto que tiene nuestro mercado es equilibrarse, de modo que no discrimine a nadie por su edad, sino que fije la atención en el talento y no en la fecha de nacimiento".

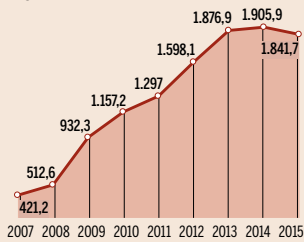
## Paro de larga duración

A pesar de que el nuevo empleo tiene como protagonistas a los mayores de 45, no hay que olvidar que ellos, más que nadie, sufren el paro de larga duración antes de recolocarse. De hecho, un 75% de los encuestados con empleo reciente, estuvo más de un año en paro hasta encontrar la ocupación actual. Por eso, el reciclaje se ha convertido en un imperativo en la carrera profesio-

**380.900 mayores de 45 años han conseguido un nuevo empleo en los últimos 12 meses**

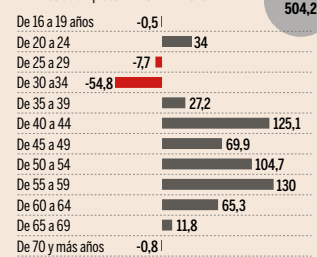
## RADIOGRAFÍA LABORAL DE LA 'GENERACIÓN X'

### Evolución de desempleados mayores de 45 años



### Empleo generado o destruido

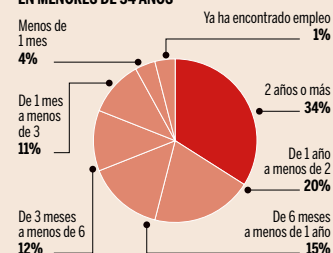
En miles de empleos. I T 2014-I T 2015.



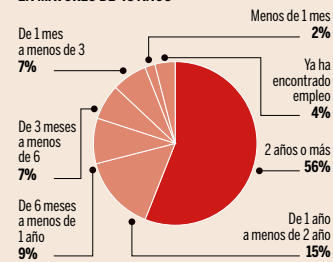
Fuente: Fundación Adecco e INE

### Tiempo en paro

#### EN MENORES DE 34 AÑOS



#### EN MAYORES DE 45 AÑOS



## Prejuicios contra los que tienen más de 45

Los mayores de 45 creen que lo que suele convertirlos en protagonistas del paro de larga duración es precisamente su edad. En general, las empresas se muestran reacias a contratarlos por diferentes prejuicios y estereotipos relacionados con su madurez, como que el mayor de 45 años estará sobrecualificado y exigirá contratos más estables y/o mejor remunerados. También suele decirse que el senior está menos preparado que el joven, que tiene menos familiaridad con la tecnología, con lo que puede costarle mucho más

interiorizar la dinámica del puesto. Otro prejuicio habitual es pensar que el mayor de 45 años será menos flexible para hacer horas extra o para viajar. En todo caso, las compañías deben prepararse para resolver sus necesidades con una fuerza laboral envejecida. Varias generaciones tendrán que convivir en las organizaciones, y éstas tendrán que conciliar diversos intereses, culturas, modelos de trabajo y de compromiso. Las compañías tienen que concienciarse sobre la importancia del talento de

los senior, considerando su vinculación con el mercado laboral. Son necesarias políticas de reclutamiento que se ajusten a los criterios del mercado y que tengan en cuenta la experiencia como un valor añadido, con la aplicación de estrategias específicas que permitan a los mayores mantener su rendimiento. Esta convivencia intergeneracional obligará a concebir nuevos modelos de empresa y a rediseñar los itinerarios profesionales: las nuevas generaciones presentan un modelo de colaboración no tan estructurado como el de las anteriores.

**El 71% de los senior en paro es de larga duración: un 56,4% lleva más de 2 años y un 15% más de uno**

**Se tiende a asociar a la 'generación X' con la 'Generativity': capacidad para guiar con productividad**

**Un 67% de los senior cree que será descartado incluso antes de hacer la entrevista**

**Las empresas deben seguir políticas de selección que atiendan al nuevo valor del talento senior**

## Nuevas salidas profesionales para mayores

Parece evidente que tendremos que trabajar más tiempo, y también que crece una generación denominada 'U' ('Underretired', los que no se retiran), que prolonga su vida laboral no sólo en compañías tradicionales. Muchos empiezan a valorar la posibilidad de emprender y crear sus propias empresas como salida profesional eficaz y adaptada a la nueva situación de un mercado laboral que demanda experiencia; que pide profesionales que hayan lidiado con situaciones adversas. Hoy se valora la ponderación, el juicio y el criterio, porque hacen falta personas con vivencias y sentido común. El talento maduro sabe adaptarse a su entorno; genera seriedad y se sobrepone a los obstáculos; se implica en el trabajo en equipo; y tiene más capacidad de comprometerse con proyectos comunes. Hay quien asocia a los miembros de la 'generación X' con la categoría que se denomina 'Generativity', que es la capacidad para guiar a la siguiente generación, con un plus de productividad y de creatividad. Se trata de una capacidad de liderazgo productiva para convertirse en creadores de nuevas compañías que coincide con la 'mentalidad start up'. Quienes cuentan entre 40 y 64 años han sufrido los rigores de los despidos de otras décadas, y esto les proporciona un contacto con el mundo real y les ha llevado a desarrollar herramientas eficaces y capacidades de supervivencia, así como una notable flexibilidad para manejar situaciones complicadas. Es una competitividad que encaja casi perfectamente en un entorno de mayor dureza y exigencia.

sional, especialmente cuando se superan los 45 años.

Según los datos del INE, un 71% de los que aún está en paro es de larga duración. La mayoría de ellos –concretamente un 56,4%– supera los dos años, mientras que un 15% lleva más de 12 meses sin empleo. Por el contrario, los jóvenes menores de 34 años tardan menos en volver a trabajar, descendiendo los parados de larga duración al 54%, 17 puntos porcentuales menos.

### Barreras de acceso

Además de con algunos prejuicios empresariales, los mayores de 45 años se encuentran con otras barreras que lastran sus oportunidades laborales:

- Un 62% no adapta su currículo a cada oferta, sino que utiliza uno genérico para todas. Hoy ya no sirven los "uniformes" universales. Según la Fundación Adecco, es necesario hacer trajes a medida y resaltar en cada candidatura lo que más nos interesa.

- Un 67% cree que será descartado, incluso antes de hacer la entrevista. Aquí, la actitud y la seguridad resultan clave para encontrar empleo. La escasa confianza en uno mismo implica una merma de las oportunidades laborales.

- Un 90% no utiliza las redes sociales: Este canal es hoy fundamental. Hay ofertas que solo están en las redes. Así, los candidatos activos en LinkedIn y Twitter son percibidos como más "actuales" por las empresas.

- Un 82% de los senior no se preocupa de llenar los tiempos prolongados de inactividad profesional. Es necesario tener en cuenta que los gaps en el currículo no dan buena imagen: deben ocuparse con actividades que enriquezcan la candidatura.