

Diana Calcerrada | José Ignacio Casas | Ángela Gorostizu | Carlos Prallong

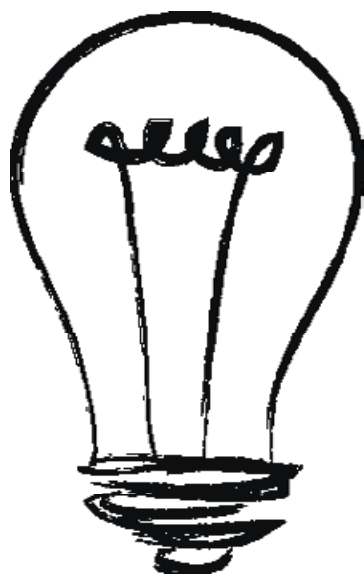


El Talento Invisible

Análisis de la situación del talento senior desempleado

www.trabajando.com

plus **40** net
empowering career transitions



El Talento Invisible

Análisis de la situación del
talento senior desempleado

Diana Calcerrada | José Ignacio Casas | Ángela Gorostizu | Carlos Prallong

El Talento Invisible: Análisis de la situación del talento senior desempleado

www.plus40.net

Junio de 2016

Autores:

Maria José Molina

Antolín Romero

María José Valdivieso

Inmaculada Aragón

José Ignacio Casas

Ángela Gorostizu

Carlos Prallong

Diana Calcerrada

Miguel López López

Edición e impresión: www.grupoagd.es

ÍNDICE

Prólogo	7
Plus 40	9
Presentación	11
Perfil de José Ignacio Casas	13
Análisis del desempleo en los mayores de 40 años	15
Perfil de Ángela Gorostizu	25
¿Es la edad o es el perfil?	27
Perfil de Carlos Prallong.	39
El drama con efecto expansivo	41
Perfil de Diana Calcerrada	51
Desempleo en mayores de 40 años: vivencia personal y discurso social . .	53
Epílogo.	67

PRÓLOGO

Los desempleados que conocemos, básicamente, se dividen en dos: los que se quejan de que las empresas están obsesionadas con pedir experiencia y los que se quejan de que las empresas solo quieren contratar a jóvenes mal pagados. El drama es que los dos llevan razón, al menos en parte.

Vivimos en un país con más de un 20% de paro, no hay grupo poblacional que esté a salvo. La diferencia es que los desempleados mayores de 40 años son invisibles.

Hoy por hoy, la mitad de los desempleados en España superan los 40. Son dos millones de personas, dos millones de familias, dos millones de votantes. Pero no existen ayudas, ni bonificaciones fiscales por contratarles. Ni se habla de ellos en los medios de comunicación, ni aparecen –como grupo y como problema– en el discurso político. Ni se alzan voces en el Parlamento para expresar cómo afecta a la supervivencia de nuestro sistema social. Ni leemos informes de fundaciones privadas ni asociaciones empresariales que analicen el daño que puede ocasionar a nuestro tejido empresarial dar la espalda a la experiencia de los senior

Hoy por hoy, lo que les ocurre a los desempleados mayores de 40 años es que se enfrentan a muchos prejuicios... sin voz. Su punto de vista, prácticamente, solo lo conocen ellos. Ellos y los que están muy cerca de ellos: su familia más próxima y los amigos de verdad, que como saben los que viven una situación de paro prolongada, no son tantos como parece.

En este mismo momento miles de desempleados se están inscribiendo en un proceso de selección de personal. Y ¿saben lo primero que se van a encontrar? un ordenador (si solo fuera uno...) al que le han dicho que suprima nuestro currículum de la lista de los “buenos” porque tenemos 44 años. ¿Estamos locos o qué?

Discriminar a un trabajador por su edad no sólo es injusto, es inconstitucional. Tan ilegal como descartarlo por cuestiones de raza, sexo o religión. Y además es profundamente

PRÓLOGO

absurdo. Steve Jobs volvió a su empresa Apple a los 44 años para convertirla en el paradigma del éxito empresarial de nuestros días a base de talento e innovación. Y cuando la abandonó porque el cáncer no le permitía seguir trabajando las acciones de la compañía se desplomaron un 5% por la partida de este “¿venerable anciano de 56 años?”

Por eso un estudio como “Talento Invisible” nos parece oportuno y necesario. Porque la discriminación por edad existe y no afecta solo a quienes la sufren. Despreciar el talento senior es malo para nuestra economía, nuestras empresas y nuestra sociedad. Nosotros ya lo sabemos. Ahora vamos a contárselo a todo el mundo.

Maria José Molina y Antolín Romero

Plus40net es una asociación sin ánimo de lucro que surge en el año 2013 de la mano de tres profesionales de más de 40 años que viven la situación de invisibilidad que se está produciendo en España con motivo de la crisis que comenzó durante el 2008, y que tienen un sueño “APOYARSE ENTRE LOS PROFESIONALES DE MÁS DE 40 AÑOS PARA VOLVER A TRABAJAR Y DEJAR DE SER INVISIBLES”.

Durante este tiempo se ha demostrado que la iniciativa de Plus40net es necesaria, que en la coyuntura que atravesamos –con índices de desempleo tan elevados– existe una necesidad objetiva: detectar, agrupar y formar a esa parte de la sociedad española cualificada, que se sitúa por encima de los 40 años, y que es INVISIBLE para los departamentos de recursos humanos y para el resto de la sociedad laboral.

Pero aquí estamos para demostrar que seguimos “existiendo” y no solo eso, sino que seguimos trabajando para “reinventarnos” y por supuesto con un “espíritu motivador”.

Plus40net ha sobrevivido en un contexto de dificultades enormes; y nuestro propósito es que esta semilla fructifique definitivamente en beneficio de nuestro colectivo.

Plus40net ha crecido aunando las experiencias de sus asociados; incentivando una actitud proactiva, dinámica y emprendedora, potenciando las redes de contacto.

Se ha ido nutriendo de su talento, que es mucho, y todos unidos somos capaces de demostrar que queremos y podemos seguir en el mercado laboral, que se nos necesita.

Contamos con una amplia red de networking, imprescindible para poder encontrar trabajo, con un portal de empleo para nuestro colectivo de la mano de Trabajando.com

Tenemos una amplia base de datos, y, en el afán de dar visibilidad a nuestro colectivo, hemos participado en diferentes programas como el European Innovation Network y el programa COSME de la UE”.

Este libro surge gracias al talento de nuestros asociados y a las ganas que tienen de que se dé a conocer “el talento desperdiciado” del colectivo mayor de 40 años.

Gracias Inmaculada por poner todo tu talento y redes de contacto a nuestra disposición, gracias Miguel por tu dedicación, paciencia, y buen hacer, gracias Jose Ignacio, Ángela, José, Diana y Carlos... por vuestros talentosos artículos. Sin vosotros este libro no hubiera sido posible.

Y gracias a la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid por su colaboración y por creer en nosotros.

Con este libro queremos hacer partícipes de este sueño a todas las instituciones, empresas y resto de colectivos para que nos ayuden a cambiar la actual política de recursos humanos que excluye y silencia a los profesionales de más de 40 años.

María José Valdivieso
Socia Fundadora Plus40net
www.plus40net.com

Análisis de la situación del talento senior desempleado

*Arrojando luz,
desmontando **prejuicios***

Al inicio de la primavera del año 2015, en una charla desenfadada de sobre mesa con mi amiga María José Valdivieso, nos percatamos de que la opinión pública, medios de comunicación y sociedad en general no estaba siendo consciente de la delicada situación en la que se encuentran los mayores de 40 años en largo desempleo; si bien, María José tiempo antes ya había fundado con varios colegas la asociación PLUS 40 NET, con la misión de ser una conectora de talento senior sin trabajo remunerado.

La falta de sensibilidad identificada nos llevó a realizar un primer análisis de los datos duros, básicamente los que el Instituto Nacional de Estadística proporciona. José Ignacio Casas, al frente de JOMIAL, es quien nos brinda su ayuda y con su experiencia en el análisis de datos secundarios, evidencia que la crisis económica que arranca en el año 2008 también se ha cebado con los mayores de 40 años, representando el 50% de los desempleados.

La confirmación de la gravedad de la situación de esta población nos llevó a indagar bajo otras ópticas a este importante segmento de la población española, y este análisis multidisciplinar acabó siendo el ensayo sobre el talento senior desempleado que a continuación les presentamos.

Para llegar a esta realidad, contamos con el gran impulso de Miguel López, director de alianzas y marketing de TRABAJANDO.COM, quien incorporó rigor y enfoque a la idea original.

Además del análisis de los datos de José Ignacio Casas, encontrarán en este libro un análisis de las habilidades y talentos de la población activa española, discriminada por segmentos ocupados y desocupados que Ángela Gorostizu realiza con base a la información proporcionada por su compañía, MASTER VALUE PEOPLE, y con conclusiones de gran relevancia en lo relativo a las variables de edad y perfil del profesional.

Sin dejar la óptica económica, con el agudo análisis de Carlos Prallong, comunicador empresarial, también conocido como C.P. Weiller, quien nos relata, específicamente, qué representará para esta población senior en situación actual de desempleo y para la sociedad general, no haber cotizado a la Seguridad Social en sus últimos años, normalmente los de mayores ingresos, y por lo tanto, su impacto sobre sus futuras pensiones y por ende, sobre la calidad de vida en los últimos años de esta.

Cómo no abordar el sentimiento y estado de ánimo de nuestros mayores de 40 años desempleados, sabiendo que la crisis les ha dado de lleno, que cuentan con las habilidades, pero no consiguen trabajo. Para ello, THE ROOM, con Diana Calcerrada y el apoyo de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid con su programa Reorienta 45, al frente del estudio cualitativo nos da la respuesta del sentir de estos españoles.

De tal forma, la lectura que les proponemos, y la cual esperamos que sensibilice sobre esta coyuntura, abarca todos los ámbitos de la vida, la situación personal de esta población, el impacto económico, sin olvidarnos de los talentos y habilidades, así como de la rigurosidad que el dato cuantitativo nos proporciona para dimensionarlo.

Esta fotografía, tomada con un gran angular, de nuestro talento senior desempleado nos muestra el problema, y a partir de ahora, nuestro compromiso está en encontrar la solución, que nos compete a todos, como ciudadanos españoles, como profesionales, como empresarios, como recursos humanos y por supuesto como administración pública y como políticos. Todos debemos actuar para solucionar.

Les invitamos a que nos propongan y sugieran en www.plus40net.com

Inmaculada Aragón
Instituto de la Conversación
Directora Técnica

PERFIL

José Ignacio
Casas



Sociólogo, con más de 30 años de experiencia en estudios sociales, de mercado y opinión.

Socio-fundador de Jomial Research & Consultants, S.L. (www.jomialresearch.com), empresa especializada en estudios de desk research y análisis de datos.

Miembro de AEDEMO, de la Foundation for Open Access Statistics, de la Comunidad R Hispano y de la Federación Española de Sociología.

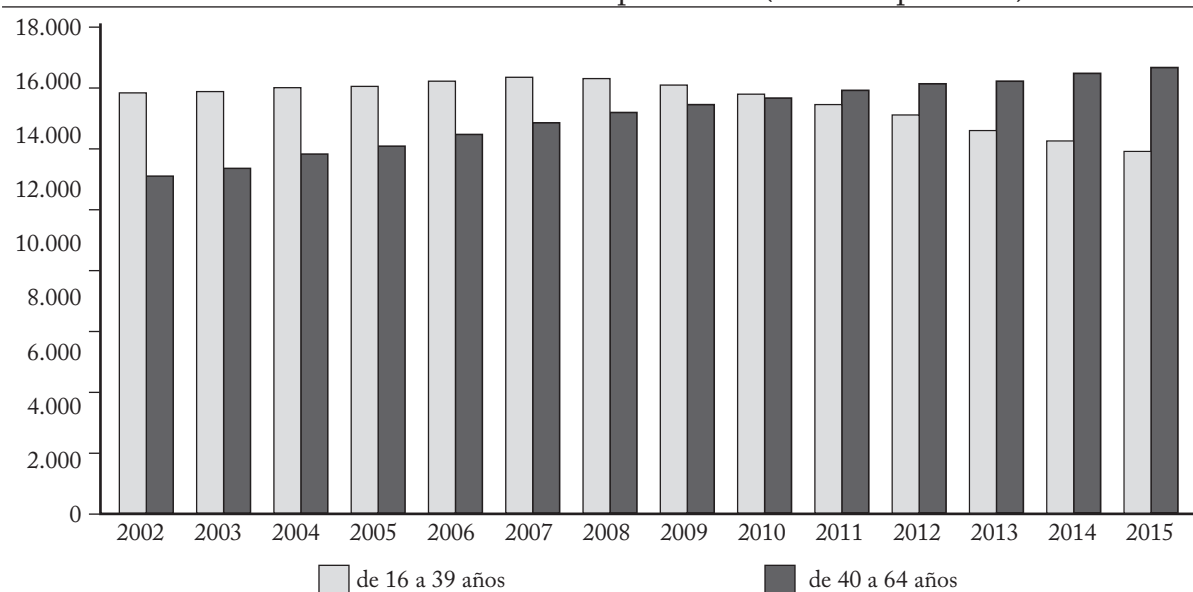
Análisis del desempleo en los mayores de 40 años

por José Ignacio Casas

1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA

Durante los últimos 15 años la población española ha atravesado un periodo de cambios drásticos, motivados por una fase económica fuertemente expansiva, la subsiguiente corriente inmigratoria y, en fin, el estallido de la crisis económica. Si nos circunscribimos al grupo de edad de personas entre 40 y 64 años, y en comparativa al de las personas entre 16 y 39 años, el Gráfico 1 nos muestra el vuelco experimentado en el periodo considerado¹. Así el grupo de 40 a 64 años ha ido creciendo a lo largo de estos años, superando en volumen al de 16 a 39 años de edad. Este último grupo fue creciendo desde el año 2002 hasta el 2007, para después experimentar una fuerte disminución.

GRÁFICO 1. Evolución de la población (miles de personas)



Las causas de esta evolución hay que encontrarlas en la combinación de dos fenómenos. En primer lugar, el envejecimiento secular de la población española, que se ha acentuado en los últimos decenios. En segundo lugar, la corriente inmigratoria durante los años 2000 a 2008, que en muy buena parte estaba compuesta por una población relativamente

¹ Ver la ficha técnica final para las fuentes de datos y su tratamiento.

joven compensó la disminución secular antes apuntada. El desencadenante de la crisis económica no solo cortó de raíz el flujo inmigratorio, sino que además causó el retorno de buena parte de los inmigrantes a sus países de origen. De esta forma, la oportunidad de “rejuvenecimiento” de la población en España durante esos años se vio truncada por la crisis. Si analizamos más de cerca las cifras correspondientes a los hitos más importantes de este periodo, la Tabla 1 permite aislar las causas citadas.

TABLA 1. Evolución de la población (miles de personas)		
<i>Años</i>	<i>16 a 39 años</i>	<i>40 a 64 años</i>
2002	15.616,7	12.456,5
2007	16.243,1	14.586,4
2015	13.493,8	16.626,6

Entre 2002 y 2015 el número de personas entre 40 y 64 años crece en más de 4 millones, mientras que entre 16 y 39 años disminuye en más de 2 millones. La población de este grupo, sin embargo, creció hasta 2007 debido a la inmigración, para disminuir a partir de entonces por efecto del envejecimiento secular y el retorno a sus países de origen de buena parte de los inmigrantes.

2. EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

Las cifras de desempleo han sufrido un drástico vuelco durante los últimos años, con tres fases diferenciadas, tal y como recoge la Tabla 2.

TABLA 2. Evolución del desempleo (miles de personas)		
<i>Años</i>	<i>16 a 39 años</i>	<i>40 a 64 años</i>
2002	1.586,3	644,5
2007	1.251,4	689,4
2013	3.312,4	2.610,1
2015	2.475,0	2.297,4

El año 2007, fin de la fase expansiva del ciclo económico, el desempleo se había reducido en 300.000 personas desde 2002 en el grupo de 16 a 39 años de edad, con una cifra estable dentro del grupo de 40 a 64 años.

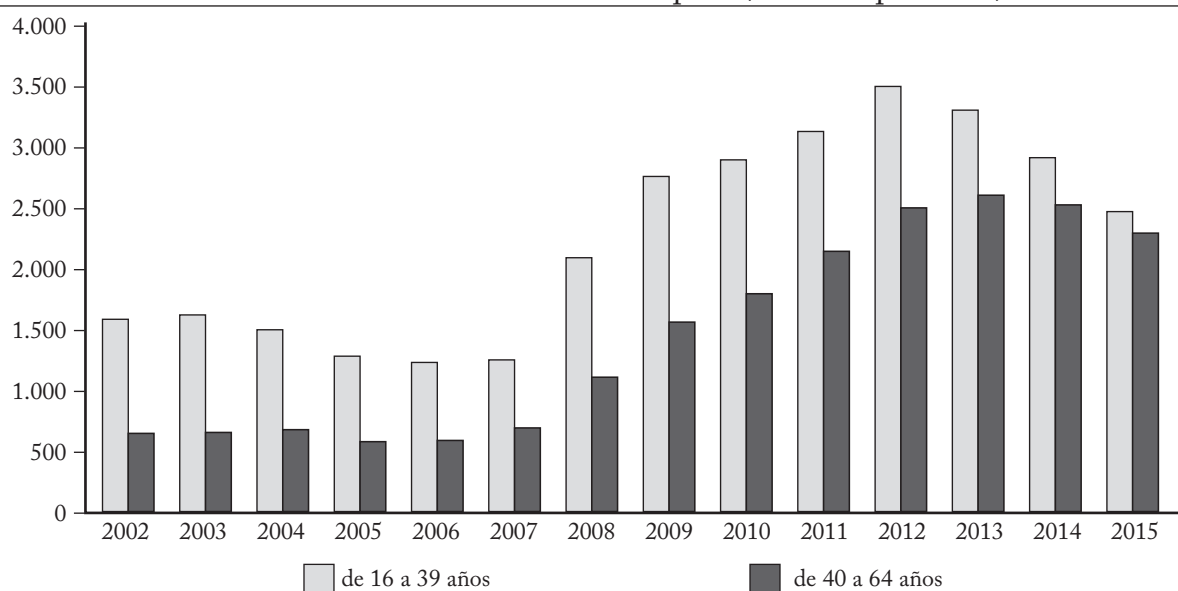
Pero las crisis económica arrojó un incremento de 2 millones de nuevos desempleados en cada uno de los dos grupos de edad examinados, hasta alcanzar en 2013 las cifras máxi-

ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN LOS MAYORES DE 40 AÑOS

mas. Desde entonces hasta la actualidad, el número de parados ha disminuido en más de 800.000 entre 16 y 39 años, y en algo más de 300.000 mil entre 40 y 64 años de edad.

Esta evolución viene reflejada más claramente en el Gráfico 2.

GRÁFICO 2. Evolución del desempleo (miles de personas)



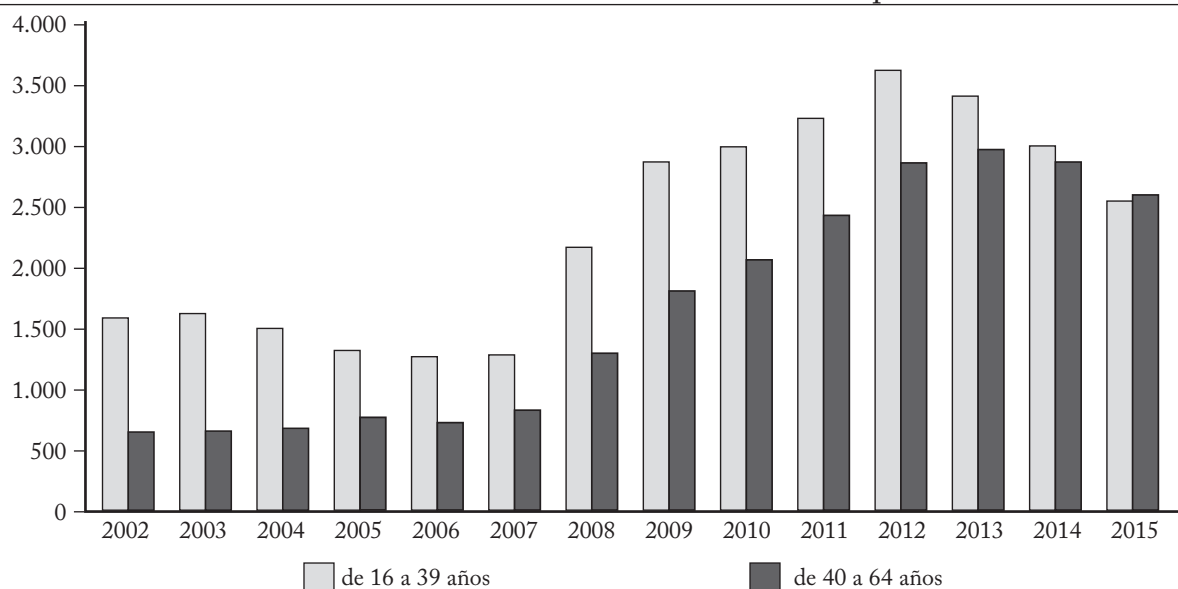
Es importante resaltar que se observa un comportamiento diferenciado en las cifras de desempleo dentro de los dos grupos de edad analizados. Así, el número de parados entre 16 y 39 años crece con más rapidez con el estallido de la crisis, pero también disminuye con parecida celeridad a partir de 2013. Por su parte, en cambio, los desempleados entre 40 y 64 años, aunque se incrementan con similar ritmo entre 2007 y 2013, presentan una disminución mucho más lenta durante estos dos últimos años. Es decir, parece tratarse de un paro más estructural y con efectos más duraderos, tal y como se podrá corroborar en los apartados siguientes.

3. PARADOS + “DESANIMADOS”

La Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) también detecta entre la población clasificada como “Inactiva” un grupo particular calificado como “desanimado”, es decir personas que no buscan activamente empleo porque no creen que vayan a encontrarlo. Cuando la situación del mercado de trabajo ofrece mejores perspectivas, este colectivo vuelve a entrar en el mercado de tra-

bajo porque supone, y en la mayoría de los casos es así, que podrá encontrar un puesto de trabajo. Se trataría así de desempleados encubiertos que la propia EPA etiqueta como “desanimados”.

GRÁFICO 3. Parados + “desanimados” (miles de personas)



Si entonces agregamos las cifras de desempleo con las de “paro desanimado”, la curva evolutiva de los grupos de edad que estamos considerando se transforma en la que aparece en el Gráfico 3.

Para el grupo entre 16 y 39 años de edad la cifra de parados + “desanimados” correspondiente a 2015 es ahora de 2.548.700 personas y la del grupo de 40 a 64 años de edad de 2.598.100 personas, por encima pues del otro grupo de edad. Este resultado obedece al hecho que los “desanimados” entre 16 y 39 años según la EPA son de casi 74.000, mientras que entre 40 y 64 años son de más de 300.000. Dicho de otra forma, el “desánimo” está más extendido entre los mayores de 40 que en edades inferiores. Como podrá comprobarse más adelante, este hecho está en consonancia tanto con los tiempos de búsqueda de empleo de un colectivo y otro como con las propias opiniones expresadas en barómetros de opinión.

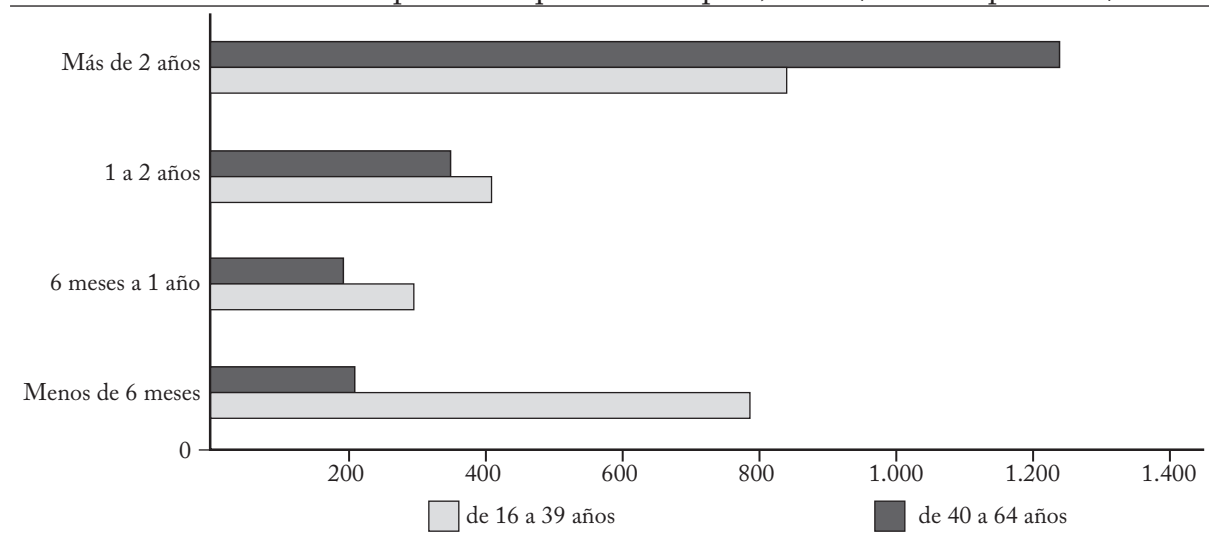
4. TIEMPO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

En efecto, el desánimo está estrechamente relacionado con el tiempo que una persona desempleada lleve buscando infructuosamente un empleo. El Gráfico 4 que aparece a continuación refleja con claridad tal situación.

Como se observa, más de 1.200.000 desempleados de más de 40 años llevan un tiempo superior a dos años a la busca de empleo, sin haberlo conseguido. Ello supone casi el 54% de los parados de este grupo de edad. Por su parte, en el caso de las personas entre 16 y 39 años esta cifra es del 34%.

Como es sabido, periodos prolongados de desempleo afectan a factores laborales y psicológicos de la persona fundamentales, como son la puesta al día de las destrezas y conocimientos para el trabajo o los niveles de autoestima y las capacidades relacionales y sociales. Si se fija en un año el periodo a partir del cual estos factores pueden sufrir un fuerte deterioro, es en esa situación en la que se encontrarían el 69% de los mayores de 40 años y el 50% de las personas entre 16 y 39 años.

GRÁFICO 4. Tiempo de búsqueda de empleo, 2015 (miles de personas)

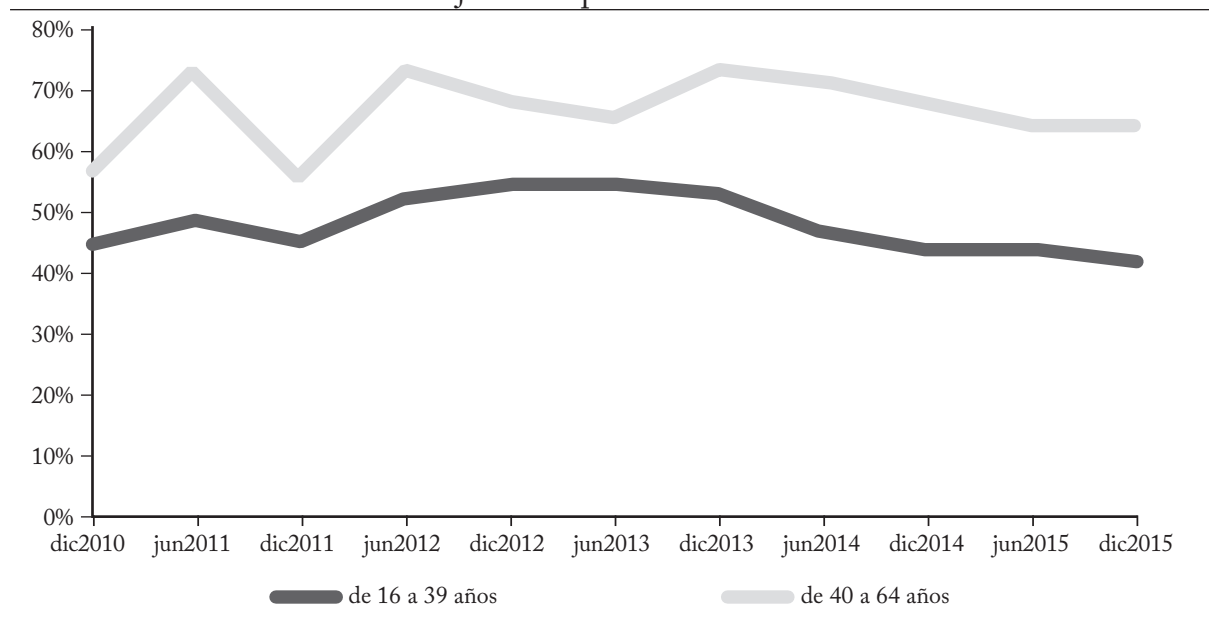


5. PROBABILIDAD DE ENCONTRAR TRABAJO

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) elabora todos los meses, excepto el de agosto, un Barómetro que recoge el pulso social sobre temas relacionados con la actualidad española. Una de las preguntas recogidas se refiere a las posibilidades que los consul-

tados en situación de desempleo contemplan de encontrar un trabajo en los próximos 12 meses. En el caso de los entrevistados entre 40 y 64 años, el 64% de estos opina que las probabilidades son pocas o ninguna, lo que está en consonancia con el “desánimo” más arriba comentado y los prolongados periodos de búsqueda estéril de empleo. Esta cifra es del 42% entre los menores de 40 años.

GRÁFICO 5. Probabilidad poca o ninguna de encontrar trabajo en los próximos 12 meses



En el Gráfico 5 se han recogido esas opiniones para el periodo que están disponibles los datos. Como puede observarse, el momento de mayor pesimismo corresponde al año 2013, momento en que el mercado de trabajo parece haber tocado fondo, dentro del ciclo actual de crisis económica. A partir de ese momento, las opiniones se atemperan, pero registrando una muy ligera mejoría, en particular dentro del grupo de edades entre 40 y 64 años.

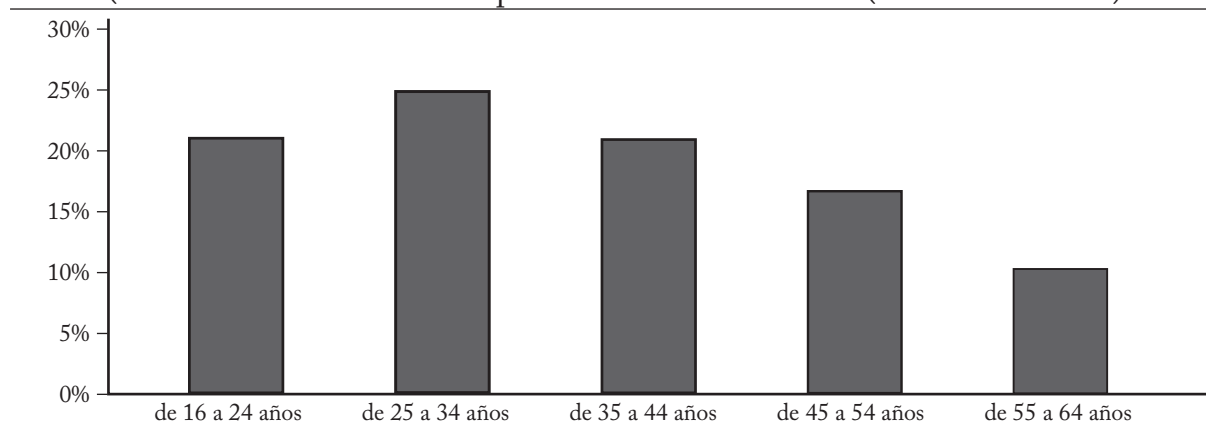
De hecho, la percepción de los entrevistados está en total sintonía con la realidad de los hechos. En efecto, si se analiza la Estadística de Flujos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) sus datos corroboran las opiniones más arriba recogidas.

La Estadística de Flujos muestra cifras del número de personas en cada momento ocupadas que en el trimestre anterior eran paradas. Para el periodo desde 2005 (segundo

trimestre) a 2016 (primer trimestre) se ha calculado el porcentaje medio de personas que pasan de paradas a ocupadas, en relación con el total de paradas en el trimestre anterior.

Como puede verse en el Gráfico 6, a mayor edad de la población desempleada menor es el porcentaje que en cada trimestre pasa a ser Ocupada.

GRÁFICO 6. % de parados que pasan a ocupados, por tramos de edad
(media de cada trimestre respecto al trimestre anterior (2T2005-1T2016))



En el tramo de edad entre 25 y 34 años una de cada cuatro personas paradas en un trimestre medio estaba ocupada en el trimestre siguiente. Este porcentaje va cayendo a medida que suben los tramos de edad, de forma que entre los parados de 55 a 64 años solo un 10% de estos consiguen convertirse en ocupados el trimestre siguiente.

6. CONTRATOS DE TRABAJO

Otro poderoso indicador de la marginación laboral creciente que se detecta entre los desempleados mayores de 40 años es su porcentaje de participación en la dinámica contractual, es decir su participación mayor o menor en el número de contratos de trabajo que se efectúan cada año.

En la Tabla 3 se han recogido todos los contratos de trabajo formalizados a lo largo del último año, distinguiendo según el tipo de contrato y la edad de la persona contratada.

TABLA 3. Contratos de trabajo, 2015

<i>Tipo de contrato</i>	<i>16 a 39 años</i>	<i>40 y más años</i>	<i>% 40 y más sobre el total</i>
Indefinidos	635.521	394.939	38,3 %
Temporales	11.044.252	6.022.863	35,3 %
Convertidos en indefinidos	325.855	152.850	31,9 %
Total contratos	12.005.628	6.570.652	35,4 %

Como puede observarse, a pesar de que el número de personas desempleadas por encima y por debajo de los 40 años era prácticamente el mismo, según lo recogido en apartados anteriores, solo algo más de un tercio de los contratos de trabajo formalizados en 2015 correspondían a desempleados de 40 y más años.

7. PRINCIPALES CONCLUSIONES

7.1. LA CRISIS ECONÓMICA Y EL ATISBO DE RECUPERACIÓN ACTUAL HAN REPERCUTIDO DE FORMA DESIGUAL EN EL MERCADO LABORAL

- En una primera fase el paro se cebó en la mano de obra temporal, en especial entre los jóvenes.
- Pero el desempleo se fue extendiendo también a todos grupos de edad.
- La recuperación económica presente incorpora mano de obra precaria, que alterna entre empleos de corta duración y el paro: mayoritariamente se trata de personas jóvenes.

7.2. DE ESTA FORMA SE CONFIGURA UN MERCADO LABORAL CON TRES GRANDES BLOQUES

- Población ocupada relativamente estable.
- Población laboral precaria, rotando con frecuencia en empleos ocasionales: en particular jóvenes.
- Población progresivamente desplazada del mercado laboral: adultos de más de 40 años.

7.3. EL DESEMPLEO ENTRE LOS MAYORES DE 40 AÑOS TIENE REPERCUSIONES COMPARATIVAMENTE MÁS GRAVES

- Crecen exponencialmente los tiempos de búsqueda de empleo, alejando este segmento del mercado de trabajo.
- Es una población cuya situación laboral impacta a través de los núcleos familiares a un mayor número de personas, que dependen de aquélla en los hogares.
- La mayoría de este segmento ha perdido la esperanza de encontrar un empleo en un horizonte temporal de al menos un año.

FICHA TÉCNICA

FUENTES DE DATOS

- Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Población Activa (EPA), micro-datos del último trimestre de cada año y Estadística de Flujos de la EPA.
- Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE): Estadística de Contratos de Trabajo.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS): Barómetros mensuales, micro-datos.

TRATAMIENTO DE LOS DATOS

- LibreOffice-Calc: Versión 5.1.0.3.
- R: Versión 3.2.4. lenguaje de software estadístico.

Ángela
Gorostizu



Directora de Master Value People España.

Con casi 30 años de experiencia profesional en Recursos Humanos, especialmente en la evaluación y desarrollo de personas, asesorando a empresas nacionales e internacionales de todos los sectores, principalmente en banca, seguros, farmacéutico, logístico y consultoría.

Desde 2004 es socia directora técnica de Master Value People España para la implantación en el mercado español de los sistemas de Master International, empresa danesa desarrolladora de herramientas innovadoras para la evaluación del talento.

Licenciada en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid, posgrado en Psicología Aplicada a la Empresa por ICADE, experta universitaria en Formación de Alto Impacto, Evaluación del Rendimiento y del Potencial, Coach certificada por la Escuela Internacional de Coaching y formada en consultoría organizacional con el modelo Tavistock. Docente en diferentes instituciones (La Salle IGS Business School, Universidad de Oviedo, IIR, CESMA, Instituto Universitario de Recursos Humanos UCM).

Cree firmemente en el poder del trabajo como fuente de desarrollo de las personas, de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto. Últimamente colabora en estudios específicos como el liderazgo femenino, la necesaria actualización del rol de recursos humanos y, en este libro, sobre el perfil de los profesionales que nacieron antes de 1990...

SOBRE MASTER INTERNACIONAL

Master Internacional es una empresa danesa, líder en el desarrollo de test y herramientas de evaluación psicométrica de alta calidad, que permiten a los profesionales de RR.HH. aportar valor diferencial en sus compañías en la selección y desarrollo de las personas. Su enfoque en la innovación, la calidad y la ética ha sido la baza fundamental que explica la permanencia de sus clientes y su crecimiento sostenido desde 1995. Master International tiene una base de más de 600 compañías en Europa y más de 5.000 usuarios certificados en todo el mundo. Muchos de sus clientes son empresas líderes mundialmente con sede en Europa.

Está presente en España desde 2004, cuando inició su expansión por el sur de Europa. Grandes organizaciones del país confían en la herramienta MPA aplicándola en procesos estratégicos como son la identificación del talento, el desarrollo de competencias directivas, la selección de amplias redes comerciales...

MPA es uno de los test de evaluación del comportamiento laboral más importantes de Europa y de España, destacado por su fiabilidad, flexibilidad y visión global de las personas en el trabajo.

¿Es la edad o es el perfil?

por Ángela Gorostizu

En el mercado laboral la edad no discrimina tanto como nuestras preferencias de comportamiento, que son más idóneas para algunas situaciones o demandas profesionales que otras. En este estudio hemos encontrado diferencias en función del rol profesional no en función de la edad. El talento y el emprendimiento no tienen edad. Los desempleados tienen unas características diferentes al resto de los colectivos analizados. Las organizaciones retienen a profesionales polivalentes, comunicativos y proactivos.

INTRODUCCIÓN

En la película “Los becarios”, dos vendedores cuarentones en paro, Billy (Vince Vaughn) y Nick (Owen Wilson), se dan cuenta de que su problema radica en no haberse adaptado a las nuevas tecnologías y quieren que les contrate Google como becarios. Lo consiguen y no precisamente por su formación técnica. Las situaciones a las que se enfrentan los protagonistas reflejan las diferencias generacionales y también **cómo de lejos, o no, nos llevan nuestras competencias, independientemente de la edad.**

En nuestro estudio los resultados coinciden bastante con el mensaje de la película. **Los conocimientos se pueden renovar y la motivación nos impulsa a cualquier edad.** Somos conscientes de que en el mundo real es difícil ignorar que el año de nacimiento suele ser un hándicap frecuente para participar en procesos de selección o desarrollo, por diferentes razones, pero no es un imposible.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Hemos utilizado los datos de la muestra de población profesional española (2.275 personas) que contestó al cuestionario Master Person Analysis (MPA). Estos datos forman parte de la actualización de la norma de España que se terminó en septiembre de 2015, como pasó en el resto de los países en los que se aplica el MPA.

QUÉ ES MPA Y QUIÉN LO UTILIZA

Master Person Analysis (MPA) es un cuestionario que mide el comportamiento habitual en el entorno laboral, y se apoya en la identificación de los criterios clave de un puesto. Sirve de complemento a información obtenida con métodos cualitativos como entrevistas, observación de conductas, evaluación del desempeño... Se utiliza en múltiples procesos de Recursos Humanos: Selección, Desarrollo, Gestión del talento, *Outplacement*, Coaching (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos).¹

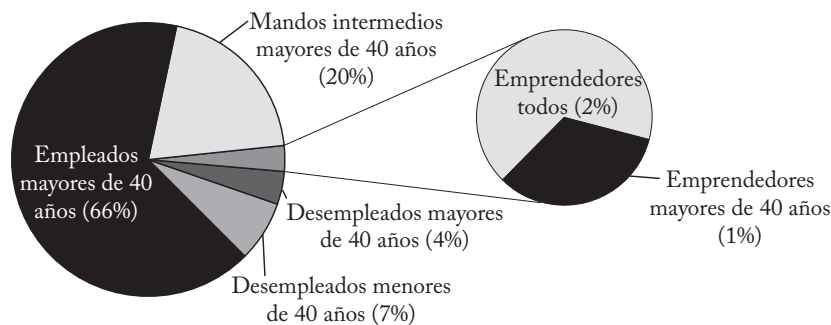
El MPA se lleva utilizando en España desde 2004, y cumplió 30 años en 2015 desde su creación por la empresa danesa Master International. En nuestro país es una herramienta básica para importantes organizaciones de los sectores financiero, asegurador, industrial y consultoría.

GRUPOS INCLUIDOS EN EL ANÁLISIS

Cuando una persona va a contestar al cuestionario debe indicar algunos parámetros, entre ellos su situación laboral. Esto ha permitido segmentar de la muestra representativa del baremo español del MPA a los siguientes colectivos para realizar este estudio:

<i>Situación profesional en el momento de contestar al cuestionario</i>	<i>Tamaño del subgrupo</i>
Desempleados mayores de 40 años	69
Desempleados menores de 40 años	104
Empleados mayores de 40 años	1.040
Mandos intermedios mayores de 40 años	321
Emprendedores mayores de 40 años	18
Emprendedores todos	31

Muestra segmentada baremo MPA 2016



¹ Ha sido revisado y certificado por British Psychological Society's Psychological Testing Centre (PTC) (GB) y por Stiftelsen för Tillämpad Psykologi (STP) (Suecia). Las certificaciones indican que el MPA cumple los estándares de las pruebas de calidad establecidas por la EFPA (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos).

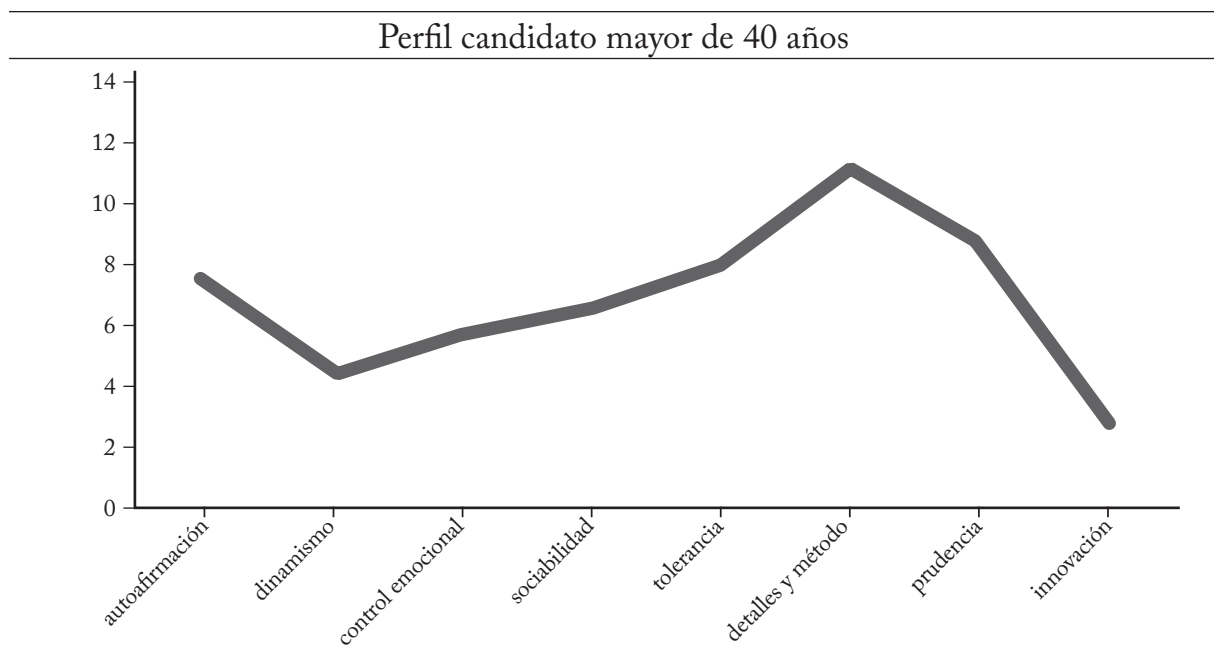
RESULTADOS

La participación activa en el mercado laboral parece restringida a los mayores de 40 años ¿hay unas características generacionales inadecuadas para el mercado actual?, ¿sus conocimientos están obsoletos?, ¿o se trata de otra cosa? Si existe esa concordancia generacional los perfiles de los distintos profesionales (en activo o no) deberían parecerse puesto que comparten experiencias, contexto económico-histórico, sistemas de trabajo, metodologías y valores. Vamos a verlo.

PERFIL DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES 40 AÑOS

Según los datos del baremo español MPA, el perfil de un desempleado “tipo” mayor de 40 años es el siguiente:

Profesional que destaca por su forma de trabajar precisa, analítica. Trabaja con orden, secuencialmente, evitando cometer errores tanto en las tareas como en las decisiones. Prefiere trabajar a su ritmo, con planificación, no tiene mucha iniciativa. Se centra en la calidad y en el cumplimiento de plazos y requerimientos.

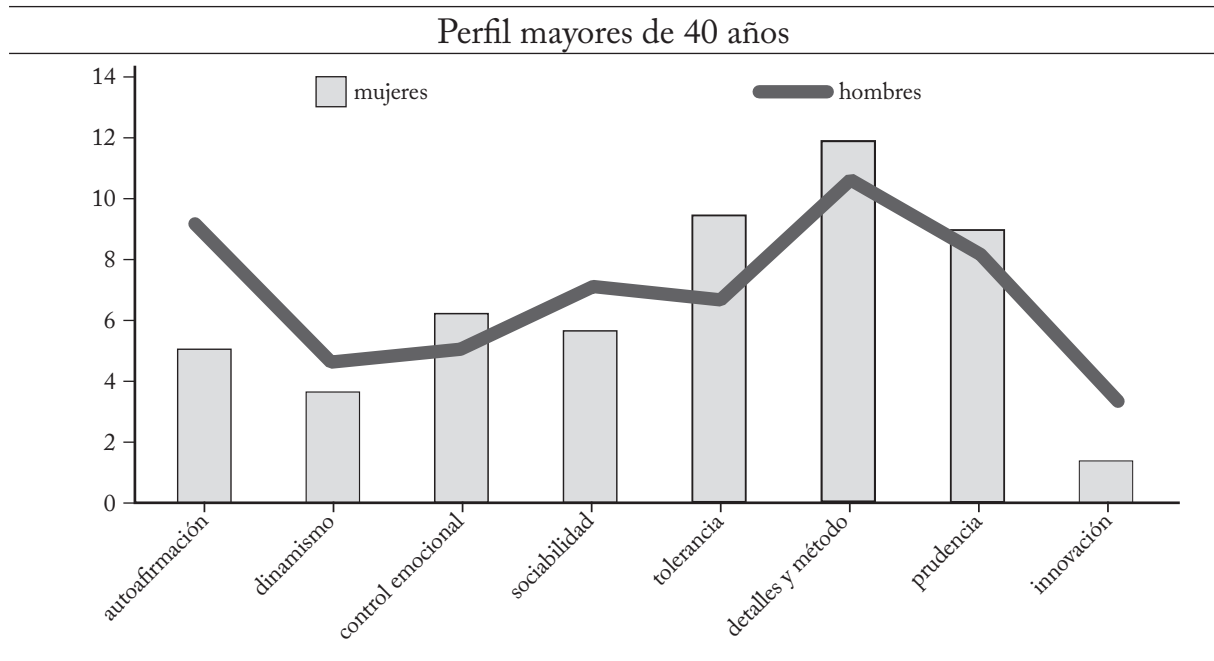


Persona práctica, cuanto más conoce mejor trabaja, su perfil es el de un especialista en su área. Realiza mejoras pero no innova. No tiene visión estratégica, se mueve mejor en la táctica.

Socialmente se relaciona con seguridad, le gusta trabajar en grupo y es tolerante. Tiene una capacidad de influencia media, no impositiva, prefiere evitar el conflicto o el enfrentamiento. Colabora y apoya el trabajo de los demás. Resiste bien el estrés porque no es muy vulnerable emocionalmente.

En otros estudios anteriores analizamos las tendencias según el sexo, por lo que en este caso lo repetimos, y encontramos diferencias relevantes.

Los hombres cuentan con una mayor autoafirmación, es decir, seguridad en sí mismos para influir y destacar. También se muestran más dinámicos, extrovertidos e innovadores que las mujeres.



Las mujeres presentan una mayor atención a detalles y sistemática para realizar las tareas, se muestran más tolerantes y más reservadas que los hombres. La combinación de baja autoafirmación y alta tolerancia puede indicar baja autoestima.

Aunque las bases del comportamiento adulto son bastante estables, el contexto puede modificarlo y se puede reflejar en algunos de los factores que mide MPA. En concreto, el dinamismo puede reducirse en personas normalmente activas por exceso de trabajo (*burnout*) o, por lo contrario, cuando ya no tienen plazos ni horarios que cumplir ni tareas que realizar. Es decir, probablemente muchas de las personas del estudio precisamente

por estar en paro aparecen como menos dinámicas profesionalmente, pero recuperarían su ritmo normal si se reincorporasen al trabajo.

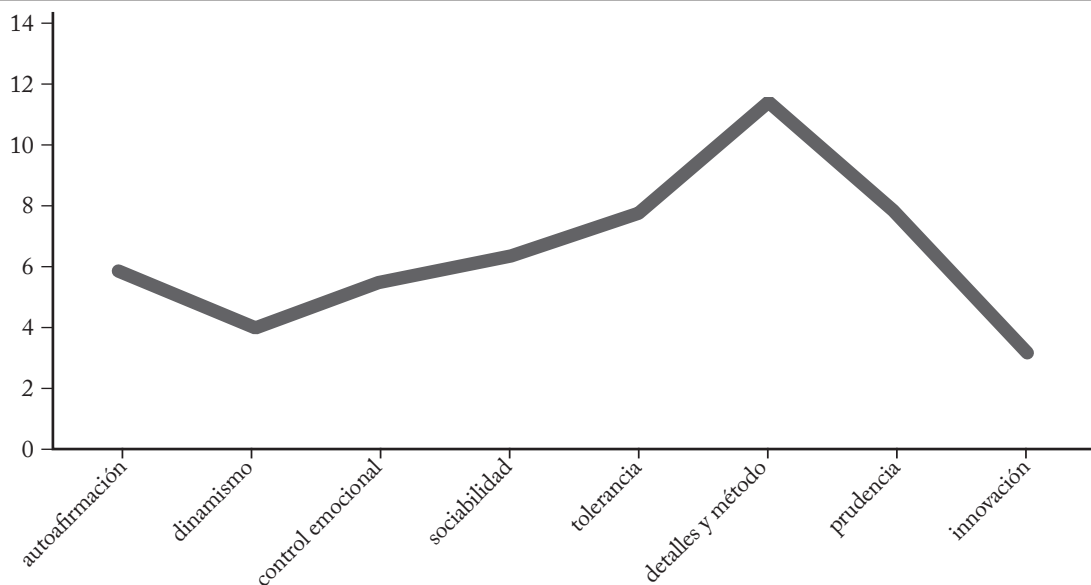
Estos resultados sugieren que habría distintas vías de reincorporación al mercado de trabajo de este colectivo, en función del sexo *¿necesitan desarrollar las mismas competencias hombres y mujeres?*, *¿cómo reducir el impacto del desempleo de larga duración en el dinamismo?*

PERFIL DE LOS DESEMPLEADOS MENORES 40 AÑOS

Para poner en contexto el perfil de los desempleados mayores de 40 años, los comparamos con el perfil de los desempleados más jóvenes.

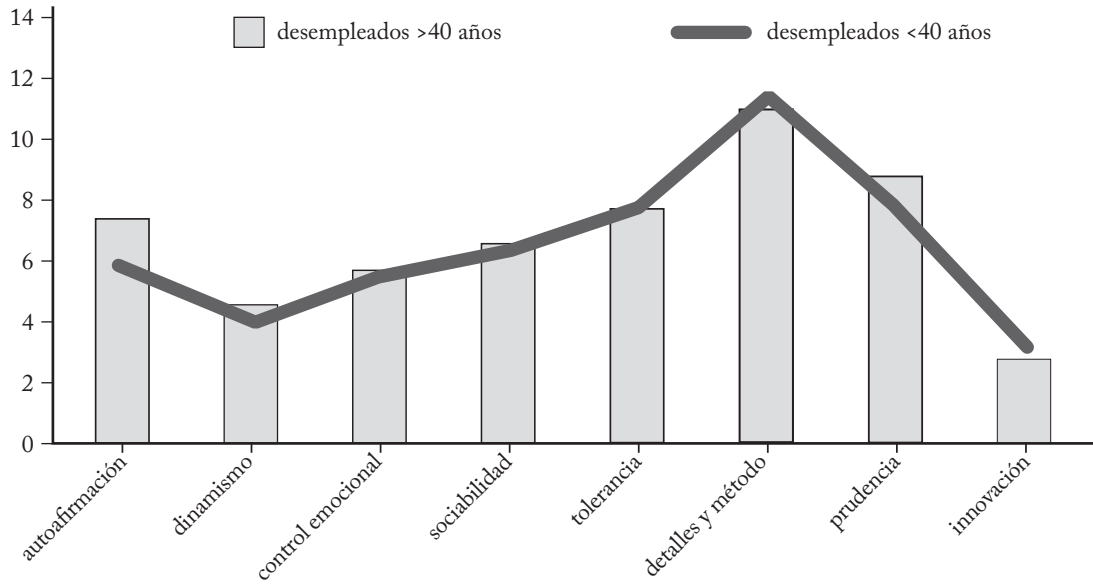
Como podemos observar, son muy parecidos, excepto en que los más jóvenes presentan una menor seguridad en sí mismos para liderar o influir, algo menos dinámicos y son ligeramente más innovadores.

Perfil candidato menor de 40 años



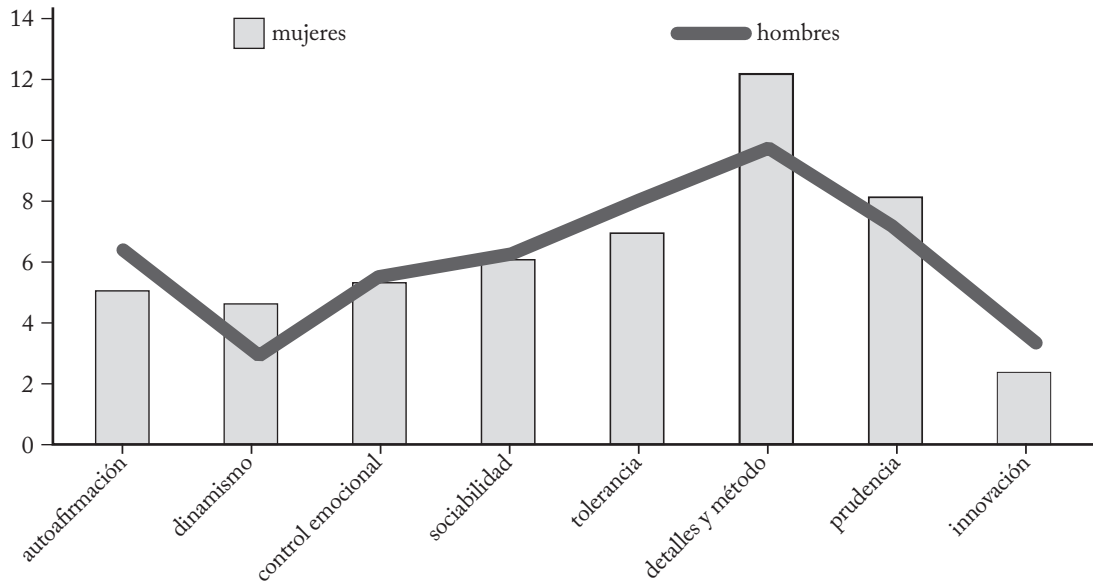
En lo que son exactamente iguales los desempleados de ambas generaciones es en su alta orientación a detalles y adaptación a trabajos rutinarios. ¿Es una coincidencia?

Perfil desempleados



Siguiendo la misma pauta que en el colectivo mayor de 40 años, exploramos las posibles diferencias entre hombres y mujeres. Estos son los resultados:

Desempleados menores de 40 años



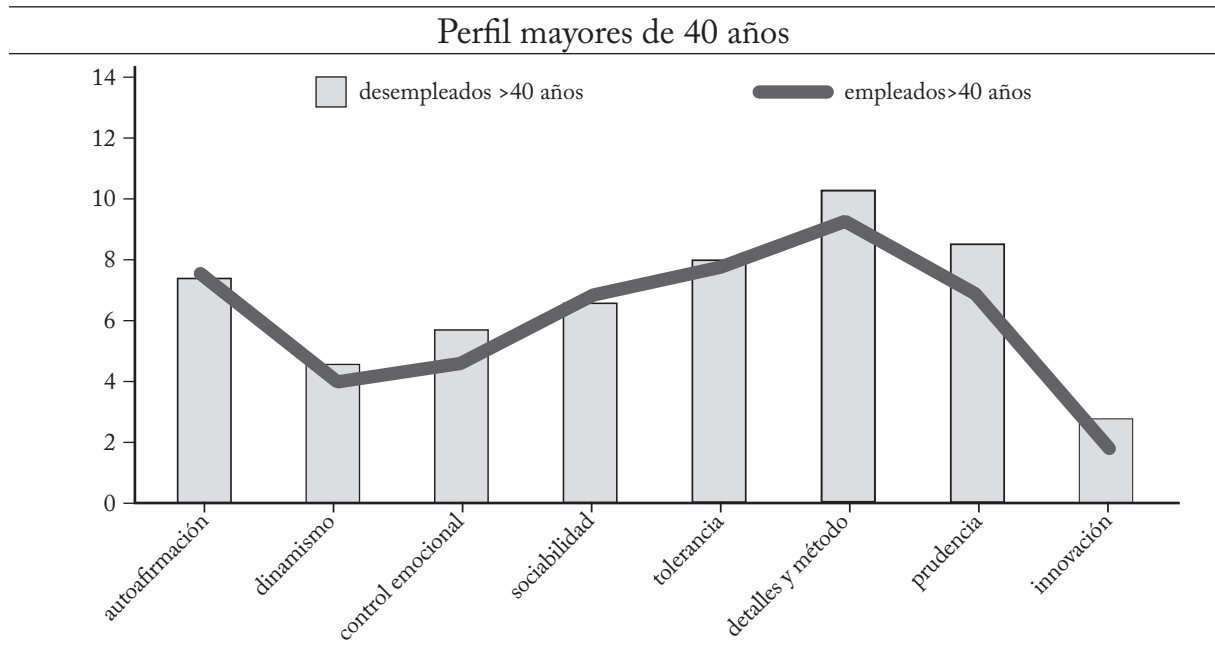
Al contrario que en la generación anterior, hay bastantes semejanzas entre sexos, es un perfil más homogéneo. Los hombres siguen mostrando mayor autoafirmación pero la distancia con las mujeres es menor, y en este caso las mujeres son más proactivas y dinámicas.

PROFESIONALES EN ACTIVO MAYORES 40 AÑOS

Continuando con la identificación de patrones generacionales, tratamos de comprobar si otros profesionales en activo mayores de 40 años compartían características con los desempleados de su misma edad.

Empleados

En el gráfico comparativo, se pueden ver muchas similitudes entre ambos colectivos, lo que tiene su lógica porque han pertenecido al mismo contexto.



Sin embargo, se observa que los que están empleados son más expresivos, sociables, arriesgados y polivalentes que los que en este momento están en desempleo.

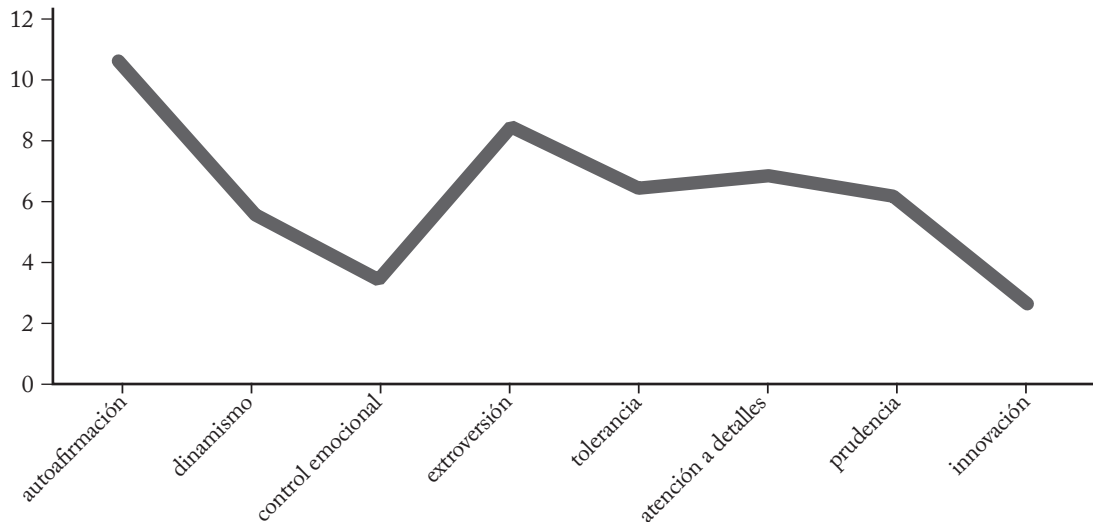
De nuevo, estos matices nos sugieren algunas preguntas ¿por qué hay esa diferencia?, ¿las organizaciones retienen más a un tipo de perfil que a otro?, ¿es simple casualidad?, ¿influye la flexibilidad y una mayor desenvolvura social con una mayor permanencia en la empresa?

Mandos intermedios

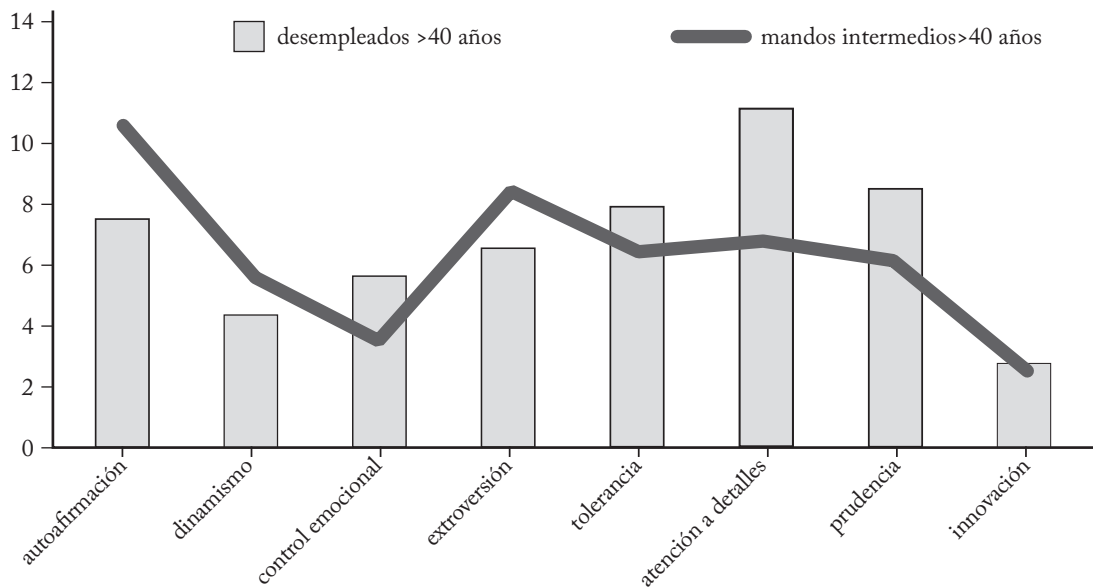
Debido a que el MPA se utiliza en procesos de selección y de desarrollo, los profesionales que dirigen equipos suelen ser uno de los más evaluados.

En síntesis nos encontramos con personas seguras de sí mismas, influyentes, expresivas, comunicativas, con visión global y prácticas (no innovadoras). No es ninguna sorpresa que este tipo de comportamiento lleve a que desempeñen esas funciones, claro.

Mandos intermedios mayores de 40 años



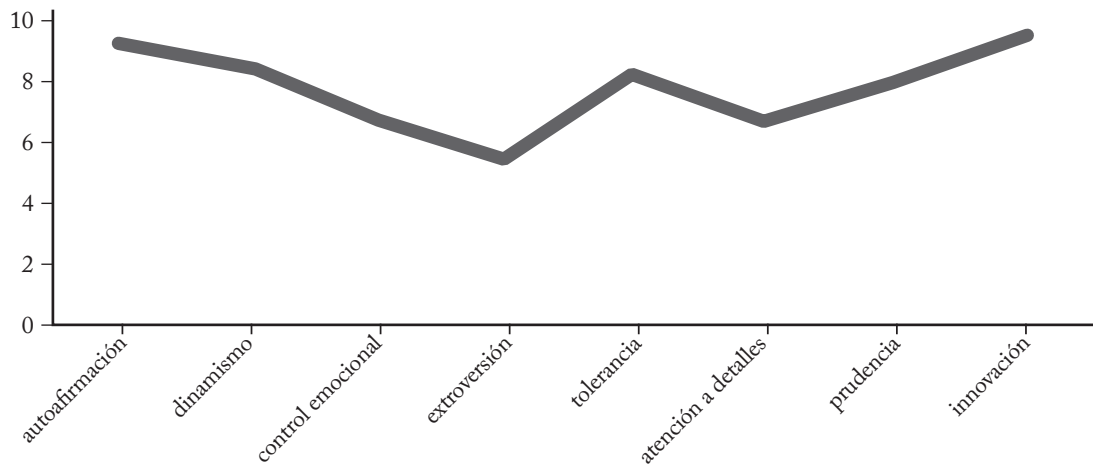
Comparados con sus coetáneos, los desempleados son más reactivos que proactivos en general, más analíticos y prudentes. Son iguales en cuanto a su baja orientación a la innovación.



Estas personas no están en desempleo ¿por su perfil?

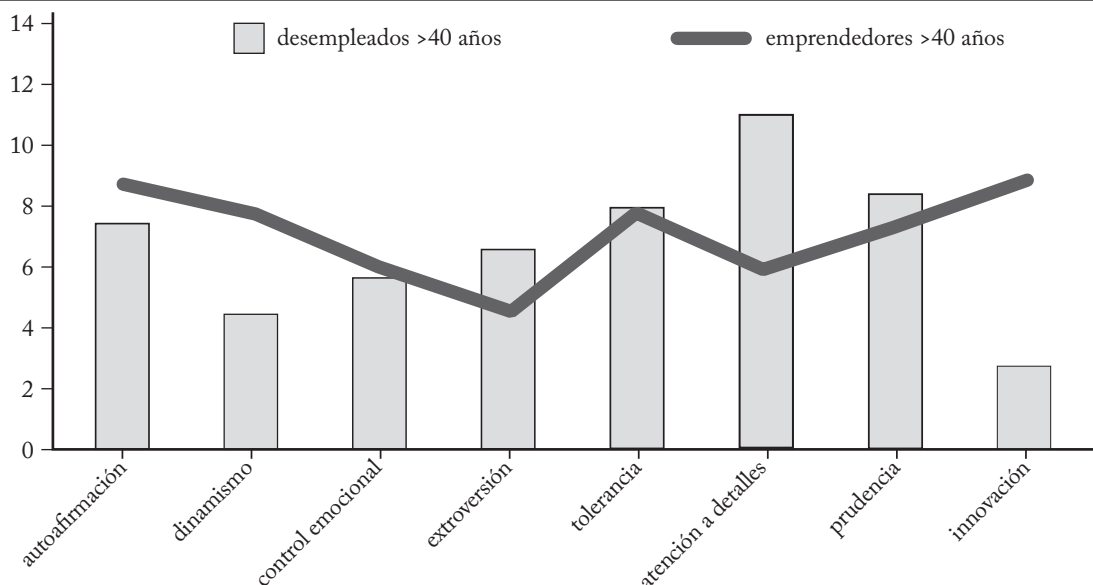
Emprendedores

Mandos intermedios mayores de 40 años

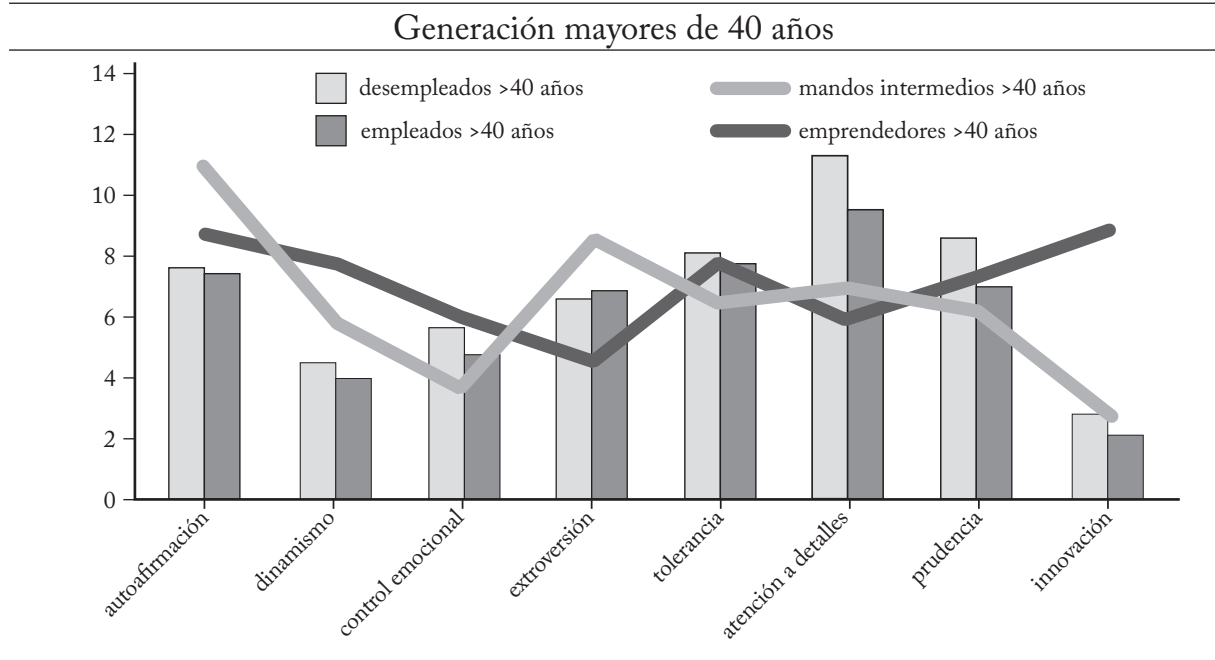


También encontramos en el baremo del MPA al colectivo de los emprendedores (autoempleo), con las siguientes características: Seguridad en sí mismos para influir, con iniciativa y dinamismo, expresivos aunque no especialmente extrovertidos (lo que puede ser un problema para captar negocio), con visión global (no detalles), decididos e innovadores. Tampoco es una sorpresa que sea este comportamiento el más frecuente en personas generadoras de su propia actividad ¿será que por eso emprenden? Otra pregunta más. Comparados con los desempleados de su misma edad, esta diferencia entre perfiles es clara. Lo que más les separa es el dinamismo, la innovación y la visión global. Comparten estabilidad emocional, tolerancia y prudencia.

Desempleados vs emprendedores



COMPARATIVA GENERACIONAL



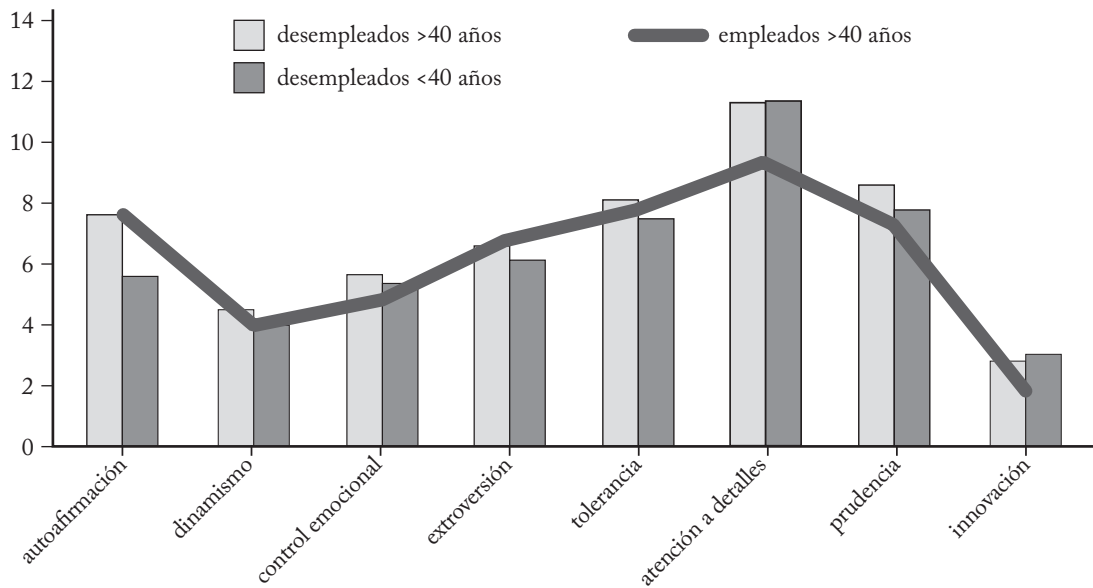
Por una parte, hemos visto que las personas que desempeñan el mismo tipo de rol (mandos intermedios, emprendedores) tienen un perfil diferenciado y que coincide con lo que les demanda su actividad profesional. Tiene su razón de ser.

Por otra, hemos comparado a los desempleados mayores de 40 años con los grupos profesionales de su misma generación, para identificar patrones comunes.

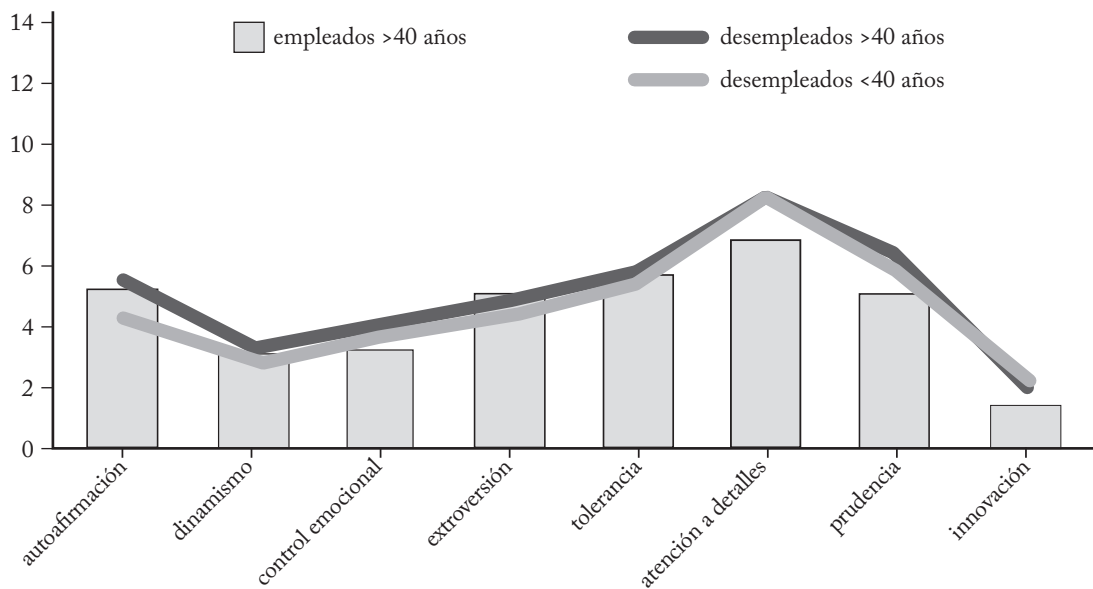
Los resultados nos indican que hay muchos profesionales mayores de 40 años que tienen un perfil distinto al de los desempleados de su misma edad. Los desempleados tienen unas características diferentes que se mantienen independientemente del colectivo de su generación con el que se les ha comparado. En todos los casos se centran más en los detalles, en el seguimiento de métodos y procedimientos, asumen menos riesgos o retos, y defienden menos sus posiciones.

Teniendo en cuenta que los desempleados menores de 40 años son muy parecidos a los de la generación anterior ¿se puede concluir que hay un “perfil del desempleado”?

Similitudes colectivo en desempleo



Desempleados vs empleados



CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Quizá la edad no discrimina tanto como nuestras preferencias de comportamiento, que son más idóneas para algunas situaciones o demandas profesionales que otras. En este estudio hemos encontrado diferencias en función del rol profesional no en función de la edad.

El caso de los emprendedores es sintomático. La gran diferencia está en los emprendedores comparados con los demás. Si de verdad las organizaciones quieren profesionales activos, seguros, innovadores no deben mirar la edad. El emprendimiento no tiene edad. Pero tampoco es la salida automática para desempleados mayores de 40 años, porque no hay muchos con el perfil adecuado.

El mercado laboral busca y retiene a personas polivalentes, rápidas decidiendo, arriesgadas y que para sobrevivir se enfrenten más proactivamente a los conflictos. Teniendo en cuenta el perfil similar que hemos encontrado en los desempleados, independientemente de su edad, posiblemente el principal problema está en su desajuste a estas demandas o competencias transversales.

Uniendo lo anterior con otros importantísimos factores como son el conocimiento y el manejo de la tecnología y de la economía digital, los profesionales que son muy eficientes y fiables y están centrados en lo que conocen tienen que hacer un gran esfuerzo, inevitable, para salirse del ámbito que dominan. Independientemente de si están en activo o no.

Muchas de las actividades que hacíamos todos son externalizables o robotizables. Permanecer en ellas o insistir en tratar de volver a desempeñarlas tiene un recorrido corto.

Así que para permanecer en el mercado laboral es imprescindible romper nuestros propios esquemas, aumentar nuestros conocimientos según cambien las demandas, relacionarnos proactivamente y atrevernos a hacer algo nuevo.

Pongámonos en la silla de un gestor de recursos humanos que está realizando un proceso de selección y una consultora le manda una candidatura con el perfil del desempleado que hemos detectado. Si la empresa de nuestro seleccionador está en un momento de transformación, creciendo pero con la lógica incertidumbre, le surgirán las siguientes dudas sobre la candidatura: ¿Cómo se adaptará a los cambios constantes? ¿Está al día? ¿Cómo aprende? ¿Tendrá impacto en su comunicación? ¿Le motivarán los retos? ¿Qué riesgos está dispuesta a asumir? Y si tiene más de 40 años...

En esta comedia, o drama, todos somos actores: profesionales activos o desempleados, las organizaciones y la sociedad. Todos enfrentados a retos, oportunidades y cambios.

Carlos
Prallong



Carlos Prallong nació en Asturias en 1974 y se licenció en Ciencias de la Información en la Universidad Pontificia de Salamanca en 1998. Por motivos tanto académicos como laborales ha tenido la oportunidad de vivir en Estados Unidos, Inglaterra, Portugal y Sudáfrica; y en España en Asturias, Salamanca, León, Canarias y desde 2005 en Madrid.

A pesar de que desde los inicios de su carrera profesional apostó por la comunicación empresarial, durante diversas épocas de su vida ha realizado colaboraciones en forma de columna en diferentes medios escritos como “El Diario de Las Palmas”, “Anarda Siglo XXI” y “Canarias Economía y Empresa”, y más recientemente en el diario “El Comercio”. En 2011, bajo el pseudónimo C. P. Weiller, creó un blog de columnas de opinión que alcanzó 6.000 visitas en sus primeros diez meses de existencia, y en 2014 ha publicado su primer libro: “La tiranía de los imbéciles”, también firmado bajo el mismo pseudónimo. Actualmente es subdirector del programa “Ya es domingo”, en Radio Inter; y publica esporádicamente en Vozpópuli.

El drama con efecto expansivo

por Carlos Prallong

INTRODUCCIÓN

Si el desempleo genera sin duda un desajuste económico grave para el que lo padece en primera persona, también lo hace para el conjunto de la economía. Cuando este desempleo se produce en personas mayores de 40 años el impacto crece exponencialmente, tanto para el desempleado como para el conjunto de los individuos de la sociedad.

Por un lado, debemos tener en cuenta el amplio porcentaje de desempleados de más de 40 años que tienen una o varias personas a su cargo, lo que multiplica las necesidades económicas del desempleado; y además extiende a estas personas a su cargo el impacto directo individual que supone la situación de desempleo. Por otro, encontramos el efecto que produce sobre el consumo y las cotizaciones a la Seguridad Social; con unas consecuencias inmediatas para el conjunto de afiliados, y en muchos casos sobre el poder adquisitivo del propio afectado (y las personas a su cargo) en el futuro.

Así pues, abordando la problemática desde ambas perspectivas, constatamos cómo el impacto económico del desempleo resulta devastador cuando este se produce en personas de más de 40 años.

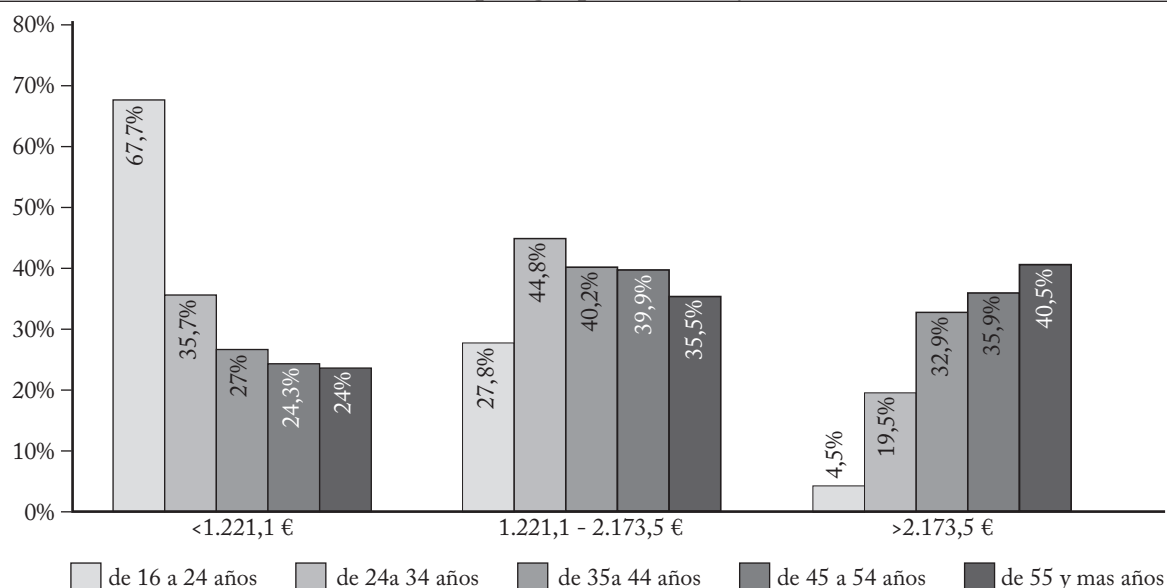
EL MIEMBRO PROVEEDOR

Desde los 40 años hasta el final de la carrera laboral es la etapa en la que los profesionales habitualmente obtienen sus mejores rentas. Siendo así, la reducción de ingresos que supone llegar a una situación de desempleo (la diferencia entre el que era su salario y la posible prestación por desempleo que pudiese percibir), siempre es mayor que cuando el desempleo se produce a edades más tempranas. Sirva como referencia la tabla de los salarios en España¹.

Asalariados por edad y decil. Procentajes respecto al total de cada edad

	Totales	Edad						
		16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65	
Decil 1	<655,1 €	10	26,8	11,0	8,7	8,4	7,9	19,2
Decil 2	de 655,1 a 972,8 €	10	26,1	12,0	8,9	7,5	7,9	13,1
Decil 3	de 972,8 a 1.221,1 €	10	14,8	12,7	9,4	8,4	7,3	16,9
Decil 4	de 1.221,1 a 1.405,3 €	10	11,2	13,2	9,8	8,9	6,1	8,5
Decil 5	de 1.405,3 a 1.602,5 €	10	7,4	11,4	10,1	10,0	8,3	1,6
Decil 6	de 1.602,5 a 1.837,5 €	10	5,3	10,2	9,9	10,7	10,5	6,0
Decil 7	de 1.837,5 a 2.173,5 €	10	3,9	10,0	10,4	10,3	11,2	5,0
Decil 8	de 2.173,5 a 2.625,0 €	10	2,9	9,6	11,2	10,0	10,5	7,7
Decil 9	de 2.625,0 a 3.353,8 €	10	1,0	6,2	11,0	12,2	13,9	7,2
Decil 10	>de 3.353,8 €	10	0,6	3,7	10,7	13,7	16,4	14,7

Distribución de los asalariados por grupo de edad y tramo de salario mensual



¹ Encuesta de población activa (EPA) 2014. INE.

Podemos observar que así como los primeros años de trayectoria laboral suponen un periodo de posicionamiento y acumulación de experiencia, es a partir de los 40 años cuando el trabajador ya se considera senior y crecen sus retribuciones. Esto responde ya no solo al aumento de las cargas económicas que tienen que soportar habitualmente los trabajadores de este rango de edad, sino también porque es durante las últimas dos décadas de la vida laboral cuando los trabajadores habitualmente reúnen el patrimonio con el que contarán durante sus años de jubilación (etapa que, dado el aumento de la esperanza de vida a nivel global, cada vez resulta más prolongada) y el legado que si acaso pudiesen dejar a sus descendientes.

A medida que pasan los años, las personas vamos asumiendo más y más responsabilidades, y así encontramos que las personas mayores de 40 años en la mayoría de los casos ya forman parte de una unidad familiar en la que, además, desde un punto de vista económico al menos, desempeñan un rol protagonista. Son los responsables ya no solo de la manutención de los menores y mayores que puedan formar parte de la unidad familiar, sino que también son los titulares de la hipoteca o contrato de alquiler de la vivienda. Por ello podemos hablar del parado hipotecado.

- HIPOTECA

A pesar de que la opción del alquiler se extiende cada vez más en España, el nuestro sigue siendo un país en el que la aspiración a ser propietario es la tónica general. La edad media a la que los españoles firmaban su primera hipoteca se había venido reduciendo paulatinamente durante los últimos años antes del crack financiero, y había llegado a establecerse en los 33 años en 2009. A partir de esa fecha las hipotecas han resultado afectadas tan dramáticamente por la crisis que los números posteriores no pueden ser utilizados como referencia a la hora de valorar tendencias poblacionales. Sin embargo, a la luz de lo que fueron las estadísticas hasta entonces, y el hecho de que la media de duración de las hipotecas en España es de 22,75 años², podemos asumir que una mayoría de los ciudadanos de más de 40 años (y por ende los desempleados de este grupo de edad) soportan los costes de una hipoteca que aún deben pagar durante al menos una década.

Los españoles están hipotecados de media en 126.000 €³

2 Estadística Registral Inmobiliaria del Colegio de Registradores 2014.

3 Estudio sobre vivienda en España Fotocasa 2015.

En el caso de las familias que viven de alquiler, también son los de este grupo de edad los que soportan los mayores costes, ya que el tener dependientes a su cargo les obliga a optar por viviendas con un tamaño mínimo, una ubicación específica en relación con colegios o centros de mayores...

- HIJOS

Según datos del INE de 2015, en España hay una persona de entre 0 y 24 años por cada dos personas de entre 25 y 64 años. Así pues, es sencillo concluir que una mayoría abrumadora de unidades familiares de personas de entre 40 y 65 años soporta al menos un menor dependiente.

Se estima que tener un hijo hoy en día supone un coste, desde su nacimiento hasta la emancipación, de entre 100.000 y 300.000 €⁴

Resulta obvio que todos estos costes de hipoteca o alquiler, de educación y manutención de menores, y en no pocos casos de atención de mayores a su cargo, suponen ya no solo unas necesidades económicas específicas que acrecientan lo dramático del desempleo en mayores de 40 años, sino que también genera una importante serie de limitaciones a la hora de buscar empleo y trabajar que dificultan sobremanera la reincorporación al mercado laboral.

- Tal y como hemos visto, las personas de entre 40 y 65 años son las que mayores necesidades económicas soportan, lo que les limita sobremanera el rango salarial en el que puedan estar dispuestos a trabajar. Y esto ya no solo condiciona a la hora de buscar empleo, sino que también genera una dificultad (insalvable en muchos casos) a la hora de reinventarse o intentar reorientar la trayectoria laboral de uno, bien por capricho o bien por intentar anticipar y resolver una posible situación de desempleo en el futuro. Y este punto adquiere importancia capital dado el carácter cambiante y la evolución exponencial que experimenta el mercado laboral. Sabido es que un 65% de los que en el presente son recién nacidos, desempeñarán profesiones que ni siquiera existen a día de hoy⁵. Por ello cada vez resulta más imprescindible readaptarse, reciclarse y no estancarse en un sector o actividad determinada. Sin embargo, tal y como funciona

4 Artículo “Lo que cuestan nuestros hijos”. Publicado en “La Vanguardia” el 25-04-2014.

5 Así lo afirma, por ejemplo, Cathy Davidson (Duke University).

hoy el mercado laboral, las primeras experiencias en un puesto, actividad o sector se adquieren trabajando como becario o empleado júnior. Esto ya no solo requiere estar dispuesto y contar con ganas e ilusión; también es necesario poder permitirse trabajar por debajo de unos ingresos determinados y con una disponibilidad horaria y geográfica amplia. Y así es que las circunstancias de los mayores de 40 generan una desventaja competitiva abismal a la hora de reorientar una trayectoria laboral o bien reincorporarse al mercado laboral desde una situación de desempleo.

- Por otro lado, las personas dependientes a su cargo suponen una dificultad añadida. No es nada fuera de lo habitual que los trabajadores de entre 40 y 65 años con hijos o mayores a su cargo contraten asistencia para ayudarles con la atención (personas que lleven o recojan a los niños en el cole, bien ayuda doméstica...) Este es uno de los primeros gastos que se recortan cuando una de estas personas se encuentra en situación de desempleo; ya que asume automáticamente todas esas ocupaciones que cuando trabajaba contrataba a terceros. Esto se traduce en que, a diferencia de personas más jóvenes o sin personas a su cargo; el parado de más de 40 años habitualmente no es una persona con “todo el tiempo del mundo” para buscar trabajo, o bien formarse para reorientar su carrera o participar en incontables procesos de selección. Encontramos incluso infinidad de casos de desempleados que, al tener bebés a su cargo, encuentran serias dificultades hasta para algo tan básico y sencillo como mantener una entrevista telefónica.

En definitiva, resulta que independientemente de las ganas o interés que pueda tener una persona en encontrar empleo, o bien en reinventarse o reorientar su trayectoria laboral; normalmente las circunstancias económicas y personales se convierten en un corsé que les impide resultar competitivos.

EL IMPACTO COLECTIVO. EFECTOS MULTIPLICADORES

En un sistema o entorno económico se producen una serie de efectos multiplicadores (positivos o nocivos) que hacen que todo lo que ocurra, por nimio y específico que pudiese parecer, afecte al conjunto de la economía. El caso del desempleo en personas mayores de 40 años no es una excepción, y así es que no solo afecta a los propios desempleados y a las personas de su entorno que puedan depender de este. También supone un grave desequilibrio para el conjunto de la sociedad. Presente y futuro.

PRESENTE:

Tal y como hemos visto anteriormente, durante los últimos 20 años de carrera laboral es habitualmente cuando los trabajadores perciben las remuneraciones más cuantiosas. Y es por ello que cuando se encuentra en situación de desempleo, el impacto en el conjunto de la sociedad también es mayor.

- Si el consumo se encuentra intrínsecamente ligado a los ingresos, ser los que perciben mayores salarios y soportan las mayores cargas económicas los convierte en los mayores consumidores. Asimismo, tal y como veíamos anteriormente, al llegar a una situación de desempleo, la diferencia entre las rentas del trabajo y las posibles prestaciones por desempleo es mayor. Con lo que el efecto sobre el consumo también lo será; porque una reducción drástica de sus ingresos se traduce inmediatamente en una reducción proporcional de sus gastos (=consumo), con el efecto multiplicador que esto genera sobre el conjunto de una economía.
- En no pocos casos, al encontrarse en situación de desempleo el mayor de 40 prescinde de “ayudas” que había contratado para el cuidado y atención de menores o mayores a su cargo; lo que genera a su vez nuevas situaciones de desempleo, que generan a su vez nuevos efectos en el consumo y, una vez más, sobre el conjunto de la economía.

FUTURO:

Señalábamos antes que es a partir de los 40 años cuando los ingresos de los trabajadores ya no solo deben soportar las cargas presentes sino generar al mismo tiempo el posible patrimonio con el que estos trabajadores puedan contar para su jubilación. El impacto colectivo futuro que tiene el que no se genere este patrimonio resulta evidente. Así como hoy encontramos que una gran parte de nuestros mayores son económicamente autóno-

mos y autosuficientes (de hecho han sido los pensionistas el gran apoyo de las familias durante la actual crisis económica); una situación de desempleo prolongada a partir de los 40 años les condena irremediabilmente a convertirse en individuos económicamente dependientes durante los años de su jubilación. Personas que, al no haber generado el famoso “colchón para la jubilación” no podrán abordar autónomamente imprevistos de cualquier clase o incluso sus gastos básicos de manutención, atención, gastos médicos cada vez mayores... Y eso por no mencionar que, también por el aumento de la esperanza de vida, así como al llegar a la jubilación normalmente los hijos ya han alcanzado su independencia económica; encontramos que cada vez son más los jubilados que tienen a sus mayores a su cargo.

EL IMPACTO FISCAL. LA SEGURIDAD SOCIAL

Seguramente donde más sencillo resulte medir el efecto expansivo (presente y futuro) del desempleo en mayores de 40 años, sea en los números de la Seguridad Social.

La Seguridad Social y su sistema de pensiones, a diferencia de lo que algunos podrían pensar, no se trata de una caja o una mutua de ahorro. En su día sí que el sistema de pensiones funcionaba así; pero desde hace varias décadas (reforma del sistema de pensiones de 1985) se ha convertido en un sistema “solidario” en el que los que cotizan hoy son los que pagan las pensiones de los que hoy las perciben; confiando en que en el futuro serán otros los que coticen y paguen sus pensiones correspondientes. Esta reforma se produjo en unos años en los que la natalidad no hacía sino aumentar, lo que sumado a la menor esperanza de vida producía una pirámide poblacional en la que siempre era muchísimo mayor el número de individuos en edad de trabajar/cotizar, que el de personas en edad de jubilación. De haber mantenido una estructura de población semejante, no hablaríamos hoy del inmenso problema en el que se está convirtiendo nuestro sistema de pensiones. Pero la cuestión es que la natalidad sufrió un dramático descenso, la esperanza de vida ha aumentado muy por encima de cualquiera de las previsiones de hace tres décadas, y nuestra pirámide de población cada vez toma una forma más parecida a una pirámide invertida en la que, de no revertirse drásticamente las tendencias (lo cual no parece muy probable) pronto serán más los pensionistas que las personas en edad de trabajar/cotizar.

Y si resulta oportuno aclarar cómo funciona el sistema de pensiones actual, es porque solo al entenderlo podemos comprender el doble efecto nocivo que el desempleo en mayores de 40 años genera. Porque si se tratase de un sistema de ahorro o inversión al uso, las consecuencias del desempleo (y su consiguiente reducción de ingresos/cotizaciones) quedarían circunscritas al propio desempleado y su entorno personal. Pero tal y como opera el sistema en la actualidad, que una persona reduzca lo que cotiza a la Seguridad Social afecta de manera inmediata y directa a las pensiones de los que hoy la perciben. Y no debemos olvidar que en los Presupuestos Generales del Estado para 2016, el pago de pensiones supone un 38,5%. Dado el déficit estructural del Estado Español (el año pasado se cerró con un déficit del 5,16% del PIB, lo que significa que el conjunto de las administraciones gastó 56.608 millones de euros más de los que se ingresaron) cualquier reducción de ingresos (como la que se produce en la Seguridad Social por el desempleo en personas de más de 40 años), no hace sino empeorar una situación ya de por sí dramática; que entre otras cosas nos lleva a que casi un 10% de los presupuestos se nos vayan en el pago de intereses por la deuda emitida para cubrir este déficit.

Por otro lado (de ahí que hablemos del “doble” efecto), cabría pensar que al funcionar así el propio desempleado saldría beneficiado; porque su pensión futura no depende directamente de sus cotizaciones presentes; pero sí lo hace. A pesar de que su pensión no se vaya a abonar en el futuro con el dinero ingresado o cotizado por él mismo hoy, sí que durante los últimos 20 años (hasta 25, según la fecha de jubilación a tenor de lo expresado en la tabla a continuación) se computan sus cotizaciones y determinan la cuantía de la que en el futuro será su pensión.

<i>Año</i>	<i>Núm. meses computables/divisor</i>	<i>Años computables</i>
2013	192 / 224	16
2014	201 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

Durante una situación de desempleo cualquier tipo de prestación recibida cotizará a la Seguridad Social, de manera que no se convertirá en “tiempo perdido”, y sí que computará a la hora de contabilizar los años mínimos necesarios para percibir el 100% de la pensión; que tras la última reforma suben hasta que se establezcan en 37 años cotizados a partir de 2027⁶. El problema es que al calcularse la pensión a percibir en relación a la base reguladora de los últimos años trabajados, al ser esta mucho menor en el caso de prestaciones por desempleo (o bien aún más reducida en los subsidios que se pudiesen percibir una vez agotado “el paro” en caso de corresponder alguno) en el mejor de los escenarios el parado de más de 40 años estará provocando una reducción del importe de la que será su pensión, cuando no recortando directamente el porcentaje de pensión que le corresponderá. Esto es, reduciendo los ingresos con los que contará durante sus años de jubilación que, dado el aumento de la esperanza de vida, cada vez son más.

CONCLUSIONES

El desempleo, y más con las cantidades de personas a las que afecta desde el comienzo de la actual crisis económica, es un drama de consecuencias devastadoras. Y cuando se produce en personas mayores de 40 años, podemos decir sin temor a equivocarnos que los efectos dramáticos se multiplican. Ya no es solo que, dadas las circunstancias, las personas de 40 años tengan más dificultades para reincorporarse al mercado laboral. También hemos de tener en cuenta que la situación de desempleo en personas mayores de 40 años tiene un efecto expansivo (efectos multiplicadores nocivos) que hace que afecte económicamente, ya no solo al propio afectado, sino al conjunto de la sociedad de manera inmediata y también en el futuro; con lo que es el desempleo en mayores de 40 el que mayor impacto tiene. Y bien es verdad que los medios de comunicación centran mucha más atención en el desempleo juvenil, pero siempre por anticipar la posibilidad de que lleguen a superar los 40 años sin haber adquirido la experiencia que les permita albergar al menos cierta esperanza de incorporarse al mercado laboral. Por la posibilidad, en definitiva, de que se conviertan a medio plazo en parados “irremediables” de más de 40 años.

6 Así las cosas, este problema también se aplica actualmente para los desempleados de 30 años o más.

Diana
Calcerrada



Diana Calcerrada es licenciada en Sociología, especializada en Psicología Social y en Investigación Cualitativa.

Trabaja como investigadora cualitativa desde hace más de 15 años durante los cuales ha estado involucrada en numerosos proyectos de investigación social y de mercados.

Actualmente trabaja en The Room Research, un instituto de investigación de mercados, especialista en la aplicación de la metodología cualitativa, fundado en 2007 e integrado por profesionales con casi dos décadas de experiencia en el sector. The Room realiza investigación cualitativa –tradicional e innovadora– para todo tipo de proyectos sociales, empresariales y académicos (www.the-room.es).

Desempleo en mayores de 40 años: vivencia personal y discurso social

por Diana Calcerrada

El desempleo en mayores de 40 años es un fenómeno complejo, con características específicas y diferenciadas del desempleo en otros grupos de edad, que están dificultando la visibilidad de este problema tanto en su dimensión personal como social.

INTRODUCCIÓN

La crisis de 2008 generó un nivel de desempleo a nivel internacional del que nuestro país aún no se ha recuperado. El desempleo de larga duración es un problema social de primer orden y son cada vez más numerosos los datos que evidencian su fuerte repercusión en la población mayor de 40 años.

Este artículo es el resumen de los resultados de un estudio cualitativo que trata de poner voz a las cifras del desempleo en esta franja de edad y de ilustrar el problema en primera persona, desde dos grandes perspectivas:

- La vivencia personal del problema: actitudes, auto-percepciones, tabúes, retos, estrategias y proyecciones de futuro.
- El discurso social construido en torno al problema: ejes que lo articulan y relevancia en la sociedad.

METODOLOGÍA Y MUESTRA

La metodología cualitativa¹ utilizada en este estudio permite investigar los fenómenos desde la subjetividad de los sujetos afectados y aproximarnos a ellos desde una perspectiva abierta en donde toda información es relevante (en este caso obtuvimos información valiosa no solo del discurso verbal, sino también de los silencios y la comunicación no verbal de los desempleados).

¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cualitativa

Concretamente, se utilizó el grupo de discusión² por ser la técnica cualitativa que permite recoger y reconstruir el discurso social del colectivo de referencia (desempleados +40) sin perder de vista la experiencia individual.

La metodología cualitativa permite, por último, aplicar técnicas proyectivas³ que, en este caso, ayudaron a romper algunas resistencias psicológicas previsibles teniendo en cuenta las temáticas del estudio: sensación de fracaso personal, dificultades económicas...

La muestra estaba integrada por profesionales de nivel medio-alto (tanto asalariados como autónomos) con titulación superior y en situación de desempleo de larga duración. Esta muestra se dividió internamente al 50% entre hombres y mujeres (aunque finalmente tuvo una mayor representación femenina). Y, aunque inicialmente se pretendía estructurar en tres grupos de edad, finalmente quedó segmentada en los dos grandes grupos que previsiblemente podían tener perspectivas y vivencias diferentes del desempleo:

MUESTRA	
40-50 años	51-60 años
1 GD (8 participantes: ♂ y ♀)	1 GD (8 participantes: ♂ y ♀)

RESULTADOS

1. DESEMPLEO +40: VIVENCIA PERSONAL

1.1 Perfil Desempleado +40

El análisis de las técnicas proyectivas aplicadas (PERSONA⁴ del desempleo +40) contrastado con sus propias descripciones personales y profesionales permite concretar algunas de las características propias y específicas del desempleado mayor de 40 años:

Desde el punto de vista personal, el desempleo en esta franja de edad llega siempre en un momento vital positivo caracterizado por la estabilidad familiar y financiera, algo que va a facilitar su enfrentamiento desde el punto de vista material pero que también va a

² [https://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_\(t%C3%A9cnica_de_investigaci%C3%B3n\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_(t%C3%A9cnica_de_investigaci%C3%B3n))

³ https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cualitativa#T.C3.A9cnicas_proyectivas

⁴ [https://es.wikipedia.org/wiki/Persona_\(experiencia_de_usuario\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Persona_(experiencia_de_usuario))

actuar como hándicap psicológico. Estamos siempre, además, frente a una persona con cargas familiares -en mayor o menor grado-, que detenta la condición de “sostén económico de su familia” y sobre la que recaen fuertes responsabilidades: sin haber abandonado aún la responsabilidad sobre los hijos, se enfrenta al cuidado de los mayores.

Desde el punto de vista profesional, estamos siempre ante un perfil cualificado (sea cual sea su nivel profesional pertenece a una generación que accedió a una formación de calidad de forma masiva) y con larga experiencia en un trabajo de tipo subordinado: sean trabajadores asalariados -la condición predominante- o autónomos, son siempre profesionales orientados a sacar adelante con diligencia un trabajo encomendado (más que a crear, innovar, dinamizar o liderar proyectos, por ejemplo).

A la hora de definir sus valores profesionales frente a la situación de desempleo, las auto-percepciones, que han sido muy consistentes en ambos grupos tanto en sus fortalezas como en sus debilidades, confirman este perfil profesional:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Experiencia	Comodidad
Responsabilidad	Exigencia
Saber hacer	Poco flexibilidad
Perseverancia	Resistencia al cambio
Competencia	
Organización	
Adaptabilidad	
Flexibilidad	
Lealtad	

- Entre las fortalezas destacan los valores orientados al desempeño eficaz de un trabajo de carácter subordinado (lealtad, flexibilidad, responsabilidad...) y llama la atención la ausencia total de valores como la creatividad, la innovación o el liderazgo.

Un trabajador muy bueno en lo suyo, metódico y cumplidor.

- El análisis de las debilidades permite observar que su amplia experiencia y su condición de trabajador cualificado pueden estar actuando como obstáculos en la situación

de desempleo al convertirle en un candidato menos abierto y flexible ante ciertas oportunidades profesionales y más exigente con las condiciones laborales.

¡Esto a mis años no! es la frase típica!

En definitiva: tanto las características personales (responsabilidades y cargas familiares) como las profesionales (alta cualificación y remuneración) se convierten en obstáculos y dificultades de cara al proceso de búsqueda de trabajo y hacen a este perfil especialmente vulnerable ante una situación prolongada de desempleo.

1. 2 El Proceso del desempleo

La llegada del desempleo en este momento vital, dominado por la estabilidad y por las responsabilidades, inicia un nuevo ciclo, imprevisto y desconcertante, que lleva a este tipo de desempleados a diferenciar tres grandes etapas en sus vidas:

LA VIDA ANTERIOR: Se percibe siempre como una etapa de plenitud personal/profesional, materializada en bienestar económico y asociada a una situación emocional positiva de tranquilidad, seguridad y felicidad.

Vacaciones, cambio de coche, ayuda doméstica, ocio y relaciones personales, hijos en la universidad... ¡lo tenía todo!

EL PRE-DESEMPLEO: El desempleo nunca llega sorpresivamente; siempre existe una etapa previa de inestabilidad laboral (despidos de otros, anuncio de ERES y reajustes de plantilla y/o horarios...) en la que su llegada se vislumbra como inminente y el trabajador senior se anticipa desplegando, ya en ese momento, estrategias de búsqueda de empleo. Emocionalmente se vive como una etapa de preocupación, inquietud e incomodidad.

Ves las orejas al lobo... Y cuando las barbas de tu vecino veas pelar, ¡pon las tuyas a remojar!

EL DESEMPLEO: A pesar de la existencia de esta etapa previa, la llegada del desempleo siempre se vive como un *shock*, como un acontecimiento traumático.

Lo pasas muy mal, es como un duelo.

A través de los relatos de los participantes y de las técnicas proyectivas aplicadas (JOURNEY MAP⁵) se ha identificado una progresión de etapas en la vivencia del

⁵ https://translate.google.es/translate?hl=es&sl=en&u=https://en.wikipedia.org/wiki/Customer_experience&prev=search

desempleo muy diferenciadas en sus retos y en sus estrategias y con estados emocionales específicos:

1. Busco de lo mío

Superado el *shock* inicial, el recién desempleado se auto-motiva y comienza a poner en marcha su plan de búsqueda de empleo manejando plataformas como LinkedIn y portales de empleo online, en los cuales se convierte en un experto.

La estrategia en esta primera etapa está orientada a reincorporarse a su sector profesional y, para ello, inicia un proceso de reciclaje profundo centrado en aquellos aspectos desactualizados en su CV dentro de su campo profesional: idiomas, competencias técnicas, nuevas tecnologías... Comienza la etapa de los “cursos”: un periodo de formación intensivo que se afronta con motivación.

Desde el punto de vista emocional es una etapa de ilusión y esperanza en la que el desempleado se siente ocupado y animado. Además, en esta etapa se muestra exigente: se valora a sí mismo como profesional y su intención es la de no aceptar cualquier cosa.

2. Abro la mente

Los resultados de este primer proceso de reciclaje profesional no son positivos. No solo no se encuentra trabajo, sino que se tienen pocas (o ninguna) entrevistas.

Desde el punto de vista emocional comienza una etapa de desánimo, especialmente al comprobar que el CV es descartado casi de manera automática y previsiblemente por el tema de la edad.

Más rápida que la luz es la velocidad a la que se descarta el CV de un mayor de 40 años.

Hay robots online que te descartan automáticamente

Ante esta situación, se pone en marcha una nueva estrategia que tiene como fin abrir las opciones en el mercado laboral por medio de dos mecanismos: ampliar los sectores de trabajo (ya no solo busca de lo suyo) y bajar las condiciones laborales.

Junto a esta estrategia profesional orientada a ampliar las opciones de búsqueda de empleo, comienza también una estrategia paralela de ajustes económicos fuertes en la vida personal: se eliminan los gastos superfluos, se reducen caprichos y, lo más im-

portante, se restringe mucho la vida social. Se trata de un proceso complicado que se vive con gran frustración personal, pues la falta de vida social viene a profundizar en la soledad provocada por la falta de empleo.

Empieza la vida low cost... ¡descubres el Primark!

3. ¡Lo que salga!

La necesidad de trabajar ya no solo es económica, es una cuestión personal/psicológica: el desempleado necesita salir de casa y relacionarse.

Esta urgencia de trabajo conduce finalmente a las personas desempleadas a iniciar una nueva estrategia orientada a la búsqueda de “cualquier empleo” o, en su defecto, cualquier actividad fuera de casa. Los cursos (que en esta etapa ya se consideran totalmente ineficaces y se contemplan desde una sensación de engaño y estafa) ahora son siempre presenciales -no online- porque pasan a ser solo un modo de salir y relacionarse.

Los cursos no valen para nada, son solo un modo de tenernos entretenidos

Haces cursos que te dejan más debajo de lo que estás porque no valen para nada.

Se trata de un momento duro desde el punto de vista emocional. Tras la experiencia sufrida se viven sensaciones de desmoralización y fracaso personal.

Te sientes perdido, sin rumbo, escéptico... De ser un buen profesional, pasas a estar en el furgón de cola y no lo entiendes. Te deprimas y te empiezas a cuestionar tu propia valía profesional.

Es por eso que las decisiones verdaderamente importantes en esta etapa se sitúan en el terreno personal, ámbito en el que el ánimo y la voluntad ya fallan, y se orientan hacia la búsqueda de apoyo de dos tipos:

- Interno: se auto-motivan y se cuidan, física y emocionalmente, para seguir adelante con el proceso de búsqueda de empleo.

El momento de tomar café por la mañana se me cae el mundo encima, así me animo yo sola por las mañanas para tener una buena actitud ante esta situación.

- Externo: buscan ayuda para no venirse abajo psicológicamente. Los cursos ya no se orientan al reciclaje profesional, ahora asisten a cursos de coaching personal y autoayuda, reciben terapia y quedan con otros parados para apoyarse mutuamente

y con amigos para combatir la soledad.

*Estoy yendo a terapia, a una psicóloga de igualdad,
tengo que cuidarme físicamente, reforzarme con las amigas.*

4. ¡Me reinvento!

Ante el fracaso de las estrategias emprendidas anteriormente, y en una vuelta de rosca del intento de abrir la mente, intentan encontrar en otras soluciones diferentes a la búsqueda tradicional de empleo: emprender aparece en ese momento como un último recurso.

El emprendimiento, sin embargo, es una estrategia condenada al fracaso en este perfil por varios motivos:

- Surge en una etapa del desempleo en la que quedan pocos recursos materiales y psicológicos. Se enfrenta sin ilusión y en un momento en el que se sienten profesionalmente menospreciados.
- No es una iniciativa propia del desempleado, se vive como una especie de obligación impuesta desde fuera, ante la falta de alternativas, y como algo ajeno a él mismo.

Nos dicen que emprendamos pero no todo el mundo valemos para emprender.

Y toda mi experiencia y formación ¿la tiro a la basura? ¿Reinventarme en qué?

5. Jubilación menor

Ante el fracaso de todas las estrategias de búsqueda de empleo llevadas a cabo hasta ese momento, el desempleado mayor de 40 años busca modos de sentirse útil a través de actividades de voluntariado y/o de ayuda al entorno familiar: gestiones familiares, apoyo a los hijos, cuidado de nietos...

Es una etapa especialmente delicada en el caso de las mujeres, cuyas oportunidades para reincorporarse al mercado laboral son menores y sobre quienes se activan además, en estas etapas de desempleo, mecanismos que les redirigen al cuidado de hijos, mayores y enfermos y que les ponen en riesgo de volver a instalarse definitivamente en el rol de ama de casa.

Si somos invisibles en esta edad, no te cuento ya las mujeres mayores. Les viene bien que estés sin trabajar para cuidar a los familiares, ayudar a los hijos... y sin darte cuenta te ves otra vez como ama de casa.

6. ¿Final feliz?

El desempleado no quiere mirar a un futuro que le da vértigo. Y, cuando lo hace, se resiste a imaginar un final que no sea feliz. El final de su historia es siempre un final de éxito en la búsqueda de empleo y de resiliencia.

Encontraremos trabajo y nos habremos hecho más fuertes.

Solo el perfil más joven (40-50 años) maneja la posibilidad de un final sin empleo. Ante esta posibilidad, solo queda la opción de emprender un nuevo proyecto vital.

Igual tenemos que plantear un proyecto de vida totalmente diferente, inventarnos una nueva vida.

Las estrategias económicas

La capacidad para afrontar todo el proceso anteriormente descrito va a depender, a su vez, de la capacidad de resistencia en el terreno económico. Para afrontar esta sucesión de etapas es necesario poner en marcha, junto a las estrategias personales y profesionales descritas, una estrategia económica clara y realista.

Son varios los recursos económicos con los que pueden contar los desempleados senior, que ellos llaman “los colchones”, y a los que recurren para afrontar la situación de desempleo a medida que esta se prolonga:

- La indemnización por despido.
- La prestación por desempleo.
- Los ahorros personales.
- El subsidio para desempleados.
- El trabajo de la pareja.

Cuando me despidieron me dieron mucho dinero, pero no lo toqué porque ya estaba viendo lo que se venía, y sabía que podía necesitarlo para comer.

La disponibilidad o no de estos “colchones” va a dilatar o acelerar la vivencia de este largo proceso de búsqueda de empleo. Los silencios de los participantes durante el relato de sus vivencias del desempleo, fueron reveladores en este sentido y, a medida que se producían, iban evidenciando la vivencia de situaciones económicamente comprometidas.

La edad también juega en contra: cuanto antes llega el desempleo (etapa de 40 a 50 años), más difícil será resistir la larga sucesión de las etapas que conlleva la búsqueda de empleo.

2. DESEMPLEO: DISCURSO SOCIAL

2.1 El problema: LA INVISIBILIDAD

Además de consecuencias para la vida personal, el desempleo en esta franja de edad tiene, en opinión de quienes lo padecen, importantes repercusiones para el mercado laboral y para la sociedad en general que ellos resumen en dos principales:

- Pérdida de talento dentro del mercado laboral que se traduce, a su vez, en falta de productividad y descapitalización en el sistema económico.
- Falta de sostenibilidad del sistema en la medida en que este perfil de desempleado actúa como sostén económico de la familia y como sujeto de cuidados para el resto de grupos de edad.

El problema es que estas consecuencias personales y sociales, tan evidentes para los afectados, son invisibles para el resto de la sociedad. El colectivo de desempleados mayores de 40 años siente que su problema no existe en el entorno sociopolítico.

La invisibilidad es un problema que se plantea, sobre todo, en relación con el desempleo joven: un perfil que ellos perciben con más recursos vitales y menos crítico para la sostenibilidad del sistema socioeconómico, pero más reconocido y apoyado desde las políticas públicas de empleo.

Preocupa más el desempleo de los jóvenes. Pero el desempleo de las personas mayores tiene un coste demasiado alto como para ignorarlo como se está ignorando.

2.2 Los Responsables: LA PIRÁMIDE DE RESPONSABILIDAD

Las responsabilidades por la situación de desempleo en mayores de 40 años, aparecen en forma de pirámide invertida: de mayor a menor responsabilidad:



LA CRISIS: Es un primer nivel de responsabilidad totalmente abstracto: el responsable del desempleo en general es siempre, en primer lugar, el sistema macroeconómico.

LA POLÍTICA: En un segundo nivel de responsabilidad se encontrarían las decisiones políticas, a las que realmente se considera las máximas responsables del incremento del desempleo en general y del desempleo en mayores de 40 años en particular. Aquí sí encontramos un discurso rico y elaborado: se mencionan políticas y leyes concretas que se consideran la causa del cierre de empresas y de la reestructuración de plantillas, se analizan las causas, se formulan alternativas... Y el problema de la invisibilidad se vive de forma especialmente acusada en este nivel.

La Ley de Reforma Laboral, la Ley de Pago a Proveedores...

Más que a crear empleo, las políticas se orientan a frenar el desempleo. Ese es el problema.

Hay que incentivar la contratación de mayores de 40 años.

LAS EMPRESAS: A pesar de su vinculación directa con el desempleo en el día a día, a las empresas se las sitúa en un nivel de responsabilidad menor. Su menor grado de culpa se justifica de dos formas:

- Están controladas por el sector público y condicionadas, por tanto, por las decisiones erróneas tomadas en materia de empleo desde este nivel.
- Son entidades con ánimo de lucro y, como tales, se rigen legítimamente por su propio interés económico. Este interés económico es medido siempre en un corto plazo y, dentro de este cálculo, un trabajador cualificado mayor de 40 años resulta caro. Más que en términos de responsabilidad, los desempleados valoran esta decisión de las empresas como un error estratégico: no piensan en la pérdida de productividad y en la descapitalización que les supone a largo plazo.

No quieren contratar a personas con esos sueldos en este momento.

LOS DESEMPLEADOS: La situación de la principal responsabilidad sobre el problema del desempleo los niveles macroeconómico y político, y en menor medida empresarial, dibuja un panorama en el que el propio desempleado tiene poca responsabilidad. El desempleo no se entiende, en ningún caso, como un problema individual.

A pesar de que se consideran el nivel con menor responsabilidad en su propio desempleo, son capaces de reconocer dos grandes errores ante esta situación: falta de previsión y falta de reacción.

Bajamos la guardia, como trabajadores y como ciudadanos.

No protestamos, no nos quejamos, no hacemos nada.

2.3 a) Las soluciones: UN DISCURSO INEXISTENTE

A la hora de abordar el tema de las posibles soluciones a su desempleo de larga duración, nos encontramos con un discurso débil y vacío: no existen soluciones claras al problema desde el propio colectivo de desempleados.

Las pocas soluciones vislumbradas apuntan siempre a estrategias individuales y toman la forma de recomendaciones y consejos personales (leer la prensa, hablar con *headhunters*, no poner los datos personales en los CVs...), pero no existe un discurso elaborado, consistente y proactivo de los desempleados mayores de 40 años, como colectivo, hacia la sociedad.

El propio proceso de desempleo y el modo de vivirlo nos da algunas claves sobre las causas de esta falta de soluciones:

- La situación de la responsabilidad por el problema del desempleo en un nivel “macro” invalida la búsqueda de soluciones desde lo individual: cuando las causas del problema no están en uno mismo tampoco lo están las soluciones. Se trata de una convicción reforzada por el fracaso de todas sus iniciativas de búsqueda de empleo, que acaba fomentando un sentimiento de impotencia en el desempleado y generando un discurso negativo y victimista carente de cualquier pensamiento creativo y proactivo.

El problema al final es que no hay trabajo.

Frente a eso poco puedes hacer asintiendo a cursos y enviando “currículums”.

- El desempleo en esta franja de edad se vive de forma atomizada y se aborda desde estrategias exclusivamente individuales. Los relatos de la vivencia del desempleo así lo evidencian y la propia dinámica de los grupos (densos, desordenados y difíciles de moderar por la proliferación de conversaciones paralelas orientadas al conocimiento mutuo e intercambio de experiencias) puso de manifiesto que estamos ante un colectivo atomizado que se reconoce por primera vez como grupo. Esta vivencia individualizada de este problema, que tiene probablemente sus causas en la sensación de fracaso personal, acaba redundando en su propia invisibilidad social: son invisibles para la sociedad porque son invisibles para sí mismos.

En definitiva: la falta de reconocimiento de los desempleados +40 como grupo con intereses compartidos les está impidiendo construir un relato conjunto que les ayude a visibilizarse ante el resto de la sociedad.

2.3 b) Las soluciones: CLAVES DE LA CONSTRUCCIÓN DEL DISCURSO

El análisis del discurso de los desempleados permite identificar dos conceptos con potencial para crear y articular un discurso grupal en positivo:

- “Talento senior” aparece como el primer concepto clave para la elaboración de una nueva narrativa sobre la situación del desempleado +40. Frente a la frustrante y negativa realidad asociada espontáneamente la idea de “Desempleo +40” (tragedia, soledad, injusticia, indignidad, supervivencia...), el concepto “Talento senior” abre de forma automática un universo positivo, proactivo y de empoderamiento para este colectivo: poderío, sabiduría, seguridad, riqueza, seriedad, justicia, respeto, alegría, capacidad, *background*, valor, valía, adaptabilidad, tenacidad, sostenibilidad, conciliación...

“Talento senior” tiene la capacidad de devolver una mirada positiva sobre la realidad de este colectivo y de reconstruir un discurso en positivo de cara al resto de la sociedad.

*Desempleado mayor de 40 años es la mirada externa sobre nosotros
y “Talento senior” es nuestra visión interna.*

Desde esta nueva proactividad, los desempleados en esta franja de edad son capaces plantear nuevas demandas hacia la pirámide de responsabilidad:

- Frente a la crisis: cambios profundos.

Hace falta un cambio de paradigma.

- Frente a la políticas públicas erróneas: el valor del voto y de organización para visibilizar a este grupo e influir en la agenda social.

Cuidadito que votamos y somos muchos. Si nos dejan a un lado dejaremos de votarles.

- Frente a las empresas: poner en valor su talento como profesionales y vender las ventajas de su contratación: más productividad, más visión estratégica y, sobre todo, ahorro de costes.

No me tienes que formar, no tienes que invertir en mí, no tienes que invertir en formación... A nosotros no nos tienen que enseñar a ser puntuales.

- Sostenibilidad del sistema se conforma como el segundo concepto clave para reconstruir un discurso social potente y relevante: la auto-percepción de este colectivo como pieza clave para la sostenibilidad socioeconómica les ayuda a empoderarse y les per-

mite diferenciarse del resto de grupos desempleados (especialmente los jóvenes) para construir un relato propio que les visibilice en la sociedad.

Somos necesarios para los jóvenes, para los mayores.

Sin nosotros el sistema no se sostiene.

CONCLUSIONES

El desempleo en los mayores de 40 años se vive como una sucesión de etapas en las que lo profesional acaba deteriorando lo personal/psicológico y lo social/relacional.

Pero, además, este problema tiene repercusiones relevantes en el ámbito colectivo, como es la pérdida de talento y falta de sostenibilidad del sistema socioeconómico, que no son visibles en este momento para el conjunto de la sociedad ni forman parte de la agenda política.

La propia vivencia de la situación de desempleo por parte de este colectivo mayor de 40 años, –como meros receptores pasivos de políticas públicas de empleo y en términos de fracaso de personal–, está retroalimentando la invisibilidad del problema e impidiendo la construcción de un discurso grupal relevante y proactivo que les visibilice esta situación y contribuya avanzar en la búsqueda de soluciones.

Los conceptos “talento senior” y “sostenibilidad del sistema” se conforman como elementos clave en la construcción de este nuevo discurso.

En busca de soluciones

A estas alturas del estudio ya se habrá dado cuenta de que el objetivo de todo el equipo que hemos formado este proyecto ha sido transmitir de una forma clara y sencilla información relevante sobre la situación que viven actualmente los profesionales mayores de 40 años que, por uno u otro motivo, se ven en la necesidad de buscar un nuevo empleo.

Nuestra idea inicial ha sido ofrecer esta foto de la forma más aséptica posible para que cada cual pueda realizar su propio juicio de valor sobre la situación y el impacto que esta realidad tiene en diferentes planos de la sociedad. Esperamos haber cumplido este objetivo y, aunque algún dato posiblemente ya lo esperaba o conociera, estoy convencido de que durante la lectura habrá encontrado información nueva e incluso sorprendente que le ayudará a ver la realidad que vemos aquellos que día a día colaboramos con este colectivo.

Desde Trabajando.com comenzamos a colaborar con la asociación Plus40Net en el año 2014, y desde el primer momento hemos creído en el proyecto y en la necesidad de poner de manifiesto a la sociedad española que esta crisis que vivimos está provocando que perdamos mucho talento; aquel que es más productivo, el talento al servicio del empleo. Por un lado, nuestros jóvenes, pese a ser la generación más formada de nuestra historia, se encuentran sin oportunidades para demostrar su valía y devolvernos la inversión que realizamos en ellos. Pero también perdemos el de aquellas personas que pese a haber demostrado su capacidad profesional se encuentran con una sociedad que no valora su experiencia, y que además generalmente le atribuye creencias muchas veces erróneas como que son poco flexibles o adaptables al mundo de las nuevas tecnologías. Igual de injustos son los tópicos que se les atribuyen a uno y otro colectivo, pero la realidad es que si bien para los jóvenes hay proyectos orientados a ayudarle en su inserción laboral, para los profesionales veteranos son muy pocas las iniciativas que se encuentran a nivel institucional y este ha sido el motivo que nos convenció para apoyar y lanzar junto a Plus40Net este estudio.

Una vez me dijeron que las empresas no las forman personas, sino que las hacen personas. Y esta afirmación, además de una gran verdad, tiene un matiz de lenguaje que para mí es vital; y es que el ser humano tiende a implicarse muchas veces más allá de lo esperado. Esto se puede aplicar a este mismo artículo, ya que, más allá del compromiso de Trabajando.com en la coordinación y difusión del estudio, al final he acabado aceptando el reto de realizar el último artículo. Porque este estudio lo hemos hecho los autores, algunos con el apoyo y la ayuda de las compañías de las que formamos parte; o quizás sea mejor decir que hacemos parte.

Soy modestamente el más joven de los que hacemos este estudio y en parte quizás no esté autorizado para dar mi opinión ya que no tengo 40 años, pero al fin y al cabo la edad solo es una cuestión de tiempo y justo el objetivo de proyectos como este es que deje de ser una traba.

En mi opinión, el tema aquí tratado no es solo una cuestión de edad, sino de valores de la propia sociedad y su forma de ver el futuro. Es realmente triste que cuando hablas de este problema con otras personas todos coincidamos en que es un tema injusto, pero, cuando nos toca actuar, no hacemos nada para darle solución al problema presente y como hemos visto al futuro que se nos viene encima. Como en tantos temas, parece que la mejor solución es tapar con la alfombra lo que no queremos ver, obviar el problema si no nos afecta directamente porque ¿cómo vamos a quedarnos en paro, nosotros que somos profesionales en activo y esforzados? Pues bien, lamento tener que informarle de que independientemente de la edad, formación y situación actual que tenga tiene muchas papeletas para que, al menos, viva una situación de transición laboral no voluntaria (como a algunos les gusta llamar) en los años que le quedan de vida laboral. Y si todavía piensa que esto es un problema puntual del que se debe ocupar al que le ha tocado, rece para que esta transición “no voluntaria” no le coja en los últimos años de su carrera profesional.

Personalmente, creo que es mejor intentar hacer algo, y empezamos levantando la alfombra para ver lo que hay debajo.

Espero que este estudio sirva para que todos hagamos algo, pero sobre todo políticos y máximos responsables de empresas. Si les preguntamos seguro que están de acuerdo con que la situación es totalmente injusta, pero la realidad es que la inmensa mayoría no

realizan nada, en algunos casos incluso ponen las cosas más difíciles y permítanme solo unos segundos para explicarme:

Si bien existe alguna política activa de empleo para profesionales con experiencia, se suelen centrar más en intentar paliar con “limosnas” los efectos en la economía diaria de la persona desempleada en lugar de centrar sus esfuerzos para que regrese al mercado laboral. Este ha de ser sin lugar a dudas el objetivo principal y no el otro, por tres motivos: el primero, como vimos en otros artículos, por la propia sostenibilidad del sistema económico. En segundo lugar, también porque los índices de felicidad son mayores cuando la persona se encuentra ocupada y se ve útil. El tercero, quizás es el que menos se menciona pero para mí es el más relevante, y es que no podemos permitirnos como sociedad perder el capital que supone la experiencia; y si por casualidad considera que una persona mayor no puede hacer nada por usted, le invito a que vaya corriendo a visitar al familiar que tenga con mayor edad, y le pida su opinión sobre el problema que tenga ahora mismo en el trabajo. Escuche atentamente su respuesta porque estoy convencido de que su opinión cambiará.

Pero tampoco creamos que las empresas hacemos mucho más que dar algún que otro discurso bienintencionado sobre el tema. La verdad es que a las empresas les gusta la mezcla de juventud y experiencia, pero no demasiado ni de una ni de otra. Seamos realistas, una de las cuestiones de las que más les gusta presumir a los presidentes y directores generales es de la juventud de su plantilla; la juventud en nuestra sociedad cotiza al alza. Conceptos como diversidad generacional se están empezando a plantear en las empresas que tienen las políticas de recursos humanos más avanzadas, pero aun así muchas de ellas están intentando simplemente atajar o minimizar el problema que supone la convivencia de diferentes generaciones, y no se dan cuenta de que justo esta diversidad supone una gran oportunidad.

Discúlpeme por este pequeño desahogo, no quisiera ser agorero porque nada es totalmente blanco o negro, y los que me conocen saben que siempre intento ver el lado positivo de las cosas. Permítame ahora matizar y dar un enfoque menos pesimista: No es cierto que todos los políticos o empresas sean iguales y la realidad es que si comparamos la actitud y acciones ante esta situación de ambos a día de hoy respecto a cuatro años atrás hemos avanzado considerablemente, aunque es obvio que no lo suficiente.

Me temo que no existe una fórmula mágica y, como comentaba al principio del artículo, el objetivo de este estudio es poner de manifiesto de la forma más objetiva posible una realidad y que cada cual saque sus propias conclusiones.

Nos encontramos con el riesgo de tener dos generaciones perdidas laboralmente hablando en nuestro país: la de los jóvenes que no encuentran la fórmula de adquirir experiencia, y la de los no tan jóvenes que tienen que volver al mercado laboral y para esta sociedad tienen demasiada experiencia. Seguro que hay muchas acciones posibles para mejorar la situación desde muchos planos, cada cual tiene que pensar qué es lo que puede y debe hacer. Lo que hemos querido es ofrecer datos para la reflexión, convencidos de que muchas veces este es el camino para iniciar un cambio real, y ese es nuestro sueño.

Esperamos, en nombre de todos los autores, que este estudio le haya resultado de interés.

Miguel López López
Director de Alianzas y Marketing de la
Comunidad Laboral Trabajando.com|Universia



Agradecimiento especial



ae AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2



master[™]
value people[™]

El Talento Invisible



Vivimos en un país con más de un 20% de paro, no hay grupo poblacional que esté a salvo. La diferencia es que los desempleados mayores de 40 años son invisibles. Steve Jobs volvió a su empresa Apple a los 44 años para convertirla en el paradigma del éxito empresarial de nuestros días a base de talento e innovación. Y cuando la abandonó porque el cáncer no le permitía seguir trabajando las acciones de la compañía se desplomaron un 5% por la partida de este ¿venerable anciano de 56 años?