

¿REINVENTARSE A PARTIR DE LOS 45?

ES POSIBLE Y DOS EXPERTAS TE DICEN CÓMO



En un mundo en el que toda la atención recae sobre los milenials, el mercado laboral comienza a convertirse en terreno hostil al cumplir los 45, especialmente para trabajar por cuenta ajena. Las directivas y emprendedoras Pilar Trucios y Mónica Pérez Hurtado lo experimentaron en primera persona y decidieron fundar el programa de alto impacto.

Pilar Trucios es emprendedora y cofundadora de Experience Ahead, firma de reinención profesional de directivos, y también de WA4Steam, plataforma de mujeres business angels en tecnología y ciencia. Ella es la autora que suscribe este artículo.

Para el 2025 se estima que el 52% del trabajo actual lo realicen las máquinas, lo que supondrá la eliminación de 75 millones de empleos. Pero según las estimaciones, se crearán 133 millones de nuevos puestos de trabajo, lo que da un saldo a favor de 58 millones de puestos, unido a un gran reto, la reconversión de 75 millones de trabajadores. Son datos del estudio Future of Jobs, del World Economic Forum 2018.



Este dato me lleva a reflexionar sobre la reinención absoluta que los mayores de 50 tenemos que hacer con nuestra carrera profesional. Probablemente, no podremos adaptarnos a ninguno de los puestos de nueva creación, para los que no vamos a ser competitivos, pero sí podremos reinventarnos con algo más de conocimientos del nuevo mundo y las nuevas maneras de trabajar, para aportar

nuestra experiencia y sabiduría a la transformación de la sociedad y la empresa.

Durante estos últimos 10 años, he tenido la suerte de charlar y aconsejar cada semana a altos directivos que, pasado el umbral de los 45 o 50, se debatían sobre cómo acometer los siguientes 30 o 40 años de su vida.

El patrón es similar en la mayoría de ellos: terminaron sus estudios universitarios con 22 o 23 años, comenzaron a trabajar con intensidad por cuenta ajena, cursaron un MBA o master especializado, alguno incluso destacó internacionalmente, ascendieron en su empresa o sus empresas (3 o 4 como máximo y siempre movidos por algún headhunter o un directivo amigo), afianzaron sus conocimientos y experiencia con algún programa de directivos en España o el extranjero y, una vez en la cumbre, un buen día dejaron de ser necesarios donde antes habían sido imprescindibles y aportado valor y números a la cuenta de resultados.

Una vez fuera del mercado laboral y esta vez no por voluntad propia, sino por diversas circunstancias o desencuentros, comienzan una carrera desconocida, en un nuevo contexto en el que su edad, sus conocimientos y experiencia, más que una ventaja, son un freno. Hoy, les dicen, no se buscan conocimientos y experiencia, sino capacidad de aprendizaje y actitud, y



parece que perfiles más jóvenes están mejor preparados para ello.

Los headhunter, acosados por la avalancha de altos directivos en la misma situación, a la que no saben cómo darle salida, o no atienden, o si atienden dan largas. Al fin y al cabo ellos solo mueven entre el 5% y el 10% de los puestos que absorbe el mercado. Del resto, se encarga el mercado oculto.

¿SE SALE DE ESTA SITUACIÓN O TRAGEDIA PARA ALGUNOS?

Sin duda, se sale, también los he visto salir esperanzados en los últimos años. Pero ¿cómo? Ahí algunas pistas incidiendo en algo fundamental. Para salir sobre todo hay que cambiar la actitud y las expectativas. Olvidar que cualquier tiempo pasado fue mejor y afrontar la situación tal como es (y está claro que es diferente y dura en algunos casos). El futuro está lleno de oportunidades que se pueden disfrutar con una visión renovada y positiva que quizá no encumbra el ego y el poder personal, pero dejan espacio para disfrutar de la vida y trabajar de una manera menos estresante.



- **Bajar del pedestal.**

Este es el primer paso para comenzar a construir. Como directivos de empresas relevantes, a veces no se es consciente de que el pedestal que nos encumbra es pasajero. A muchos les hunde el simple hecho de perder su estatus, su tarjeta de visita y la cantidad de mails que entraban en su correo. A otros no les convencen las palabras de ánimo de sus amigos que se traducen en eso, palabras de ánimo con escasas probabilidades de encontrar un puesto por cuenta ajena. Hay duelo,

pero cuanto antes se asuma, antes se comenzará a escalar la siguiente etapa profesional.

- **Confiar en el poder de uno mismo.**

El segundo paso en esa carrera para transformarse personalmente es confiar en que, pese a las dificultades, uno es capaz de muchísimo si se lo propone y, sobre todo, si pone los medios para que suceda. Eso sí, siendo razonable y objetivo en sus expectativas.



- **Profundizar en el conocimiento propio.**

Puede parecer de Perogrullo, aunque no lo es. La mayoría de los directivos desconocen mucho sobre sí mismos, excepto que saben gestionar negocios y dirigir personas. Han avanzado gracias a su formación y experiencia y no son conscientes de que en esta nueva etapa tendrán que anclarse, sobre todo, en sus rasgos de personalidad y sus capacidades, además de poner en valor sus conocimientos específicos y su lista de contactos

- **Entender el mundo en transformación.**

Conocer el mundo digital para los directivos no es un plus, sino una necesidad. Adentrarse en cómo cambia el cliente, el producto y los servicios, además de las distintas tecnologías exponenciales, les sitúan en una atalaya importante para descubrir negocios futuros.



- **Saber qué supone trabajar por proyectos.**

Trabajar por cuenta propia no es sinónimo de buscar conocidos que nos encarguen algún proyecto cuando se nos acaban las opciones de trabajar por cuenta ajena. Supone concentrarse en detectar las necesidades de las empresas y ver si con nuestros conocimientos y capacidades somos capaces de desarrollar una propuesta de valor y aportar soluciones. Junto a esto, es necesario saber gestionar el tiempo, la tecnología y otras herramientas que, en una gran empresa, las gestionaban otros. Eso, sin olvidar poner precio al tiempo porque, el mayor error de quienes acometen la cuenta propia es invertir la ley de Pareto, trabajando 80 para obtener 20.

- **Conocer qué es emprender y pensar si estamos preparados para ello.**

La mayoría de los emprendedores que triunfan no han comenzado sus negocios por necesidad, sino por convencimiento de que su idea era muy buena. A eso, han acompañado su determinación y tesón para seguir en la tarea pese a las dificultades, contratiempos y desaliento de otros. Emprender no es fácil pero



tampoco imposible. A partir de los 45 es clave contar con el empuje y el equipo adecuado.

- **Ampliar el abanico a considerar.**

Además del trabajo por proyectos y el emprendimiento, hay otras alternativas a considerar a partir de los 45. Impartir clases o dar algunas ponencias en universidades, escuelas de negocios o foros empresariales puede ser una opción si somos rigurosos en la preparación del material y poseemos capacidad de comunicación y empatía. Formar parte de consejos de administración es otro trabajo alcanzable, especialmente si nuestro conocimiento, network y preparación son las adecuadas. Por último, la inversión y colaboración con startups es un mundo interesante a explorar si nos gusta la innovación, remangarnos y no tenemos excesiva aversión al riesgo.

- **Actuar.**

Esa es la clave para convertir la tragedia de quedarse fuera del mercado laboral por cuenta ajena. Muchos directivos pasan alrededor de año y medio o dos años gimiendo por su situación laboral cuando salen de un puesto directivo. Están perdidos y no saben qué hacer. Formarse es importante aunque la clave es ¡Actuar! Prueba y error es el mantra de toda startup en el mundo tecnológico. También debería ser la de muchos directivos que, una vez perdido el trabajo, no deben centrarse en temer, sino en construir y hacer, hasta acertar con lo que les motiva y les satisface. Eso sí, focalizándose en monetizar.

TRABAJO PARA SENIORS

Aunque la edad no es un elemento determinante para la contratación, existen empresas que utilizan este criterio para filtrar candidatos. Algunas empresas siguen creyendo que los mayores de 45 están sobre calificados y exigirán contratos mejor remunerados. Además, persiste la creencia de que no están familiarizados con las nuevas tecnologías y les costará interiorizar una dinámica más flexible en el trabajo.

Esas creencias estereotipadas a veces pesan mucho en los procesos de selección y dificultan a los mayores de 45 encontrar una nueva oportunidad laboral.



Es un error de estrategia de recursos humanos excluir a esta generación de los procesos de selección. Poco a poco las empresas van viendo la necesidad de incluir a esta fuerza laboral en su equipo. La convivencia generacional alimenta la innovación, y permite a los colaboradores compartir experiencias y mejorar la productividad.

ERRORES QUE SE COMETEN EN LA BÚSQUEDA

- Los mayores de 45 usan una estrategia errónea en la búsqueda de empleo. Un 64% no sintetiza la información y presenta un CV muy largo ([más de dos páginas](#)).
- La mayoría de los candidatos presentan a todas las empresas el mismo currículum sin adaptarlo a las necesidades de la oferta concreta.
- El 70% se limita a describir las funciones, sin destacar los logros.
- El 71% de los candidatos mayores de 45 cree que será descartado por su edad y afrontan así el proceso.
- El 63% admite no tener una actitud positiva en la búsqueda de empleo.
- Casi el 80% de los candidatos no usan las redes sociales para buscar empleo y un 57% no domina la informática básica.



ESTRATEGIAS PARA ENCONTRAR EL TRABAJO QUE DESEAS:

Se han presentado los datos relacionados con el tema y los errores comunes que cometen la mayoría de los candidatos mayores de 45. Ahora es el turno de los consejos para conseguir lo que te propones.

- **Di adiós a las creencias limitantes:** Debes dejar de lado las expresiones como “ya soy muy mayor”, “no me van a contratar en esta empresa sin

experiencia previa en este sector”, “llego tarde”. Esta actitud es tu mayor obstáculo, ya que genera barreras en el reclutador y sirve de excusa para seguir en tu zona de confort.

- **La experiencia:** Quizás empieces en un nuevo sector o cambies de perfil, pero todo lo que has aprendido cuenta a nivel profesional. Muéstrale al reclutador que tu experiencia es una ventaja competitiva.
- **Nada de comparaciones:** No te compares con nadie. Esto también suele ocurrir con los más jóvenes. Cuando te presentas a una entrevista de trabajo, debes centrarte en ti y en tus objetivos. Evita las comparaciones y las lamentaciones.
- **Relaciónate con otros profesionales:** Otra gran ventaja que tienes como candidato y colaborador es tu red de contactos. Luego de años en el mundo laboral, has entablado relaciones con otros profesionales que pueden ser interesantes para ti como candidato y también para la empresa que te contrate.
- **Analiza el sector y estudia las tendencias:** Con la transformación digital, los perfiles y las profesiones están cambiando. Esto es una gran ventaja, ya que puedes acceder a nuevos puestos y aprender las novedades del sector. Es importante que estés atento a las tendencias e intentes avanzarte a ellas. Como se ha comentado en el punto número 5, la formación continua es un gran aliado.
- **Sé paciente y empodérate:** La búsqueda quizás lleve un tiempo y a veces se puede complicar un poco. Es fundamental que mantengas la ilusión y practiques la paciencia. No por ir más rápido encontrarás un trabajo mejor. La reorientación del plan de carrera significa replantearse el camino, redefinir el perfil profesional y prestar más atención a lo que realmente deseas.
- **Sentido del humor y amor propio:** Un cambio de aires también supone trabajar en lo que más te gusta, conocer a otras personas y seguir aprendiendo, sentirte vivo. Si crees que ha llegado el momento de cambiar de empleo, no dejes que nada te desanime. Empieza tu nueva etapa profesional y encuentra algo que vuelva a apasionarte.

