

COMUNIDAD VALENCIANA

¿Eres demasiado mayor o demasiado joven?

EL PARO MÁS 'RESISTENTE' // Los grupos con el desempleo más 'enquistado' en la región tienen distintos problemas y diferentes opciones para volver a trabajar.

J. Brines. Valencia

Las cifras de desempleo globales se van reduciendo desde hace más de un año, y dan síntomas, junto a los datos del PIB y de exportaciones, de que la economía ha entrado en una nueva etapa poscrisis.

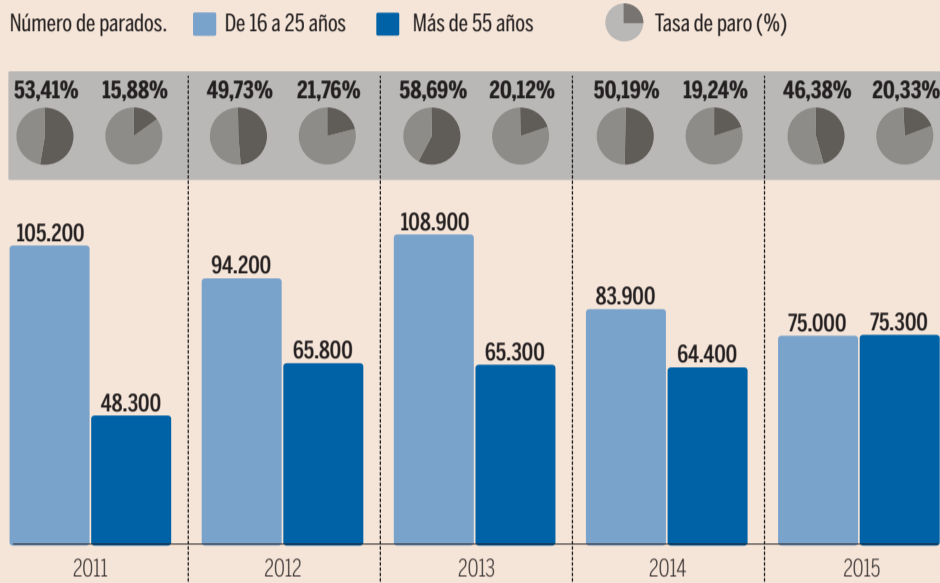
Pero la recuperación del empleo tiene todavía bolsas en las que la incorporación de desempleados a las filas de los trabajadores es más complicada: los jóvenes y los mayores de 55 años, cada uno de estos grupos con características diferentes.

El paro juvenil, aunque se ha recortado en número de parados y también en tasa de paro, sigue presentando cifras muy superiores a la media (ver gráfico). El grupo de mayores de 55 años, que tradicionalmente ha tenido menos parados que el de jóvenes, no logra disminuir la tasa -que sigue aumentando tozudamente-, y el número aumenta, de manera que la última encuesta de población activa (EPA) señalaba el mismo número de parados en la comunidad menos de 25 años y mayores de 55.

Varios expertos en recursos humanos consultados han señalado las causas y las recetas en cada uno de los casos.

Según Elías Azulay, de Redelenius, "un estudiante, ¿cómo demuestra que vale si no tiene experiencia?"; en cambio, una persona que supera los 55 tiene "saturación por el otro extremo. Tiene una sobrecarga negativa por su historial". Este especialista en reclutamiento, añade que el método de selección no ayuda. "Una entrevista es el sistema menos neutral que hay", en su opinión, porque depende de la percepción del entrevistador. Para Azulay, en ambos casos puede ayudar un sistema que elimine información sobre la edad y se centre en la adecuación del candidato al puesto. En su empresa emplean un test de idoneidad que es ciego en aspectos como edad, sexo y nombre -determinados apellidos pueden generar prejuicios- y apunta a las aptitudes y capacidades, aunque también hace una criba según la formación. "Es un test de ADN emocional basado en algoritmos que estable-

LOS GRUPOS DE EMPLEABILIDAD DIFÍCIL



Fuente: Encuesta de Población Activa

Infografía Expansión

Qué hacer si tienes...

MENOS DE 25 AÑOS

- Retomar los estudios, si se dejaron, o buscar una especialización, y tratar de relacionarlos con las empresas.
- Aprender a mejorar la marca personal en redes sociales.
- Participar en foros profesionales ya instaurados en el mercado laboral.
- Aportar como experiencia la participación en voluntariado, becas o colaboraciones.

MÁS DE 55 AÑOS

- Aceptar nuevas reglas de juego: formación, retribución y zona geográfica.
- Aumentar la formación sobre la tecnología relacionada con la búsqueda de empleo.
- Cambiar el plano de buscador de empleo a oferente de experiencia.
- Destacar distintos hitos profesionales, aunque se haya trabajado en una sola empresa, para poner en valor la experiencia.

ce un *persotipo*" y determina las capacidades para un empleo.

Los jóvenes

Para Anabel Morraja, socia directora de Key Executive, hay dos factores que influyen en el paro juvenil: la discrepancia entre el sistema educativo y el mercado, y la escasa formación, ya que el 56% de

En la región, el 56% de los desempleados jóvenes no acabaron la educación obligatoria

los parados jóvenes de la Comunidad Valenciana no terminaron la secundaria obligatoria.

Desde la consultora Equipo Humano coinciden en este diagnóstico sobre la formación, y también señalan que los jóvenes tienen facilidad para hacer contactos en redes sociales, pero muchos de ellos infructuosos, por ser perso-

El 77% de los parados mayores de 55 años no espera encontrar trabajo en el próximo año

nas de la misma edad y con escasa influencia en sus sectores para ayudarles a buscar empleo.

Los mayores

En cambio, los desempleados de más edad, cuyos contactos pueden ser de más calidad, deben generalmente aumentar su actividad en redes sociales.

Equipo Humano señala también que la motivación falla en este grupo. "El 77% de los desempleados mayores de 55 años consideran poco o muy poco probable que vayan a conseguir un puesto de trabajo en el próximo año".

Morraja apunta también a la menor flexibilidad en el grupo de mayores, por sus situaciones personales. "No disponen de movilidad geográfica y tienen difícil la adaptación a nuevas retribuciones, que por lo general son menores que las que percibían en sus anteriores puestos", afirma.

La socia de Key Executive lamenta también que muchas empresas establecen topes de edad para los candidatos que van a incorporar, y que en muchas ocasiones están en 45 años. Por ello, considera que sería positiva una "modernización de los departamentos de recursos humanos para que se tienda a una valoración objetiva del candidato, independientemente de la edad que tenga".

EMPRESA FAMILIAR

Carlos Grande

Cuando la sucesión llega de repente

La historia de Mudanzas Grande es la de mi familia en primera persona. Hace 30 años, mi padre, Angel Grande, de carácter muy dinámico y vital, cogió un motocarro y comenzó a ofrecerse a transportar objetos pesados de un lado a otro. Era el inicio de Mudanzas Grande, la empresa que él mismo dirigió durante 22 años. Angel Grande era un hombre que se había hecho a sí mismo, y la anécdota de cómo comenzó nos ha acompañado en cada hito familiar y empresarial, pues él contaba con orgullo sus orígenes.

Pasados los años, y a base de mucho esfuerzo, llegó a ser una figura reconocida dentro del mundo del asociacionismo, las federaciones de transporte, la Cámara de Comercio, la Confederación Empresarial y muchas más.

Mi padre creó una empresa que en sus orígenes se dedicaba a la mudanza local, hasta llegar a ser hoy lo que es: una empresa de transporte también a nivel internacional. Una empresa logística que trabaja a través de su web gestionando el *stock* de editoriales de libros, de documentos a empresas y a la administración, además de tener un amplio historial de grandes movimientos logísticos.

El mayor exponente de la historia de la empresa seguramente habrá sido el traslado del nuevo Hospital la Fe (el Hospital más grande de Europa). En prensa se llegó a decir que fue uno de los traslados logísticos más complejos realizados en Europa. Se trabajó a través de una intranet que localizaba en cada instante mediante una perfecta trazabilidad la ubicación de cada elemento que se movía (desde cajas hasta maquinaria de quirófano).

Hoy, Angel Grande estaría orgulloso de la empresa que somos, de dónde hemos llegado y cómo hemos sorteado esta última etapa, quizás la más difícil. No estoy hablando de la maldita crisis, que también.

Para Mudanzas Grande, la peor crisis tuvo que ver con la desaparición repentina de mi padre, Angel Grande, hace ocho años. En ese momento, yo estaba empezando a entender la empresa de mi padre, y tenía más dudas que certezas de todo lo que debía y podía hacer. Y en el tránsito generacional, como en el mundo de la empresa hay más complejidad e incertidumbre, por eso es tan difícil levantar una compañía y mantenerla a flote.

Angel Grande no tuvo tiempo de preparar su sucesión y en este tránsito, la ayuda de Ivefa fue esencial. ¿Puede haber alguien mejor que empresarios familiares que han podido verse en situaciones parecidas? Además de la experiencia, tenía el componente emocional.

En Ivefa solemos decir que hay que escuchar mucho porque la clave se encuentra en personalizar, nunca hay una solución aplicable a un aspecto genérico. Aspectos financieros, de protocolo, incluso psicológicos, es muy heterogénea la temática familiar.

No confío en recetas genéricas, como tampoco en tránsitos fáciles. Hay unos componentes básicos que son intangibles: el trabajo, la negociación y la adaptación.

La adaptación compete a ambas generaciones y como somos conscientes de ello en Ivefa tenemos una junta compuesta por empresarios de ambas generaciones, de la primera, de la segunda, de la tercera...

Tengo la convicción de que si Ivefa ayuda a una sola empresa en un año, como se pudo ayudar a Grande hace ocho años, valdrá la pena el esfuerzo. Esto redundará en familias y puestos de trabajo y aunque no seamos una ONG tenemos una labor igual de motivante.

Al final, lo que más me gusta remarcar es que yo debo devolver la ayuda que Ivefa nos brindó, haciendo lo mismo con otras empresas que lo necesiten.

Director General de Mudanzas Grande