Ramón **Millán**
Ingeniero de Telecomunicación
www.ramonmillan.com

En España, ser ingeniero con más de 45 años es una barrera para trabajar en muchas empresas. Este colectivo es el principal afectado cuando hay despidos y, paradójicamente, en muchas ocasiones estas decisiones son tomadas por gestores que superan esas edades. Es más, en varios casos estos despidos tienen su raíz en las malas decisiones estratégicas tomadas por esos directivos, que piensan que los años son un lastre, pero solo para otros.

Tribuna
Las barreras laborales y el emprendimiento de los ingenieros sénior

Sin lugar a dudas está extendida la creencia de que, al hacerse mayor, hay menos adaptabilidad, creatividad y capacidad de sacrificio. Por ello, la solución simplista para intentar incrementar la productividad es despedir a los ingenieros más sénior y contratar a ingenieros más jóvenes, que además suelen aceptar, al menos temporalmente, salarios menores. Las reestructuraciones de personal, que en ocasiones son completamente necesarias para garantizar la supervivencia de la empresa, deberían servir para deshacerse de las personas más ineficientes, menos colaborativas, más conflictivas, etc., independientemente de su edad. El poner un límite de edad es algo sencillo de ejecutar, que evita tomar decisiones más complejas, pero mucho más responsables socialmente y mucho más acertadas para el futuro éxito de la compañía.

¿La edad como filtro de selección?
En España es bastante habitual incluir la edad en el CV, lo cual puede ser utilizado como un rápido filtro para los responsables del proceso de selección, descartando al candidato sin tener ni siquiera en cuenta su formación y experiencia profesional. Sin embargo, en Estados Unidos, y cada vez en más países, es muy común omitir datos personales (foto, edad, etc.), que lo único que hacen es distraer al reclutador de lo realmente importante, pudiendo además facilitar la discriminación. Es más, las leyes anti-discriminación de Estados Unidos recalcan que no es necesario incluir la fecha de nacimiento o edad en el CV y que sería ilegal para los empleadores discriminar al candidato basándose en esos factores.

Durante mi experiencia americana constaté que allí no hay prejubilados de 50 años; es más, los 'mayores' aportan una experiencia impagable en muchas ocasiones. Allí también es muy común tener a jóvenes gestores que trabajan con colaboradores mucho mayores a su cargo, porque simplemente son los mejores.

En España es bastante habitual incluir la edad en el CV, lo cual puede ser utilizado como un rápido filtro para los responsables del proceso de selección, descartando al candidato sin tener ni siquiera en cuenta su formación y experiencia profesional

Eso sí, si los objetivos no se cumplen, el gestor es el primero que la paga; por ello, los líderes siempre tratan de tener a los mejores profesionales a su lado, independientemente de su edad, sexo, religión, etc. Además, para fomentar la innovación y creatividad, en muchas empresas americanas son muy comunes los grupos de trabajo con colaboradores que vienen de distintas ramas y con distintas trayectorias profesionales, de distintas culturas, con distinta edad, etc. Teniendo en cuenta todo esto, además de otros factores, no es de extrañar que Estados Unidos sea uno de los países más innovadores y productivos del mundo.

Ventajas de los séniors

Sin menospreciar las indudables habilidades y capacidades de los ingenieros más jóvenes, también hay estudios y estadísticas que avalan los beneficios de contratar a personal mayor, tales como: una mayor experiencia laboral y personal, más contactos, mayor fidelidad, más puntualidad, un mayor cuidado de la indumentaria, mayor autoconocimiento y autocontrol, etc. Las tecnologías están continuamente evolucionando y, aunque en ocasiones un ingeniero sénior no aporte como principal valor el conocimiento técnico de una tecnología emergente, al final, lo realmente importante es la capacidad de aprender proactiva y rápidamente lo que sea necesario, de transmitir conocimientos y valor, de relacionarse con compañeros y clientes o de innovar, entre otras.

Sin embargo, la mayoría de las empresas españolas siguen teniendo muchos prejuicios en mantener o contratar ingenieros sénior. Es más, este colectivo está también olvidado por los planes de fomento del empleo de la Administración, que centran sus esfuerzos en las becas para jóvenes, las subvenciones para contratar jóvenes, etc.

Durante mi trayectoria laboral, he visto cómo muchos compañeros con más de 45 años se veían afectados por expedientes de regulación de empleo. Salvo aquellos que se marchan con prejubilaciones y planes de renta, el resto tienen que continuar trabajando. Es más, por la propia mentalidad del ingeniero, varios de los que tienen la vida resuelta, siguen tratando de mantenerse activos de una u otra forma. De los que son directamente despedidos, unos pocos logran encontrar un trabajo similar o incluso mejor después de unos meses.

La mayoría acaban encontrando trabajo después de muchos procesos de selección, pero en condiciones bastante peores a las que tenían anteriormente, generalmente en pequeñas consultoras. Otros han optado por redirigir su carrera de ingeniero hacia el sector público, dada la seguridad laboral que aporta. También he visto compañeros de profesión que se reciclan por completo y cambian de disciplina, un esfuerzo al que al final estamos acostumbrados, porque ejerciendo como ingeniero estás continuamente estudiando y reinventándote. Finalmente, hay que destacar que hay compañeros que se lanzan, ya sea por ilusión o necesidad, a emprender.

La mayoría de las empresas españolas siguen teniendo muchos prejuicios en mantener o contratar ingenieros sénior. Es más, este colectivo está también olvidado por los planes de fomento del empleo de la Administración

Dados los actuales obstáculos y prejuicios, así como el constante envejecimiento de la población y la necesidad de tener que trabajar durante más tiempo para poder llegar a tener algún día una pensión pública, quiero destacar esta opción de emprendimiento. Según el Informe Especial GEM ('Global Entrepreneurship Monitor') sobre Emprendimiento Sénior, que analiza la actividad emprendedora en 104 países (entre 2009 y 2016), un 18% de los emprendedores son sénior (50-64 años), otro 18% son de mediana edad (30-49), un 13% es de la tercera edad (de 65 años en adelante) y solo un 11% es joven (18-29 años). Es decir, innovar no es solo cosa de jóvenes y no solo nacen *startups* en los garajes, sino que, de hecho, hay más emprendedores sénior que *millenials*, lo cual demuestra que nunca es demasiado tarde para hacer lo que a uno le gusta y tener éxito. ■