

“**N**o hay que quedarse cruzado de brazos esperando a que lo

llamen, hay que ser proactivo, actualizarse, estudiar y generar oportunidades”, afirma Adrián Hernández, especialista en contenidos informativos, al hablar de su trayectoria laboral. Este comunicador de 43 años tiene dos décadas de experiencia y ha sentido toda clase de remezones en su vida profesional. Primero fue corresponsal de agencias y periódicos extranjeros, luego trabajó como *free lance* para revistas locales y después creó, con otros dos socios, una empresa especializada en productos editoriales, que luego tuvo que virar hacia los contenidos digitales.

Y como sucede en todos los sectores de la economía, muchas cosas han sucedido en los últimos veinte años en el mundo editorial y en los medios de comunicación: el arribo de las nuevas tecnologías, la segmentación de la información, los nuevos formatos. “Los servicios han cambiado de forma abismal, y no solo me refiero al cambio tecnológico, sino también al tipo de trabajo que se demanda. Antes se vendían contenidos de gran profundidad, por ejemplo reportajes y crónicas de largo alcance, y ahora contratan a un *millennial* que hace notas breves en formatos multimedia. Esto pasa porque la gente consume otro tipo de contenidos más fáciles de digerir”, dice Hernández, quien agrega que la salida está en trabajar en forma independiente en actividades relacionadas con la profesión y no depender de una sola fuente de ingresos.

Para María Forero la experiencia ha sido distinta. Después de vivir 22 años fuera del país y dar clases en una universidad norteamericana, esta lingüista con doctorado en Literatura hispanoamericana

decidió regresar y se encontró, a sus 47 años, con un mercado laboral cerrado para ella. “Estuve muy activa durante casi seis meses, enviando mi currículo a varias universidades y a otras entidades que pudieran estar interesadas en mi experiencia, pero no fue posible vincularme, ni siquiera me contestaban los correos o las llamadas”.

Después de un año dejó de insistir y empezó a editar obras por encargo, a escribir en revistas indexadas y organizar talleres por su cuenta. “Ni pensar que a mi edad voy a encontrar un trabajo en el que me contraten a término indefinido”, admite.

El panorama no parece tan halagador para una persona que ya cumplió los 40 y está buscando trabajo en una sociedad en la que se consideran “viejos” a los que ya cruzaron el umbral de esta década. Aunque resulta difícil engancharse de nuevo, sobre todo si se trata de una persona acostumbrada a ir a su oficina, tener un horario definido, recibir su quincena y sus prestaciones, no es una tarea imposible.

De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad Externado de Colombia, la población mayor de 40 años en el país llega a 16 millones de personas, de las cuales

10 millones (63 %) se en-

cuentran vinculadas a una actividad laboral, 5 millones se hallan inactivas y 600.000 (3,7 %) están sin trabajo. Lo malo es que están de esa franja de mayores de 40 que laboran, solo el 31 % cotiza al sistema pensional, lo que significa que la mitad trabaja en actividades informales.

## EXPERIENCIA Y ACTITUD

A la hora de buscar trabajo, el perfil del profesional es un aspecto clave. Según Liliana Bolívar, líder de consultoría en E-hunters, empresa especializada en la selección de cargos para alta gerencia, el mercado laboral para personas mayores de 40 es relativo al cargo y a la complejidad del mismo. “Hay cargos de gerencia general o dirección en los que se solicita la experiencia de estas personas”.

La especialista aconseja a los postulantes estar actualizados en temas de recursos humanos, tecnología y formación académica. Otra recomendación de Bolívar es proyectar dinamismo y estar en buen estado de salud. “Si su apariencia lo hace ver mayor que el gerente, muchas empresas no lo aceptarán”, dice la consultora. Pero aclara que la experiencia siempre pesará, y que las empresas buscan responsabilidad, sentido de pertenencia, independencia y autonomía en los perfiles. “Los candidatos deben ayudarles a las empresas a cambiar la concepción de que una persona mayor está desactualizada”, puntualiza.

A su turno, Carlos Andrés Franco, psicólogo organizacional y socio de Nice People Consulting, indica que lo humano se considera más importante y que lo técnico se aprende. “El tema técnico

