

es cuestión de entrenamiento, pero encontrar en el aspirante competencias comportamentales tales como liderazgo, influencia de grupo, adaptación al cambio y trabajo en equipo resulta más llamativo para los psicólogos y consultores encargados del proceso de selección de talento humano". Franco recomienda que el profesional busque alternativas innovadoras en su área de desempeño, que esté a la vanguardia en redes sociales y especializadas como LinkedIn, no gaste tiempo en mandar hojas de vida a compañías que no tienen vacantes e incluya en el currículo los logros alcanzados en cada cargo.


Otra voz de aliento es la de la psicóloga de la Universidad Javeriana de Cali, Diana Carolina Manrique, que tiene diez años de experiencia en gestión humana y no ve el panorama tan gris para los trabajadores

que ya cumplieron los 40. Afirmo que a esta edad una persona puede demostrar que tiene habilidades de inteligencia emocional, manejo de situaciones difíciles y un carácter formado para asumir nuevos retos. "Esto no significa que los jóvenes no tengan estas características, pero la experiencia que poseen las personas mayores es una ventaja".

Recomienda, eso sí, mostrar valor agregado, hablar una segunda lengua para ser competitivo con las nuevas generaciones y no aspirar a cargos de tercer nivel. "Por lo general, en estos últimos se buscan personas jóvenes que puedan aprender con el tiempo, mientras que para cargos tácticos y estratégicos, la edad, representada en experiencia, es muy valorada".

Juan Felipe Cucalón Ceballos, fundador de Soyempleo.com (agencia virtual de empleo

de Medellín, vinculada al Servicio Público de Empleo), admite que "sin lugar a dudas la edad sí es un requisito que pesa a la hora de preseleccionar el personal". Sin embargo, aclara que hay otros factores que cuentan más que la edad, como la especialización en un área de conocimiento, la vitalidad del candidato y que el perfil de la hoja de vida esté en concordancia con la vacante.

Todos estos expertos coinciden en que buscar trabajo después de que se cumplen los 40 no es el fin del mundo, sino una oportunidad para reinventarse y también para actualizar sus conocimientos en el área de estudios pertinente, y si se tiene espíritu emprendedor, iniciar ese proyecto que estuvo engavetado durante muchos años. Es la hora del cambio y la consolidación de un camino profesional labrado durante toda la vida. 

▶ LOS INCENTIVOS

- Desde el punto de vista jurídico, Iván Daniel Jaramillo Jassir, profesor de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, aclara que para las personas que están por fuera del sistema laboral, a diferencia de los que quieren cambiar de cargo, "sí hay una dificultad para que se vinculen laboralmente, lo que induce a la informalidad, aunque esto no sea lo buscado por el sistema de relaciones laborales".

Sin embargo, el docente explica que existe un incentivo para las empresas con la Ley 1429 de 2010, por medio de la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo para que las firmas que contraten mujeres mayores de 40 años reciban beneficios como tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como los aportes a salud y al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios.

*Con reportería de Sophía Gómez Gómez.