

## CAMBIO DE TENDENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO PARA LOS PROFESIONALES SENIOR

### ESTUDIO: EL MERCADO DE TRABAJO Y LOS EJECUTIVOS SENIOR

Durante los últimos meses el equipo de Humanus Consulting ha estado manteniendo entrevistas con consultores y head hunters con el objetivo de tratar de recoger el pulso del mercado de trabajo para los ejecutivos senior. Las conclusiones que publicamos a continuación son el resultado de este estudio.

#### ***Más allá de la crisis económica: Cambios demográficos y económicos que empujan un cambio cultural***

Durante la pasada legislatura el portavoz de CIU en la comisión de trabajo y asuntos sociales Carles Campuzano interpelló en abril al ministro de trabajo y asuntos sociales Jesús Caldera reclamando la necesidad de lograr un "cambio de mentalidad y de cultura" en empresas, trabajadores, sindicatos y en la orientación de las políticas públicas para conseguir que los trabajadores mayores de 55 años no se vean expulsados del mercado laboral. La respuesta del ministro hizo referencia a que se había incrementado la tasa de actividad en un 17 % para la franja de mayores de 55 años "El colectivo de trabajadores de mayor edad está participando del crecimiento del empleo que estamos viviendo". La afirmación puede resultar paradójica en un contexto económico en que soplan de nuevo vientos de crisis económica. No obstante, los indicadores de recesión económica no restan valor a una tendencia positiva en el índice de ocupación que trasciende los contextos de recesión que se han superado a lo largo de los últimos 15 años (ver figura 1)

Algo se está moviendo en el contexto del mercado de trabajo para los profesionales senior. Una revolución, como un cambio cultural que se produce de forma lenta e inexorable, empujado por los evidentes cambios demográficos en Europa y el crecimiento económico sostenido durante los diez últimos años que han movilizadas voluntades políticas a nivel nacional y dentro del marco de la Unión Europea. Los cambios económicos y demográficos empujan voluntades políticas, y cambios sociales en la dirección unívoca que conlleva vencer apriorismos respecto a la edad, y conduce a una integración plena de los profesionales mayores de 55 años en el mercado laboral.

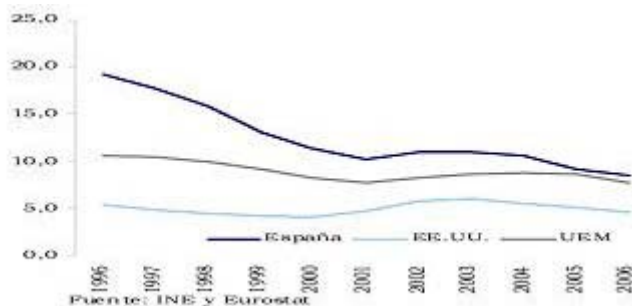


Fig.1 Evolución de la tasa de paro durante los últimos 10 años en España, Estados Unidos y la Unión Europea. (Ine-Eurostat)

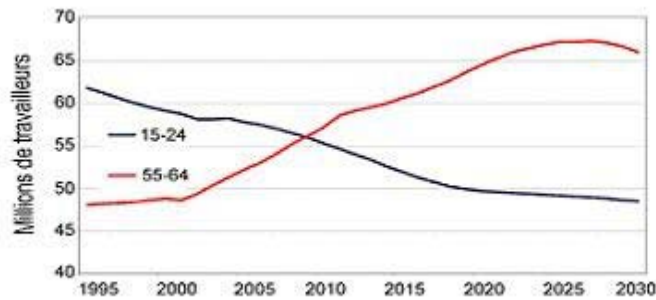


Fig.2 Proyección de la evolución de la población activa en la UE en la franja 15-24 y 55-64

Los resultados de nuestro estudio son plenamente congruentes con un marco económico y demográfico que marca las directrices que seguirá el mercado de trabajo en un futuro cercano, las posiciones tradicionales y los prejuicios respecto a la edad y otros condicionantes como el desempleo, empiezan a flexibilizarse en un proceso de adaptación al nuevo contexto.

### RESULTADOS ESTADÍSTICOS Y TESTIMONIOS DEL CAMBIO

#### ***Paradojas entre las nuevas dinámicas del mercado de trabajo y las políticas habituales de reclutamiento***

¿Tiene problemas para cubrir puestos?

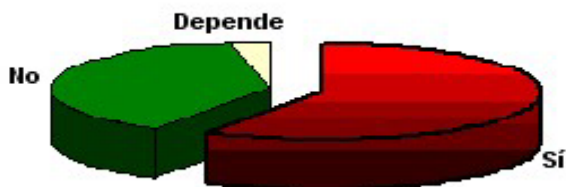


Fig. 3 Porcentaje de consultorías que tiene dificultades para cubrir puestos.

Más del 60 % de las consultorías y firmas de head hunting que han participado en el estudio, afirman tener problemas para cubrir puestos.

A este respecto, Sixte Cambra de Seeliger y Conde señalaba: *“existen dificultades en cubrir puestos porque la etapa de decisión del candidato cada vez es más delicada”*

¿Qué porcentaje de los puestos que cubre son puestos de nueva creación?

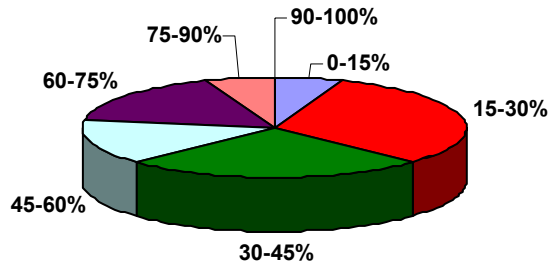


Fig. 4 Porcentaje de puestos de nueva creación cubiertos

Más de la mitad de las consultorías cifran por encima del 30 % el porcentaje de puestos de nueva creación cubiertos.

¿Qué porcentaje de los candidatos que presenta tienen un perfil distinto del solicitado?

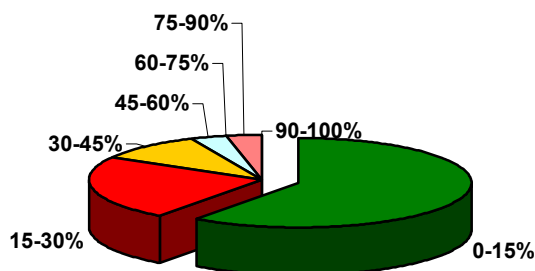


Fig. 5 Porcentaje de candidatos presentados con un perfil distinto del solicitado.

*“Las nuevas tecnologías ni crean ni destruyen empleo: lo transforman” (...)* *“La empresa moderna es una red de producción, servicios e información que se conecta con otras empresas igualmente reticulares, de forma que cada trabajador recibe una tarea o un salario de forma cada vez más individualizada.”* La cita es de Manuel Castells. “Empleo, trabajo y sindicatos”

La nueva economía como una red de información, producción y servicios en un proceso de transformación continua. La metáfora sirve para ilustrar la paradoja aparente que se observa en los resultados de la encuesta.

Por un lado, el elevado porcentaje de creación de puestos es un reflejo del dinamismo del sistema económico sometido a un proceso continuo de cambio, nuevas necesidades generan nuevos puestos.

Por otro lado, la gestión de la información referida a un puesto de trabajo se vuelve más compleja. Las dificultades para cubrir puestos de trabajo, no son solo el reflejo de un momento de crecimiento

económico. Un análisis más profundo muestra esa dificultad en cubrir puestos como el producto de ese nivel creciente de complejidad. El reclutamiento enmarcado en la “*empresa moderna*” de la que habla Castells implica tomar en cuenta un mayor número de variables.

Como resultado de esta complejidad creciente, las clasificaciones genéricas tradicionales (sector / área funcional / nivel jerárquico) pierden peso específico en este nuevo contexto “*cada trabajador recibe una tarea o un salario de forma cada vez más individualizada.*”

El 60 % de las consultorías tienen problemas para cubrir puestos, los cuales son en un porcentaje elevado de nueva creación. Sin embargo el porcentaje de candidatos presentados con un perfil diferente al requerido por el cliente es bajo. La paradoja subyacente en los resultados es en nuestra opinión, el producto de un desfase entre las formas tradicionales de llevar a cabo el reclutamiento con respecto a la realidad de la nueva economía.

### **Frenos y prejuicios en la contratación**

**¿Qué criterios considera prioritarios en el perfil de un candidato?**

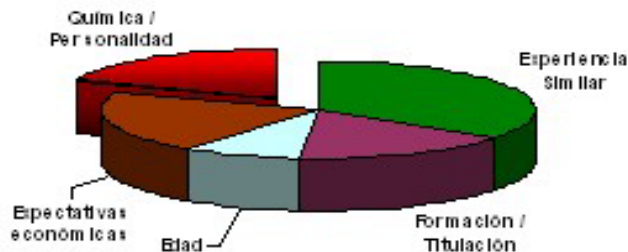


Fig. 6 Criterios prioritarios en el perfil de los candidatos.

Es destacable que inmediatamente tras variables objetivas como la experiencia del candidato, uno de los criterios que más pesa en el perfil sería una variable subjetiva como es la química-personalidad y actitud del candidato. A este respecto Anna Ros de KTC & R Global comentó “*hay enfoques innovadores, en donde prioriza el potencial de desarrollo y la química personal sobre un perfil más estático. Esto implica un riesgo y la confianza en variables más intangibles*”

**¿Cuáles son los principales frenos de los clientes ante los candidatos?**



Fig.6 Principales frenos de los clientes ante los candidatos

A pesar de que la edad continua siendo el principal handicap en la contratación, algo menos de la mitad de los consultores y headhunters entrevistados consideran la edad como uno de los principales frenos de los clientes ante los candidatos. Siguiendo a la edad se encuentran los prejuicios sobre el desempleo y la nacionalidad, adquiriendo esta última una importancia creciente. “*Se mira más el perfil*”

*global y la edad necesariamente está condicionada por unos requisitos de experiencia exigidos según el caso, por lo que no puede ser determinante en perfiles senior” Ana Ros. KTC & R Global*

Otro dato positivo de relevancia que hemos constatado en el estudio es que la edad de corte que la mayoría de headhunters consideran susceptible de sufrir un prejuicio por parte de sus clientes se ha elevado de los 45 a los 55 años. En las franjas de edad de mayores de 45 y mayores de 50 consultores y headhunters juzgaron que no suponía un prejuicio o que dependía de las circunstancias.

Interpretamos este dato desde la perspectiva que se está produciendo un cambio lento pero progresivo e inexorable. España, igual que todos los países de la UE excepto Polonia y Portugal, avanza hacia los objetivos definidos en la Estrategia de Lisboa que señalan una meta del 50% de ocupación para el colectivo de 55 a 64 años en el año 2010. El hecho de que estos objetivos estén marcados a nivel europeo en el marco de una estrategia que pretende situar la economía europea en la cima de las economías mundiales, no hace si no señalar la importancia creciente de este colectivo en el conjunto de la economía.

**¿Existe un prejuicio de los clientes ante la edad de los candidatos?: Mayores de 55**



Fig.7 Prejuicios por edad (Mayores de 55)

Respecto a este punto, Sixte Cambra de Seeliger y Conde considera que *“cuanto más alto es el puesto menos relevante es la edad”* esta idea coincide con la relación entre tasa de empleo para mayores de 55 años en España y nivel de formación que es del 32 % para un nivel bajo de formación, 48 % nivel medio, y 63,7 % para niveles de formación elevados.

**¿Los periodos de desempleo pueden ser un handicap para un candidato?**

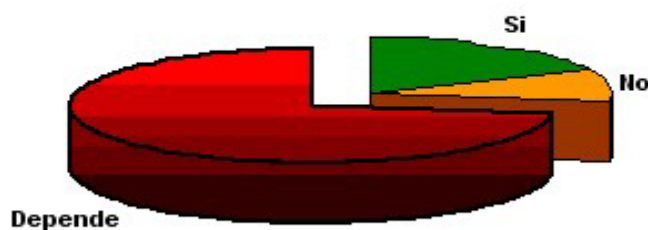


Fig.8 Importancia periodos de desempleo

Prácticamente el 75% de las consultoras señalan que la importancia del desempleo depende fundamentalmente de la argumentación. Respecto al desempleo, Maite Soto de Talman señala *“los pactos de salida son cada vez más frecuentes y aceptados”* Carlos Zazurca, Leadmans: *“Para nosotros lo único que cuenta del desempleo es la razón: una mujer*

*puede estar cuatro años en el desempleo porque ha decidido focalizarse en tener hijos, después de estos cuatro años suele ser mucho más capaz que antes (...) es obvio que tiene que haber razones importantes para periodos de desempleo importantes”*

**Agradecimientos:** ABZ Rosvel, Adunas, BCN Consultores, Bové Montero y Asociados, Boyden Internacional, Catenon, CC Recursos Humanos, Dezels, Euromanager International, Gestdocument, Global Recluter, Gomez Egea Internacional, HHR Executive Search, IOR Consulting, JobConsult, KTC&R Global, Kudial Search International, Laura Vidal, LB Consejeros, Leadmans, Manpower Professionals, Maltwus Darwin, Mercuri Urval, NB Norman Broadbent, Psicotec, Russel Reynolds Associates, SDG Recursos Humanos, Seeliger y Conde, Spencer Stuart Consejeros de Dirección, Talman Group, Triem Danubi, V.G. Staff, Wodker Associates.

**NEUS PAPIOL ROBERT. Consultora Humanus Consulting**