

Artículo elaborado por
Grupo INTEC

¿PRESCINDIMOS DE LA EXPERIENCIA Y EL TALENTO?



INSTITUTO DE TÉCNICAS
EMPRESARIALES Y COMERCIALES



Durante años hemos visto como muchos empresarios iban prescindiendo de los trabajadores mayores sin darse cuenta de su valor, de que han sido por años profesionales entregados, con absoluto compromiso con la empresa, eficientes en su trabajo y, algunos por sus muchas aportaciones, extraordinariamente rentables.

Respetando el acceso de los jóvenes y con la fuerza moral que nos da el habernos dedicado durante años a la formación de directivos noveles, nos vemos en la necesidad de expresar que esta acción nos parece un lujo y que puede que, ahora en la recesión, pase factura a muchas empresas. Ojalá se tenga un poco más de cuidado y sensibilidad, antes de continuar por ese camino.

El tiempo ha pasado y los mayores (si se les deben llamar mayores a personas que están en los 40 o los 50 años de vida, con una media de más de 20 años de profesión) se encuentran en precario si tienen trabajo y, desde luego, con dificultades extremas para encontrar alternativas de empleo. Alguien que es capaz de solucionar con experiencia un problema inesperado que se presenta y que conoce ampliamente el oficio sea del nivel que sea y que es un activo valioso para la empresa.

La mayoría tiene, además de la adecuada combinación de experiencia y profesión, la voluntad expresa de llegar a los jóvenes y alimentarles con su enseñanza, lograr su credibilidad y convertirse en su mentor.

¿Podemos seguir prescindiendo de ellos sin pensar muy detenidamente la gravedad de esta medida?

El papel de mentor es vital importancia especialmente en las pequeñas empresas. El empresario está demasiado ocupado y existen escasas referencias para los jóvenes que se incorporan. El papel de mentor es cuestión de voluntad por ambas partes y el empresario debe alimentar esa voluntad de enseñar por una parte y de aprender por la otra. Establecer la tutoría en el sentido más amplio, para que sirva de ejemplo a los nuevos profesionales. Al fin y al cabo, los jóvenes llegan a la escalera de la profesión detrás de los mayores, por su trabajo de cada día, las acciones tomadas y su comportamiento.

¿No merecen las dos partes esta recompensa?

Recurrir a la experiencia profesional para la comprensión y conocimiento del trabajo. Los mayores probablemente tengan una amplia gama de experiencias en su haber y han aprendido mucho sobre el mundo de los negocios y sus retos. Los jóvenes, en ellos

se puede encontrar lo más valioso, que no puede encontrarse en las lecciones que se enseñan en los seminarios o cursos de adiestramiento y formación que son, por otra parte, muy importantes: Su experiencia empresarial, el conocimiento del mundo y la voluntad de difundir sus más de 20 años de andadura profesional.

Proporcionar formación

Los trabajadores de todas las edades necesitan actualizar y desarrollar sus habilidades, a través de sistemas de formación completamente puesta al día.

Dar reconocimiento y apoyo a las personas mayores, que suelen ser excluidas de los programas de formación, como si ya no los necesitasen. Decirles cuando hacen un buen trabajo y darles apoyo en caso de que incurran en un error.

Fijarles metas, transmitir las claramente y celebrar cuando se cumplen. Tenerlos más en cuenta. Buscar sus aportes y utilizarlos. Ellos tienen una valiosa experiencia para compartir y no es probable que puedan ofrecer lo mismo sus colegas más jóvenes.

Crearles oportunidades para el debate abierto donde abordar las cuestiones intergeneracionales en el lugar de trabajo.

Además de asegurar mucho el rendimiento de los nuevos empleados en los próximos años, mantener a valiosos empleados jerárquicos trabajando tanto tiempo como sea posible. Muchos empleados abandonan la empresa demasiado pronto, como resultado de los regímenes de jubilación anticipada.

Naturalmente, por parte de los trabajadores mayores, deben mostrar a los empresarios que son empleados modelo. Dispuestos a compartir experiencia, a proporcionar toda la información que sobre la industria tienen. Si no lo hacen, se harán prescindibles y se convertirán en imprescindibles cuando demuestren que quieren ayudar a otros.

Deben conocer las nuevas tecnologías. Muchos tienden a resistirse al cambio. No deben caer en la trampa de hacer las cosas a la antigua usanza sólo porque siempre lo hizo de esa manera. Hagan todo lo posible por seguir aprendiendo. Así, no sólo demuestran su capacidad para adaptarse, pero también su plena capacidad para abarcar los nuevos retos.

Convertirse en un jugador de equipo. Enrollarse las mangas y ayudar. Así serán indispensables.

Un buen porcentaje de personas que trabajan ahora, se jubilarán en breve por haber llegado a su edad de jubilación. Al final, ¿puede esto significar que los empleados que son más experimentados y tienen la sabiduría necesaria no estarán disponibles? Algún día, pronto, los echaremos de menos.

En sus corazones, los que se jubilan, seguramente, están diciendo "Voy a estar aquí, para ti, para cuando me necesites". Escuchemos esta voz silenciosa.

Claro que habrá tenido desacuerdos con ellos, pero su conocimiento y perspectiva, siguen siendo necesarios. Tienen experiencia específica en su campo, con su mercado, clientes, productos y servicios. Han visto y vivido las tendencias en los mercados hacia arriba y hacia abajo.

¿Qué impide beneficiarse de su sabiduría?

El ego, poderosa afección en muchos empresarios, les dirá: "Quiero hacerlo a mi manera, crear un nuevo camino." "Sé que puedo hacerlo mejor". y la ignorancia añadirá "No tengo nada que aprender de esta persona. Las cosas son diferentes ahora."

No es necesario emular, sólo tener en cuenta su amplitud de conocimientos y experiencias. Piense en que sí se puede aprender de ellos. Hay todavía mucha sabiduría a disposición en el día de hoy, que simplemente puede no estar disponible mañana.

A pesar de las observaciones más bien prematuras del Gobierno en relación con que pronto podremos ver "brotes de la recuperación económica", las empresas se enfrentan a un claro desafío de las condiciones actuales en la economía real. Muchas empresas no sobrevivirán, pero para las que queden, los retos para el futuro, si quieren seguir siendo competitivas, son potencialmente mayores cuando realmente se inicie la recuperación económica.

En principio, sigue la desaceleración en las ventas y de los pagos de los clientes, con pocos (o ninguno) signos de recuperación en el corto plazo. En estas circunstancias, los directivos de las empresas buscan formas de reducir los costes y los gastos generales, pero intentando mejorar la productividad. Esto da lugar a:

- Disminuir la inversión en acciones de marketing, la suspensión de la formación y de los presupuestos previstos para el desarrollo y mejora de la empresa.

-Reducción de plantilla, a menudo empezando por “los más caros”, cuando en la empresa, como en la vida, no hay nada caro o barato, sino útil o no útil.

El objetivo con esto es "sobrevivir a la recesión", sin embargo, como muchas empresas, puede que estén creando una "crisis de talento", bajo el síndrome de la supervivencia.

Se anuncian nuevas reducciones de plantilla con el fin de "igualar las condiciones de mercado actuales". Durante la recesión de los principios de los 90, hicieron exactamente lo mismo: tirar de las jubilaciones anticipadas y algunos (o muchos) han podido comprobar que perdieron experiencia, habilidades y conocimiento del mercado, poniendo seriamente en peligro la capacidad de seguir siendo competitivos, provocando una cierta "amnesia" debido a la falta de sus antiguos empleados.

Como resultado de ello, cuando la economía comenzó a recuperarse no estaban en una firme posición para beneficiarse de las oportunidades o para satisfacer plenamente las expectativas de los clientes. Se tuvieron que enfrentar a “una crisis de talento”. Además, muchos de sus antiguos empleados, trabajan ahora para la competencia.

Entonces, ¿cuál es la solución?

Pues, las empresas que adoptan una perspectiva a largo plazo en la recesión, emergen más fuertes y competitivas, al final. Por necesidad, hay que sobrevivir en el corto plazo, pero, a más largo plazo, lo que necesitan es garantizar la continuidad y el crecimiento.

Da por tanto la impresión de que serán las empresas que tengan un plan para retener el talento genuino y no precipitar la reducción de la inversión en competencias necesarias, también estarán en mejores condiciones para capear la fortísima tormenta de la recesión y poder prosperar una vez que haya disminuido.

Hay que seguir los esfuerzos de comercialización a través de la recesión económica y reforzar la formación y el entrenamiento de sus empleados. Sí, esto significa gastar dinero, pero es la inversión en el capital humano con la que podrán obtener los siguientes resultados:

-La formación aumenta la base de conocimientos de la empresa y evita la crisis de talento.

- Mejorar el rendimiento y la productividad, en el futuro.

- Desarrolla oportunidades para la diversificación.
- La formación motiva. Los empleados se sienten valorados.
- Mejora la tasa de retención de los buenos empleados.

A medio corto plazo, la formación puede ser costosa, pero las empresas deben aprovechar "el bajón" para reforzar su base de conocimientos técnicos. Los que se atrevan, ganarán.

Copyright Intec ®2010

¿PRESCINDIMOS DE LA EXPERIENCIA Y EL TALENTO?

INTEC

Copyright Intec ©2010



INTEC

Instituto de Técnicas Empresariales y
Comerciales

Avda. M40, 19 – 1- 50. 28925 Madrid

www.institutointec.com

Contacto: editorial@institutointec.com