

# economía negocios

Juntar generaciones en los ámbitos de trabajo para sumar experiencia y ganas de innovar y aportar una doble visión a los negocios es la mejor manera de afrontar el futuro. De la capacidad de adaptación dependerá la supervivencia de muchas compañías, cuya verdadera fuerza radica en sus equipos

La edad es un número que, por sí solo, no significa nada. Nos encontramos con personas de 20 años con la madurez, actitud y energía de una persona mucho más mayor y al revés, es decir, una persona madura con el empuje, la ilusión y las ganas de comerse el mundo de una persona de 19 años, para lo bueno y lo malo.

Solemos escuchar en discursos de dirigentes de empresas, que las personas son lo más importante de su organización. Como titular, queda muy bien, pero la credibilidad de esas palabras la dan las acciones reales que acometa el equipo directivo de esa empresa con las personas que forman parte de su compañía.

Crear una empresa y generar puestos de trabajo conlleva un alto nivel de riesgo, incertidumbre, esfuerzo, sacrificio y trabajo duro. Esto, en más de una ocasión, no se suele percibir. Nos toca poner también en la piel de las personas que crean una empresa de la nada. A la hora de reclutar, se debería apostar por aquellas personas que responden a las necesidades de la empresa. Si cumplen con las competencias, habilidades y experiencia requerida, ¿qué más da la edad que tenga esa persona? Al final, se trata de que encaje con el perfil objetivo que se precisa. Y la experiencia suele ser más importante que el numeral de la edad.

No podemos actuar con hipocresía. Todos, si la salud nos lo permite, iremos cumpliendo años. Entonces, ¿qué ocurre? ¿que uno, a partir de los 40 años, deja de tener talento, ser competente o tener valía profesional? Lo que está claro es que cada vez más, con independencia de la edad que tengamos, tenemos que reciclarlos, aprender nuevas cosas y desaprender conocimientos para no quedarnos descolgados de las necesidades del mercado laboral del momento. Hace tiempo que los conocimientos y las experiencias caducan; ya es inviable vivir de las rentas de antaño. Nos toca demostrar en cada momento de lo que somos capaces, con independencia de nuestra buena reputación profesional. Lo que más daño hace a las personas que forman parte de alguna empresa o proyecto profesional en algún momento son las creencias limitantes que todos tenemos; no son ni mejores ni peores. Estas creencias nos las hemos conformado por nuestros hábitos, valores, experiencias, educación, entorno familiar y demás cuestiones que

## Todo es economía

por Juan Martínez de Salinas



La importancia de la diversidad de edad y género a la hora de conformar el equipo humano en las empresas.

## ¿Qué prima más: la edad o la competencia?

nos hacen, creer que son verdades absolutas. Muchas veces, no somos conscientes de estas ideas tan arraigadas en nuestro interior. No solemos contemplar otras opciones, pensando que nuestra postura es la única y ahí radica el error.

Si discriminamos por edad a las personas que se presentan a tus procesos de selección, entonces ¿despedirías a Nadal, a Badiola, a Cristiano Ronaldo o a Meryl Streep por 'mayores'?

Llegar a determinada edad no significa que dejemos de tener ta-

lento; quizás hemos adaptado, mutado o transformado determinadas competencias o conocimientos, para seguir, teniendo nuestro hueco relevante en esa empresa. Está claro que la mentalidad anti cambio, es la mayor ladrona o expiración de talento de las personas, con independencia de la edad que tengan.

Tenemos que saber sacar partido a la gente que ya está con nosotros y que tiene más edad y, por tanto, mucho más bagaje y experiencia profesional. Nos toca apoyarnos en ellos.

Las personas más senior van acumulando canas, pero también situaciones vividas que da mucha riqueza vivencial y profesional. Esto les ha llevado a, por ejemplo:

1.- Vivir situaciones difíciles de índole variada. Por lo general, saben mantener la calma y conocen el mejor camino ante ciertas situaciones, porque vivieron ya algo similar. Esto sirve para tomarlo de referencia y tener un punto de partida, aunque no sea el definitivo.

2.- Llevan un aprendizaje técnico y competencial importante; han tenido que adaptarse de mejor o peor manera a los cambios profesionales, económicos, productivos y de otra índole para no quedarse descolgados de forma definitiva del mercado laboral. Para seguir siendo competitivos, tienen que seguir evolucionando, poniéndose retos profesionales y superando sus límites, para seguir dando lo mejor de ellos.

3.- Han tenido que poner a prueba su capacidad de resiliencia en lo personal y profesional. La vida es vida, esto conlleva que les ha ocurrido ya de todo. Unas veces están en la cresta de la ola y otras veces están en lo más hondo del pozo. Saben, por experiencia, que todo llega y todo pasa. No queda otra que seguir remando para salir a flote a pesar de las adversidades.

4.- Están acostumbrados, a priori, a la gestión y relación con equipo de personas de todo tipo, es decir, han aprendido por pura supervivencia a convivir con personas de varias generaciones diferentes. Cada generación tiene una forma distinta de ver el mundo profesional. Nos toca aprender de cada una de ellas, aunque nos cueste ese cambio de prisma en ocasiones.

5.- Las personas senior tienen una mayor visión del cliente, porque han convivido con ellos en diversas situaciones, conocen su evolución, sus necesidades, problemas y expectativas actuales, aunque también saben cómo han evolucionado sus clientes (internos y/o externos).

En las organizaciones, debes rodearte de personas de todo tipo y condición; la diversidad enriquece a las empresas y a sus plantillas, nos hace abrirnos a un sinfín de puntos de vista que nos hacen ser más competitivos, abiertos de mente, transparentes y buenos profesionales. La edad es un simple numeral. ¿Vamos a dejar pasar el talento por ese numeral?

*\*Especialista en gestión y desarrollo de las personas*

**«Llegar a determinada edad no significa que dejemos de tener talento: quizás, hemos adaptado o transformado determinadas competencias»**