

Una partida de trivial

(Publicado en Servijob.com el 14.10.2002)

En estos últimos tiempos, existen tanto en el ámbito privado como en el público diversas organizaciones en las que se habla repetidamente de la diversidad. Se destinan fondos y se crean programas especiales para integrar a los inmigrantes en el mundo laboral y a sus pequeños en las escuelas; se intenta promover por doquier un espíritu de apertura a nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo, nuevos enfoques de gestión; las empresas intentan adaptar sus productos y servicios a las nuevas necesidades de sus clientes...

Existe, sin embargo, un tipo de diversidad olvidada en el mundo de la gestión organizacional: las diferentes edades de los trabajadores.

Estamos viviendo una etapa en la que priman los valores asociados a la juventud (véanse, sin ir más lejos, los anuncios publicitarios). Las organizaciones, como parte del tejido social, no son ajenas a esta tendencia. De hecho, es difícil encontrar una demanda de empleo en la que una cierta edad no sea un inconveniente para algunos candidatos. A pesar de algunas ayudas gubernamentales para el empleo de personas mayores, la realidad actual es que la inmensa mayoría de las organizaciones cuentan con una plantilla cuya media de edad apenas sobrepasa los 40 años.

Obviamente, en las organizaciones trabajan también personas mayores de esa edad. Y es en esta franja en la que se incide más directamente cuando es preciso rebajar costes, acudiendo principalmente a las jubilaciones anticipadas. (El por qué muchas organizaciones consideran que aligerar la plantilla es la mejor manera de reducir costes merecería un tratamiento aparte).

Esta forma de gestionar presenta serias dificultades para la consecución de los objetivos corporativos, puesto que:

- Las personas mayores ven claramente que se cede el protagonismo a los más jóvenes, lo que acostumbra a provocar en los primeros actitudes de "pasotismo" y / o sentimientos de temor a perder su puesto de trabajo (= salario);
- Las personas jóvenes, por su parte, consideran que no tienen demasiados impedimentos para acceder a la cima del poder, lo que puede provocar la toma de decisiones inapropiadas;

Así pues, la organización en su conjunto funciona de forma fragmentada, puesto que los intereses de sus miembros son muy diferentes entre sí y, en cualquier caso, lejanos a los intereses corporativos.

¿Se imaginan ustedes una partida de trivial en la que uno de los equipos contara con la mayoría de los participantes amnésicos? En un mundo tan competitivo – que exige posicionamientos rápidos y creativos – sólo se puede ganar la partida combinando lo mejor de cada uno de los jugadores. Y las personas mayores aportan a la partida una serie de conocimientos y estrategias que – debidamente combinados con el ímpetu y la necesidad de triunfo de los más jóvenes – pueden asegurar el éxito en la partida.

Nosotros estamos firmemente convencidos de que una organización tendrá más posibilidades de triunfar si aplicara con convencimiento los valores humanistas que forman parte de nuestro ideario:

- Creemos en el ser humano como una unidad indivisible y creadora.
- Creemos que las personas creamos el futuro con nuestros pensamientos, creencias y acciones en el presente.
- Creemos en la metodología vivencial como modeladora de nuevas conductas porque ese es, precisamente, el camino del aprendizaje.
- Creemos en el valor de los juegos y el humor como instrumentos de desarrollo.
- Creemos que la memoria histórica es un valor fundamental para el crecimiento y desarrollo humano.
- Creemos en la necesidad de transmitir conocimientos y valores mediante la convivencia generacional.