

Nuevo Management

¿Qué hacemos con los mayores?

¿Qué hacemos con los mayores?

Tal vez sea el momento de que, por primera vez en la historia, las personas y no la sociedad realicemos el cambio sustancial que la nueva Era de la información requiere.

Hace pocas décadas llegaron las jubilaciones anticipadas y se ha ido bajando la edad mínima en que los trabajadores pueden acogerse a esta medida. Ya en el siglo 21, con las reestructuraciones empresariales se están despidiendo a personas cada vez menos mayores, llegando a rondar los 35 ó 40 años de edad.

El itinerario profesional de las personas con valía profesional, consiste en ser responsable del trabajo de otros –mandos intermedios- antes de los 30 años y directivo antes de los 35-40 años. Los 30 y los 40 años son edades en las que la sociedad mide nuestro rendimiento. Son la “prueba del algodón” laboral y “el algodón no engaña”, si hay mancha es porque hay suciedad; en este caso significa que si no se han alcanzado las posiciones jerárquicas mencionadas es porque la valía profesional es baja y difícilmente cambiará en el futuro.

De mis escritos anteriores podemos deducir que si no se han alcanzado esas posiciones, salvo excepciones, es por una baja conciencia social producida por un exceso de egocentrismo. A pesar de esta baja conciencia social, algunos pretenden que el Estado se encargue de mantener el alto nivel de vida, habitual en Occidente, de esas personas. Es una propuesta insostenible.

Los intelectuales y científicos sociales del siglo 20 nos hicieron ver que esta situación se debe a que durante la Era industrial la mayoría era trabajadores manuales, mientras en la actual Era de la información la mayoría somos “trabajadores del conocimiento”, en palabras de Peter Drucker. Pero no olvidemos que estas transiciones erarias tardan décadas o siglos en llegar a alcanzar una forma bien definida.

Probablemente, Internet será la macroestructura donde más trabajadores van a realizar su actividad profesional, pero todavía falta mucho por desarrollar. Creo que serán los portales de Internet, la mayoría inexistentes aún, los que pueden aprovechar la ingente cantidad de información que los trabajadores mayores tienen en sus memorias y que no saben convertirlo en algo útil para los demás. Poner, de una forma organizada, toda esa información a disposición de quien quiera accederla, es una tarea enorme y que puede ser el mayor generador de empleo del presente y para el futuro. Portales, fundaciones especializadas, asociaciones, ONGs, etc., son las nuevas organizaciones donde la información es su razón de ser y necesitan otro tipo de trabajadores, algunos con mayor preparación y otros con mayor información, como tienen los mayores.

Es probable que, generalmente, sus ingresos mermen, pero la riqueza en Occidente no ha sido real desde que los intereses financieros, comerciales y políticos crearon la insostenible sociedad del crédito durante el primer cuarto de siglo 20 y que ha explotado con la crisis de 2007 sin posibilidad de volver a la situación anterior, salvo por un espacio de tiempo reducido.

La sociedad subsidiada creada en el supuesto Estado del Bienestar tampoco es sostenible, por lo que no se pueden mantener a la mayoría de las personas mayores de 35-40 años, los egocéntricos poco productivos en sus trabajos actuales, con subsidios.

Una vez más, insisto en que las empresas deben aumentar sus niveles de rotación. De esta forma, pueden despedir a la gente improductiva y, al rotar mucho personal, aumentan la probabilidad de encontrar personas con talento. Igualmente, la rentabilidad empresarial y el progreso social requieren que se haga más o con menos recursos, más con menos despilfarro, más con menos gente, más con más talento y menos mediocridad, más meritocracia, y más justicia.

Desde que McKinsey puso de moda el talento con su famoso documento "La guerra del talento" (1997), las grandes empresas han diferenciado sus programas de preparación destinados a las personas que destacan de los demás. Años después, podemos observar que, en los programas específicos para personas con talento y proyección profesional, no suelen incluir a más de un 1% de la plantilla; por tanto, queda un 99% de los trabajadores que las grandes empresas deberían rechazar entre los 30 y los 40 años de edad, cuando ya hayan demostrado su bajo rendimiento.

Hasta que sea hegemónica la nueva sociedad de la información (educativa, legal, organizativa y operativamente), la decadencia de la heredada sociedad industrial seguirá creando numerosos desajustes y problemas como éste de los mayores improductivos o el de la crisis actual.

Hace falta más libertad para la gente con talento, menos poder para los burócratas/tecnócratas, más cambio y más profundo.

www.NuevoManagement.com

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[©]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com