

Si pagas en maní...

Inés Temple

Administradora*



O dio la discriminación, creo que todos lo hacemos. Sin embargo, existen formas veladas que son aceptadas como verdades que no requieren cuestionamientos en el mundo laboral.

¿Cuál es el criterio lógico para pensar que una persona de 38 años es mejor que una de 50 o 60? ¿No deberían ser las competencias personales las que nos

permitan elegir, en lugar de la década de nacimiento?

La realidad en el país es que muchas empresas tienen ideas fijas sobre la edad de la gente que quieren contratar, poniéndose techos o parámetros que no guardan ninguna relación con las necesidades del negocio o habilidades requeridas para el cargo.

Todos buscan al 'tigre verde', ese ejecutivo ideal de entre 34 y 40 años, con idiomas, maestría, 10 años de experiencia gerencial, pero que además quiera ganar poco. ¡Eso no existe! Lamentamos informar a los que todavía no

se han dado cuenta de que quien paga en maní, ¡recibe monos!

La excelencia guarda relación con la experiencia, las habilidades y el espíritu, ese brillo en los ojos de quien muestra sus ganas de hacer las cosas bien, indistintamente de la edad. Esa combinación no cuesta barato, pero pueden estar seguros de que su retorno multiplica lo que se invierte en un profesional con ese perfil.

A pesar de lo que piensan los que discriminan, muchos de los más exitosos profesionales del país tienen edades que van de los 50 a los 70 años. Es más, mi mejor consultor entre 16, tiene más de 70 años. Y lo que llama la atención de él no es su edad, sino su capacidad para ayudar a recolocar a eje-

cutivos con mayor rapidez que el promedio. Es cierto que hay gente mayor que trae vicios, que no conoce la tecnología o que está cansada. ¿Pero, no existe acaso también gente de menos de 40 con esas limitaciones?

Pero así como no es estratégico discriminar a los mayores, debemos reivindicar también a los más jóvenes. Hay quienes creen que los recién graduados no son sino practicantes a los que hay que exprimir sin demasiado respeto porque no pueden hacer un aporte valioso en el corto plazo.

Opino lo contrario. Los jóvenes de hoy son digitales cuando nosotros somos analógicos. La manera cómo enfocan la realidad, la tecnología y las relacio-

nes es totalmente diferente y nos proporciona una nueva perspectiva invaluable. Ellos tienen una visión fresca que los ayuda a innovar, a gestar cambios. ¡Es la diversidad de los miembros del equipo la que produce resultados excepcionales!

A los jóvenes se les discrimina por su falta de experiencia y no se les valora por su potencial, talento, habilidad o actitud. Muchos empresarios no piensan en invertir en desarrollar gente, la quieren desarrollada y lista. Esa es una visión inmedatista y no necesariamente exitosa en el mediano plazo.

Evitemos esta discriminación rampante que existe en nuestro país que afecta tanto a los mayo-

res de 50 como a los que tienen menos de 30. No busquemos tampoco pagar lo menos posible. ¡Invirtamos en el desarrollo del talento de la gente, que es nuestro principal activo!

Les recomiendo visitar la web de la CADE Universitaria (www.cadeuniversitario.com), que busca, justamente, que los empresarios valoremos a los recién graduados como los jóvenes talentos y futuros líderes que, en efecto, son. No dejemos que los prejuicios nos hagan perder de vista que los mejores profesionales del mercado no lo son por su edad, sino por su excelencia. ■

*PRESIDENTE DE DBM PERÚ Y DBM CHILE.