

[Inicio](#) [Empresas](#) [Mercados](#) [Economía](#) [Profesionales](#) [Empleo y formación](#) [Tecnología](#) [Finanzas personales](#)

[Ibex 35](#) [Noticias](#) [Lo último](#) [Lo más visto](#) [Participa](#) [Foros](#) [Blogs](#) [Servicios](#) [Suplementos](#) [Vídeos](#) [Infografías](#)

MERCADOS [Sigue la cotización de los 35 valores del Ibex](#)

EmpleoDirectivos

El error de marginar a los veteranos

Son la memoria histórica de las organizaciones. Éstas tienden cada vez más a rejuvenecer sus plantillas a través de las prejubilaciones. Un error, dicen los expertos.

¿Te interesa? [Si](#)

Compartir: [f](#) [G](#) [+](#) [t](#) [más opciones](#)



Paz Álvarez - Madrid - 24/07/2010

La experiencia es un grado. En estos momentos, necesario. Hay sectores, como el de la medicina, donde el valor añadido se encuentra en la preparación pero, sobre todo, en el saber hacer de los profesionales. "Además, tenemos otro agravante, como es la carencia de médicos, así que invitar a un médico a jubilarse no podemos hacerlo porque los necesitamos", afirma Óscar Romero, director de recursos humanos de USP Hospitales. En colectivos especializados es un error prescindir de ellos, "porque son vitales", prosigue.

Los expedientes de regulación de empleo (ERE) con criterio de antigüedad no deberían estar permitidos. Así lo cree Palmira López Fresno, delegada en Cataluña del Club Excelencia en Gestión: "Los criterios de financiación han de tenerse en cuenta pero las empresas han de saber gestionar que los conocimientos y habilidades aprendidos se transmitan", señala esta ejecutiva. No se puede perder esa correa transmisora de saber hacer y de valores. "Con las prejubilaciones se pierde la memoria histórica de las empresas. No nos podemos cargar ese sustrato", afirma López Fresno, anfitriona de una mesa redonda sobre Diversidad generacional, organizada por Club Excelencia en Gestión. El clima de respeto, de confianza, de consideración, genera buen ambiente y lo que necesitan las empresas en época de crisis es precisamente un clima laboral que favorezca la creatividad y la innovación. "Y eso difícilmente se encuentra únicamente con gente joven, sino con un grupo de gente diverso".

La empresa es como un bosque humano y, como en ecología, se necesita una capa de humus, señala López Fresno, para que se regenere, "si eliminas el sustrato, el bosque se puede morir". Si sólo se tiene en cuenta la edad social se puede acabar destrozando una organización. "El valor de la experiencia es el gran reto que tienen las organizaciones para definir puestos y tareas", señala Guadalupe Sánchez, responsable de formación de la Institución Educativa SEK, quien no desdeña el valor que aportan las nuevas generaciones. La cultura y el modo de vida del siglo XXI impulsarán la diversidad y exaltarán las características propias y específicas de la persona, de manera que ser diferente ha de convertirse en un valor en sí mismo.

De hecho, la convivencia de estudiantes de diferentes nacionalidades, agrega Esther Centeno, directora de contratación de recursos humanos de IBM, es hoy un fenómeno casi obligatorio. En la multinacional tecnológica estadounidense, asegura que han implantado, para gestionar la diversidad cross-generacional, un modelo de creación de valor que explica cómo comprometer a las distintas generaciones para que trabajen en colaboración, creando valor para el negocio y para la organización, a través del compromiso, el entendimiento, el conocimiento y el desarrollo profesional.

E
Al
3:
H
w
rr
L
Vi
S