

Nuevo Management

¿La experiencia produce valor?

¿La experiencia produce valor?

En la mayoría de los casos la experiencia produce valor hasta una edad y lo destruye desde otra. La realidad muestra que suele ser más valiosa profesionalmente una persona a los 30 años que a los 40 años o más edad. La excepción confirma la regla.

A los 30 la persona es más abierta, constructiva y proactiva, se orienta al cliente y a la innovación; por el contrario; a los 40 es reactiva, su prioridad es conservar su puesto y el sistema –las reglas y la jerarquía burocratizada-, perdiendo de vista al cliente y las posibilidades, ofreciendo una gran resistencia a todo cambio e innovación.

¿Por qué? porque la mayoría de las personas están muy cerradas al crecimiento mental debido a una limitativa y errónea educación centrada en lo que se debe pensar y en que los estudiantes no tengan desventajas comparativas, es decir en un mínimo común denominador. Este modelo servía para crear mano de obra técnicamente cualificada que sabía “cómo hacer” las cosas pero no “qué hacer” ya que se suponía que los innovadores ya lo habían definido al crear las empresas. Sin embargo, en un entorno como el actual, donde se acortan cada vez más rápido el ciclo de vida no sólo del producto (bienes y servicios) sino también de los supuestos básicos, teorías de empresa y de negocio, estrategias... las tecnocracias y burocracias, así como las personas con pensamiento cerrado, se desposicionan en poco tiempo.

Este artículo trata sobre entornos y empresas dinámicas, situación en la que todos los sectores y empresas, tarde o temprano (días, meses, años o décadas) se encontrarán. La disminución del valor de la experiencia se debe a varias razones. La primera y fundamental es que la mayoría de las personas deciden –durante la adolescencia y la juventud- reducir progresivamente su ámbito de aprendizaje, limitándolo a las áreas imprescindibles para su subsistencia biológica y social.

Este reduccionismo, producido por la ignorancia de un ego egocéntrico y una cerrada influencia sociocultural, junto con el gran ritmo del cambio, hace que el conocimiento acumulado en cualquier área cada día tenga menos valor, llegando incluso a convertirse en una limitación si no se posee la claridad mental para discernirlo, la flexibilidad para recontextualizarlo y la apertura para aprender cosas nuevas que llenen los huecos.

De esta forma, incluso grandes especialistas –maestría técnica- dejan de ser valiosos cuando la técnica o tecnología que tan bien conoce desaparece. Por el contrario, las personas no reduccionistas, siguen utilizando parte de esas competencias obsoletas para asimilarlas a algunos aspectos de nuevas situaciones, aplicándolas para formar parte erróneamente de nuevos contextos o nuevas actividades, procesos, soluciones., etc.

Dicho de otra forma, las escasas personas con un grado razonable de conciencia de la realidad .claridad, apertura y flexibilidad mentales- aprovechan toda su experiencia, construyendo valor a medida que ésta aumenta; mientras que la

mayoría, debido a su errónea visión de la realidad y cerrazón mental, malinterpretan su experiencia utilizándola principalmente para reforzar sus equivocadas creencias. Por otro lado, este reduccionismo y su consecuente falta de interés por los demás, llevan a que este tipo de personas enfoquen sus esfuerzos más hacia conocer y mantener lo existente que a mejorarlo, produciendo una resistencia al cambio que se aleja de los intereses de los clientes y de la propia empresa donde trabaja, aunque sea de su propiedad. Estas personas se hacen expertos en la cultura y estructura empresariales –las mayores autolimitaciones de las grandes empresas-: mentalidad, normas, procedimientos, jerarquía, etc. y tratan de impedir cualquier cambio que les lleve a tener que realizar un esfuerzo para hacer las cosas de forma diferente; por tanto, son los mayores enemigos de la innovación y el cambio en las grandes empresas.

Las nuevas necesidades y preferencias, así como la tecnología, están cambiando la naturaleza de la mayoría de los puestos de trabajo y, por tanto, de los perfiles y competencias necesarios. Recientemente, algunas empresas ya han adoptado esta visión y la han llevado a la práctica, despidiendo a la mayoría de empleados, incluso directivos, mayores de cuarenta años.

Una buena forma de darse cuenta de la destrucción de valor de la experiencia y las consecuentes estructuras burocráticas jerarquizadas (acumulación de experiencia colectiva), es comparar el rendimiento de cualquier gran empresa con el de los nuevos competidores (benchmarking). Una baja rotación del personal, implica un bajo dinamismo de un sector o que aquellos son reduccionistas, por tanto, poco valiosos, tanto para la empresa como para el mercado; sin embargo, los pretendidos expertos dicen lo contrario, mantienen ideas de la Era industrial.

El conocimiento acumulado a través de la experiencia, tiene unas consecuencias psicológicas negativas en la mayoría de las personas, porque pone de manifiesto la diferencia entre la realidad percibida y la realidad aprendida, es decir, nuestra propia visión de las cosas, creando confusión, paradojas, contradicciones, ansiedad y estrés.

Las personas, organizaciones y sociedades que cambian su pensamiento hacen cosas distintas que les conducen al progreso.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Conferencias

“Contexto y oportunidades actuales para personas y organizaciones”

Executive Building^ã

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management

Un día con Javier Marzal

“Reconversión de la gran empresa y del tejido empresarial”

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

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com

Person Building

www.PersonBuilding.com