



Luis Sánchez Fernández

Profesor del Departamento Lenguajes, Proyectos y Sistemas Informáticos de la Universidad Politécnica de Madrid y Director de Alcorce Telecomunicaciones.

Trabajo principalmente en las áreas de Ingeniería de Servicios he desarrollado puestos de enseñanza en Tavisia (Tecnologías Avanzadas Informáticas) y Alcatel España. Actualmente colaboro en la Cátedra de Mejora de Procesos de Software en el espacio Iberoamericano de la Universidad Politécnica de Madrid y Coordinado del Grupo de Trabajo de Relaciones con la Universidad del Capítulo Español de itSMF.

En el Grupo Telefónica, desempeñe diversos puestos de responsabilidad, siendo el último de ellos el de Director de Explotación de Sistemas y Director de Explotación de Servicios TIC de Telefónica de España. Actualmente dirijo una compañía de Servicios TIC donde trabajamos más de 100 Ingenieros..

Pregunta: ¿Cuál sería a su modo de entender, la definición de un "Senior" en nuestro sector?

Mi concepto de "senior" es el de una persona mayor de 45 años, con amplia experiencia práctica en las diferentes etapas del desarrollo de proyectos del sector y con capacidad de transmitirla en el marco de equipos de trabajo.

Pregunta: ¿Cuál es el valor añadido que puede aportar un Senior en una organización?

Fundamentalmente experiencia práctica que te da el haber participado en el desarrollo de

diferentes proyectos a lo largo de tu vida profesional. Necesariamente un equipo de proyecto debe ser una combinación de iniciativa, frescura y capacidad de esfuerzo que proporcionan las nuevas generaciones, con la experiencia, sosiego y sentido práctico que solo puede ser aportado por alguien que ya ha pasado en su vida laboral por experiencias similares, que le han proporcionado un bagaje adecuado para minimizar los errores que se puedan producir y evitar, si estos se producen, que sean irreparables.

Pregunta: ¿Cual es la situación de un Senior en el Sector TIC bajo su punto de vista? Y qué motivos cree que han llevado a esta situación?

Pienso que está absolutamente infravalorado actualmente el valor que puede aportar el Senior en el ámbito de los proyectos y de la empresa en general. Los motivos, como siempre no son únicos ni simples pero, desde mi punto de vista, los más importantes son:

a) El propio cambio de paradigma cultural que se ha producido en la sociedad de contraposición y sobrevaloración de "lo joven" frente a "lo viejo" ha hecho que determinados aspectos como experiencia, años de experiencia, consejos etc. se asocie a pasado, improductivo, caro, barrera, algo con poco valor en el mejor de los casos. En el ámbito de las TIC, estos conceptos son especialmente importante como consecuencia del cambio vertiginoso e innovador de la tecnología.

b) Las forma indiscriminada con que las grandes empresas del sector han abordado las reestructuraciones de su Capital Humano, con criterios exclusivamente de edad sin valorar el bagaje de conocimientos que perdía y sin buscar la forma de aprovechar éstos, aplicando las formulas mas cómodas desarrolladas en otros sectores de la industria y los servicios, ha ayudado a profundizar en esta infravaloración de aportación de los "senior" en el sector de las TIC.

Pregunta: ¿Cree que es necesario un reciclaje tecnológico de los Seniors? ¿ Piensa que se hace suficiente formación al respecto en las organizaciones?

Por supuesto, que en el mercado actual tanto los senior como los no senior deben entender que el reciclaje debe ser permanente y máxime en un sector como el tecnológico. La actualización de conocimientos debe ser constante en un sector donde los avances son constantes y se producen a una velocidad de vértigo.

Con los senior se produce además el hecho que, tal y como están estructuradas las carreras profesionales en la mayoría de las empresas, donde para ascender a puestos de mayor responsabilidad es necesario dedicar cada vez mas tiempo de tu jornada laboral a aspectos administrativos, de organización, de personal, cuando cesan esas responsabilidades, te das cuenta de que necesariamente y de forma a veces imperceptible, se ha producido un desfase tecnológico. Este desfase que, sin menoscabo de otras valores como la experiencia, te hace dudar de tu capacidad de relación en ámbitos de equipos de trabajo y que estos puedan no saber interpretar un desfase mucho mas fácil de solucionar que el valor de años que tu puedes aportar.

En cuanto a la formación en las organizaciones, creo que la formación debe ser mas una cosa personal que de las propias organizaciones, aunque pienso que estas deben optimizar las inversiones que se realizan en formación.

Pregunta: ¿Son los Seniors conscientes de la necesidad de la formación continua? ¿La llevan a cabo a nivel personal?

En la pregunta anterior ya está un poco contestada esta pregunta. De cualquier forma lo que sucede es que cuando nos encontramos inmersos en el ámbito de tu actividad profesional dentro de la empresa, es difícil no solo darte cuenta sino a veces llevarla a cabo. A nivel particular eres consciente que te estás distanciando en el aspecto técnico y buscas no hacerlo, pero no creo que mientras estas trabajando las prioridades del día a día te lo permita.

Otra cosa es cuando dejas la actividad de responsabilidad que has tenido. En ese momento, creo que lo prioritario es la búsqueda de un ámbito en el que puedas ofrecer tus valores a la empresa, generalmente sobrevalorando tu experiencia como suficiente, con poca atención a la cobertura de ese desfase.

Pregunta: ¿Cuales considera que serán las consecuencias a medio y largo plazo de la situación actual de los Seniors?

Indudablemente una pérdida de conocimientos y experiencia, imperceptible en la dinámica cortoplacista en el que se mueven las estrategias actuales de las empresas, pero que significará una descapitalización muy difícil de recuperar en el futuro.

Particularmente pienso que, como todo, se producirá un movimiento pendular y en algún momento la sociedad comenzará a darse cuenta de lo que para mí es un gran error. Posiblemente las empresas (las existentes u otras nuevas) que sepan valorar la importante de conseguir equipos mejor equilibrados entre juventud y experiencia serán las mejor situadas en el futuro.

Desde un punto de vista de supervivencia profesional y mientras que la sociedad no se de cuenta del valor que estamos perdiendo, muchos de ellos tendrán que ganarse la vida como freelance o formando empresas en las que aporten su valor al mercado.

Pregunta: ¿Piensa que los Seniors en situación de desempleo son los más vulnerables? Reciben suficiente ayuda para su reinserción al mercado laboral?

En mi opinión hay varios ámbitos muy vulnerables en la situación de desempleo actual.

a) Las personas con muy baja formación o sin ella, a los que costara mucho tiempo salir de la situación de desempleo y en la mayoría de los casos puede que no salgan nunca con el drama y el coste social que ello significa.

b) Los jóvenes (una generación en general bien preparada) que se incorporan cada vez mas tarde a la vida laboral, ocupando en muchos casos los puestos destinados a los parados del

punto anterior de menor capacitación laboral u obligados a emigrar.

c) Las personas que han alcanzado una edad por la cual "son viejos para encontrar un trabajo" y "son jóvenes para jubilarse". Los Senior, excluidos y reemplazados (a veces no siempre) por criterios exclusivamente económicos y con dificultades para reinsertarse de nuevo en el mercado laboral.

Yo creo que es una alarma social el nivel de desempleo existente entre los jóvenes y en ello se deben poner todos los esfuerzos posibles para disminuirlo, pero, dicho esto, me parece que se está volcando la atención de una forma populista exclusivamente sobre este sector olvidando que también es un drama los niveles de empleo y las situaciones que se producen en los otros dos ámbitos. Sobre todo cuando no pienso que deban ser excluyentes y se pueden buscar formas adecuadas de facilitar un tránsito adecuado de experiencias y conocimientos. Así mismo no debemos olvidar que, la mayoría de las veces, los Senior acarrean también jóvenes en situación de desempleo.

Pregunta: ¿Es la emprendeduría el presente y futuro de los Seniors TIC? Es el único camino cuando se llega a una situación de desempleo?

No creo que deba serlo, como tampoco creo que la única aportación que el Senior pueda hacer sea la de aprovechar sus contactos.

La emprendeduría necesita unas aptitudes que no necesariamente tiene que ir ligadas a las de un senior TIC. Si ello es así es porque actualmente no tiene otras posibilidades para poder seguir ofreciendo sus servicios, pero puede significar un motivo más para que el Senior se sienta frustrado y desista de su reinserción laboral.

Pregunta: ¿Considera necesario un cambio de mentalidad tanto en el profesional Senior, como en las organizaciones?

Desde luego que sí. El Senior debe valorar más la experiencia que puede aportar en el aspecto técnico que el domina y desistir de aceptar que la única salida que se le ofrezca sea la de facilitador de contactos.

Por parte de las empresas, deben valorar dichos conocimientos e intentar aprovechar la participación de dicha experiencia en los entornos de equipos de trabajo ante la pérdida de conocimientos que se está produciendo. Sin embargo, a las empresas no la veo cambiar, los bajos costes son más importantes que la eficacia basada en la experiencia

Por otro lado, estoy observando que los profesionales que ven lo que pasa con los Senior en las empresas, están intentando empezar antes con sus proyectos personales (emprendeduría) para evitar los problemas de hacerlo demasiado tarde. En el individuo son movimientos defensivos.

Pregunta: Crees que las certificaciones son un aval profesional y ayudan a los senior a encontrar trabajo? Piensas que las valoran las empresas?

No creo que las certificaciones sean ninguna ayuda, porque mayoritariamente son teóricas. Es más importante el bagaje práctico que los conocimientos teóricos.

Creo que no es lo que principalmente valoran las empresas a la hora de contratar los servicios de un senior. Actualmente el principal valor, por no decir el único, que las empresas buscan en los senior es el de los posibles contactos que éste les pueda proporcionar y solo mientras que dichos contactos sean útiles.

Pregunta: Que esperas de un programa de ayuda y colaboración en el empleo de los senior?

Nuevas modalidades de colaboración entre las empresas y los Senior. También un esfuerzo por cambiar los "cliches" existentes sobre ellos. Por lo tanto, que se busquen formulas imaginativas para la reinserción laboral de este tipo de perfiles en las empresas y que no se mire tanto el DNI y si la capacitación que el Senior puede aportar en el marco de la empresa.

Pregunta: Que crees más que se debería o podría hacer?

Es difícil en el marco de crisis y alto desempleo en el que nos encontramos pedir que por parte de las administraciones se ideasen iniciativas de fomento y apoyo al empleo de los senior, pero serian necesarias para el mantenimiento de este tipo de profesionales en activo, cotizando a la S. S. y evitando su jubilación anticipada.

Pregunta 10: Finalmente ¿cuál sería el mensaje que lanzaría hacia la sociedad, las organizaciones empresariales, las organizaciones académicas y a los propios profesionales Senior?

El de que una sociedad no puede avanzar si no es sobre la base sólida de la experiencia que se transmiten unas generaciones a otras y que pretender por estrategias económicas cortoplacistas prescindir de ella puede ser un error que se pague en un futuro.

VER MÁS ENTREVISTAS ESCRITAS DEL BOLEITIL:

Entrevistas al sector TIC ...

