

En breve

**Paridad La mujer tiene más dificultad para acceder a puestos directivos**

► Más del 85% de los profesionales asegura que a las mujeres les cuesta más llegar a puestos directivos porque aún existe un alto grado de discriminación a esos niveles, según revela un sondeo realizado por CVexplorer.com, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que se celebra mañana. No obstante, otros datos extraídos del estudio muestran cierto grado de optimismo en la valoración de las féminas en el mercado laboral puesto que hasta un 74% de los ejecutivos y directivos de todos los sectores apuntaron que hoy en día, las mujeres están mejor consideradas que hace cinco años. Sin embargo, los datos de este sondeo también han revelado que la representación real de las mujeres en posiciones del primer nivel ejecutivo aún no alcanza las expectativas de la paridad y la igualdad, ya que en el 64% de las empresas españolas, la representación en cargos directivos de las mujeres es inferior al 20%. **EUROPA PRESS MADRID**

**Tamames: «Jubilación obligatoria a los 69 años y regular el absentismo»**

► El economista Ramón Tamames, catedrático de Estructura Económica de la Universidad Autónoma de Madrid y cátedra Jean Monnet de la UE, apuntó en una conferencia en Sevilla que para recuperar el «tono económico» y «apartarse del abismo helénico», es necesaria la «jubilación obligatoria a los 69 años» y «una regulación rigurosa del absentismo». El catedrático propuso la jubilación obligatoria a los 69 años, «fomentando incluso el trabajo, voluntariamente, después de esa edad», y además «con 25 años para el cómputo de la pensión, y no menos de 20 para entrar en ese mismo cómputo». Demandó que los salarios «no superen el 90 por 100 de 2009» y demandó además una «rigurosa regulación del absentismo», de forma que «tras la tercera falta injustificada al trabajo, con el debido control por las mutuas, habría que ir a la disolución del contrato laboral» **EUROPA PRESS SEVILLA**

**Se busca Titulado técnico, joven con experiencia de 3 a 5 años y que sepa idiomas**

► El informe Infoempleo 2009 recoge que el candidato ideal según la demanda de las empresas es titulado técnico, con idiomas y entre 3 y 5 años de experiencia. Al respecto, la secretaria general de Empleo, Maravillas cuestionó que estas exigencias de las empresas se pudiesen adaptar a los demandantes de empleo joven. «¿Cuántos jóvenes tiene España con experiencia de tres a cinco años?», se preguntó, para agregar que «quizá se exige demasiado». En este sentido, Rojo identificó al método de búsqueda de empleo como «clave» para salir de las listas del paro, ya que los canales para encontrar trabajo se multiplicaron con Internet.

OTR/PRESS MADRID



SMRTN

ILUSTRACIÓN DE SILVIA MARTÍN

**¡Pura supervivencia!**

Desde siempre, el hombre ha tenido que aprender para sobrevivir. Los cambios del entorno y de la sociedad marcan una nueva motivación para aprender: obtener un beneficio que nos permita vivir con mayor comodidad. Con la llegada de la crisis, el aprendizaje vuelve a ser supervivencia empresarial.

Recursos humanos



**Ignacio Bernabé**

► Presidente del IVAFE. Experto en gestión y desarrollo de personas y organizaciones

**E**n tiempos de cambio, quienes estén abiertos al aprendizaje, se adueñarán del futuro, mientras que aquellos que creen saberlo todo, estarán bien equipados para un mundo que ya no existe». Este pensamiento, de **Eric Hoffer**, me viene como anillo al dedo para abordar algunas cuestiones referidas al aprendizaje organizacional.

► **¿Por qué aprendemos?** Parece obvio pensar que debido a que tenemos motivaciones para ello. Por ejemplo, un bebé aprende en principio de forma natural, a causa de su necesidad innata de relacionarse con el mundo que le rodea —personas y cosas—; más tarde el proceso de aprender no será tan natural como planificado. En tal sentido, el aprendizaje es un claro signo de desarrollo de la inteligencia.

► **El hombre primitivo.** Desde el principio de los tiempos, el hombre ha necesitado aprender para sobrevivir, que al fin y al cabo es adaptarse al entorno. Esta lucha por la adaptación ha propiciado situaciones de aprendizaje colectivo —organizacional—, que han dado lugar a la reproducción del hombre como ser social y como creador de cultura. De esta manera, el hombre primitivo, aprendió a utilizar los recursos naturales —cuevas, raíces, frutos...— para mantenerse con vida. Más tar-

**La lucha por la adaptación ha propiciado situaciones de aprendizaje colectivo, que han dado lugar al hombre como ser social y como creador de cultura**

**La principal motivación empresarial para el aprendizaje ha sido ganar en competitividad, o lo que es lo mismo, obtener un mayor beneficio económico**

de su aprendizaje le llevó a fabricar instrumentos de caza con los que conseguir carne fresca y pieles para protegerse del frío. Incluso aprendió a producir por sí mismo un fuego que le sirvió para calentar sus cavernas —comodidad—, digerir algunas partes de los animales cazados —optimización energética de cada pieza—, cocinar el pescado —nuevos alimentos—, endurecer las puntas de sus lanzas —eficacia en la caza— y conquistar nuevos territorios —mejora de la movilidad.

► **El hombre productor y comerciante.** Debido a los sucesivos cambios en el entorno natural y social, ocurrió que ese primitivo hombre buscador de recursos y cazador, dio paso a un hombre productor —constructor de chozas, agricultor, ganadero, artesano...—, cuya motivación al aprendizaje ya no era exclusivamente la mera supervivencia, sino dar respuesta a un tipo de vida social en comunidad. Como consecuencia de estas relaciones sociales, más tarde surgiría con el trueque el hombre comerciante, capaz de producir e intercambiar excedentes, motivado por el uso y disfrute de los que conseguía a cambio.

► **El hombre capitalista.** Finalmente, un gran salto evolutivo nos llevaría hasta el hombre capitalista, quien a través de una determinada organización, produce e in-

tercambia bienes y servicios bajo un sistema de precios, y en una economía de mercado, a cambio de arriesgarse a generar pérdidas o, en su caso, ganancias que le permitan, obviamente, mucho más que sobrevivir. Llegado a este punto, significaré que hasta el momento actual, la principal motivación empresarial para el aprendizaje ha sido, sin duda alguna, ganar en competitividad, o lo que es lo mismo, obtener un mayor beneficio económico —legítima motivación—. Así pues, y hablando ahora a nivel social, hemos pasado de tener que aprender para sobrevivir a hacerlo para obtener un beneficio —más competencia, un puesto de trabajo, un ascenso...—, que nos permita vivir con mayor comodidad.

► **El hombre responsable.** Sin embargo, parece que la toma de conciencia a nivel global con la situación medioambiental y la crítica feroz realizada con motivo de la crisis actual que ha puesto en el aire las vergüenzas de un capitalismo desmedido cuya doctrina existencial parece predicar que el fin justifica los medios, hace dirigiéndonos irremediablemente hacia un nuevo «hombre responsable», cuya principal motivación debería estar orientada a la generación de valor sostenible; una nueva relación con el entorno natural y social; un nuevo aprendizaje. En este contexto, el beneficio empresarial discurriría en un plano paralelo, como fehaciente indicador de que el objetivo se está consiguiendo. También la sociedad debería tener nuevas motivaciones en esa línea. ¡Profundo cambio! Sin embargo, mientras esto sucede, sigo con el pensamiento de Hoffer, e hilándolo con el cambio de época en el que nos encontramos, percibo que el aprendizaje organizacional, ahora más que nunca, vuelve a ser una cuestión de pura supervivencia, esta vez empresarial.