

EXPERIENCIA ADQUIRIDA vs EXPERIENCIA TRANSFERIDA

En muchas ocasiones, valoramos positivamente el alto grado de experiencia de determinados profesionales, ya que han desempeñado sus funciones o tareas durante un largo período de tiempo (años), ya sea en máquinas de producción, en compras, en calidad, en gestión, etc.

Por tanto, parece evidente que, cuando tratamos o contratamos a una persona con **“dilatada experiencia”**, pensamos que tenemos su integración y éxito asegurado en nuestra organización.



Es en este punto donde quiero diferenciar de forma clara, dos aspectos fundamentales que afectan a la experiencia y, por tanto, al **“talento o capacidad de aportar valor”** de una persona, en el desempeño de sus actividades.

Por un lado, la **EXPERIENCIA ADQUIRIDA** a lo largo de toda la vida laboral, que es un bagaje en forma de diferentes capacidades, que una persona aporta tras un período de tiempo de desempeño de sus actividades, en este caso, profesionales. Capacidades apoyadas por una determinada formación, en algunos casos.

Pongamos un ejemplo dentro del sector textil:

Un oficial de tintura, con 30 años de experiencia en el puesto, que lleva a su cargo varias máquinas de tintura, las cuáles conoce a la perfección.



ASOLENGIN Consultor - Formador

Ahora bien, hagamos la siguiente reflexión: este oficial de tintura, que conoce muy bien la técnica de aplicación de la tintura, es decir las máquinas, las instalaciones auxiliares, etc. **¿conoce realmente la lógica de esta aplicación?**

Dicho de otra forma, **¿conoce mínimamente la tecnología que está aplicando?**

Siendo todavía más contundentes, **¿conoce el porqué de lo que está haciendo?**

La respuesta es inmediata: **en la gran mayoría de los casos, NO.**

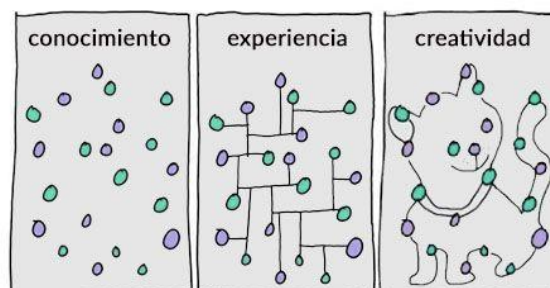
Es a partir de este punto, donde quiero introducir concepto de experiencia transferida.

EXPERIENCIA TRANSFERIDA, es **“la capacidad de aportar valor a la organización por parte de una persona, en función de la experiencia adquirida que aporta”**. Obviamente, la diferencia respecto a la experiencia adquirida está en la capacidad de aportar valor.

Por tanto, el oficial de tintura citado anteriormente, si sabe lo que hace, sabe también por qué lo hace, así como las consecuencias que se derivan de todo ello, está aportando sin lugar a dudas valor a su actividad.

- Es capaz de identificar a tiempo determinados problemas
- Va a poder intervenir en la solución de problemas
- Puede participar en la mejora de los procesos que le afectan
- Puede actuar de líder o monitor de diferentes personas o grupos.
- Etc.

En consecuencia, parece evidente que, la forma de que una persona aporte valor a la empresa, es **“transfiriendo sus conocimientos y su experiencia a ésta”**.



Pensemos en algo tan cotidiano como realizar una transferencia bancaria: un determinado valor económico, que pasa de un depositario a otro, manteniendo o incrementando efectivamente su valor.

ASOLENGIN Consultor - Formador

La pregunta que todo gerente, responsable de recursos humanos, "gestor de personas" debe plantearse, es ¿cómo puede una persona aportar valor, a partir de transferir su experiencia?

En este punto, debemos hacer mención a otro tema fundamental, que es **la formación**.

Nos podemos preguntar:

- ¿Qué tipo de formación es la adecuada para una determinada persona o función?
- ¿Debe ser la formación generalista o personalizada?
- ¿Cómo definimos y estructuramos la formación requerida?
- ¿Debe ser la formación interna o, por el contrario es mejor que sea externa?
- ¿Cómo medimos el resultado de esta formación?
- Etc.

SHOW
ME
HOW



En mi opinión, la formación debe consecuencia de un estudio personal o funcional, el cual dependerá de diferentes factores:

- Experiencia y habilidades previamente aportadas
- Formación previa aportada
- Tareas y/o funciones a desarrollar
- Características personales de la persona a formar
- **PARA QUÉ** (qué valor pretendo que se aporte), necesito formar a la persona.

Como se podrá deducir de todo lo anterior, identificar, planificar e impartir la formación, no es algo banal, sino que requiere de un estudio previo exhaustivo.

La formación eficiente, debe ser una formación focalizada, y con un claro enfoque a la persona o grupo al que va dirigida.



Como se puede observar en la figura anterior, las organizaciones deben tener como **objetivos estratégicos** los siguientes:

- Transferir oficio
- Transferir cultura y valores
- Transferir liderazgo

Entendiendo siempre que, líder es ***“quien conoce y marca el camino, de forma que los demás le siguen, porque confían en él”***

Mi agradecimiento a mis amigos Ramón, de Ingeniería del Crecimiento y a Miguel, de Acabados y Tintes Orduña, quienes me han transmitido su constancia y pasión por las cosas bien hechas, y también servido de inspiración para escribir este artículo.



Antonio Solé Cabanes

Ingeniero Industrial

asole@asolengin.net

www.asolengin.wordpress.com