

JUVENTUD Y EXPERIENCIA "UN EQUILIBRIO NECESARIO EN LAS AGENCIAS ADUANAS"

Por lo general, cuando un candidato es aceptado en una Agencia Aduanal e inicia su experiencia profesional, tiene altas expectativas sobre lo que su desempeño y conocimientos puedan alcanzar. Éste acepta los retos que se le son asignados, busca formas nuevas de hacer las cosas, intenta aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad, desafía los procesos, cuestiona y busca alianzas para lograr sus objetivos, todos estos elementos son un valor agregado y, por supuesto, una puerta abierta al entrenamiento, tal como la Agencia Aduanal lo desea.

Por otro lado, la Agencia ya cuenta con una gran experiencia y mantiene una capacidad laboral apremiante, sus horarios ya están establecidos de acuerdo a sus condiciones de vida y, en lo particular, la experiencia los hace enfrentar situaciones más complicadas e inusuales.

Equilibrar los dos puntos, en cuanto a relaciones laborales, es un reto para las Agencias Aduanales pues se debe lograr que los empleados que laboren de la mejor manera posible y además buscar el camino perfecto para que sean complementos mutuos y construyan así trabajos de calidad.

Para crear un equipo de trabajo, no solo se busca experiencia e innovación, también se busca hacer cosas diferentes para lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo, dando el tiempo necesario a la búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas.

LA VENTAJA COMPETITIVA

Lo difícil es hacer que este tipo de diferencias marquen una ventaja competitiva para el cliente final y lograr una verdadera armonía. Es aquí donde entra la retroalimentación laboral, que debe priorizar la importancia de ubicar al personal en donde pueda potenciar todas sus capacidades. Asimismo, es necesario apoyarlo para descubrir o encontrar las motivaciones principales que lo mantengan dando siempre los mejores resultados.

LAS MOTIVACIONES SON TOTALMENTE DISTINTAS ENTRE UNA GENERACIÓN Y OTRA, DESDE SU FORMA DE ENFRENTAR LOS RETOS HASTA LOS MEDIOS PARA LOGRARLOS

En el caso de los recién egresados, cuando la organización premia la innovación y la creatividad, tiende a un crecimiento exponencial, logrando el cumplimiento de los objetivos y metas planeados y, generalmente, hacen una exitosa carrera profesional.

Sin embargo, en muchas Agencias Aduanales en donde se premia el trabajo individual, el apego a normas y seguimiento a procesos rígidos, que no son mejorados constantemente, tienden a cansar al personal que rápidamente buscará migrar a otros ambientes.

Cuando contamos con gente que busca cambios constantes y formas diferentes de hacer las cosas y que difícilmente es apoyada por sus líderes o por la propia cultura organizacional, perdemos valiosas aportaciones que podrían mejorar significativamente la forma de enfrentar los retos en la compañía.

Es por ello que las Agencias deben tener objetivos para mantener equilibrios bien fundamentados y técnicas de empleo definidas. La cultura organizacional debe premiar tanto la innovación como la sensatez. Así, es posible conformar equipos interdisciplinarios en donde cada miembro aporte lo mejor de sí, en perspectiva de una visión en común, y buscar alternativas que equilibren las oportunidades entre diferentes generaciones, además de descubrir la motivación de cada uno de sus integrantes para estar siempre a la vanguardia.

La cultura organizacional es el camino para innovar con responsabilidad y la supervisión fundamental en el aseguramiento y certeza de realizar con la mejor calidad los servicios y tareas recomendadas.

La gran oportunidad esta en conseguir que las Agencias ofrezcan una combinación o balance entre los colaboradores experimentados y el talento impulsivo y juvenil.

Documentos de consulta:

Versiones electrónicas de artículos y notas publicadas por el Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas