

El retorno de las canas en el ámbito directivo y laboral



FICHA TÉCNICA

· Autor:

Federico Martrat Sanfeliu
Director de ActitudPro

· Título:

El retorno de las canas en el ámbito
directivo y laboral

Descriptores:

R.R.H.H. PERSISTENCIA

En los dos primeros años de la a segunda década del siglo XXI han sido protagonizados por elementos como las **start ups**, los **unicornios** o el **metaverso**. A raíz de la pandemia causada por la Covid-19 se aceleró la era la digitalización. En este contexto, lo que no tenía connotaciones digitales, de juventud o nuevas ideas parecía no aportar valor en la era del cambio radical y nuevos modelos de negocio.

Este período de cambio compulsivo comportaba que aparentemente la gente de más de 45 parecía que no tenía cabida. Como consecuencia las empresas eran muy poco proclives a incorporar a personas mayores de 45 años.

Pero los últimos acontecimientos corporativos en el sector tecnológico parecen augurar que estamos a punto de presenciar un **segundo pinchazo** de las antes llamadas .com, hoy denominadas **start ups digitales**. Los gigantes tecnológicos como **Meta** (antigua Facebook), **Amazon**, **Twitter** han sufrido **reducciones en su valor en la bolsa de un 43%** en datos de diciembre 2022. Es el equivalente al 25% del PIB español y están realizando ya **despidos masivos**.

Al observar la página web layoffs.fyi que **monitoriza los despidos de las tecnológicas**, veremos que éstos se han **triplicado** desde agosto 2022 respecto al mismo periodo del año anterior.

Y esto se traduce a los mercados financieros, dónde muchos **fondos de inversión procuran formas de reducir su exposición al riesgo de vincular-se con todo lo que huelga a start-ups y a tecnología**. Por lo que podemos anticipar que en breve sucederá un **frenazo al desarrollo de las tecnológicas**, en base a los problemas que van a encontrar para conseguir la financiación de futuros proyectos y la refinanciación de los actuales. La **subida de los**

tipos de interés empeora, si cabe, las **expectativas** de un sector tan expuesto que paga unos Per tan altos.

A su vez, quienes nos dedicamos a la **selección de personal**, hemos sido testigos de otra corriente paralela: Del centenar de selecciones que realizamos al año, nuestros **clientes han dejado de solicitar que filtremos por edad**.

Actualmente, las **empresas ya no nos solicitan que los candidatos tengan entre 28 y 45 años**, como antes nos pedían. En el ámbito de la consultoría, hace relativamente poco tiempo, daba buena imagen que vinieran consultores noveles, ya que implicaba a personas que por su juventud dominan la tecnología.

Sin embargo, la realidad es que hoy en día muchos de los **seniors se han reciclado a base de la formación o del aprendizaje autodidacta continuo y también dominan la tecnología**, tienen la **calidad profesional, saben aportar creatividad y construir sobre lo que han evidenciado**, en base a su propia vivencia, que resultó exitoso. Siendo a su vez, capaces





de generar también modelos de negocio disruptivos.

Muchas veces los trabajadores con más edad tienen un **mayor grado de compromiso profesional** con la empresa que sus generaciones precedentes.

Pero además los **seniors aportan su plus de experiencia**. Factor que coincide con lo que las empresas parecen demandar ahora. Mediante la **aplicación de ideas consolidadas y que funcionan**. Las industrias, en el contexto de una alta incertidumbre reiterada, no están dispuestas a efectuar experimentos de resultado incierto. **Las canas parecen**

contratar para intentar volver a triunfar de nuevo.

La balanza de la tendencia en los procesos de selección que antes se inclinaba hacia los jóvenes y la tecnología; parece ahora estar inclinándose hacia la **experiencia en aras de las ideas que funcionarán**.

El tiempo dirá, si la **tendencia en pro de valorar positivamente la edad madura de los candidatos se trata de una moda o de un espejismo pasajero**; o bien si finalmente se consolida a medio o largo plazo, como una tendencia que **haya venido para quedarse**.

SOBRE EL GRUPO ACTITUDPRO

El Grupo ActitudPro está formado por ActitudPro y Actitud Comercial. Fundada en el 2005, ActitudPro es la firma que apoya a las empresas en la excelencia comercial mediante consultoría, formación y coaching. Su filial, Actitud Comercial, selecciona a vendedores y dispone de task force propia (equipos de vendedores y tele concertadores) para que los clientes con los que trabaja vendan más. El Grupo está presente en España, Francia, Portugal, Alemania y México y estas son algunas de sus credenciales:

