



# SILVER PEOPLE: Una nueva estrategia de gestión empresarial



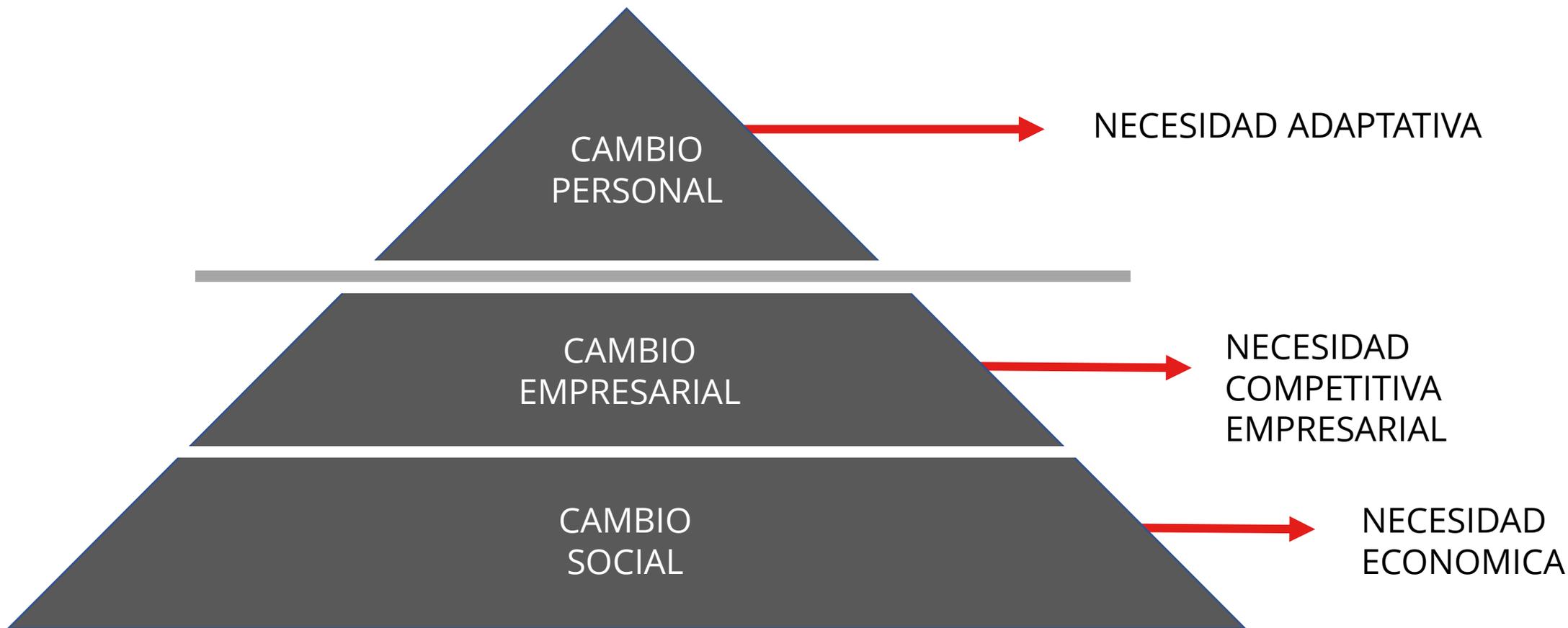
# CONCEPTOS PREVIOS

1. Edadismo: discriminación por EDAD (estereotipificación)
2. Sesgos Cognitivos (Daniel Kahneman) “Una persona mayor es....”
3. Evidencia psicología científica (Derrumbando mitos)
  - EDAD FISICA # EDAD MENTAL (Capacidad de adaptación)
  - NEUROPLASTICIDAD (Nuevos retos capacidad generación neuronal) (Capacidad de aprendizaje sin limitaciones)
  - RIQUEZA DE EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS (Capacidad de conexión diaria)
  - PSICOLOGIA DE LA VEJEZ (60-80 años= 15 años menos)
    - Viejos adolescentes/Adolescentes maduros
    - MIDOREXIA: Personas edad madura se comportan como si fueran jóvenes.
4. Crisis del conflicto de “Generación”



NO HAY RAZONES CIENTIFICAS

# CONCEPTOS PREVIOS



# CONTEXTO SOCIAL

## ➤ NECESIDAD SOCIOECONÓMICA

¿Dónde está el nivel de reposición del nivel ocupacional de altos profesionales?

ESTUDIO SKILLS FORECAST 2030 65% de mayor necesidad de Profesionales ¿Dónde están?

¿Inmigración?

## ➤ CAMBIO SOCIAL

### ▪ Digitalización diaria: EXPERIENCIA HUMANA

- No hay talento sin tecnología
- Todos somos inmigrantes digitales
  - ¿Son mejores los nativos digitales?
- ADANISMO en los negocios

## ➤ PANORAMA ESTADO DE BIENESTAR

- Incremento de empleo >>> Necesidad de las pensiones
- Prolongación de la vida laboral
  - (TRABAJADORES DEL CONOCIMIENTO)



# CONTEXTO EMPRESARIAL

- ❑ Sesgos cognitivos de evaluación
  - ✓ Investigaciones con curriculum ciego
  - ✓ Aspectismo
  - ✓ Investigación Univ. Harvard: Soluciones a casos innovadores
  - ✓ (Evaluación conociendo la edad/Sin conocer la edad 32% variación)
- ❑ Prestigio social y competitividad empresarial
  - ✓ Responsabilidad Social Corporativa: Diversidad Generacional
  - ✓ SILVER TO SILVER: Silver que entienden a los Silver
- ❑ Cambio el concepto TALENTO SENIOR por SILVER PEOPLE
  - ✓ Todos tenemos que gestionar Silver (No hay talento diferente por edad)
  - ✓ Silver otra forma de motivar, gestionar y desarrollar.

PSICOLOGIA SOCIAL DIFERENCIAL

# CONTEXTO PERSONAL

## ❑ Cuidar tu "Soft Skills"

- ✓ ¿Cuándo fue la última vez que hiciste una cosa por primera vez?
- ✓ Retos experiencias significativos
- ✓ Trabaja tus habilidades: Estudios MAYORES EMPLEABLES  
MODELO 7 HABILIDADES. LISA DAY. Universidad Liverpool

## ❑ Learnability

- ✓ Balance de aprendizaje diario.
- ✓ Inquietud de aprendizaje: Perfil Digital/Perfil Digitalizado
- ✓ Huir de título centrarse en competencias: HIBRIDAR conocimiento

## ❑ Networking

- ✓ Cuida tu capital relacional
- ✓ Diversidad relacional: Piensas lo que piensa tu grupo de referencia
- ✓ Practica la generosidad



# A MODO DE CONCLUSIÓN



## BUCLE DEL CAMBIO

PRINCIPIO POINCARÉ: “El comportamiento de un sistema, por sencillo que este sea, depende tanto de sus condiciones iniciales como de su contexto porque el resultado final no podría determinarse de antemano”.

MOMENTO DE  
“INCERTIDUMBRE  
CUÁNTICA”:

“No puedo decir que no estoy en  
desacuerdo contigo”.



Groucho  
Marx



Member of



Alliance of  
independent firms

# Gracias

**FCO JAVIER CANTERA HERRERO**

Presidente AUREN CONSULTORES  
Presidente FUNDACION PERSONAS Y  
EMPRESAS

[www.javiercantera.com](http://www.javiercantera.com)

[www.auren.com](http://www.auren.com)