

- ▶ “El 90% de los profesionales actuales se transformará en los próximos 20 años, debido a la incorporación de avances tecnológicos [...]” aún desconocidos, según un estudio de la Universidad de Oxford.
- ▶ Raque Roca, experta en gestión del talento en la era digital, en su libro “Silver Surfers”, deja claro que las personas mayores de 40 años, serán cada vez más necesarias para las empresas por su formación y experiencia.
- ▶ Las habilidades del siglo XXI: pensamiento crítico, creatividad, comunicación y colaboración.

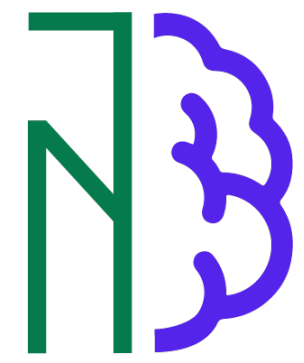
“[...] ninguna empresa puede definirse como inclusiva si excluye o discrimina por edad a sus equipos [...]”

### Datos

- ▶ Primer trimestre de 2022, la tasa de paro a nivel nacional de los mayores de 55 años fue del 12,7%, siendo mayor en mujeres (13,9%) respecto a los hombres (11,6%).
- ▶ Mientras que en la franja de los 25 y 55 años el paro se situó sobre el 14,9%, siendo mayor en mujeres (17,3%) frente a los hombres (12,5%).
- ▶ Comparando el mismo período, las mayores tasas de paro se registraron en la franja de edad entre los 20 y los 24 años, alcanzando el 36,5%.

## Perfil e importancia del Talento Senior

- ▶ Diálogos interpersonal e intergeneracional
- ▶ La combinación de experiencia, compromiso y trayectoria de los “seniors”
- ▶ Están acostumbrados a resolver las problemáticas generadas por los cambios producidos en el entorno.
- ▶ Necesidad de equipos diversos.
- ▶ Capacidad de resiliencia.



### Encuesta Semi-estructurada



#### Dimensión Atracción y retención

**Apoyar** la captura del mejor talento, independientemente de la edad, para asegurar la no discriminación y la consecución de un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo. **Poner el foco** en la valoración del talento, independientemente de la edad. **Realizar** programas de atracción de talento senior (de las posiciones más demandadas). **Propiciar** la contratación de personal senior para trabajar por proyectos. **Fomentar** programas de Diversidad Generacional para poner en valor el talento

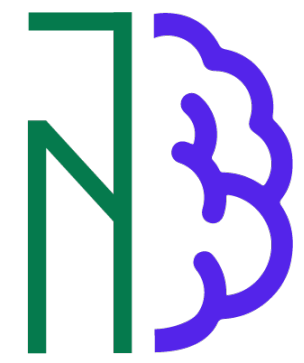
- ▶ P1: ¿Cómo define el talento su empresa?
- ▶ P2: ¿Cómo gestiona el talento su empresa?



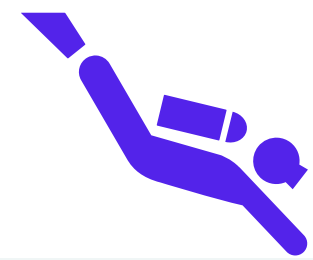
#### Dimensión Vinculación

**Incentivar ventajas fiscales** para las empresas que mantengan en plantilla a personas mayores de 45 años. **Programas de Experiencia** de empleados específicos para el talento senior, impulsando su desempeño

- ▶ P3. Teniendo en cuenta que cada vez es más frecuente que coincidan más de 4 generaciones en los entornos organizacionales ¿En qué medida considera la diversidad generacional un activo valioso en su empresa?
- ▶ P4: Considerando los perfiles senior los trabajadores mayores de 45 años, ¿hay una apuesta en su empresa por captar y/o mantener perfiles senior en su plantilla?



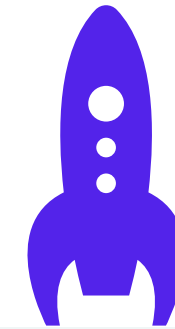
## Encuesta Semi-estructurada



### Dimensión Formación

**Promover subvenciones** a los programas de formación en las habilidades más demandadas. **Mentoring** inverso o Dual Mentoring, para conseguir una simbiosis de talento entre los perfiles juniors y seniors. **Desarrollar** programas para el upskilling y reskilling de los empleados a lo largo de su vida laboral.

- ▶ P5. ¿Qué políticas/prácticas de gestión del talento senior aplica la empresa? Por ejemplo, algún programa formativo de Transformación Digital para trabajadores más senior.



### Dimensión Desarrollo

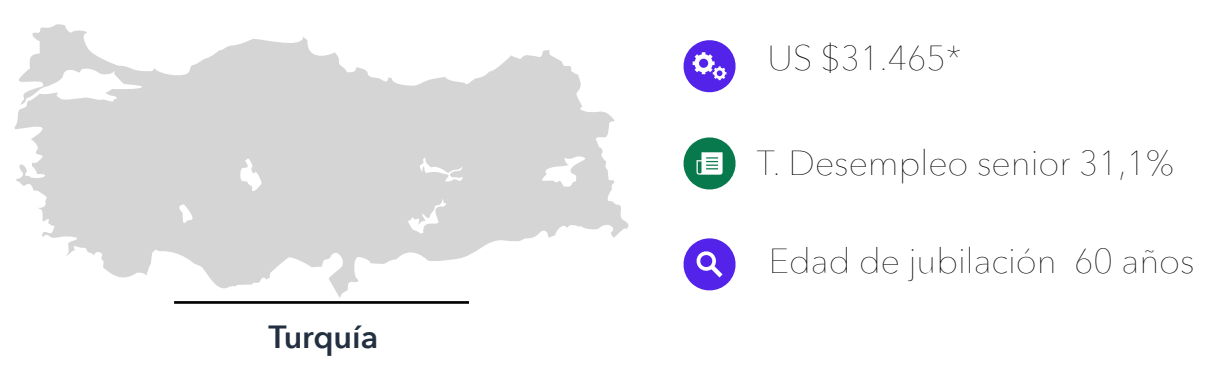
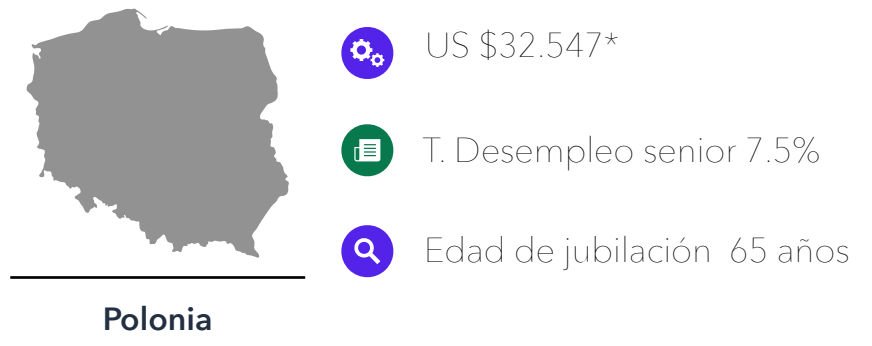
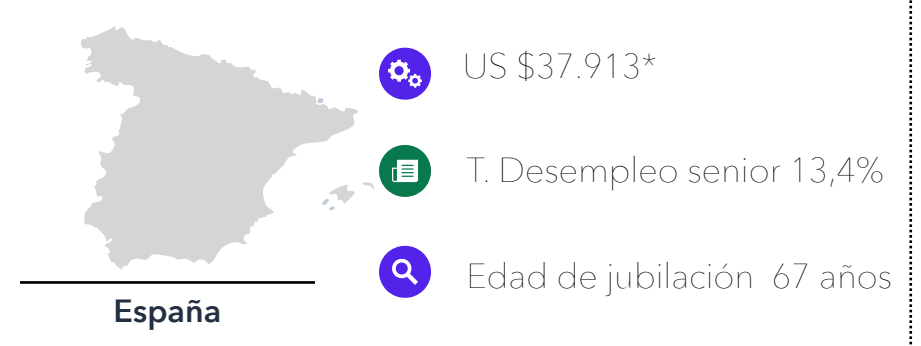
**Crear** equipos "multigeneración, permitiendo crear un legado del talento senior dentro de la empresa." **Desarrollar** programas de gestión del conocimiento clave para asegurar su retención en la organización. **Programas** de marca personal para seniors. **Reducción** voluntaria de la jornada y salario. **Adaptación** según la necesidad del senior (media jornada).

- ▶ P6: ¿Qué capacidades son más importantes y las que más valora para seleccionar a una persona con un perfil senior?
- ▶ P7. ¿Propician la creación de grupos multigeneracionales? Que beneficios destacaría de este tipo prácticas.
- ▶ P8. Describa un impacto positivo y otro negativo en la gestión de personas senior.

# NT TALENT MANAGEMENT

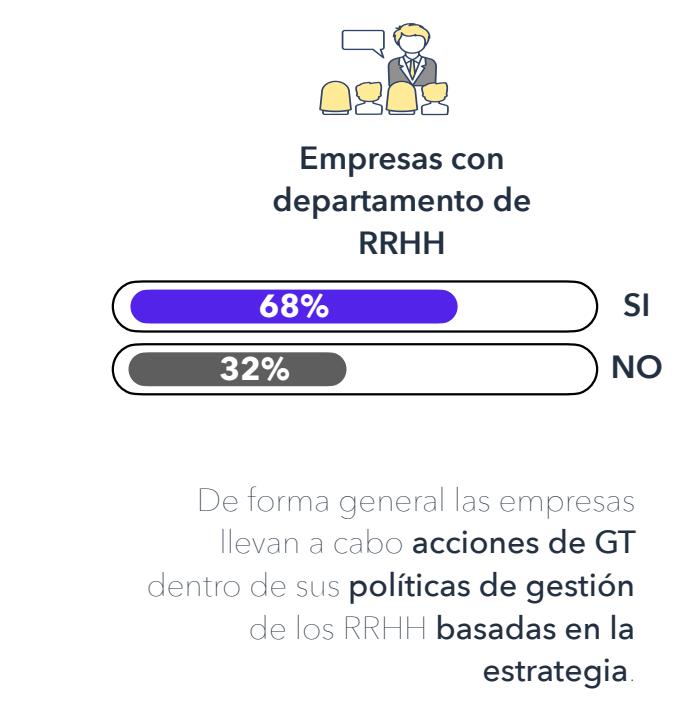
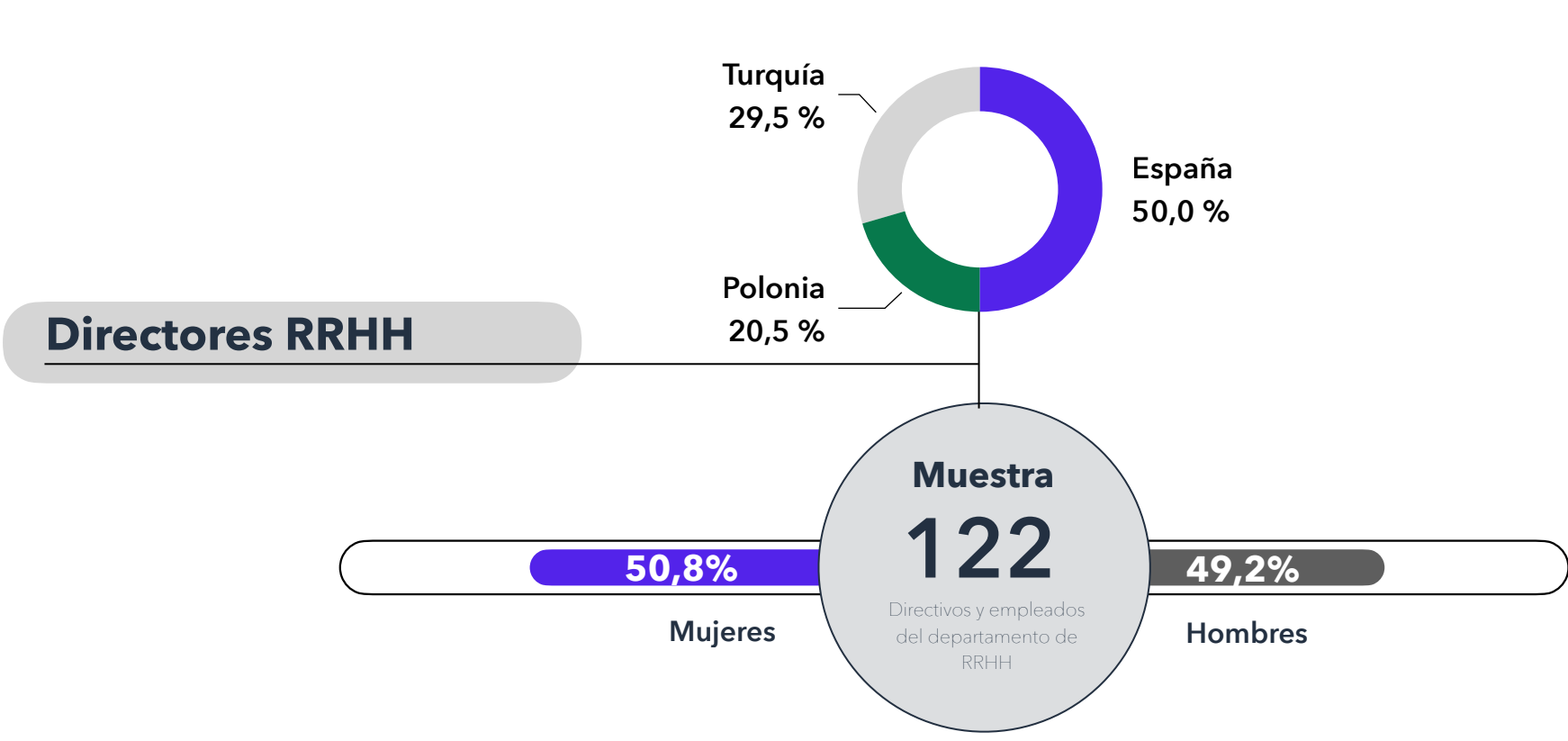
## SENIOR TALENT

"El talento no tiene edad"

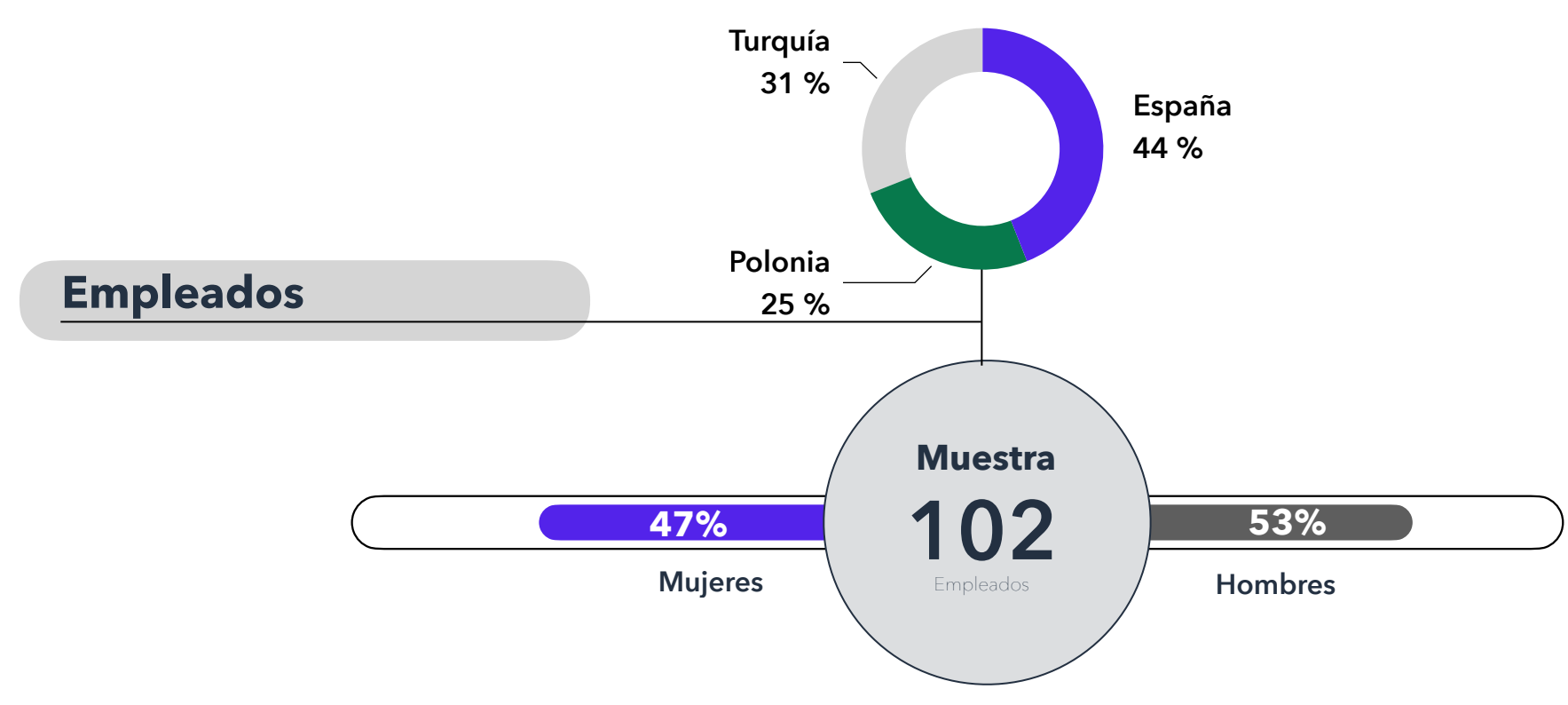


\* PPA \$ a precios internacionales constantes.

### Responsables de la Gestión del Talento



### Empleados

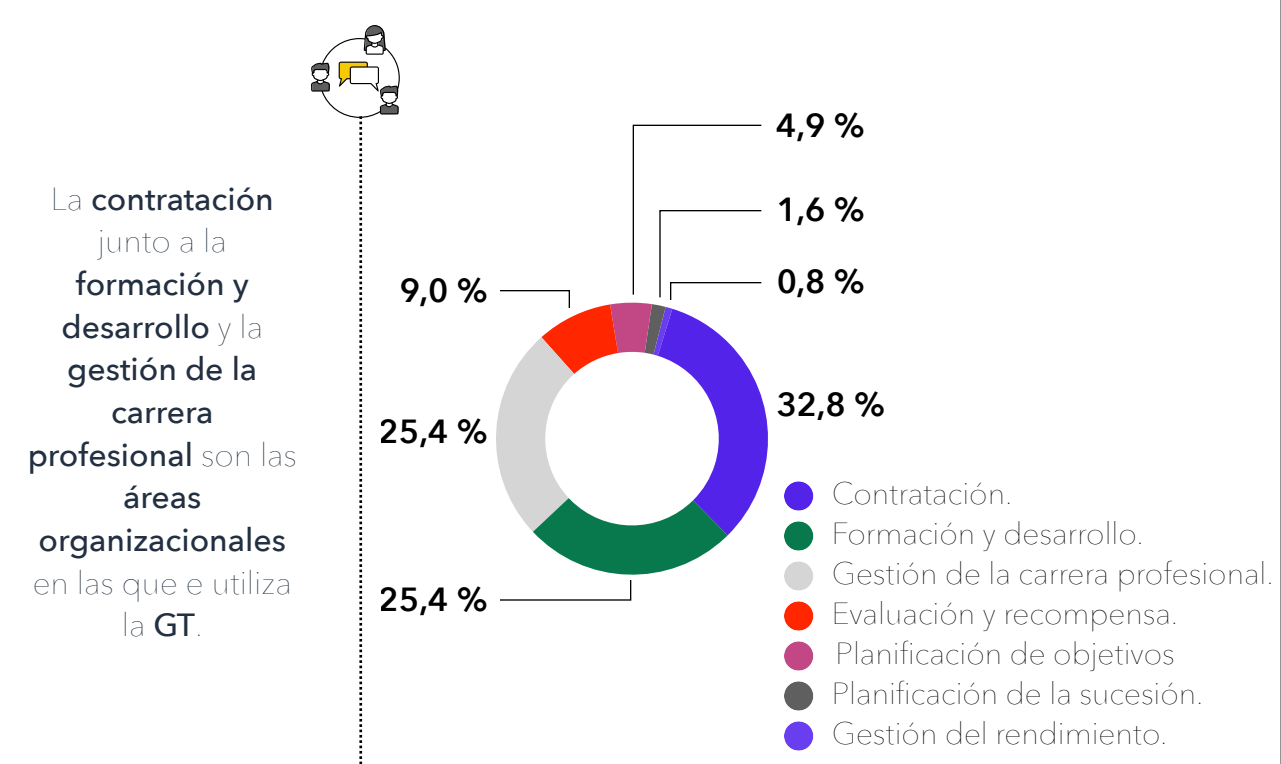


**Proceso de selección de la empresa por sexo**

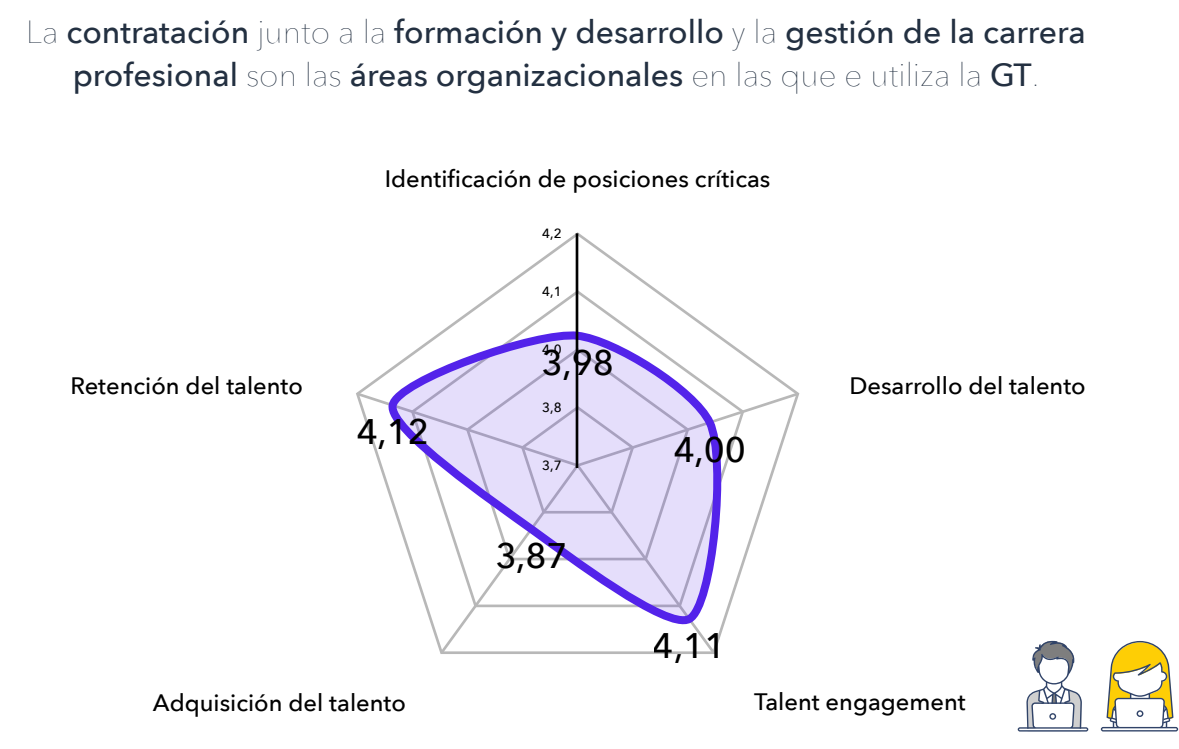
Se ponen de manifiesto diferencias en los procesos de selección entre hombres y mujeres. De forma que, los hombres perciben mayor nivel de exigencia tanto en los procesos de selección como en la evaluación del rendimiento de las mujeres.

Paauwe, (2009), infiere que las empresas realizan un esfuerzo especial en la retención del talento, que además es percibido por los empleados

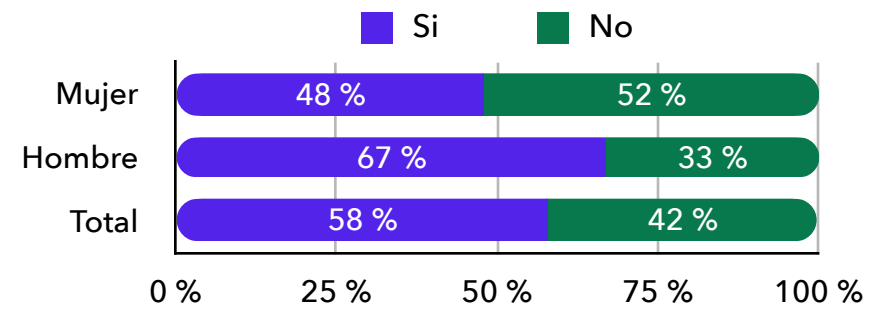
### Áreas organizacionales y la GT



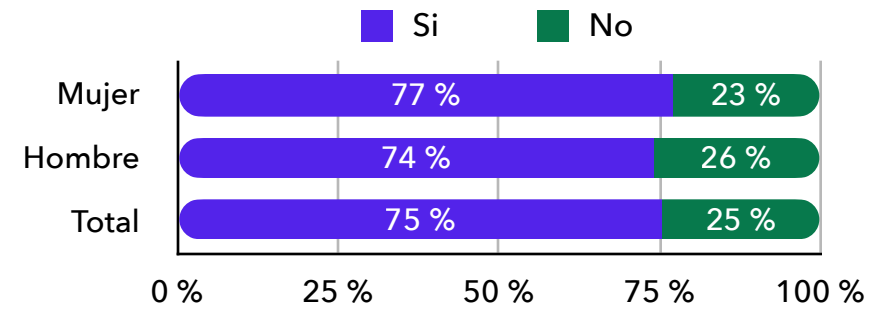
### Mapa de desempeño GT



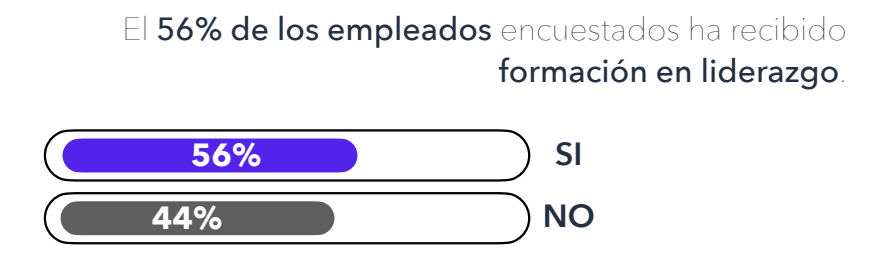
### Proceso de selección



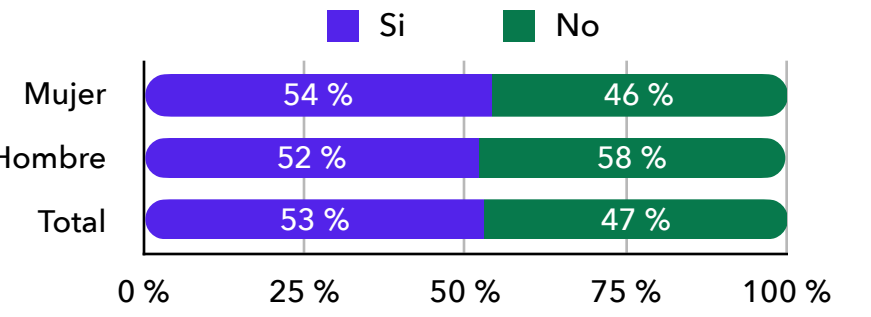
### Reconocimiento del talento



### Desarrollo del liderazgo



### Planes desarrollo profesional



### Desarrollo de carrera por colegas experimentados

