



“Fuerza Laboral en Edad Adulta”

- **Gestionar una Fuerza Laboral “Senior”**
- **¿Quién trabaja más?**
Las personas mayores de 65 años

Contenido



Artículos.

- **Gestionar una Fuerza Laboral “Senior”**
- **Quién trabaja más?:
Las personas mayores de 65 años**

Vacantes

- Nuevas / En proceso
- ***Responsabilidad Social***
Teléfono amigo



Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón
Edf. Empresarial I, Mezanine
Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



Editorial

Saludos estimados:

Los colaboradores en última etapa laboral o edad mayor constituyen en todo el mundo grandes ventajas y fortalezas concretas, contrariamente a lo que se cree de manera subjetiva, que un empleado adulto solo representa obsolescencia para el logro de resultados.

Ciertamente, será deficitario si lo que su empresa hace con una persona adulta es pretender ubicarle en tareas operativas, repetitivas y arduas de desgaste físico. En cambio, si se trata de acciones reflexivas, de criterio y buen juicio, los empleados seniors resultaran “brillantes”.

De estos temas estratégicos, de correcta ocupación de la fuerza laboral senior exponemos en nuestra versión Septiembre de la revista Gente y Trabajo; por favor compártala con sus colaboradores.

Atentamente,

José Fernando Mosquera
O´CONOR CONSULTING

ÚNETE A NUESTRO CANAL



O'CONOR
CONSULTING

ACCEDE A OPORTUNIDADES LABORALES DE CRECIMIENTO



33 AÑOS IMPULSANDO TALENTO Y EMPRESAS



RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTROS PROCESOS EN TIEMPO REAL.



REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": TEMAS QUE AGREGAN VALOR A TU PERFIL GERENCIAL.



OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.



REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.



PIDE EL LINK PARA UNIRTE ENVIANDO UN CORREO O UN WHATSAPP.



jmosquera@oconorconsulting.com



0990335594



Gestionar una Fuerza Laboral “Senior”

En la planificación de la fuerza de trabajo a menudo se pasa por alto el trabajador mayor. Se habla mucho sobre los prejuicios de género, los prejuicios raciales y los prejuicios culturales en el trabajo, y cada uno de estos son temas importantes. Pero quizás uno de los tipos de sesgo más problemáticos a los que nos enfrentamos es el sesgo de la edad. A menudo evaluamos a las personas en función de su edad y esto se está convirtiendo en un gran reto en el lugar de trabajo.



La demografía en los EE.UU. y otras naciones desarrolladas apuntan a una fuerza de trabajo que está envejeciendo a un ritmo rápido. Se espera que las personas de 60 años o más superen a los niños menores de 5 años en el próximo año, y para el 2025 se espera que el 25% de los trabajadores de los Estados Unidos sean mayores de 55 años. Desde 2018, las ofertas de trabajo han superado en número a los solicitantes de empleo, en gran parte como resultado de que los "baby boomers" llegan a la jubilación a un ritmo más rápido que el de los milenios o que el Gen Z puede intervenir para reemplazarlos.

Estas estadísticas reflejan dos tendencias demográficas claras. En primer lugar, la gente está viviendo más tiempo; en los EE.UU., la esperanza de vida media era de 47 en 1900; hoy en día es de 79 años, y a finales del siglo 21 puede ser de 100 o más. En segundo lugar, los jóvenes están teniendo menos hijos y las tasas de fertilidad están disminuyendo en todo el mundo industrializado. Estas tendencias, junto con el estancamiento de las tasas de productividad, dibujan un panorama preocupante para el crecimiento económico.



Una posible solución reside en el trabajador de más edad, y se puede presentar un argumento empresarial convincente para contratar y retener a los trabajadores de carrera de la última etapa y darles trabajos significativos e importantes. Las investigaciones sugieren que la edad se corresponde con la sabiduría del lugar de trabajo. Para la mayoría de las personas, la potencia mental bruta disminuye después de los 30 años, pero el conocimiento y la experiencia - los principales predictores del rendimiento laboral - siguen aumentando incluso más allá de los 80 años. Y más allá del valor y la competencia que los empleados mayores pueden aportar a la fuerza de trabajo, está el tema de la diversidad cognitiva. La gran mayoría de los avances de la sociedad, ya sea en la ciencia, los negocios, los deportes o las artes, son el resultado de personas que trabajan juntas como una unidad cohesiva. La mejor manera de maximizar el rendimiento del equipo es conseguir que personas de diferentes edades y experiencias trabajen juntas.

Personas de todas las edades están motivadas para venir a trabajar y son capaces de hacer contribuciones significativas. A medida que la economía mundial envejece, abordar la cuestión del sesgo de edad será aún más importante.



Estrategias con empleados Mayores

Empresas “progresistas” aprovechan el conocimiento de empleados mayores y buscan que su lugar de trabajo sea más acogedor:

- **Incorpore la diversidad de edades en sus programas de Diversidad e Inclusión.** - La investigación muestra que los equipos de diversas edades sienten una mayor seguridad psicológica y son más innovadores que los equipos que tienen un sesgo de edad. La edad trae un sentido de seguridad y sabiduría a los equipos.
- **Enseñar a los líderes más jóvenes sobre la tutoría inversa.** - Mostrarles cómo pueden ayudar a las personas mayores y entender cómo manejar a los empleados mayores, que tienen sus propios prejuicios.
- **Ofrecer facilidades especiales para el trabajo.** - Esto incluye estaciones de trabajo más accesibles con más luz, más grandes y facilidad de acceso que pueden ayudar a apoyar las necesidades de las personas de todas las edades.



- **Miren la equidad salarial por trabajo y nivel, no por años de permanencia.** - La edad es una medida útil para la remuneración cuando se traduce directamente en experiencia y habilidades que aportan valor a la empresa, pero, está más que bien que una persona mayor gane menos dinero que una joven si es nueva en el trabajo.
- **Reclutar o "regresar" personas mayores.** - Muchas compañías líderes (GM, Boeing, Walgreens) invitan a los trabajadores mayores a volver de la jubilación a través de programas específicos adaptados a los ancianos y marcados como "retornos". Otras empresas acogen a los trabajadores mayores en programas de voluntariado o de "embajadores".





- **Apoyar la planificación de la jubilación.** - Muchos empleados mayores tienen la jubilación en mente, incluso mientras aún están en la fuerza de trabajo. La mayoría de las organizaciones ofrecen herramientas de planificación financiera, pero no reconocen el cambio de vida que conlleva la jubilación. Programas como “Outplacement” tienen una visión integral del retiro para preparar mejor a los trabajadores, aliviando sus preocupaciones y asegurando un compromiso y productividad continuos.

Estos son sólo algunos ejemplos, pero apuntan a un reto y una oportunidad más amplios tanto para los ejecutivos de la empresa como para los líderes de RRHH: Si puede crear una experiencia inclusiva, justa y significativa tanto para los trabajadores mayores como para los más jóvenes, no sólo descubrirá que su empresa se vuelve más innovadora, atractiva y rentable con el tiempo, sino que también beneficiará a la sociedad en general.



¿Quién trabaja más?: Las personas mayores de 65 años

Los datos muestran que son la parte de la fuerza laboral con más rápido crecimiento.

Bill Corse, de 81 años, lleva trabajando en UPS más de 43 años realizando entregas cerca de Quincy, Illinois. Y no tiene planes de retirarse pronto porque disfruta de su trabajo.



De hecho, los trabajadores mayores de 65 años se están convirtiendo en una parte cada vez mayor de la fuerza laboral en USA. Muchos continúan trabajando muchos años después de las edades de jubilación tradicionales.

Al igual que Corse —quien dice que conduce "unas 200 millas al día con unas 90 paradas"— muchos siguen en su empleo porque les gusta el trabajo y lo hacen bien.

Algunos también permanecen en su trabajo para acumular ahorros para la jubilación o demorar la solicitud de beneficios del Seguro Social, lo que puede resultar en un mayor beneficio mensual cuando decidan solicitarlo.

La Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (BLS) prevé que para el año 2024 seguirán empleadas 13 millones de personas de 65 años o más. Estos trabajadores mayores formarán parte del segmento de la fuerza laboral con mayor crecimiento del 2014 al 2024. Si bien se espera que el número total de trabajadores aumentará un 5% durante estos 10 años, el número de trabajadores de 65 a 74 años aumentará en un 55%. Para personas mayores de 75 años, el total aumentará un impresionante 86%, según las previsiones del BLS.

Las razones por las cuales estas personas siguen trabajando pasado el tiempo de jubilación tradicional son variadas y personales; el impacto que su experiencia y competencia puede tener a nivel nacional y global es significativo. Un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que



en "el contexto del envejecimiento de la población, la movilización de la fuerza laboral potencial de manera más completa y el mantenimiento de una alta productividad a una edad más avanzada son fundamentales".

Estos trabajadores "son esenciales porque tienen mucha experiencia", señala Stefano Scarpetta, director de empleo, trabajo y asuntos sociales de la OCDE. "Han estado contribuyendo a la economía y a su propia carrera. Viven más tiempo con buena salud. Tienen un gran potencial. Y aquella noción que más allá de una cierta edad determinada ya no son productivos, que ya no pueden contribuir a la sociedad, es absurda".

Algunos indicios muestran que hay empleadores que empiezan a pensar en cómo pueden incluir a trabajadores mayores de 65 años y ayudarlos a tener más éxito en su trabajo.

"Es probable que este repentino aumento histórico de trabajadores mayores de 65 años en las próximas décadas también haga surgir nuevos desafíos —sobre todo, el aumento de la discriminación por razones de edad en el lugar de trabajo— que los empleadores se sentirán cada vez más presionados a combatir", dice Andrew Chamberlain, economista jefe de Glassdoor, un portal de búsqueda de empleo en línea que también estudia las tendencias de la fuerza laboral. En su estudio sobre las tendencias de trabajo y contratación para el 2020, señala que "los empleadores que están dispuestos a aceptar a trabajadores mayores de 65 años de forma inclusiva, y que además de-



sarrollan programas de aprendizaje para sacar el mayor partido al talento de esta población, disfrutarán de una ventaja de contratación estratégica en el 2020 y más allá". No obstante, para trabajadores como Corse, el objetivo no es tanto ser parte de una tendencia creciente sino seguir trabajando en lo que los hace sentirse realizados. En particular, Corse señaló la relación que mantiene con otros repartidores y con las personas en su ruta, quienes a veces incluso le envían postales de Navidad.

"Es realmente maravilloso cómo puedes formar una amistad tan buena con estas personas cuando tienes solo un minuto —a lo máximo dos, quizás— para realizar una entrega", dice Corse. "Me gusta mi trabajo y siempre me ha gustado estar con personas y ayudarlas".



Por: Kenneth Terrell, periodista y colaborador de AARP.

¿CONOCES LA REALIDAD DENTRO DE TU EMPRESA?

DESCUBRE FACTORES OCULTOS QUE INSIDEN EN LA BAJA DEL RENDIMIENTO LABORAL



CONSULTORÍA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y REPORTES PARA TOMAR DECISIONES EN BASE A KPI'S

✓ REVELA las causas concretas sobre «RIESGO Laboral» de tu GENTE y EMPRESA. TOMA DECISIONES REALES para el impacto y gestión de:

- ✓ -Ventas, costos, marketing, finanzas, inventarios, producción, logística.
- ✓ -Rotación de personal, salud ocupacional, ausentismo, clima laboral, desempeño.
- ✓ -Análisis de horas extra, redes sociales y más...

✓ LLEVA A TU CAPITAL HUMANO Y ORGANIZACIÓN AL SIGUIENTE NIVEL.

CONTÁCTANOS HOY MISMO PARA UNA CONSULTA GRATUITA Y DEMO

CIERRE EL CICLO DE SUS EX-COLABORADORES CON ÉXITO



OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS



Logramos que la persona (ex-colaborador) supere el impacto emocional e implemente un plan efectivo de REINSERCIÓN LABORAL.



Demuestre en la práctica su Responsabilidad Social Empresarial con sus ejecutivos desvinculados.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)



jmosquera@oconorconsulting.com



0990335594

Nuevas Vacantes #OfertaLabora

Selección de:	Gerente de Planificación Financiera
Datos de la empresa:	Multinacional consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente de Producción
Datos de la empresa:	Importante ingenio azucarero
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Nacional e internacional
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Director Comercial
Datos de la empresa:	Importante empresa consumo masivo
Búsqueda realizada en:	A nivel nacional
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Nuevas Vacantes

Selección de:	Director Financiero Administrativo
Datos de la empresa:	Importante grupo industrial comercial
Búsqueda realizada en:	A nivel nacional
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente de Planta u Operaciones
Datos de la empresa:	Importante empresa consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Líder Comercial
Datos de la empresa:	Importante empresa seguros de salud
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

#OfertaLabora

Selección de:	RECTOR
Datos de la empresa:	Destacado colegio
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Coordinador de Marketing y Admisiones
Datos de la empresa:	Importante colegio
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de talento humano
Datos de la empresa:	Importante compañía retail
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Nacional e internacional
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Coordinador de Talento Humano
Datos de la empresa:	Compañía multinacional de productos de exportación
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Santo Domingo
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



 **Teléfono Amigo** es una fundación de 35 años que brinda ayuda emocional gratuita telefónicamente.

● Servicio de emergencia y crisis emocional de todo tipo.

● Gratuito, anónimo y confidencial.



09:00h a 13:00h
15:00h a 23:00h

Contáctos



2096030 / 2906060



CLARO 0985752931 / MOVIE 0995278202 / CNT 0961476875

<http://>

<https://sites.google.com/view/telefonoamigo/inicio>





Programas Abiertos:

September 23 Remote
Green Housing Financing

Save the date | Conmemoración del 60
Aniversario INCAE

Programa Desafíos de la regulación
en un mundo disruptivo

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:
www.incae.edu/es

SUMA A TU EQUIPO EL MEJOR TALENTO

SELECCIÓN DE EJECUTIVOS


O'CONOR
CONSULTING



SERVICIO DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS Y CAZATALENTOS

 Atraiga **PROFESIONALES APTOS** para la competitividad de su Empresa en el Mercado y el **FORTALECIMIENTO** de sus valores Organizacionales.

 Metodología: **Búsqueda Inteligente de Talentos - BIT**
ASEGURE LÍDERES para su organización, que garanticen experiencia, innovación, y alto rendimiento.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 jmmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594

BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón
Parque Empresarial Colón,
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08
Teléfono: 0987801699

Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201
Teléfono: 0987290067

ESTUDIOS INTERNOS

**OUTPLACEMENT
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS
DE MERCADO**

CAPACITACIÓN

**DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

