

Gestión del Talento Senior

“La visión del senior”

”Tres cosas hay en la vida ...”

Salud

- Física
- Mental
- Espiritual

Dinero

- Ingresos
- Gastos

Amor

- Pareja
- Comunidad

”Cuatro cosas hay en la vida ...”

Salud

- Física
- Mental
- Espiritual

Dinero

- Ingresos
- Gastos

Amor

- Pareja
- Comunidad

Propósito vital (IKIGAI)

- Cuidados
- Maestría
- Obra
- Trabajo

”El trabajo nace con la persona...”

Dedicación

Remuneración

Talento

- Conocimientos
- Experiencias
- Habilidades y Competencias
- Contactos



Proyecto

Reconocimiento

No jubilado

“Mantener la contribución”

- Formación permanente
- Proyectos nuevos
- Proyectos intergeneracionales
- Transición pactada

Jubilado

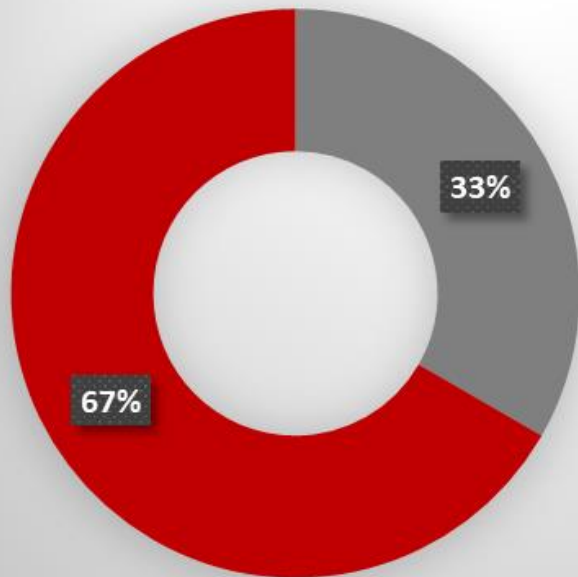
“Encontrar trabajo”

- Planteamiento
- Condiciones
- Búsqueda
- Encaje

Gestión del Talento Senior

“La visión de la empresa”

¿Tiene su compañía preocupación por el relevo generacional?



■ No nos afecta - De momento somos una compañía joven en ese aspecto

■ Si

Nivel de interés:

“Potenciar en la mayor medida posible la dedicación y la utilización del talento de empleados senior”



Nivel de interés:

“Conseguir un reemplazo de plantilla fluido, coincidente con la transición a la jubilación del empleado senior”



Nivel de interés:

“Ayudar al empleado senior en su transición e introducción en la etapa de la jubilación”

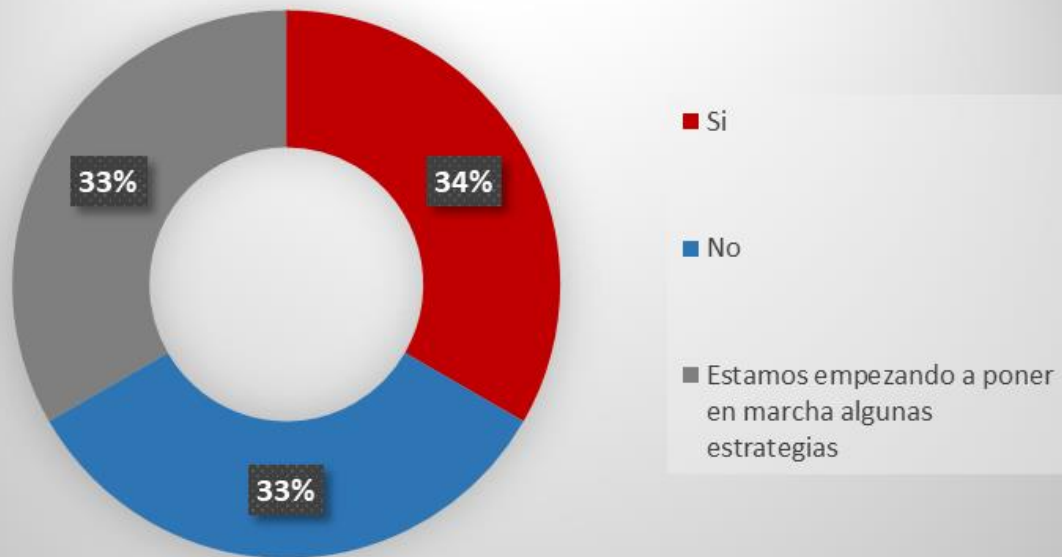


Nivel de interés:

“Integrar planes y procedimientos pre/post desvinculación para lograr el éxito del relevo generacional”



¿Tiene su compañía en marcha algún tipo de estrategia o iniciativa, enfocada a la gestión de la edad en la empresa?



- Planes de jubilación parcial, definición de candidatos sustitución en puestos claves.
- Diversidad: Estrategia y políticas para fomentar esa necesidad que van desde cómo nos proyectamos como compañía y empleador, a la integración de esa necesidad de ser diversos en la planificación de nuestras plantillas.

“

Gracias por vuestra atención

Shacho Kai