



De la teoría a la **acción**

Estrategias para Gestionar
el Talento Silver (over 50)



El mundo cambió

Vidas de 100 años

La expectativa de vida aumenta 4 meses por año. La natalidad ha caído un 40% a nivel mundial. En 2036, punto de inflexión, habrá más personas mayores de 60 años que menores de 10.





Paul Newman
1984: 57 años
The Verdict



Brad Pitt
2025: 61 años
F1



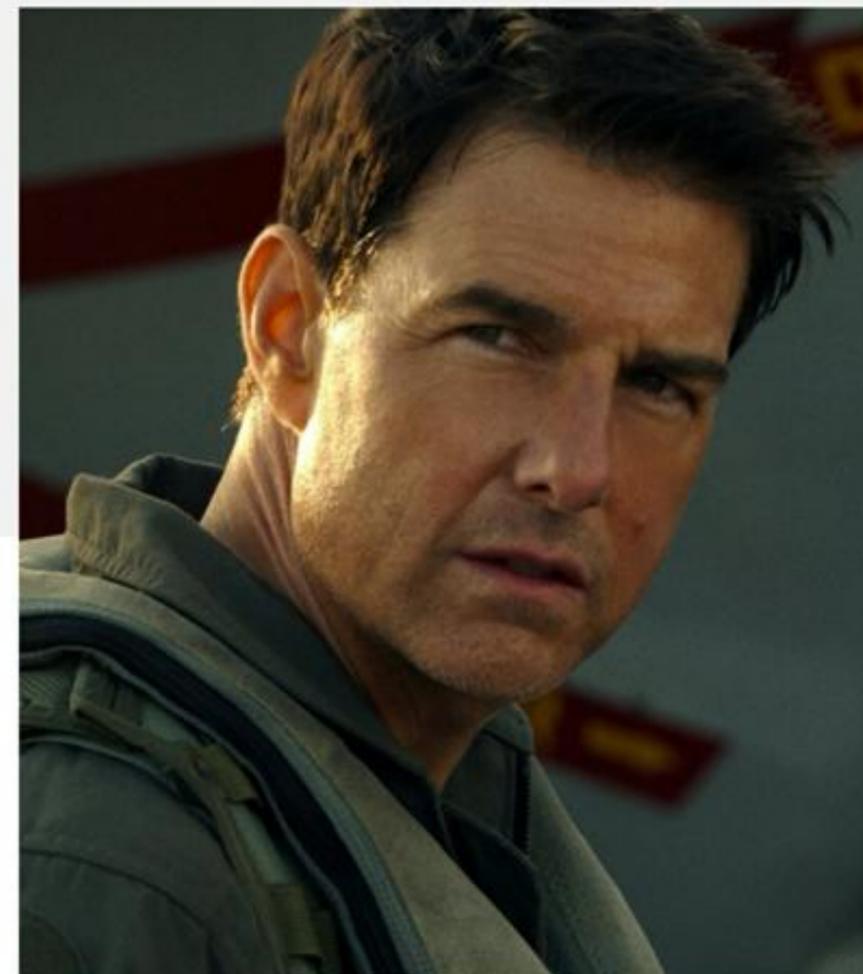
Jessica Tandy
1989: 80 años
Conduciendo a Miss Daisy



Jane Fonda
2021: 80 años
Grace & Frankie



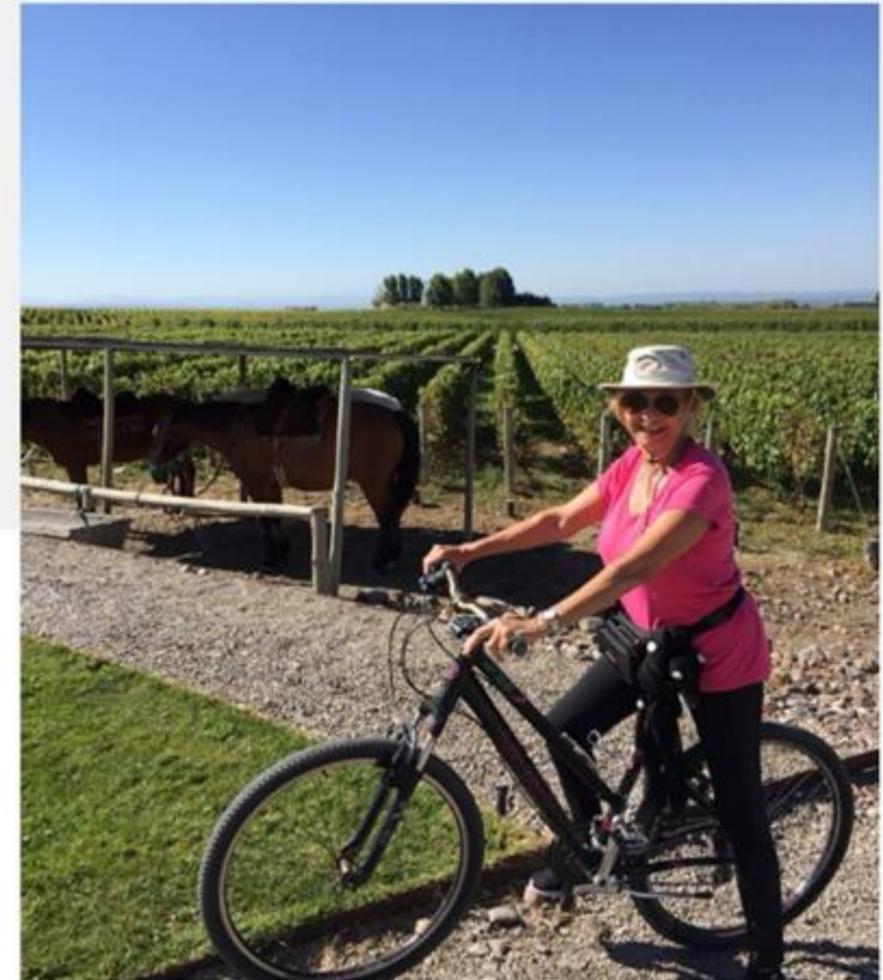
Wilford Brimley
1984: 50 años
Cocoon



Tom Cruise
2022: 60 años
Top Gun Maverick



Mi nonna Clara
1995: 70 años



Mi suegra Graciela
2023: 70 años



Tendencias Globales & Regionales



El Futuro del Trabajo

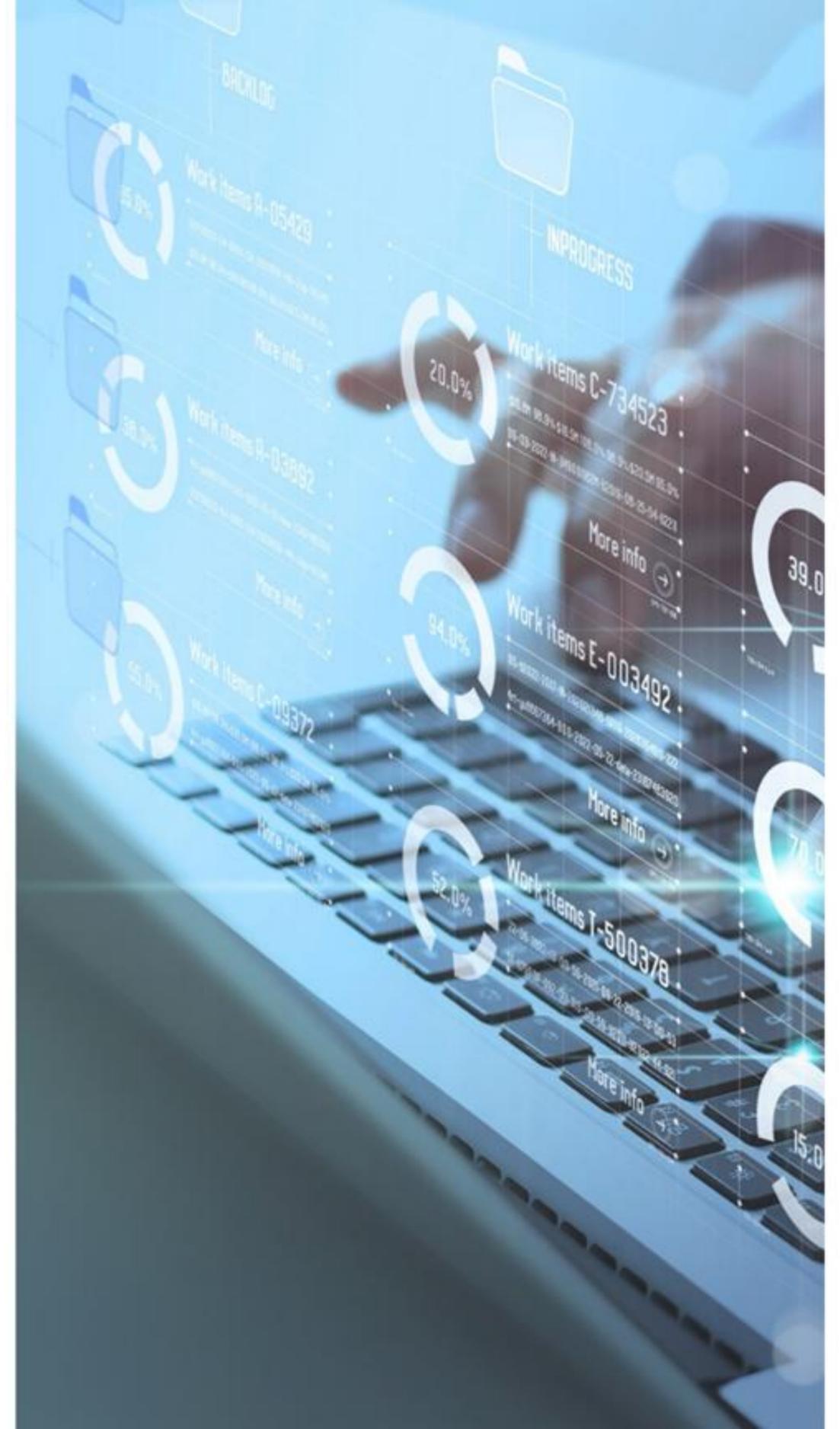
También es Silver

En 2050, uno de cada tres trabajadores tendrá más de 65 años (WEF).

Medir para gestionar

Integración 50+ en la fuerza laboral:

- *Tasa de Empleo*
- *Edad Promedio de Retiro*
- *Ingresos Relativos a Tiempo Completo*
- *Incidencia Trabajo Parcial*
- *Participación en la Formación*



Ranking OCDE

Integración Fuerza Laboral Silver (+50)

Global

1. Nueva Zelanda
2. Islandia
3. Japón
4. Suecia
5. Noruega
6. Israel
7. Corea
8. Estados Unidos
9. Estonia
10. Dinamarca

Latam

25. Chile
29. México

Fuente: Índice de la Edad de Oro en Chile 2024. PWC



Doble Click

Principales Insights

Tasas de Empleo

Más altas a nivel global para trabajadores 55 a 64 años:

Nueva Zelanda: 77,9%

Islandia: 80,2%

OCDE promedio: 64,3%

España: 56,7%

México: 61,9%

Empleo Formal

LATAM: la tasa de empleo **formal** cae a partir de los 45 años.

México:

25 y 29 años: 3.4 millones de personas

45-49 años: 2.2 millones de personas

50- 54 años: 1.2 millones de personas.



Sesgos & Desafíos Actuales



Sesgos & Desafíos

Menos oportunidades

Desde los 45 o 50 años, enfrentan una paradoja:
+ **experiencia, compromiso y visión estratégica**
- **oportunidades.**

La discriminación por edad el principal obstáculo.

- *Procesos de selección que filtran por edad*
- *Despidos anticipados*
- *Brechas en el acceso a la capacitación*

Prejuicios etarios limitan no solo carreras, sino también el potencial de las organizaciones.





Búsqueda Laboral

El mayor sesgo es la edad

67%

Argentina

66%

Chile

67%

Perú

75%

Ecuador

64%

EE.UU.

Sesgos & Desafíos

El desafío de la formación continua

40% de las habilidades básicas de los empleados cambiarán en los próximos 5 años (WEF).

Gen Silver participa menos en la formación que los jóvenes (países de la OCDE).

25 – 34 años: 47%

55-64: 24%



BMW se sube a la tendencia de la fuerza laboral *silver*

Programa "Today for Tomorrow"
Adaptó su línea de ensamblaje a empleados seniors, con mejoras ergonómicas sugeridas por ellos mismos. La productividad aumentó un 7%, la calidad mejoró y el ausentismo se redujo al 2%.



Beneficios de los Equipos Multigeneracionales



Equipos Multigeneracionales

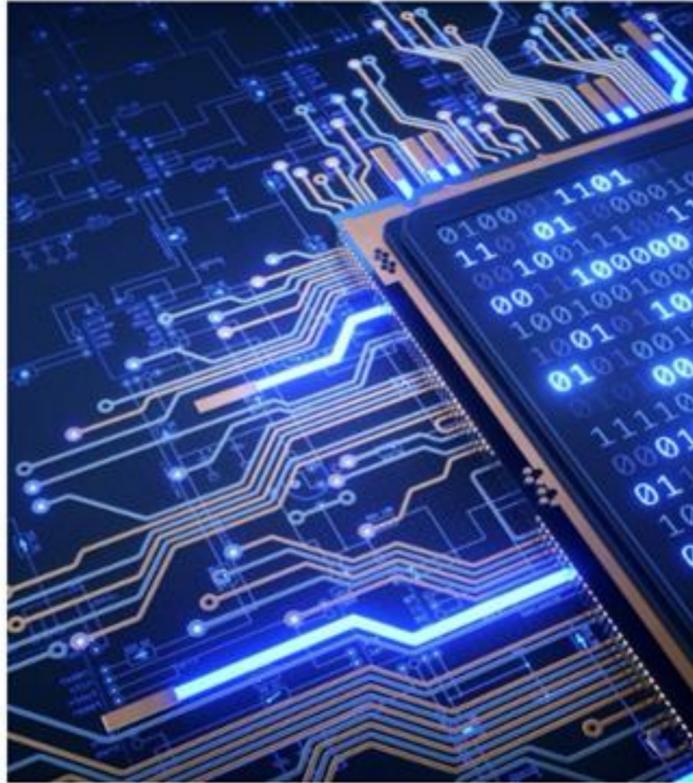


Relaciones

MultiGen

Hasta 5 generaciones conviven en el trabajo y hay ejemplos de 6 en la sociedad. Fomentar conexiones en el trabajo mejora el bienestar y productividad.

Equipos Multigeneracionales



Innovación

19% más de ingresos por innovación (Stanford University).



Ganancias

9% mayores márgenes de ganancia (AARP).



Compromiso

Mayor lealtad y menor rotación. Equipos más comprometidos.

Conclusión: la inclusión etaria conviene al negocio



Estrategias para Avanzar

Construyendo

El cambio

Nuevas formas de imaginar el trabajo

- *Apoyar las transiciones (de roles y al retiro)*
- *Ampliar opciones: emprendedurismo, voluntariado, consultoría, reinención, etc.*

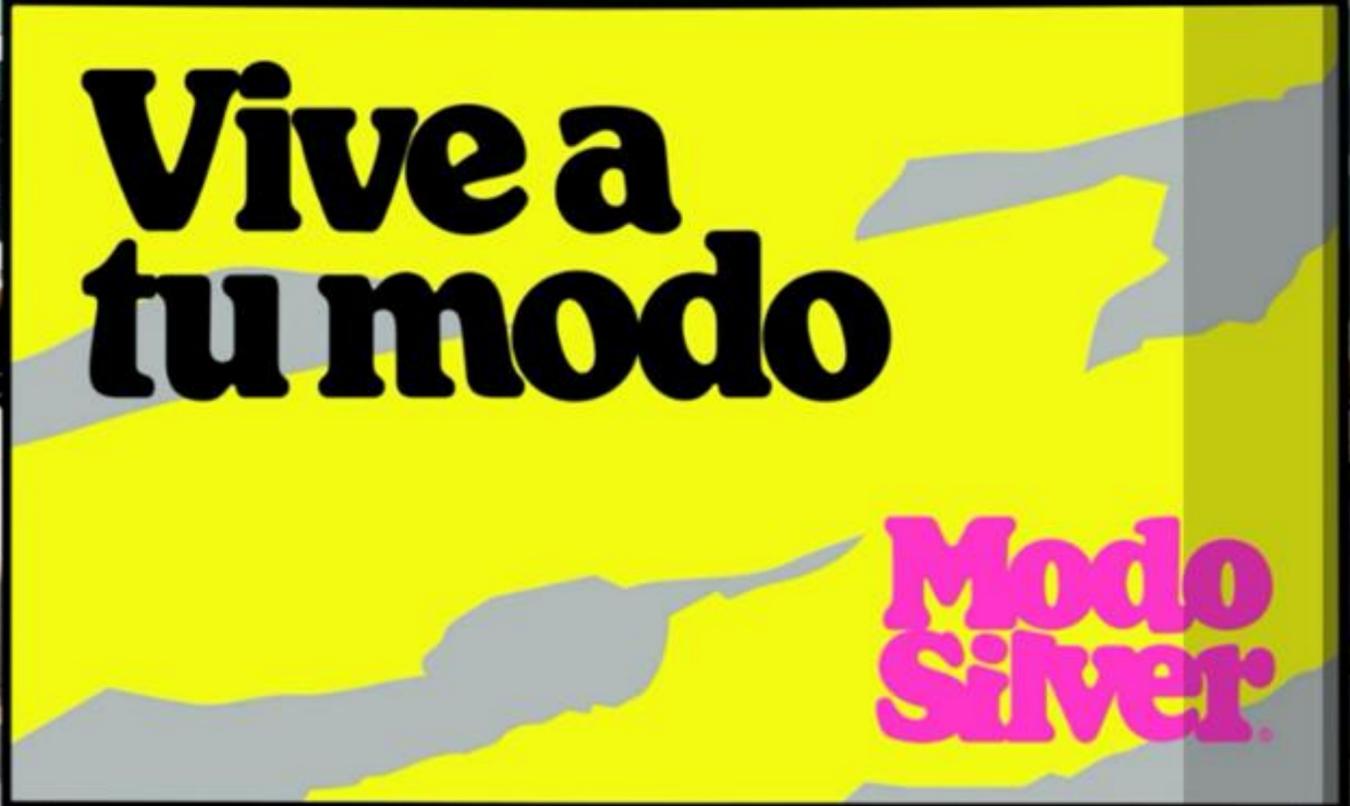
- *Flexibilidad laboral (jornadas parciales, trabajo remoto, jubilación parcial).*

Construyendo

El cambio

Gestionar la Convivencia Multigeneracional

- *Promover la colaboración entre generaciones como oportunidad de innovación.*
- *Capacitación Silver (mentoría cruzada)*
- *Trabajar con líderes y equipos en la gestión activa de la diversidad generacional .*



**Vive a
tu modo**

**Modo
Silver.**

No alcanza con ser testigo del cambio

Necesitamos

+

protagonistas

Rediseñar futuros es un proyecto colectivo.
Impacta en millones de vidas: en la nuestra, en
la de quienes amamos, y en la de las
generaciones que vienen.

Sumate al movimiento.



HABLEMOS

NOSOTROS CRECEMOS. LAS OPORTUNIDADES TAMBIÉN.

