



Estabilidad y compromiso: Los atributos más valorados del talento sobre 55 años, según las personas

## Descripción

*Es fundamental para una organización estar consciente de que cada generación tiene necesidades distintas, tanto a nivel personal, como laboral, y que tener en cuenta estas características permite sacar lo mejor de cada una de ellas. En particular, contar con talento mayor de 55 años aporta diversos rasgos positivos a los equipos que componen.*

Contar con una amplia trayectoria laboral implica experiencia, conocimientos y habilidades. Estos atributos los poseen las personas que se han desarrollado en organizaciones por 20 o 30 años y permiten que éstos desempeñen una labor crítica o de carácter estratégico, no necesariamente desde la alta gerencia, pero impactando de manera positiva en diferentes niveles.

Tomando en cuenta que en 2025 el 64% de la fuerza laboral será Millennial o Centennial, el contar con talento senior, es decir, colaboradores con una edad por sobre los 55 años, aporta habilidades con las que la mayoría de los trabajadores no contarán, haciéndose indispensables para muchos equipos de trabajo.

Acorde a una encuesta de Talent Solutions Right Management Chile, al considerar qué es lo que hace a un talento mayor de 55 años valioso en el mercado laboral, la alternativa que se llevó la mayor cantidad de votos (50%) fue la de "Estabilidad y Compromiso".

La otra mitad estuvo dividida entre "Transferencia de conocimientos" (24%) y "Capacidad resolutiva" (22%). La "Red de contactos" fue la alternativa menos votada, con solo un 3%.

## Equipos intergeneracionales

De esa forma, y según recomiendan los expertos, tener un equipo intergeneracional enriquece la forma de trabajo del grupo y de las personas que lo componen y, en ese sentido, el talento senior tiene mucho que aportar.

Construir equipos intergeneracionales tiene muchos más beneficios que desventajas, considerando la diversidad en los equipos de trabajo. Un grupo bien gestionado y de constante interacción, favorecerá el clima y la productividad, donde cada uno aportará diferentes puntos de vista frente a una misma situación. Así también, los líderes deben propiciar un ambiente flexible, comprometido y donde todo el equipo se sienta parte de los objetivos, los que deben estar claramente definidos y comprendidos por todos. Se habla Marisol Aguayo, Directora de Talent Solutions Right Management Chile.

Dentro de una empresa, los rangos etarios pueden dividirse en tres: Generación X, Millenials y Centennials. Los primeros cuentan entre sus principales atributos la capacidad de adaptarse y valorar el equilibrio entre vida laboral y personal, siendo más cercanos a buscar estabilidad. Los segundos tienden a buscar crecimiento rápido y para mantenerse en el puesto, priorizando una recompensa en el corto plazo, con una buena capacidad emprendedora. Por su parte, los últimos son hiper conectados. Valoran y buscan un ambiente laboral donde la equidad y la inclusión están naturalizados y los valores de la compañía están alineados a los propios. Aprenden rápido y se desprenden fácilmente también.

El mejor de los mundos es tener equipos intergeneracionales, pues enriquece a la organización al tener en cuenta los diferentes atributos y perspectivas que cada generación trae. Así también, se asegura la transferencia de conocimiento y experiencia, se propicia un ambiente de colaboración y cohesión y se crea un entorno inclusivo donde todos son escuchados y valorados, concluye la ejecutiva.

## Categoría

1. Actualidad

## Etiquetas

1. Centennial
2. compromiso
3. estabilidad
4. generación
5. laboral
6. millennial
7. senior

## Fecha de creación

viernes, 24 noviembre, 2023 a las 18:56

## Autor

editor