ETAPA

INVESTIGACIÓN

1. Elegir la ODS



Las personas mayores no saben utilizar celulares

Diferencia marcada entre clases sociales

El lenguaje de señas no es una comunicación que todos conozcan

Falta de disposición para contratar a practicantes

Desigualdad en la etapa de post parto

Disponer roles/ comportamiento según el género

Casos de desprecio a personas de provincia por parte de otros peruanos

Falta de oportunidades de trabajo para personas transexuales

33 Reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes

Adaptar espacios para personas con discapacidades de movilidad

Falta de oportunidades para los adolescentes que salen de la correccional

Educación para niños TDA

Difícil acceso al entorno laboral

la educación básica no es de la misma calidad en todos los sectores del país.

Oportunidad de trabajo para personas mayores

Ambientes diseñados para personas con TEA



Cambio de patrones de consumo

Desperdicio de alimentos

Moda sostenible

Plásticos y contaminación del océano

Las personas no reciclan

Consumo energético

Certificaciones y etiquetas ecológicas

Consumo responsable en eventos

Impacto en la comunidad

Movimiento zero waste

Desperdicios de alimentos en la venta al por menor

Conciencia sobre etiquetado

Empresas cuyas consecuencias ambientales no son reguladas

Menor consumo de carne para una menor emisión de gases de efecto invernadero

Reducción del uso de combustibles fósiles

Bienes duraderos vs. desechables

2. Definir el tema

Tema y metas de la ODS	Temas de interés relacionados a la ODS		Habilidades relacionadas al tema de la ODS	
Las personas mayores no saben utilizar celulares **10.2 - 10.4**	Ayudar a personas mayores	Ayudar a personas mayores	Facilitar la comunicación	Comunicar de forma dinámica, accesible y amigable
	Acercar la tecnología a más personas	Acercar la tecnología a más personas	Ofrecer información de manera llamativa visualmente	Acercarlos a las nuevas tecnologías
	Darles mayor acceso	Darles mayor acceso	Escuchar y entender a nuestro target	Permitirle material visualmente sencillo
	Promover la inclusión social	Promover la inclusión social	Comunicar de manera eficiente	Ayudarlos a adaptarse de manera asertiva
Educación para niños TDA **10.2**	Concientizar	Apoyar la inclusión	Enseñar a las personas a comprender el tema	Implementar accesiones para facilitar la comprensión
	Reducir las brechas en oportunidades	Servicios de apoyo y orientación	Implementar nuevas técnicas de aprendizaje	Escuchar y entender a nuestro target
	Darles herramientas para facilitar su aprendizaje	Buscar que tengan las mismas oportunidades	Mostrar empatía	Asesorar en sus necesidades específicas
	Potenciar y visibilizar sus dificultades	Promover el apoyo en aula	Dar a conocer sobre el problema y nuestra propuesta para cambiarlo	Saber trabajar con niños
Oportunidad de trabajo para personas mayores **10.2 - 10.3**	Apoyo económico de personas de cierta edad	Impulsar sus oportunidades	Escuchar y entender a nuestro target	Comunicar la necesidad de mantenerse ocupado de los adultos mayores
	Entender a los adultos mayores	Difusión de empleos formales para ellos	Campañas de difusión	Hacerlos sentir escuchados
	Promover el trabajo continuo después de su jubilación	Asesorías para los empleados mayores	Aprovechar su experiencia	Actualizar a estas personas con las nuevas estrategias de trabajo
	Promover la inclusión social	Conocer sus necesidades	Evidenciar el problema ante el público	Desarrollar un plan estratégico
Consumo responsable en eventos **12.2 - 12.6**	Oportunidades masivas para recolección de desechos aprovechables	Dejar de generar desechos innecesarios	Visibilizar la mala gestión de recursos y desechos	Difusión de campañas de concientización
	Mejorar los patrones de consumo de los asistentes	Buscar un segundo uso	Promover el uso de materiales reciclados	Asesorías en uso de merch sostenible
	Uso responsable de desechos	Merchandising consciente	Estrategias publicitarias	Evaluar las áreas con mayor impacto ambiental
	Evidenciar la falta de cultura de consumo responsable	Control de desechos en eventos	Saber llegar a las personas	Arquitectura sostenible
Desperdicios de alimentos en la venta al por menor **12.3 - 12.5**	Conciencia ambiental	Vida sostenible	Ubicar un lugar especial para que salgan antes los productos próximos a vencerse	Campañas de difusión
	Aportar contra el cambio climático	Mejorar los procesos	Asesorar en compras conscientes	Mostrar las consecuencias de la mala gestión de desperdicios de alimentos
	Tener en cuenta los tipos de alimentos con menor salida	Uso de productos de temporada	Implementar espacios de composta	
	Dejar de malgastar alimentos	Darles una segunda vida a los residuos alimenticios	Conocimientos sobre sostenibilidad	

ODS



TEMA

Oportunidad de trabajo para personas mayores

METAS

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

LO QUE NO FUNCIONA

	Falta de sustento económico de personas de cierta edad	**Dificultad para adaptarse con la tecnología**	**Poca paciencia al momento de realizar actividades complicadas**	**Condiciones médicas que evitan el poder trabajar**	**Probabilidad alta de algún tipo de lesión que perjudique a la empresa**	**Adaptabilidad a las nuevas generaciones (formas de pensar)**	**Malos tratos de parte del consumidor hacia las personas mayores**	**Mayor informalidad en los empleos para personas mayores**	**Se suelen cansar rápido**
¿POR QUÉ?	No tienen un trabajo con ingresos estables	No han crecido con la tecnología	Por la misma edad, suele ser mas complicado tener paciencia	Su edad suele jugar en contra	Las personas mayores son propensas a lesionarse, esto podría ser visto como un riesgo innecesario para las empresas.	La creencia de que son incapaces de adaptarse a los nuevos modelos de trabajo	El consumidor suele ser egoista y si no lo atienden con la rapidez que requiere, puede generar un mal trato	No defienden los derechos	Por parte de la edad tienen malestares
	Ya no son contratados por empresas	No es parte de su generación	Se frustran al no conocer algún tema	No tienen la misma capacidad física	Costos de medicación, hospitalización, etc podían ser cubiertos por la empresa.	No suelen confiar en su potencial de aprendizaje	El adulto mayor puede no ser lo suficientemente eficaz con su trabajo.	Se aprovechan de la necesidad	32 cuando el número de células llega a ser demasiado bajo, el órgano no funciona con normalidad.
	Muchos empresarios se abstienen de contratar personas mayores	Empezó a existir la tecnología cuando eran mayores	Al ser mayores creen que deben de conocer todo		Se establece en el reglamento de establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo.	Cargan una reserva de experiencias dentro de su aprendizaje lo cual hace que parte de este incluya la reinterpretación de su experiencia.			Es más riesgoso que trabajen en algo pesado
	Actualmente existe un paradigma por muchas razones no fundamentadas								Mayor probabilidad de lesionarse

LO QUE FUNCIONA

	Aprovechar su experiencia en ciertos rubros	**Mayores habilidades comunicativas**	**Conocen la historia del país**	**Tienen experiencias y cuentos por contar**	**Conocen y realizan recetas de comidas y postres**	**Continúan siendo ciudadanos independientes económicamente**	**Hay oportunidades de trabajo exclusivas para ellos**	**Son felices sintiéndose útiles**	**Tienen habilidades manuales: mecánica, electricidad, tejer, reparar...**
¿POR QUÉ?	Al ser mayores conocen y tienen mayor información	Realizan cursos de oratoria	Ocurrieron muchos eventos históricos y de destrandencia en el país	Vivieron etapas muy diferentes a las de la generación actual	Ellos mismos realizaban las preparaciones	Les permite seguir generando ingresos propios	Potenciar las nuevas habilidades que tienen	Pueden seguir realizando diferentes actividades	Lo aprendían en el colegio
	Tienen muchos años trabajando en su rubro	Su único medio de comunicación era conversar	Vivieron hechos fundamentales	Estaban centrados en vivir experiencias	Escribían las recetas de su interés	No piensan en dejar de trabajar luego de la jubilación	Desarrollar funciones que se adapten a ellos	Les ayuda a mantenerse activos mentalmente y físicamente	Su tiempo libre no era ocupado por la tecnología
	Según han pasado las cosas han cambiado y se han adaptado	Tenían teléfono de casa y se comunicaban por medio de cartas	Estaban vivos mientras ocurrían estos sucesos	Era difícil que dejen un registro de las cosas que vivían	Más fácil de recordarlo	No quieren convertirse en una carga económica	Fomentar empleos parciales para ellos	Les da un propósito en la vida	Buscaban saber cosas útiles para el trabajo
	Han vivido los cambios en las industrias a las que se dedicaban	No habían celulares para mandar mensajes de texto	Quieren compartir esa parte de la historia	No habían herramientas como las redes sociales	Es su forma de guardar las cosas para un futuro	La pensión no les alcanza			Los colegios lo hacían para que al terminar pudieran trabajar

Matriz de priorización





Poca paciencia al momento de realizar actividades complicadas	**Dificultad para adaptarse con la tecnología**	**Adaptabilidad a las nuevas generaciones (formas de pensar)**	**Falta de sustento económico de personas de tercera edad**	**Mayor informalidad en los empleos para personas de la 3ra edad**	**Poca oportunidad de empleo para personas de la tercera edad de 60 a 70 años en Lima, Perú**

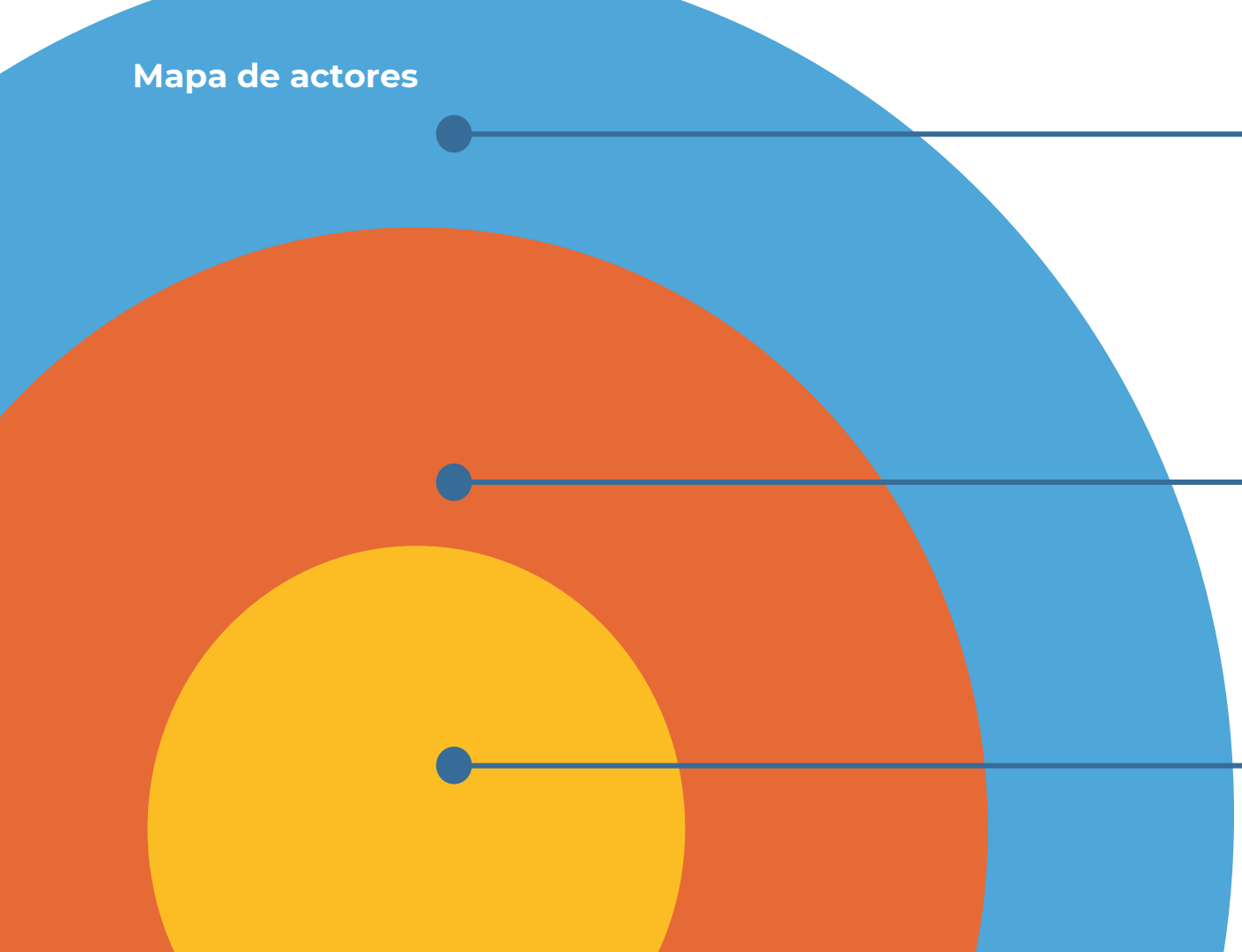
34

4. Contexto DPESTA

	Investigación	Oportunidades	Amenazas
D Demográfico	19 cierre del último trimestre del 2022 se registr 19 aproximadamente 4 millones y medio de adultos mayores en el Perú, de los cual millón 536.200 compatriotas de 60 años a más posee un empleo. - Según el INE 11 adultos mayores que no forman parte de la Población Económicamente Activa (NO PEA), representan el 42,9%, don 6 porcentaje de mujeres (52,8%) es mayor al de los hombres (31,9%). Los adult ayores que están incluidos en la Población Económicamente Activa (PEA) representan el 57,1%, siendo mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, 68,1% y 47,2%, respectivamente.	- Las cifras de los reportes oficiales del INEI nos indican que la ocupación del talento sénior (adultos mayores) en el Perú ha ido creciendo sostenidamente en la última década. - Difundir información sobre el aumento de trabajos disponibles. - Asistencia a los adultos mayores para encontrar el trabajo que se adapte a sus habilidades y conocimientos.	- En el último año, ha habido un incremento relativo en cuanto a número de personas mayores en empleos informales. - L 20 29 tos mayores de la población ocupada tiene mayor proporción de empleo informal dentro del sector informal (82,3%). - Los empleadores no les ofrecen los beneficios correspondientes.
P Político	2 lo uno de cada cuatro trabajadores dependientes está en planilla, los otros tres no lo están cuando deberían estarlo, pero se encuentran en un régimen de recibo de honorarios o simplemente sin ningún tipo de formalidad. - Los recientes retiros de las AFPs aprobados por el Congreso han agravado los problemas del sistema de pensiones privado (AFPs). El sistema público de pensiones (ONP) también se encuentra en situación crítica ya que el bajo nivel de las aportaciones no cubre las pensiones de sus jubilados y, el gobierno se ve obligado a cubrir la diferencia con cargo al presupuesto público. El bajo nivel de las aportaciones se debe el elevado nivel de informalidad laboral en el país. Por tanto cualquier reforma previsional debe asociarse a una reducción de la informalidad.	57 Gobierno se verá en la obligación de formalizar las empresas.. - Propuesta de nuevo organismo que se encargue del manejo de todos los fondos de pensiones. - Ley que de mayor oportunid 22 as personas mayores de 65 años.	- Incumplimiento de los derechos de las personas jubiladas. - Incremento de la pobreza en las personas jubiladas. Informalidad laboral
E Económico	12 falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede obligarlas a seguir trabajando más allá de la ed 28 gal de jubilación para generar ingresos para su subsistencia y la expectativa d a vida más larga puede 9 ular el interés de las personas mayores en seguir vinculadas con el mercado labor proporción de hombres y mujeres que trabajan a pes 64 percibir una pensión no ha disminuido en el tiempo e inc 9 aumentó levement to puede deberse, básicamente, a dos situacione monto de las pensiones, que puede 9 insuficiente para la subsistencia del hogar y necesitan generar ingresos adicionale segunda, puede estar relacionada con las preferencias de las personas mayores.	20 as de la mitad de adultos mayores que laboran no tiene un trabajo formal y perciben ingresos irregulares. - Actualmente, Perú muestra un envejecimiento moderado, pero en los siguientes 20 años, aproximadamente, se estima que será una población principalmente envejecida.	59 necesidad de generar ingresos de manera apresurada arrincona a las personas mayores a buscar trabajos informales. - El riego de salud que representan los adultos mayores se refleja en gastos para la empresa, se entiende que parte de los ingresos de los adultos mayores se dirige a pagar gastos médicos. 6 la población adulta mayor, el 33,5% está afiliado a un sistema de pensión.

	Investigación	Oportunidades	Amenazas
S Sociocultural	En el Perú aún existe una imagen negativa sobre la vejez, así como prejuicios que la asocian a la pérdida de capacidades físicas o mentales. Sin embargo, hay que destacar que nuestros mayores constituyen una pieza muy importante en la sociedad. Son transmisores de sabiduría y experiencia. Además, son los encargados de mantener unida a la familia, dar consejos y apoyo emocional, cuidar a los más pequeños, incluso de ayudar económicamente. En 2021, la mayor parte de adultos mayores se encontraba inactiva debido a que realizaban quehaceres del hogar (53,1%). Le sigue aquellos inactivos que estaban enfermos o incapacitados (21,9%) y los que declararon que vivían de su pensión o jubilación (20,9%)-	- La posibilidad de transmitir experiencia y sabiduría a las generaciones más jóvenes - Nuevos modelos de vejez y de expectativas debido a una mayor longevidad.	- Imagen negativa ante la sociedad de incapacidad Tendencias analizadas demuestran que los trabajadores de más edad son los que menos formación reciben (en comparación con otros grupos poblacionales), ya que ésta disminuye con la edad.
T Tecnológico	Podemos considerar que los mayores, son un grupo de alto riesgo para ser “apartados” de la sociedad, ya que al deterioro que suelen padecer de sus capacidades fisiológicas de movilidad, así como de la vista y el oído, se une el continuo y rápido avance de la sociedad hacia una sociedad de la información y de las nuevas tecnologías y el miedo que tienen a aprender algo nuevo en esta fase de su vida. Todos estos factores pueden contribuir a que la sociedad los deje al margen de su imparable avance.	- Poseen las mismas capacidades que un preadolescente, pero la diferencia recae en la baja oportunidad que se les da para relacionarse con la tecnología junto al autoconvencimiento de que, para ellos, es más difícil aprender cosas nuevas. - Productos tecnológicos que integran interfaces más intuitivas y amigables para ellos. Como Envejesía100, empresa B que promueve un cambio de mirada hacia la población mayor de 60, la cual ejerce diplomados y certificaciones para aprender sobre herramientas digitales para apoyar en sus negocios.	Si hay un uso continuo o no existe una relación con los dispositivos tecnológicos Dificultad asociada a problemas visuales, de audición y déficit sensoriales presentes en algunos adultos mayores.
A Ambiental	Las condiciones actuales del país, inmerso en una baja inversión privada, lento o nulo crecimiento, afectados por factores climatológicos y conflictos sociales hace prever que el mercado del trabajo sea impactado negativamente en el 2023. A todo el mundo la comunidad científica está desarrollando intervenciones medioambientales para tratar de revertir el proceso de envejecimiento y sus consecuencias adversas. Estudios revelan que los problemas de accesibilidad a equipamientos y áreas verdes y a servicios sociales y de salud, sumados a la inseguridad, y a la falta de apoyo afectivo, incrementan el riesgo de deterioro funcional y cognitivo para las personas mayores. Así, el código postal y la desigualdad económico-social determinan la forma en la que estas personas envejecen en cada lugar.	Una adecuada estimulación ambiental puede ayudar a prevenir o reducir el riesgo de deterioro funcional y cognitivo.	El clima afecta su sistema inmunológico así como también sus articulaciones y movimiento.

Mapa de actores



ACTORES INDIRECTOS

- Medios de comunicación
- Ministerio del trabajo
- Alianzas estratégicas: Pam Perú
- Municipalidades
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

ACTORES DIRECTOS

- Familia
- Sociedad
- Empleadores
- Trabajadores jóvenes

ACTORES CENTRALES

10 Personas de la tercera edad de 60 a 70 años

5. Plan de investigación

¿QUÉ QUIERO APRENDER?	MÉTODO	MUESTRA	RECURSOS
Delimitar las características de la muestra.	80 ENCUESTAS	Personas de la tercera edad jubiladas y próximas a jubilarse de Lima.	Google forms.
Conocer la situación laboral de la muestra y los motivos del por qué siguen trabajando o dejaron de trabajar.	5 ENTREVISTAS	24 Personas de la tercera edad de 60 a 70 años que se encuentren jubiladas o próximas a jubilarse.	Cámara Micrófono Salón / Google Meet / Zoom
Conocer su posición sobre poder contratar a estas personas.	3 ENTREVISTAS	Empleadores / Gente de RRHH de negocios en Lima Metropolitana.	Cámara Micrófono Salón / Google Meet / Zoom
Conocer su punto de vista en el comportamiento y rutina diaria de las personas de la 3ra edad.	2 ENTREVISTAS	Trabajador de centros de adulto mayor.	Cámara Micrófono Salón / Google Meet / Zoom
Conocer la rutina diaria de la muestra y determinar si es que poseen la disposición para trabajar.	3 OBSERVACIONES	Personas de 3ra edad de 60 a 70 años que se encuentren laborando.	Libreta de apuntes Cámaras
Descubrir insights sobre el problema y conocer las expectativas de solución.	2 TALLERES GENERATIVOS	24 Personas de la tercera edad de 60 a 70 años / Empleadores / Gente de RRHH de negocios en Lima Metropolitana / Trabajador de centros de adulto mayor.	Zoom/Meet

6. Guión de encuestas

Introducción

Hola, somos alumnos de Toulouse Lautrec y estamos realizando un proyecto de investigación sobre la situación laboral de personas de 60 años a 70 años en Lima Metropolitana. La encuesta tomará sólo unos minutos y sus respuestas nos ayudarán a entender mejor este tema para ofrecer una solución informada.

Preguntas

Sexo
Edad
Distrito

JUBILADOS

¿Cuál era su ocupación antes de jubilarse?

¿Cuál es tu situación laboral actual?

¿Conoces las oportunidades de trabajo para personas jubiladas en tu área?

Si eres un adulto mayor que trabaja, ¿Tu empleo es formal?

Si no te encuentras trabajando, ¿Tienes la disposición para hacerlo?

¿Tienes habilidades específicas que crees que podrían ser valiosas en el entorno laboral?

¿Recibes pensión?

¿Tienes algún malestar físico que te imposibilite trabajar?

¿Estás dispuesto a aprender nuevas tecnologías si es necesario para el trabajo?

¿Has considerado la opción de trabajar a tiempo parcial o de manera flexible para equilibrar tus intereses y necesidades?

¿Quisieras retomar actividades que dejaste años atrás? ¿Estás al tanto de las oportunidades laborales o programas que están disponibles para personas de tu edad y experiencia?

¿Tienes alguna preocupación en particular acerca de la edad y cómo podría afectar tu búsqueda de empleo?

¿Has considerado la posibilidad de trabajar en una organización o empresa que valore la diversidad generacional y la experiencia?, es decir, si te dan la oportunidad, ¿La tomarías?

NO JUBILADOS

¿Cuál es tu situación laboral actual?

¿Estás considerando la opción de trabajar luego de jubilarte?

¿Conoces las oportunidades de trabajo para personas jubiladas en tu área?

¿Estás dispuesto a aprender nuevas tecnologías si es necesario para el trabajo?

¿Has considerado la opción de trabajar a tiempo parcial o de manera flexible para equilibrar tus intereses y necesidades?

¿Estás al tanto de las oportunidades laborales o programas que están disponibles para personas de tu edad y experiencia?

¿Tienes alguna preocupación en particular acerca de la edad y cómo podría afectar tu búsqueda de empleo?

¿Has considerado la posibilidad de trabajar en una organización o empresa que valore la diversidad generacional y la experiencia?, es decir, si te dan la oportunidad, ¿La tomarías?

Cierre

Agradecemos sinceramente tu participación en esta encuesta! Tus respuestas son extremadamente valiosas para nosotros y nos ayudarán a comprender mejor sus necesidades y preferencias.
Tu contribución es esencial para tomar decisiones informadas y buscar una solución eficiente. Si tienes más comentarios o sugerencias que quisieras compartir, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ¡Gracias nuevamente por tu tiempo y apoyo!

7. Guión de entrevistas

JUBILADOS

Introducción

Buenos días/tardes (nombre). Agradecemos que se haya tomado el tiempo para hablar con nosotros el día de hoy.

Es importante informarle que la entrevista estará siendo grabada con fines de estudio para el proyecto de Innovation Challenge de Toulouse Lautrec.

La entrevista que se va a llevar a cabo tiene el objetivo de conocer y entender a las personas de 60 a 70 años con el fin de conocer su situación laboral y los motivos del por qué siguen trabajando o dejaron de trabajar.

Preguntas

SECCIÓN 1

¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?

¿Cuáles son sus objetivos personales y profesionales actualmente?

¿Qué lo motiva a querer reintegrarse al mercado laboral en esta etapa de su vida?

¿Ha identificado algún desafío particular en su búsqueda de empleo que le gustaría discutir?

¿Ha tenido experiencias de voluntariado o participación en actividades en su comunidad durante su jubilación?

SECCIÓN 2

¿Cómo te sientes acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de tu vida?

¿Cómo te sentirías si decidieras no trabajar y te enfocaras en otras actividades o pasatiempos?

¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar ahora?

¿Cómo describiría sus habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?

¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que estén considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?

(Opcional)
¿Has enfrentado algún desafío personal o profesional en el proceso de volver al trabajo y cómo lo has superado?

¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste por primera vez?

SECCIÓN 3

¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?

¿Qué aspectos te atraen o preocupan más sobre la posibilidad de trabajar nuevamente?

¿Cómo crees que el trabajo podría afectar tu calidad de vida y tus actividades diarias?

¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?

¿Dónde se ve profesionalmente dentro de cinco años y cómo planea llegar allí?

¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?

¿Ha considerado la posibilidad de trabajar en una industria o área que le apasione en su futuro empleo?

(Opcional)
Mirando hacia atrás en tu vida y experiencia laboral hasta este momento, ¿qué lecciones o consejos valiosos te gustaría compartir con tu yo más joven o con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?

Cierre

Te agradezco por tu tiempo y disposición para participar en esta entrevista. Tus respuestas y perspectivas son esenciales para nuestra investigación y nos ayudarán a avanzar de manera significativa.

Si tienes alguna pregunta adicional o deseas compartir más información en el futuro, no dudes en ponerte en contacto conmigo.

Tu colaboración es de gran valor, y esperamos seguir en contacto. ¡Gracias de nuevo y te deseamos un buen día!

7. Guión de entrevistas

Empleadores / Gente de RR.HHH

Introducción

Buenos días/tardes (nombre). Agradecemos que se haya tomado el tiempo para hablar con nosotros el día de hoy.

Es importante informarle que la entrevista estará siendo grabada con fines de estudio para el proyecto de Innovation Challenge de Toulouse Lautrec.

La entrevista que se va a llevar a cabo tiene el objetivo de conocer y entender a las personas de 60 a 70 años con el fin de conocer su situación laboral y los motivos del por qué siguen trabajando o dejaron de trabajar.

Preguntas

SECCIÓN 1

¿Cuál es tu nombre?

¿Cuál es tu profesión?

Cuéntanos... ¿Qué haces en día normal de trabajo? (cuáles son las funciones que realizas actualmente?)

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este campo?

¿Cuántos años de experiencia tienes trabajando en esa Organización?

¿Cúal ha sido un desafío que has tenido en tu trabajo?

SECCIÓN 2

Actualmente, ¿se encuentran trabajando personas mayores?

¿Consideras que las personas mayores de 65 años aún pueden trabajar?

¿Cómo se evalúa el rendimiento y el progreso profesional de los empleados mayores en tu trabajo?

¿Qué estrategias se utilizan para retener a empleados mayores con experiencia?

¿Cuándo realizas un proceso de selección la edad es un factor primordial?

¿Cuál es el mínimo de edad que suelen pasar el primer filtro de selección?

¿Tiene capacitación para personas mayores en su centro de labores?

¿En la organización qué trabajas ofrece beneficios específicos para los empleados mayores?

¿Ha notado alguna diferencia en la dedicación entre una persona joven a una mayor?

¿Por qué no se suelen contratar personas mayores de 60 años?

SECCIÓN 3

¿Contratarían a una persona mayor de 60 años?

¿Está dispuesto a considerar oportunidades de capacitación o programas de mentoría para facilitar la integración de adultos mayores en su equipo?

¿Estarías de acuerdo en políticas de reincorporación laboral para empleados jubilados que deseen volver a trabajar en la organización?

¿Ha explorado estrategias alternativas para aprovechar la experiencia y habilidades de personas jubiladas, como la contratación temporal o de medio tiempo?

¿Qué consejos le darías a otras empresas que están considerando ampliar su enfoque en la contratación de adultos mayores?

Cierre

Te agradezco por tu tiempo y disposición para participar en esta entrevista. Tus respuestas y perspectivas son esenciales para nuestra investigación y nos ayudarán a avanzar de manera significativa.

Si tienes alguna pregunta adicional o deseas compartir más información en el futuro, no dudes en ponerte en contacto conmigo.

Tu colaboración es de gran valor, y esperamos seguir en contacto. ¡Gracias de nuevo y te deseamos un buen día!

7. Guión de entrevistas

Trabajadores de centro de adulto mayor

Introducción

Buenos días/tardes (nombre). Agradecemos que se haya tomado el tiempo para hablar con nosotros el día de hoy.

Es importante informarle que la entrevista estará siendo grabada con fines de estudio para el proyecto de Innovation Challenge de Toulouse Lautrec.

La entrevista que se va a llevar a cabo tiene el objetivo de conocer y entender a las personas de 60 a 70 años con el fin de conocer su situación laboral y los motivos del por qué siguen trabajando o dejaron de trabajar.

Preguntas

SECCIÓN 1

¿Cuál es tu nombre?

¿Cuál es su experiencia trabajando con adultos mayores? ¿Cuánto tiempo ha estado en este campo?

Cuéntame sobre el lugar dónde trabajas.

Cuéntanos... ¿Qué haces en día normal de trabajo?

¿Qué es lo que más disfrutas de tu día a día con personas de la tercera edad?

SECCIÓN 2

¿Qué logros o historias de éxito ha experimentado en su trabajo con adultos mayores que le han dejado una impresión duradera?

¿Cono[47]mo se sienten las personas de la tercera edad al estar jubilados?

¿Cuál es su experiencia general en la búsqueda de empleo para adultos mayores en la comunidad?

¿Qué servicios o programas ofrece su organización para ayudar a las personas mayores a encontrar empleo?

¿Qué desafíos específicos enfrentan las personas mayores al buscar empleo en nuestra área?

¿Cuál es la importancia d[22]antener a las personas mayores activas laboralmente para su bienestar emocional y físico?

¿Qué tipos de empleos suelen busc[22]s personas mayores que residen en su centro de atención?

¿Han notado algún cambi[15]la demanda de empleo para adultos mayores en los últimos años?

¿Qué consejos o estrategias recomendarían para las personas mayores que buscan empleo?

SECCIÓN 3

¿Qué principales consideraciones tendrías al momento contratar a una persona de la 3ra edad?

¿Has notado algún interés de las personas por volver a trabajar?

¿Cuáles serían las actitudes a tomar en cuenta de las personas de la 3ra edad?

¿Cuáles son sus expectativas con respecto al futuro de la demanda de trabajo para personas de la tercera edad?

Cierre

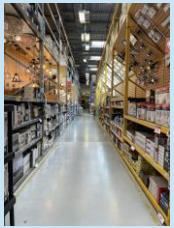
Desde tu perspectiva y experiencia, ¿Qué recomendaciones le darías a las empresas que están considerando ampliar su enfoque en la contratación de adultos mayores?

Te agradez[10]r tu tiempo y disposición para participar en esta entrevista. Tus respuestas y perspectivas son esenciales para nuestra investigación y nos ayudarán a avanzar de manera significativa.

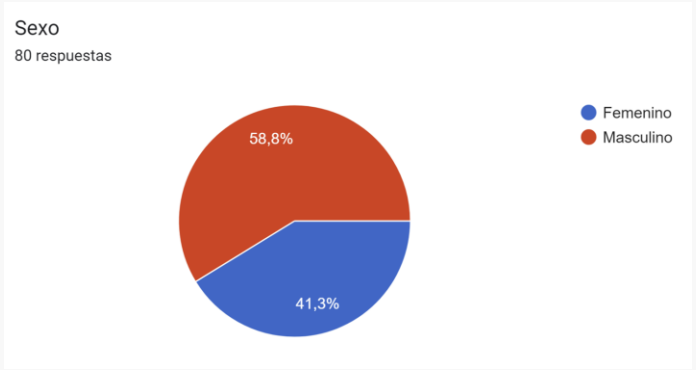
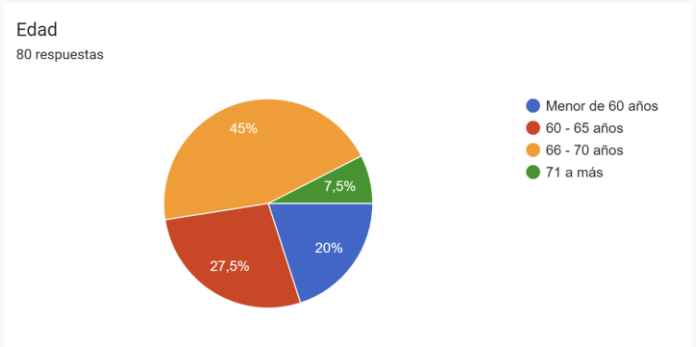
[14]tienes alguna pregunta adicional o deseas compartir más información en el futuro, no dudes en ponerte en contacto conmigo.

Tu colaboración es de gran valor, y esperamos seguir en contacto. ¡Gracias de nuevo y te deseamos un buen día!

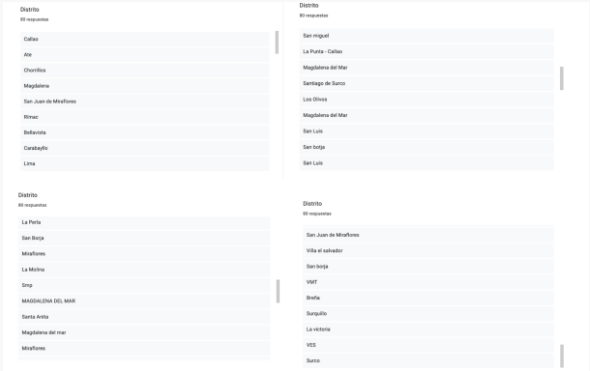
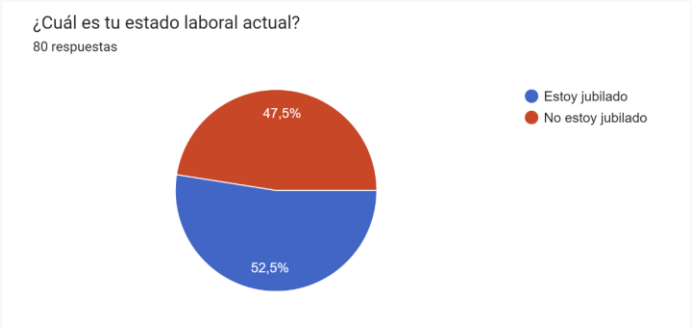
Diario de observación

Día - horario - Lugar de la observación	Descripción del lugar	Descripción de las personas	Elementos y eventos observados
19/09/2023 10:00 a.m. Notario 	Notaría Cesar Bazán Calle La Castellana, Surco Área de trabajo: Oficina dentro de la Notaría 	Trabajadores de la tercera edad Notario El empleado que se encontraba en turno indica que él capacita al personal más joven que desea trabajar en su área, así como también a practicantes. Él entró a trabajar en esta Notaría desde hace unos 3 años, a los 62 años.	- Dentro de sus actividades diarias se encuentran la redacción de documentos y revisión de estos mismos para que entren en el marco legal correspondiente. - Al atender a un par de clientes se pudo apreciar una actitud agradable y positiva, escuchándolos siempre con una sonrisa de por medio. - Las personas de otras áreas lo trataban con mucho respeto y admiración. - No presenta ninguna dificultad visible para realizar su trabajo de la manera más óptima.
19/09/2023 10:35 Empresa de Seguridad Condominio, Callao 	Condominio Villa Bonita Callao Área de trabajo: Caseta de vigilancia en una de las entradas del condominio. 	Trabajadores de la tercera edad Vigilante Se encarga de autorizar a las personas que desean ingresar al condominio, preguntar a qué departamento se dirigen o guiarlos en caso se hayan confundido de lugar. También se encarga de supervisar las cámaras de vigilancia de los edificios mientras está en la garita. Al ser un adulto mayor y un trabajo con horario rotativo, se le otorgan generalmente los horarios en el día, siendo un poco más tranquilo para él.	- Dentro de sus actividades diarias también se encarga de asistir a los vecinos y recepcionar paquetes que dejen para ellos. - Se observó que una mujer se acercaba con bolsas de compra y el vigilante rápidamente se acercó a ayudarla. - Persona bastante servicial y proactiva, saluda con una sonrisa a los vecinos. - No presenta alguna dificultad visible para realizar su trabajo de manera óptima.
19/09/2023 11:00 a.m. Sodimac Homecenter Bellavista, Callao 	Sodimac Homecenter Mall Aventura. Bellavista, Callao Área de trabajo: Pasillos de herramientas, luminaria y electricidad. 	Trabajadores de la tercera edad Vendedores senior El empleado que se encontraba en turno se llama Jorge, es asesor vendedor senior con conocimiento en el área de herramientas, iluminación y electricidad. Indica que hay capacitaciones por parte de la empresa hacia todo el personal cada mes y él es un monitor que capacita porque es de la categoría senior.	- Interactúa con los demás trabajadores del lugar para apoyo. En las reuniones mensuales de capacitación, debido a su condición de talento senior, se encarga de orientar a los trabajadores más jóvenes. - Cuando se le acercaron clientes a preguntar por algo se mostró bastante accesible por guiarlos y ayudarlos a encontrar lo que buscaban. - Se pudo observar que al no haber tanta afluencia de gente en el horario matutino, se encontraba haciendo otras funciones, como la organización del inventario de productos respectivos a su área

Encuestas

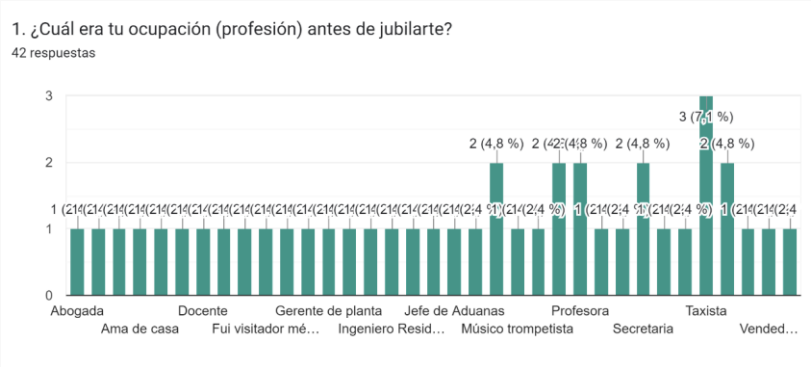
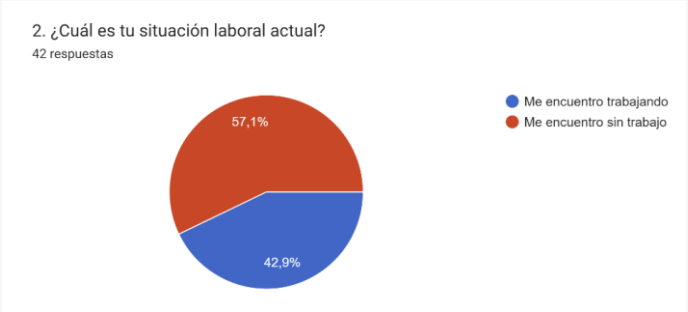
Pregunta	Resultados	Conclusión
Sexo		De las personas encuestadas el **58.8%** son del sexo **masculino** y el **41.3%** del sexo **femenino**.
Edad		De las personas encuestadas el **45%** tienen entre **66 a 70 años**, seguidos por el **27,5%** que abarca las personas entre **60 a 65 años**. El **20%** corresponde a personas **menores de 60** y el **7,5%**, a personas de **71 años a más**.

Encuestas

Pregunta	Resultados	Conclusión
Distrito		De las personas encuestadas la mayor parte son de los distritos de **Magdalena**, **Callao** y **San Juan de Miraflores**. Seguido por los distritos de **Surco** y **San Borja**, entre otros.
¿Cuál es tu estado laboral actual?		De las personas encuestadas el **47,5% NO** están jubiladas**, a** comparación del **52,5%** que **SÍ** están jubiladas.

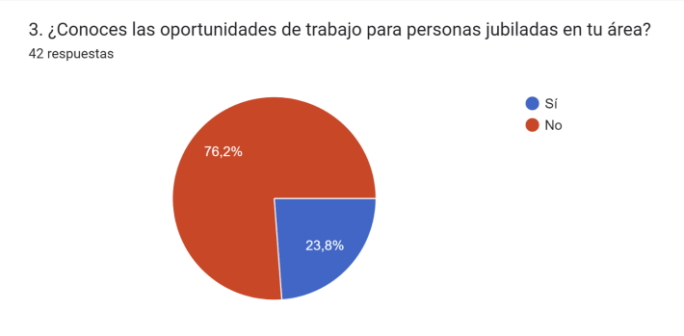
Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
1. ¿Cuál era tu ocupación (profesión) antes de jubilarte?		De las personas encuestadas **que están jubiladas**, se comprende que la profesión de **taxista** es la más realizada con un **7,1%**, seguida por el **4.8%** en cada una de las profesiones de **profesor, músico, secretaria y vendedor**, y el porcentaje restante corresponde a diversas profesiones.
2. ¿Cuál es tu situación laboral actual?		De las personas encuestadas que están jubiladas, el **57,1%** se encuentran **sin trabajo,** a comparación del **42,9%** que **SÍ** están trabajando.

Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
3. ¿Conoces las oportunidades de trabajo para personas jubiladas en tu área?		De las personas encuestadas que están jubiladas, el **76,2% NO** conocen oportunidades de trabajo para personas jubiladas en su área.
4. Si eres un adulto mayor que trabaja, ¿Tu empleo es formal?		De las personas encuestadas que están jubiladas, el **71,4% NO** tienen un empleo **formal.**

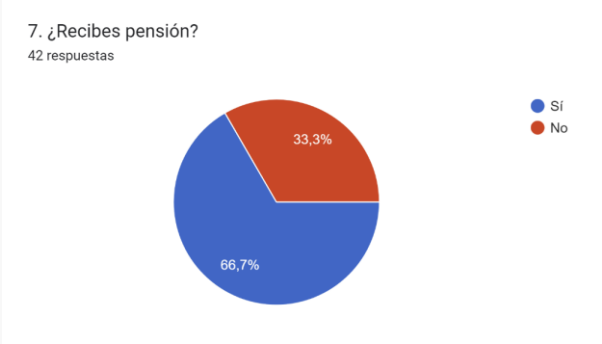
Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
5. Si no te encuentras trabajando, ¿Tienes la disposición para hacerlo?		Según las respuestas de los jubilados que no trabajan, podemos observar que el **89,5% sí tiene la disposición** para hacerlo.
6. ¿Tienes habilidades específicas que crees que podrían ser valiosas en el entorno laboral?		El **97.6%** de los encuestados consideran que **sí** tienen habilidades valiosas en el entorno laboral, a diferencia del **2.4%** que **no** lo considera así.

Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
7. ¿Recibes pensión?		Según las respuestas de los jubilados, podemos observar que el **66,7% sí recibe pensión.**
8. ¿Tienes algún malestar físico que te imposibilite trabajar?		El **83.3%** de los encuestados indica que **sí** tienen un malestar físico que les imposibilita trabajar y el **16.7% no** presenta dificultades para hacerlo.

Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
9. ¿Estás dispuesto a aprender nuevas tecnologías si es necesario para el trabajo?		Según las respuestas de los jubilados, podemos observar que el **69% sí está dispuesta** a aprender nuevas tecnologías, sin embargo, existe un 31% de personas que no están seguras si pueden o quieren aprender**.**
10. ¿Quisieras retomar actividades que dejaste años atrás?		Se visualiza que al **88.1%** de respuestas **le gustaría retomar** actividades que dejaron, mientras que el **11.9%** prefiere **no hacerlo**.

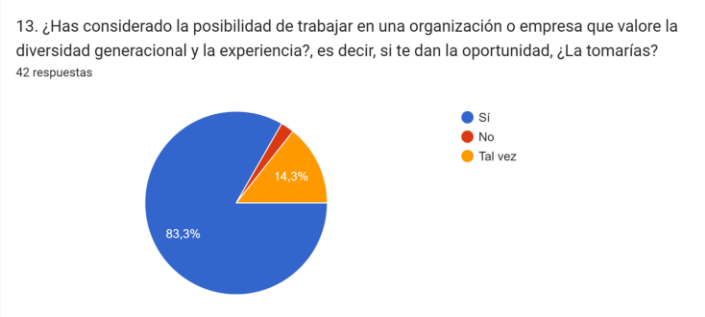
Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
11. ¿Estás al tanto de las oportunidades laborales o programas que están disponibles para personas de tu edad y experiencia?		Según las respuestas de los jubilados, podemos observar que el **81% no está al tanto de programas u oportunidades que están disponibles** para personas con su edad y experiencia.
12. ¿Tienes alguna preocupación en particular acerca de la edad y cómo podría afectar tu búsqueda de empleo?		Según las respuestas de los jubilados, podemos observar que el **52,4% sí tiene preocupaciones** en respecto a su edad y su busca de empleo, sin embargo, existe un 47,6% de personas que no están tienen preocupaciones**.**

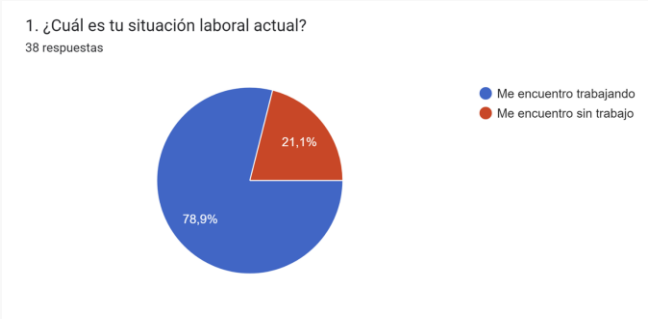
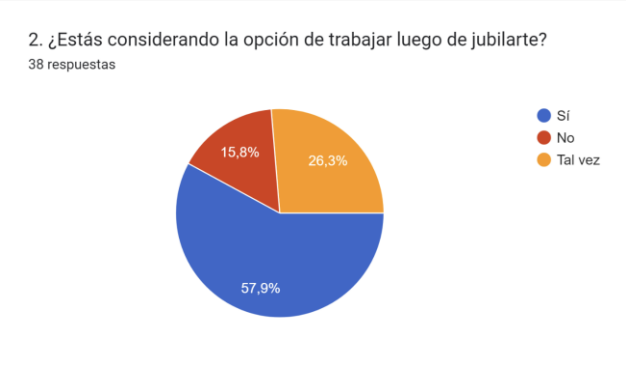
Encuestas

Personas jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
13. ¿Has considerado la posibilidad de trabajar en una organización o empresa que valore la diversidad generacional y la experiencia?, es decir, si te dan la oportunidad, ¿La tomarías?		Se observa que de los encuestados el **83.3% ha considerado** trabajar en una organización o empresa que valore la diversidad generacional, el **14.3% tal vez** lo consideraría y el **2.4% no** lo haría.

Encuestas

Personas no jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
1. ¿Cuál es tu situación laboral actual?		Según las respuestas de las personas aún no jubiladas, podemos observar que el **78,9% se encuentra trabajando todavía.**
2. ¿Estás considerando la opción de trabajar luego de jubilarte?		Se visualiza que al **57,9%** de respuestas **si** considera trabajar luego de jubilarse, mientras que el **26,3% tal vez** lo considera y **15,8% no** lo considera.

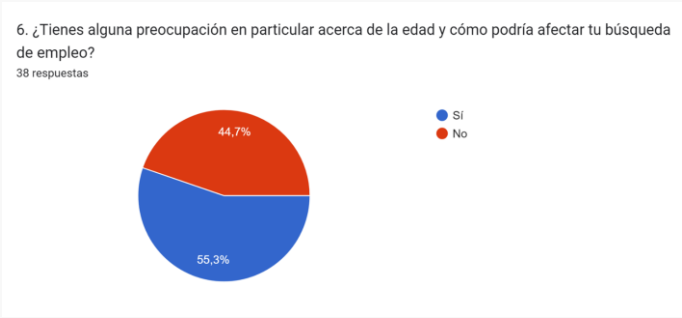
Encuestas

Personas no jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
3. ¿Conoces las oportunidades de trabajo para personas jubiladas en tu área?		Según los encuestados, **el 39.5% conoce** oportunidades de trabajo para personas jubiladas en su área pero el **60.5%** restante **no** lo hace.
4. ¿Estás dispuesto a aprender nuevas tecnologías si es necesario para el trabajo?		El **92.1%** de las personas encuestadas **están dispuestas** a aprender nuevas tecnologías en caso sean necesarias para el trabajo, el **2.6% tal vez** lo haría y el **5.3% no** está dispuesto a hacerlo.

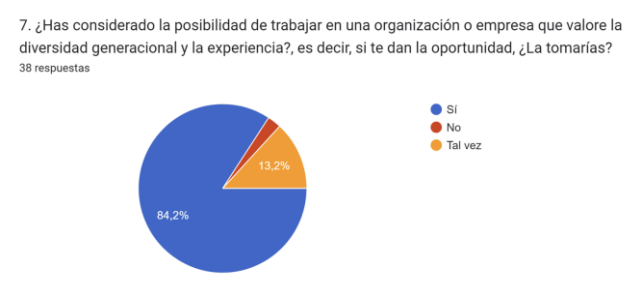
Encuestas

Personas no jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
5. ¿Estás al tanto de las oportunidades laborales o programas que están disponibles para personas de tu edad y experiencia?		Se visualiza que al **60,5%** de respuestas **están al tanto** de las oportunidades laborales, mientras que el **39,5% no está** al tanto.
6. ¿Tienes alguna preocupación en particular acerca de la edad y cómo podría afectar tu búsqueda de empleo?		El **55.3%** de los encuestados **sí** tienen preocupaciones acerca de su edad y cómo podría afectar en la búsqueda de empleo, a diferencia del **44.7%** que **no presenta** estas preocupaciones.

Encuestas

Personas no jubiladas

Pregunta	Resultados	Conclusión
7. ¿Has considerado la posibilidad de trabajar en una organización o empresa que valore la diversidad generacional y la experiencia?, es decir, si te dan la oportunidad, ¿La tomarías?		El **84,2%** de las personas encuestadas **ha considerado** tomar la oportunidad de trabajar en una organización que valore la diversidad, el**13,2% tal vez** lo haría y un **2,6% no** está dispuesto a hacerlo.

Entrevistas

Entrevistador/a: Jheick Muñoz

Nombre del entrevistado/a: Patricia García (56)

Fecha y hora: 17/2023

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?	Yo soy enfermera geriatra, tengo una experiencia de 20 años, me gusta la carrera que seguí, aprendo muchísimo ya que, con los adultos mayores se aprende mucho, tienen mucha experiencia.
¿Cuáles son sus objetivos personales y profesionales actualmente?	Mis objetivos son seguir trabajando mientras tenga fuerzas y seguir estudiando, adaptandome a lo que pide el tiempo, quisiera llegar a estudiar para ser licenciada, ya que soy técnica.
¿Qué lo motiva a querer reintegrarse al mercado laboral en esta etapa de su vida?	Me motiva porque este mercado sigue creciendo, anteriormente una persona a los 50 era "vieja" para la sociedad, hoy por hoy las personas llegan hasta los 90 años, por ende se necesitan más personal que cuide al adulto mayor
¿Ha identificado algún desafío particular en su búsqueda de empleo que le gustaría discutir?	Existen limitaciones siendo técnica, por ejemplo, yo no estoy capacitada, por ejemplo, a poner una sonda a un paciente, por ello es que quiero seguir avanzando en tanto a mis estudios En cuanto a mis capacidades físicas, pues sí debes tener a algún técnico acompañante para que pueda ayudarte a levantar a las personas.
¿Ha tenido experiencias de voluntariado o participación en actividades en su comunidad durante su jubilación?	Sí, un tiempo estuve con la cruz roja, también estuve con las monjas en una casa de ayuda para madres adolescente. Me gusta mucho entrar a temas de la sociedad ya que, uno entiende a las personas que necesitan ayuda, ya que tú no la tuviste. Con las madres adolescentes íbamos a talleres, charlas, las apoyábamos con sus bebes, con otras chicas veíamos cuál era el motivo por el cual muchas chicas no querían tenerlo.
¿Cómo te sientes acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de tu vida?	Sí, porque así no me siento inútil, mientras tenga la fuerza, continuaré, siento que todavía puedo ayudar, no por obligación sino por vocación. Claro, vocación hasta que me paguen jajaj
¿Cómo te sentirías si decidieras no trabajar y te enfocaras en otras actividades o pasatiempos?	Mis hobbies son el baile, viajar, aunque también espero poner mi propio geriátrico y darle la calidad de vida que el adulto mayor merece.
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar ahora?	También me gustaría enseñar danzas folklóricas y tener mi propio taller sobre eso.
¿Cómo describiría sus habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?	No considero que necesite trabajar para alguien más en mi etapa de jubilación, sin embargo, si necesitara trabajar para alguien en mi rubro, pues mis habilidades serían la paciencia y la empatía hacia los adultos, generarle tranquilidad a los pacientes.
¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que están considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?	Si una persona desea seguir trabajando luego de su jubilación en cualquier empresa de cualquier rubro, mientras tenga la fuerza, capacidad y esté en sus 5 facultades, pero si no está en sus capacidades, no me parecería. Una persona tiene que sentirse vivo hasta el momento que decidan, aparte, hay jubilados que están solos en casa y reciben su pensión, quizá le avisen que por ahí necesitan un conserje y esta persona está en sus capacidades, por qué no lo haría?
(Opcional) *¿Has enfrentado algún desafío personal o profesional en el proceso de volver al trabajo y cómo lo has superado?*	----
¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste por primera vez?	Ahora solicitan gente con mucha más experiencia y capacitación, cuando empecé en este rubro se creía que al adulto solo se le debía "cuidar", ahora se necesitan muchas cosas más, poner ampollas, medir la presión, yo tengo la experiencia y estoy capacitada.
¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?	Pues, yo sería la dueña de mi geriátrico, estaría buscando a gente que nos apoye, nos ayude sin descuidar a mis pacientes y si por A o B motivos tengo que salir de viaje
¿Qué aspectos te atraen o preocupan más sobre la posibilidad de trabajar nuevamente?	Conocer gente, en este trabajo conoces gente de diferentes status, con muchas experiencias, como también hay gente que recibió todo en bandeja de plata, a la vez hay gente que se esforzó mucho por lo que tiene. Y lo que me preocupa es quizá no poder llegar a afrontar a algún paciente.
¿Cómo crees que el trabajo podría afectar tu calidad de vida y tus actividades diarias?	Cuando me empiece a afectar a mí como persona, cuando mi sistema deje de responder pues tendría que dejarlo, sin embargo estaré enfocada un 60% en mi trabajo, y un 40% en mi vida propia.
¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?	Aprendí a tener empatía con los adultos mayores, antes yo renegaba con los abuelitos, pero la vida me puso en ese camino y aprendí a entenderlos y cuidarlos. Con cada adulto mayor he aprendido muchísimo pero sobre todo eso, la empatía y la paciencia.
¿Dónde se ve profesionalmente dentro de cinco años y cómo planea llegar allí?	Aprendí a tener empatía con los adultos mayores, antes yo renegaba con los abuelitos, pero la vida me puso en ese camino y aprendí a entenderlos y cuidarlos. Con cada adulto mayor he aprendido muchísimo pero sobre todo eso, la empatía y la paciencia. Quiero hacerlos sentir en familia y en casa.
¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?	En mi rubro no se usa mucho la tecnología, más que las del hospital.
¿Ha considerado la posibilidad de trabajar en una industria o área que le apasione en su futuro empleo?	----
(Opcional) *Mirando hacia atrás en tu vida y experiencia laboral hasta este momento, ¿qué lecciones o consejos valiosos te gustaría compartir con tu yo más joven o con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?*	Que sean perseverantes, hubo momentos en mi vida en las que dije que dije que no podía hacerlo, no elcontré apoyo tampoco, entonces peseveré y creí en mi misma. Quizá no siempre van a ser las personas que esperas, pero encontrarás a alguien que te ayude y apoye

Quiere seguir trabajando porque así no se siente "inútil"

Quiere poner su negocio propio luego de jubilarse

"mientras alguien esté en sus capacidades, si quiere trabajar, que lo haga"

Entrevistas

Entrevistador/a: Jheick Muñoz

Nombre del entrevistado/a: Fernando Rojas (69)

Fecha y hora: 09/09/2023

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?	Yo entré a trabajar a los 17, durante 15 años en el área de abarrotes en un tienda, luego trabajé en el consejo de ministros durante 7 años y el sueldo no alcanzaba, luego trabajé en la república, entré cómo gestor, luego como asesor. Ahí me mandaban de viaje y mi sueldo subió. Luego trabajé como cobrador y puse mi empresa, sin embargo no funcionó y con eso ya llegué hasta jubilarme.
¿Cuáles son sus objetivos personales y profesionales actualmente?	Volver a trabajar nuevamente, siempre y cuando hay ciertas expectativas, la idea es no matenerse con la misma expectativa económica. Me gustaría volver a cumplir retos mientras haya vida y salud
¿Qué lo motiva a querer reintegrarse al mercado laboral en esta etapa de su vida?	No estar de oscioso, yo a mi edad me siento bien, tengo mi máquina para hace ejercicio, estoy siempre en movimiento y actividad.
¿Ha identificado algún desafío particular en su búsqueda de empleo que le gustaría discutir?	Pues, si hay buenas expectativas laborales, me gustaría volver a entrar al área de cobranza, hay personas más mayores que yo que aún salen a hacer ese tipo de trabajos. Yo todavía puedo trabajar.
¿Ha tenido experiencias de voluntariado o participación en actividades en su comunidad durante su jubilación?	No. Pero tengo un plan de hacer eventos benéficos para las personas que lo necesiten.
¿Cómo te sientes acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de tu vida?	Todavía me siento con fuerzas y en capacidad de seguir trabajando, estoy acostumbrado ya que me mantengo en movimiento y no me gusta estar en mi casa.
¿Cómo te sentirías si decidieras no trabajar y te enfocaras en otras actividades o pasatiempos?	----------
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar ahora?	Quería retomar el negocio de los productos naturales, pero todavía no porque es muy prematuro, tendría que hacer un sondeo de mercado para poder innovar.
¿Cómo describiría sus habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?	Hay estrategias para cobrar, tendría que jalar gente de confianza para poder contratar para que trabajen conmigo. La idea es cobrar del 80% a más de la deuda.
¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que estén considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?	Mientras que estén en buenas condiciones físicas, yo les diría que sigan trabajando para que la mente se distraiga, después uno se siente mál, pensativo, envejece más rápido. Dénle noma, hasta dónde les de el cuerpo.
(Opcional) *¿Has enfrentado algún desafío personal o profesional en el proceso de volver al trabajo y cómo lo has superado?*	----------
¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste por primera vez?	Los jóvenes de ahora ya no quieren trabajar en el rubro en el que yo estaba, todos solo quieren hacer dinero, el rubro de los productos naturales ya no es cómo cuando empezó.
¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?	----------
¿Qué aspectos te atraen o preocupan más sobre la posibilidad de trabajar nuevamente?	Lo más importante es volverse nuevamente activo, paralelamente con el aspecto económico para poder solventar, porque hoy en día la jubilación no te alcanza, entonces tienes que ver por donde solventar, aún más si es que tienes niños pequeños. Recordemos que el trabajo es vida .
¿Cómo crees que el trabajo podría afectar tu calidad de vida y tus actividades diarias?	----------
¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?	Pues la perseverencia, yo he pasado por diferentes rubros, uno tiene que aprender muchas cosas, como por ejemplo la computación, cuando recién llegó la computadora yo estudié computación para poder mejorar mi curriculum y para poder enseñar y capacitar a mi personal.
¿Dónde se ve profesionalmente dentro de cinco años y cómo planea llegar allí?	----------
¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?	Por supuesto, eso sigue avanzando y la tecnología no se detiene.
¿Ha considerado la posibilidad de trabajar en una industria o área que le apasione en su futuro empleo?	
(Opcional) *Mirando hacia atrás en tu vida y experiencia laboral hasta este momento, ¿qué lecciones o consejos valiosos te gustaría compartir con tu yo más joven o con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?*	Yo empecé a trabajar a los 11 años, ya que mi mamá era ama de casa. Me pusE a trabajar de repartidor en bicicleta y de ahí sacaba para ayudar a mi madre, esa es la lección, uno tiene que ayudar a la familia que te ayudó, en especial tu padre o madre.

Quiero volver a trabajar para no estar de oscioso

Me siento con fuerzas y en capacidad de seguir trabajando"

"volverse nuevamente activo, paralelamente con el aspecto económico para poder solventar, porque hoy en día la jubilación no te alcanza"

Entrevistas

Entrevistador/a: Camila Lama

Nombre del entrevistado/a: Roger Lama (74 años)

Fecha y hora: 07/09/2023 11:14

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?	Por supuesto, toda mi actividad básicamente fue en base a la música, yo he sido trompetista muchos años desde muy joven empecé a trabajar estando en el colegio en secundaria ya comenzaba mi trayectoria musical por los años fui superando el nivel y por ende también trabajando en orquesta de primer orden teniendo mucha actividad musical. Con los años fui superando el nivel y por ende, también, trabajando en una orquesta de primer orden se puede decir [¿Y así siguió con esa profesión hasta jubilarse?] Básicamente sí, con la música, la trompeta, pero paralelamente hacía trabajos como dibujante, por decir, de planos, planos de arquitectura, de ingeniería trabajé en el Ministerio de Pesquería muchos años paralelamente a la música, que mayormente esa actividad era los fines de semana; entonces podía hacer las dos cosas. Habían oportunidades en que se podía trabajar con la música todos los días, por la noche, entonces pues también tenía que alternar así trabajando en la noche y trabajando en el día en el empleo que tenía.
¿Podría comentarme acerca de su situación laboral actual?	Actualmente, bueno pues con la música ya muy poco, más que todo trabajo de arte, pintura afiches, coloco letreros, obras de mantenimiento; incluso hasta pinto paredes también, [...] me gusta estar ahí con la brocha o el rodillo y actualmente tengo un proyecto, me están pidiendo un presupuesto para pintar un edificio que con la ayuda de alguien más joven puedo realizarlo. También algunos días, sobretodo los fines de semana, trabajo en un restaurante donde se venden chicharrones, jugos de fruta, haciendo la labor de maître, mozo y otro tipo de actividad o tarea que demanda este establecimiento. [Entiendo. ¿Y este trabajo es el tipo formal, con un contrato?] Bueno se puede decir informal, por decir trabajo los días jueves, viernes, sábado y domingo en un horario de 7 de la mañana a 3 de la tarde. Sí, en ese establecimiento hay bastante actividad. [¿Y cómo se llegó a enterar de ese empleo?] Por intermedio de unas amistades, porque antes con mi familia vivíamos en La Victoria, donde hicimos una buena amistad con unas familias aledañas, vecinos, y por intermedio de esos amigos corseguí ese trabajo que lo regenta una hija de una amistad, que es una chica muy correcta, muy buena, muy trabajadora y me dio la chance de trabajar en esta actividad. [Y también me mencionaba que tenía otros trabajos más independientes como pintar paredes, mantenimiento ¿Y esos trabajos cómo es que los llega a conseguir? ¿Pega afiches o por redes sociales sube anuncios?] Bueno algunas cosas que he llegado a subir por redes sociales como Facebook, Instagram y también por recomendaciones, hago un trabajito y esa persona me recomienda a otra persona y así se va haciendo una pequeña cadena de ese tipo de trabajos, básicamente de pintura, restauración de muebles.
¿Ha tenido alguna experiencia de voluntariado?	Muy poco, tal vez de ayudar a un amigo y de manera organizada solamente la vez que tuve la oportunidad de un mes trabajar en apuntalamiento. Fue mediante un contrato que nos hicieron pero no fue una cosa realmente de voluntariado. Ese apuntalamiento se hizo en casonas que estaban a punto de caerse y se le hizo una estructura de madera con la finalidad de que si hay un movimiento fuerte, un terremoto haya tiempo para que la gente evacúe, pero no es que sea súper reforzadas las estructuras.
¿Ha identificado algún desafío en su búsqueda de empleo?	Más que todo obstáculo porque por decir he presentado currículum a distintas entidades como la Municipalidad de Lima, del Rímac, compañías que se dediquen al mantenimiento de edificios pero por la edad de repente ya no me dan mucha cabida. Por lo que opto por realizar trabajos de forma independiente de mantenimiento, bueno, en el mundo de las Bellas Artes no hay ningún tipo de impedimento; claro que es un trabajo un poco esporádico.
¿Cómo se siente acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de su vida?	Tengo el anhelo de seguir trabajando, si es posible, hasta el último momento de mi vida. Como yo digo "Me gustaría morir viviendo" y quiere decir "morir trabajando". Lo deseo muy fuertemente.
¿Cómo se sentiría si decidiera no trabajar y se enfocara en otras actividades o pasatiempos?	Definitivamente me sentiría mal, porque siempre me ha gustado estar en actividad, haciendo una cosa, otra cosa que me guste hacer. Por decir, como yo la trompeta la dejé hace 6 años, unos meses atrás un alumno mío me envió una trompeta como regalo, entonces me vino el deseo de volver a practicar. no por volver a tocar profesionalmente, sino para mi satisfacción y por si en algún momento se me acerca un alumno, un joven a que le enseñe las técnicas y hacerle una demostración. Con esa finalidad volví a practicar muy superficialmente pero con ese deseo.
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar ahora?	No, quisiera tener más tiempo para dedicarme a la pintura y lograr un buen nivel, ojalá ser un pintor reconocido.
¿Cuáles serían algunas habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?	En base a la pintura, servicios generales que incluye pintado de paredes, reparación de muebles y en cuanto a las Bellas Artes también el dibujo, algún retrato o un cuadro decorativo. Y tengo la disposición para enseñar la trompeta, la teoría de la música, la armonía o los elementales de la música; disposición para aportar de esa manera a la sociedad y al grupo de personas que lo soliciten.
¿Ha enfrentado algún desafío personal o profesional en el proceso de volver al trabajo?	No, solamente superar mi nivel, lo que yo me proponga, hacerlo con mucha pasión, sea lo que sea.
¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste?	Definitivamente hoy en día es más difícil conseguir trabajo. Me pongo en la situación de los jóvenes que tienen que enfrentar ese reto de alta competencia, será por el adelanto de las redes sociales que brindan mucha información. Por ejemplo en el campo de la música, los jóvenes de hoy en día han invadido el mercado, lo que antes había más campo para un profesional de la música ahora está más peleado. En todos los ámbitos claro.
¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que estén considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?	Que lo hagan con toda pasión, que eso da vida, da saludo, si lo pueden hacer que lo hagan ¿Por qué no? Que tengan la lucidez y el deseo de seguir trabajando como adultos mayores, definitivamente sí. [Menciona la salud como un tema importante, ¿Usted considera que seguir trabajando lo mantiene sano mentalmente o físicamente?] Por supuesto, físicamente, mentalmente, espiritualmente. Con los años he comprendido que la única forma de enfrentar a la vida es con el trabajo, pero un trabajo feliz, que uno esté contento.
¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?	Me veo siendo un artista de las Bellas Artes ya más logrado, más reconocido, por ahí voy enfocando. También otras actividades paralelamente porque también hay que vivir, encaminar los esfuerzos.
¿Qué aspectos te atraen o preocupan más sobre la posibilidad de trabajar nuevamente?	Más que todo en cuanto a la salud, trato de cuidarla con una buena alimentación, hacer un poco de actividad física para mantener la salud y la vitalidad que se requiere para seguir en actividad que es lo que deseo y le pido a Dios también.
¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?	Trato de informarme, con las redes sociales hay mucha información, preguntar a los colegas cualquier adelanto que haya en el campo de la música o la pintura u otra actividad, lo que le llaman ahora servicios generales. Busco si hay alguna información en las tiendas por departamento, por si dan algunos cursos, alguna conferencia, charlas más que todo. Estar ahí atento a cualquier conocimiento que se de en la actualidad no solamente en el Perú, también en otros lugares donde tal vez tengan mejor tecnología y tratar de aprender de ahí en cualquier aspecto. [¿Y se le hace fácil mantenerse informado con las redes sociales?] Con lo que he podido incursionar, sí. Hay tanto tutorial de cualquier rama, entonces estoy ahí tratando de aprender y básicamente aprender y entender.
¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?	Que si uno quiere ser un buen profesional, tener un buen nivel aparte del talento tiene que trabajar mucho. Porque el talento te puede llevar a la puerta del éxito pero la llave para abrir esa puerta es el trabajo, la pasión, el esfuerzo que tú puedas poner.
¿Qué lecciones o consejos valiosos te gustaría compartir con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?	Si tienen la suerte de descubrir su talento tempranamente que sigan ese sueño que va con su deseo, que sigan trabajando fuerte y con toda pasión. Si les toca estar a lado de alguien que tenga "menor calidad o experiencia", enseñarle y si toca estar con alguien mejor que uno aprender de él y hacerlo con mucha humildad. Este joven o adulto mayor que conserve la sencillez y siendo una buena persona, porque a las malas personas se les van acabando las oportunidades.

Económicamente activo, empleado informal

Jubilado

Entrevistas

Entrevistador/a: Camila Lama

Nombre del entrevistado/a: Carlos Maillard (77)

Fecha y hora: 17/2023

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?	Claro. Yo estudié Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional de Ingeniería, saqué el título de bachiller en el año en el 67 y en ese tiempo eran muy importante las habilidades, los conocimientos, la energía de los profesionales y tuve la oportunidad de trabajar en el Ministerio de Industria en la época del gobierno militar, de ahí me jalaron a Cráller, de Perú, que es una fábrica que ensamblaba automóviles, camionetas y camiones. Ahí estaba de gerente de Compras y Exportaciones. De ahí me llamaron del Grupo Andino, para hacer la asesoría, y pasé a Volvo, en Perú, que también es una fábrica de camiones, volquetes. Me pasé a Frenosa y luego me fui a Sisium como gerente de planta. Y así sucesivamente comencé a trabajar en la industria automóvil y después pasé a trabajar en empresas y ahí me fui a vivir a Nazca donde la gente pensaba que yo era un experto en turismo a lo que decía que no, ya que era un experto en estadísticas. Y al poco tiempo estando en Nazca, me piden para trabajar en la semana turística de Nazca, me nombran presidente de la semana turística de Nazca, hicimos una buena gestión y de ahí conocí a varios personajes del gobierno regional de Ica y me piden mi curriculum y me nombran presidente de la subregión de Nazca. Ahí estuve en NASCA hasta el año 2012, que terminé siendo director de la empresa de Agua Potable y me vine a Lima y entré a trabajar en Unimar haciendo un inventario, una auditoría, saber cuanto ingresa, cuanto sale, qué no se ha comprado, una serie de preguntas.
¿Cuáles son sus objetivos personales y profesionales actualmente?	
¿Qué lo motiva a querer reintegrarse al mercado laboral en esta etapa de su vida?	En términos generales, creo independientemente de la crisis económica que hay hoy en día, en la tercera edad no interesa ganar mucho, porque lo que interesa es apostar, sentirse útil, y ser un sillón de inteligencia, de conocimiento, de experiencia, habilidades que no son bien aprovechadas.
¿Ha identificado algún desafío particular en su búsqueda de empleo que le gustaría discutir?	Por ejemplo, cuando estuve trabajando en Argentina, el hecho de no haber tenido una trayectoria ya era una limitación y lo que hice fue llevar unos cursos libres y seminarios. Acá en Lima no sé si hubo mucho problema o no, tuve suerte ya que toqué la puerta de un amigo que era Gerente general de la empresa Unimar, un día salimos a almorzar y al poco tiempo me llama él para comentarme un problema que tenía y para que le ayude.
¿Cómo te sientes acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de tu vida?	¿Qué te puedo decir? A mí siempre me encantó el trabajo. Siempre me gustó llegar primero y salir al final, me gustaba sentirme súper en mi trabajo. Y para mí fue un choque tremendo a pesar de que la empresa, cuando yo cumplí años justo en septiembre me dijeron que me iba a quedar hasta fin de año y que no me preocupara pero con unas condiciones en que no debía involucrarme en el trabajo del nuevo jefe salvo que me preguntara. Entonces sólo iba dos días de la semana, y así llegó el 31 de diciembre y me despedí de ser jefe del área de compras, de administración y a par de la experiencia que tenía. Entonces, ¿qué sentí? Yo me dije voy a aprovechar unos meses para relajarme, pasear, ¿no? Y cuando comencé a tocar puertas, claro, decían mis amigos, por supuesto te llamamos. Yo insistía, porque aprendí una frase que se me quedó tremendamente en mi cabeza, "Follow up, seguimiento". Entonces si decían ya te llamo dentro de dos semanas yo llamaba en dos semanas y hasta que una vez un amigo que yo pensaba que era mi amigo me dijo "¿Sabes qué? Ahorita no hay así que no insistas" Y bueno después vino la pandemia pero yo ya estaba empezando a escribir un ensayo de la experiencia mía y todo lo que había aprendido y cómo lo había aprendido y cómo lo había manejado, se distorsionó con la pandemia, con los trabajos en remoto, entonces ya era totalmente diferente. Bueno, voy a esperar que pase, pasaron dos años, ya tengo 77 y ya me es muy difícil conseguir trabajo.
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar ahora?	Hay una escasez de ofertas y me olvidé un poco de tocar las puertas por lo que estoy enfocado en asuntos personales. Quizás en algún momento pueda dar alguna charla pero ahora me enfoco en mi tema personal que es la mudanza.
¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?	Para mí trabajar en Cráller de Perú fue una mejora total de mi visión, ahí aprendí lo del follow up, el seguimiento; aprendí un plan de trabajo que luego se convirtió en plan de desarrollo a largo plazo y fue un equipo muy grande. Primero, el aprendizaje y segundo, el trato. Ahí todos nos tratábamos de "tú", había una comunicación directa de respeto y eso me enseñó a mí, cuando ya empecé a subir de cargos más importantes a acercarme a cualquier persona y decirles "trátame de tú". También aprendí una lección "el jefe manda, el líder coordina, conjuga", si el trabajo sale bien el jefe se lleva los méritos, si el trabajo sale mal, el jefe culpa a los otros; mientras que si uno es líder y las cosas salen bien es el equipo el que lo hizo, si las cosas no salen bien el líder asume su responsabilidad y busca corregir de inmediato el problema.
¿Cómo describiría sus habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?	Trabajando en otras empresas aprendí tecnologías, sistemas, el trato a la gente.
¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que estén considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?	Lo primero es formar en su mente que en algún momento pasó a ser adulto mayor por lo que tiene que prepararse para esta etapa, en que de repente no importando el cargo, no importando sus capacidades le pueden decir hasta acá llegamos porque atrás del adulto mayor va a haber un grupo de jóvenes que están interesados en su puesto y muchas veces el manejo de la tecnología moderna es un ascensor para los jóvenes mientras que para los mayores eso se convierte en una escalera muy inclinada, lo que lo vuelve una desventaja. Pero lo que hemos aprendido es tener olfato, tener visión, tener alternativas que están en nuestras mentes y experiencia y bajo ese aspecto los adultos mayores debemos sentirnos que la edad no puede ser un obstáculo, sino una demostración de que todavía estamos con capacidades y podemos resolver problemas, ya sea en una función jerárquica o de una función asesora pero ahí estamos y a veces la juventud quiere resolver un problema rápidamente y por diversas razones no tiene todo el panorama mientras que una persona mayor tiene una visión más amplia, más profunda y si está como asesor, le va a decir al joven cómo solucionarlo. Cuando tenía 12, 13 años mi padre me decía "Carlos cuando seas grande, de lo que tú sabes sólo enseña el 70 por ciento, el otro 30 por ciento quédatelo tú" y esa era la mentalidad de hace 60 años de la gente mayor, hoy día no, hoy día el adulto mayor que está trabajando nunca deja de aprender. Tenemos que estar actualizándonos igual que los jóvenes y tenemos que no ser egoístas compartiendo nuestras experiencias y eso hace que nuestro vínculo con los jóvenes sea más sólido porque ven transparencia, ven apertura, ven ganas de ser útil, ven ideas nuevas.
¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?	El tema es que uno no se imagina el momento en que te vayan a decir "chau" por la edad, yo no lo pensé porque me sentía útil y con capacidades pero la experiencia dice que uno debe ir pensando en ese momento y ver otros horizontes como ser independiente o conversar con los jefes "Yo creo que el puesto puede ser para el más joven y yo puedo quedarme como asesor". Llegar a la tercera edad puede ser un choque pero si los empresarios, el Estado, el grupo donde trabaja valoriza la tercera edad y también además piensa y analiza que en al gun momento ellos también van a ser tercera edad entonces el camino para adecuar a esa tercera edad a nuevos retos va a ser mucho más fácil de lo que es ahora. Pero ese proceso no es sólo de esa persona, sino también del entorno que tiene que saber, tiene que aprender a valorar a esa persona que está por irse.
¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste por primera vez?	Cuando sales de tu trabajo lo primero que te evalúan es la edad y eso es un peso bastante negativo. Otro punto es que hoy en día tú ves "Se requiere personal, mínimo tanta edad y se requieren las siguientes maestrías" yo no llevé ninguna maestrías, llevé algunos cursos importantes en la Universidad ESAN, en la Universidad del Pacífico; entonces hoy en día valoran, aparte de la experiencia en trabajo o el saber inglés, cuántos títulos más tienen. Yo lo veo, personalmente, cuestionable y la tercera edad se encuentra con esa barrera alta que es la edad, la jubilación y la poca valorización que hay de parte de los empresarios o el sector público de captar a personas de la tercera edad. Yo creo que el enfoque de las empresas y del Estado también se debe enfocar en las personas de la tercera edad con una buena experiencia más que con títulos, deben darle un espacio.
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar?	Estoy realizando un ensayo que pienso reanudar apenas termine mi mudanza y quizás si se da la oportunidad dictar charlas relacionadas con visión y plan estratégico.
¿Dónde se ve profesionalmente dentro de cinco años y cómo planea llegar allí?	De aquí a 5 años tendré 82 años, "¿Cómo estará mi físico?" es un punto, "¿Cómo estará mi mente?" es otro punto porque yo siento que palabras o frases se me van. Si estoy vivo estaré trabajando en mi biohuerta que tenga en mi jardín y siempre leyendo sobre temas de administración y estrategia porque me encanta
¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?	A los 82 años si hay una oportunidad la voy a tomar pero si no, ahí estamos.
Mirando hacia atrás en tu vida y experiencia laboral hasta este momento, ¿qué lecciones o consejos valiosos te gustaría compartir con tu yo más joven o con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?	A los jóvenes que recién están ingresando al mercado laboral, primero esta frase "Todos tienen ojos de ver, pero pocos de observar y entre ver y observar hay una gran diferencia. Todos tienen oídos de oír, pocos tienen oídos para escuchar el mensaje. Todos tienen capacidad de pensar, pero pocos para analizar" entonces le diría a los jóvenes que observen, que escuchen bien y que analicen, que aprendan a trabajar en equipo, que si hay un error no busquen señalar sino cómo encontrar la solución que va a ser mucho más ventajoso para todos y que tengan una comunicación directa con el personal; si es jefe que baje al nivel de los demás y si es subalterno que trate de acercarse a su jefe para una mejor comunicación.

Revalorizar el trabajo de las personas de tercera edad

Jubilado

Entrevistas

Entrevistador/a: Valeria Montaño

Nombre del entrevistado/a: Guillermo Chávez (75)

Fecha y hora: 19/09/2023 - 17:30

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?	Yo comencé a trabajar como profesor, esa época se crearon las escuelas educacionales especiales en la primaria y ahí se enseñaban diferentes especialidades, carpintería, mecánica, hojalatería, lavandería, agricultura, entonces yo fui nombrado como profesor en la especialidad de carpintería en el distrito de San Carlos en la provincia de Bongara en el departamento de Amazonas, entonces ahí trabaje 17 años en mi especialidad con niños de primaria, alumnos de tercero a quinto. Después hice mi cambio a Lima en un colegio secundario como profesor de secundaria, este colegio se llamaba Alejandro Bertello, era un anexo al Guadalupe, ahí ya estuve 10 años y después ya me retire a la edad de 47 años, solo con 27 años de servicio, porque esa época nos retirábamos con 30 años. Y como yo ya llevaba mi especialidad de carpintería entonces empecé a trabajar independiente, he trabajado 20 años como carpintero con diferentes familias, en sus casa haciendo diferentes cosas y ahora ya no trabajo solo vivo de mis rentas.
¿Cuáles son sus objetivos personales y profesionales actualmente?	Cuando yo me jubile empecé a trabajar como carpintero, vendiendo de forma particular hasta cumplir mis objetivos, mas que nada educar a los hijos y se termino de educar y por la edad me canse y deje de trabajar. Mi motivo era educarlos y darle su profesion a todos.
¿Qué lo motiva a querer reintegrarse al mercado laboral en esta etapa de su vida?	
¿Ha identificado algún desafío particular en su búsqueda de empleo que le gustaría discutir?	No tuve, solo practicaba esporadicamente la carpinteria,no tuve oportunidad de formar un taller grande para poder adquirir mas dinero o ganancia economica, solo de manera particular.
¿Ha tenido experiencias de voluntariado o participación en actividades en su comunidad durante su jubilación?	Si, antes cuando era profesor activo tenia mucha presencia en la comunidad ahi en el pueblo atendiendo en las comunidades en todo sentido, deportivas, de salud, culturales y sociales también.
¿Cómo te sientes acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de tu vida?	Eso fue por la necesidad de mantener una ganancia más para que pueda alcanzar la economía, sobrevivencia de uno y los hijos.
¿Cómo te sentirías si decidieras no trabajar y te enfocaras en otras actividades o pasatiempos?	Por mi edad ya no tengo la misma preocupación, mas que estar en casa con mi familia, me siento conforme con las actividades que llegue a realizar en mi momento.
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que te gustaría explorar ahora?	Ahorita ya no, por la edad ya estoy bien, en casa de chef
¿Cómo describirías sus habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?	La dedicacion que uno tuvo en la educacion, educar a los muchachos, en ver para que ellos aprendan una actividad manual para que les sirva en su vida.
¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que estén considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?	Bueno si es que aun estan con la fuerza necesesaria que aun puedan trabajar y dedidacarse, para que no esten estaticos por asi decirlo en sus casas y su vida sea mas placentera y activa
(Opcional) *¿Has enfrentado algún desafío personal o profesional en el proceso de volver al trabajo y cómo lo has superado?*	
¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste por primera vez?	Ahorita la educacion ha cambiado mucho, se han olvidado de esas actividades manuales en el colegio, se han suprimido lo que antes se practicaba. Se ha hecho mas sencillo, más facil, antes era mas fuerte, el estudio tambien era más profundo, ahora es todo muy superficiales.
¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?	Si, cuando me jubile seguia la expectativa de continuar trabajando en la carpinteria porque era una actividad que nos generaba buenas ganancias habia buen pago.
¿Qué aspectos te atraen o preocupan más sobre la posibilidad de trabajar nuevamente?	Creo que ya no tengo la misma fuerza que antes para el tipo de actividades que solia realizar
¿Cómo crees que el trabajo podría afectar tu calidad de vida y tus actividades diarias?	No lo afecto en ninguna forma, solo de manera positiva por que es lo que hace bien a uno
¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?	Bueno, la experiencia que uno tiene durante la actividad que se hace , el gusto que te da la educacion y cuando hay vocacion se practica mejor la actividad laboral
¿Dónde se ve profesionalmente dentro de cinco años y cómo planea llegar allí?	
¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?	Si, porque mientras avanza el tiempo cambian las actividades, hasta las actividades manuales también se adelantan, se aprovecha mejor, se hace con mas cariño las actividades
¿Ha considerado la posibilidad de trabajar en una industria o área que le apasione en su futuro empleo?	
(Opcional) *Mirando hacia atrás en tu vida y experiencia laboral hasta este momento, ¿qué lecciones o consejos valiosos te gustaría compartir con tu yo más joven o con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?*	Decirles que se dediquen a la profesión que tienen y busquen su vocación, no quedarse con un profesión que no les guste

Actualmente solo vive de las rentas

Se jubiló a los 48 años

Entrevistas

Entrevistador/a: Sandra Casanova

Nombre del entrevistado/a: Elizabeth Espinoza (26 años)

Fecha y hor 17 09/2023

¿Cuál es tu nombre?	Elizabeth Espinoza
	Soy egresada de la carrera de Psicología, estoy actualmente trabajando en una empresa del área textil en el área de Recursos Humanos.
Cuéntanos... ¿Qué haces en día normal de trabajo?	Ya en relación a mis funciones actualmente en el área de Recursos Humanos, me estoy desempeñando en funciones de reclutamiento y selección en en relación a eso están las funciones de entrevistas por competencias en la aplicación de de pruebas y con laborales. ¿Este también el el pedido de documentos para los ingresantes, no? Además de eso, también estoy realizando. Funciones en el área, más que todo administrativa, como por ejemplo, apoyen el tema de liquidaciones, renovaciones de contratos, también estoy haciendo este. ¿Desde haciendo lo que es crimen cultura, estoy apoyando bastante en lo que es crimen, cultura, YY desempeño, sin embargo, considero que esas funciones están, o sea, mi función principal es reclutamiento, selección no? Sin embargo, las funciones que te comento son funciones que también realizó y estoy este tratando de desempeñarme más en esas cositas.
¿Cuál es tu profesión? ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este campo?	Los Recursos Humanos también de selección estoy más o menos ya casi 3 años aproximadamente el iluminé mi carrera bueno, antes de culminar mis estudios que realicé mi mis pruebas de Universidad que fue desde 2021, 2022, así que a partir del 2021 en adelante estado desempeñándome en en esta área no todo lo que es la Cruz, humanos, reclutamiento y selección. YY todas estas funciones, no de Psicología.
¿Cuál ha sido un desafío que has tenido en tu trabajo?	El mayor desafío que considero que he tenido y que es un desafío que realmente considero que tienen muchos en en esta área, es en tema de poder hacer las entregas de los candidatos a las empresas OA los clientes, porque digo que es un desafío, porque muchas veces nosotros tratamos de buscar por personal con las características o con las condiciones que que el cliente desea. Sin embargo, en nosotros desde nuestra posición este estamos en una lucha constante, como de poder este negociar esta vacante para poder encontrar el perfil adecuado que se ajuste tanto a la empresa como a sus necesidades. Entonces, por ejemplo, recuerdo mucho un desafío que tuve en que una empresa o en este caso un cliente estamos solicitando un perfil. Lo que lo que buscaba este perfil estaba ofreciendo, quizás un salario muy por debajo del mercado entonces, visión y de la empresa que yo estaba trabajando en lo ideal era poder hablar con este cliente. YY decirle mira, el mercado está esta manera y consideramos que lo que tú estás pidiendo este el salario está un poco más por encima de lo que tú estás pidiendo. Entonces se trataba de negociar eso para que de esa manera poder nosotros enviar este un una lista de candidatos que sean aptos y que de esa manera también se pueda conseguir el gusto no el cliente no que puedo hacer un candidato apto a lo que realmente está buscando y que lo ideal es que sea este un candidato que se pueda permanecer en la empresa. ¿Entonces sí considero que esto es un desafío que ha pasado bastante, tanto en en diferentes puestos y es importante esa negociación con los clientes, no? Y adicional a eso, también otro otro desafío es poder enviar siempre este candidatos en un corto tiempo, muchos clientes soliciten de repente que les enviemos unlist que es como una lista de candidatos En un determinado tiempo de repente esté determinado tiempo es un tiempo muy corto para nosotros, pero necesitamos poder trabajar de una manera más rápida para poder cumplir con esta necesidad que tiene el cliente, no que que para nosotros es muy importante.
Actualmente, ¿se encuentran en búsqueda de trabajo personas mayores?	Esto depende mucho de las empresas en los clientes y de los perfiles que que se requieren para para la empresa. No, yo considero de que globalmente las empresas dejan de lado mucho el un perfil de determinada edad, quizás por las competencias que se requieren para este puesto. Este. Sin embargo, yo considero que sí es importante siempre darle esta oportunidad a una persona. Este mayor terminada edad, siempre y cuando se pueda evaluar las competencias que se requiera para el puesto, no siempre debe ser importante este.
¿Consideras que las personas mayores de 65 años aún pueden trabajar?	Una persona sin importar la edad, siempre y cuando tenga estas competencias, puede ser que una persona de repente 30 años no tenía las competencias que una persona se sienta, años que lo tienen y es una persona más apta para el puesto de una persona de 30. Entonces si si es importante poder evaluar eso y tomar en cuenta eso para para un buena una buena selección de personal en una empresa.
¿Cómo se evalúa el rendimiento y el progreso profesional de los empleados mayores en tu trabajo?	Sinceramente, no conozco, no, no sé si hay algún tipo de evaluación especial, pero una persona determinada edad y como te comenté, yo considero que las evaluaciones que se realizan deberían de ser igual para todos, que es una evaluación netamente para conocer las competencias que tiene esta persona para para el puesto no. Sin embargo, creo que sí existen algún tipo de evaluaciones especiales para las personas de edad avanzada. Pero no te podría confirmar porque en en mi caso no, no le no le he llegado a ver.
¿Qué estrategias se utilizan para retener a empleados mayores con experiencia?	----------
¿Cuándo realizas un proceso de selección la edad es un factor primordial?	Sí, sí, me ha pasado bastante. En realidad, en muchas este muchos clientes, muchas empresas, cuando solicitan un perfil o una o no un perfil para tal vacante. Generalmente siempre indican que un rango de datos no y este rango de edad muchas veces no no pasan de los 4045 años, no muy dependiendo de Del perfil, si es un perfil de ventas. Sí o sí, los clientes o las empresas buscan a un a una persona de entre 20 - 35 años. No es muy difícil que una empresa busque a una persona mayor de 50 años para una posición de ventas. Entonces sí, sí, considero eh. Globalmente, desde un punto de vista este externo que sí las empresas generalmente buscan personas jóvenes para sus empresas, para sus puestos. Sin embargo, que yo creo de que es algo que debería de cambiar porque como te comenté y te y te y te expliqué, creo que las personas este deberían de tener todas las personas la oportunidad, la misma oportunidad sin importar la edad.
¿Cuál es el mínimo de edad que suelen pasar el primer filtro de selección?	Hasta 40 años
¿Tiene capacitación para personas mayores en su centro de labores?	No las tengo mapeadas como te comenté no no las sé, no las conozco a detalle ajá, pero sé YY tengo el conocimiento eh? ¿Bueno o escuchado de que sí? Sí hay tipos de evaluaciones especiales que se les pueda hacer AA determinadas personas muy aparte de poder este de conocer sus competencias, quizás alguna evaluación bueno psicológica que se le pueda hacer, quizás una evaluación psicológica para ver inteligencia, no rendimiento laboral. O algún otro tipo de de este de pruebas psicológicas para determinar no estas capacitaciones o capacidades que tienen estas personas para poder rendir en un trabajo o para poder demostrar realmente lo que lo que tiene esta persona, no en relación a sus competencias. OO las habilidades que pueda tener.
¿En la organización qué trabajas ofrece beneficios específicos para los empleados mayores?	Los beneficios serían para todos, indistintamente por la edad.
¿ Ha notado alguna diferencia en la dedicación entre una persona joven a una mayor?	O sea, sí, definitivamente una persona de avanzada que busca trabajar, este es porque realmente lo necesita. ¿Realmente quiere poder este rendir en en algún puesto de trabajo, considerando ya este que las empresas de por sí tienen ese ese ligero rechazo por la edad? Creo que es importante yo de mi punto de vista, si veo una persona mayor a 5060 años que está buscando un trabajo, considero y bueno y quedaría seleccionado. Considero que sí sería tener un rendimiento este muy bueno, siempre y cuando se le haya realizado su las evaluaciones de competencias. Yo sí siento que una persona este mayor tendría esa esa habilidad y esas ganas de poder siempre superarse. Sin embargo, tampoco estaría este dejando de lado a los a los jóvenes, no. Sin embargo, los jóvenes este muchas veces buscan un trabajo, quizás por la presión o por la necesidad de de trabajar. OO por el tema también este salarial, pero sí tendría como que su estaría como que en una balanza no el tema de la dedicación tanto de los jóvenes como de las personas mayores.
¿Por qué no se suelen contratar personas mayores de 60 años?	Mira es mi punto de vista y de mi experiencia que he tenido tanto en empresas con clientes este muchas empresas y bueno clientes buscan para sus puestos personas jóvenes porque de repente este tienen esa imagen, quizás errónea, no, no tan errónea, pero sí muy demandantes que las personas jóvenes tienen esa este esa edificación, esas competencias para poder realmente desarrollarse en un puesto de trabajo. Poder hacer que es una línea de carrera tener muchísimos más habilidades que una persona mayor, entonces de repente no, no se esfuerzan mucho en poder dedicar un tipo de evaluaciones que sea para una persona mayor. Muy aparte del puesto, entonces yo yo creo que que sí. Creo que podría pensar de que los clientes, las empresas, piensan de que contratar a una persona mayor para su para su empresa de repente puede.
¿Contratarían a una persona mayor de 50 años?	Sí, claro, me lo preguntan a mí si estaría en mis manos. Yo lo haría una persona de 60 años, igual que una persona de 30. Evalúe Ya todo lo que sería sus competencias, le haría las pruebas psicológicas para el puesto. Le daría las preguntas adecuadas para ver si realmente conoce acerca de de las funciones que se requiere para este puesto. Entonces yo le haría la mismo tiempo evaluación que una persona joven, no porque lo más importante para poder contratar a una persona es el conocimiento que tiene las competencias que se tienen para para poder cumplir YY estar dentro de esta posición y no, no lo no lo descartaría.
¿Está dispuesto a considerar oportunidades de capacitación o programas de mentoría para facilitar la integración de adultos mayores en su equipo?	Mira es mi punto de vista y de mi experiencia que he tenido tanto en empresas con clientes este muchas empresas y bueno clientes buscan para sus puestos personas jóvenes porque de repente este tienen esa imagen, quizás errónea, no, no tan errónea, pero sí muy demandantes que las personas jóvenes tienen esa este esa edificación, esas competencias para poder realmente desarrollarse en un puesto de trabajo. Poder hacer que es una línea de carrera tener muchísimos más habilidades que una persona mayor, entonces de repente no, no se esfuerzan mucho en poder dedicar un tipo de evaluaciones que sea para una persona mayor. Muy aparte del puesto, entonces yo yo creo que que sí. Creo que podría pensar de que los clientes, las empresas, piensan de que contratar a una persona mayor para su para su empresa de repente puede.
¿Estarías de acuerdo en políticas de reincorporación laboral para empleados jubilados que deseen volver a trabajar en la organización?	Yo sí lo considero, lo consideraría apto quizás igual no hacer las evaluaciones de repente poder reubicarlos en una posición no tan HP como que de gerencia o una posición tan este tan alta, pero sí lo consideraría para poder reincorporarse a la empresa, porque sí es una persona que ha trabajado anteriormente en la empresa y ha sido. Como, por así decirlo, descartado por el tema de de de su edad, considero que que no, que no estaría bien eso y sí lo consideraría dentro de la empresa, no para alguna posición que se requiera haciéndole las evaluaciones. YY el tema de las pruebas correspondientes.
¿Ha explorado estrategias alternativas para aprovechar la experiencia y habilidades de personas jubiladas, como la contratación temporal o de medio tiempo?	Yo sí lo considero, lo consideraría apto quizás igual no hacer las evaluaciones de repente poder reubicarlos en una posición no tan HP como que de gerencia o una posición tan este tan alta, pero sí lo consideraría para poder reincorporarse a la empresa, porque sí es una persona que ha trabajado anteriormente en la empresa y ha sido. Como, por así decirlo, descartado por el tema de de de su edad, considero que que no, que no estaría bien eso y sí lo consideraría dentro de la empresa, no para alguna posición que se requiera haciéndole las evaluaciones. Y el tema de las pruebas correspondientes. Las evaluaciones y con laborales que en realidad son son amplias las evaluaciones que son pruebas psicológicas para evaluar, por ejemplo, o algún tema de inteligencia, personalidad, ver algún tipo de patologías, entonces considero que todo eso englobado es lo más importante para una selección de personal. Entonces, para estas personas este bueno jubiladas y que desean reincorporarse una empresa.
¿Qué consejos le darías a otras empresas que están considerando ampliar su enfoque en la contratación de adultos mayores?	Mayor espejo le daría bueno, básicamente este bastante comprensión, bastante comprensión con esas personas que de repente eh, de alguna u otra forma se pueden sentir aisladas, porque al fin y al cabo, y desde una este visión global, considero que sí, muchas empresas eh, no consideran a la persona mayor para una reincorporación o para un un puesto laboral. Entonces, el Consejo sería que dejen esa visión errónea y puedan Hacer las evaluaciones correspondientes a las personas sin importar la edad. Y poder este considerarlos dentro de su proceso de selección, no para poder este considerar si esta persona.

RRHH

Psicóloga

Entrevistas

Entrevistador/a: Valeria Montaño

Nombre del entrevistado/a: Miguel Fernando Montaño Chumbiauca

Fecha y hora: 12/09/2023

¿Cuál es tu nombre?	Miguel Fernando Montaño Chumbiauca
¿Cuál es tu profesión?	Soy egresado de derecho y ciencias políticas el cargo que ocupo el cargo de gerente general en la empresa Napax inversiones SAC
Cuéntanos... ¿Qué haces en día normal de trabajo?	A primera hora veo los reportes de los pedidos control personal de ingreso y hago la programación para los despachos y o cobranzas en el transcurso del día
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este campo?	La empresa fue creada aproximadamente hace 10 años desde ahí estoy trabajando en la empresa porque soy socio fundador
¿Cuál ha sido un desafío que has tenido en tu trabajo?	La competencia y los precios que no los rige el mercado local sino el mercado extranjero porque trabajamos con materia prima importada y este en la inestabilidad del dólar, porque siendo mercadería al comprar en el extranjero tenemos que estar comprando en dólares se encuentran trabajando personas mayores trabajando con nosotros
Actualmente, ¿se encuentran trabajando personas mayores?	Sí, Él es el supervisor de la de la producción y nosotros particularmente encargamos un tipo de producción de algún tipo de calidad del producto y es quién se encarga de disponer al personal para que trabaje si se malogra algún tipo de maquinaria en también es el primero que se encarga de poner nuevamente operativo bajo supervisión se encarga de dirigir.Hay veces que lo hacemos nosotros mismos, pero como él estando trabajando en planta tiene mayor experiencia y capacidad para eso nos hace los requerimientos que necesita y nosotros le proveemos de las partes o las cosas que necesite para optimizar la producción.
¿Consideras que las personas mayores de 65 años aún pueden trabajar?	Sí, por su capacidad para lo que es el respecto a la empresa y este al ser una persona mayor son más reposados en mayor criterio las personas jóvenes Sí tal vez por el ímpetu y necesitan a alguien que lo guíe con respecto al trabajo y esta persona es la adecuada para orientar a las personas jóvenes que están ahí trabajando
¿Cómo se evalúa el rendimiento y el progreso profesional de los empleados mayores en tu trabajo?	Respecto al rendimiento y las producciones quien esta cargo de esta persona y está capacitada adecuadamente va a haber mayor producción y todo gracias a que esta persona los ha orientado adecuadamente.
¿Qué estrategias se utilizan para retener a empleados mayores con experiencia?	Dándole todos sus beneficios, dándoles incentivos para que ellos terminen su etapa laboral con nosotros porque en realidad él,la esta persona, a la única persona mayor que tenemos y viene trabajando con nosotros muchos años, durante toda la empresa y de antes en otro trabajo, también estuvo trabajando con nosotros. Entonces esa confianza también que le tenemos nos ayuda para poder superar y ciertos temas internos y sobre todo también la confianza del poder dejarle él a cargo de la producción cuando no estamos presentes
¿Cuándo realizas un proceso de selección la edad es un factor primordial?	No lo es
¿Cuál es el mínimo de edad que suelen pasar el primer filtro de selección?	Que sean solo mayores de edad
¿Tiene capacitación para personas mayores en su centro de labores?	No lo tenemos
¿En la organización qué trabajas ofrece beneficios específicos para los empleados mayores?	No
¿ Ha notado alguna diferencia en la dedicación entre una persona joven a una mayor?	Sí, Los mayores tienden a ser más reposados, tienen el mayor mayor discernimiento con la responsabilidad y el trabajo, con lo que con la persona joven sí tal vez hay que tener un mayor cuidado y supervisión cosa que con el adulto no ocurre tanto.
¿Por qué no se suelen contratar personas mayores de 60 años?	Tal vez porque se cree que no están actualizados en los sistemas actuales pero todo depende el rubro al que está dirigida las empresas,en el caso de nosotros no es tanto necesario tener mucho el estar actualizado con redes, con sistemas porque es un trabajo más mecanizado y lo que se necesita es la habilidad para el trabajo que eso con el tiempo lo ganas,por eso una persona mayor sí puede realizar lo que una persona joven y tal vez mejor porque ya tiene más tiempo trabajando
¿Contratarían a una persona mayor de 60 años?	Sí
¿Está dispuesto a considerar oportunidades de capacitación o programas de mentoría para facilitar la integración de adultos mayores en su equipo?	Y sí todo lo que sea en beneficio de la empresa, no habría problema.
¿Estarías de acuerdo en políticas de reincorporación laboral para empleados jubilados que deseen volver a trabajar en la organización?	El trabajo que realizamos es mayormente físico porque es algo mecanizado tal vez no tan mayores porque tal vez no estaría físicamente aptos con una persona sería suficiente que la que está acá a cargo y es la que dijiste a las personas más jóvenes pero dos ya dentro del ámbito de nuestra empresa no , no creo que sería conveniente.
¿Ha explorado estrategias alternativas para aprovechar la experiencia y habilidades de personas jubiladas, como la contratación temporal o de medio tiempo?	No, no por el momento pero podría ser en el ámbito de mecánica para ciertas habilidades y experiencias y podría ser temporales para ciertos trabajos específicos de mantenimiento de maquinarias.
¿Qué consejos le darías a otras empresas que están considerando ampliar su enfoque en la contratación de adultos mayores?	Que confíen en las personas mayores que son muy capaces tienen la experiencia necesaria y el trabajo lo realizan con mucha responsabilidad como parte de ser adultos mayores no tienen la necesidad de estar en otras distracciones más que sea el trabajo

Empleador

Gerente de empresa

Entrevistas

Entrevistador/a: Sandra Casanova

Nombre del entrevistado/a: Guisella Ramirez (38 años)

Fecha y hora: 13/09/2023

¿Cuál es tu nombre?	Guisella Ramirez
¿Cuál es tu profesión?	Psicología
Cuéntanos... ¿Qué haces en día normal de trabajo?	Hacer sesiones individuales de de psicoterapia, de coaching. Este eso en su mayoría de casos, en otros casos, en menor tiempo, dictar talleres de habilidades blandas para formación, equipos. Consultoría en general, consultoría a este desde el ámbito de gestión humana.
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este campo?	Específicamente en las que acabo de decir desde 2015. Y como experiencia laboral en general. El en el ámbito de Psicología desde el 2000.
¿Cuál ha sido un desafío que has tenido en tu trabajo?	Un desafío fue formar un área de Recursos Humanos, siendo la líder del área. Y otro desafío más bueno, perenne y más reciente sería Trabajar con eje, ejecutivos con líderes, no con personas que tienen que desarrollar una posición de liderazgo, ayudarlos a que puedan tener un liderazgo positivo, saludable, funcional en sus empresas. Eso es un gran reto porque las personas no siempre están listas para eso y tienen bastantes dificultades para entender lo que es un liderazgo funcional. Formar equipos de alto rendimiento desde el ámbito clínico de la psicología en ayudar a las personas en el en el desarrollo de su bienestar de salud mental.
Actualmente, ¿se encuentran trabajando personas mayores?	Minoría, muy pocos.
¿Consideras que las personas mayores de 65 años aún pueden trabajar?	Sí, claro, en la medida que estén abiertos a poder adecuarse a las necesidades de diversidad generacional. En la medida que puedan tener habilidades que favorezcan el clima laboral y el trabajo en equipo. En realidad tienen un aporte importante, una mirada distinta a la que los jóvenes. Y otras personas o sean las otras generaciones. Sí que es un valioso cuando se sabe gestionar la diversidad.
¿Cómo se evalúa el rendimiento y el progreso profesional de los empleados mayores en tu trabajo?	No se hace una distinción a las empresas, porque eso sería tanto discriminador. Se utiliza una herramienta para todos por bueno, se supone que estudian herramientas de medición que tengan que generen y fomenten la equidad. Por ejemplo, una evaluación de desempeño. Evaluaciones, 360 evaluaciones, 90° no sea de jefe a subordinado o de subordinados y el jefe de porque podemos tener jefes con edades. Más avanzadas o podemos tener miembros del equipo, como digo en general son la minoría, la mayoría son las personas que están, por ejemplo, La generación entre la generación Z y millennials no que van a 30 y tantos los 40 y tantos años. Ellos son como que el grueso y de ahí tenemos los más jóvenes Y las personas más mayores, entonces él se evalúa de esa manera igual a todos? De la misma forma se le se tiene que valorar a todos.
¿Qué estrategias se utilizan para retener a empleados mayores con experiencia?	En todo caso, lo que se va a fomentar de forma diferente es el plan de desarrollo o qué programas de desarrollo de formación van a aplicar más para adultos con edades más avanzadas. Y, por ejemplo, si hablamos de que queremos que se va a capacitar a las personas mayores de los centros laborales, también sería como algo.Distinto horario a comparación de los demás. Ah se suele ver que la mayor dificultad es la asimilación o el involucramiento con la tecnología, con los métodos ágiles. Con el cambio me la las formas en que en que han hecho las cosas antes y como entrar en la modernidad de nuevas tecnologías o metodologías de trabajo. Pero digamos que la empresa usualmente tiene algunas formas, por ejemplo, algunos formatos específicos, no bien capacitación formal como te doy un curso un pagamos con un posgrado unos estudios fuera este por una institución académica. O dentro de la organización te asignamos.
¿Cuándo realizas un proceso de selección la edad es un factor primordial?	----------
¿Cuál es el mínimo de edad que suelen pasar el primer filtro de selección?	Es ilegal hacer eso pero perfectamente, las empresas lo hacen pero de manera tácita, sin sin decirlo yo. Particularmente no estoy en la parte de filtro, no es algo que yo vea mucho, no es algo que yo vea habitualmente. ¿Reclutamiento y selección veo la parte como de evaluación psicotécnica de cuando ya están filtrados los lo la terna final como un una mirada más profunda a nivel de consultoría psicológica como usted esta persona. Adultos mayores, adultos en edades más avanzadas en los procesos. Este más estamos es más observo que estas personas que ya tienen una edad avanzada son personas que tienen un buen tiempo en la empresa. Que se han quedado no que son que vamos a decir nada antiguos en la organización. • 50 años fue el máximo que entrevisto
¿Tiene capacitación para personas mayores en su centro de labores?	----------
¿En la organización qué trabajas ofrece beneficios específicos para los empleados mayores?	Una distinción particular, no lo he visto francamente. Cuando estamos hablando de de beneficios o fidelización, Eso va para todos. No hay una distinción cuando hablamos de beneficio, cuando hablamos de fidelización y retención, si estamos hablando de cosas particulares, pero es porque queremos fidelizar una una persona. Se querría felicitar a alguien que ya está en esa edad, siendo bastante honesta y aunque son un poco cruel, de pronto no sé o frío. Si tuviese una posición crítica o clave para la organización, como por ejemplo una gerencia general o una gerencia, digamos, una posición de mayor relevancia jerárquica. Por conocimiento por señor y entonces ahí lo vamos a quedar, fidelizar, digamos, así sea o no, o sea, la edad que fuera no la vamos a quedar finalizar porque es importante para la organización y sería una gran pérdida que esta persona no sé qué vamos a decir. Así pues, en el sentido desde una mirada de fidelización y retención de talentos donde no se considera el hecho de la edad en sí, no, sino del conocimiento del señor y el impacto que tiene esta persona sobre la organización, por su por sus competencias y capacidades, etcétera. ¿Entonces ahí vamos así entrar a ver qué quiere esta persona en particular? De repente quiere un carro que que la empresa le sigue un auto, quiere un auto nuevo, quiere que el seguro quiere que le paguen el seguro de su auto particular. Este no sé quiere x cosas puedes querer, no sé, dependiendo que quieras. Entonces ahí es donde se hace un programa de retención para esta persona. Pero eso lo hacen empresas. Muy pocas, francamente, porque es una inversión importante de tener esta mirada tan exclusiva sobre los colaboradores y no lo he visto como para esta población en específico. De manera genérica, o sea porque simplemente porque son adultos mayores, les vamos a ofrecer más beneficios este. No de pronto, o sea, es el tema de salud sobre todo, y eso sería un beneficio para todos los colaboradores en todo caso, y solamente he visto que se tenga una consideración especial por la pandemia. Las empresas que tenían más responsabilidad social con su con su fuerza laboral lo que hacían era darles el remoto absoluto durante toda la pandemia a los adultos mayor. Facilidades con respecto a eso, el trabajo remoto, pero sobre todo en la pandemia
¿ Ha notado alguna diferencia en la dedicación entre una persona joven a una mayor?	Es más metódicos, más más del factor responsabilidad se puede ver. Vamos a decir como a la medida que 1 va madurando toma más conciencia, ajá, no son, son un poco más conscientes, pero tal vez también hay un factor de temor de perder el trabajo en ese momento. Donde de pronto el estigma es que no puedan conseguir trabajo fácilmente, no porque las organizaciones están buscando otro otro perfil otras edades. Pero no, no diría perseverancia en la juventud, De hecho que está comprometida porque quiere aprender, entonces esas necesidades de aprendizaje y de crecimiento profesional les les lleva a ser comprometidos, metidos, involucrados, muy interesados en lo que están haciendo y proponer, etc. Los adultos mayores, de hecho no es tan evidente ese esa pasión, esa compromisos y no más, es como tengo una responsabilidad con mi trabajo y tengo que cuidar a mi trabajo porque también estoy en una edad este un poco sensible o crítica, como para poder recolocarse fácilmente. es complicado, entonces cuida mucho trabajo.
¿Por qué no se suelen contratar personas mayores de 60 años?	Creo que principalmente por el el sesgo de la dificultad para adaptarse al cambio a las metodologías más ágiles, modernas, novedosas a la tecnología, por eso está lejos y que pueden ser rígidos. Y qué les cuesta adaptarse.
¿Contratarían a una persona mayor de 60 años?	Sí, no. O sea, en la medida que calce con el perfil. Y considerando, cuál va a ser la proyección de crecimiento a esa persona, ¿Cuánto tiempo se necesita la persona mínimamente en la posición entonces? Depende es que, en mi caso yo no soy la red, yo no soy el cliente final. Desde mi posición, desde lo que yo hago, mi ocupación sería proveer. Digamos personas, opciones y es que estuviera a cabo un proceso de reclutamiento que rara vez estoy a cargo, así como tal de que yo te consigo a la gente y yo la filtro yo todo y tú eliges nada más. Mmm eso rara vez pasa, pero sí en todo caso me contrataron para hacer algo así, yo no sería la persona que lo hiciera. No, yo puedo. Mi me puede parecer que el filtro está muy chévere. Pero si internamente me dicen o de o de manera tácita, me dicen de procedencia este rango entonces ahí, pues, o sea, por más que yo quiera éticamente decir, mira esta persona, más allá de su edad, tiene todos los requisitos, yo no puedo sugerir, pero quién va a elegir es el cliente, es la empresa.
¿Está dispuesto a considerar oportunidades de capacitación o programas de mentoría para facilitar la integración de adultos mayores en su equipo?	----------
¿Estarías de acuerdo en políticas de reincorporación laboral para empleados jubilados que deseen volver a trabajar en la organización?	He escuchado no he visto. Es que como asesores ya no estarían en el en el formato de colaboradores serían proveedores. No es algo que yo que esté dentro de mi rubro, no, porque eso es como una asesoría, con una asesoría legal como mi propia asesoría contable. ¿Cómo hacer esto como asesores? Un adulto mayor tiene más que dividida, porque un asesor este se entiende que su plus, su valor agregado es el seniority y la amplia experiencia, entonces usualmente se entiende más experiencia, más edad. Claro, igualmente no encuentres personas muy expertas, tan jóvenes. Y también cuatro personas muy expertas, más mayores, entonces ahí sí esos adultos mayores que tienen gran seniority como asesores podrían ser super considerados, no, pero eso ya sale de un proceso de reclutamiento. Es más un proceso de logística, de compras, de buscar alguien que provee un servicio que es el profesional, pero no es contratado como colaborador no sino como proveedor. Claro, es empresas que con que quieran contratar como por recibidos por un horario, sería porque cuando se jubilan ya no pueden ser parte de una planilla entonces por recibe fueron horarios como a poco, pero este la verdad no lo he visto, no, no me no he conocido una empresa que haga eso, seguro que sí hay, porque sí he escuchado ese formato. O sea, sí es dice algo conocido, pero tal vez no sé si en Perú, tal vez de pronto podrían ser.
¿Ha explorado estrategias alternativas para aprovechar la experiencia y habilidades de personas jubiladas, como la contratación temporal o de medio tiempo?	He escuchado no he visto.
¿Qué consejos le darías a otras empresas que están considerando ampliar su enfoque en la contratación de adultos mayores?	Mhm Consejo, pues que tengan una buena política de gestión de la diversidad. También es importante el liderazgo que sepa incluir y tratar con respeto a todas las diferentes generaciones. Refiriéndose a las edades no cronológicas. Para que realmente las personas que vayan a trabajar, si vamos a incluir de esta manera pues se sientan parte de. Se sientan valiosos que realmente están considerando sus opiniones. Y que su trabajo es valioso para la organización.

RRHH

Psicóloga

Entrevistas

Entrevistador/a: Jheick Muñoz

Nombre del entrevistado/a: Carol Garcia (45 años)

17 **cha y hora: 13/09/2023**

¿Cuál es tu nombre?	Carol García
¿Cuál es tu profesión?	Enfermera Técnica
¿Cuál es su experiencia trabajando con adultos mayores? ¿Cuánto tiempo ha estado en este campo?	Gratificante y satisfactoria, he cuidado a adultos mayores postrados, adultos mayores con Alzahimer, he cuidado adultos mayores muy independientes durante 13 años, laboro en el albergue municipal de adultos mayores
Cuéntame sobre el lugar dónde trabajas.	el albergue municipal apoya muchísimo a los adultos mayores que están casi en abandono, algunos están en abandono y otros, sus familiares les llevan sus perfumes, jabones, implementos de limpieza. Algunos que están completamente abandonados y el albergue se encarga de darle techo y comida. De todos no, de algunos sus familiares los apoyan bastante, dan cuotas para su comida, desayuno almuerzo y cena o medicinas.
Cuéntanos... ¿Qué haces en día normal de trabajo?	Entro a las 6 de la mañana y salgo a las 2 de la tarde, al momento de entrar a los pabellones de abuelitos que son postrados y no postrados, primero paso la lista, ya que a veces dejamos algunos enfermos en las noches anteriores, y quizá los han llevado al hospital o quizá han fallecido. Así que pasamos la lista para saber cuantos tyenemos a nuestro cargo, luego de eso, con la técnica que ha estado de guardia, nos ayuda a cambiarlos, le damos su desayuno, tendemos sus camas, durante el día, los llevamos al parque, los hacemos hacer manualidades para mantener su desarrollo. Estos son abuelitos de 75-80 años.
¿Qué es lo que más disfrutas de tu día a día con personas de la tercera edad?	Disfruto mucho escucharlos, sus consejos y experiencias porque muchas veces, como adultos mayhores se sienten olvidados. En varias ocasiones los abuelitos te repiten una y otra vez lo mismo y a mi me encanta escucharlos a todos.
¿Qué logros o historias de éxito ha experimentado en su trabajo con adultos mayores que le han dejado una impresión duradera?	Por ejemplo un abuelito que se había caído y dislocado la cadera, le dijeron que no iba a volver a caminar, estuvimos ahí con él durante ocho meses ayudandolo con sus terapias y el abuelito empezó a caminar, sorprendente porque todos nos decían que no, y ahora el abuelito camina normal, con andador pero camina. A cierta edad nuestros huesitos ya no pegan, el doctor le dijo que ya no iba a caminar y elabuelito me dejó una gran lección, la de no dejar de luchar.
¿Conoce cómo se sienten las personas de la tercera edad al estar jubilados?	Si hablamos de los pacientes que yo cuido, de 75-80 años, se sienten solos, muchos familiares no los van a ver, ellos esperan con ansias los sábados y aveces ellos no llegan, y los que son un poquito más independientes, usan su tiempo para tocar su guitarra, a bailar, a cantar. Ellos aún se pueden valer físicamente, con las personas postradas sí debemos tener la atención completa, con las personas que se pueden valer más trabajamos con su desarrollo físico y mental.
¿Cuál es su experiencia general en la búsqueda de empleo para adultos mayores en la comunidad?	Ningun centro de trabajo se ha acercado a nuestra casa de adulto mayor, nosotros tratamos de insertarlos a la sociedad haciendo que hagan reciclaje, manualidades, lo que sí sería bueno sería encontrarles un cupo para que sientan mucho más útiles, elevando su autestima y sobretodo escuchandolos, ellos se sienten útiles y que todavía pueden aportar.
¿Qué servicios o programas ofrece su organización para ayudar a las personas mayores a encontrar empleo?	Insertarlos precisamente a un puesto de trabajo de una empresa, no, no lo hacen. Nosotros lo que hacemos es que justamente nos ayuden en tareas como el reciclaje, los llevamos incluso a que vayan donde se vende para que vean, los llevamos también a que corten césped y les dan su propina, con eso también ayudamos para comprarles sus útiles de aseo, toallas y lo que necesiten.
¿Qué desafíos específicos enfrentan las personas mayores al buscar empleo en nuestra área?	Desafíos físicos, en el caso de sus problemas de salud, artritis, osteoporosis, temas de su visión como las cataratas, el glaucoma que sufren la mayoría de abuelitos, ahora, un adulto mayor sano, siempre tiene que estar en constantes chequeos, ellos ya no pueden carto peso pero se pueden desempeñar en otras áreas. Tal vez si quieren que ellos puedan trabajar, que sea un lugar donde se pueda elevar su autoestima, que se les respete y se les oiga. Tienen bastante para enseñar.
¿Cuál es la importancia de mantener a las personas mayores activas laboralmente para su bienestar emocional y físico?	Elevar su autoestima, si los respetas y los escuchas creo que sí podríamos decir que podemos hacer un gran trabajo para reinsertarlos en el mundo laboral.
¿Qué tipos de empleos suelen buscar las personas mayores que residen en su centro de atención?	Teemos abuelitos que cantan, otros que bailan, otros que están postrados y tejen, otros que con el reciclaje hacen maceteros, floreros y otros que leen mucho y son muy buenos oradores, se desenvuelven muy bien, sería muy buena idea contratarlos para que puedan dar orientación a las personas jóvenes, hay muchos jóvenes que son tímidos, entonces, ellos con toda la experiencia que tienen podrían hacer que estas personas se desenvuelvan mucho más.
¿Han notado algún cambio en la demanda de empleo para adultos mayores en los últimos años?	No, lo que sí he notado es que hay muchas más personas mayores trabajando, y trabajan de todo, se suben a los carros, tienen sus puestos, en el mercado veo abuelitos que siguen de seguridad, creo que los hábitos y la modernidad también los ayudan, hay algunos que sí se están adecuando a la tecnología y sienten que quieren vivir más para aprender más. manejan computadoras, ipads, celulares y eso les ayuda sus defensas y los hace más fuerte complementando con el ejercicio físico.
¿Qué consejos o estrategias recomendarían para las personas mayores que buscan empleo?	Que se actualicen, lo único, este mundo es muy competitivo, si estas personas mayores se empiezan a modernizar podrían estar muy bien trabajando online, tienen que estar en la nueva era. Hay abuelitos que están muy metidos en eso, usan excel, word, etc.
¿Qué principales consideraciones tendrías al momento contratar a una persona de la 3ra edad?	El adulto mayor tiene que expresarse, lo dejaría hablar y tiene que decir qué es lo que él busca, porque si el empleo que ofrezco, no lo satisface, no lo contrataría, también que esté en las condiciones físicas necesarias. Tendría que evaluarlo muy bien para ver que tipo de trabajo específico podría hacer. Siento que ellos todavía pueden aportar a la sociedad.
¿Has notado algún interés de las personas por volver a trabajar?	Ellos comentan que les gustaría volver a trabajar, pero su vida ahora es distinta, su rutina es distinta, los que me han manifestado que quisieran volver a trabajar son personas que quisieran ayudar a sus hijos o a sus nietos en temas económicos.
¿Cuáles serían las actitudes a tomar en cuenta de las personas de la 3ra edad?	Hay abuelitos que son muy inteligentes, son profesionales y tendrían que actualizarse para que puedan postular a algún empleo y los puedan considerar.
¿Cuáles son sus expectativas con respecto al futuro de la demanda de trabajo para personas de la tercera edad?	Yo creo que sí deberían darles la oportunidad para que vuelvan a trabajar aún, algunas empresas han dado de baja y se deshace de la responsabilidad de una persona mayor, ellos no quieren asumir esa responsabilidad y por eso contratan personas jóvenes, pero la experiencia nadie les va a ganar, yo creo que deberían reducir la carga de trabajo pero que sigan trabajando. Son personas ya calificadas y con experiencia.
¿Qué recomendaciones le darías a las empresas que están considerando ampliar su enfoque en la contratación de adultos mayores?	Que los escuchen, que observen toda la experiencias que tienen, sus opiniones son muy importantes, algunas veces las personas más jóvenes no los quieren escuchar pero es mu importante hacerlo.

los adultos mayores sienten que aún aportan a la sociedad

65 años es muy pronto para entrar a un albergue, tienen mucho que hacer aún.

Cada día sigo aprendiendo

Entrevistas

Entrevistador/a: Jheick Muñoz

Nombre del entrevistado/a: Zuly Garcia (68 años)

Fecha y hora: 09/09/2023

¿Podría hablarnos un poco sobre su trayectoria laboral antes de su jubilación?	Cuando era más joven estudié secretariado comercial, no lo ejercí durante mucho tiempo y luego trabajé en una empresa como secretaria durante 4 o 5 años, después me casé y dejé de trabajar, me dediqué a mi hogar y ser madre de familia, en ese trayecto decidí estudiar nuevamente, tanto cocina como cosmetología, luego me quedé como madre soltera y ejercí como cosmetóloga durante 20 años, me sirvió para criar a mis hijos, luego dejé eso para poner mi restaurante en mi casa y estudié la especialidad de pescados y mariscos. La cocina me agrada y es mi pasión, yo podría cocinar desde que me levanto hasta que me acuesto.
¿Cuáles son sus objetivos personales y profesionales actualmente?	Quizá ya no, estoy contrareloj, ya cuando uno llega a cierta edad, nos estamos jugando el descuento de la vida, esto ya es para mis hijos. Dejaré encaminado todo esto hasta que dios me de fuerzas.
¿Qué lo motiva a querer reintegrarse al mercado laboral en esta etapa de su vida?	El saber que tengo que cocinar, ya tengo mentalizado que me tengo que levantar de frente a mi cocina y ahí me quedo hasta las 3 o 4 de la tarde, es mi rutina y de lo que vivo.
¿Ha identificado algún desafío particular en su búsqueda de empleo que le gustaría discutir?	Bueno, durante un tiempo me estuvo doliendo el brazo por el peso que cargaba, me dio una pequeña tendinitis, fuera de eso me siento bien, quiero seguir trabajando hasta donde pueda y hasta donde dios quiera.
¿Ha tenido experiencias de voluntariado o participación en actividades en su comunidad durante su jubilación?	Sí, chocolatadas, polladas, para cuando hacen fiestas patronales también les he cocinado, sin lucro alguno por supuesto.
¿Cómo te sientes acerca de la idea de seguir trabajando en esta etapa de tu vida?	En verdad yo me siento bien aportando un granito de arena, respecto a ayudar a la cocina, ya que ya no soy la cocinera principal, voy dejando a mi hijo todo lo que necesita.
¿Cómo te sentirías si decidieras no trabajar y te enfocarais en otras actividades o pasatiempos?	Pienso que sería frustrante porque no me sentiría útil, es bien difícil que yo le diga "no" a algo.
¿Hay algún tipo de trabajo o proyecto en particular que le gustaría explorar ahora?	Quisiera viajar, ver a mis nietas que no veo hace 13, 14 años, ya que tantos años no lo he hecho, tomarme un tiempo para ir, quizá lo haga este año que viene.
¿Cómo describiría sus habilidades y fortalezas más destacadas que cree que serían valiosas para un empleador?	Me encanta la presión, porque en cocina todo es presión, tienes que trabajar a 1000, te piden un plato y tienes que volar, es un ambiente que solo está dedicado a la cocina, no te dedicas a otra cosa más que cocinar. Tengo mucha experiencia, por ejemplo, una jovencita contratada recién, quizá no puede respoderte cuantos kilos de arroz requieres para 150 personas, eso se aprende en el día a día
¿Qué consejo le darías a otros adultos mayores que están considerando volver al mundo laboral después de la jubilación?	Que pueden hacerlo, es triste que ya cuando eres mayor, ya no te contratan, debería ser como otros países, que el audlto mayor aún trabaja, tiene que ser así porque uno se siente útil trabajando y más útil aún ser remunerado por eso.
(Opcional) *¿Has enfrentado algún desafío personal o profesional en el proceso de volver al trabajo y cómo lo has superado?*	.....
¿Cuáles son las principales diferencias que percibes en el mundo laboral ahora en comparación con cuando te jubilaste por primera vez?	Antes tenías que preparar tus propios insumos, ahora vas al supermercado y todo lo encuentras hecho y procesado, yo aún estoy pegada a la antigua y preparo mis propios insumos, aún existe una diferencia de sabores.
¿Tiene alguna expectativa específica sobre cómo le gustaría que sea su vida laboral en el futuro?	.....
¿Qué aspectos le atraen o preocupan más sobre la posibilidad de trabajar nuevamente?	Me preocupa que con el tiempo el cuerpo se va mermando, ya no tendré las mismas fuerzas, pero las cosas son así, todo tiene su final :)
¿Cómo crees que el trabajo podría afectar tu calidad de vida y tus actividades diarias?	Tengo mi horario desde la mañana hasta las 3 de la tarde, todo lo que yo tenga que hacer lo hago después de las 3 de la tarde, excepto el día domingo que sí estoy metida aquí hasta la noche.
¿Cuáles son las lecciones más importantes que has aprendido a lo largo de tu profesión y cómo planeas aplicarlas en tu nuevo trabajo?	Que cada día sigo aprendiendo, desde muy pequeña aprendí de mi abuelita que cocinaba para muchas personas de manera muy firme y estricta, eso influyó en mi para meterme de lleno en la cocina, experimento una que otra cosa en la cocina siempre.
¿Dónde se ve profesionalmente dentro de cinco años y cómo planea llegar allí?	.....
¿Cómo piensa mantenerse actualizado y adaptarse a medida que cambien las demandas del mercado laboral en el futuro?	Pues, veo recetas en YouTube, en lugar de estar yendo a estudiar o leer una receta, en la noche tranquila cuando todo está tranquila veo en YT nuevas recetas, voy aprendiendo más porque nunca terminas de aprender.
¿Ha considerado la posibilidad de trabajar en una industria o área que le apasione en su futuro empleo?	No, la verdad no, además de todo esto también estudié algo de primeros auxilios, pero no sé porque esto me jala siempre, cada que estoy viendo cursos por youtube todos son relacionados a cocina, sí me gustaría meterme a algún curso de repostería.
(Opcional) *Mirando hacia atrás en tu vida y experiencia laboral hasta este momento, ¿qué lecciones o consejos valiosos le gustaría compartir con tu yo más joven o con las generaciones futuras que están ingresando al mundo laboral?*	Que no cambién su manera de pensar, que no se vayan por otro lado y se enfoquen completamente en su objetivo.

Tengo mucha experiencia, eso se aprende en el día a día

Es triste que ya cuando eres mayor, ya no te contratan

Compilar los datos

JUBILADOS

EDAD:

- 56
- 69
- 74

PROFESIÓN:

- Enfermera
- Negocios
-Músico

OBJETIVOS PERSONALES:

- Seguir trabajando y estudiando

-Volver a trabajar y prosperar económicamente

Motivación para reintegrarse al mercado laboral:

- Crecimiento del mercado laboral en su rubro.

- No estar de ocioso y mantenerse en actividad.

Desafío en la busca de empleo:

- Limitaciones como técnica, físicas al atender personas

-Grandes expectativas que le gustaría cumplir

- Poca cabida por la edad en entidades públicas y en el lado artístico es algo esporádico

Experiencias de voluntariado o participación en actividades de comunidad:

- Estuvo en la Cruz Roja y en una casa de ayuda a madres adolescentes. Le gusta apoyar en temas de la sociedad ya que entiende a las personas que necesitan ayuda.

- No, pero planea realizar eventos benéficos.

- Trabajó en apuntalamiento para casonas antiguas.

Sentimientos al respecto de seguir trabajando en esta etapa:

- No me siento inútil

- Quiero trabajar hasta que el cuerpo me de.

- Lo desea hacer.

Diferencias en el mundo laboral actual y cuando se jubiló:

- Es más exigente en la actualidad.

- No hay interés en su rubro, hay mayor ambición económica.

- Hay mayor competencia actualmente.

Lecciones que aprendieron a lo largo de su profesión:

- Aprender a tener empatía.

- Perseverancia.

- Trabajo y esfuerzo.

Compilar los datos

Empleadores / RRHH

EDAD:

- 38 años
- 26 años
- 59 años

PROFESIÓN:

- Psicología
- Psicología
- Derecho y Ciencias Políticas

DESAFIOS

- Crear el área de Recursos Humanos y liderarla
- Encontrar el balance entre el candidato y el empleador (sueldo)

¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO PERSONAS DE LA 3RA EDAD? :

- Muy pocos.
- Depende de las empresas, clientes y perfiles.
- En su empresa sí.

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS MAYORES:

- Beneficios por igual a todos los empleados
- Beneficios por igual a todos los empleados a excepción de alguna consideración en los momentos de la pandemia
- No hay beneficio en especial

MÁXIMO DE EDAD CONTRATABLE

- 40 años
- 50 años
- No hay máximo

¿EN UN PROCESO DE SELECCIÓN LA EDAD PRIMORDIAL?

- Es ilegal hacer esa distinción pero sí.
- Sí para las empresas.
- No.

ESTARÍAS DE ACUERDO EN POLÍTICAS DE REINCORPORACIÓN LABORAL PARA JUBILADOS?

- De repente poder reubicarlos en una posición no tan alta como gerencia, pero sí lo consideraría para poder reincorporarse a la empresa.
- Su valor agregado es el seniority y la amplia experiencia, entonces usualmente se entiende como: más edad=más experiencia. Claro, igualmente no encuentres personas jóvenes muy expertas. Sí estaría de acuerdo.

-El trabajo que realizamos es mayormente físico porque es algo mecanizado tal vez no tan mayores porque no estarían físicamente aptos, no creo que sería conveniente.

Compilar los datos

Empleadores / RRHH

¿POR QUÉ NO SUELEN CONTRATAR PERSONAS MAYORES DE 60 AÑOS?

- Los jóvenes pueden tener habilidades que los adultos no, referente a la tecnología, habilidades blandas

- Puede ser por el sesgo de la dificultad para adaptarse al cambio a las metodologías más ágiles, modernas, novedosas a la tecnología

- Se cree que no están actualizados en los sistemas actuales

CONSEJOS A EMPRESAS QUE ESTÁN CONSIDERANDO AMPLIAR SU ENFOQUE DE CONTRATACIÓN DE ADULTOS MAYORES:

- Buena política de gestión de la diversidad.

- Bastante comprensión con personas mayores.

- Confianza en la capacidad y trayectoria de estas personas.

Compilar los datos

Trabajador de Casa de Adulto Mayor

EDAD:

- 45 años

PROFESIÓN:

- Enfermera Técnica

EXPERIENCIA/ TIEMPO TRABAJANDO:

- Gratificante y satisfactorio. 13 años en el campo

LUGAR DE TRABAJO

- Albergue municipal

MÁS SE DISFRUTA

-Escuchar sus experiencias y consejos.

¿Importancia de mantener a las personas mayores activas laboralmente para su bienestar emocional y físico?

Elevar su autoestima, los escuchas creo que sí podríamos decir que podemos hacer un gran trabajo para reinsertarlos en el mundo laboral.

¿Cuáles son sus expectativas con respecto al futuro de la demanda de trabajo para personas de la tercera edad?

Dar la oportunidad que vuelvan a trabajar pero en la experiencia nadie les va a ganar

CÓMO SE SIENTEN LOS ADULTOS MAYORES DESDE SU PERSPECTIVA

-Bastante solos, otros bastante independientes en sus actividades

SERVICIOS DE AYUDA PARA SUS BÚSQUEDA DE EMPLEO

-Ayudan en servicios como reciclaje, venta o cortar el césped

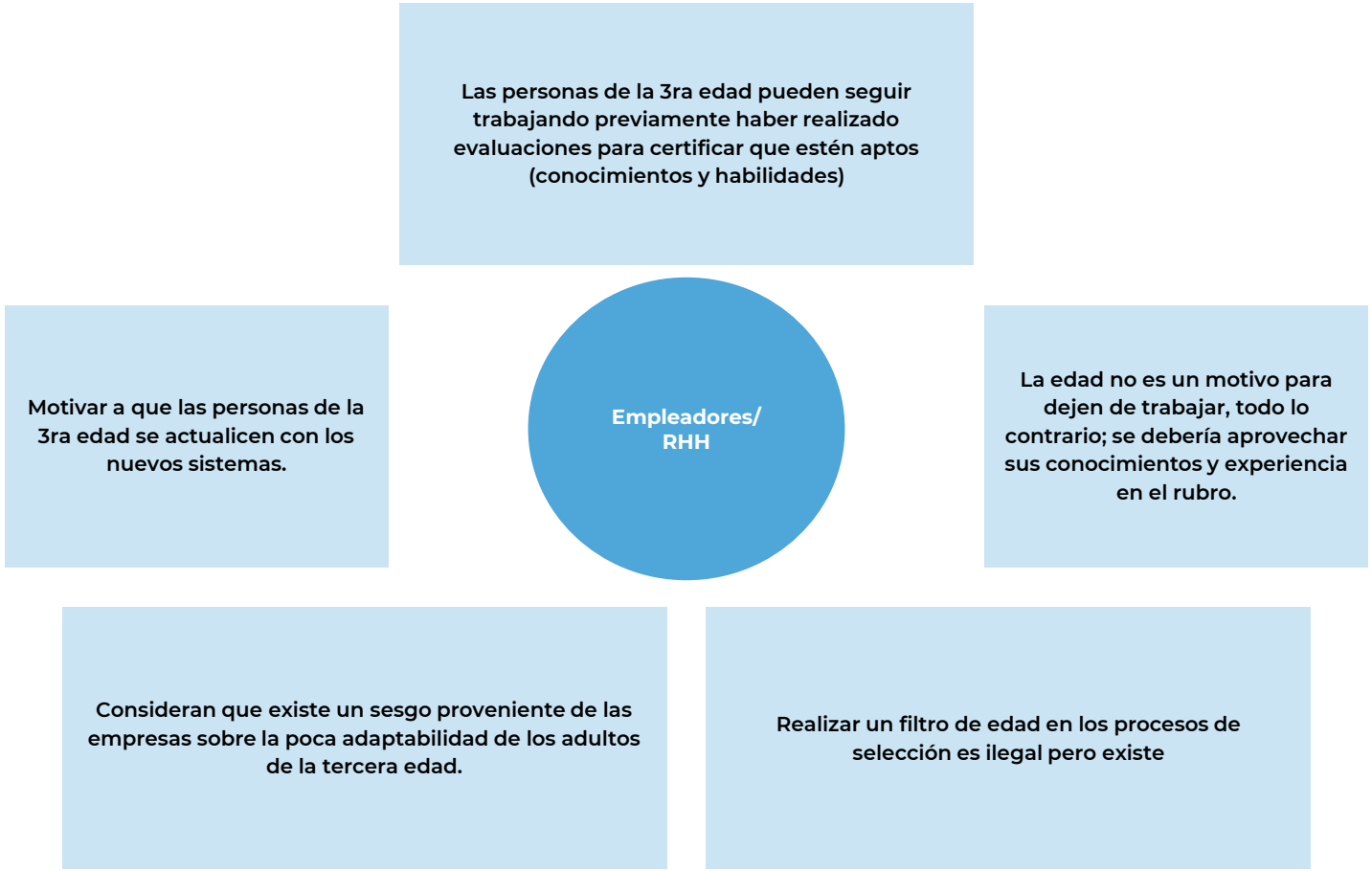
Recomendaciones para las empresas:

- Observen y escuchen las experiencias y opiniones de los adultos mayores

Organizar la información



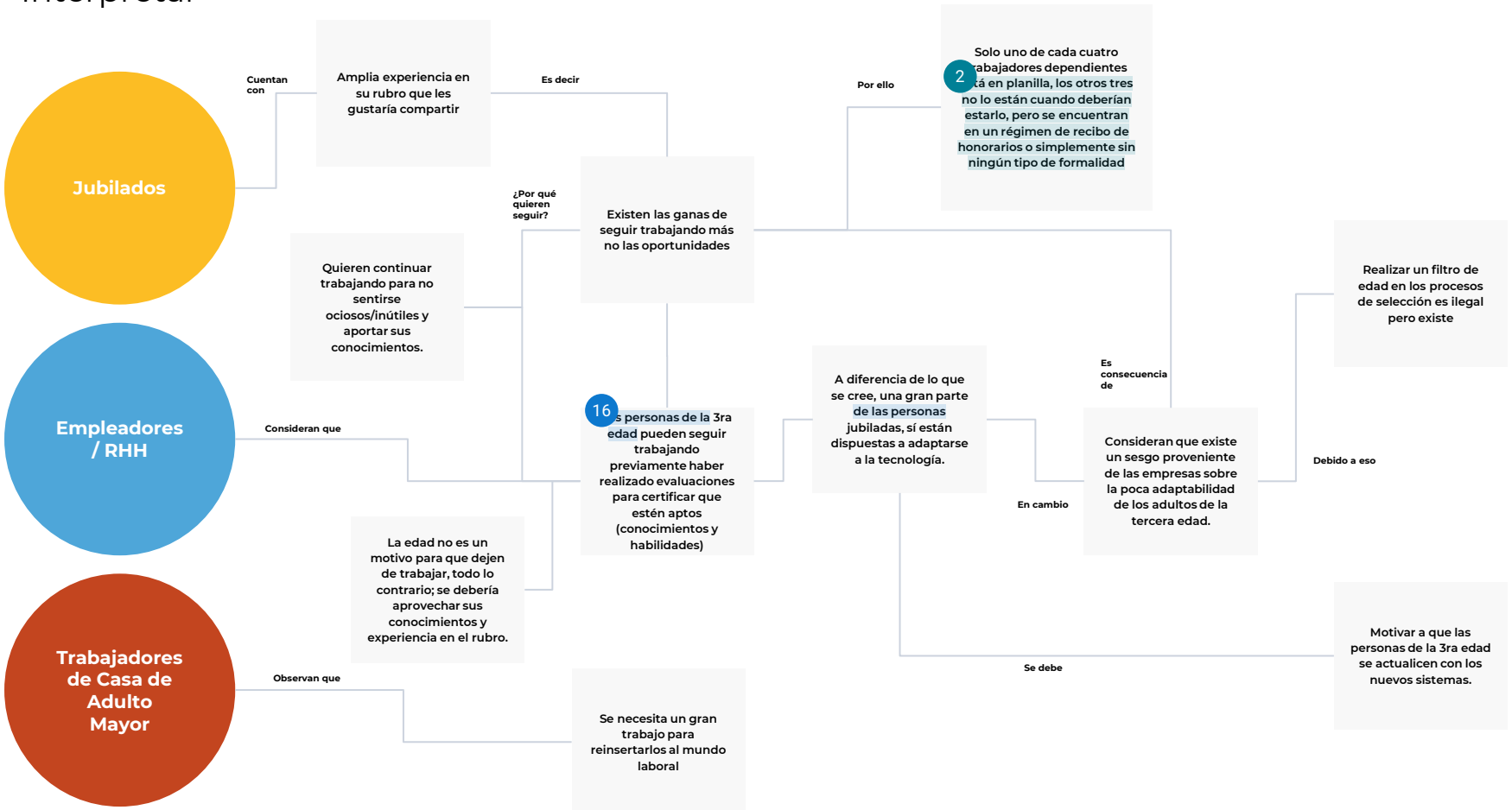
Organizar la información



Organizar la información



Interpretar



15. Insights

Contexto	Dilema	¿Por qué?	Motivación	Estado Ideal
Las personas de la 3ra edad tienen la disposición en trabajar	No dan oportunidad de trabajar siendo aún capaces.	Se cree que por ser de la tercera edad tienen poca adaptabilidad en diferentes situaciones	Quieren continuar trabajando para no sentirse ociosos/inútiles y aportar sus conocimientos.	Brinda las mismas oportunidades de trabajo a las personas de la 3era edad que las personas jóvenes, tomando en cuenta sus actitudes y aptitudes.

INSIGHT

No se les da la oportunidad de sentirse vivos al seguir trabajando.

15. Insights

Contexto	Dilema	¿Por qué?	Motivación	Estado Ideal
El prejuicio de las empresas empleadoras hacia las personas de tercera edad.	Pocas oportunidades de empleo formal para personas de tercera edad.	Por la creencia de que los adultos mayores no se adaptan a las exigencias del mercado laboral.	Observan que las personas que llegan a esta edad presentan dificultades que interfieren en su desempeño laboral y que podría ralentizar sus procesos.	Revalorización del trabajo del talento experimentado. Implementar programas de capacitación y apoyo en las áreas que se les hace difícil de manejar.

INSIGHT

Los adultos de la tercera edad son calificados de manera instantánea por su edad sin la oportunidad de probar sus habilidades y experiencia laboral.

15. Insights

Contexto	Dilema	¿Por qué?	Motivación	Estado Ideal
Las personas de la 3ra edad aún tienen mucho por aportar a la sociedad con sus conocimientos y experiencia de muchos años	Se cree que al llegar a la 3ra edad será menos productiva por temas de salud y adaptabilidad	Usualmente han tenido trabajos en diferentes rubros, lo cual les ha permitido adaptarse a experimentar varios tipos de empleo	Están acostumbrados a siempre estar activos y ser productivos.	Trabajadores más jóvenes o menos experimentados pueden aprender de ellos, aprendizaje y capacitación mutuo.

INSIGHT

Los años de trayectoria laboral de las personas de la 3era edad los vuelven perfiles capacitados para apoyar al talento joven que se une a una empresa u organización.

15. Insights

Contexto	Dilema	¿Por qué?	Motivación	Estado Ideal
Personas de la tercera edad tienen necesidades que no son del todo cubiertas por la pensión que reciben	Las personas al ser jubiladas no van a recibir un sueldo completo y por ende, se ven en la obligación de aceptar trabajos que les paguen por de bajo de lo considerado.	Las empresas se acogen a las leyes puestas por el estado. En determinada edad, pasan a jubilación	Quieren continuar trabajando para no sentirse ociosos o inútiles y aportar sus conocimientos. Además de ganar un sueldo para cubrir sus gastos	Re-evaluar las acciones que se toman con las personas y gestionar una buena política de la diversidad generacional.

INSIGHT

Las empresas no suelen crear oportunidades laborales adaptadas a las capacidades y habilidades de los adultos mayores

16. Arquetipo

Elva Ramirez

¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?

Elva Ramirez tiene 65 años y trabajó como maestra, actualmente se dedica a cuidar a uno de sus nietos mientras sus papás trabajan.

Su rutina se basa en llegar a la casa, ya que no vive con ellos, cocinar, dejar la casa limpia y hasta que llegue su nieto de la escuela estar con él.

En sus ratos libres le gusta ver novelas, leer algunos libros y conversar con su familia. No esta familiarizada con la tecnología, tiene un celular pero lo usa únicamente para contestar y realizar llamadas a sus familiares durante el día.

¿Qué dice o piensa?

Piensa que mientras tenga la fuerza y actitud necesaria, siempre está dispuesta a ayudar además se siente conforme con el dinero extra que recibe por cuidar a su nieto.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

- Considera sus días muy rutinarios y quisiera explorar nuevas formas de vivir su día a día aprendiendo algo nuevo y sacándole provecho .
- Ella es bastante sociable y su familia es su prioridad.
- Es una persona muy paciente, cariñosa y hogareña.
- Físicamente tiene ligeras molestias en las articulaciones inferiores que no llegan a ser tan constantes o le imposibiliten realizar alguna actividad.
- Ve al mundo lleno de jóvenes con mucho que ofrecer a los cuales les podría transmitir lecciones de vida con sus historias y experiencias propias, brindándoles valores y tradiciones



Pains y Gains

-La rutina de ir y cuidar a su nieto diariamente puede llegara ser agotador física y emocionalmente.

-Su vida social y personal se ve limitada debido a las demandas de cuidar de sus nietos.

¿Qué quiere o necesita?

-Mantener constantes interacciones sociales

-Seguir aprendiendo y participando en actividades significativas, como voluntariado, pasatiempos, actividades culturales y educación continua.

-Saber que que sus experiencias y sabiduría son valoradas y respetadas.

16. Arquetipo

Manuel Ortiz

¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?

Manuel tiene 66 años. Recién jubilado de su trabajo principal como ingeniero supervisor en una empresa de construcción. A pesar de tener una pensión por jubilación, trabaja como consultor independiente de manera parcial en proyectos temporales para mantener un ingreso adicional.

¿Qué dice o piensa?

Piensa que tiene mucho conocimiento y experiencia para compartir con las generaciones más jóvenes de ingenieros.

A pesar de estar jubilado, él sigue trabajando debido a la pasión que tiene por su profesión y porque hacerlo le brinda un sentido de propósito y lo ayuda a mantenerse activo y mentalmente comprometido.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

- Considera que su trabajo es una parte integral de su identidad y no quiere alejarse por completo de lo que más le apasiona pero algunas limitaciones físicas o de salud podrían afectar su capacidad para trabajar o realizar ciertas tareas por lo que ha ajustado su horario de trabajo para que sea más flexible en comparación con su vida laboral ant
- Cree que se necesita una valoración de la experiencia y la sabiduría acumulada de los adultos mayores, ya que esto beneficiaría tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto.



Pains y Gains

discriminación por edad en el mercado laboral ya que muchas empresas prefieren contratar a trabajadores más jóvenes.

-Le es más difícil competir con estos trabajadores más jóvenes en términos de energía y adaptabilidad a nuevas tecnologías y métodos de trabajo.

¿Qué quiere o necesita?

-Mayor concienciación pública y empresarial sobre los beneficios de contratar y retener a trabajadores de tercera edad.

esarrollar programas de capacitación para adultos mayores que les permitan mantenerse actualizados en tecnología y métodos de trabajo.

-Implementar programas de mentoría en las empresas, donde los trabajadores mayores puedan compartir sus conocimientos y experiencia con empleados más jóvenes.

16. Arquetipo

Jose Prince

¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?

Jose Prince es Gerente de Post-Venta (Ing. Industrial) en una empresa del rubro automotriz con más de 20 años de experiencia. Actualmente se encarga de buscar y diseñar estrategias enfocadas al servicio post venta de los equipos creando el soporte de partes, asesoría y planes de mantenimiento mecánico.

¿Qué dice o piensa?

Las personas de tercera edad en el trabajo: ¿Realmente pueden aportar algo?
Trabajar con personas mayores: ¿Más problemas que beneficios?
Desafíos de tener trabajadores mayores en la industria: ¿Merece la pena?
La batalla generacional en el trabajo: ¿Pueden las personas mayores seguir el ritmo?
Obstáculos de los trabajadores mayores en la industria.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

- Prioriza la eficiencia sin consideración por los empleados de la tercera edad. Su enfoque pragmático deja de lado las necesidades humanas.
- Ve a los empleados mayores como números y no como personas.
- La búsqueda obsesiva de datos desplaza la empatía en la toma de decisiones.
- Tiene un fuerte conciencia de las normativas y los estándares de calidad. Es importante para él asegurarse de que la empresa cumpla con todas las regulaciones y mantenga altos estándares.
- Obsesionado con las regulaciones y estándares, pero indiferente hacia los empleados mayores. La prioridad es el cumplimiento normativo, no el bienestar de la tercera edad.
- Cómo un empleador enfocado en las normativas puede descuidar a los trabajadores de edad avanzada.



Pains y Gains

-Prioriza la satisfacción del cliente sobre el bienestar de los empleados mayores.

-Las quejas y la insatisfacción de los empleados de la tercera edad pasan desapercibidas.

-Ignora el estrés y la carga de trabajo excesiva que afecta la calidad de vida y el bienestar de los empleados de la tercera edad.

¿Qué quiere o necesita?

-Ignora la experiencia y habilidades valiosas de los empleados de la tercera edad en el lugar de trabajo.

-Que los trabajadores se capaciten por sus propios medios.

-Las personas de la tercera edad deben de adaptarse y aprender nuevas habilidades para mantenerse efectivos en sus roles.

-Cuando el empleador no valora la contribución de diferentes grupos de edad y no promueve un ambiente diverso.

16. Arquetipo

Ana Rodríguez

¿Quién es tu arquetipo? ¿Cómo se ve? ¿Qué hace?

Ana Rodríguez es una emprendedora exitosa de 45 años que ha estado involucrada en la industria textil hace más de dos décadas. Ha dirigido su propia empresa de confección de ropa durante los últimos 15 años y ha logrado un crecimiento constante y sostenible en su negocio. A lo largo de su carrera, ha sido una defensora activa de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

¿Qué dice o piensa?

Tiene un profundo respeto y admiración por las personas de la tercera edad. Ella cree que esta generación posee una riqueza de conocimientos, experiencia y habilidades que a menudo se subestiman y se pasan por alto en el mercado laboral actual. Su motivación principal es crear oportunidades significativas para las personas mayores en su comunidad y al mismo tiempo aprovechar su experiencia para beneficiar a su empresa.

Comportamientos

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

- Ana Rodríguez vive el problema de la discriminación por edad con una profunda compasión, una visión a largo plazo y un compromiso activo para abordarlo. Su enfoque está en crear un mundo laboral más inclusivo y justo, donde las personas mayores puedan contribuir plenamente a la sociedad.



Pains y Gains

Enfrenta desafíos comunes al contratar a personas mayores, como posibles estereotipos y prejuicios en el lugar de trabajo, así como la necesidad de ajustar las prácticas laborales para satisfacer las necesidades específicas de esta población.

Es profundamente injusto que las personas mayores sean a menudo discriminadas en el mercado laboral debido a su edad.

Le duele ver que muchas personas mayores poseen una riqueza de conocimientos, habilidades y experiencia que a menudo se desperdician debido a la discriminación por edad.

¿Qué quiere o necesita?

-Ana espera que contratar a personas de la tercera edad no solo beneficie a su empresa en términos de experiencia y sabiduría, sino que también ayude a romper estereotipos y contribuya al bienestar de la comunidad al proporcionar empleo significativo a un grupo a menudo subvalorado.

18. Reto de diseño

Arquetipo		Dolor/necesidad		Insight
Elva Ramirez	**necesita**	**mantenerse activa socialmente y en productividad**	**Porque**	**no se les da la oportunidad de sentirse vivos al seguir trabajando.**

¿Cómo podríamos darle la oportunidad de hacer sus días menos rutinarios, pudiendo aportar a la sociedad?

Acción o intención

¿Cómo podríamos a ex trabajadores de la tercera edad que actualmente no estén trabajando?

Arquetipo

¿Cómo podríamos para seguir siendo parte de una sociedad activa?

Efecto deseado

18. Reto de diseño

Arquetipo		Dolor/necesidad		Insight
Manuel Ortiz	necesita	no le dieron la oportunidad de seguir trabajando a pesar de su capacidad para continuar	Porque	Las empresas no suelen crear oportunidades laborales adaptadas a las capacidades y habilidades de los adultos mayores

¿Cómo podríamos dar una revalorización al talento y experiencia?

Acción o intención

¿Cómo podríamos de los adultos de la tercera edad?

Arquetipo

¿Cómo podríamos para que las empresas los sigan viendo como piezas importantes en sus trabajos?

Efecto deseado

18. Reto de diseño

Arquetipo		Dolor/necesidad		Insight
Jose Prince	necesita	Personas jóvenes ya que según lo que cree, hacen un trabajo más eficaz y le generan más ganancias.	Porque	Los adultos de la tercera edad son calificados de manera instantánea por su edad sin la oportunidad de probar sus habilidades y experiencia laboral.

¿Cómo podríamos Visibilizar las habilidades y capacidades de las personas de la 3era edad?

Acción o intención

¿Cómo podríamos para que los empleadores que se niegan a contratarlas?

Arquetipo

¿Cómo podríamos Puedan promover la diversidad generacional de jóvenes y mayores permitiendo un ambiente laboral equitativo para todos lo cual puede llevar a un mayor éxito y rentabilidad?

Efecto deseado

18. Reto de diseño

Arquetipo		Dolor/necesidad		Insight
Ana Ramirez	**necesita**	**Le duele ver que muchas personas mayores poseen una riqueza de conocimientos, habilidades y experiencia que a menudo se desperdician debido a la discriminación por edad.**	**Porque**	**Los años de trayectoria laboral los vuelven perfiles capacitados para apoyar al talento joven que se une a una empresa u organización.**

¿Cómo podríamos Aprovechar al máximo la experiencia y el conocimiento de las personas de la 3era edad?

Acción o intención

¿Cómo podríamos En una empresa u organización de empleadores?

Arquetipo

¿Cómo podríamos para promover un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo?

Efecto deseado

ETAPA

IDEACIÓN

20. Lienzo de propuesta

Propuesta de Valor

Programas intergeneracionales donde se incentive la interacción con personas de diferentes edades, como niños o adolescentes.

Gain Creators (Creadores de Beneficios)
Los productos y servicios que ofrecen cursos en línea, talleres, grupos de estudio o recursos educativos pueden satisfacer su deseo de desarrollo personal y profesional.

Elva espera que su experiencia y sabiduría sean valoradas y respetadas. Los productos y servicios que promueven la mentoría intergeneracional, el voluntariado, o incluso la consultoría basada en la experiencia pueden ayudar a satisfacer esta necesidad.

Al participar en actividades significativas y voluntariado, Elva podría recibir reconocimiento público por su contribución a la comunidad, lo que puede aumentar su autoestima y su sentido de logro.

Pain Relievers (Alivios para dolores)

Se le promoverí[45]na mejor calidad

de vida impacta[46]o en su salud física y emocional, una mejor calidad de vida está relacionada con una mayor esperanza de vida.

Le permitiría aprovechar oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo, lo que puede enriquecer sus vidas y mantener su mente activa.

Gain (Beneficios)

- **Mantener constantes interacciones sociales.**
- **Seguir aprendiendo y participando en actividades significativas, como voluntariado, pasatiempos, actividades culturales y educación continua.**
- **Saber que que sus experiencias y sabiduría son valoradas y respetadas.**

[31]obs to be done (Trabajos por hacer)

- **A pesar de tener una rutina diaria siente que aún hay mucho por aprender y enseñar a los demás, especialmente a los más jóvenes.**
- **Tiene toda la actitud y disposición de seguir manteniéndose activa**

Pains (Dolores)

- **La rutina de ir y cuidar a su nieto diariamente puede llegara ser agotador física y emocionalmente.**
- **Su vida social y personal se ve limitada debido a las demandas de cuidar de sus nietos.**

20. Lienzo de propuesta

Propuesta de Valor

Promover conectarlos con puestos de trabajo en los que se desempeñen como mentores para los trabajadores más jóvenes

Gain Creators (Creadores de Beneficios)

Servicio para que contratar únicamente personas mayores, resaltando sus habilidades.

Brindarle la capacitación y formación necesaria para actualizar sus habilidades y conocimientos de acuerdo a las demandas del mercado laboral actual.
Ayuda en la búsqueda de oportunidades laborales, incluyendo la redacción de currículums, preparación para entrevistas y acceso a ofertas de trabajo adecuadas para su perfil.

Ofrecer sus conocimientos y experiencias como mentorías a generaciones más jóvenes que empiecen en el mundo laboral.

Pain Relievers (Alivios para dolores)

Al valorizar las habilidades y experiencia de los empleadores mayores, se les ayudará en su búsqueda por seguir siendo útil.

Se le conectará con empresas que sean inclusivas con los trabajadores de edad mayor.

Generando programas de formación y reciclaje laboral que puedan ayudar a las personas mayores a adquirir habilidades actualizadas y relevantes para el mercado laboral actual.

Gain (Beneficios)

- **Dar a conocer los beneficios de tener trabajadores mayores en un equipo.**
- **Mantener su empleo aportando diversidad generacional.**
- **Compartir sus conocimientos y experiencia con empleados más jóvenes en programas de mentoría en las empresas.**

Jobs to be done (Trabajos por hacer)

- **Que valoren la experiencia en su respectivo rubro como una habilidad.**
- **Que sus conocimientos puedan servirle al trabajar como asesor de los empleados más jóvenes de la empresa.**

Pains (Dolores)

- **La discriminación por edad en el mercado laboral.**
- **Despidos al llegar a cierta edad porque prefieren a personas jóvenes.**

20. Lienzo de propuesta

Propuesta de Valor

Visibilizar la importancia y valor que tienen las personas mayores en los trabajos, destacando por su experiencia en el rubro.

Gain Creators (Creadores de Beneficios)

Implementar un plan donde los trabajadores mayores puedan realizar sus funciones sin problemas.
Al contratar a personas mayores de 60 años, José puede acceder a un grupo de empleados con una rica experiencia laboral lo que mejora la calidad del trabajo y la toma de decisiones en la empresa.

La empresa de José gana una imagen positiva y socialmente responsable al promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo
Los empleados mayores suelen ser leales y comprometidos, lo que reduce la rotación de personal

Pain Relievers (Alivios para dolores)

Informar a los clientes o personas que en esa empresa trabajan personas mayores.

Los productos y servicios pueden ayudar a los empleadores a reevaluar y reasignar tareas de manera más equitativa, teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones de los empleados mayores

Fomentar la mentoría entre empleados de diferentes edades puede ayudar a transferir conocimientos y experiencia, aliviando la carga de trabajo de los empleados mayores y proporcionando a los jóvenes una oportunidad de aprendizaje.

Gain (Beneficios)

- **Dejar de perder tiempo y dinero por obstáculos de los trabajadores mayores en la empresa.**
- **Asegurarse de que la empresa cumpla con todas las regulaciones y mantenga altos estándares**

Jobs to be done (Trabajos por hacer)

- **El cumplimiento de los objetivos y las metas, además que las personas mayores se capaciten por sus propios medios.**
- **Priorizar la eficiencia sin consideración por los empleados de la tercera edad.**

Pains (Dolores)

- **Las quejas y la insatisfacción de los empleados mayores por la carga de trabajo.**
- **Le molesta tener que seguir normativas para cuidar de los trabajadores de edad avanzada.**
- **Perder tiempo por obstáculos de los trabajadores mayores en la industria.**

20. Lienzo de propuesta

Propuesta de Valor

Fomentaremos programas de mentoría intergeneracional donde los empleados mayores pueden compartir su sabiduría y liderazgo con colegas más jóvenes, ayudando a impulsar el crecimiento profesional de ambos grupos.

Gain Creators (Creadores de Beneficios)

Ofrecer una cultura empresarial inclusiva que valora y aprovecha la experiencia y conocimientos de las personas mayores, creando un ambiente de trabajo donde todas las edades son bienvenidas y respetadas.

Facilitar la colaboración efectiva entre empleados de diferentes edades, promoviendo equipos de trabajo que combinan la experiencia de los mayores con la energía y perspectiva innovadora de los jóvenes.

Pain Relievers (Alivios para dolores)

Al ofrecer programas de mentoría intergeneracional, se proporciona un espacio para que los empleados mayores compartan sus conocimientos y experiencia con los más jóvenes. Esto fomenta la comprensión y el respeto mutuo entre las generaciones, reduciendo la frustración y el aislamiento que podrían surgir debido a la falta de comunicación efectiva.

Gain (Beneficios)

- **Espera que contratar a personas de la tercera edad beneficie a su empresa en términos de experiencia y sabiduría.**
- **Ayudar a romper estereotipos y contribuir al bienestar de la comunidad.**
- **Proporcionar empleo significativo a un grupo a menudo subvalorado.**

Jobs to be done (Trabajos por hacer)

- **Incluir a las personas mayores en las oportunidades laborales que se presentan.**
- **Tiene un compromiso activo por crear un mundo laboral inclusivo donde puedan contribuir plenamente a la sociedad.**

Pains (Dolores)

- **Encuentra injusto que las personas mayores sean a menudo discriminadas en el mercado laboral debido a su edad.**
- **Sabe que ellos poseen conocimientos, habilidades y experiencia que se desperdician debido a la discriminación por edad.**
- **Necesita ajustar las prácticas laborales para satisfacer las necesidades específicas de esta población.**

21. Guión de Talleres generativos

Introducción / Rompe hielo

¡Buenos días/tardes a todos y bienvenidos a nuestro taller generativo sobre cómo abordar la poca cantidad de oportunidades de trabajo para personas de 60 años y más! Es un honor tener a cada uno de ustedes aquí, compartiendo su valioso tiempo y experiencia en busca de soluciones significativas. Hoy, nos sumergiremos en un proceso creativo y colaborativo para enfrentar este desafío social.

Etapa 01

Dinámica Rompe hielo: (6 minutos)
"Encuentra la película".

Lo que se bus[illegible] que las personas se sientan cómodas y empiecen a interactuar.
Sobre todo, por que nadie se conoce. Esta actividad ayudará a romper la tensión inicial
y a crear un entorno más relajado.
Tendrán que encontrar diferentes objetos que hacen
referencia a alguna película conocida.



Dinámicas

Etapa 02

Comprendiendo el problema
"Desafíos únicos que enfrentan las personas de 60 años en el mercado laboral"

Para un mayor contexto, sabemos que la discriminación por edad es un problema persistente en el mercado laboral ya que muchos empleadores pueden tener prejuicios que afectan negativamente a las personas de 65 años a más, a pesar de su experiencia y habilidades.

Esta es una de las múltiples razones por las que en el último año ha habido un incremento relativo en cuanto a número de personas mayores en empleos informales.

Nuestro objetivo el día de hoy gira en torno a generar ideas innovadoras y estrategias que podamos aplicar en nuestra comunidad.

Etapa 03

Rompiendo Barreras "Gamestorming"
Es el momento de crear.

Todos vamos a crear un personaje: ¿cómo se va a llamar?, ¿dónde trabaja o de qué trabaja?, ¿qué funciones realiza?, ¿cuál es su personalidad?, ¿tiene hobby?, ¿tiene familia?, ¿cuánto es su sueldo?, ¿le gusta su trabajo?, ¿tiene seguro de salud?, ¿cómo es su jefe?, ¿se va de viaje?, ¿qué hace los fines de semana?

Ejercicio de empatía sobre este personaje:
Imaginen que ustedes son (Nombre del personaje) y llegaron a los 60 años,

¿Cómo buscarían empleo?
¿Por qué?
¿Creen que les darían empleo?
¿Por qué?

Lluvia de "por qué"
Se le preguntará a los participantes:
¿Por qué creen que existe el desempleo en personas mayores?

Etapa 04

Innovación: "Lluvia de Ideas"

¡Soluciones sin límites!

Los participantes harán una sesión de lluvia de ideas para identificar posibles ideas de solución, recuerda, *NO EXISTEN LÍMITES :D*

Test de los S/1000

(no vale tu solución >:c)
Cada participante dividirá una cantidad de diseño para inversión en alguna de las ideas propuestas. La inversión se puede hacer como el participante quiera.

Cierre

"Tu trabajo soñado"

Los participantes detallarán cuál sería el trabajo con el que siempre soñaron.
Resumen de las principales ideas y soluciones propuestas.
Compromiso individual y colectivo para llevar a cabo acciones específicas.
Invitación a mantenerse en contacto y colaborar en futuros esfuerzos.

Agradecimiento y Conclusión:
En nombre de nuestro equipo organizador, les agradecemos a todos por su participación en este taller generativo. Juntos, hemos identificado desafíos, propuesto soluciones y establecido la base para un cambio significativo en la vida de las personas mayores en busca de empleo. Recordemos que el cambio comienza con cada uno de nosotros, y estamos listos para marcar la diferencia en nuestras comunidades.

¡Adelante, sigamos generando oportunidades para todos!
¡Gracias!

22. Ideación

Funciones donde las personas mayores pueden realizarlas tranquilos	debe incluir medidas para eliminar sesgos de edad en los procesos de selección, garantizando que las decisiones se basen en méritos y habilidades en lugar de la edad	Fácil acceso para su transporte	Funciones que destaquen sus habilidades	Funciones que no los impidan fisicamente poder realizarlas	Que el objetivo principal sea que las personas mayores se sientan útiles	63 …sibilizar la importancia del trabajo de las personas mayores	Afirmando el rol importante en su ambiente laboral
debe ser inclusiva y respetar la diversidad de edades en el trabajo	de… 60 …ear oportunidades pa… …aprendizaje mutuo y el trabajo en equipo.	Habiliades blandas: Empatía y paciencia para las personas mayores	capacidad de tomar decisiones y mantener su independencia	Comunicación efectiva	facilitarles el uso de herramientas tecnológicas	Alianzas estratégicas	destacar los beneficios de la diversidad generacional en el lugar de trabajo.
Aprovechamiento de las oportunidades de aprendizaje y crecimiento	Permitirles una participación activa en la comunidad	oportunidad de aprendizaje por medio de capacitaciones	Consideraciones con respecto a discapacidades menores.	Reconociendo públicamente sus contribuciones	Horarios flexibles	Emparejamiento de personas mayores con trabajadores jóvenes que necesiten mentoría	Lugar de trabajo que refuerza la empatía e inclusión
Debe proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo continuo tanto para empleados mayores como para jóvenes	debe incluir un sistema de reconocimiento y recompensas que celebre las contribuciones de los empleados mayores	Retribución económica	Puede incluir iniciativas de colaboración con organizaciones gubernamentales	Compartir sus trayectorias como ejemplos de éxito	27 …mpañas de concienciación sobre la importancia de la mentoría intergeneracional	investiga… 26 …comprender las necesidades y expectativas de los empleadores potenciales	Debe mejorar la reputación empresarial
Puede reducir costos de rotación de personal	Debería promover la tranferencia de conocimientos	Se debería evitar sanciones legales y mantener un entorno de trabajo legalmente conforme.	Talento mayor con menor riesgo a cometer errores	Aprovechamiento de su amplia red de contactos			

23. Ideación

Beneficios en el puesto laboral

- Fácil acceso para su transporte
- Funciones que no los impidan fisicamente poder realizarlas
- Lugar de trabajo que refuerza la empatía e inclusión
- Habilidades blandas: Empatía y paciencia para las personas mayores
- Que el objetivo principal sea que las personas mayores se sientan útiles
- Horarios flexibles
- capacidad de tomar decisiones y mantener su independencia
- Comunicación efectiva
- Retribución económica

Validar su trabajo

- Funciones donde las personas mayores pueden realizarlas tranquilos
- debe crear oportunidades para el aprendizaje mutuo y el trabajo en equipo.
- investigar y comprender las necesidades y expectativas de los empleadores potenciales
- debe ser inclusiva y respetar la diversidad de edades en el trabajo
- Permitirles una participación activa en la comunidad
- facilitarles el uso de herramientas tecnológicas
- Funciones que destacan sus habilidades
- Consideraciones con respecto a discapacidades menores.
- Reconociendo públicamente sus contribuciones
- Compartir sus trayectorias como ejemplos de éxito

Externos

- Alianzas estratégicas
- Campañas de concienciación sobre la importancia de la mentoría intergeneracional
- Puede incluir iniciativas de colaboración con organizaciones gubernamentales

23. Ideación

Integración generacional

Debe incluir medidas para eliminar sesgos de edad en los procesos de selección, garantizando que las decisiones se basen en méritos y habilidades en lugar de la edad.

Visibilizar la importancia del trabajo de las personas mayor

Emparejamiento de personas mayores con trabajadores jóvenes que necesiten mentoría.

Debe proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo continuo tanto para empleados mayores como para jóvenes.

Aprovechamiento de las oportunidades de aprendizaje y crecimiento

Debe incluir un sistema de reconocimiento y recompensas que celebre las contribuciones de los empleados mayores.

Afirmando el rol importante en su ambiente laboral

Destacar los beneficios de la diversidad generacional en el lugar de trabajo.

Beneficios empresariales

Debe mejorar la reputación empresarial

Talento mayor con menor riesgo a cometer errores

Aprovechamiento de su amplia red de contactos

Debería promover la transferencia de conocimientos

Puede reducir costos de rotación de personal

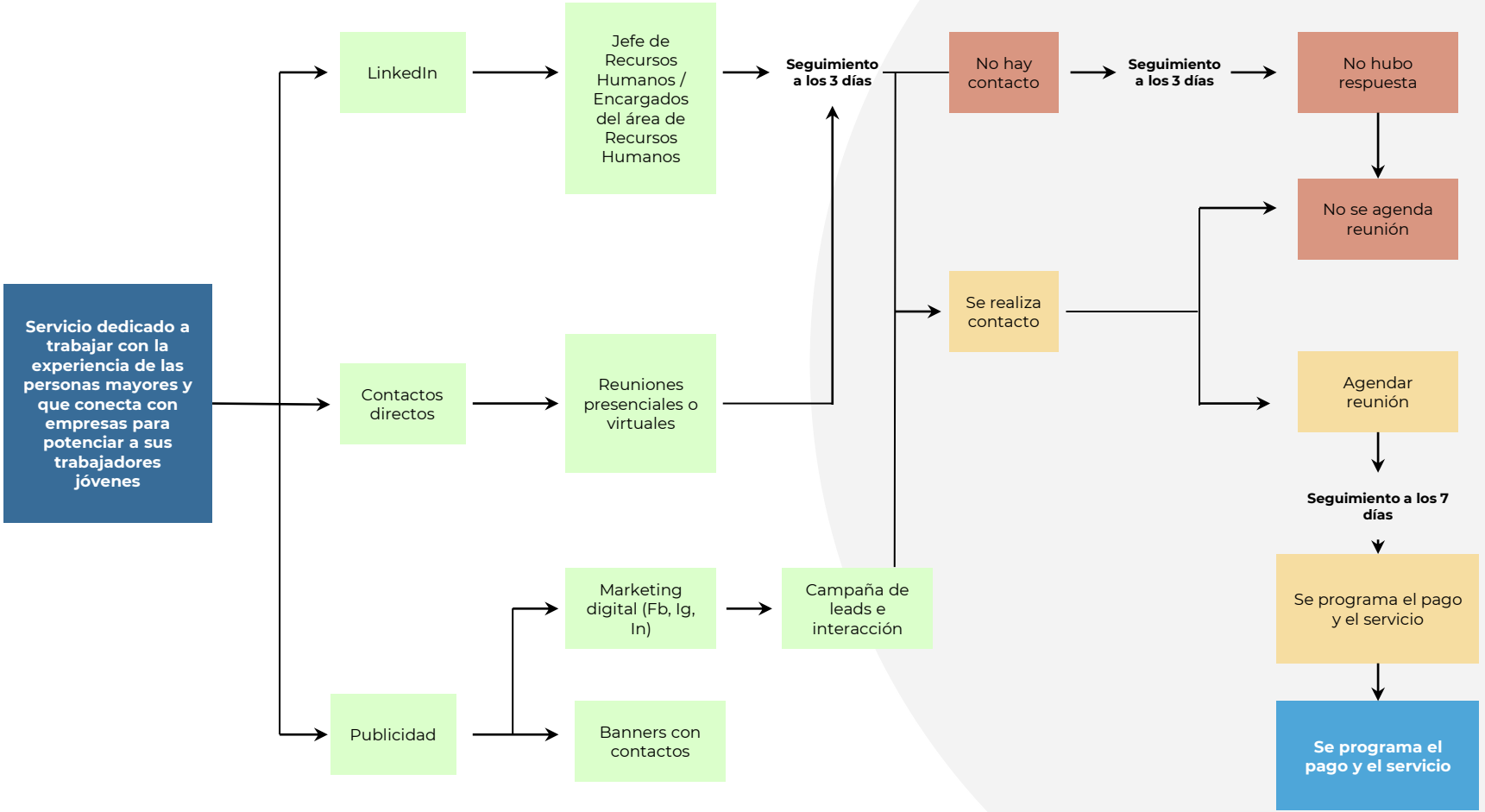
Se debería evitar sanciones legales y mantener un entorno de trabajo legalmente conforme.

24. Ideación

Matriz de priorización y selección

	Servicio dedicado a trabajar con la experiencia de las personas mayores y que conecta con empresas para potenciar a sus trabajadores jóvenes	Consultora que conecte personas de tercera edad con organizaciones que necesitan talento mayor	Feria laboral que incluya y aproveche las habilidades de las personas mayores	Servicio de charlas laborales dictadas por personas de la tercera edad
Características de la Propuesta de Valor	Contactar a empresas y aliados corporativos ofreciendo el servicio	Ser un nexo entre las personas mayores y sus posible centro de empleo	Visibilizar las habilidades de las personas mayores en un solo espacio	Aprovechar la experiencia y habilidades de una persona mayor para instruir a personal más jóven.
Creadores de beneficios	Área de Recursos Humanos	- Empresas corporativas - Organizaciones	- Empresas organizadoras - Instituciones Educativas - Programas de empleo	-Organizaciones. - Eventos y Conferencias. - Servicios de Consultoría.
Aliviadores de dolores	- Resolución de problemas, capacitaciones y enseñar en base a experiencia	- Continuar trabajando aceptando las habilidades del adulto mayor	- Encontrar todo tipo de talento de estas personas	-Brindar la oportunidad de empleo en base específicamente a su área de especialidad
Tipo de innovación	Radical	Radical	Radical	Radical
Viabilidad y factibilidad	Crear una empresa que promueva el desarrollo de jóvenes mediante la experiencia de personas mayores es viable debido a la creciente demanda, beneficios comprobados y versatilidad en servicios, además de su potencial para mejorar la retención y atraer empresas socialmente responsables.	Es posible, pero se necesita investigación de mercado, consideración de regulaciones y planificación cuidadosa para establecer una consultora exitosa en este campo, con oportunidades significativas.	Una feria laboral que incluye y aprovecha las habilidades de las personas mayores es factible y viable porque aprovecha un grupo demográfico con un gran potencial y contribuye a la creación de equipos de trabajo más diversos, efectivos y equitativos. Además de no solo beneficiar a los candidatos mayores, sino que también puede mejorar el rendimiento y la cultura de las empresas.	La estrategia de charlas laborales es crucial para el éxito del servicio. Con planificación sólida y una propuesta de valor efectiva, crear un servicio de charlas laborales por personas de la tercera edad es viable y atractivo.

25. Desarrollo



26. Lienzo de propuesta de valor (Final)

Propuesta de Valor

Abstracto:

-Contra la falta de oportunidad laboral

-Reducir empleos informales

-Deterioro de sus capacidades

Concreto:

-Estabilidad económica de las personas mayores

-Fomenta la conexión intergeneracional

-Transferencia de conocimientos

-Imagen corporativa más inclusiva

Gain Creators (Creadores de Beneficios)

- Programas de Desarrollo Personalizado
- Fomento de la Colaboración Generacional
- Aumento de la Satisfacción del Empleado
- Diferenciación Empresarial
- Traspaso de Experiencia

Pain Relievers (Alivios para dolores)

- Autorrealización y satisfacción laboral
- Productividad y eficacia
- Inspiración a superarse
- Motivación para lograr éxito laboral y personal
- Capacidad de detección de crisis

Gain (Beneficios)

- Desarrollo Profesional
- Mejora de la Cultura Empresarial
- Retención de Talento
- Ventaja Competitiva
- Transferencia de Conocimientos

Jobs to be done (Trabajos por hacer)

Contactar a empresas ofreciendo un servicio que potencia a sus trabajadores jóvenes.

Pains (Dolores)

- Rechazo Inicial
- Falta de Conexiones
- Resistencia al Cambio
- Percepción de Costo
- Falta de Conciencia sobre los beneficios

27. Moodboard



28. Descarga de taller generativo

Información sistematizada

1. Gamestorming (Creación de personajes)

Carl	60 años	Vende helados
Persona alegre inicialmente. Actualmente le es un poco difícil afrontar la vida	No tiene hobbies	Dedicada a preparar sus clases previamente
Sueldo diario de 25 a 30 soles, dependiendo de la temporada	No necesariamente le agrada, posiblemente lo haga por necesidad	No cuenta con seguro de salud, cuenta con SIS

2. Ejercicio de empatía (En base al personaje y su busca de empleo)

Mantener un negocio propio	Es difícil que le den empleo por la edad	Un adulto es difícil que encuentre un trabajo. Sería ideal hacer un negocio propio
No te dan trabajo, no dan beneficios (AFP, seguros). Con ayuda de un familiar	De acuerdo a la preparación de las personas como profesional podrían realizar algún aporte	

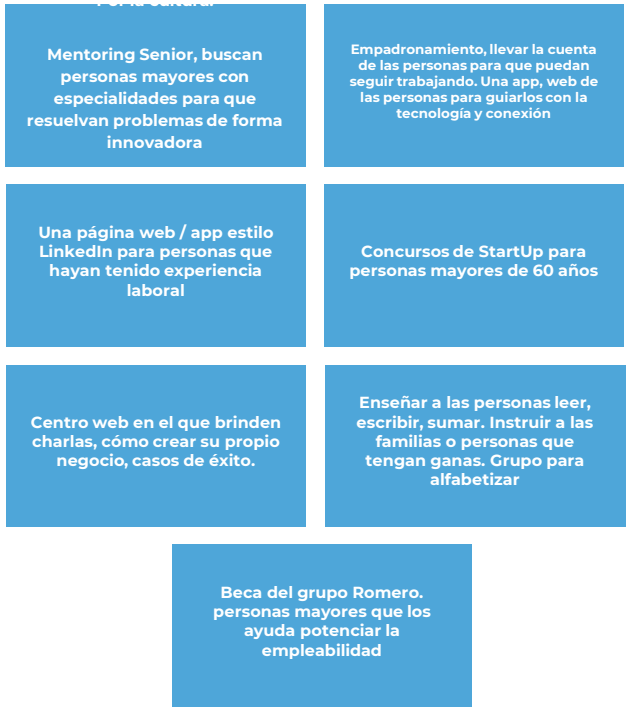
3. Lluvia de ideas (¿Por qué creen que existe el desempleo en las personas mayores?)

Por la cultura. En algunos países les dan prioridad a las personas mayores pero en otros a las personas jóvenes	En Perú es difícil que den trabajo a personas mayores de 60 años. Autoridades.
No quieren nombrar a las personas (beneficios)	Por las expectativas salariales que podría tener un experto a un junior
Por la habilidad/capacidad de aprender tecnología	Porque las personas mayores tienen diferentes habilidades diferentes
Puede variar de acuerdo a la profesión que ejercen porque algunas se requieren. Personas especialistas en ciertas áreas	No dan la oportunidad de seguir ejerciendo a pesar de tener las fuerzas y ganas

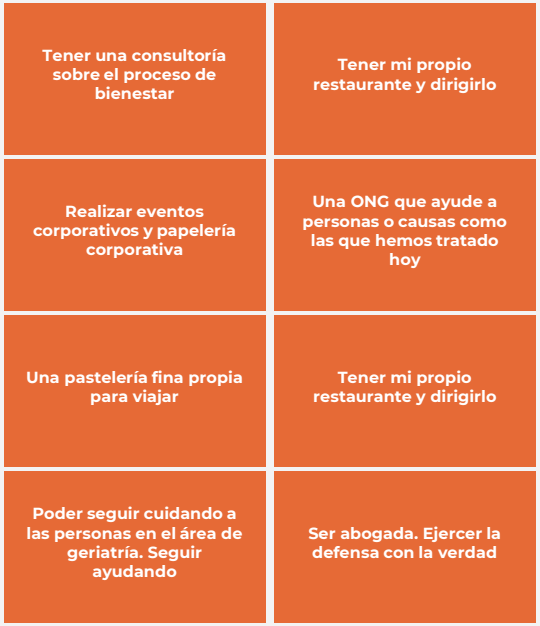
28. Descarga de taller generativo

Información sistematizada

4. Lluvia de ideas (Soluciones sin límites)



5. Cierre (Detallan su trabajo soñado)



28. Descarga de taller generativo

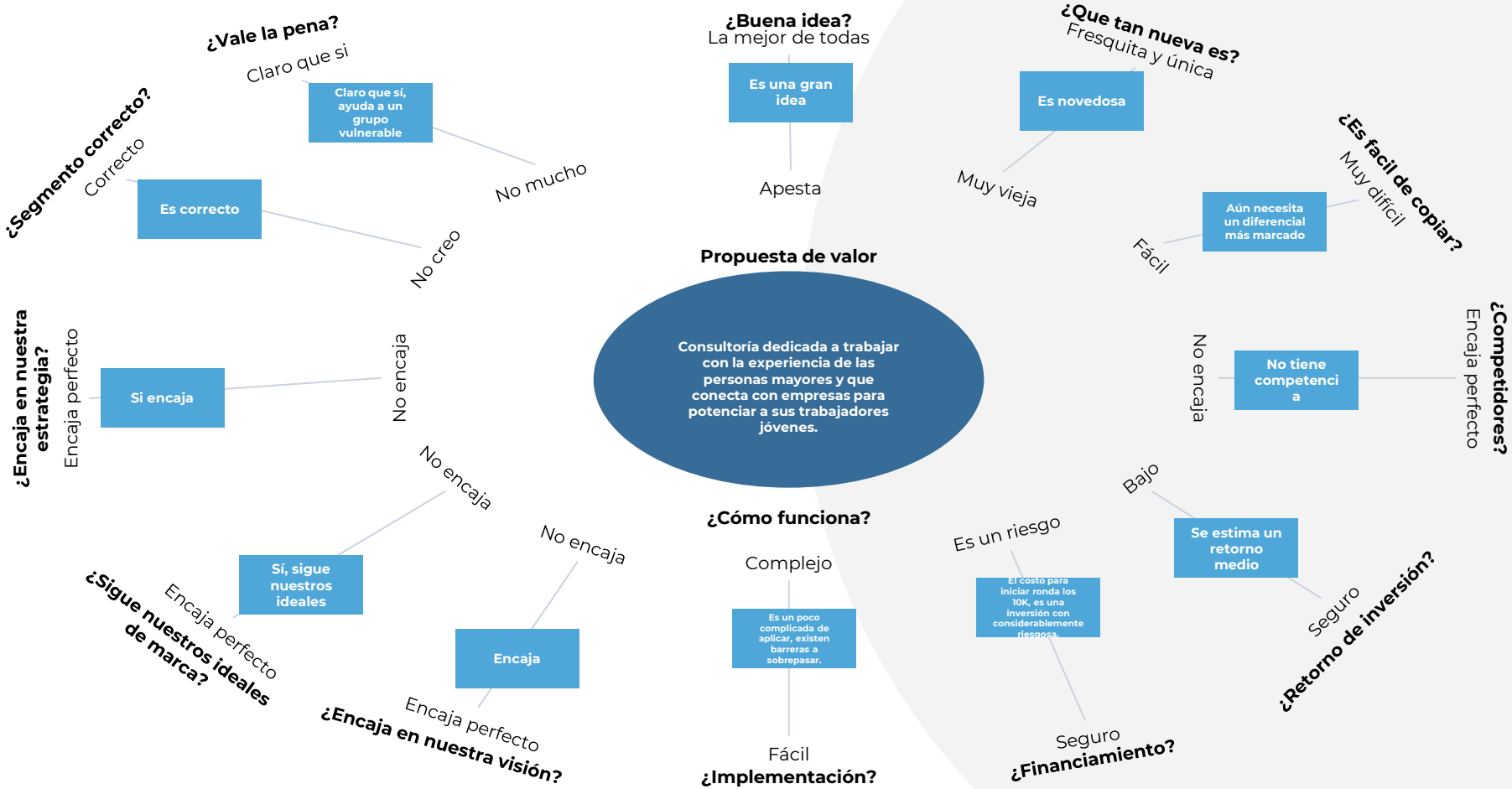
Resultados

- Un factor importante es la cultura en el país, ya que en muchos casos no le dan la importancia y necesidad a las personas mayores.
- Se considera que después de la jubilación podrían realizar un negocio propio o inversión.
- Uno de los principales contactos de comunicación sería una página web o app para que se genere el contacto entre empresa/profesional.
- La busca de empleabilidad propia a falta de apoyo
- Se podría decir que cuando una jubilado inicia esta etapa, empieza a cambiar no solo económicamente si no también, emocional y psicológicamente.
- Entre las principales soluciones se rescata la de "Mentoring Senior, buscan personas mayores con especialidades para que resuelvan problemas de forma innovadora" que se relaciona con la propuesta de solución brindada por el equipo.
- Una de las mejoras planteadas en el taller es la del desarrollo de una Web para las personas que hayan tenido una experiencia laboral considerable en algún rubro.

ETAPA

DESARROLLO

29. Autoevaluación - identificar el nivel de innovación.



30. Lienzo modelo de negocio

8. Aliados clave

- Empresas que quieran capacitar a sus empleados jóvenes.

- Áreas de Recursos Humanos.

- Bolsas de trabajo.

7. Actividades Clave

Servicios de sesiones de consultoría por parte de nuestros colaboradores senior.

6. Recursos clave

- Contacto directo a través de reuniones físicas o virtuales.

- Contacto a través de la web de la marca consolidando reuniones físicas o virtuales.

- Redes sociales

- Página web

2. Propuesta de valor

IKIGAI - Servicio de consultoría dedicado a trabajar con la experiencia de las personas mayores y que conecta con empresas para potenciar a sus trabajadores jóvenes.

4. Relación con los clientes

Se brinda la opción de una sesión o paquete.

3. Canales

DIGITALES

- Web

- Redes Sociales

1. Segmento de clientes: Arquetipos

Persona de la tercera edad de 60 a 70 años

GAINS
- Que valoren la experiencia en su respectivo rubro como una habilidad.
- Que sus conocimientos puedan servir al trabajar como asesor de los empleados más jóvenes de una empresa.

PAINS
Le due discriminación por edad en el mercado laboral y los despidos al llegar a cierta edad porque prefieren a personas jóvenes.

9. Presupuestos

Servicios de sesiones de consultoría por parte de nuestros colaboradores senior.

5. Fuentes de ingreso

Servicios de sesiones de consultoría por parte de nuestros colaboradores senior.

31. Identificar la competencia

COMPETENCIA 1

Deloitte.

Breve descripción

Deloitte Perú brinda asesorías a compañías nacionales e internacionales, a través de servicios de Auditoría, Capital Humano, Estrategia, Finanzas, Impuestos, Riesgos, Servicios Legales y Tecnología. Comprenden los problemas de negocio desde todas las perspectivas posibles, lo que permite estar siempre un paso adelante, ofreciendo a clientes soluciones con enfoque multidisciplinario.

¿En qué se parece a mi solución?

Tanto IKIGAI como Deloitte Perú ofrecen servicios de asesoramiento y consultoría en áreas específicas.

Ambas entidades enfatizan la importancia de un enfoque multidisciplinario para comprender y abordar los problemas de negocio desde múltiples perspectivas

Ambas entidades enfatizan la importancia de un enfoque multidisciplinario para comprender y abordar los problemas de negocio desde múltiples perspectivas

¿En qué se diferencia de mi solución?

La principal diferencia radica en el enfoque y la especialización. Deloitte Perú es una firma de consultoría global que aborda una amplia gama de servicios y trabaja con empresas nacionales e internacionales en diversas áreas. Por otro lado, IKIGAI se enfoca en un nicho específico: la colaboración intergeneracional en el ámbito laboral, centrándose en la experiencia de personas de la tercera edad.

31. Identificar la competencia

COMPETENCIA 2

BDO PERÚ

Breve descripción

BDO en el Perú está conformado por 4 Firmas profesionales, las cuales ofrecen los servicios de Auditoría Financiera, Consultoría Tributaria y Legal, Consultoría de Negocios y Outsourcing de Servicios Contables y Nóminas.

¿En qué se parece a mi solución?

Tanto BDO como IKIGAI destacan la importancia de cumplir con calidad los compromisos con los clientes y superar sus expectativas.

¿En qué se diferencia de mi solución?

La principal diferencia radica en la especialización y el enfoque de cada entidad. BDO ofrece una amplia gama de servicios en diferentes áreas, mientras que IKIGAI se centra específicamente en la colaboración entre generaciones en el lugar de trabajo, con un énfasis en la experiencia de la tercera edad.

BDO destaca sus valores de integridad, competencia profesional, compromiso con los clientes y respeto por su personal como guías para su trabajo. En tu proyecto, los valores y la cultura organizativa pueden diferir según la misión y visión específica de IKIGAI, pero pueden centrarse en la colaboración intergeneracional y el aprovechamiento de la experiencia de las personas mayores en el ámbito laboral.

31. Identificar la competencia

COMPETENCIA 3

pwc

Breve descripción

Brinda calidad en los servicios de auditoría, impuestos y consultoría de negocios.

¿En qué se parece a mi solución?

Los profesionales tienen un amplio conocimiento global e industrial, con excelentes capacidades técnicas y de relaciones, y ofrecen soluciones a la medida de las necesidades.

Contamos con profunda comprensión y experiencia del mercado, enfocados en la creación de valor, desarrollo de relaciones con el cliente, constante colaboración y capacidad de ponernos en el lugar de los demás.

¿En qué se diferencia de mi solución?

Nuestro enfoque principal es la especialización de las personas mayores en su rubro, desarrollando la colaboración intergeneracional. Los senior son los especialistas que brindan la consultoría a los clientes. Además, de crear confianza y estrecha empatía.

31. Identificar la competencia

COMPETENCIA 4

Adecco

Breve descripción

Servicio de externalización parcial o total del proceso de reclutamiento y selección. Búsqueda y selección de personal: Servicio integral y modular de procesos de selección, equipo de consultores expertos en headhunting y trazabilidad durante todas las etapas.

¿En qué se parece a mi solución?

Al ser una consultora, buscan igualmente ser intermediarios para encontrar

Brindan soluciones flexibles de contratación de personal temporal, complementaria o especializada

¿En qué se diferencia de mi solución?

Si bien también buscan encontrar al candidato ideal para cada empresa, nuestra idea va específicamente en contactar empleados de la tercera edad para que se pueden adaptar con los más jóvenes.

31. Identificar la competencia

COMPETENCIA 5

aims International

Breve descripción

Vincula empresas y personas a largo plazo en pos del éxito empresarial.

¿En qué se parece a mi solución?

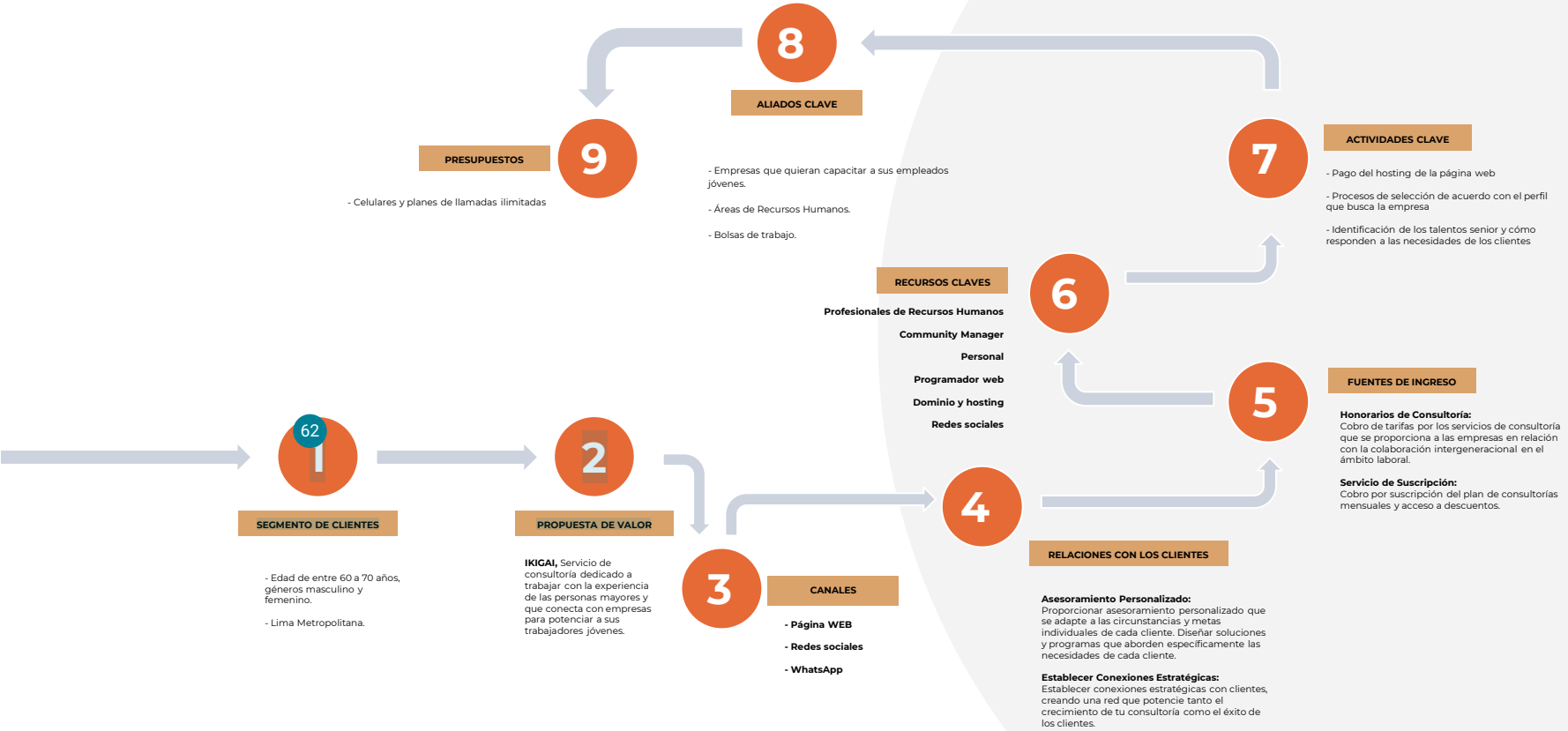
Se encargan de buscar a profesionales que tengan la experiencia que los haga idóneos para la estrategia de la empresa.

Servicios de consultoría para desarrollar capacidades y una Integración en la empresa

¿En qué se diferencia de mi solución?

La diferencia clara es que nuestros colaboradores encargados de las auditorías son profesionales de la tercera edad a quienes se contactará con las empresas.

32. Lienzo modelo de negocio MVP/MSV



32.1 Lienzo de presupuestos

INVERSIÓN INICIAL

	DEFINICIÓN	EJEMPLO	RECURSOS NECESARIOS									
Recursos producción	Todos aquellos recursos materiales o personales destinados a la producción.	4 encargados 1 consultor (senior)	Consultor Senior	s/400 x consultoría	+	Encargados	s/200 x consultoría	+	-	-	+	-	-	=	S/600
Recursos administrativos	Todo aquel personal o recurso material dedicado a la administración del proyecto	1 celular, 4 laptop	Apple iPhone 12 64GB Negro	s/1,600	+	4 Laptops HP Intel Core i3 8GB 256GB SSD 12va Gen 14"	s/6,800	+	Internet y energía eléctrica	S/600	+	Línea telefónica	S/80	=	s/9,080
Recursos logísticos	Todo aquel recurso dedicado a hacer llegar el producto al público	Página web Redes Sociales	Dominio y creación de página web	S/800	+	Publicidad en redes	s/400	+	-	-	+	-	-	=	s/1,200
Recursos financieros	En caso se necesite financiar el inicio del proyecto, considerar lo que el banco te cobrará: La idea es que el capital pueda ser sostenible por el banco más que por los recursos internos	Préstamo bancario	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	=	-

S/ 10,880

32.1 Lienzo de presupuestos

GASTOS MENSUALES

	DEFINICIÓN	EJEMPLO	RECURSOS NECESARIOS					
Recursos producción	Todos aquellos recursos materiales o personales destinados a la producción.	Equipo a cargo	Consultor Senior	s/400 x consultoría	+	Encargados	s/200 x consultoría	= S/600
Recursos administrativos	Todo aquel personal o recurso material dedicado a la administración del proyecto	Recursos materiales para la ejecución	Internet y energía eléctrica	S/600	+	Línea telefónica	S/80	= S/680
Recursos logísticos	Todo aquel recurso dedicado a hacer llegar el producto al público	Redes sociales	-		+	-	-	= -
Recursos financieros	En caso se necesite financiar el inicio del proyecto, considerar lo que el banco te cobrará: La idea es que el capital pueda ser sostenible por el banco más que por los recursos internos	Préstamos	-	-	+	-	-	= -
Recursos de difusión	Los recursos materiales y humanos que necesitas para promocionar tu producto	Community manager, pago de pauta en rrss	Publicidad en redes	S/400	+	-	-	= S/400

s/1,080

32.2 Lienzo de ingresos

POSIBLES INGRESOS

CATEGORÍA	EJEMPLO	COSTO UNITARIO	ESTIMADO DEL TOTAL DE UNIDADES VENDIDAS AL MES	INGRESO ESTIMADO MENSUAL	INGRESO ESTIMADO TRIMESTRAL
Pago por uso	Consultoría Especializada	s/600	12	s/7,200	s/21,600
Suscripción	Suscripción mensual básica (6 sesiones)	s/3,400	1	s/3,400	s/10,200
Escribe aquí el tipo de ingreso según tu producto o servicio	Suscripción mensual básica	-	-	-	-
Escribe aquí el tipo de ingreso según tu producto o servicio	Suscripción mensual básica	-	-	-	-
					s/31,800

GASTOS MENSUALES

Este resultado permite evaluar si el negocio generaría Ganancias o pérdidas, cuando el resultado es positivo, el negocio es rentable y por ende, conviene llevar a cabo.

TOTAL DE INGRESOS ESTIMADOS		TOTAL DE INVERSIÓN		TOTAL DE GASTOS		
S/31,800	-	S/10,800	-	s/1,080	=	s/16,320

s/600 x 12 consultorías s/7,200

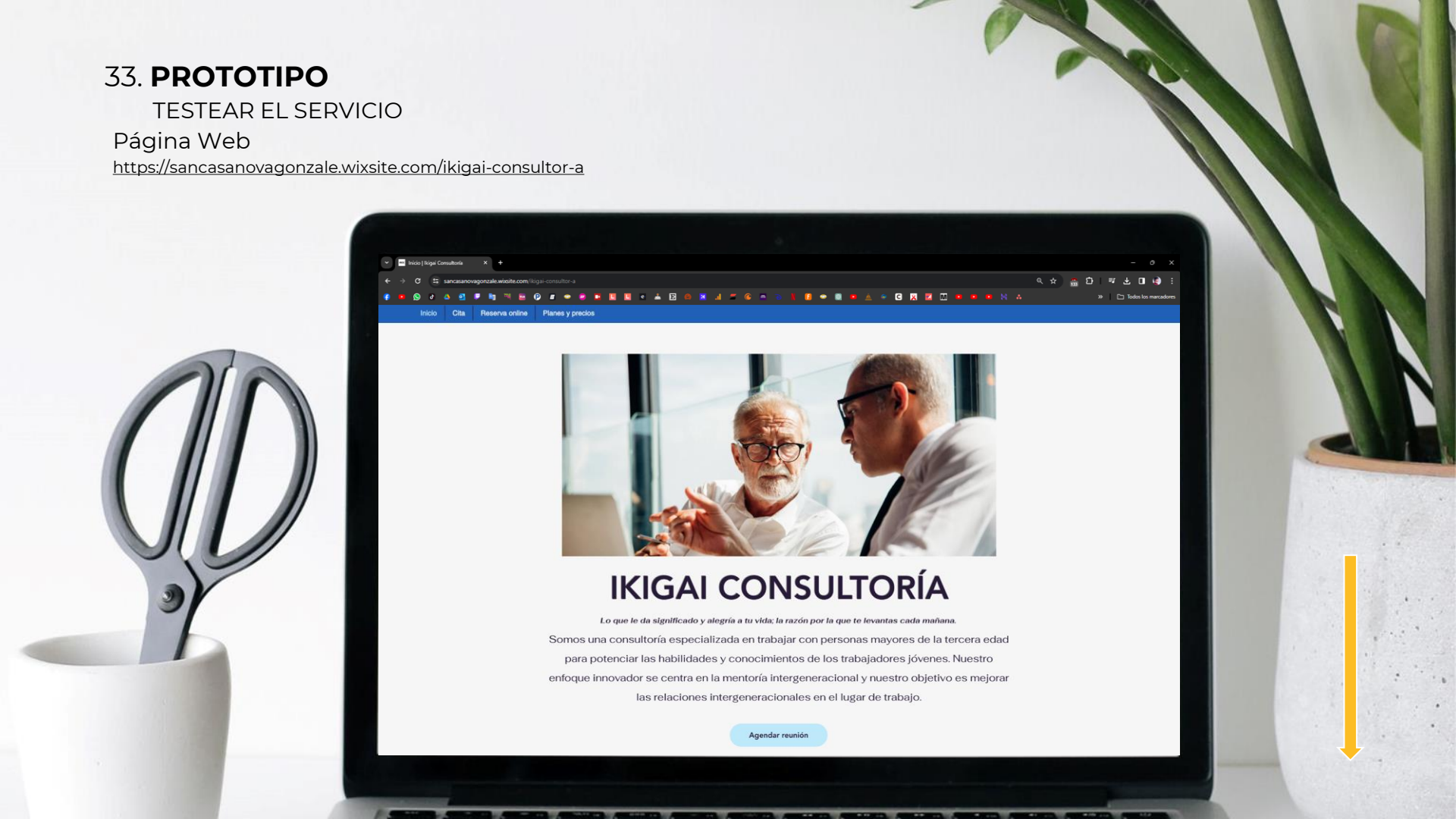
s/600 x 6 Consultorías (suscripción) s/3,600

33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL SERVICIO

Página Web

https://sancasanovagonzale.wixsite.com/ikigai-consultor-a

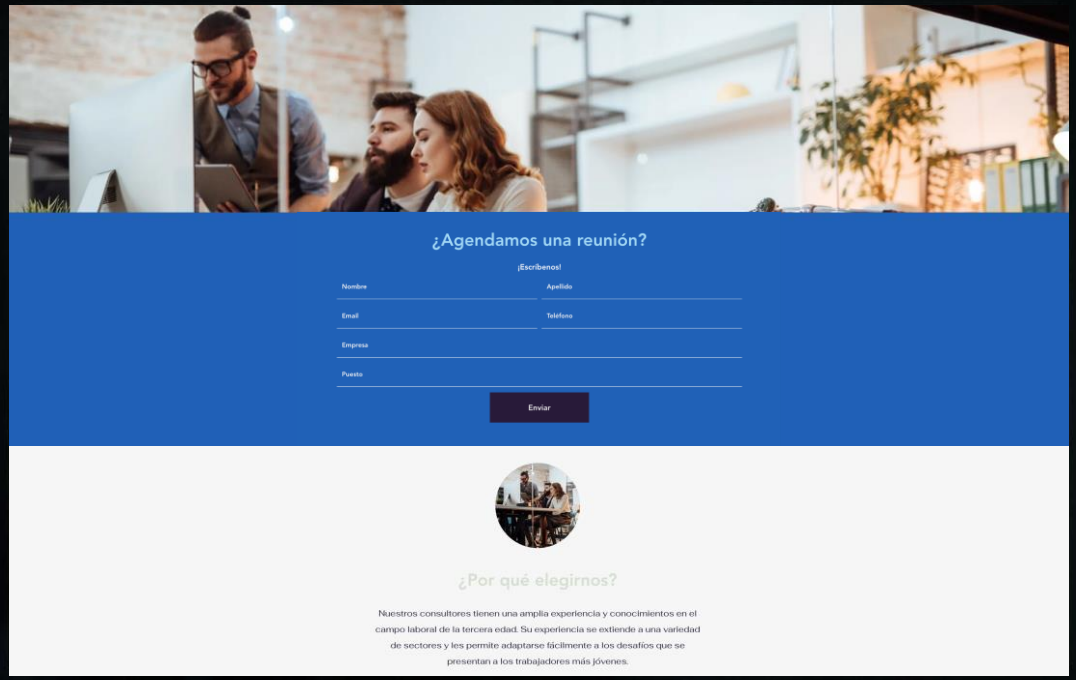


33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL SERVICIO

Página Web

https://sancasanovagonzale.wixsite.com/ikigai-consultor-a

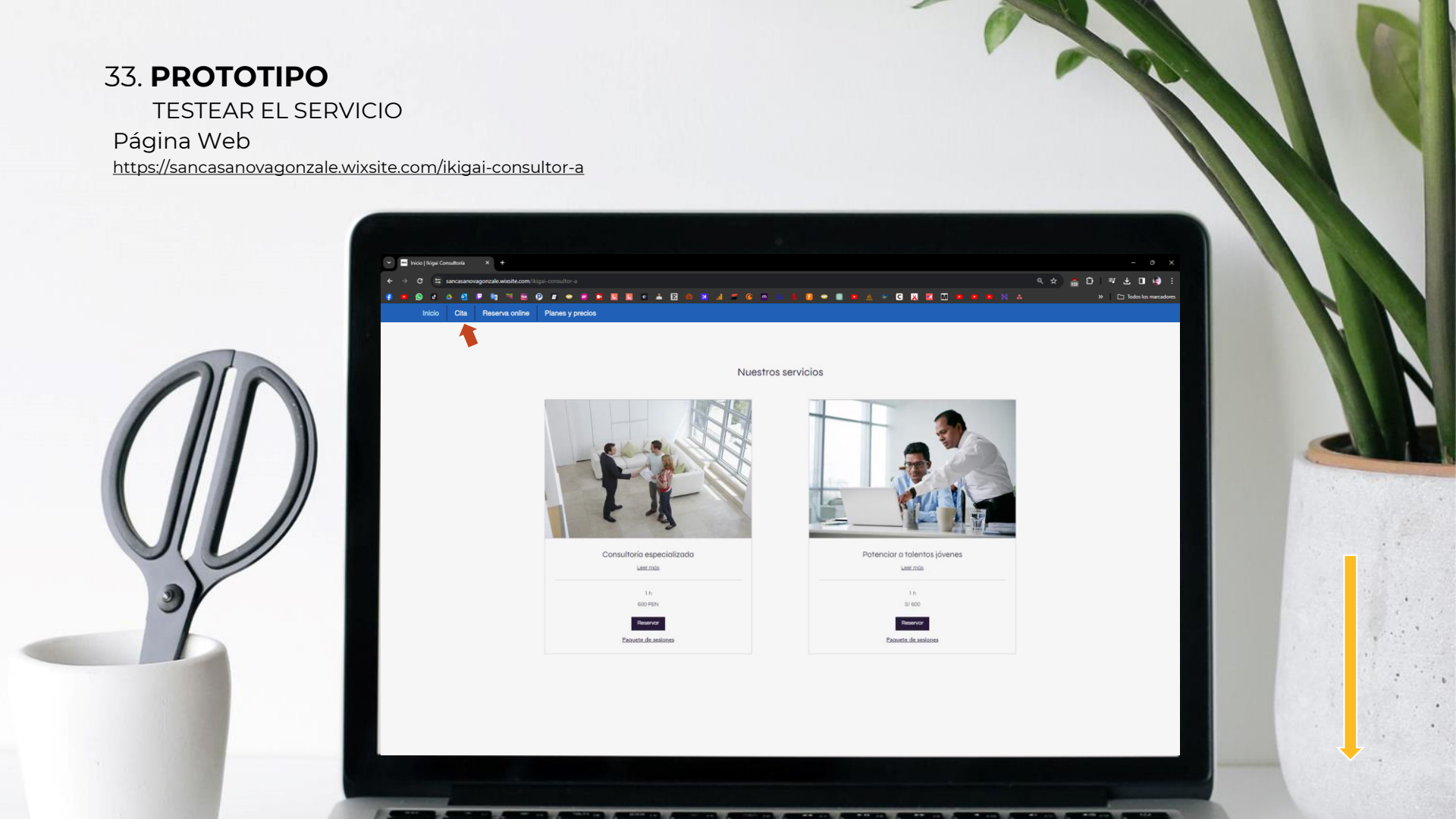


33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL SERVICIO

Página Web

https://sancasanovagonzale.wixsite.com/ikigai-consultor-a

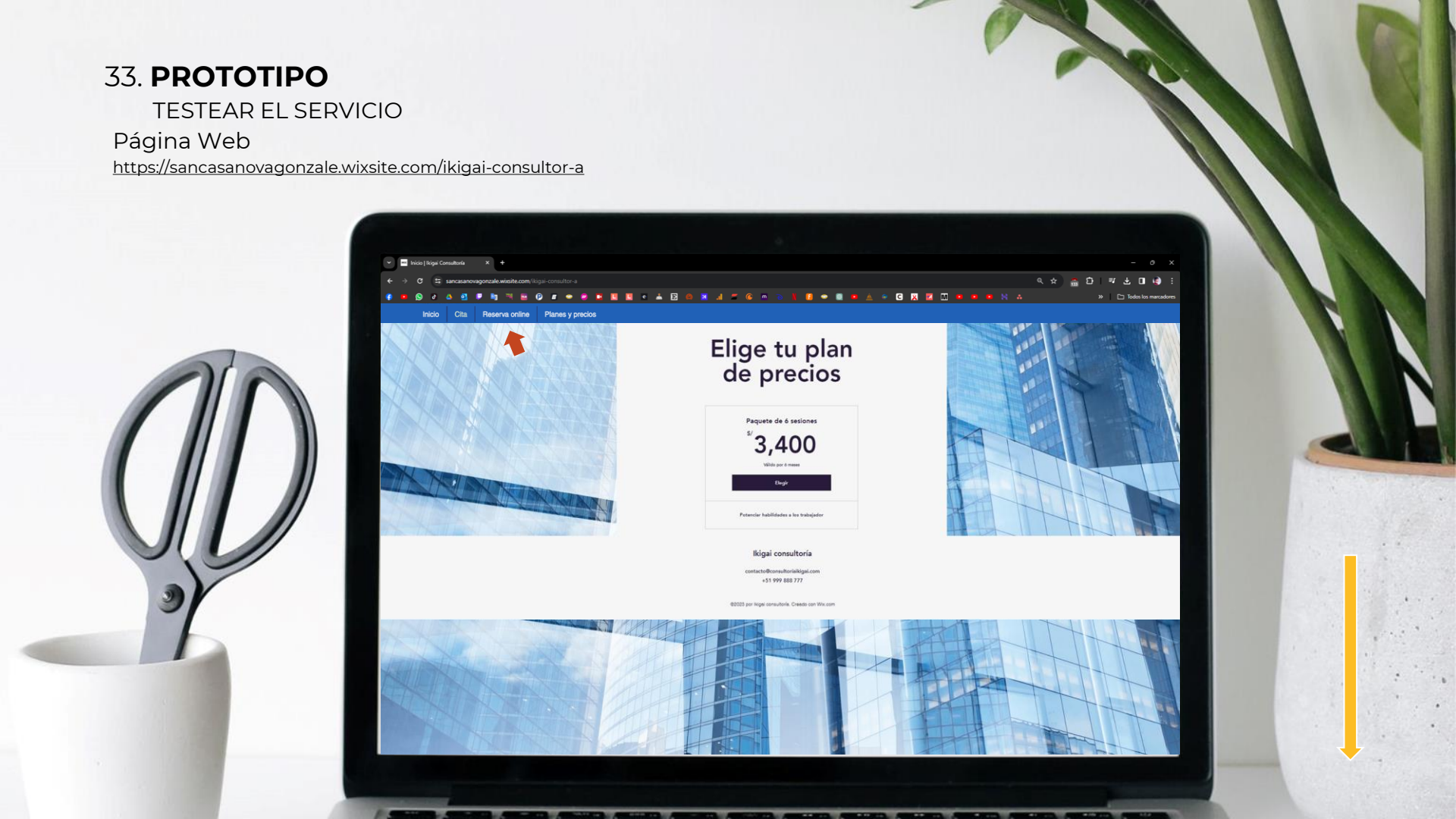


33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL SERVICIO

Página Web

https://sancasanovagonzale.wixsite.com/ikigai-consultor-a

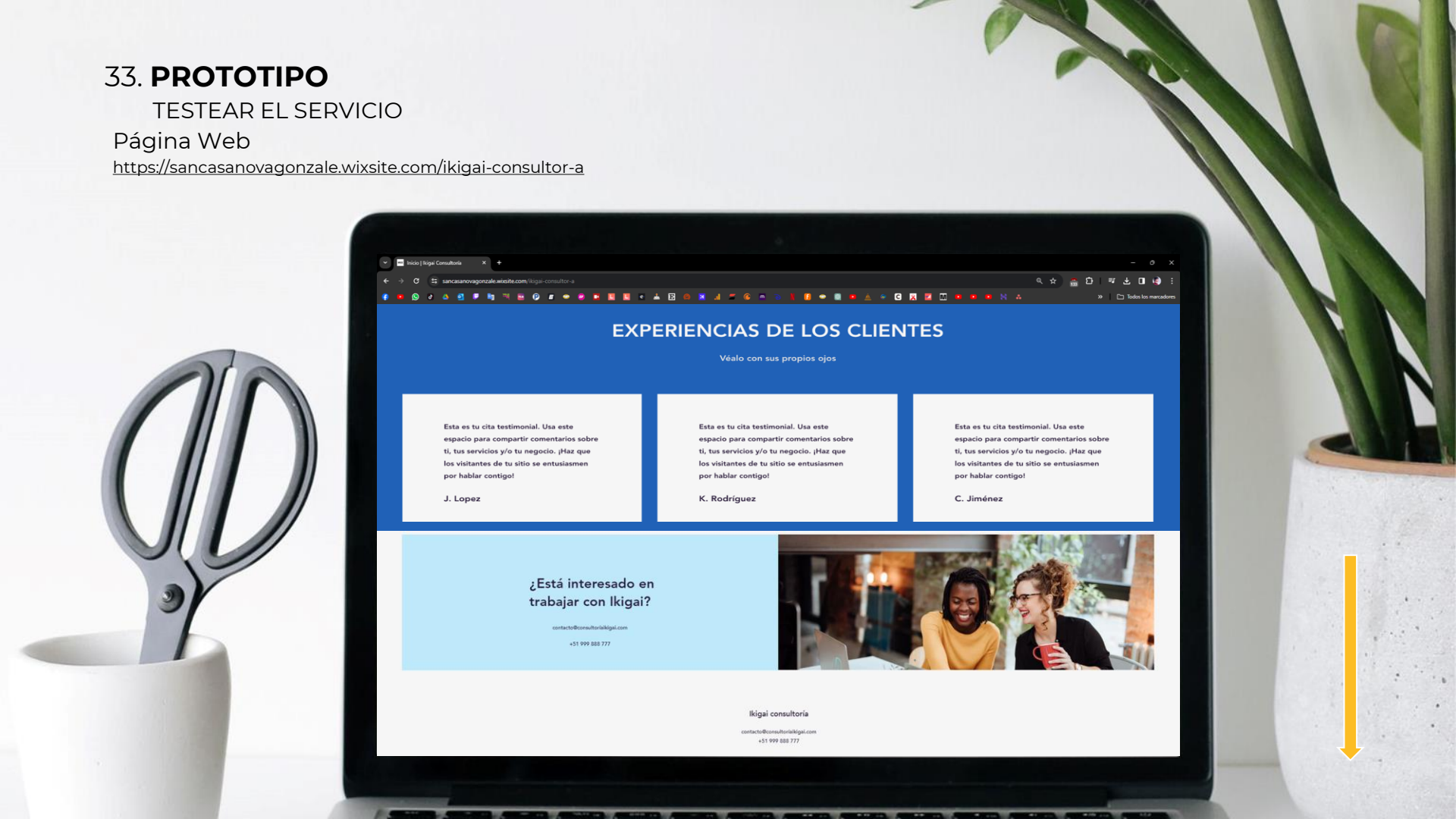


33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL SERVICIO

Página Web

https://sancasanovagonzale.wixsite.com/ikigai-consultor-a



33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL MODELO DE NEGOCIO

CONTACTO CON EL ADULTO MAYOR



Contacto

Se desarrolló una propuesta de gráfica para contactar con familiares y/o conocidos de personas de la tercera edad

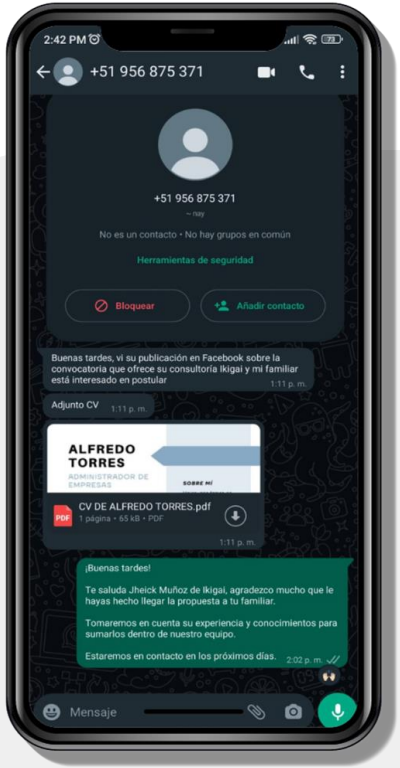
INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN

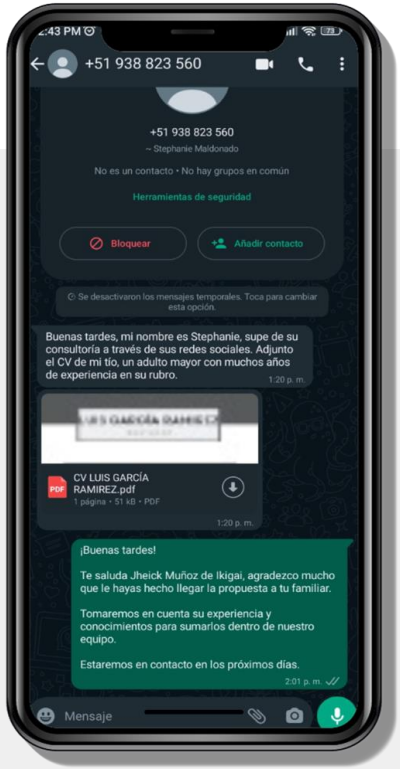


33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL MODELO DE NEGOCIO

INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN DE PERSONAS MAYORES





33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL MODELO DE NEGOCIO

INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS



Propuesta de Consultoria Recibidos ×

Christian Villalba <Christian.Villalba.c@astara.com>
para mí

14:06 (hace 1 minuto)

Estimado Equipo de Ikigai,

Espero que este mensaje los encuentre bien. Mi nombre es Christian Villalba, Planner de repuestos de Astara Perú, estoy interesado en la posibilidad de colaborar con ustedes para mejorar nuestros procesos en el área de postventa en el cierre de este año.

Necesitaríamos el servicio de consultoría estratégica para el sector automotriz. Solicitamos una propuesta que destaque cómo abordarían nuestros desafíos actuales y las soluciones específicas que proponen.

Agradeceríamos recibir la propuesta antes del 01/12/23. Estamos disponibles para proporcionar información adicional y ansiosos por la posibilidad de colaborar con su equipo.

Gracias por su atención y esperamos su respuesta.

Saludos/Best Regards,

astara

Christian Villalba
Planeamiento de Repuestos

Av. Rivera Navarrete N°495
Piso 7, San Isidro, Lima 15046, Perú
T +5116307200
M +51997416426

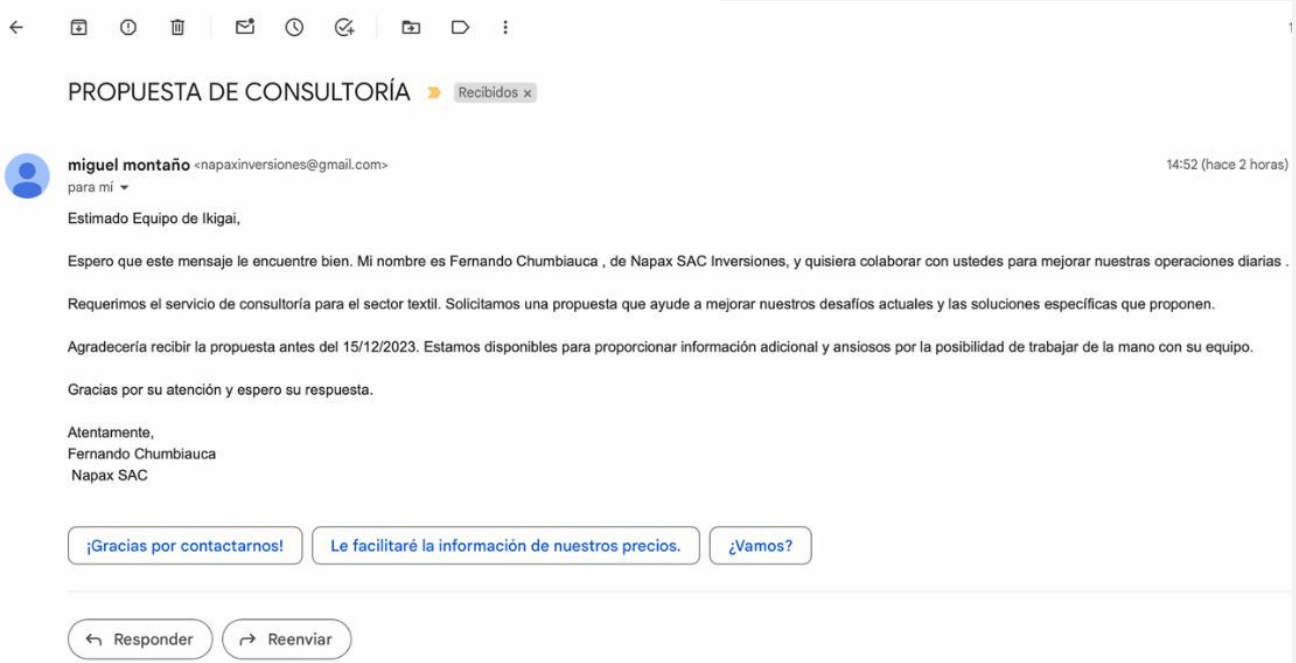
astara.com | LinkedIn Astara

We process your email address, as well as the rest of the information and personal data you provide us with, for the exchange of professional communications and the filing of attachments, as well as for the inclusion of your data in our address book. The data provided will be kept for as long as the business relationship is maintained and, thereafter, for the applicable legal limitation period. The data will not be transfer to third parties, except in cases where there is a legal obligation to do so.

33. **PROTOTIPO**

TESTEAR EL MODELO DE NEGOCIO

INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS



PROPUESTA DE CONSULTORÍA Recibidos ×

miguel montaño <napaxinversiones@gmail.com> 14:52 (hace 2 horas)
para mí

Estimado Equipo de Ikigai,

Espero que este mensaje le encuentre bien. Mi nombre es Fernando Chumbiauca , de Napax SAC Inversiones, y quisiera colaborar con ustedes para mejorar nuestras operaciones diarias .

Requerimos el servicio de consultoría para el sector textil. Solicitamos una propuesta que ayude a mejorar nuestros desafíos actuales y las soluciones específicas que proponen.

Agradecería recibir la propuesta antes del 15/12/2023. Estamos disponibles para proporcionar información adicional y ansiosos por la posibilidad de trabajar de la mano con su equipo.

Gracias por su atención y espero su respuesta.

Atentamente,
Fernando Chumbiauca
Napax SAC

¡Gracias por contactarnos! | Le facilitaré la información de nuestros precios. | ¿Vamos?

Responder | Reenviar

34. Ejercicio de validación

Validación con Empresas	¿Qué te gustó de lo que te hemos mostrado?	¿Cómo consideras la página web y el servicio?	¿Se te dificultó poder agendar un servicio a través de nuestra web?	¿Qué tan completo ves el servicio/paquete ?	¿Qué añadirías al prototipo?	¿Cuál sería el formato ideal de interacción entre el asesor y la empresa (sesiones en persona, en línea, proyectos específicos)?
	¿Recomendarías la consultoría Ikigai?	¿Cuál crees que sea el valor que le aporta a las empresas las consultorías que brindamos?	¿Los precios son justos considerando la experiencia de nuestros consultores?	¿Has requerido en algún momento de un servicio similar?	¿Conoce otras plataformas o servicios similares que conecten a adultos mayores con empresas de manera efectiva?	¿Qué aspectos prefieres del servicio en relación a competidores y cuáles consideras que podrían mejorarse?
Validación con adultos mayores	¿Qué piensas sobre realizar servicios de consultoría en tu rubro?	¿Recomendarías la consultoría Ikigai?	¿Te pareció fácil o difícil entender la página web?	¿Necesitaría apoyo adicional para familiarizarse con la tecnología utilizada en la plataforma?	¿Cuánto consideras que sería la ganancia que deberías de recibir por tus servicios como consultor (1na sesión) ?	
	¿Cuál sería tu medio de comunicación para ser contactado?	¿Preferiría estructurar sus propias sesiones de consultoría o seguir un formato predefinido brindado por nosotros?	¿Le interesaría recibir evaluaciones y comentarios de las empresas después de cada consultoría?	¿Considera que la consultoría es un medio para contribuir socialmente y mantenerse activo en la sociedad?	¿Cree que la brecha generacional podría afectar positiva o negativamente la dinámica de la consultoría?	

34. Ejercicio de validación

RESPUESTAS

Validación con Empresas

¿Qué te gustó de lo que te hemos mostrado?	¿Recomendarías la consultoría Ikigai?	¿Cómo consideras la página web y el servicio?	¿Los precios son justos considerando la experiencia de nuestros consultores?	¿Se te dificultó poder agendar un servicio a través de nuestra web?	¿Cuál crees que sea el valor que le aporta a las empresas las consultorías que brindamos?	¿Qué tan completo ves el servicio/paquete ?	¿Cuál sería el formato ideal de interacción entre el asesor y la empresa (sesiones en persona, en línea, proyectos específicos)?	¿Qué añadirías al prototipo?	¿Has requerido en algún momento de un servicio similar?	¿Conoce otras plataformas o servicios similares que conecten a adultos mayores con empresas de manera efectiva?	¿Qué aspectos prefieres del servicio en relación a competidores y cuáles consideras que podrían mejorarse?
La web, la opción de reservar	Está bien desarrollado, me gusto la web	Esta entendible	Me gustan las opciones de paquetes. Incrementar los paquetes, un servicio in.house	Un link para contactar directamente con los encargados	Mix entre online y presencial	Sí, claro	Personas que han tenido experiencia es totalmente invaluable	Precio correcto Podría variar depende del rubro	Si hemos necesitado asesorías pero lo hemos desarrollado con empresas o personas de la misma empresa	No	Es innovador definitivamente. Podría ser como empresas de headhunting pero tener personas con experiencia es lo que más resalta.
Me pareció vistosa la página web, es de fácil ingreso y práctica	Sí, ya que normalmente las empresas sí necesitan ayuda de la "experiencia"	Lo veo bueno, ya que ayudaría a potenciar la eficiencia del personal	Me agradó que tuvieras un paquete que nos ayuda a tener varias sesiones	No, tu página web es clara y concisa, si quiero solicitar un servicio, entro y lo hago rápido	El valor que puede aportar es la resolución de problemáticas, como empresas nos pueden dar un nuevo foco de qué es lo que podrían necesitar las personas mayores.	Lo veo correcto, normalmente si hay un problema, no se soluciona a la primera, deberíamos tener más sesiones	De forma presencial, tener a la persona ahí que pueda analizar los trabajos y participar activamente en la empresa	Poner los rostros y el nombre de los expertos, tengo que saber a quién estoy solicitando	Sí, pero no lo encontramos	N0	Tienes un diferenciador, en este caso es contar con la experiencia mayor, podrías poner los nombres y años de experiencia de las personas con las que vamos a trabajar

https://drive.google.com/drive/folders/1-eQc5IYO4UmDAIMQS1moKmiBt-v_8pb9?usp=drive_link

34. Validaciones

HIPÓTESIS	OBSERVACIONES	RESULTADOS	ACCIONES
¿Qué pensábamos que iba a pasar? ¿Por qué creíamos eso?	Mientras ejecutábamos la simulación, ¿De qué nos dimos cuenta con relación al objetivo de la misma?, ¿y con relación a la hipótesis?	¿Qué aprendimos de la simulación al analizar los resultados y registros?	Si relacionamos el objetivo de la experiencia + propósito de la simulación + resultados: ¿Qué debemos ajustar en la propuesta? ¿Cómo podríamos hacerlo? ¿Cómo quedó finalmente la experiencia?
Creíamos que al tener una página web intuitiva y atractiva para IKIGAI, aumentaríamos la visibilidad de nuestra consultoría, atraeríamos a empresas interesadas en la colaboración intergeneracional y facilitaríamos el registro y participación de especialistas de la tercera edad. Diseñamos y desarrollamos una página web atractiva y fácil de navegar. Implementamos un formulario de registro en línea para especialistas. Detallamos claramente nuestros servicios y propuesta de valor en la página.	Después de lanzar la página web de IKIGAI, observamos unas cuantas oportunidades de mejora. Registramos un aumento en el número de especialistas de la tercera edad que intentaron registrarse para colaborar con nosotros. La página web se convirtió en una herramienta eficaz para presentar nuestros servicios y valores, contribuyendo positivamente al crecimiento de IKIGAI.	Nuestras hipótesis originales fueron respaldadas por los resultados dados por las personas que interactuaron con el prototipo. La página web demostró ser una herramienta valiosa para atraer clientes y especialistas, y su diseño intuitivo contribuyó al éxito general de IKIGAI en la promoción de la colaboración intergeneracional.	Si bien la web es intuitiva y fácil de usar, sería prudente hacer una actualización a su diseño para que sea más amigable a la vista, ya que a esta también llegarán las personas de la tercera edad, además se agregarían nuevas secciones como una plataforma donde puedan revisar la experiencia de los consultores.

GRACIAS