

SPARKLING GREY



Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

IO3 - Turning Silver into Gold Toolkits for Employers and Employees

Programa de formación

Nivel individual

www.sparkling-grey.eu

Co-funded by
the European Union



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N°.: 2016-1-PT01-KA204-022852





Socios:

INOVA+

<https://inova.business/>

bitmedia

<http://www.bitmedia.at/en/>



E-Seniors

<http://www.eseniors.eu/>



INNOMOTIVE

<http://www.innomotive.hu/>



**Fondo Formacion
Euskadi**

<http://www.ffeuskadi.net/>



CITEVE

<http://www.citeve.pt/>



FVEM

<http://www.fvem.es/es/>



FyG Consultores

<http://www.fygconsultores.com/>



Tabla de contenido

1 Introduction 1

2 Methodology Error! Bookmark not defined.

2.1 Training Programme – Framework..... Error! Bookmark not defined.

3 Bibliography..... 9

Figuras

Figure 1 – Training programme - Framework 3

Figure 2 – Training programme - Structure..... 4

Tablas

Table 1 Training Programme – Individual Level..... 3

Table 2 Training program – Modules structure 5





1 Introducción

La tendencia entre la población activa en la Unión Europea apunta a un crecimiento de aproximadamente 16.2% (9.9 millones) en el grupo de edad de 55-64 años entre 2010 y 2030. En muchos países, los trabajadores mayores (55-64 años) representarán el 30% o más de la población activa (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). Según Pupo (2006), para un profesional que está empleado actualmente no basta con depender de la inversión realizada por la empresa en sus capacidades, sino que debe buscar nuevos conocimientos para enriquecer su trabajo, ya que solo de esta manera se puede garantizar su empleabilidad.

Se considera que el aprendizaje permanente es importante en toda la Unión Europea para apoyar el crecimiento económico, la inclusión social y la ciudadanía activa, así como el desarrollo personal. El aprendizaje permanente puede aportar beneficios a la inclusión social y digital, el envejecimiento activo y la intergeneracionalidad. La transferencia de experiencias, conocimientos, conocimientos y recuerdos es uno de los diferentes tipos de actividades que se pueden definir para el aprendizaje intergeneracional. La experiencia individual puede transmitirse de una persona a otra, independientemente de su edad, desde los más pequeños hasta los más viejos, y viceversa. El desafío es construir puentes entre las generaciones y crear una experiencia continua e interactiva.

El lugar de trabajo de aprendizaje intergeneracional puede ser informal, como la transferencia de conocimiento en las tareas laborales entre los trabajadores mayores y los trabajadores más jóvenes más nuevos. Por ejemplo, puede ser un medio para abordar los desafíos en la sociedad civil, como el desarrollo de una mejor comprensión entre las generaciones, la reducción de la discriminación y el aumento de la inclusión social. La intergeneracionalidad trae varios beneficios a una organización. Los empleados flexibles y responsables sin miedo a enfrentar los desafíos son fundamentales en cualquier empresa.

Las leyes del mercado laboral son duras y requieren actualizaciones constantes y mejoras continuas. Es la responsabilidad de cada empleado planificar su carrera profesional, adaptándose a los nuevos requisitos y evolución. La falta de expectativas que pueden resultar en los trabajadores sénior, dada la cercanía del final de su carrera, es una realidad que debe prepararse y orientarse de antemano. La importancia que la sociedad concede al trabajo conduce a la reforma a menudo asociada con la pérdida de las relaciones sociales, ya que la persona pasa del rol de trabajador al de retirado. Sin embargo, la importancia de la reforma no puede dissociarse de la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas.





La jubilación a menudo se caracteriza por cambios que, a su vez, traen desafíos. Los primeros años están asociados a un período de transición que ha comenzado o debe comenzar con la preparación. La preparación para la jubilación es fundamental para todas las personas como una continuación de la planificación de la vida, y tal actitud debe fomentarse en las organizaciones (França, 2010; Neto, 2012). Según Neto (2010, 2012), las organizaciones deberían facilitar la adaptación de aquellos que desean jubilarse, promoviendo un espacio de reflexión antes de la jubilación, basado en la investigación, el diagnóstico y las asociaciones con el fin de conocer las actitudes de la población en relación con la reforma.

La transición de la vida laboral a la jubilación solo es posible mediante el desarrollo de programas y estrategias capaces de aumentar la conciencia de los futuros pensionados sobre la situación futura y las posibles dificultades.

2 Metodología

Basándose en los resultados del O1 (Estado del arte, escenarios y guías hacia un marco común para estrategias de gestión favorables a la diferencia de edad y la multigeneración) se ha diseñado un kit a nivel individual. Este kit incluye dos documentos principales:

- ◆ Programa de formación
- ◆ Paquete de formación

El paquete de formación está disponible en la plataforma de herramientas de evaluación e incluye un conjunto de materiales y recursos de formación.

En este documento, describimos el programa de formación.





Figura 1 – Programa de formación - Marco

2.1 Programa de formación – Marco

Tabla 1 Programa de formación – Nivel individual

Nivel Individual	
Grupo objetivo	Trabajadores senior (+45)
Objetivo general	Promover el aprendizaje continuo, apoyar decisiones de carrera, desarrollo de habilidades y procesos de jubilación
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejorar la calidad del trabajo, prolongar la vida laboral y desalentar el retiro temprano; ○ Promover el conocimiento a través de un aprendizaje flexible y ajustado; ○ Fomentar el aprendizaje intergeneracional; ○ Aumentar la autoestima y la satisfacción;



	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aclarar y concienciar sobre los procesos de jubilación.
Tiempo para la implementación	<p>Con respecto a los hitos temporales, la implementación de la herramienta depende de la madurez de las empresas, la experiencia de los capacitadores y la complejidad de las habilidades que se desarrollarán.</p> <p>El programa de capacitación es flexible de tal manera que puede implementarse como un paquete o como módulos individuales de forma independiente.</p> <p>Los módulos fueron diseñados con la siguiente línea de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sesión presencial: 7 horas: esta sesión se puede dividir en dos sesiones presenciales, una al comienzo del módulo (por ejemplo, 4,5 h) y la segunda al final del módulo (por ejemplo, 2 h) ; ○ Sesiones de b-learning: 15-20 horas de autoaprendizaje.

El programa de capacitación fue creado para motivar y apoyar a los trabajadores mayores de las industrias textil y del metal a fin de comprender los beneficios de un aprendizaje permanente y cómo pueden prolongar su vida laboral y profesional. También aclaran y presentan diferentes formas y prácticas para preparar su jubilación.

El programa de formación es un elemento central del proyecto Sparkling Grey. Se puede suponer que el programa de formación solo puede tener éxito cuando todos los participantes participan y logran los resultados de aprendizaje previstos. Además, un programa de formación debería alentar la autorreflexión y establecer oportunidades para que los participantes participen activamente y aprendan.

El programa de formación contiene la siguiente información:

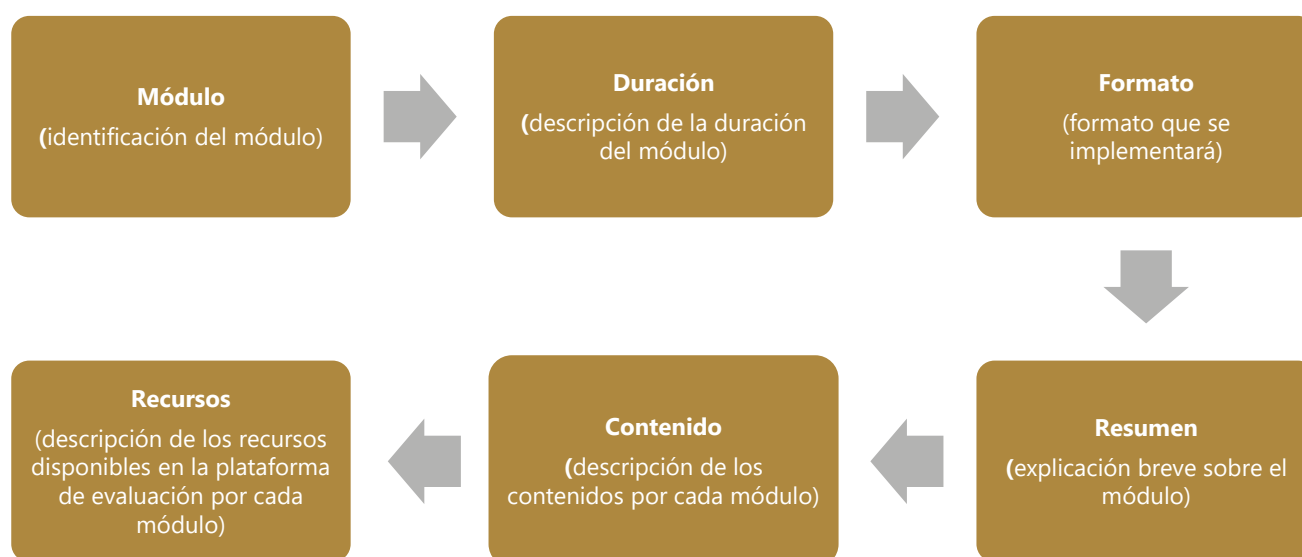


Figura 2 – Programa de formación - Estructura





El programa de formación a nivel individual comprende los siguientes tres módulos que tienen como objetivo ayudar a los trabajadores mayores a desarrollar nuevas competencias.

Tabla 2 Programa de formación – Estructura de módulos

MÓDULO					
Nº.1	Aprendizaje no formal en el lugar de trabajo y aprendizaje intergeneracional	Duración			Formato
		Cara a cara	7h	Auto-estudio	15h
Resumen	<p>El aprendizaje intergeneracional involucra a personas de diferentes generaciones comprometiéndose a aprender unos de otros, y juntos. Es un aprendizaje no formal en el lugar de trabajo como un sitio compartido relevante para transacciones intergeneracionales. Este módulo pretende abordar el aprendizaje intergeneracional como un medio para que las habilidades, los valores y el conocimiento pasen de generación en generación, así como una oportunidad para fomentar el entendimiento mutuo para apoyar objetivos más amplios. El módulo también tiene como objetivo abordar la relevancia del aprendizaje no formal y el aprendizaje intergeneracional, como el aprendizaje con compañeros y equipos. Se pretende presentar estrategias para identificar la importancia de los procedimientos de tutoría y tutoría para el aprendizaje no formal e intergeneracional.</p>				
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Introducción: <ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje no formal y su relevancia; - Aprendizaje intergeneracional y su relevancia. ◆ Aprendizaje no formal como herramienta para la transferencia de conocimiento y el aprendizaje intergeneracional: <ul style="list-style-type: none"> - Seniors enseñando a trabajadores jóvenes - Seniors aprendiendo de trabajadores jóvenes. ◆ Aprendizaje entre compañeros: <ul style="list-style-type: none"> - Aprender con compañeros y equipos. ◆ Mentorización y tutoría: <ul style="list-style-type: none"> - Mentorización; - Tutoría. ◆ Transferencia de conocimiento: <ul style="list-style-type: none"> - Transferencia de valores; - Compartir experiencias. ◆ Crear una cultura de empresa. 				
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de participantes • Manual • Presentación en Powerpoint • 2 Casos de estudio <ul style="list-style-type: none"> ○ Japón contrata a trabajadores sénior: ventajas de contratar a trabajadores sénior en un equipo ○ Deloitte desarrolla un programa de tutoría con la participación de los trabajadores sénior • 7 Recursos prácticos <ul style="list-style-type: none"> ○ Cara a cara (offline) <ul style="list-style-type: none"> - Juego para romper el hielo: juego del nombre - Autoevaluación para trabajar en un equipo multigeneracional - En el trabajo 				





	<ul style="list-style-type: none"> - Construyendo puentes - Vlogging - Tutoría online ○ Aprendizaje a distancia (online) <ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación para trabajar en un equipo multigeneracional - Vlogging - Juego online - Tutoría online ● Evaluación de aprendizaje ● Evaluación de formación
--	---

MÓDULO

Nº.2	Prolongar la vida laboral y los planes de carrera	Duración			Formato
		Cara a cara	7h	Auto- estudio	15h

Resumen	<p>Este módulo pretende abordar la noción de educación y capacitación y sus beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Se expondrán diferentes modelos de aprendizaje para cubrir el significado amplio de la educación y la capacitación y subrayar su importancia. También se hará hincapié en el concepto de aprendizaje permanente, como medio para ampliar la vida laboral, mantenerse activo mentalmente, así como retener y transferir conocimientos. Se explicarán los beneficios de tener un plan de capacitación dentro de la compañía tanto para los trabajadores como para las propias empresas. Además, el rediseño del trabajo se presentará como una estrategia para ayudar a los trabajadores sénior a prolongar su vida laboral, mostrando una amplia gama de oportunidades que facilitan su mantenimiento en el trabajo. Finalmente, se introducirán los roles de tutor y mentor, como un medio para transferir el conocimiento tácito de los trabajadores de mayor antigüedad a los menos experimentados y, por lo tanto, esto ayudará a mantener el talento y el conocimiento dentro de la empresa. Se ilustrarán las principales habilidades necesarias para convertirse en mentor / tutor, así como otros facilitadores e inhibidores que pueden influir en el proceso de aprendizaje dentro de la empresa.</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Introducción: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es formación? - ¿Cómo entender el concepto de educación y formación? - Beneficios de la formación para trabajadores y empresas; - Diferencia entre: conocimiento, saber y saber hacer; - Principales métodos y procedimientos; - Aprendizaje continuado. ◆ Plan de formación: <ul style="list-style-type: none"> - Participar en formación fuera de la empresa – por iniciativa de los empleados, y dentro de la empresa. ◆ Diseño de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Qué es y beneficios para los trabajadores sénior. ◆ Tutorización y mentorización <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo puedo ser mentor o tutor? - Habilidades de comunicación requeridas a un mentor o tutor; - Facilitadores e inhibidores de aprendizaje.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ● Lista de participación ● Manual ● Presentación de PowerPoint





- 1 caso de estudio
 - Caso de estudio: formación de trabajadores senior
- 5 recursos prácticos
 - Cara a cara (offline)
 - Dinámica de grupo: Rompiendo el hielo
 - Dinámica de grupo: Lluvia de ideas
 - Cartas desafío
 - Video: Aprendizaje en el lugar de trabajo
 - Aprendizaje a distancia (online)
 - Video: bienvenida de trabajadores mayores
 - Video: aprendizaje en el lugar de trabajo
- Evaluación de aprendizaje
- Evaluación de formación

MÓDULO					
Nº.3	Preparando la jubilación	Duración			Formato
		Cara a cara	7h	Auto-estudio	15h
Summary	<p>Hoy en día las personas viven más tiempo y, por lo tanto, es importante promover un envejecimiento activo y saludable para que las personas disfruten de todas las etapas de la vida. De acuerdo con esto, el módulo presenta diferentes técnicas para ser activo y saludable a medida que las personas envejecen. Además, los beneficios de planear la jubilación por adelantado serán subrayados para personas cercanas a esta edad.</p> <p>Para prolongar la vida laboral y facilitar una transición sin problemas del trabajo a la jubilación, se presentarán diferentes estrategias y procedimientos, centrados en la flexibilidad y la seguridad.</p> <p>Finalmente, se destacarán los beneficios de planificar el futuro y la jubilación, así como la necesidad de compartir esas expectativas con amigos cercanos y familiares.</p> <p>También se destacará la importancia de la gestión adecuada del tiempo y se informará a los trabajadores sénior de las opciones disponibles, se presentarán diferentes posibilidades, como la universidad para personas mayores.</p>				
Contents	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Introducción: <ul style="list-style-type: none"> - Envejecimiento activo; - Planificación de jubilación. ◆ Flexibilidad y seguridad: <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales; - Envejecimiento sano. ◆ Conciliación vida familiar y laboral ◆ Planear el futuro: <ul style="list-style-type: none"> - Cambios que la jubilación trae en áreas clave de la vida y estrategias que se pueden usar para tratar con ellos; - Gestión del tiempo; - Aficiones, universidad para personas mayores, voluntariado, etc.; - Estilos de vida que contribuyen a la salud física y psicológica. 				
Resources	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de participantes • Manual • Presentación de PowerPoint • 1 caso de estudio 				





- Compañía de Construcción Hazenberg: rango de medidas para mejorar la calidad de trabajo de trabajadores sénior
- 5 Recursos prácticos
 - Cara a cara (offline)
 - Dinámica de grupo: Rompiendo el hielo
 - Dinámica de grupo: El futuro es ahora
 - 100€ test
 - Rompiendo los mitos de envejecer
 - Aprendizaje a distancia (online)
 - Rompiendo los mitos de envejecer
 - Video: como vivir hasta los 100
- Evaluación de aprendizaje
- Evaluación de formación





3 Bibliografía

Eurofound. (2012). *Living longer, working better - active ageing in Europe*. Available at <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>

European Agency for Safety and Health at Work. (2016). *Healthy Workplaces for all Ages*. Brussels

França, L. (2010). *Preparação para a reforma: responsabilidade individual e coletiva*. Psychology journal, 53, 47-66.

Neto, A. (2012). *A Educação para a reforma: por um envelhecimento ativo e bem sucedido*, in Eduardo Santos, Joaquim Ferreira, Ricardo Pocinho, João Gaspar e Anabela Ramalho (orgs.), *Transição para a reforma/adaptação: contributos para a adaptação*. Viseu: Psicossoma, 103 – 107.

Neto, A. (2010). *Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação*. PhD Thesis in Education. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Pupo, M. (2006). *Empregabilidade acima dos 40 anos*. Expressão e Arte, São Paulo.



SPARKLING GREY



Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

www.sparkling-grey.eu

Co-funded by
the European Union



 /facebook.com

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N°.: 2016-1-PT01-KA204-022852