



**FUNDACIÓN  
DIVERSIDAD**  
Promovida por  
Fundación **Alares**



**Ajuntament de  
Barcelona**

**Barcelona  
Activa**

## **ACTO DE FIRMA DE CHARTER DE LA DIVERSIDAD**

**Una iniciativa de la Comisión Europea**

Barcelona, 18 de septiembre de 2019

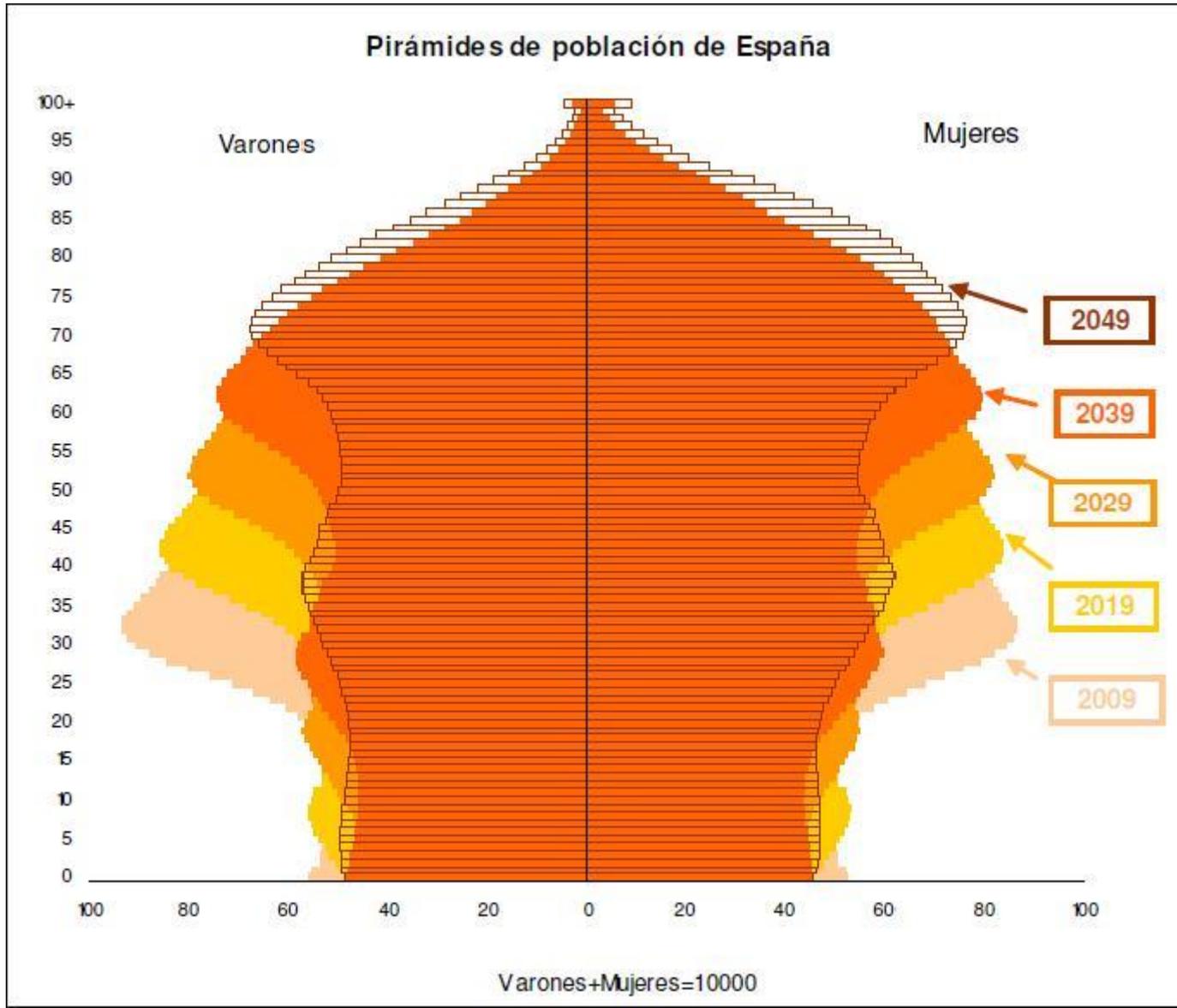
### **PONENCIA MARCO:**

**¿Cómo se gestionan las necesidades de las distintas generaciones en las empresas?**

- Laura Rosillo, integrante de la red Talento Cooldys

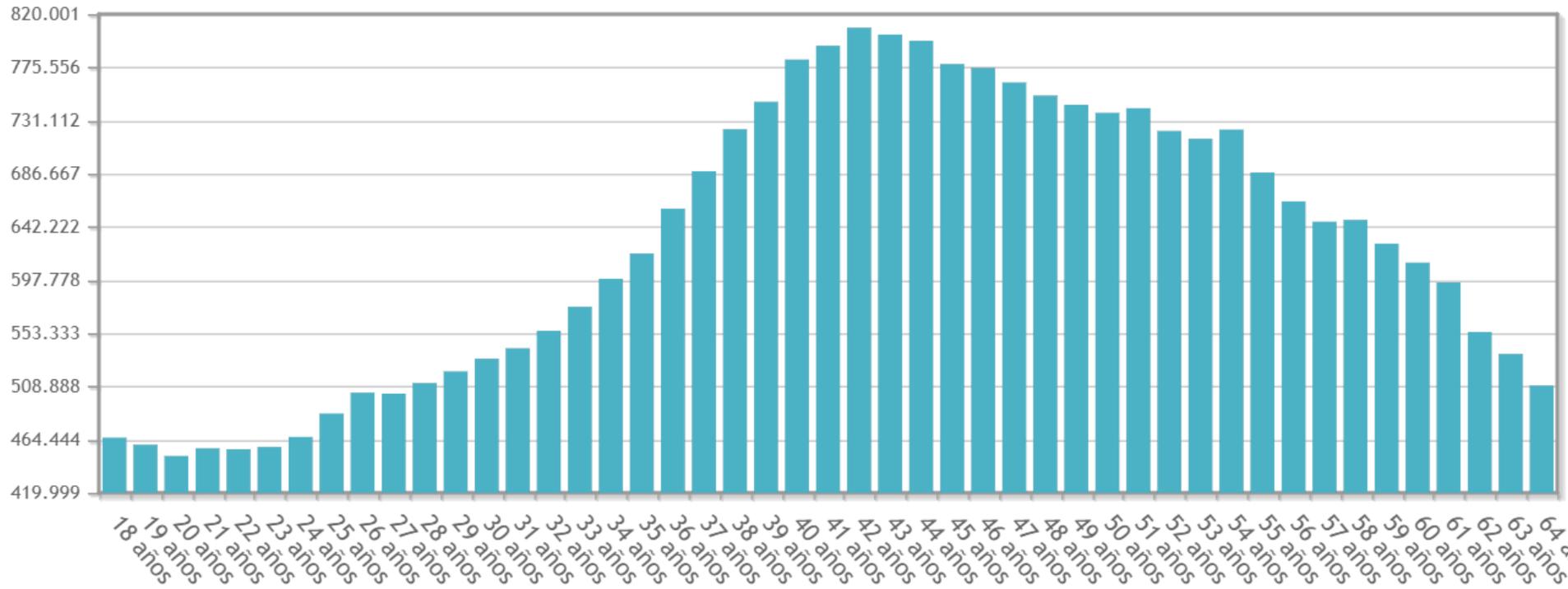


# Pirámide de Edad España 2009 - 2049



# El Futuro es #SÉNIOR.

Cifras de Población, Generación, Ambos sexos, 1 de enero de 2019

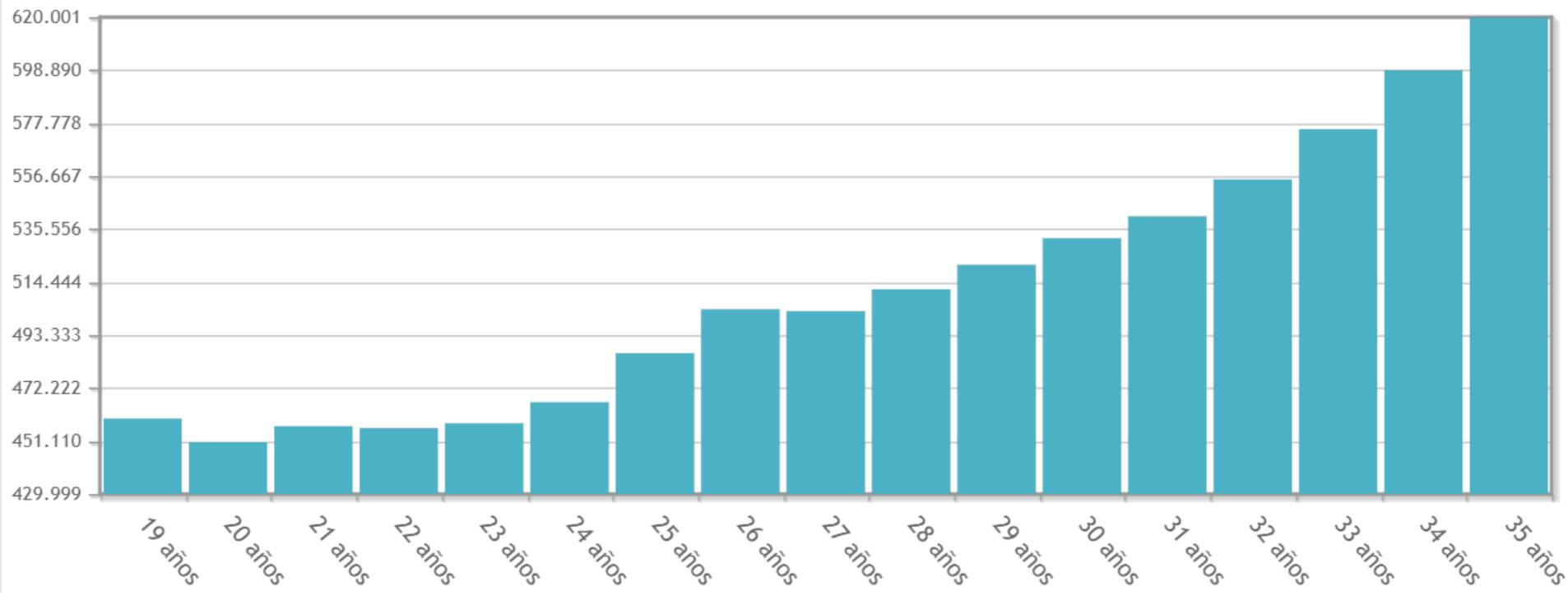


**SOMOS EL DOBLE LOS MAYORES DE 50 AÑOS QUE LOS MENORES DE 18**

**1 enero 2019 - DATOS: INE**

# Millennials 19 a 35 años= 8.695.170

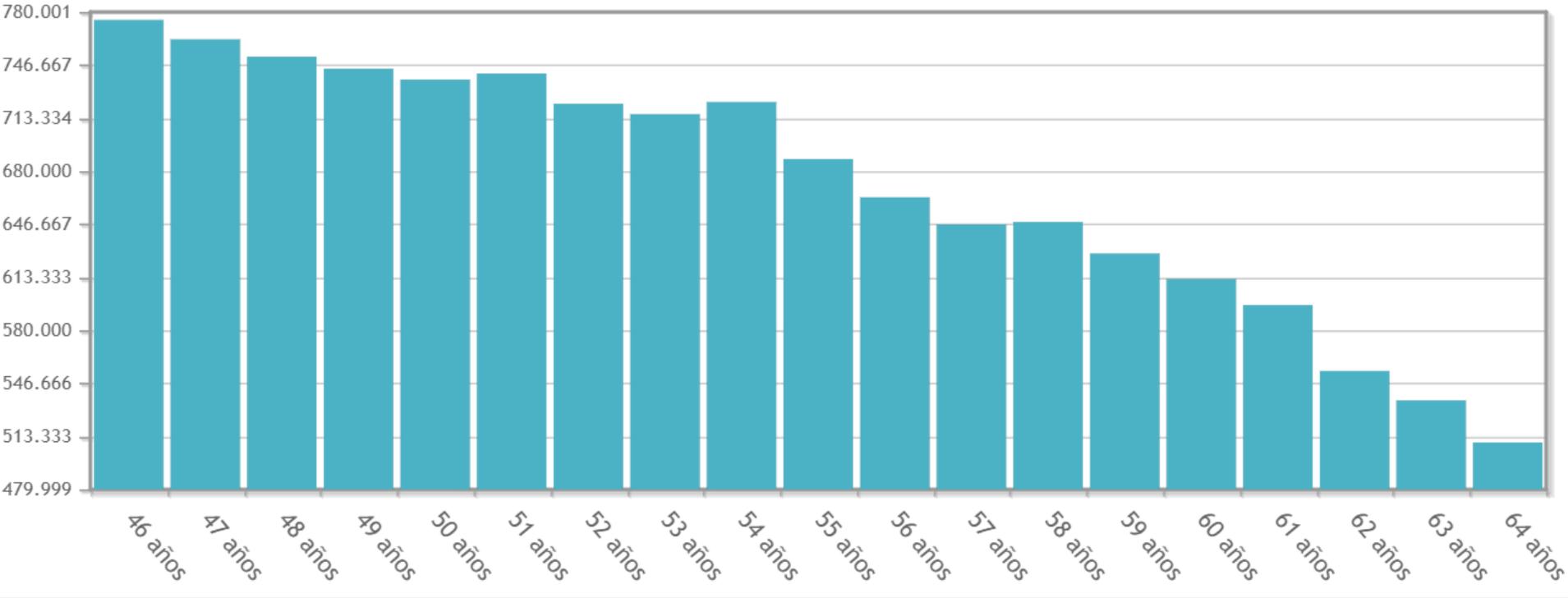
Cifras de Población, Generación, Ambos sexos, 1 de enero de 2019



1 enero 2019 - DATOS: INE

# Babyboomers 46 a 64 años= 12.754.866

Cifras de Población, Generación, Ambos sexos, 1 de enero de 2019



1 enero 2019 - DATOS: INE

# España registra el número de nacimientos más bajo desde 1996

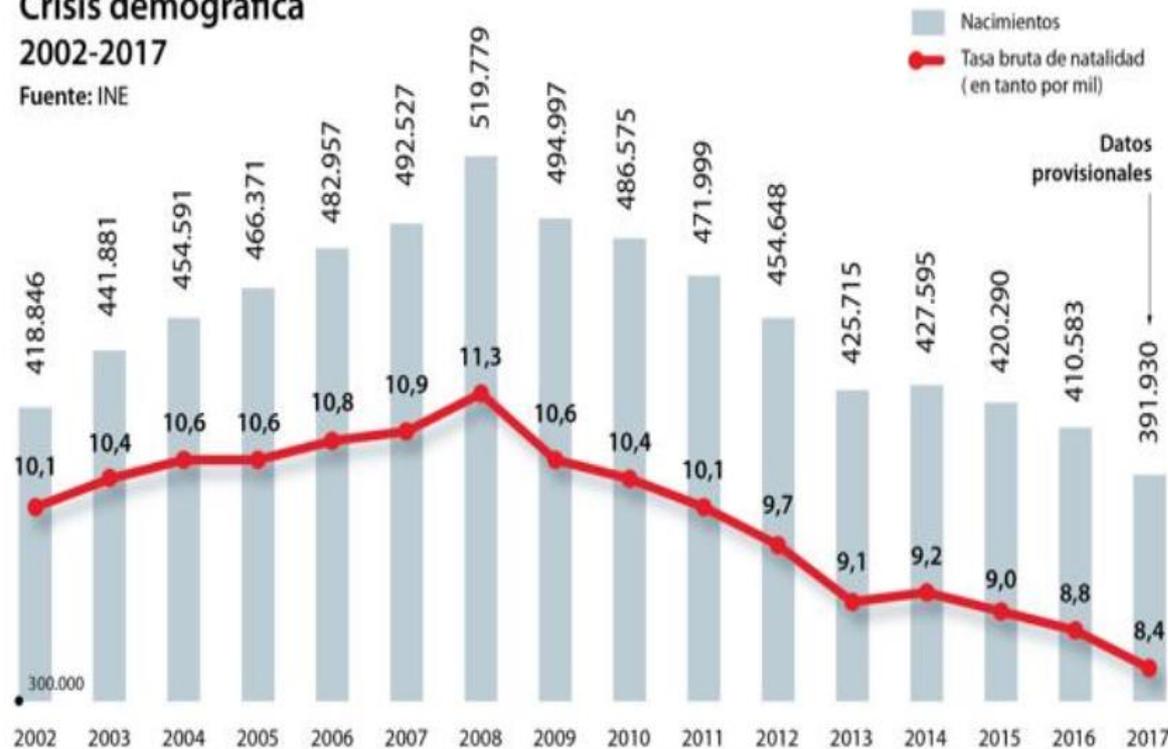
- La tasa de natalidad se sitúa en 8,4 nacimientos por cada mil habitantes

## Crisis demográfica

2002-2017

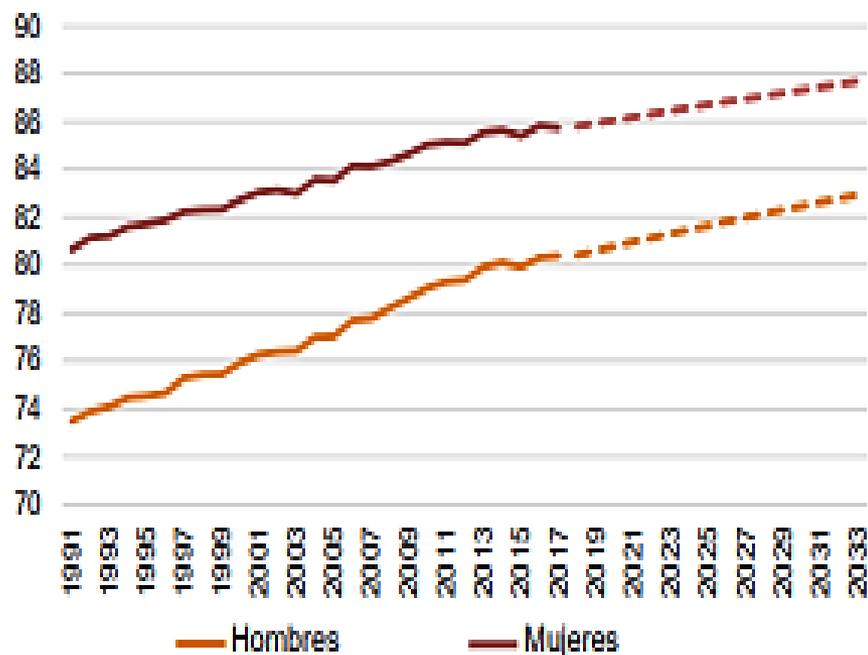
Fuente: INE

Publicidad

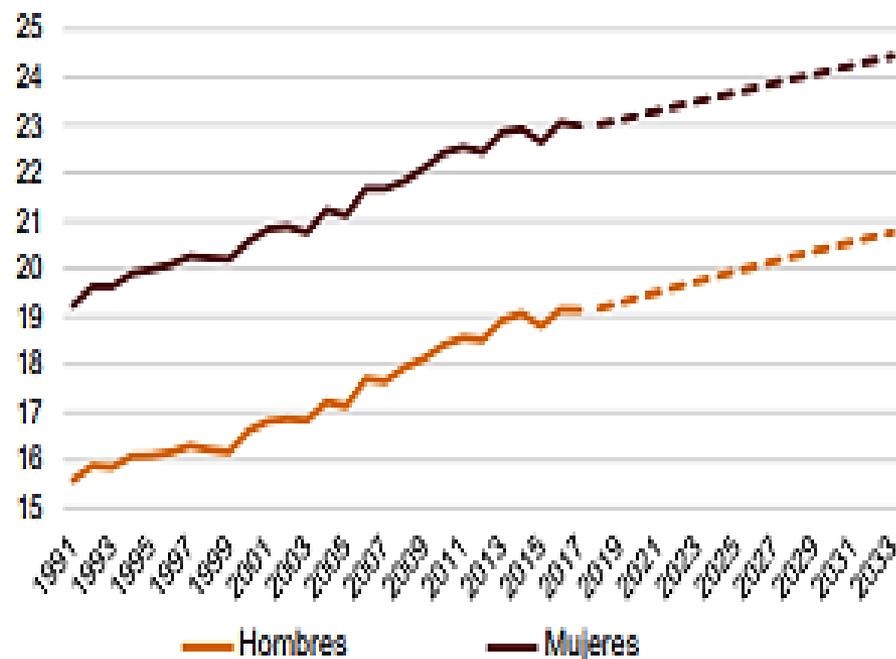


# La Esperanza de Vida se incrementa 3 meses cada año

## Esperanza de Vida al nacimiento

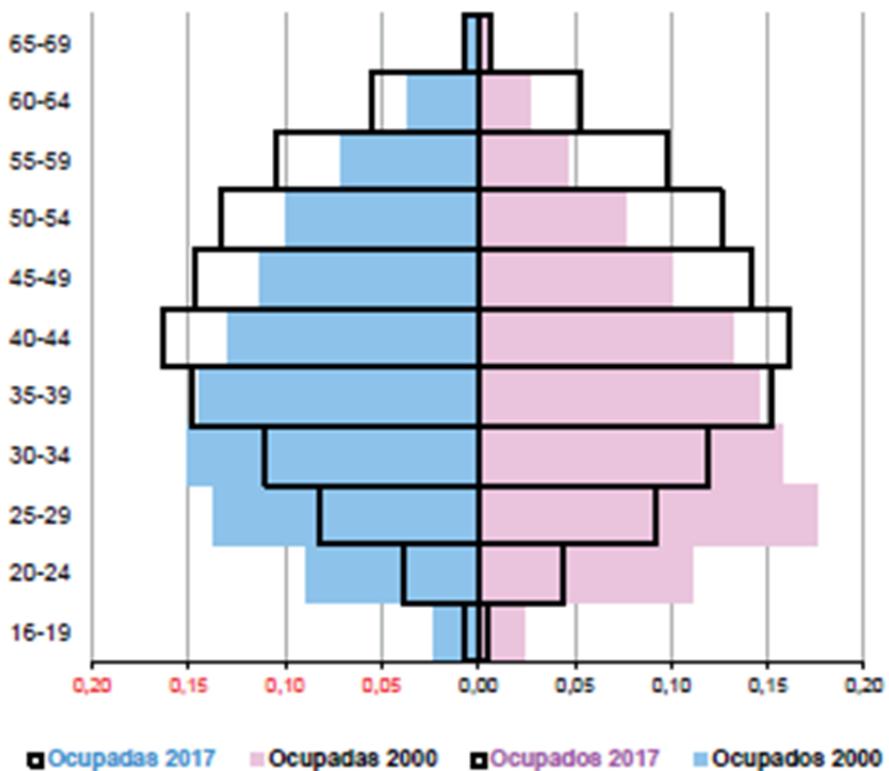


## Esperanza de Vida a los 65 años

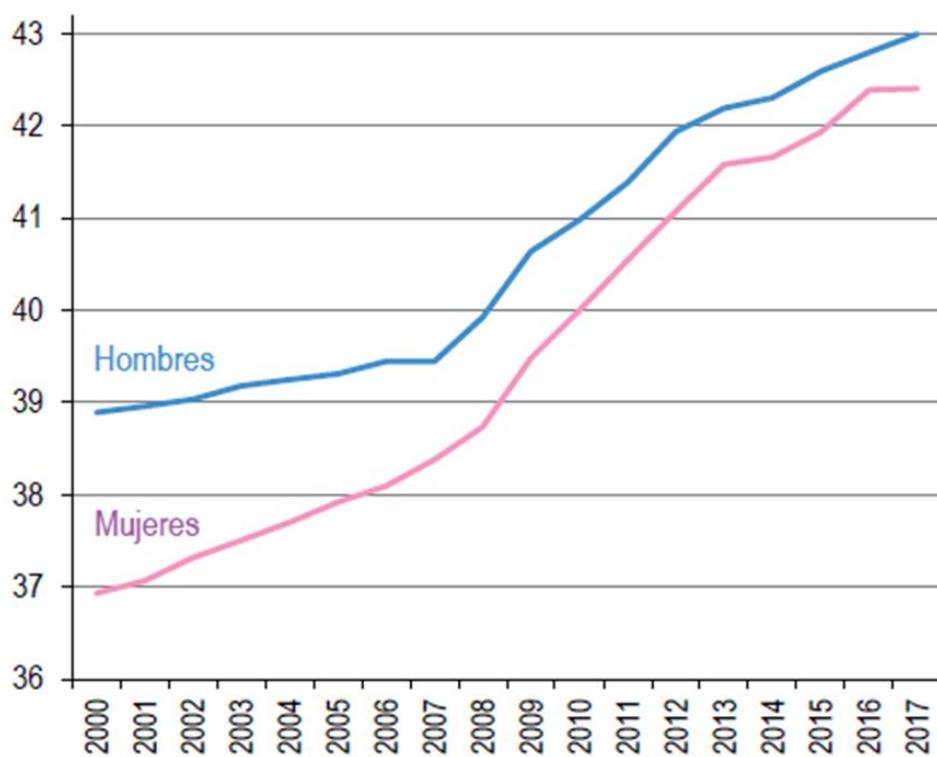


# LA FUERZA DE TRABAJO TAMBIEN CUMPLE AÑOS

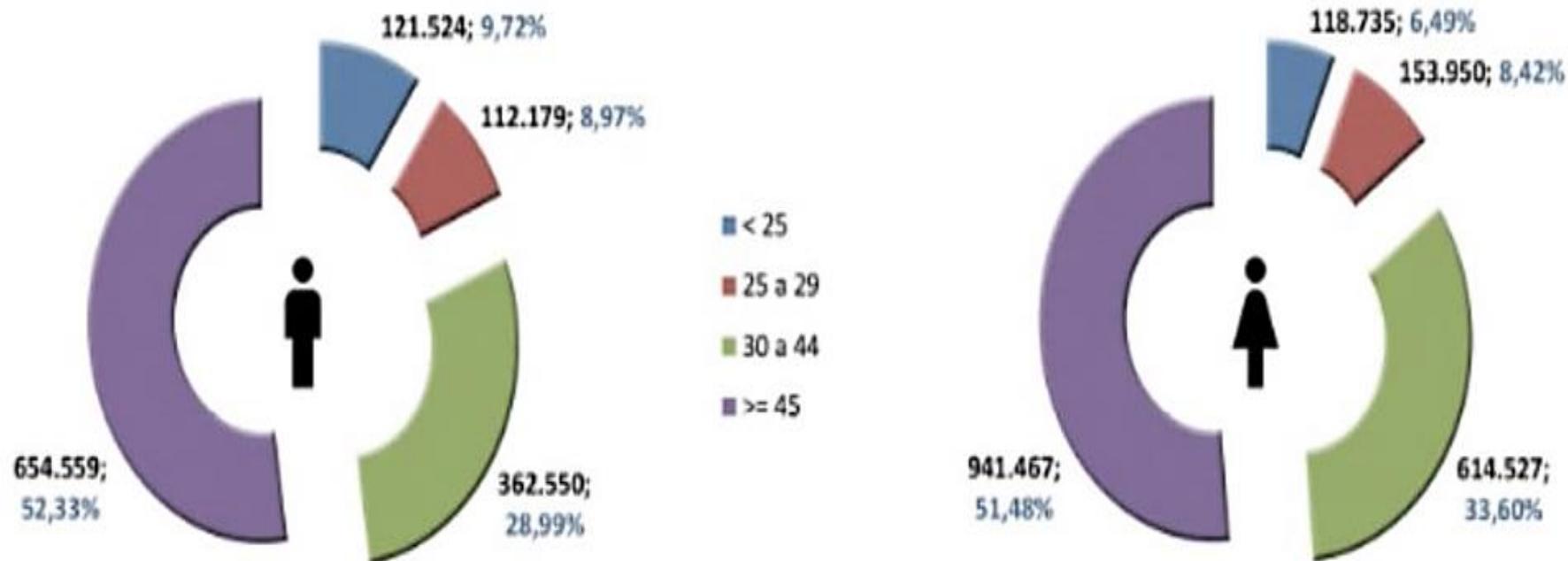
Con el reto de la transformación digital.



## Edad media de la población ocupada



# Paro por edades



Elaboración propia a partir de los datos del SEPE

© asesores económicos independientes 2019



# EL 46% DE LOS JUBILADOS DE 2018



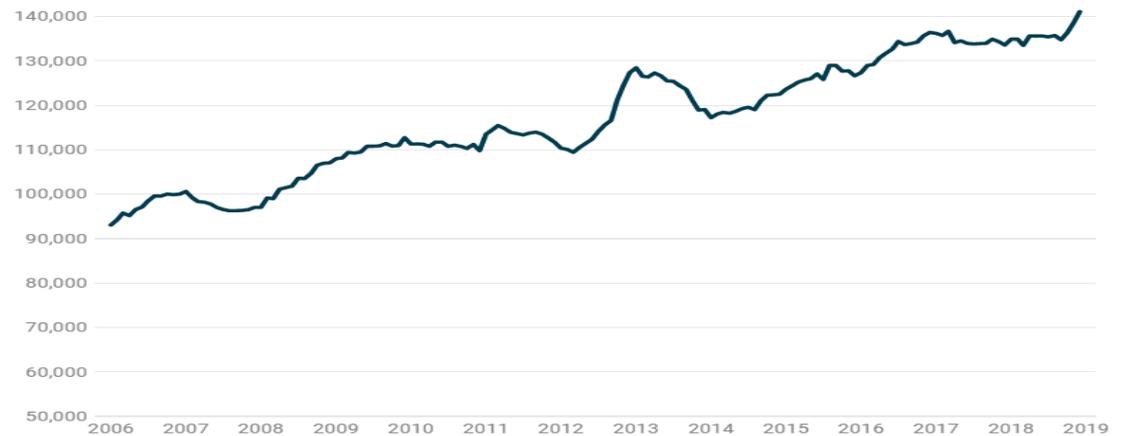
FUENTE: Seguridad Social

La medida más frecuente de Gestión de la Edad en las empresas sigue siendo la jubilación anticipada

# TENÍAN MENOS DE 65 AÑOS

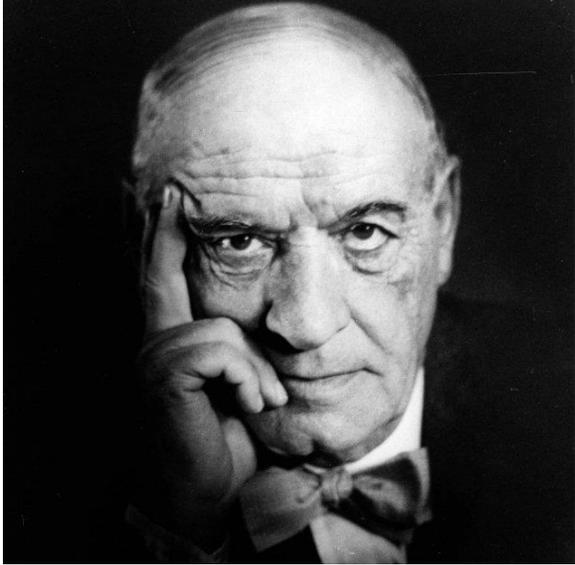
## Jubilaciones de personas con menos de 65 años

Número de jubilaciones contributivas de menores de 65 años, media móvil de un año



## ¿Vocación o necesidad? Los autónomos mayores de 55 años han crecido un 11% en los últimos seis años





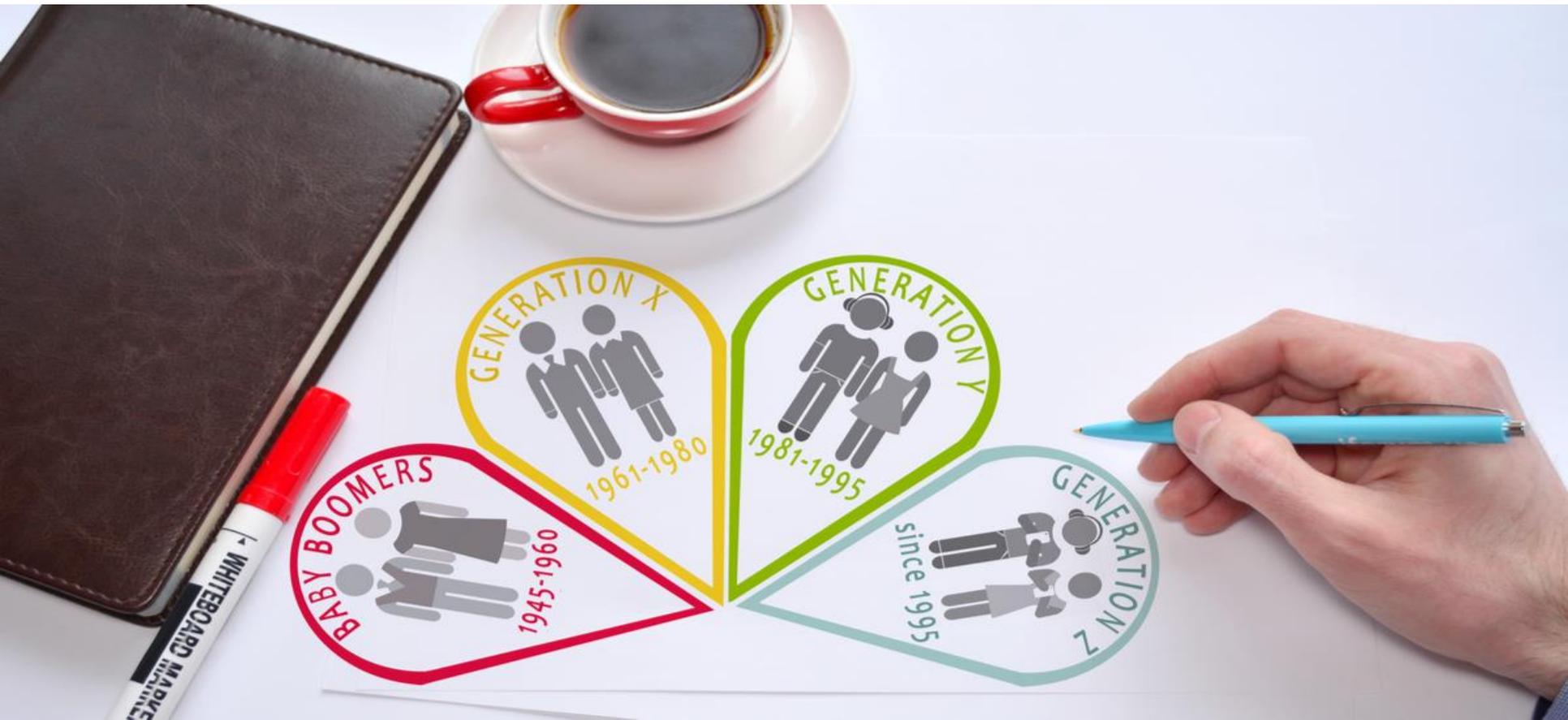
# GENERACIÓN

*"Todos somos contemporáneos, vivimos en el mismo tiempo y atmósfera -en el mismo mundo- pero contribuimos a formarlo de modo diferente. Sólo se coincide con los coetáneos. Los contemporáneos no son coetáneos (...).*

*"Ahora bien, el conjunto de los que son coetáneos en un círculo de actual convivencia es una generación. El concepto generación no implica, pues, primariamente más que estas dos notas: tener la misma edad y tener algún contacto vital.*

**José Ortega y Gasset** ["En torno a Galileo" \(Esquema de las crisis\)](#), Madrid 1933

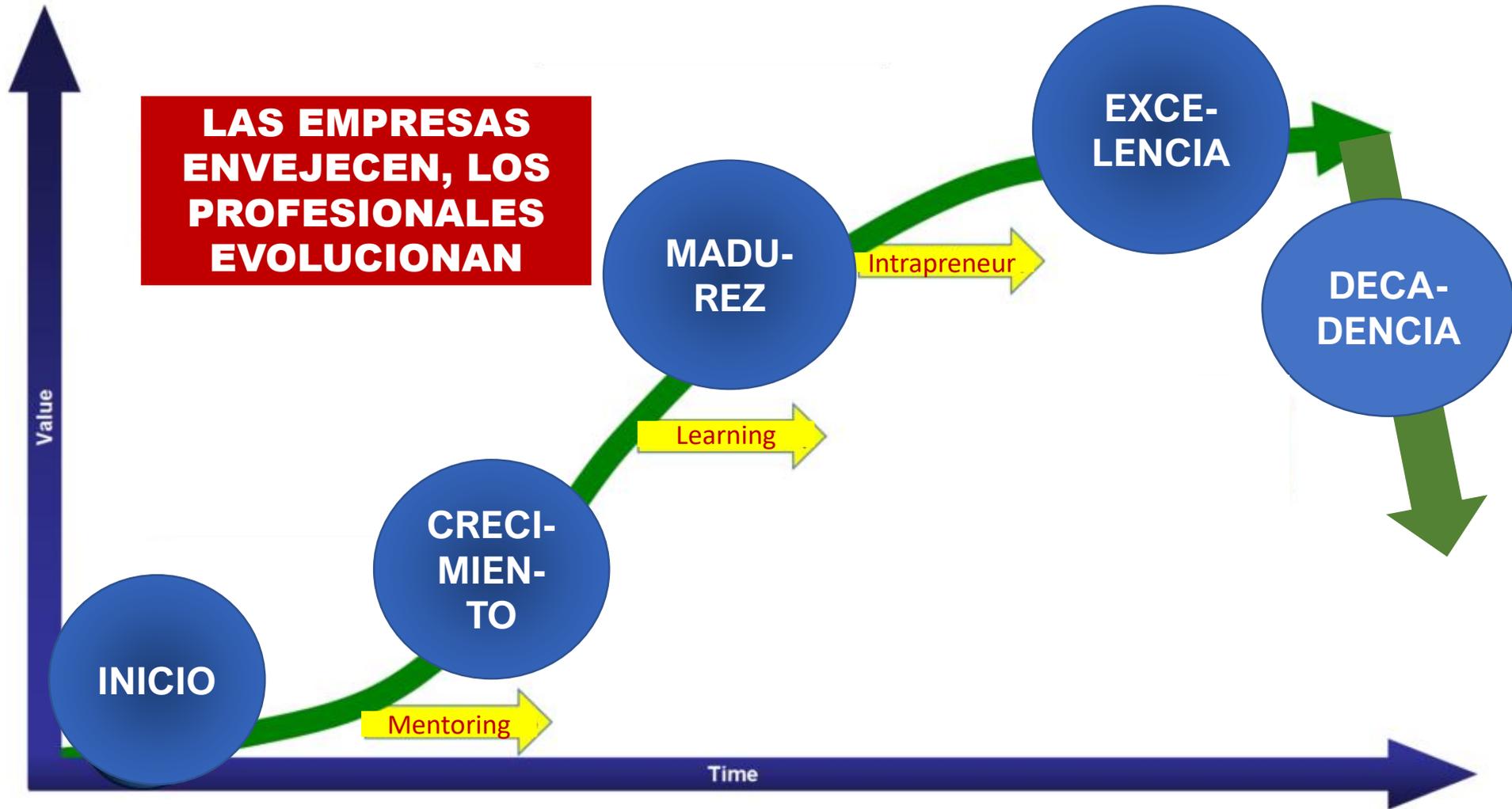
**"Todo el mundo es único, así que, en lugar de asumir los prejuicios sobre la edad, hay que luchar contra el sesgo inconsciente y aceptar a las personas en función de sus méritos, en lugar de juzgarlos como miembros "típicos" de "generaciones particulares".**





**¿GENERACIONES O ETAPAS VITALES?**

# CICLO LABORAL TRADICIONAL



## CICLOS VITALES

### MODELO DE LAS 3 ETAPAS

EDUCACIÓN

TRABAJO

JUBILACIÓN

### MODELO MULTIETAPAS

EDUCACIÓN

EXPLORACIÓN

EMPLEO EN UNA ORGANIZACIÓN

TRANSICIÓN

AUTOEMPLEO

PORTFOLIO  
(mix retribuido/  
voluntariado)

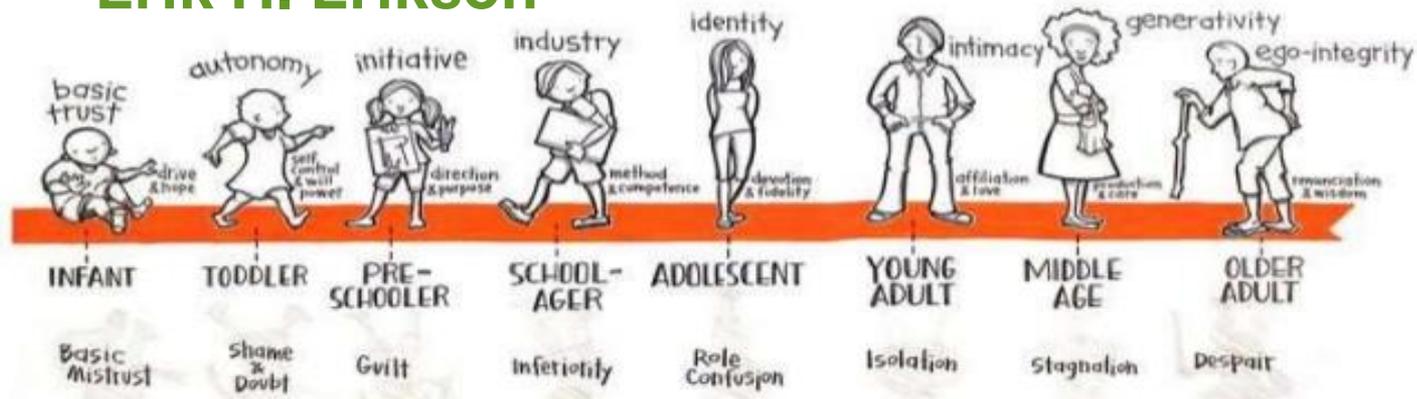
JUBILACIÓN

# Eight Stages

of Psychosocial Development



## Erik H. Erikson



Etapa	Edad	Conflicto	Figura Representativa	Virtud	Malignidad
Infante	0 - 2 años	confianza vs. desconfianza	madre	esperanza y fé	distorsión sensorial
Bebé	2 - 3 años	autonomía vs. vergüenza/duda	padres	voluntad y determinación	impulsividad y compulsión
Pre-escolar	3 - 6 años	iniciativa vs. culpa	familia	propósito y coraje	crueledad e inhibición
Escolar	7 - 12 años	laboriosidad vs. inferioridad	escuela + vecinos	competencia	virtuosidad unilateral
Adolescencia	12 - 19 años	identidad yoica vs. confusión de roles	grupos	fidelidad y lealtad	fanatismo y repudio
Adulto Joven	20 - 25 años	intimidad vs. aislamiento	colegas + amigos	amor	promiscuidad y exclusividad
Adulto Medio	25 - 50 años	generatividad vs. autoabsorción	hogar + trabajo	cuidado	sobrextensión y rechazo
Adulto Viejo	50 - ... años	integridad vs. desesperación	humanos + "míos"	sabiduría	presunción y desesperanza

???

El siglo XX inventó la

**JUVENTUD**

y la

**JUBILACIÓN**



El siglo XXI ha inventado la

**MADURESCENCIA**





**Las generaciones  
maduras se enfocan  
al alto desempeño y  
la seguridad en los  
ingresos**

**Las generaciones  
jóvenes están  
claramente enfocadas  
a su desarrollo  
profesional**



Write me

Call me

Email me

Text me

Veterans

Baby Boomers

Gen Xers

Gen Yers

b. 1920-1945

b. 1946-1965

b. 1966-1979

b. 1980-2000



# ALTERNATIVAS LABORALES SÉNIOR

## DE LA NÓMINA A LA FACTURA



# TRABAJOS HÍBRIDOS



## Habilidades clave para trabajos híbridos

[Burning Glass](#) ha analizado una base de datos de casi mil millones de anuncios de empleo actuales y pasados y dedujo que uno de cada cuatro trabajos muestra signos de hibridación, y uno de cada ocho puestos está altamente hibridado, abarcando más de 250 ocupaciones. Burning Glass informa que las habilidades que conducen a la hibridación se dividen en cinco áreas clave.

- **Big data y analítica**
  - **Intersección de diseño y desarrollo.**
  - **Ventas y atención al cliente.**
  - **Tecnologías digitales emergentes**
  - **Evolución del cumplimiento normativo y normativo.**
-



**COOPERACIÓN  
INTERGENERACIONAL**

# COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

**DIFERENTES GENERACIONES TRABAJANDO JUNTAS EN UN PROYECTO ESPECÍFICO.**

Trabajo por proyectos. Metodologías AGILE



# TRABAJAR POR PROYECTOS

## METODOLOGÍA AGILE

1. Justificación  
Comercial  
Continuada

2. Aprender  
de la  
Experiencia

3. Roles &  
Responsabilidades  
Definidas

4. Gestión  
por  
Fases

5. Gestión  
por  
Excepción

6. Enfoque  
en los  
Productos

7. Adaptación al  
Entorno del  
Proyecto



# COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

## APRENDIZAJE INTERGENERACIONAL

- Diferentes generaciones aprenden juntas.
- Una generación aprende de otra

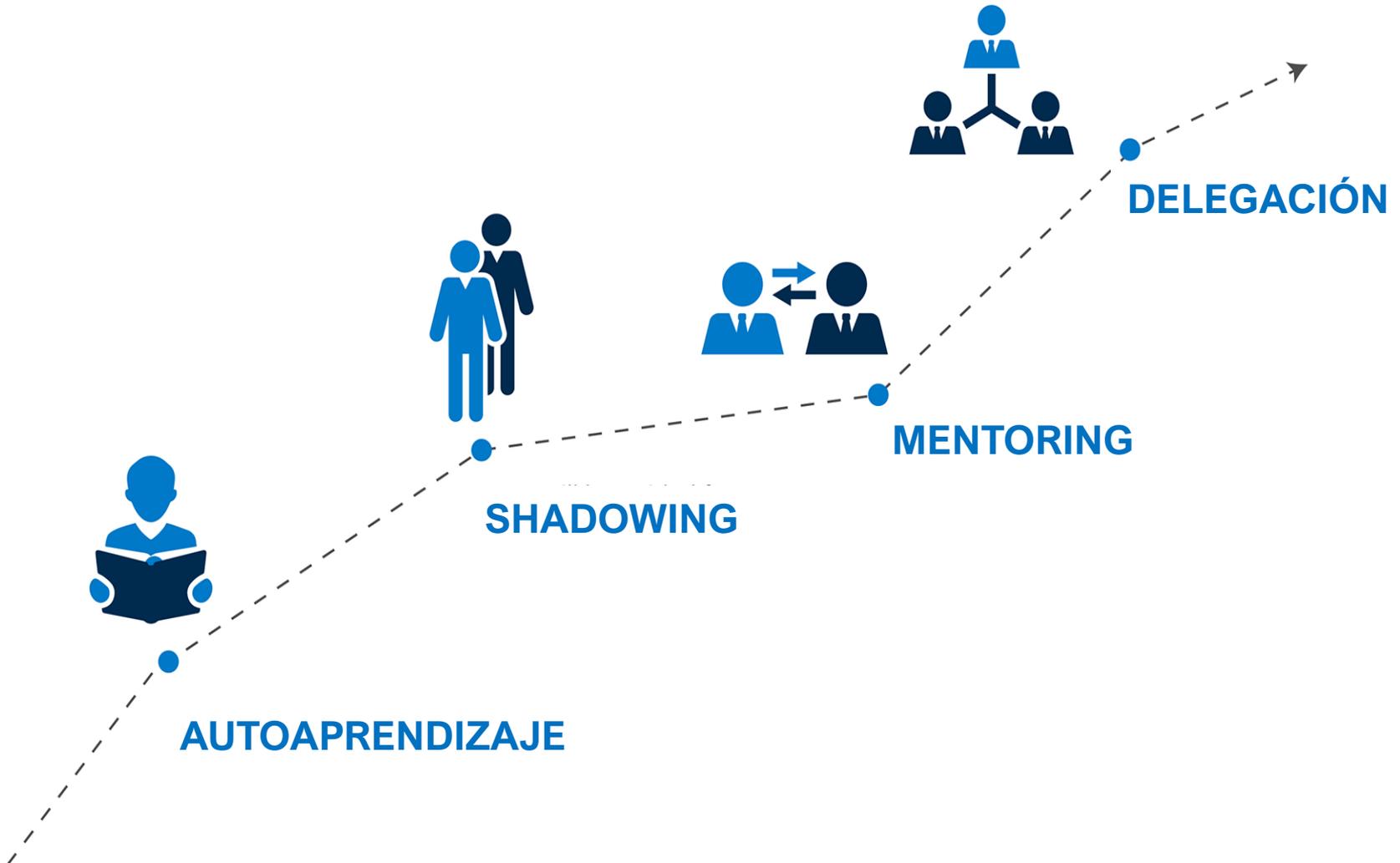
**COMUNIDADES DE APRENDIZAJE y  
REDES SOCIALES CORPORATIVAS**



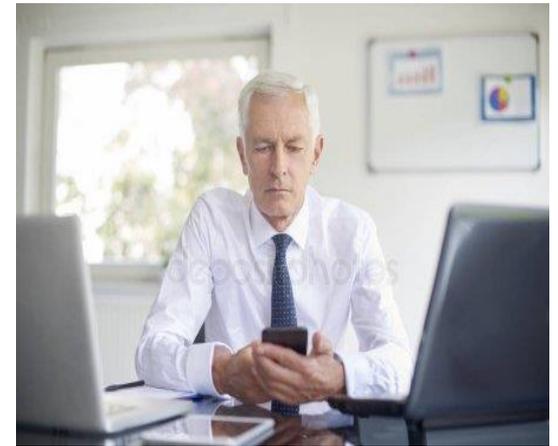
#### 4 puntos centrales para el diseño de los planes y programas de gestión intergeneracional

1. El **desarrollo** de los jóvenes en temas de habilidades sociales, liderazgo y manejo de conflictos.
2. **Capacitación** a los trabajadores de mayor edad sobre el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de información para mejorar u optimizar los procedimientos de trabajo.
3. Actividades de **Team Building** para desarrollar y potenciar el trabajo en equipo. Es importante crear grupos que involucren a trabajadores de todas las edades, pues las diferentes perspectivas contribuyen a generar una visión global muy enriquecedora para el éxito organizacional.
4. Diseño de estudios de clima organizacional y **reuniones de retroalimentación** de resultados.

1.- El **desarrollo** de los jóvenes en temas de habilidades sociales, liderazgo y manejo de conflictos.



## 2.- Capacitación a los trabajadores de mayor edad sobre el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información para mejorar y optimizar los procedimientos de trabajo.



3.- Actividades de Team Building para desarrollar y potenciar el trabajo en equipo. Es importante crear grupos que involucren a trabajadores de todas las edades, pues las diferentes perspectivas contribuyen a generar una visión global muy enriquecedora para el éxito organizacional.



## 4.- Diseño de estudios de clima organizacional y reuniones de retroalimentación de resultados.



# ¿CONVIVENCIA O COMPETENCIA?



# GENERATION GAP



# ¿POR QUÉ APOSTAR POR EL TALENTO SÉNIOR?





**EXPERIENCIA**

# CONTROL DE LAS EMOCIONES



# AMPLIA RED DE CONTACTOS



# Brand loyalty



**#ENGAGEMENT**

**ALTO COMPROMISO CON LA EMPRESA**

**EL TRABAJADOR SÉNIOR  
BUSCA  
ESTABILIDAD LABORAL**



# RESILIENCIA



# ADAPTACIÓN AL CAMBIO





# CAPACIDAD PARA ENSEÑAR: MENTORES Y FORMADORES

# LOS PROFESIONALES SÉNIOR COMO EMBAJADORES DE LA MARCA



## SENIOR influencers



RESPETADOS, ADMIRADOS, IMITADOS.

SENIOR INFLUENCERS

ENCUÉNTRALOS EN LA VAGUADA

ESTE FIN  
DE SEMANA

Y síguelos en:  
Senior Influencers



LA EXPERIENCIA  
ES TENDENCIA



SI ERAS

Y YÉ

Y

AHORA

YOUTUBER,

ERES SENIOR INFLUENCER.

Inscríbete en  
[casting@enlavaguada.com](mailto:casting@enlavaguada.com)  
y participa en el proceso de  
selección para convertirse en un

CASTING:

PRÓXIMO  
2 DE NOVIEMBRE

SI TENÍAS  
POLAROID

Y  
AHORA

INSTAGRAM,





Silicon Valley

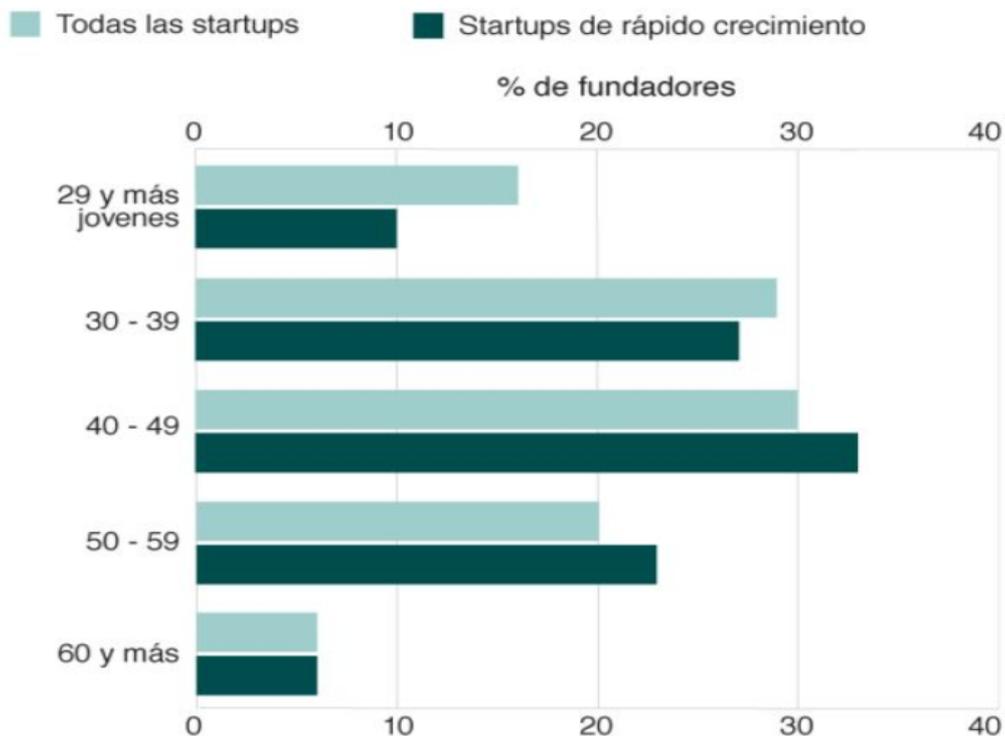
## Conoce a la próxima generación de emprendedores. Todos tienen más de 65 años.

Dentro de Senior Planet, la comunidad de jubilados con más conocimientos tecnológicos del mundo.

## Por qué la edad promedio de un emprendedor exitoso es 45 años

Redacción  
BBC News Mundo

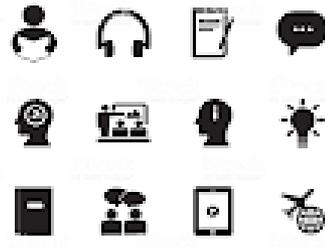
### Edad de los fundadores de startups exitosas en EE. UU.



# LOS “MODERN ELDER” (MODERNOS MADUROS) TIENEN MENTALIDAD DE CRECIMIENTO



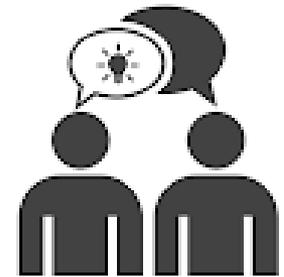
**EVOLUCIONAR**



**APRENDER**



**COLABORAR**



**ASESORAR**



Age Management

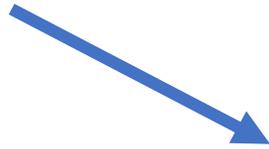
# REDISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

# ANÁLISIS PUESTOS DE TRABAJO

¿Qué se hace?

¿Cómo se hace?

¿Por qué se hace?



**DESCRIPCIÓN Y ESPECIFICACIÓN DE LOS  
PUESTOS DE TRABAJO**

# DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

## Simplificación

Racionalización del trabajo, haciendo uso de la descomposición del mismo hasta llegar a las tareas más pequeñas posibles, las cuales repetirán los trabajadores incansable e invariablemente en el ejercicio de su puesto de trabajo

## Trabajo basado en proyectos

Sustituir el puesto de trabajo desempeñado individualmente por el flujo de trabajo que ha de realizar un equipo



## Enriquecimiento

Diversificación tanto horizontal (ampliación del puesto de trabajo) como vertical

## Ampliación

Diversificación horizontal del puesto

## Rotación

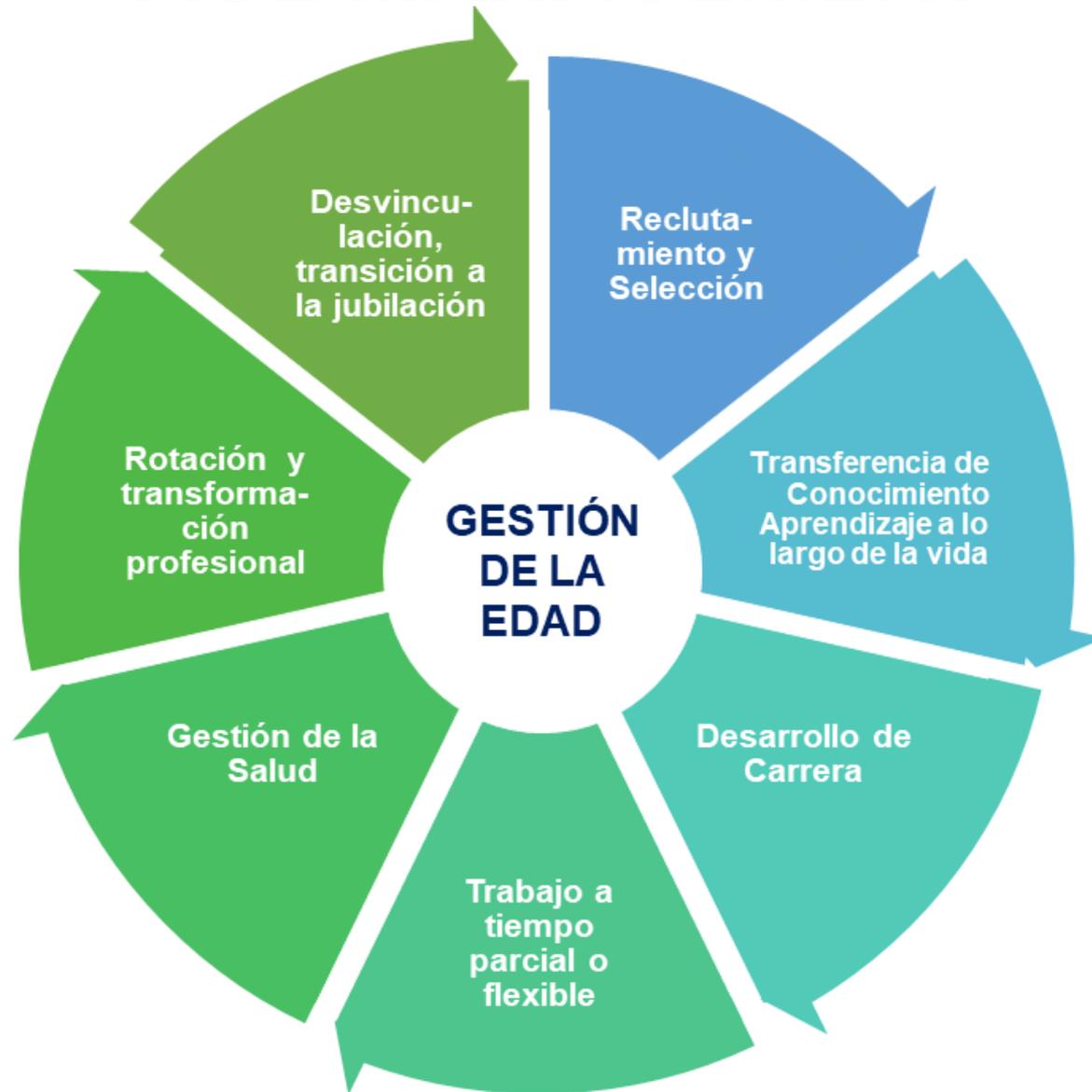
Realizar sustituciones entre trabajadores especializados horizontalmente

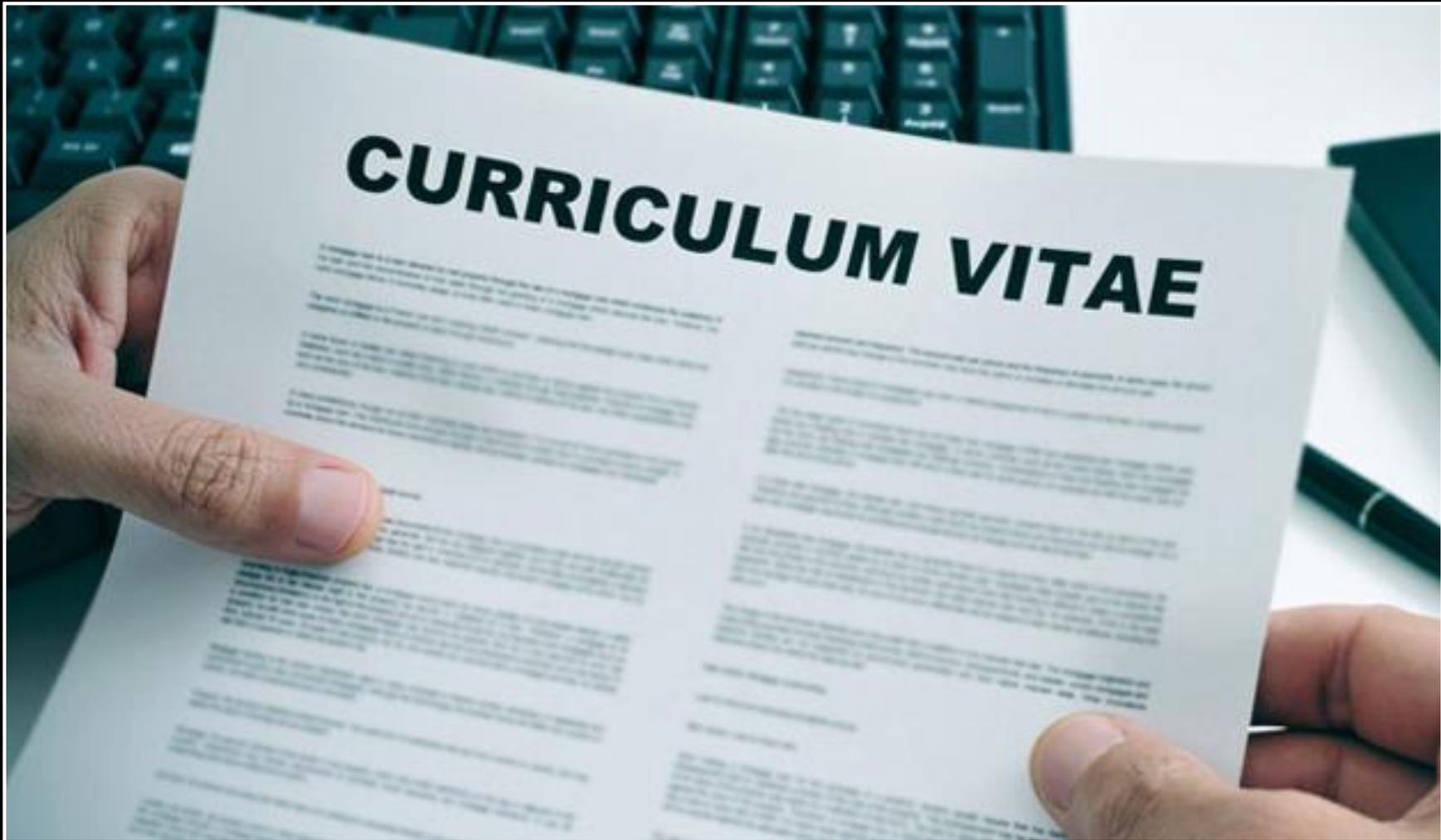


**“Learnability”**: la habilidad para adquirir nuevos conocimientos más demandada (algunos comienzan a utilizarla como sinónimo de empleabilidad)

El concepto “*learnability*” hace referencia precisamente a esa capacidad, muy en línea con el mercado laboral actual y futuro, donde los expertos estiman que un **empleado deberá reciclarse un promedio de entre 10 y 14 veces a lo largo de su vida profesional.**

# AGE MANAGEMENT





**CV CIEGO**

portaltic / sector

# Bill Gates apuesta por la contratación basada en habilidades y no en títulos

Actualizado 06/08/2013 15:03:15 



Desde la Fundación Bill y Melinda Gates están haciendo un esfuerzo por alentar a las empresas a que contraten a sus empleados basándose en su competencia y habilidades, y no en si tienen o no tienen una titulación oficial.

**Directo** El mercado de fichajes, la última hora de los traspasos, en directoEL IMPACTO DE  
LA TECNOLOGÍA  
EN LA SOCIEDAD

# Así revoluciona la inteligencia artificial la selección de personal

• Las grandes empresas comienzan a confiar en la tecnología para estas tareas

MAYTE RIUS,  
BARCELONA  
16/09/2017 01:33  
Actualizado a  
16/09/2017 10:29



Tras probarlo con éxito en Reino Unido e Irlanda, Unilever ha implantado ya en España su nuevo sistema de reclutamiento (fandijki / Getty)

A principios de mes cuatro jóvenes recién graduados han iniciado su carrera profesional en Unilever España en el marco del programa Futuros Líderes de esta multinacional. Fueron escogidos la pasada primavera entre más de tres mil candidatos y no por su currículum académico o su experiencia laboral previa sino básicamente por su destreza en una docena de juegos online y por las habilidades y el potencial que ha identificado en ellos un programa de inteligencia artificial (IA) que los puso a prueba durante una entrevista digital.



*Telefónica*

<https://youtu.be/SGb2KRicrAE>

Madrid, 3 de junio de 2019.- ¿Te imaginas una escuela sin clases, sin profesores, sin límite de edad, abierta 24/7 y gratuita? Ya ha llegado a Madrid y se llama 42. [Fundación Telefónica](#) apuesta por este concepto pedagógico revolucionario, tras haber rastreado las últimas tendencias educativas vinculadas a la nueva empleabilidad y que ha cosechado resultados del 100% de inserción laboral en más de diez países. 42Madrid es una filosofía de vida, una nueva manera de relacionarse con el aprendizaje y formar a los perfiles digitales del futuro. 42Madrid es una oportunidad única para una formación integral en las habilidades y competencias digitales que realmente demanda el mercado laboral.

# GESTIÓN INTERGENERACIONAL

## ELABORACIÓN DEL MAPA DE EDAD

La gestión intergeneracional y la formación de equipos mixtos se basan necesariamente en un sólido conocimiento de la estructura de edad actual de los empleados de la organización.

- ¿Cómo cambiará la fuerza laboral en los próximos 6 meses, 3, 5 y 10 años?
- ¿Qué nuevos retos se plantean y qué competencias son necesarias para asumirlos?
- ¿Qué tasa de rotación, reposición y relevo se debe asumir?
- ¿Cuántos empleados se jubilarán?



# GENgagement

Phyllis Weiss Haserot

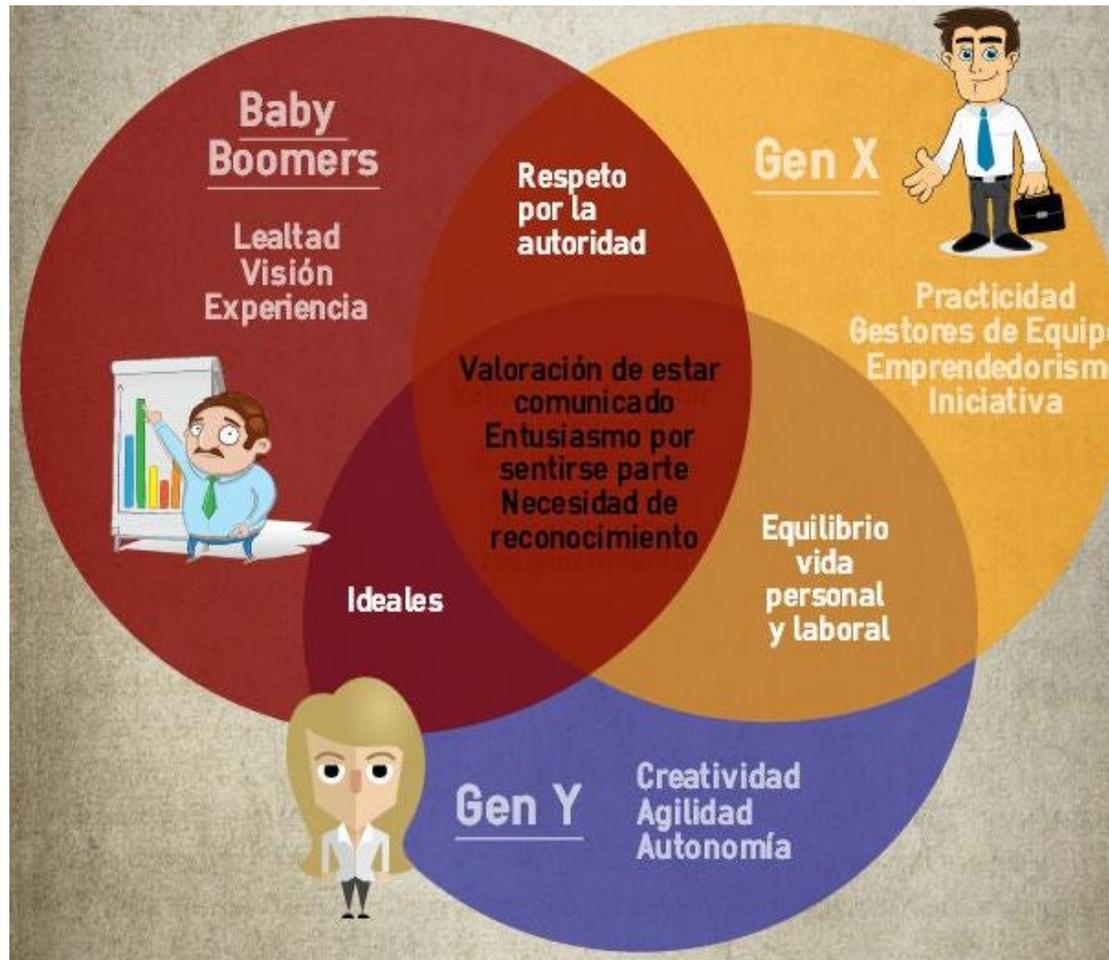
GENgagement significa lograr que todas las generaciones se entiendan entre sí, comprendan sus influencias y sus visiones del mundo, para que puedan trabajar de manera colaborativa, leal y productiva.



Los beneficios para las organizaciones cuando los trabajadores se involucran armoniosamente incluyen la retención deseada de talento, el desarrollo de nuevas habilidades, la inteligencia competitiva, las ideas innovadoras y la transferencia fluida de las relaciones externas, y una mayor rentabilidad.

# GESTIÓN INTERGENERACIONAL

Buscar puntos en común, no estereotipos. Todas las generaciones quieren participar y todos anhelan respeto. Estos rasgos trascienden las generaciones.

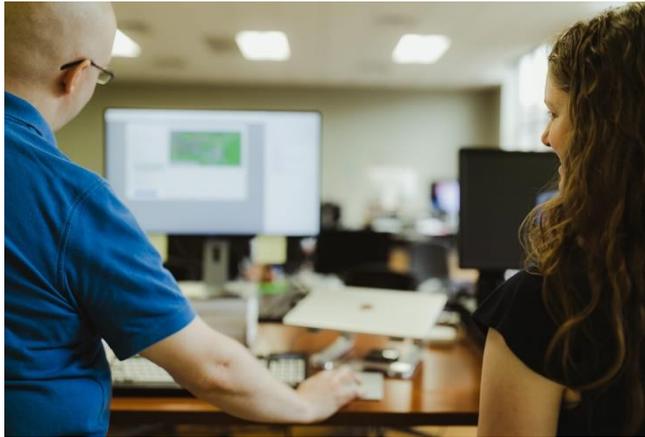


# Estrategias utilizadas para la transferencia de conocimiento de los trabajadores de edad a los más jóvenes



- **Programas de entrenamiento cruzado**
- **Programas de Mentoring**
- **Desarrollo de una base de datos de conocimiento**

# Estrategias utilizadas para la transferencia de conocimiento de los trabajadores de edad a los más jóvenes



- **Coordinación de comunidad de aprendizaje**
- **Coordinación y gestión de un grupo de innovación**
- **Programas de formación de formadores sénior**
- **Programación de actividades profesionales de observación o haciendo de sombra**

# **GESTIÓN INTERGENERACIONAL**

## **Del Mentoring y la Formación al TRABAJO COLABORATIVO**



# **GESTIÓN INTERGENERACIONAL**

**Del puesto de trabajo definido al  
TRABAJO POR PROYECTO**



# **GESTIÓN INTERGENERACIONAL**

**Del “Café para Todos” a la  
PERSONALIZACIÓN**



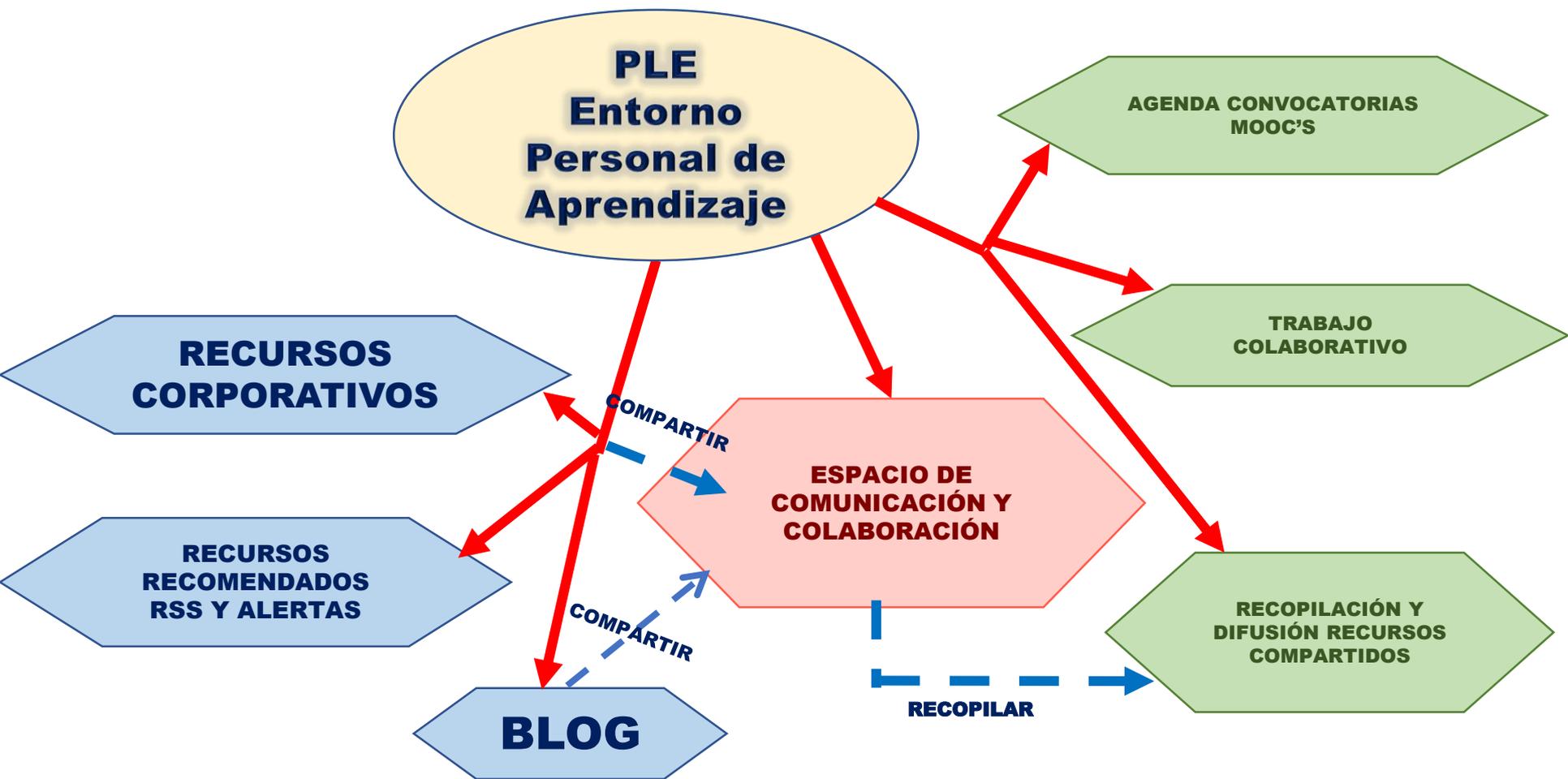
# GESTIÓN INTERGENERACIONAL

De conocer el “QUÉ” debo hacer a  
“POR QUÉ” lo hago



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

## PLE - ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Introducir un código de cooperación intergeneracional, firmado por todos los empleados.



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Facilitar la planificación de la sucesión.



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Involucrar a los empleados en la planificación y el desarrollo de programas de rotación laboral



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Equipos intergeneracionales: eliminar los límites de edad para las oportunidades de capacitación interna.



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Introducción de nuevos roles de trabajo que facilitan la cooperación generacional (entrenador, patrocinador, mentor)



# SISTEMA DE COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Patrocinio de empleados mayores a jóvenes.



# Emprendeduría Sénior

## MODELO COOLDYS

### CENTRO DE TRANS-FORMACIÓN +55 HUB TALENT





**TRANS-FORMACIÓN PROFESIONAL**

**La reconversión de los trabajadores maduros puede ser más rentable para una organización que el reclutamiento, la planificación del personal, la contratación, la incorporación, la socialización y la formación de nuevos empleados.**

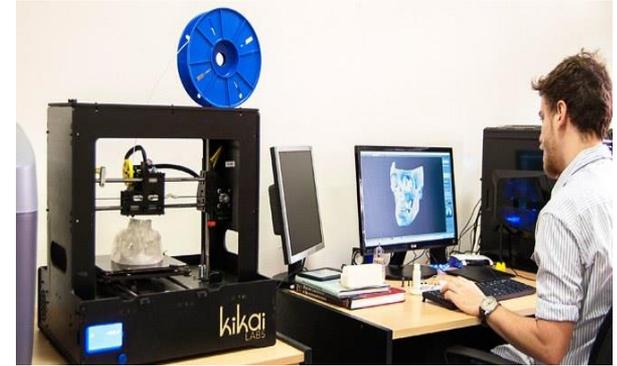




De **CONTABLE**  
a  
**ANALISTA**  
**DE DATOS**



De **IMPRESOR**  
**DIGITAL**  
a **IMPRESOR**  
**3D**



De **CONDUCTOR**  
de **TORO**  
**A PILOTO**  
de **DRON**



## TALENTO SÉNIOR MENTORING



El mentoring es una herramienta de aprendizaje para las personas y las organizaciones, mediante la cual una persona de más experiencia guía, ayuda, anima y apoya a otra a desarrollar todo su potencial para aplicarlo en todas las situaciones de la vida personal y profesional, obteniendo los mejores resultados y logrando los objetivos propuestos.



### ON BOARDING MENTORING

Aprovecha como te oportuno, de los veteranos como la experiencia colaborativa profesional Junior para transmitir la cultura y los valores de la organización a profesionales que se acaban de incorporar.



### PEER MENTORING

Conecta a colegas en el mismo nivel jerárquico en la organización pero que pueden estar en diferentes funciones o divisiones. Se comparten experiencias, conocimientos y habilidades para resolver situaciones de ambos participantes.



### SITUATIONAL MENTORING

Brinda a los profesionales una manera de abordar las necesidades inmediatas de aprendizaje con uno o más asesores que conocen las respuestas o ya han vivido situaciones parecidas.



### REVERSE MENTORING

La tutoría inversa expone a los profesionales sénior de la organización a las nuevas tendencias en tecnología, nuevas ideas e innovaciones, y nuevas perspectivas de las generaciones más jóvenes.



### OPEN MENTORING

Preservar las relaciones autodirigidas que permiten que las personas aborden sus propias necesidades de aprendizaje de la manera que elijan a efectos, en línea formando redes de mentoring.



## PROGRAMA MENTORING

Son OBJETIVOS los MENTORES  
Los mentores desafían, animando a asumir riesgos, a ir más allá, a probarse a sí mismos.

Los mentores preparan porque sus mentoriados resuelven por sí mismos las respuestas, escuchan para conocer las necesidades reales y los estilos de aprendizaje de su mentoriado y responder con el relato de su propia experiencia y con nuevas preguntas.

Los mentores son modelos de comportamiento, porque saben que la observación de la conducta es una fuente de aprendizaje.

Los mentores conectan a sus mentoriados con aquellos de su red de contactos que puedan ser valiosos para su desarrollo.

Los mentores ayudan al aprendiz a gestionar su propio aprendizaje.

Los mentores tienen como objetivo conseguir la máxima autonomía por parte del aprendiz.

Para alcanzar estos objetivos proponemos un proceso formativo de mentores con el siguiente contenido:

## CONTENIDO

- ¿Qué es un mentor? Diferencias entre tutor / coach / mentor.
- Tipos de mentoría: de integración, entre iguales, de desarrollo, inversa ... Análisis de casos.
- Características obligaciones y funciones del mentor.
- El ciclo de mentoría como ciclo de aprendizaje. Etapas de la relación de mentoría. Gestión de la relación de mentoría.
- Cómo ser un mentor efectivo? Límites de la mentoría.
- Indicadores de la evolución del proceso y del cumplimiento de objetivos.
- Tecnología del mentoring:
  - Dar y recibir feedback.
  - Escucha Activa
  - Habilidades de planteamiento de preguntas (Mayéutica)
  - Transmisión del conocimiento tácito: Narrativas (Storytelling)
  - Motivación: técnicas de gamificación.
  - Técnicas de Orientación Profesional
  - Técnicas de comunicación efectiva en línea (correo electrónico, mensajería breve)
  - Técnicas de resolución de conflictos.
- Planificación de las sesiones de mentoring:
  - Objetivos, Acuerdos, Compromisos, Calendarios, Acciones.
  - Herramientas de supervisión del avance del mentoriado.
  - Finalización de la relación.
  - Evaluación del proceso.

Workshop: 16 horas presenciales y comunidad online de seguimiento.

## GRUPO DE DIAGNÓSTICO PONIENDO EN VALOR EL TALENTO SÉNIOR




**¿CÓMO MOTIVAR A LOS TRABAJADORES SÉNIOR?**

Prácticar para las mesas:

**Ronda 1** - ¿qué cambiarías de tu trabajo y tu entorno laboral? ¿qué recetarías de cuando empezaste a trabajar aquí? ¿qué cambios has vivido que han mejorado tu trabajo?

**Ronda 2** - ¿Qué experiencias/conocimientos te gustaría compartir con tu equipo de trabajo? ¿Qué te gustaría enseñara empleados que empiezan?

**Ronda 3** - ¿Qué programas, medidas, aprendizajes propondrías para trabajadores sénior? ¿Qué crees que pueden aportar para la mejora del negocio?

**El World Café es una metodología que crea redes de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan en situaciones de la vida real. Es un proceso creativo en donde se comparte el conocimiento y la creación de posibilidades para la acción.**

**Metodología**

- Basándose en siete principios de diseño integrados la metodología World Café es un formato simple, efectivo y flexible para albergar diálogos de grupos grandes.
- Configuración Mesas redondas para 4/5 personas + un anfitrión.
- Rondas de 15 minutos: En cada ronda los participantes excepto el anfitrión cambian de mesa.
- Preguntas: Cada mesa o cada ronda puede tener una pregunta diferente o también se puede trabajar a partir de una única pregunta.
- Cosecha: Se comparte lo debatido en cada mesa de forma abierta anotando las ideas relevantes en pizarra o papelógrafo.



**EQUIPOS  
MULTIGENERACIONALES**  
**GENERATION CROSSING  
THINK AGELESS**  
Conversaciones cruzadas



**DIALOGANDO**

Un espacio para actuar el diálogo entre millennials y seniors sobre los retos y el cambio de enfoque relacional para liderar una integración eficaz que viere de multi-generacional a intergeneracional y tenga impacto en resultados de negocio.

DESAYUNO DE TRABAJO



**DISEÑANDO**

Proporcionar soluciones para resolver problemas relacionados con la convivencia y el trabajo en equipo multigeneracional, utilizando los cinco etapas de Design Thinking: Empatizar, Definir (el problema), Idear vías de solución, Prototipar la solución y Testear su eficacia.

DESIGN THINKING



**CONSTRUYENDO**

Diseño colaborativo del manifiesto del compromiso de la organización para apoyar y promover los equipos intergeneracionales para la construcción de propuestas innovadoras.

STORYTELLING



**DURACIÓN**

Dos Jornadas presenciales  
16 horas

talento.cooldys.com

**cooldys**  
LA NUEVA GENERACIÓN  
**COMUNIDAD DE MENTORES  
Y FORMADORES**



**AGNITIO** Senior  
human dynamics operandi

1

**SELECCIÓN Y  
CONSTITUCIÓN  
DEL EQUIPO**



Selección del equipo de profesionales sénior con más de 20 años de experiencia en el sector (preferible +50 años) para dirigir y coordinar procesos de mentoring, comunidades de aprendizaje, blogs y canales YouTube especializados y equipos de innovación e investigación.

2

**FORMACIÓN Y APRENDIZAJE  
COLABORATIVO**



Innovación en formación, Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento, recursos de Mentoring, técnicas de observación y metodologías AGILE, a través de sistemas de aprendizaje colaborativo (trabajar en voz alta WOL).

3

**EDICIÓN  
PROYECTOS Y  
MATERIALES**



Creación de la comunidad sénior (virtuala) en la que "curar contenidos"; editar materiales especializados, proponer y dirigir conversaciones, compartir experiencias, proponer mejoras...

Comunidad de máximo 80 miembros distribuidos en grupos por el territorio de 20 personas.  
La fase formativa tiene una duración mínima de 20 horas presenciales.

**cooldys**  
LA NUEVA GENERACIÓN

**TRANSFORMACIÓN DIGITAL  
MARCA PERSONAL SÉNIOR**

Con la expansión y difusión de las herramientas de la Web 2.0 y de las redes sociales como sistemas de comunicación, se vuelve imprescindible aprender a construir y gestionar nuestra identidad digital para obtener la reputación digital que nos permita permanecer actualizados y empleables. Los profesionales actuales deben ser capaces de opinar y publicar, cooperar o disentar sobre cualquier aspecto de la vida social a través de los canales que Internet nos ofrece. Los profesionales sénior deben capacitarse en las nuevas competencias y los nuevos lenguajes de la comunicación.

Conocerás los recursos y herramientas de la internet social y la tecnología en la nube.  
Desarrollarás habilidades que te doten de la competencia digital necesaria para tu permanente actualización profesional.



Cómo gestionar la información:  
La sintaxis de Google.  
Monitorizar la red: Crear alertas y suscripciones de información  
Guardar en la nube  
Curación de Contenidos.

Qué comunicar/ compartir:  
Editar un BLOG.  
Edición multimedia: Video, podcast, presentaciones, flyers.  
Trabajo colaborativo: Wikis, documentos compartidos, edición compartida



Cómo gestionar las relaciones y el desarrollo profesional:  
Networking y posicionamiento profesional.  
La difusión viral de la Información.  
Compartir: Telepresencia y Webinar

Marketing personal:  
Del curriculum al Portafolio de productos y servicios.  
Elaboración de nuestra estrategia de posicionamiento en internet.



talento.cooldys.com

## COMUNIDADES SÉNIOR DE APRENDIZAJE

1 Convocatoria abierta y voluntaria de grupo piloto de creación de Comunidad de Aprendizaje y Buenas Prácticas

### Jornada de constitución del grupo y taller sobre herramientas de trabajo colaborativo y de telepresencia en red

En esta Jornada se establecerán los compromisos de los miembros del grupo y se fijarán los objetivos de aprendizaje y gestión del conocimiento y el sistema de difusión de los contenidos elaborados.

3 Planificación de las sesiones de trabajo colaborativo online  
 Calendario compartido en outlook o en Google calendar. Creación de grupo en la comunidad de práctica.

## TALLER TRANSFORMACIÓN PROFESIONAL

### El rol del trabajador sénior

#### OBJETIVOS

- Reactivar la carrera del profesional sénior.
- Desarrollar nuevas habilidades que favorezcan la innovación y el aprendizaje permanente.
- Reflexionar sobre el propio talento y lo que podemos aportar a la organización.
- Ser el transmisor del conocimiento interno de la organización

#### CONTENIDOS

- Intraemprendería sénior: nuevos retos, nuevos hitos. Técnicas de mentoría.
- El formador interno como agente de cambio y transformación.
  - Gestión y coordinación de equipos multigeneracionales.
  - Desarrollo de la competencia digital.
  - Curación de contenidos: edición blog, edición vídeo.
  - Aprendizaje a lo largo de la vida: Entornos Personales de Aprendizaje.
  - Gestión de Comunidades de Aprendizaje y de Redes Sociales Corporativas.

#### METODOLOGÍA Y DURACIÓN

- Taller: Reflexión, análisis, aplicación
- 16 horas presenciales en sesiones de máximo 4 horas.
- Posibilidad de tutorías individuales online
- Creación de la Comunidad Online de Profesionales Sénior: COOPERARI

## PRL Y TALENTO SÉNIOR

Construcción del mapa de buenas prácticas en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

#### OBJETIVO

Elaborar un inventario de buenas prácticas en situaciones de riesgo laboral con la colaboración de los profesionales sénior de la organización, que son quienes poseen el conocimiento tácito que otorga la experiencia.  
 Contribuir a la construcción de la inteligencia colectiva de la empresa.

A partir de las aportaciones de un grupo de trabajadores sénior (+ de 15 años de antigüedad) seleccionados por su reputación en la organización.



Considerando y practicando técnicas narrativas (storytelling) como metodología más adecuada para la transmisión de conocimiento tácito en PRL

Editando digitalmente las buenas prácticas en PRL a través de un bucle de vídeo en un canal de YouTube para su fácil distribución



Utilizando herramientas de trabajo colaborativo para la cooperación entre los diferentes miembros del equipo sénior, a fin de construir la inteligencia colectiva de la empresa

Desarrollando la competencia digital de los miembros del grupo para la máxima difusión de los contenidos que elaboran.



Para promover hábitos saludables en el trabajo sea cual sea la edad del trabajador y contribuir así a la Empresa Saludable.

#### METODOLOGÍA Y DURACIÓN

Taller práctico presencial y comunidad de práctica virtual con posterioridad al taller: 16 horas.

# Protocolo de desvinculación y revinculación

- Elaboración colaborativa de un protocolo de desvinculación entre el responsable y el candidato a desvincularse.
- Comunidad de veteranos de la organización (espacio virtual y actividades presenciales vinculadas a voluntariado corporativo-RSC) StoryCorps, Embajadores de Marca



Las organizaciones, si no gestionan adecuadamente la edad (AGE MANAGEMENT), pueden crear tensiones entre generaciones de empleados, lo que puede dar lugar a la fluctuación de los jóvenes (perderán el talento emergente) y al rechazo de los empleados de más edad (pérdida de conocimiento tácito).



**Una mariposa no es más que un gusano con experiencia**



**Laura Rosillo** [lrosilloc@gmail.com](mailto:lrosilloc@gmail.com) @laurarosillo  
<http://lrosilloc.blogspot.com.es>  
[www.linkedin.com/in/laurarosillo](http://www.linkedin.com/in/laurarosillo)