



**INNOVACIÓN  
INTERGENERACIONAL  
EN EL MUNDO  
LABORAL**

**GUÍA PRÁCTICA  
PARA  
TRABAJADORES/AS,  
EMPRESAS,**

**ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS Y  
AGENTES  
SOCIALES**



## RECOMENDACIONES PARA TRABAJADORES/AS A LO LARGO DE LA VIDA. ¿QUIERES SEGUIR ACTIVO/A?

Tienes un valor especial, si quieres participar activamente.

**La experiencia es un gran valor.** La edad no es ninguna limitación para desempeñar un trabajo correctamente, lo que puede condicionar es el estado de salud y la formación.

**La combinación de tu experiencia y sabiduría, con la energía y tecnología de las nuevas generaciones, son imbatibles.**

### Implicación y trabajo en equipo

- En todas las edades se debe mantener la **implicación y compromiso con el trabajo** y con los aspectos de la empresa o entidad. Aprovecha las oportunidades para mantener y potenciar una **relación activa con los demás**.
- Ten una **actitud de colaboración con los demás, aporta de forma activa la experiencia y trabaja en equipo**. Los años de experiencia deben llevarnos a tener una actitud abierta.
- Te animamos a encontrar el **equilibrio adecuado entre enseñar y aprender** de las nuevas generaciones.

## Salud y riesgos laborales

- Vive con unos **hábitos saludables, una adecuada actividad física, mental, social y con responsabilidad en el control de tus enfermedades "Mente sana, en cuerpo sano"**.
- Sé consciente de los cambios con tu edad, para adoptar medidas de **prevención de riesgos laborales y utiliza siempre los equipos de protección personal**. Las personas trabajadoras mayores como colectivo tienen menos accidentes, pero sus consecuencias son más graves.

## Confianza en positivo

- Ten **confianza en ti mismo**.
- **Sé positivo en la relación con las personas que te rodean**.
- **Forma parte de la cultura corporativa**, aportando nuevas ideas y formas de ejecutarla.

## Cambio proactivo

- **Sé activo en proponer cambios; abierto y flexible con los que te propongan.**
- Los cambios y las nuevas formas de trabajar son útiles. **El cambio es positivo.**
- Siempre con un apoyo y formación adecuada, se pueden desempeñar nuevas tareas en un trabajo.

## Formación y proactividad

- **Toma la iniciativa para participar en los planes de formación continua,** especialmente en los contenidos y habilidades más necesarios para tu futuro profesional y personal.
- **Ten proactividad y pon interés** en todos los aspectos que influyan en tu trabajo (informática, nuevas técnicas, sistemas de producción, etc.).
- **Mantén una actitud de colaborar, compartir, enseñar y aprender de todos/as,** incluso con quienes la conexión es menos probable.

## Perspectiva generacional

- Interésate por la **perspectiva y la riqueza intergeneracional** en el trabajo y en la vida
- Aunque cada persona es diferente, **hay rasgos comunes a cada generación, cuya combinación enriquece cualquier aspecto de la sociedad.**

## Emprender

- Las personas en cualquier momento de su vida, tienen capacidad para plantear **proyectos laborales propios.**
- **En un momento dado, tienes capacidad para ser emprendedor e innovar.** Puedes tener otras posibilidades laborales por cuenta propia, en sectores de formación, asesoramiento, turismo, organizaciones sociales, etc.



## RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS CON RESPECTO A LA EDAD.

### ¿QUIERES APROVECHAR TODO EL POTENCIAL DE TUS EQUIPOS?

Considera la diversidad por edad, como un capítulo más de las políticas de igualdad.

Ten en cuenta las peculiaridades de las mujeres mayores, en las que se concentran los mayores retos de igualdad y no discriminación, tanto en la vida laboral, como en la jubilación.

Evita que en las **ofertas de empleo** se establezcan límites discriminatorios de edad.

### Enfoque para todas las edades

- Promueve **el compromiso, la ilusión y el desarrollo en todas las edades** y evita el aislamiento o discriminación por edad.
- **Incluye la edad, como uno de los componentes de los planes de igualdad.**
- **Implica a todas las personas** de todas las edades en los procesos estratégicos de cambio y en las propuestas de aspectos de mejora y futuro.
- **Considera la evolución de la responsabilidad, tareas, flexibilidad, conciliación y retribución, a lo largo de la vida laboral**

## Trabajo intergeneracional

- Promueve una **comunicación intergeneracional y de trabajo en equipo** para el intercambio y transmisión de valores, cultura de empresa y conocimiento en la organización.
- **Favorece el contacto y apoyo intergeneracional**, entre las personas trabajadoras de mayor experiencia y las más jóvenes o de menor experiencia.
- **Incorpora el intercambio intergeneracional de experiencias**, en los programas de formación interna.

## Implicación directiva

- **Sensibiliza al equipo directivo** con respecto al incremento de la edad en las plantillas. La edad es un valor tanto para los puestos directivos, como para el resto de cargos de la compañía.
- **Aprovecha el conocimiento y experiencia de las personas a lo largo de su vida**, para mejorar el sistema productivo.
- **Ofrece alternativas en el tipo de trabajo y responsabilidades**, que aprovechen el talento, la experiencia y formación de las personas trabajadoras mayores.

## Conciliación

- Apoya a los trabajadores/as que sean **cuidadores/as informales de personas en situación de dependencia**.
- Promueve medidas que apoyen una mejor **responsabilidad compartida entre hombres y mujeres**.
- **Aprovecha la movilidad que dan las tecnologías y promueve la flexibilidad en horarios y el teletrabajo.**

## Nuevas tecnologías

- **Fomenta la comunicación audiovisual y digital.**
- **Apoya el uso de redes sociales corporativas por parte de los empleados/as.**
- **Utiliza el potencial de las tecnologías**, como oportunidad para que los empleados/as se mantengan activos e integrados.
- **Apoya la I+D+i y la economía digital** en la formación y en sus aplicaciones en el trabajo, seguridad y salud (e-inclusión, e-gobierno, e-salud, etc.)



## Asesor/a o mentor/a

- **Cuenta con los empleados/as de 55+ como asesores/as** para los programas y actuaciones corporativas con respecto a la edad.
- Ten en cuenta sistemáticamente el **gráfico de edad de la plantilla** y su evolución, en la gestión interna.
- **Incorpora la figura de "mentor/a"** con las personas con mayor experiencia y edad, para que transmitan los valores y conocimientos a profesionales jóvenes y con menos experiencia. Podemos hablar de **co-mentoring**, ya que hay aprendizaje mutuo entre generaciones.

## Salud y comunicación

- **Fomenta los hábitos de vida y pensamiento saludables**, durante toda la vida laboral.
- **Adapta las condiciones de trabajo y políticas de gestión de personal**, a las situaciones vulnerables personales o familiares, relacionados con la edad.
- Incluye en tu comunicación interna, **mensajes positivos sobre la productividad y los recursos que aportan los/as trabajadores/as de 55+**.
- **Divulga activamente el conocimiento adquirido** sobre el envejecimiento en la plantilla.
- **Participa en foros de innovación y benchmarking**, sobre la gestión de la edad en el mundo laboral.

## Flexibilidad y evaluación

- Establece un sistema de **mayor flexibilidad en la organización del trabajo**, y en las actividades.
- Revisa periódicamente en los/as trabajadores/as de 55+, **la correcta adaptación al puesto de trabajo y las condiciones de higiene y seguridad.**
- **Evalúa la brecha salarial por género**, a lo largo de toda la vida laboral y ten en cuenta su efecto futuro sobre las pensiones.
- **Explora nuevas oportunidades de carrera para empleados/as de todas las edades.**

## RSC y jubila- ción

- Incorpora como elemento de **responsabilidad social**, la participación laboral con trabajadores/as de 55+.
- Adapta programas de responsabilidad y acción social, relacionando empleo y voluntariado, para que **contemplan el envejecimiento activo.**
- **Establece canales de participación y colaboración** con los/as trabajadores/as de 55+ y con el colectivo tras la jubilación (actividades, club de jubilado/a y similares).
- Ten en cuenta a los **trabajadores/as que han cotizado durante menos años a la seguridad social**, para que en un futuro cuenten con pensiones adecuadas.
- **Prepara el tránsito a la jubilación**, con formación específica y flexibilización de la actividad y de las condiciones de trabajo.
- **Colabora con organizaciones de mayores.** Son personas con experiencia y especialización, para colaborar con empresas.



## RECOMENDACIONES PARA ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y AGENTES SOCIALES

(Organizaciones Empresariales,  
Sindicales, Científico-profesionales y  
Ciudadanas-tercer sector)

Considera la **diversidad por edad**, un aspecto a tener en cuenta en las políticas de igualdad y diversidad que se aplican.

Ten en cuenta las **peculiaridades de las mujeres mayores**, en las que se concentran los **mayores retos de igualdad y no discriminación**, tanto en la vida laboral como en las pensiones públicas

### Visión positiva de las personas mayores

- Promueve una **visión social realista y positiva de las personas mayores**, repercutirá de forma directa en la visión laboral de ellas.
- **Promueve una comunicación institucional, basada en la visión positiva** y evita los tópicos negativos de las personas de todas las generaciones, especialmente con las personas mayores.

## Comunica- ción y consumo

- Realiza **planes de comunicación**, donde se resalte las aportaciones productivas y de trabajo de las personas mayores. Realiza campañas de experiencias y aportaciones de las personas trabajadoras mayores de diferentes sectores.
- **Resalta la riqueza de las aportaciones de las personas de todas las edades, al trabajo, en el consumo y a la sociedad.**
- **Las personas mayores a nivel de consumo son un colectivo muy importante.** Cuenta con el criterio y la opinión de las personas mayores en aspectos de diseño, comerciales, marketing y venta, especialmente en los productos y servicios dirigidos a ellas.

## Normativa y administra- ción pública

- **Favorece la competitividad de las personas mayores en términos de igualdad y no discriminación**, a través de normas y medidas relacionadas con la incorporación, el desarrollo profesional y personal y el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- **Establece un sistema de aportación de fondos públicos** para aquellas entidades y empresas que tengan e impartan módulos específicos de formación para los trabajadores mayores de 55 años.

## Participación activa

- **Facilita la participación activa de personas de todas las edades en la sociedad**, incluyendo la sabiduría y experiencia que pueden aportar las personas mayores en todos los ámbitos.
- **Colabora en impulsar la participación de las personas mayores** en los ámbitos profesionales, culturales, académicos, docentes, empresariales, científicos, políticos, deportivos, solidarios y asociativos.

## Formación y jubilación

- Para la **formación continuada de trabajadores/as de 55+**, es necesario establecer un sistema de financiación desde las administraciones públicas a las entidades y empresas. Incluir módulos para fomentar la adaptación, el cambio, el uso de nuevas tecnologías e innovaciones.
- Promueve **programas de preparación a la jubilación** en los distintos ámbitos de la sociedad. centrados en la participación activa y en la aportación social, durante la etapa vital posterior.
- Incluye módulos para **fomentar la adaptación al cambio, el uso de nuevas tecnologías, la innovación, el empoderamiento y el emprendimiento.**

## OTRAS PUBLICACIONES DEL FORO LIDEA:

Disponibles en: [www.forolidea.com](http://www.forolidea.com)

10 propuestas para impulsar el liderazgo de las personas mayores en la sociedad ([ver documento](#)).

Encuesta LideA "Una sorprendente participación silenciosa en la sociedad" ([ver documento](#)).

Sistema de jubilación, progresivo y flexible ("Menú a la carta"), remitido a partidos políticos en 2015 y 2016: ([ver documento](#)).

Modelo multisistémico de implicación con la vida o participación ([ver documento en imagen](#)), ([ver en powerpoint](#)).

10 estereotipos sobre las personas mayores y respuestas LideA sobre su realidad ([ver documento en pdf](#)). ([ver en powerpoint](#)).

## Organizaciones del Foro LideA:



## Participan en Equipos de Trabajo:

[www.forolidea.com](http://www.forolidea.com)

[secretaria@forolidea.com](mailto:secretaria@forolidea.com)



©Foro LideA 2017. Todos los derechos reservados.

El único uso que queda autorizada es la **difusión pública** en su integridad del presente documento. Disponible en: [www.forolidea.com](http://www.forolidea.com)

Agradecemos a **CEATE** la financiación de esta publicación