FORMACIÓN E-LEARNING

Curso Online de

Gestión de Equipos Intergeneracionales

Estrategias para liderar equipos diversos en edad, promoviendo la colaboración, el aprendizaje mutuo y la integración generacional dentro de la organización.

CURSO BONIFICABLE

Iniciativas Empresariales
estrategias de formación

MANAGER BUSINESS SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Gestión de Equipos Intergeneracionales

Presentación

En el entorno laboral actual conviven hasta cuatro generaciones con valores, estilos y expectativas distintas.

Este curso proporciona herramientas para liderar e integrar equipos diversos desde un enfoque estratégico e inclusivo. En él se exploran las características de cada generación y cómo estas impactan en la comunicación, motivación y desempeño, aborda estrategias de liderazgo adaptativo, gestión del conocimiento y resolución de conflictos generacionales e incluye herramientas para el diagnóstico y diseño de políticas inclusivas y la creación de entornos colaborativos.

Es una formación clave para potenciar la diversidad generacional como fortaleza organizacional y en la que se combina teoría, práctica, análisis de casos y un proyecto final aplicado, fomentando el aprendizaje mutuo mediante mentoring cruzado y prácticas intergeneracionales.

La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

1. La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
2. *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
3. *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
4. *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com - www.iniciativasempresariales.com

Gestión de Equipos Intergeneracionales

Objetivos del curso:

- Desarrollar las competencias necesarias para comprender, liderar y gestionar equipos conformados por diferentes generaciones, promoviendo la colaboración, la equidad, la innovación y el aprovechamiento del talento diverso en contextos laborales cambiantes y multiculturales.
- Identificar las características, valores, estilos de trabajo y expectativas de las distintas generaciones presentes en el entorno laboral actual.
- Reconocer los beneficios y desafíos de la diversidad generacional, superando estereotipos, prejuicios y barreras comunicacionales.
- Aplicar herramientas de diagnóstico para evaluar la composición, funcionamiento y potencial de los equipos intergeneracionales.
- Promover una comunicación clara y respetuosa entre diferentes generaciones, fomentando la comprensión mutua y fortaleciendo las relaciones a través de una escucha activa y empática.
- Ejercer un liderazgo inclusivo y adaptativo, que potencie la integración y la participación equitativa entre miembros de distintas edades.
- Conocer los métodos que impulsan la colaboración entre generaciones, combinando ideas frescas y experiencia para mejorar la creatividad, la eficiencia y los resultados en el trabajo.
- Conocer las normas que promueven la colaboración y el respeto entre diferentes generaciones en el trabajo, fomentando un ambiente inclusivo y aprovechando las fortalezas de cada grupo para mejorar la productividad y el bienestar laboral.
- Elaborar un plan de gestión intergeneracional aplicable a su contexto laboral real como parte del proyecto final del curso.

> “Claves para integrar experiencia y nuevas ideas en equipos de alto rendimiento”

Dirigido a:

- Directores generales, gerentes y mandos intermedios que lideran equipos diversos en edad.
- Responsables y técnicos de RRHH interesados en diseñar políticas inclusivas y de gestión del talento.
- Jefes de proyecto y líderes de equipos que buscan potenciar la colaboración multigeneracional.
- Empresas y organizaciones que quieran aprovechar la diversidad generacional como motor de innovación, cohesión y productividad.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com - www.iniciativasempresariales.com

Gestión de Equipos Intergeneracionales

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 50 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio
9 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario
En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación
para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning

Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.
En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.

Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.

* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com - www.iniciativasempresariales.com

Gestión de Equipos Intergeneracionales

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Comprendiendo la diversidad generacional

6 horas

Los equipos intergeneracionales están formados por colaboradores pertenecientes a diferentes generaciones que trabajan juntos dentro de una misma organización. Representan un valioso recurso humano capaz de enriquecer la vida organizacional y su potencial no sólo radica en la variedad de edades, sino en el aprovechamiento estratégico de sus fortalezas y el aprendizaje compartido. En un entorno laboral cada vez más dinámico y diverso, saber integrar generaciones no es una opción, es una necesidad para el futuro.

1.1. Equipos intergeneracionales:
1.1.1. ¿Qué son los equipos intergeneracionales?
1.1.2. Beneficios clave de los equipos intergeneracionales.
1.1.3. Retos comunes en los equipos intergeneracionales.
1.1.4. Claves para la gestión efectiva de equipos intergeneracionales.

1.2. Características generacionales:
1.2.1. ¿Qué son las características generacionales?
1.2.2. Las generaciones en el entorno laboral actual.

1.3. Impacto de experiencias históricas:
1.3.1. ¿Qué son las experiencias históricas?
1.3.2. ¿Cómo impactan las experiencias históricas en la sociedad?
1.3.3. Importancia del análisis histórico.

1.4. Estilos de trabajo y comunicación:
1.4.1. ¿Qué son los estilos de trabajo y comunicación?
1.4.2. Dimensiones clave de los estilos de trabajo.
1.4.3. Estilos de comunicación en el entorno laboral.

1.5. Mitos y estereotipos:
1.5.1. ¿Qué son los mitos y estereotipos?
1.5.2. ¿Cómo se forman y se mantienen?
1.5.3. ¿Qué efectos generan?
1.5.4. ¿Cómo cuestionarlos?

1.6. Beneficios de la diversidad generacional:
1.6.1. ¿Qué es la diversidad generacional?
1.6.2. ¿Por qué es valiosa la diversidad generacional?
1.6.3. Condiciones para aprovechar los beneficios de la diversidad generacional.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com - www.iniciativasempresariales.com

MÓDULO 2. Diagnóstico y análisis de equipos multigeneracionales

5 horas

Las herramientas de diagnóstico son instrumentos utilizados para recopilar, analizar y comprender información relevante sobre el funcionamiento de los equipos. En contextos multigeneracionales, permiten observar cómo interactúan personas de diferentes edades, cómo se comunican, colaboran y perciben la cultura organizacional. Sirven también para detectar tensiones generacionales, brechas de comunicación, oportunidades de aprendizaje intergeneracional y elementos que podrían fortalecer la cohesión del grupo.

2.1. Herramientas de diagnóstico:
2.1.1. ¿Qué son las herramientas de diagnóstico?
2.1.2. ¿Por qué son importantes en equipos intergeneracionales?
2.1.3. Principales herramientas utilizadas.
2.1.4. ¿Qué se hace con la información?

2.2. Estilos de liderazgo percibidos:
2.2.1. ¿Qué entendemos por "estilos de liderazgo percibidos"?
2.2.2. ¿Por qué es importante en contextos multigeneracionales?
2.2.3. Principales herramientas para diagnosticar estilos de liderazgo percibidos.
2.2.4. ¿Qué se puede hacer con los resultados?

2.3. Cultura organizacional:
2.3.1. Cultura organizacional: concepto y relevancia.
2.3.2. Herramientas para el diagnóstico de la cultura organizacional.
2.3.3. Aportes del diagnóstico a los equipos multigeneracionales.

2.4. Motivación por rango etario:
2.4.1. Motivaciones por rango etario: concepto y relevancia.
2.4.2. Herramientas para diagnosticar motivaciones según el rango etario.

MÓDULO 3. Comunicación efectiva y escucha intergeneracional

6 horas

La comunicación es uno de los pilares fundamentales para el funcionamiento de cualquier equipo. En el caso de los equipos multigeneracionales, esta tarea se vuelve más compleja debido a las diferencias en contextos históricos, culturales y tecnológicos que han moldeado la forma en que cada generación se expresa, escucha e interpreta los mensajes. Las barreras comunicacionales entre generaciones no siempre son evidentes, pero pueden tener un impacto profundo en la productividad, la confianza y la calidad de las relaciones laborales.

3.1. Barreras comunicacionales:

3.1.1. Comunicación intergeneracional: retos y barreras.
3.1.2. Principales barreras comunicacionales entre generaciones.
3.1.3. Estrategias para superar barreras comunicativas.

3.2. Estrategias adaptadas:
3.2.1. Comprensión de las barreras comunicacionales en equipos intergeneracionales.
3.2.2. Necesidad de estrategias adaptadas.
3.2.3. Estrategias comunicacionales adaptadas a la diversidad generacional.

3.3. Lenguaje y medios:
3.3.1. Diferencias generacionales en el uso del lenguaje.
3.3.2. Diferencias en la elección de los medios de comunicación.
3.3.3. La importancia de la adaptación y la flexibilidad comunicacional.

3.4. Escucha activa:
3.4.1. Elementos clave de la escucha activa.
3.4.2. Importancia de la escucha activa en los equipos multigeneracionales.
3.4.3. Escucha activa como herramienta de liderazgo.
3.4.4. Barreras frecuentes a la escucha activa.

3.5. Resolución de conflictos:
3.5.1. Factores que generan conflictos intergeneracionales.
3.5.2. Elementos clave para la resolución constructiva.
3.5.3. Estrategias para la resolución de conflictos intergeneracionales.

3.6. Acuerdos comunicacionales:
3.6.1. Aspectos clave en los acuerdos comunicacionales intergeneracionales.
3.6.2. Pasos para crear acuerdos comunicacionales en equipos multigeneracionales.

MÓDULO 4. Liderazgo inclusivo y adaptativo

5 horas

El liderazgo adaptativo es un enfoque flexible y dinámico que permite a los líderes enfrentar con éxito contextos complejos, cambiantes y diversos. A diferencia de estilos rígidos o autoritarios, implica la capacidad de ajustar estrategias, métodos y actitudes según las necesidades específicas del equipo, el entorno y los retos que se presentan en el momento. En particular, este tipo de liderazgo resulta fundamental en equipos multigeneracionales donde coexisten distintas perspectivas, formas de trabajar, valores y expectativas.

4.1. Liderazgo adaptativo:
4.1.1. Características principales del liderazgo adaptativo.
4.1.2. Importancia de liderazgo adaptativo en equipos multigeneracionales.
4.1.3. Cómo ejercer autoridad sin rechazo.

4.2. Estilos valorados.

4.3. Habilidades situacionales.

4.4. Participación y respeto.

4.5. El líder como mediador.

MÓDULO 5. Gestión del conocimiento y aprendizaje colaborativo

5 horas

5.1. Brechas digitales.

5.2. Aprendizaje intergeneracional.

5.3. Espacios colaborativos.

5.4. Valoración de la experiencia.

5.5. Transferencia de conocimiento.

5.6. Entornos inclusivos.

MÓDULO 6. Motivación, reconocimiento y sentido del trabajo

6 horas

En el contexto organizacional actual -marcado por la diversidad generacional, los cambios tecnológicos y la transformación cultural- la motivación, el reconocimiento y el sentido del trabajo se configuran como pilares fundamentales para construir equipos comprometidos, resilientes y alineados con los objetivos institucionales.

6.1. Motivación, reconocimiento y sentido del trabajo:
6.1.1. Motivación: el impulso que moviliza.
6.1.2. Reconocimiento: visibilizar y valorar.
6.1.3. Sentido del trabajo: más allá de la tarea.

6.2. Incentivos personalizados.

6.3. Reconocimiento adecuado.

6.4. Sentido del propósito:
6.4.1. Importancia del propósito en la organización.

6.4.2. Rol del liderazgo en el sentido del propósito.
6.4.3. Sentido del propósito en equipos diversos.
6.4.4. Construir una cultura con propósito.

6.5. Balance vida-trabajo:
6.5.1. Prácticas organizacionales que favorecen el balance vida-trabajo.
6.5.2. Beneficios del balance vida-trabajo.

6.6. Claves de motivación multigeneracional:
6.6.1. Diferencias generacionales en la motivación.
6.6.2. Estrategias efectivas para motivar equipos multigeneracionales.
6.6.3. Beneficios de una gestión motivacional multigeneracional.

MÓDULO 7. Políticas organizacionales para la convivencia generacional

6 horas

Las prácticas inclusivas en el ámbito organizacional son todas aquellas acciones, políticas y comportamientos que garantizan la participación activa, equitativa y respetuosa de personas con diferentes características, trayectorias y contextos. En el caso de la convivencia generacional, se orientan especialmente a integrar de manera armónica a colaboradores de distintas edades y etapas de vida, generando espacios donde todos se sientan valorados, escuchados y con las mismas posibilidades de contribuir y desarrollarse.

7.1. Prácticas inclusivas:
7.1.1. Objetivo de las prácticas inclusivas generacionales.
7.1.2. Principales prácticas inclusivas generacionales.
7.1.3. Impacto de las prácticas inclusivas.

7.2. Prevención del edadismo:
7.2.1. Impacto del edadismo en el entorno organizacional.
7.2.2. Manifestaciones comunes del edadismo en las organizaciones.
7.2.3. Estrategias para prevenir el edadismo.

7.3. Onboarding y offboarding:
7.3.1. Onboarding inclusivo e intergeneracional.
7.3.2. Offboarding respetuoso y generador de legado.
7.3.3. Beneficios de integrar el enfoque generacional en estos procesos.

7.4. Flexibilización laboral:
7.4.1. Dimensiones de la flexibilización laboral.
7.4.2. Impacto de la flexibilización según generaciones.
7.4.3. Beneficios organizacionales de la flexibilización laboral.

7.4.4. Riesgos si no se gestiona adecuadamente.

7.5. Cultura de respeto:
7.5.1. Características de una cultura de respeto intergeneracional.
7.5.2. Condiciones necesarias para construir una cultura de respeto.
7.5.3. Impactos de una cultura de respeto.

7.6. Rol de RRHH:
7.6.1. Funciones clave de RRHH en la convivencia generacional.
7.6.2. Impacto del rol de RRHH en la organización.

MÓDULO 8. Estrategias para la innovación y la productividad intergeneracional

5 horas

En el contexto organizacional contemporáneo, la diversidad en los equipos de trabajo es reconocida como un factor clave para el éxito y la competitividad. Particularmente, la diversidad generacional -que incluye a personas de distintas edades, experiencias y trayectorias- aporta una riqueza invaluable para la innovación, la creatividad y la productividad. Los equipos diversos generan un entorno propicio para el intercambio de ideas y perspectivas que pueden conducir a soluciones novedosas y efectivas para los retos empresariales.

8.1. Equipos diversos e innovación:
8.1.1. ¿Por qué la diversidad generacional impulsa la innovación?
8.1.2. Estrategias para potenciar la innovación en equipos multigeneracionales.

8.2. Formatos del plan de acción:
8.2.1. Formato identificación de generaciones.
8.2.2. Formato de gestión de riesgos.
8.2.3. Formato detección de necesidades y brechas.
8.2.4. Formato asignación de roles complementarios por generación.
8.2.5. Formato programas de capacitación.
8.2.6. Formato de evaluación y seguimiento.
8.2.7. Formato de evaluación del desempeño.

8.3. Intraemprendimiento:
8.3.1. Importancia del intraemprendimiento en equipos intergeneracionales.
8.3.2. Factores clave para fomentar el intraemprendimiento multigeneracional.

8.4. Sinergias en proyectos:
8.4.1. Aportaciones complementarias de las generaciones.
8.4.2. Factores para fomentar sinergias en proyectos intergeneracionales.

8.5. Rendimiento colectivo:

8.5.1. Características del rendimiento colectivo intergeneracional.
8.5.2. Factores que impulsan el rendimiento colectivo.

8.6. Casos de éxito:
8.6.1. Elementos clave observados en los casos de éxito.
8.6.2. Ejemplos prácticos referenciales (adaptables a cualquier organización).

MÓDULO 9. Proyecto final integrador

6 horas

Estrategia pedagógica esencial en procesos formativos orientados a la acción, ya que permite poner en práctica los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación. Su objetivo principal es lograr la aplicación articulada de contenidos teóricos, habilidades técnicas y competencias transversales en un contexto concreto, que simula o responde directamente a un desafío real del entorno profesional o académico del participante. Este tipo de proyecto constituye una herramienta potente para consolidar el conocimiento, evaluar de manera integral el desempeño y generar propuestas que tengan un impacto significativo en la realidad del participante o de la organización a la que pertenece.

9.1. Proyecto final integrador:
9.1.1. Características del proyecto final integrador.
9.1.2. Funciones del proyecto final integrador.
9.1.3. Etapas del proyecto final integrador.
9.1.4. Competencias que desarrolla.

9.2. Estrategia de integración:
9.2.1. Objetivo de la estrategia de integración.
9.2.2. Componentes clave de una estrategia de integración.
9.2.3. Beneficios de una estrategia de integración bien estructurada.
9.2.4. Aplicación en entornos profesionales.

9.3. Aplicación de herramientas:
9.3.1. Tipos de herramientas aplicables.
9.3.2. Criterios para la selección de herramientas.
9.3.3. Beneficios de la aplicación de herramientas.
9.3.4. Impacto profesional.

9.4. Plan de acción:
9.4.1. Componentes del plan de acción.
9.4.2. Importancia del plan de acción.
9.4.3. Plan de acción en el contexto profesional.

9.5. Presentación ante comité:
9.5.1. Estructura de una presentación efectiva.

9.5.2. Claves para una presentación exitosa.
9.5.3. Competencias que se evalúan.
9.5.4. Importancia de la presentación ante comité.

9.6. Autoevaluación del rol:
9.6.1. ¿Qué es la autoevaluación del rol?
9.6.2. Importancia de la autoevaluación del rol.
9.6.3. Componentes de una buena autoevaluación.

Gestión de Equipos Intergeneracionales

Autor

Gabriela Portugal
Psicóloga con amplia experiencia en psicoterapia, desarrollo humano, dirección educativa y gestión organizacional. Especialista en diseño curricular, capacitación, clima laboral y programas de bienestar es, además, formadora en entornos de RRHH y corporativos.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.