

Ideas prácticas para la implementación de iniciativas de transferencia de conocimiento intergeneracional

Propuestas para Asociaciones sectoriales, entidades

⊗ Propuesta: SENSIBILIZAR Y VISIBILIZAR LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO INTERGENERACIONAL.

Objetivo: Promover la puesta en práctica de iniciativas para la transferencia de conocimiento intergeneracional entre miembros de las asociaciones. Sensibilizar a las empresas y organizaciones de la importancia que tiene el desarrollo de iniciativas que hibridan el conocimiento entre generaciones diversas, y visibilizar estas prácticas para su generalización.

Ideas para su implementación:

- Elaborar un repositorio de experiencias y prácticas de transferencia de conocimiento intergeneracional en las empresas, identificando enfoques, metodología, resultados, buenas prácticas, etc.
- Difundir a través de las webs, boletines, news, etc. disponibles en las asociaciones, federaciones, fundaciones...
- Organizar jornadas, seminarios, talleres en los que se socialicen prácticas de éxito en el País Vasco de transferencia intergeneracional.

⊗ Propuesta: ITINERARIOS DE TRANSFERENCIA DE SABERES (formación intergeneracional)

Objetivo: Organizar acciones de formación e intercambio de saberes, de carácter sectorial o transversal, en las que se provoque la participación de personas de edades diferentes que tratan un contenido, una temática común. Se trata de desgranar ese contenido a través de la diversidad de miradas, identificando de forma compartida visiones, propuestas, soluciones, herramientas de apoyo, etc.

Ideas para su implementación:

- Organización de Laboratorios compartidos en torno a temáticas específicas que puedan pasar a formar parte de la oferta de formación en el marco de las ayudas económicas para la realización de acciones estratégicas formativas que se desarrollen por parte de las empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Hobetuz).
- Las temáticas de estos laboratorios como se señalaba pueden ser sectoriales o transversales, pudiendo incidir en contenidos sobre: el trabajo en equipo, la construcción de proyectos de colaboración, los objetivos compartidos, la comunicación, la responsabilidad, la resolución de problemas, las herramientas y soluciones tecnológicas, la creatividad en la empresa, etc.

Propuestas para Empresas

⊗ **Propuesta: CREACIÓN DE COMITÉS INTERGENERACIONALES**

Objetivo: Configurar equipos de innovación y dinamización en las empresas, comercios, proyectos, en los que participen personas de edades, generaciones, áreas, y antigüedades laborales diversas.

Ideas para su implementación:

- Constituir comités en los que intervengan de forma paritaria personas seniors, juniors y nuevas incorporaciones, y en los que se puedan debatir estrategias de la empresa: proyectos de innovación, recopilación de nuevas ideas para la mejora de procesos, productos y servicios, etc.

⊗ **Propuesta: TUTELAJES, RESCATAR LA FIGURA DE TUTOR/A Y APRENDIZ**

Objetivo: Desarrollar, de forma estructurada/organizada procesos de tutelaje (mentoring) en la empresa, con enfoques creativos que permitan la transferencia de conocimiento desde las y los tutores/as a quienes se incorporan a la empresa (aprendices).

Ideas para su implementación¹:

- Preparar/organizar bien el proceso de tutelaje para una puesta en práctica eficaz y eficiente, provechosa para los y las participantes. Identificar bien qué actividades son las que se van a tutelar y cómo.
- Establecer las acciones a desarrollar en el tutelaje, las personas concernidas, el calendario y momentos de intervención, y el proceso de seguimiento y evaluación.

⊗ **Propuesta: CAMBIO DE ROLES: EL MENTORING INVERSO**

Objetivo: Implementar iniciativas que promueven el cambio de roles, como el mentoring inverso, dando valor al conocimiento y habilidades de las generaciones más jóvenes. Se trata en este caso de que las personas más veteranas aprendan de las más jóvenes. Las personas con cargos de dirección son quienes escucharían y aprenderían de empleados/as de otros niveles. Se trata de un intercambio de conocimientos técnicos, profesionales y humanos, enriquecedor para todas las personas que integran la organización o el proyecto empresarial, dando valor al conocimiento y las habilidades que las nuevas generaciones pueden aportar a las y los profesionales senior y directivos.

Las experiencias realizadas en este sentido muestran que los beneficios que reportan no son sólo la actualización de ideas y conocimientos para las personas más mayores; además, las y los mentores más jóvenes fortalecen su compromiso empresarial y su nivel de motivación, ya que se les escucha y se les tiene en cuenta.

¹ Puede consultarse el Cuaderno de trabajo CIDEK n°41: Guía para el aprendizaje en el puesto de trabajo. Gobierno Vasco.
<http://www.cidec.net/cidec/pub/public.html>

Ideas para su implementación:

- Asignar a las personas con puestos de dirección, a personas jóvenes que puedan transferirles conocimientos en diversas áreas:
 - Desde el uso de las tecnologías, herramientas y programas informáticos, redes sociales, etc.
 - Hasta visiones diferentes sobre proyectos de la empresa en los que puedan aportar una mirada abierta y fresca, complementaria, alternativa a la existente.

⊗ **Propuesta: CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE COLABORATIVO INTERGENERACIONALES**

Objetivo: Crear comunidades de aprendizaje donde las personas más adultas pueden compartir sus historias de vida profesional en el con el resto de trabajadores y trabajadoras, un proceso de intercambio donde se trabaja tanto la experiencia como el conocimiento de las personas más jóvenes. En la comunidad de aprendizaje un grupo de personas aprende en común, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno.

Ideas para su implementación:

- Identificar en la empresa dos o tres temas que se consideran clave (se identifica un fenómeno que necesita mejora): una estrategia, un elemento innovador, un problema, la recopilación de ideas para un asunto determinado, etc. Definir bien el objetivo que se desea alcanzar y las personas que van a participar.
- Asignar roles en la comunidad, principalmente la persona que va a dinamizar el proceso, y establecer los espacios de trabajo, los tiempos, el seguimiento y la evaluación de los resultados.

⊗ **Propuesta: CONFIGURACIÓN DE MAPAS MENTALES DE CONOCIMIENTO**

Objetivo: Los mapas mentales permiten mostrar qué conocimiento hay en la organización y a qué personas o lugares acudir en su búsqueda. Asimismo, a través de estos mapas se pueden elaborar estrategias que facilitan una transferencia del conocimiento más adaptada.

Ideas para su implementación:

- El proceso consiste en elaborar un mapa donde se construya una representación visual del conocimiento de la empresa, identificando: fuentes del conocimiento organizacional; activos de conocimiento organizacional; procesos de conocimiento; cultura/entorno de conocimiento
- Puede consultarse la siguiente página para acceder a una guía básica de gestión del conocimiento que incluye el desarrollo de mapas de conocimiento en las organizaciones.
http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADK308.pdf

⊗ **Propuesta: CREACIÓN DE UN BANCO/REGISTRO DE CONOCIMIENTO VIRTUAL (3.0)**

Objetivo: A partir de todo el conocimiento que se genere en la organización, se trata de configurar paso a paso una herramienta, un repositorio en el que se dé acceso a la información y el conocimiento relevante facilitado por las personas de la empresa.

Ideas para su implementación:

- Importante en este caso la estructuración y clasificación de los contenidos para una búsqueda rápida de la información y las soluciones.
- Previamente se debe pensar cuál es el contenido que queremos trasladar al repositorio, quiénes pueden activar la información, y quiénes tiene acceso a la misma.
- El repositorio es el core de conocimiento de la empresa, la seguridad del mismo es clave.

⊗ **Propuesta: MASTER CLASS CENTRADOS EN LAS PRÁCTICAS INTERGENERACIONALES**

Objetivo: Organizar sesiones de trabajo en la empresa (o para un proyecto concreto) en las que intervenga una figura relevante del sector (profesional externo) que ofrezca un recorrido por su trayectoria profesional, y centre las soluciones o fracasos sobre un tema determinado.

Ideas para su implementación:

- Centrar los aspectos en los que deseamos trabajar en la empresa
- Identificar figuras relevantes del sector que puedan aportar una mirada sólida sobre la temática que planteemos
- Trabajar en la master class con personas de diferentes áreas de la empresa para realizar una creación compartida: problema-solución