DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Dirigir a colaboradores sénior: compromiso hasta el último día

Módulo adaptativo · ~20 min

La cuestión sénior ya no es opcional: la demografía, las carreras más largas y las nuevas obligaciones legales en Francia (Loi seniors 2025) la sitúan en el centro de la gestión de equipos. Más allá de las buenas intenciones, este módulo ofrece palancas concretas —actitud de adulto a adulto, prejuicios rebatidos con hechos, motivación mantenida hasta la transmisión— para que el sénior deje de vivirse como una carga y se convierta en motor.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Adoptar una actitud de adulto a adulto con los colaboradores sénior: las mismas herramientas de gestión, consideración sin condescendencia.

02 Combatir con hechos los prejuicios de edad, descubriendo a cada sénior caso por caso.

03 Valorar la experiencia, la red de contactos y el conocimiento del oficio de los sénior mediante la mentoría y los grupos intergeneracionales.

04 Mantener la motivación y el rendimiento en el tiempo: perspectivas, flexibilidad, penosidad del trabajo y transmisión al final de la carrera.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers que hoy dirigen a colaboradores sénior o que los tendrán a su cargo mañana.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Dirige un taller de juguetes de madera. Nomsa, de 58 años, monta allí los juguetes más delicados; se jubilará dentro de unos años. El taller lanza una gama para escuelas infantiles y Nomsa pide participar. Usted preferiría que siguiera con los juguetes que se le dan bien. ¿Qué le responde?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Liderazgo situacional — Hersey & Blanchard (1969)
- Postura de adulto a adulto — Análisis Transaccional de Eric Berne
- Mentoría inversa — Jack Welch / General Electric
- Ley sobre el empleo sénior (Francia, 2025) — entrevistas de mitad y de final de carrera

FUENTES Y REFERENCIAS

- SHRM — «Age of Opportunity: Redefining Talent with the 65-and-Over Workforce» (2025): el 83 % de los profesionales de RR. HH. reconoce una lealtad excepcional en los trabajadores sénior; el 82 %, unos conocimientos especializados
- Francia — Ley sobre el empleo sénior del 24 de octubre de 2025: entrevista de trayectoria profesional, entrevista de mitad de carrera a los 45 años y entrevista de final de carrera
- Japón — mantenimiento del empleo hasta los 65 años e incentivo para prolongarlo hasta los 70 (última revisión: 2021)
- Thomas Ng & Daniel Feldman, «Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data», Personnel Psychology (2012): metaanálisis que desmiente cinco de los seis estereotipos, entre ellos una menor motivación y una mayor resistencia al cambio de los trabajadores sénior

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 11 de septiembre de 2026