



CIA Project

IO2 – Guía práctica
para **interlocutores**
de Agentes Cívicos
Intergeneracionales



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ERASMUS+ KA-2 COOPERACIÓN PARA LA INNOVACIÓN Y EL INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS

FECHA: 29 de enero de 2021

WEBSITE: [CIA Erasmus](#)

CÓDIGO DE PROYECTO: 2019-2-ES02-KA205-013840

COORDINADOR: Fundació Universitat Jaume I – Empresa (FUE-UJI)

SOCIOS DEL PROYECTO: INNETICA (ES), DJST-BRASOV (RO), Associação Sójovem (PT), Kaymakamligi (TR) and INBIE (PL).



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

Sumario

Introducción	4
1. Relación jóvenes-mayores	5
2. ¿Cómo construir un puente entre los CIA y otras estructuras?	8
2.1. ¿Que estructuras?	9
2.2. Técnicas para construir un puente	10
2.3. Evaluación y monitorización	11
3. La mejora de la empleabilidad a través de la asociación y la relación con las partes interesadas	12
3.1. Relación entre Consejos Cívicos Intergeneracionales y partes interesadas	12
4. Acciones de empleabilidad a través de la cooperación activa entre personas jóvenes y adultos	18
4.1. Programa de Empleo y Apoyo para la Cualificación de Personas con Discapacidad e Incapacidad	18
4.2. Oficina de inserción profesional	19
4.3. Feria de empleo de Universidad de Oporto	19
5. Como participar en un CIA	21
5.1. Pasos a seguir en un CIA	21
5.2. Técnicas de dinamización para un CIA	23
5.2.1. Pensamiento creativo	24
5.2.2. Lluvia de ideas	25
5.2.3. Juego de rol	27
5.2.4. Grupos nominales	28
Referencias	30
Anexo 1	32

Introducción

El proyecto CIA hace que la relación entre personas jóvenes y mayores sea extremadamente positiva, permitiendo por un lado el desarrollo de habilidades personales y profesionales basadas en el intercambio de conocimientos y experiencias entre personas jóvenes y mayores a través de Consejos Cívicos Locales Intergeneracionales, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes y permitir su acceso a la toma de decisiones cívicas, con especial referencia al colectivo de jóvenes que, por su escasa formación, experiencia o nivel de desarrollo de competencias, tienen mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Esta guía tiene como objetivo dotar a los interlocutores de las herramientas prácticas necesarias para gestionar adecuadamente la actividad de los Ayuntamientos, poner en práctica las competencias aprendidas y generar las interrelaciones adecuadas entre los CIA y los trabajadores juveniles, agentes de empleo, ONG, entes locales y regionales y otros grupos destinatarios. La misión del interlocutor es tender un puente entre los Consejos Cívicos Intergeneracionales y otras estructuras como trabajadores juveniles, agentes de empleo, ONG juveniles, municipios, organismos regionales y otras entidades que se relacionen con los objetivos del proyecto.

Por otro lado, esta Guía también tiene como objetivo:

- ❖ Enseñar a las personas jóvenes a usar la inteligencia emocional como un medio para desarrollar competencias y habilidades interpersonales a través de las relaciones entre las personas jóvenes y los mayores en el trabajo diario dentro de un CIA.
- ❖ Dar las pautas adecuadas para promover a través de Consejos Intergeneracionales la participación activa de la juventud en la toma de decisiones cívicas.
- ❖ Definir acciones de empleabilidad a través de la cooperación activa entre personas jóvenes y mayores.

1. Relación jóvenes-mayores

Vivimos en una sociedad donde las nuevas tecnologías han ganado un papel protagonista en nuestro día a día, donde se premia la velocidad antes que la calidad, valores muy distintos a los que teníamos hace unas décadas.

Debido a este importante desarrollo y al aumento de la esperanza de vida, las relaciones sociales entre jóvenes y mayores se ven afectadas por una enorme brecha generacional. Esto dificulta la comunicación entre los dos grupos, afectando, en muchos casos, el entendimiento entre ellos.

Generalmente pensamos que la cooperación intergeneracional beneficia mayoritariamente y exclusivamente a los jóvenes, sin embargo, apenas notamos que es beneficiosa para ambas partes, ya que las relaciones entre personas de distintas generaciones favorecen el envejecimiento activo y son un factor importante para la motivación y participación de las personas mayores en la sociedad. Las actividades intergeneracionales promueven la escucha activa, la comprensión y la empatía de ambos grupos, la inclusión social, especialmente de las personas mayores, y tienen como objetivo cerrar la brecha intergeneracional y promover el aprendizaje mutuo entre generaciones.

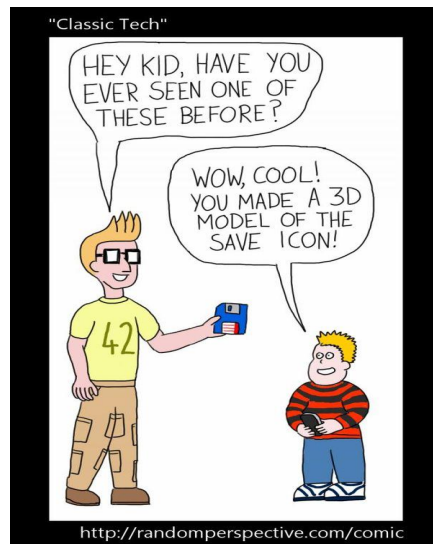


Image 1 Fuente: [Memesbams](http://memesbams.com)

El aprendizaje es una facultad humana que desarrollamos continuamente. El aprendizaje como proceso no solo es formal cuando asistimos a instituciones educativas formales, sino también cuando lo asimilamos a través de las actividades cotidianas. Así, aprendemos a lo largo de la vida, en cualquier etapa del ciclo vital, incluso en la vejez.

El aprendizaje beneficia no solo a través de la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, sino también a través de la mejora cognitiva, emocional, fisiológica y funcional, en definitiva, el impacto en la calidad de vida. Una persona mayor que aprende, es un ciudadano preocupado por él y comprometido con los demás, que promueve el cambio social desde la experiencia de vida, pensando en la propia generación y en las que vendrán. En conclusión, la comunicación intergeneracional permite promover experiencias de relación y cooperación entre personas de diferentes edades, orientadas a promover la transmisión e intercambio de conocimientos, habilidades y valores, y que además de posibilitar el enriquecimiento personal y grupal, pueden contribuir activamente a la cohesión y el desarrollo en la comunidad.

La cooperación intergeneracional involucra a niños, jóvenes y mayores mejorando el conocimiento mutuo y aprendiendo valores lúdicos, sociales y solidarios. Otros impactos positivos que las personas mayores reciben al ser parte de un programa intergeneracional son una mayor capacidad para hacer frente a la enfermedad, el desarrollo de habilidades en el uso de nuevas tecnologías y una mayor integración en la vida comunitaria.

A través de estas relaciones intergeneracionales, se hace visible el importante potencial de las personas mayores, su fuerza y su impulso para mantener la dignidad. Hay muchos beneficios que se pueden obtener de estas relaciones, p.ej. mayor solidaridad e intercambio entre las diferentes generaciones. En particular, para las personas mayores, los beneficios incluyen:

- ❖ Mejora de la autoestima y el estado de ánimo, gracias al mantenimiento de las relaciones sociales con otras generaciones.
- ❖ Mayor vitalidad. Mayor actividad y energía para seguir disfrutando de la vida diaria.
- ❖ Disminución del sentimiento de soledad a medida que aumentan las relaciones sociales y la actividad.
- ❖ Integración. Las personas mayores sienten que pertenecen, que están integradas y que viven juntas en la sociedad.
- ❖ Mantenimiento del aprendizaje. El aprendizaje continúa. El conocimiento se incrementa gracias al intercambio que se produce entre generaciones.

Además, se promueve el envejecimiento activo y la solidaridad entre personas de diferentes generaciones. En resumen, cada generación tiene algo que aportar a la otra.

2.¿Cómo construir un puente entre los CIA y otras estructuras?

Los Consejos Cívicos Intergeneracionales están formados por personas jóvenes y mayores para compartir conocimientos, experiencias y habilidades interpersonales para mejorar sus competencias clave relacionadas con el diálogo intergeneracional, mejorar su empleabilidad, promover la integración social de jóvenes de colectivos desfavorecidos y participar en programas y acciones que permitan presentar los resultados obtenidos a las autoridades locales, municipios u organizaciones regionales, incluidas las organizaciones civiles, y posteriormente implementar sus propuestas.



Image 2 Fuente: [Pinterest](#)

La tarea de los interlocutores es establecer un vínculo entre los Ayuntamientos, en particular con los productos o resultados de los ayuntamientos, y otras estructuras como autoridades locales, municipios, entidades regionales, ONG y otras entidades civiles sin ánimo de lucro.

Por tanto, cada interlocutor creará una red de actores locales con la ayuda del responsable de proyecto de cada socio y juntos constituirán una fuerza colectiva para implementar aquellas medidas o acciones de interés que resulten de los acuerdos llevados a cabo por los ayuntamientos.

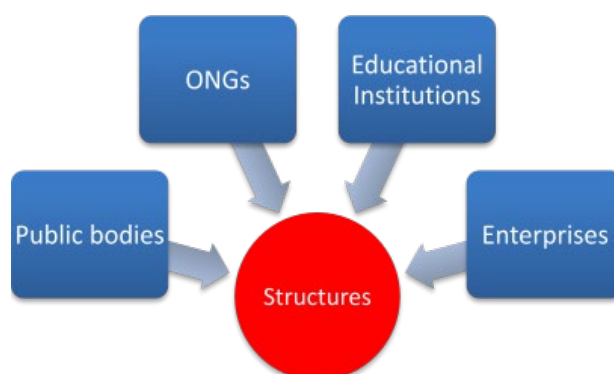
Los jóvenes fortalecerán su vínculo con el colectivo de adultos mayores, creando un vínculo entre generaciones por un bien común en el que los

jóvenes puedan presentar sus propuestas e ideas a las autoridades locales, municipios, entidades regionales, ONG y otras entidades civiles sin ánimo de lucro con el fin de implementar acciones para la mejora de la empleabilidad, la formación profesional, la integración social y laboral con el apoyo del colectivo de personas mayores.

2.1. ¿Que estructuras?

Estas iniciativas sin duda cuentan con la participación de otros agentes sociales, sin embargo, es fundamental que estos no sean los protagonistas.

Es importante hacer una aproximación sobre qué actores son los que pueden intervenir con mayor frecuencia en estas iniciativas y cuál es el papel que pueden desempeñar. Entre los actores que pueden estar involucrados en los proyectos de los CIA se encuentran:



- ❖ **Organismos públicos:** Pueden colaborar en iniciativas a diferentes niveles. Desde una perspectiva económica, cesión de espacios, asesoramiento en la puesta en marcha de iniciativas, etc. Las Administraciones Públicas Locales son mucho más accesibles y aptas para proyectos que repercuten en el entorno local. También se pueden establecer relaciones con las áreas de Juventud de las administraciones autonómicas.
- ❖ **Instituciones educativas:** Para que estas iniciativas se lleven a cabo es necesaria una educación en diferentes temas como el emprendimiento porque si no es muy difícil que cualquier iniciativa de este tipo sea desarrollada por personas jóvenes.
- ❖ **ONGs:** Existen organizaciones sin ánimo de lucro que conocen bien la realidad del mundo juvenil, sus necesidades, sus inquietudes y sus principales problemas. Así, su valor estará en el apoyo a las iniciativas impulsadas y en el networking en áreas comunes. El

movimiento asociativo juvenil es de gran importancia en muchos países europeos.

- ❖ **Empresas:** A veces, el nivel de los proyectos de los CIA determina en parte el grado de participación del sector privado.

2.2. Técnicas para construir un puente

Las acciones presentadas por los CIA a estas estructuras deben tener ciertas características:

- ❖ Credibilidad de la iniciativa
- ❖ Adecuación de la propuesta a cada estructura (organismo público, ONG, etc.
- ❖ Acciones de comunicación de las actividades de los CIA

Será necesario diseñar un plan de difusión y comunicación en el que se describan las actividades a realizar. También será necesario realizar un manual de identidad corporativa para el CIA.

Un interlocutor (senior) se encargará de redactar el plan de difusión y gestionar todas las actividades previstas.

Actividades de diseminación:

- ❖ Página Web del CIA.
- ❖ Presencia en redes sociales (Facebook, twitter, instagram, ...)
- ❖ Notas de prensa.
- ❖ Newsletters en los que se describen las propuestas del CIA.
- ❖ Organización de reuniones con las partes interesadas locales.
- ❖ Preparación de informes y presentaciones de las propuestas.
- ❖ Conferencias de prensa.

La plataforma colaborativa será un canal de comunicación entre los CIA y los grupos de interés (trabajadores juveniles, agentes de empleo y voluntarios de ONG juveniles, centros juveniles, servicios de empleo o servicios sociales municipales, especialmente instituciones públicas) con el objetivo de que se tengan en cuenta a los CIA en la implementación de

acciones / programas cívicos en los que los jóvenes, en cooperación con las personas mayores, puedan aportar sus propuestas.

2.3. Evaluación y monitorización

Todas las acciones de difusión encaminadas a establecer relaciones con las estructuras descritas anteriormente tendrán el objetivo de proponer la implicación de estas organizaciones en las propuestas de proyectos que se desarrollen y aprueben en cada CIA.

Las acciones que realizan los interlocutores para lograr estas colaboraciones deben ser evaluadas y monitorizadas para medir su grado de éxito y conocer su impacto.

En cuanto a los resultados del Plan de Difusión, se establecerán indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluarlo. Cada acción tendrá su propia:

- ❖ Nota de prensa: cuántas noticias se han publicado, en qué tipo de medio, con qué extensión, si se ha expresado el mensaje que queríamos ...
- ❖ Talleres: cuántas personas asistieron, cuántas solicitudes de información se han realizado, a través de qué canal se les ha informado.
- ❖ Sitio web del CIA: cuántas visitas únicas tenemos, cuánto tiempo están en nuestra página, cómo llegan a ella.
- ❖ Página de Facebook o Twitter: número de menciones, RTs, seguidores, etc.
- ❖ Las encuestas, reuniones, etc. pueden ser de gran ayuda.

Con estos indicadores se comprobará si se han cumplido los objetivos, o si hay que reorientar la estrategia. También podemos realizar un seguimiento mediante la participación de estas estructuras en la plataforma colaborativa del proyecto CIA: cuántas organizaciones se han registrado, cuántas veces entran en la plataforma, qué tipo de relación se establece con la CIA ...

El número de contactos realizados, las reuniones organizadas y finalmente las propuestas que han recibido apoyo de las estructuras contactadas, serán indicadores que servirán para evaluar las acciones de los interlocutores de la CIA. Esta evaluación de resultados servirá para saber si se están cumpliendo los objetivos o si, en caso contrario, conviene mejorar o modificar algunas de las acciones que se llevan a cabo para alcanzarlos.

3. La mejora de la empleabilidad a través de la asociación y la relación con las partes interesadas

3.1. Relación entre Consejos Cívicos Intergeneracionales y partes interesadas

Este capítulo proporciona a los interlocutores una serie de herramientas para facilitar la ejecución de sus tareas, una vez que los diferentes Ayuntamientos se han involucrado. Es importante para el intercambio de buenas prácticas en la gestión asociativa, la relación con las personas mayores como fuente de conocimiento y experiencia, la mejora de la empleabilidad a través del partenariado y la relación directa con los grupos de interés vinculados a la gestión del empleo juvenil o la implicación de personas jóvenes en la toma de decisiones cívicas a través de la forma asociativa.

En los Consejos Cívicos Intergeneracionales con una estructura extensa y una red compleja de relaciones, el número de grupos de interés puede ser significativo. Para ayudar a gestionar estas relaciones, las partes interesadas se pueden clasificar de acuerdo con varios criterios:

Grupos de interés internos y externos:

- ❖ **Internos** son todas las personas directamente relacionadas con los Consejos Cívicos Intergeneracionales, es decir, empleados, asociados, dirección.
- ❖ **Externos** son todos aquellos grupos que operan en el entorno de los Consejos Cívicos Intergeneracionales, p. ej. clientes, proveedores, competencia, medios de comunicación, ONG, etc.

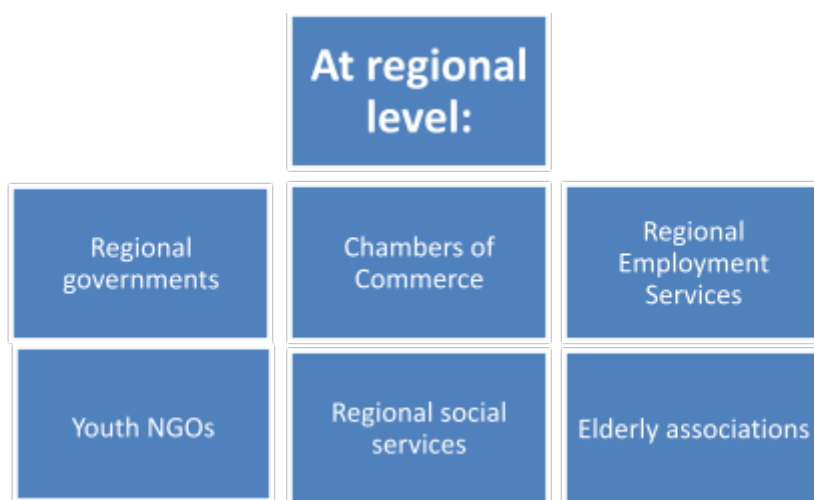
Grupos de interesados positivos y negativos:

- ❖ **Positivos** pueden ser los grupos destinatarios, el cliente o la institución financiera.
- ❖ **Negativos** Se puede identificar como la competencia, instituciones que afectan adversamente a la implementación de los Consejos Cívicos Intergeneracionales.

Actores primarios y secundarios:

- ❖ **Primarios** son aquellos de los que depende directamente el funcionamiento de la empresa, manteniéndose en estrecha relación con los Consejos Cívicos Intergeneracionales: empleados, clientes, proveedores, inversores, etc.
- ❖ **Secundarios** permanecen algo "al margen", su relación con los Consejos Cívicos Intergeneracionales no es crucial, ni es necesaria para su supervivencia.

Las partes interesadas también se pueden dividir a nivel local, regional y nacional:





3.2. Gestión del empleo juvenil

Como resultado de la implementación de programas de diálogo con los jóvenes y su participación en las actividades de los Consejos Cívicos Intergeneracionales, los Consejos Cívicos Intergeneracionales pueden:

- ❖ Tomar mejores decisiones comerciales
- ❖ Gestionar los riesgos más eficientemente
- ❖ Desarrollar planes de desarrollo a largo plazo
- ❖ Tener en cuenta los valores de los Consejos Cívicos Intergeneracionales y las necesidades del entorno.
- ❖ Estimular la innovación y los cambios en los Consejos Cívicos Intergeneracionales
- ❖ Verificar continuamente las actividades de los Consejos Cívicos Intergeneracionales

La primera etapa de la gestión de las relaciones con las partes interesadas en los consejos cívicos intergeneracionales será preparar un mapa detallado y una base de datos de las partes interesadas clave. Luego, los canales de comunicación apropiados se pueden ajustar para cada grupo:

- ❖ Empleados
- ❖ Reuniones periódicas
- ❖ Boletín de los Consejos Cívicos Intergeneracionales
- ❖ Internet

- ❖ Encuestas de opinión
- ❖ Clientes
- ❖ Encuestas de satisfacción del cliente
- ❖ Comunidades locales
- ❖ Cooperación con organizaciones no gubernamentales
- ❖ Programas de asociación
- ❖ Comunicación con los medios (redes sociales)
- ❖ Cooperación con las autoridades centrales y locales
- ❖ Implicación en las actividades de los Consejos Cívicos Intergeneracionales
- ❖ Cooperación con escuelas e instituciones educativas

Debemos tener en cuenta que los facilitadores trabajarán y administrarán los Consejos y lograrán medidas / acciones / proyectos / propuestas. Los interlocutores establecerán un vínculo entre los Ayuntamientos, en particular con los productos o resultados de los ayuntamientos, y las demás estructuras como autoridades locales, municipios, entidades regionales, ONG y otras entidades civiles sin ánimo de lucro.

Por lo tanto, cada interlocutor creará una red de actores locales con la ayuda del responsable de proyecto de cada socio y juntos constituirán una fuerza colectiva para implementar aquellas medidas o acciones de interés que resulten de los acuerdos llevados a cabo por los ayuntamientos.

El taller que se implementará durante la vida del proyecto, tanto con jóvenes como trabajadores juveniles, agentes de empleo y voluntarios de ONG juveniles, expertos en empleabilidad y otros grupos de interés, tiene el objetivo de establecer procedimientos y líneas de mejora para la implementación de los Consejos Cívicos Intergeneracionales y la gestión del empleo juvenil.

3.3. Mejora de la empleabilidad

La “Plataforma colaborativa” tendrá un papel especial para la promoción de los Consejos Cívicos Intergeneracionales y la formación de facilitadores y socios. Los Consejos Cívicos Intergeneracionales, mejoran la empleabilidad

gracias al establecimiento de vínculos de colaboración con trabajadores juveniles, agentes de empleo, ONG juveniles, expertos en empleabilidad, autoridades e instituciones públicas así como otros grupos de interés, con el objetivo de establecer procedimientos y líneas de mejora para la implementación de Consejos Cívicos Intergeneracionales, la mejora de la empleabilidad de la juventud, su integración social y laboral y el reconocimiento de acciones y programas derivados de los CIA en el marco del desarrollo de políticas de empleo e integración por parte de los organismos públicos.

El colectivo de personas mayores, que forman parte de los diferentes Consejos Cívicos Intergeneracionales y que brindan apoyo, conocimiento y asesoramiento a los Consejos establecidos, será parte activa en la mejora del empleo.

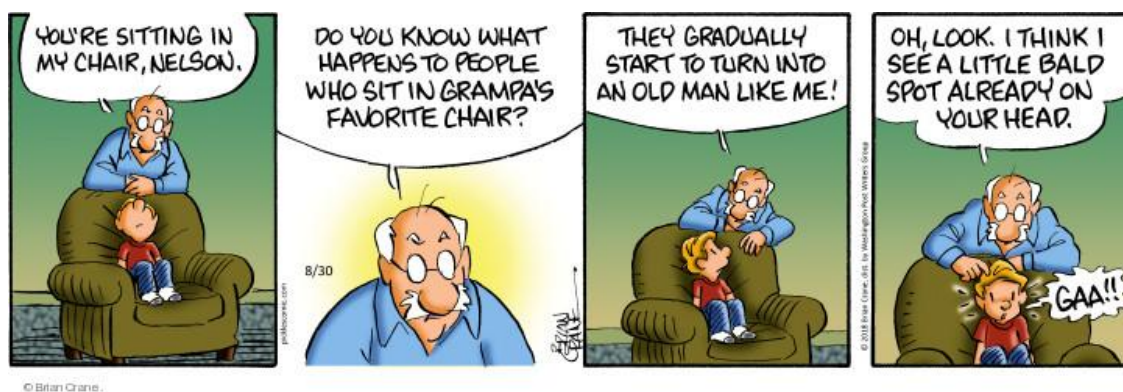


Ilustración 3 Fuente: [Cartonist groups](#)

Algunas acciones a realizar para la mejora de la empleabilidad son:

- ❖ Capacitación y programas de segunda oportunidad
- ❖ Formación lingüística
- ❖ Asesoramiento y apoyo didáctico adicional para animar a los jóvenes a continuar o reanudar la educación.
- ❖ Asistencia a jóvenes de grupos de riesgo para la adquisición de las cualificaciones adecuadas
- ❖ Aprendizaje en el puesto de trabajo
- ❖ Aprendizajes
- ❖ Formación en habilidades digitales
- ❖ Emprendimiento

- ❖ Cómo iniciar un negocio

4. Acciones de empleabilidad a través de la cooperación activa entre personas jóvenes y adultos

La empleabilidad puede percibirse como lo que define si un profesional es apto o no para una vacante. Puede consistir en un conjunto de capacidades fundamentales de un individuo en el mercado laboral. Características como el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, la socialización, entre otras, son cada vez más valoradas por quienes reclutan. Como factores que influyen en la empleabilidad, destacan la habilidad y vocación, la situación económica, el bienestar físico y mental, la competencia y técnica y las habilidades interpersonales.



Ilustración 4 Fuente: [Cartoonstock](#)

Los siguientes temas son grandes ejemplos de acciones de empleabilidad en Portugal.

4.1. Programa de Empleo y Apoyo para la Cualificación de Personas con Discapacidad e Incapacidad

Se trata de un proyecto de apoyo al empleo y la cualificación en el ámbito de la rehabilitación profesional que integra diversas modalidades de apoyo a las personas con discapacidad e incapacidad que tienen dificultades de

acceso, mantenimiento y progresión en el empleo. Es promovido por entidades públicas y personas físicas o jurídicas, con o sin ánimo de lucro. El programa incluye, entre otras, las siguientes medidas y modalidades: apoyo a la cualificación, apoyo a la integración, mantenimiento y reintegración en el mercado laboral y empleo con apoyo. También cuenta con financiamiento como apoyo complementario.

4.2. Oficina de inserción profesional

La GIP –Oficina de Inserción Profesional– es la organización que brinda apoyo a personas jóvenes y adultas desempleados para la definición o desarrollo de su itinerario de inserción o reinserción laboral, en estrecha colaboración con los centros de empleo. El GIP es impulsado por entidades públicas o privadas sin fines de lucro como instituciones privadas de solidaridad social, asociaciones gremiales y empresariales, autoridades locales, entre otras, con el objetivo de desarrollar una actitud emprendedora de acercamiento al mercado laboral, fortaleciendo el apoyo a los desempleados y otros colectivos en desventaja en la definición o desarrollo de su itinerario de inserción o reinserción en el mercado laboral y complementando también la actividad del servicio público de empleo, en una lógica de proximidad, asegurando el desarrollo de acciones contractualizadas con los servicios de empleo. Desarrolla como actividades principales: la captación y difusión de ofertas laborales y apoyo a la colocación; apoyo a la inscripción online de solicitantes de empleo; difusión de medidas de apoyo al empleo, la formación profesional y el emprendimiento y apoyo a la derivación de candidatos y, finalmente, acciones de apoyo a la búsqueda activa de empleo y al desarrollo de la actitud emprendedora.

4.3. Feria de empleo de Universidad de Oporto

La feria de empleo promovida por la Universidad de Oporto, la más grande a nivel nacional, conocida como FINDE. U, ha tenido una evolución, cambiando de nombre e imagen, pasando a llamarse ENCUESTRA TU CARRERA.

Hoy en día, es cada vez más crucial comunicarse en línea y de manera efectiva, lo que permite a FIND YOUR CAREER establecer un puente directo entre las empresas y el estudiantado de la Universidad. Desde la ingeniería hasta las artes, pasando por la tecnología, el derecho o los idiomas, hay varias áreas en las que estamos orgullosos de formar profesionales competentes y reconocidos internacionalmente.

El propósito de este evento en línea es promover una experiencia de networking única, y poner todos los recursos necesarios a disposición de estudiantado y graduados que buscan oportunidades de integración en el mercado y exploran diferentes oportunidades profesionales, y para empresas que desean reclutar de inmediato o fortalecer su banco de talentos. El evento está abierto a la participación de organizaciones y empresas de diversos sectores y estudiantado y graduados de la Universidad de Oporto.

La feria virtual es una oportunidad para conocer y explorar el mercado laboral y las carreras y conocer las empresas y los perfiles y habilidades profesionales que las empresas más valoran o necesitan en el momento inmediato o futuro, a través de las presentaciones de las empresas (lugar de presentaciones rápidas); ampliar su red de contactos; contactar con representantes de las empresas que más le interesan, a través del chat; solicitar ofertas de trabajo y pasantías y presentar solicitudes espontáneas; tener una experiencia de contratación en línea; participar en seminarios web relacionados con el desarrollo de habilidades, marketing personal y exploración de carreras; y aclarar dudas sobre CV, entrevistas y gestión de carrera.

La participación es gratuita tanto para visitantes / candidatos como para empresas / expositores.

5. Como participar en un CIA

5.1. Pasos a seguir en un CIA

Para que una reunión del consejo sea altamente efectiva, es importante que cada uno de los participantes se involucre activamente en ella y asuma ciertos compromisos que harán que funcione sin problemas.

Para lograrlo, se recomienda seguir estos pasos:

1. Prepararse para la reunión

Una forma de hacer que la reunión se desarrolle sin problemas es estudiar los temas que se discutirán en la reunión. Sabiendo qué puntos se tratarán en el Consejo, podremos preparar mejor nuestras posibles intervenciones. Los participantes pueden incluso traer información preparada si quieren contribuir con un extra a la reunión.

2. Puntualidad

Para aprovechar al máximo la reunión, la clave de la productividad será la puntualidad. Para evitar retrasos y la necesidad de dejar de tratar determinados puntos por falta de tiempo, es necesario llegar a la hora prevista de las reuniones del Consejo, respetando así la propia agenda y la del resto de asistentes.

3. Apagar los móviles

Para evitar interrupciones innecesarias en el desarrollo de la reunión, es mejor apagar los teléfonos móviles, dejarlos en silencio o en modo avión, ya que una llamada o una notificación inoportuna durante la reunión puede suponer la pérdida de concentración del grupo. Además, siempre existe la tentación de revisar el teléfono, lo cual es una pérdida de atención y puede resultar molesto para los miembros del consejo.

4. Participación

La clave de las reuniones del consejo es la participación activa de cada uno de sus miembros. Se debe alentar a los participantes a participar en los debates transmitiendo sus aportaciones, puntos de vista e ideas. No deben tener miedo de participar, ya que es un espacio seguro; todas las contribuciones serán escuchadas y bienvenidas. Mantener la mente abierta es muy importante para que las ideas fluyan en tales reuniones.

A la hora de comunicarse con el resto de participantes, es importante tener un discurso claro, concreto y ordenado (que no se oponga a dar espacio a

la naturalidad de la improvisación) y que el tono de voz sea alto para que todos los demás puedan escucharnos. . Además, se debe buscar la empatía y fomentar la participación del resto de participantes, lo que ayuda a mantener el contacto visual con todos ellos. Es decir, no siempre mires a las mismas personas ni hables directamente sin mirar a la persona.

El lenguaje utilizado debe ser claro y simple para que todos lo entiendan. Además, es muy útil utilizarlo correctamente, distinguiendo claramente la presentación de hechos concretos de las opiniones o emociones que se puedan expresar durante la reunión.

Finalmente, una vez que nos hemos liberado, es importante no monopolizar el tiempo de la reunión y ser conscientes de que los demás asistentes querrán tener su tiempo para participar. Idealmente, las intervenciones no deberían exceder los 10 minutos. Además, es importante que las intervenciones se enfoquen en los temas de la agenda y no se detengan en otros temas que puedan restar tiempo a los objetivos de la reunión.

5. Escucha activa

Durante la reunión es importante mantener la atención en la persona con la que se está hablando y hacer un esfuerzo por comprender y recibir su mensaje. Es importante vigilar a la persona con la que se está hablando e incorporar signos como que está prestando atención, asentir con la cabeza o mantener una postura que denote interés. Por supuesto, debe evitar abordar otros temas mientras habla con uno de los participantes, como conversaciones paralelas o perder el hilo del discurso.



Image 5 Fuente. Bulbapp.com

También es muy importante no interrumpir al orador, respetando su tiempo de intervención. Otra forma de mostrar la atención que prestamos es hacer preguntas a la persona que está hablando del tema, o hacer un breve resumen de su intervención entre todos, cuando haya terminado de hacer su presentación.

6. Mantener una atmósfera positiva

El ambiente de la reunión se construye entre todos y es seguro que algunas de las opiniones expresadas durante el consejo, chocarán entre sí. Es importante no centrarse en las divergencias sino en lo que se puede extraer desde cada punto de vista, para enriquecer el objetivo. La sonrisa, la amabilidad y la empatía son herramientas que deben estar presentes en todo momento.

7. Participar en las conclusiones

Es muy importante sacar buenas conclusiones juntos para que la reunión del Consejo sea lo más productiva posible. Para ello, se debe animar a cada participante a aportar cómo siente que ha ido la reunión, si considera que ha quedado algún punto pendiente o ha habido algo que le ha afectado directamente y quiere compartir.

El siguiente video muestra los pasos para organizar una reunión efectiva (se pueden activar los subtítulos el propio idioma idioma):



Video 1 Fuente: [Youtube](#)

Este [link](#) te lleva a un pequeño juego interactivo sobre los pasos a seguir o no en una reunión.

5.2. Técnicas de dinamización para un CIA

Durante las reuniones del consejo intergeneracional se debe fomentar la participación de todo el grupo para que todos puedan aportar sus opiniones, puntos de vista y valoraciones y así los frutos de las reuniones sean diversos, inclusivos y completos.

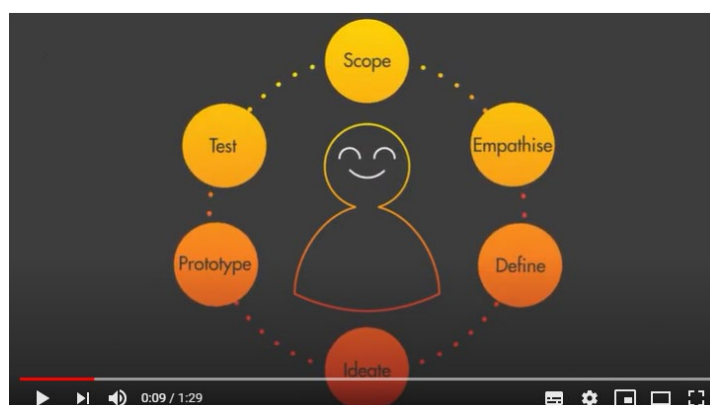
Para ello se pueden utilizar diversas técnicas de dinamización, siempre a partir de las siguientes premisas básicas:

- ❖ Antes de utilizar una técnica en particular, es necesario que se haya explicado su funcionamiento de tal manera que todos los participantes la comprendan.
- ❖ Se debe mantener un ambiente agradable y relajado en todo momento.
- ❖ Debemos participar activamente y animar a otros compañeros a participar, consolidando el sentimiento de grupo unido.
- ❖ Las interacciones no tienen que ser forzadas bajo ninguna circunstancia.
- ❖ Se pueden solicitar todas las aclaraciones necesarias sobre el funcionamiento de cada técnica hasta que sean completamente claras para todos.

5.2.1. Pensamiento creativo

Cuando se une un grupo diverso, como en el caso de los consejos intergeneracionales, las posibilidades creativas se multiplican. Por eso es importante permitir que salgan a la luz todos los pensamientos creativos que puedan surgir en las reuniones.

Aquí se puede ver el video que muestra un estudio de diseño de pensamiento creativo (se pueden activar los subtítulos el propio idioma idioma):



Video 2 Fuente: [Youtube](#)

Lo primero que hay que hacer es identificar claramente el objetivo en el que se empezará a realizar el pensamiento creativo. Una vez identificado, cada

uno podrá empezar a pensar en sus propias inquietudes sobre el tema en cuestión y cómo les afecta en su vida real, para lograr una implicación grupal en la meta a alcanzar.

El ambiente debe ser lo más abierto y relajado posible, dando lugar a la risa, el humor y la diversión. Nadie debe tener miedo de expresar sus pensamientos, ya que bajo ninguna circunstancia será juzgado. Habrá total libertad para que todos expresen sus ideas con la seguridad de que no pueden equivocarse de ninguna manera.

Después de todo, la única regla básica para implementar el pensamiento creativo es precisamente romper las reglas. La lógica y la coherencia se dejan de lado y el proceso puede resultar complicado o incluso parecer caótico en determinados momentos. Se pueden realizar juegos o retos que fomenten el pensamiento lateral.

Todas las intervenciones son importantes, pero también lo es perder el miedo a los posibles silencios que pueden ocurrir durante un proceso de pensamiento creativo. Los momentos de introspección son muy positivos en los ejercicios creativos y no debes sentir tensión para que se manifiesten.

El ritmo será rápido y habrá espacio para las intervenciones de todos, saltando de uno a otro y conectando entre ellos para que cada punto de vista sume.

Finalmente, se sacarán conclusiones entre todos los participantes, considerando todas las ideas creativas que se han planteado durante el ejercicio de pensamiento creativo de la reunión.

5.2.2. Lluvia de ideas

La lluvia de ideas es una técnica fantástica para hacer fluir diferentes ideas dentro de un grupo con el fin de encontrar la más adecuada para resolver un problema o lograr un objetivo.

Para llevar a cabo una buena lluvia de ideas, el ambiente debe ser muy cómodo y relajado. Incluso se pueden realizar pequeños juegos de calentamiento antes de comenzar a romper el hielo. Todos deben sentirse libres en el espacio, poder levantarse y caminar, moverse, cambiar de lugar si quieren estar lo más cómodos posible.

Antes de comenzar, debemos plantearnos el objetivo sobre el que se abordarán las ideas que presentará cada participante.

Además, habrá un lugar donde se escriban las ideas que surjan, ya sea una pizarra, un cartel o un dispositivo informático para que sean visibles para todos.

Con un límite de tiempo establecido, cada participante puede presentar sus ideas a medida que surjan.

No es necesario seguir ningún orden, y es importante que ninguna idea sea excluida o criticada. A veces, la idea menos pensada saca a relucir la clave de nuestra solución para el objetivo. Sin embargo, siempre debemos intentar no alejarnos demasiado del tema central. Es importante no aplicar ningún tipo de censura para que las ideas fluyan sin trabas. Incluso las ideas que pueden parecer extravagantes al principio, pero que seguramente aportan algo de valor, deben permitirse.

Lo ideal para mantener un ritmo rápido y motivador es que cada idea se formule con frases cortas, aunque se exprese sin causa aparente.

Una vez alcanzado el límite de tiempo, el grupo lee todo lo recogido en el medio elegido y elige los favoritos entre todos. No es necesario quedarse solo con uno de ellos. De hecho, lo ideal es combinar varios para lograr el resultado deseado.

El siguiente video ayudará a comprender las técnicas de la lluvia de ideas (se pueden activar los subtítulos el propio idioma idioma):



Video 3 Fuente: [Youtube](#)

5.2.3. Juego de rol

En la técnica del juego de rol, los asistentes a la reunión actúan como si estuvieran en el escenario asumiendo un rol, un papel, pero sin las limitaciones de un guión o argumento previamente establecido.

El objetivo de esta técnica es representar una situación grupal o social elegida con un marco de referencia que se acuerde de antemano.

Con este tipo de herramienta se aumenta la creatividad de los participantes y se logra una mayor fluidez dentro del grupo.

Para llevarlo a cabo, lo primero que hay que hacer es elegir a las personas que darán vida al juego de roles. Se puede hacer por parejas, en grupos o que sólo suban al escenario dos o tres personas mientras los demás miran.

A continuación, el coordinador dará instrucciones precisas sobre la situación a representar; delimitará la situación, explicará cómo se comportarán los personajes representados, dónde se encuentran, el contexto de la acción, incluso se pueden utilizar objetos como decoración o atrezzo.

Luego debe haber tiempo para que los participantes interioricen y preparen su papel/rol, hagan preguntas sobre la actuación que van a realizar, etc.

Una vez iniciada la actuación, la dinámica no debe interrumpirse para permitir que fluya libremente entre los actores. La posición que se defiende durante la actuación debe hacerse siempre desde el rol que se le ha asignado, aunque en todo momento será necesario hacer uso de la improvisación y el juego.

Al finalizar el ejercicio, los demás participantes en la reunión pueden discutir cómo han visto la actuación, las conclusiones que han extraído y las principales características de los personajes que se han representado y cómo han desarrollado la situación que se les presentó.

Este ejercicio es perfecto para relativizar creencias arraigadas que muestran determinados roles y también para empatizar con ellos, poniéndose fácilmente en el lugar del otro y experimentando la realidad de una situación desde diferentes puntos de vista.

En el siguiente video se explica 5 formas de usar el juego de rol en eLearning (se pueden activar los subtítulos el propio idioma idioma):



Video 4 Fuente: [Youtube](#)

5.2.4. Grupos nominales

Esta técnica grupal se utiliza para la generación de ideas y el análisis de problemas, pero siguiendo una metodología más estructurada que la explicada anteriormente y permitiendo llegar a un gran número de conclusiones fundamentadas.

Promueve el consenso considerando todas las opciones del grupo, incluidas las minoritarias, y priorizará las más interesantes.

Es una técnica ideal para esos momentos en los que se necesita o se prefiere un estilo de toma de decisiones más estructurado y viene muy bien para que incluso aquellos que tienen más dificultades para participar puedan hacerlo sin problemas.

Para comenzar con esta técnica, la tarea se definirá mediante una pregunta clara y directa que se redactará para que todos la vean. Se pueden hacer las preguntas necesarias y solicitar las aclaraciones apropiadas hasta que todos los participantes comprendan perfectamente el significado de la pregunta.

Luego, cada participante genera ideas de forma individual y tranquila, escribiendo sus ideas en tarjetas (una idea por tarjeta) durante un tiempo limitado suficiente para hacer un ejercicio de introspección y reflexión.

Una vez que todas las tarjetas estén listas, el coordinador escribirá cada una de las ideas en una pizarra u otro dispositivo que sea visible para todos. Cada participante puede solicitar tiempo para explicar su idea de manera más amplia y hacer preguntas y aclaraciones al respecto.

Una vez explicadas y vistas por todos, se asignará puntuación a cada una de las ideas, priorizando aquellas que hayan obtenido más votos en el recuento de las mismas.

Con las ideas elegidas sobre la mesa, el grupo puede empezar a trabajar en su desarrollo.

El siguiente video explica el significado de los grupos nominales (se pueden activar los subtítulos el propio idioma idioma):



Video 5 Fuente: [Youtube](#)

Referencias

Câmara Municipal de Valongo. 2021. *Câmara Municipal de Valongo*. [online] Recuperado de: <https://www.cm-valongo.pt/>

Camero Rivero, Santiago (2018): "*De la brecha a la huella generacional*". The Conversation. Recuperado de: <https://theconversation.com/de-la-brecha-a-la-huella-generacio-nal-106953>

Camero Rivero, Santiago & Díaz Galván, Deborah (2019): *Aprendizaje a lo largo de la vida como estrategia de envejecimiento activo. Caso de estudio de la Universidad de Mayores de Extremadura*. Recuperado de: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/13227>

ECC (2007). *Join Report on Social Inclusion and Social Protection*. Countries Profiles. Brussels: European Communities Council

Gródek-Szostak, Zofia; Kajrunajtys, Danuta; Ochoa Siguencia, Luis; Szeląg-Sikora, Anna. (2019). SHAPING ENTREPRENEURIAL SKILLS THAT INCREASE PROFESSIONAL ACTIVATION OF WOMEN IN RURAL AREAS. 4673-4677. 10.21125/iceri.2019.1151.

Gródek-Szostak, Zofia; Kajrunajtys, Danuta; Ochoa Siguencia, Luis; Kopiec, Agnieszka. (2019). THE INTER-ORGANIZATIONAL NETWORK MANAGEMENT MODEL AND THE DIFFUSION OF INFORMATION. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. 6. 178. 10.17770/sie2019vol6.3683.

Gródek-Szostak, Zofia; Ochoa Siguencia, Luis; Szeląg-Sikora, Anna; Sikora, Jakub. (2020). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ICT COMPETENCIES. CASE STUDY OF SOCIAL INCLUSION OF ADULTS IN A DIGITAL ENVIRONMENT. 7946-7950. 10.21125/iceri.2020.1762.

Marzano, Gilberto & Ochoa Siguencia, Luis. (2018). LEARNING FROM THE KNOWLEDGE AND EXPERTISE OF OTHERS. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. 5. 137. 10.17770/sie2018vol1.3083.

Ochoa Siguencia, Luis. (2018). CONTEMPORARY INFORMATION TECHNOLOGIES IN BUSINESS MANAGEMENT.

Ochoa Siguencia, Luis; Halemba, Piotr; Herman, Damian; Gródek-Szostak, Zofia. (2019). PERSONAL EXPERIENCE AND THE CONSTRUCTION OF KNOWLEDGE: THE CASE OF UNDERGRADUATE TOURISM MANAGEMENT STUDENTS. 10.21125/edulearn.2019.1486.

Ochoa Siguencia, Luis & Marzano, Gilberto & Kaczmarczyk, Patrycja. (2017). Online work-space-shared management to support collaborative learning.

Olhar, V., 2021. *São 40 os projectos candidatos ao Orçamento Participativo Jovem de Valongo | Verdadeiro Olhar*. [online] Verdadeiro Olhar. Recuperado de: <https://verdadeiroolhar.pt/2020/10/07/sao-40-os-projectos-candidatos-ao-orcamento-participativo-jovem-valongo/>>

OMS (2002). *Envejecimiento activo, un marco político*. Madrid: Organización Mundial de la Salud

OPJovemPortugal, E., 2021. *OPJP - Orçamento Participativo Jovem (OP Jovem)*. [online] OPJP - Orçamento Participativo Jovem (OP Jovem). Recuperado de: <https://opjovem.gov.pt/>

Sánchez-García, Javier; Ochoa Siguencia, Luis; Gródek-Szostak, Zofia; Ochoa-Daderska, Renata; Kopiec, Agnieszka; Szelaġ-Sikora, Anna; Velinov, Eng. Emil; Sikora, Jakub; Niemiec, Marcin; Akarcay, Yeliz. (2020). Adult Social Inclusion in a Digital Environment: DIGITAL NEEDS FOR SOCIAL SERVICES. 10.5281/zenodo.3944800.

Sánchez Martínez, Mariano (2011). *"Relaciones intergeneracionales" en IMSERSO: Libro Blanco del envejecimiento activo*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad Secretaría General de Política Social y Consumo Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Wiremaze.com. 2021. *Orçamento Participativo Jovem de Valongo é referência de boas práticas num estudo internacional*. Recuperado de: <https://www.wiremaze.com/noticia/orcamento-participativo-jovem-de-valongo-e-referencia-de-boas-praticas-num-estudo-internacional>

Anexo 1

Cómo activar los subtítulos de Youtube en un idioma determinado

[YouTube](#) puede mostrar subtítulos -también conocidos como closed captions- en los vídeos subidos a la plataforma para proporcionar un texto escrito útil junto al audio.

Los subtítulos pueden ser generados automáticamente o proporcionados por el usuario que subió el video, y activar y desactivar los subtítulos es un proceso rápido y fácil cuando estás viendo un video.

A continuación, indicamos cómo activar esos subtítulos en YouTube, ya sea que esté en una computadora o usando la aplicación móvil.

Cómo activar subtítulos en YouTube en un navegador web

1. Se pueden activar los subtítulos haciendo clic en el ícono CC en la parte inferior de un video de YouTube. Aparecerá una línea roja debajo del icono cuando se hayan habilitado los subtítulos ocultos.
2. También se puede ajustar la configuración de los subtítulos haciendo clic en el icono de rueda dentada. Si hay subtítulos disponibles para un video, aquí estará disponible una selección de subtítulos generados y otros formatos.

Cómo activar subtítulos en YouTube en la aplicación móvil

Se puede activar los subtítulos en YouTube al mirar videos en iPhone o Android en la aplicación móvil.

Habilitar subtítulos en ambos dispositivos es rápido y fácil. Se puede activar y desactivar la configuración en solo unos pocos pasos. Así es cómo:

1. Tocando el menú de tres puntos en la esquina superior derecha.
2. Tocando el ícono CC, o Subtítulos, en el menú.
3. Seleccionando el tipo de subtítulos preferible.