



# TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

## Informe Telegrow 2021 Resumen Ejecutivo



Cofinanciado por  
la Unión Europea

2020-1-ES01-KA226-VET-096306

Erasmus+ KA226 – Asociaciones para la preparación de la educación digital

# Índice

---

01

**Proyecto  
TeleGrow**

02

**Resultados  
TeleGrow**

03

**Informe  
Interactivo  
TeleGrow**

04

**Investigación  
TeleGrow**

05

**Contexto del  
Teletrabajo**

08

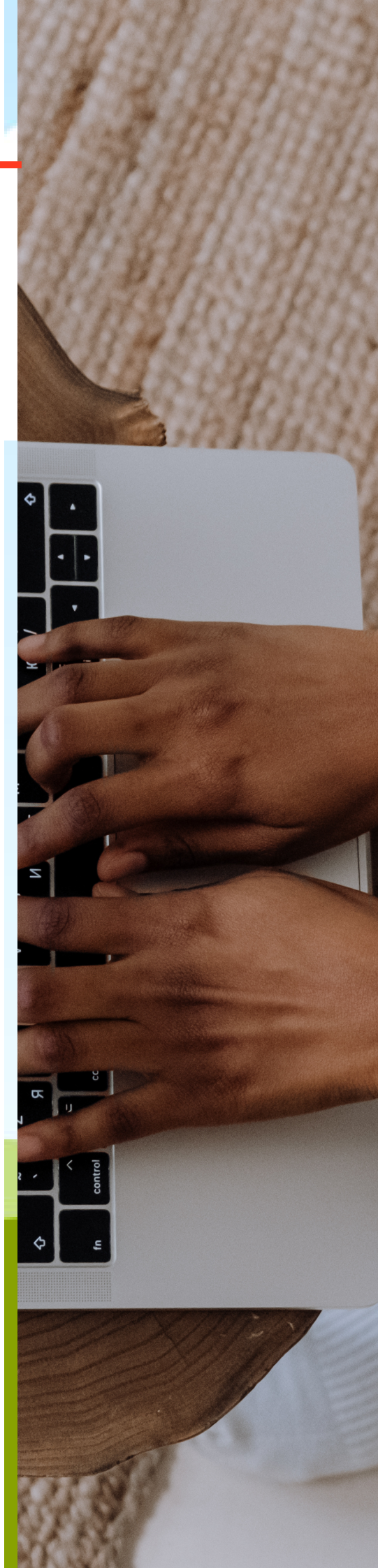
**Necesidades  
de Habilidades  
Digitales y  
Blandas**

11

**Estrategias en  
Aprendizaje de  
Habilidades  
Digitales y  
Blandas**

12

**Fomento del  
Teletrabajo**



# Proyecto TeleGrow

El proyecto TeleGrow tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de estudiantes y trabajadores/as mayores de 50 años, mejorando sus habilidades digitales con la colaboración de entidades formadoras y proveedoras de FP para promover la adopción del teletrabajo como una nueva forma de trabajo.



## DURACIÓN PROYECTO

24 MESES(01/03/2021 - 28/02/2023)

## PAISES SOCIOS

ITALIA- FRANCIA - GRECIA - POLONIA - ESPAÑA



**TeleGrow busca mejorar las competencias y ofrecer más oportunidades de desarrollo profesional al alumnado de FP y trabajadores/as mayores de 50 años para superar la brecha digital.**

Antes de COVID-19, el teletrabajo había sido adoptado por muy pocos países y en pocos sectores, por lo que un gran número de trabajadores/as carecía de experiencia en el trabajo a distancia. La pandemia actual ha cambiado nuestra vida cotidiana, incluido nuestro entorno de trabajo.

Las personas trabajadoras mayores de 50 años tienden a tener menos competencias digitales (TIC) que las más jóvenes y se enfrentan a más retos en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos digitales. Dado que cerca del 30% empiezan a trabajar desde casa como consecuencia de la situación de la COVID-19, existe una necesidad crucial de adquirir unos conocimientos digitales básicos.

El proyecto TeleGrow, en su esencia está decidido a potenciar y desarrollar las prioridades de Erasmus+ para mejorar las habilidades digitales duras y blandas.

<https://telegrow.erasmus.site/>

## Lo último en habilidades de teletrabajo para mayores de 50 años

Habilidades Digitales y Blandas

El proyecto TeleGrow tiene como objetivo ofrecer una herramienta de formación útil para ayudar al personal trabajador mayor de 50 años a desarrollar sus competencias digitales y adaptarse eficazmente a la nueva realidad de trabajo a distancia. La asociación pretende mejorar las competencias y los métodos de formación de los/las formadores/as de FP y ofrecer apoyo para la integración digital del personal trabajador de más edad en el entorno del teletrabajo.



### TeleGrow Informe Interactivo

Informe interactivo con los resultados de la fase de investigación que analiza el contexto del teletrabajo, la brecha de competencias digitales de las personas mayores de 50 años y las barreras y creencias que impulsarán o limitarán la adopción del teletrabajo.



### Guía Stay Gold

Guía de formación con habilidades blandas transversales aplicadas al teletrabajo centradas en el mantenimiento de la conciliación de la vida laboral y familiar.



### TeleGrow HUB

Plataforma de e-learning, diseñada en un formato dual: una subplataforma para el alumnado FP y trabajadores/as mayores de 50 años y otra para entidades proveedoras/formadoras de FP.



### TeleGrow Módulos formación

Una herramienta de formación modular con competencias digitales transversales que dotará a profesionales mayores de 50 años de las competencias necesarias en la era digital.

Grupos objetivo  
Formación profesional  
y educativa



Alumnado FP  
Formadores/as FP  
Trabajadores/as  
Empresariado

# Informe Interactivo TeleGrow

El informe TeleGrow es una fuente interactiva que ofrece un amplio y útil resumen del marco general que existe en el país de cada entidad socia con respecto al teletrabajo.

La primera fase del Proyecto Telegrow ha consistido en el desarrollo de una investigación en el país de cada uno de los socios con el fin de obtener información valiosa para el proyecto. Los resultados de esta investigación se ha resumido en este informe. La versión interactiva y el informe completo también están disponibles en la página web del proyecto: <https://telegrow.erasmus.site/>

## Metodología de Investigación

Aplicación  
de la fase de investigación:  
De abril a julio de 2021

## Investigación documental

ITALIA - FRANCIA  
GREECIA - POLONIA - ESPAÑA

## Encuestas a alumnado y entidades formadoras de FP

257

Respuestas del alumnado y  
trabajadores/as FP

229

Respuestas de proveedores  
de FP y de formadores/as

## Focus Groups con Representantes de las empresas

6

Reuniones  
Focus Group

34

Participantes  
en los Focus  
Group

*¿En qué modelos nos hemos basado para investigar?*

- Modelo de aceptación de la tecnología (TAM)
- Marco de competencia digital para la ciudadanía (DigComp 2.0)
- Marco de competencia digital para educadores/as (DigCompEdu)
- Otras escalas probadas

*¿Cuál es la situación de cada país?*

- Nivel de adopción del Teletrabajo antes y después de la pandemia
- Legislación que regula el Teletrabajo
- Competencias digitales y políticas de desarrollo
- Buenas prácticas de teletrabajo

*Estudiantes y trabajadores/as FP y teletrabajo*

- Barreras y creencias
- Percepción del nivel de competencias digitales blandas y duras.
- Prioridad de las habilidades digitales blandas y duras para el teletrabajo

*Entidades formadoras y proveedoras de FP y teletrabajo*

- Prioridad de las habilidades digitales blandas y duras para el teletrabajo
- Obstáculos y estrategias para ofrecer una formación digital eficaz al alumnado de más de 50 años

*¿Cuál es la visión del empresariado sobre el teletrabajo?*

- Ventajas, barreras, necesidades y dificultades para fomentar el teletrabajo
- Habilidades digitales y blandas consideradas como esenciales
- Brecha digital en mayores de 50 años y formación
- Buenas prácticas

Informe  
TeleGrow

<https://telegrow.erasmus.site/>

## Contexto del Teletrabajo

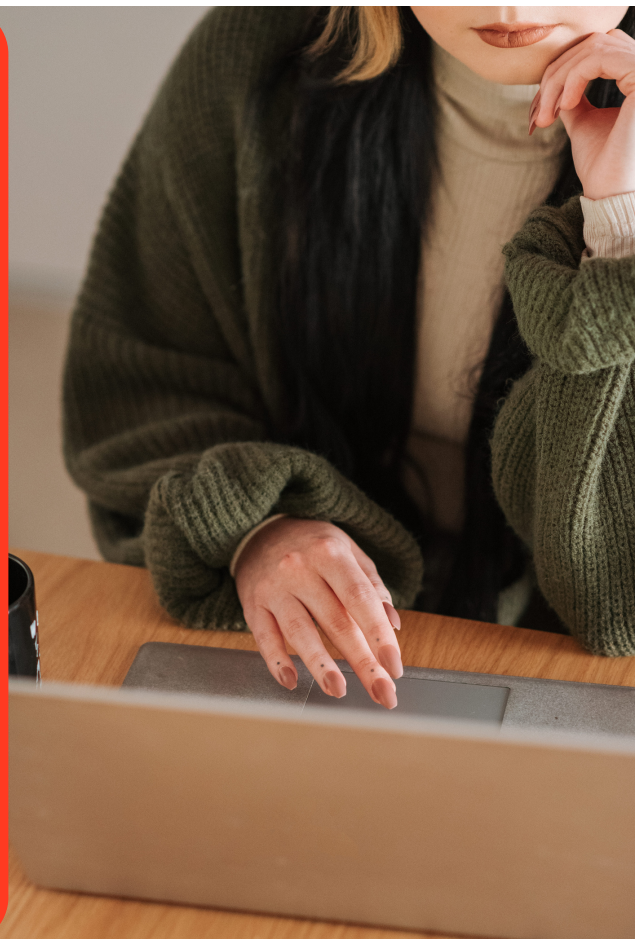
---

El teletrabajo es una nueva forma de trabajar que ha llegado para quedarse. Impulsados por la situación de la pandemia, la mayoría de los países han adaptado su legislación para promover el teletrabajo y garantizar los derechos y deberes del personal trabajador y del empresariado.

El concepto de teletrabajo se define de diferentes maneras según las legislaciones de los países. Tienen en común la consideración del teletrabajo como una forma de organización del trabajo desarrollada a distancia con el uso predominante de la tecnología (TIC).

### CONCEPTO DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACIÓN

- Forma de trabajo realizada fuera de los locales del centro laboral.
- Puede adoptarse parcial o totalmente.
- Utiliza medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.
- Desarrollado de forma voluntaria, con un acuerdo entre el personal trabajador y el empresariado.
- Garantizando los mismos derechos y obligaciones del personal que trabaja en los locales de la empresa.
- Dando facilidades al personal trabajador para teletrabajar.



Italia es el país que cuenta con el concepto más avanzado llamado SmartWorking (o Trabajo Ágil) que se basa en promover la flexibilidad y la autonomía del personal trabajador en la elección de los espacios, los tiempos y las herramientas a utilizar, promoviendo una mayor responsabilidad sobre los resultados.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Referencias a la legislación sobre teletrabajo



- ITALIA** [Ley 22 de mayo de 2017, n. 81 - Normattiva](#)
- FRANCIA** [Código del trabajo 24 de septiembre de 2021 art. L1222-9 párrafo 1.](#)
- GRECIA** [CAPÍTULO B: REGULACIÓN DE LAS FORMAS MODERNAS DE TRABAJO Artículo 66 Teletrabajo - Sustitución del artículo 5 de la Ley 3846/2010](#)
- POLONIA** [Código del Trabajo \(1974\) Art 67.5. \(capítulo 2b. Contratación de personal en la modalidad de teletrabajo](#)
- ESPAÑA** [Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia](#)

## Buenas prácticas de teletrabajo

Algunas enseñanzas y buenas prácticas de la experiencia de COVID-19

<b>CREDEM iBANK</b> <a href="https://www.credem.it/content/credem/it">https://www.credem.it/content/credem/it</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Adopción de un sistema completo de trabajo inteligente, mediante un concepto de trabajo flexible y adaptable</li><li>Formación y educación de trabajadores/as para dotarles de un kit útil y concreto de competencias digitales</li></ul>	<b>FICANTIERI Manufacturing</b> <a href="https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziativa-per-il-covid-19/">https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziativa-per-il-covid-19/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Capacidad para implantar el trabajo inteligente en una empresa productiva</li><li>Organización inteligente del trabajo con la adopción de estrategias flexibles para cada empleado/a teniendo en cuenta su situación personal</li><li>Educación y formación</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Atención a la seguridad del personal trabajador</li><li>Equilibrio entre la vida personal y la laboral</li><li>Transformación del lugar de trabajo-flexibilidad</li></ul>	<b>BEAT</b> <a href="https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gja-100-tilergasia-olo-to-2021">https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gja-100-tilergasia-olo-to-2021</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Compartir las buenas prácticas</li><li>Creación de un canal de comunicación entre la empresa y sus clientes</li><li>Creación de equipos de trabajo</li><li>Desarrollo personal</li></ul>	<b>RESOLUTIONMKG</b> <a href="https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&amp;id=2102585396668618">https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&amp;id=2102585396668618</a>
<b>LA POSTE</b> <a href="https://www.laposte.fr/">https://www.laposte.fr/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se tienen en cuenta las condiciones de salud proporcionando equipos ergonómicos</li><li>Ofrecen cursos de aprendizaje electrónico para trabajadores/as menos familiarizados con las nuevas tecnologías</li></ul>	<b>L'OREAL</b> <a href="https://www.loreal.com/fr/">https://www.loreal.com/fr/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ofrecer formación en línea sobre la práctica del trabajo a distancia (sobre los posibles riesgos para su salud física y mental)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Aprender a través de un vínculo emocional dentro de la sociedad</li><li>Hacer posible el vínculo intergeneracional para que el grupo objetivo de nuestro proyecto TeleGrow (mayores de 50 años) se sienta cómodo mientras adquiere nuevas competencias (digitales)</li></ul>	<b>Latarnicy w akcji (Lamplighters at work)</b> <a href="http://Latarnicywakcji.pl">Latarnicywakcji.pl</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Línea de soporte fácilmente accesible</li><li>El equipo de apoyo técnico está formado por personas que han obtenido las competencias digitales necesarias para poder orientar a otros -especialmente al profesorado - sobre cómo utilizar las herramientas de enseñanza en línea</li></ul>	<b>Proyecto del Gobierno Polaco - Soporte Técnico Online para Profesorado</b>
<b>CAP GEMINI Spain</b> <a href="https://www.capgemini.com/es-es/">https://www.capgemini.com/es-es/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Organizar reuniones periódicas en línea, o actividades que generen un sentimiento de "equipo", incluso a distancia</li><li>Reforzar el sentimiento de pertenencia a la empresa, lo que mejorará sus resultados</li></ul>	<b>ASTRAZENECA Spain</b> <a href="http://www.astrazeneca.es">www.astrazeneca.es</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>La necesidad de respetar los tiempos de descanso en el teletrabajo</li><li>La formación y el acompañamiento del personal trabajador, para que desarrollen las competencias y dispongan de las herramientas necesarias</li></ul>

**Formación en competencias digitales**  
**Seguridad y salud**  
**Apoyo y acompañamiento**

**Compromiso y comunicación**  
**Desconexión digital**  
**Flexibilidad**

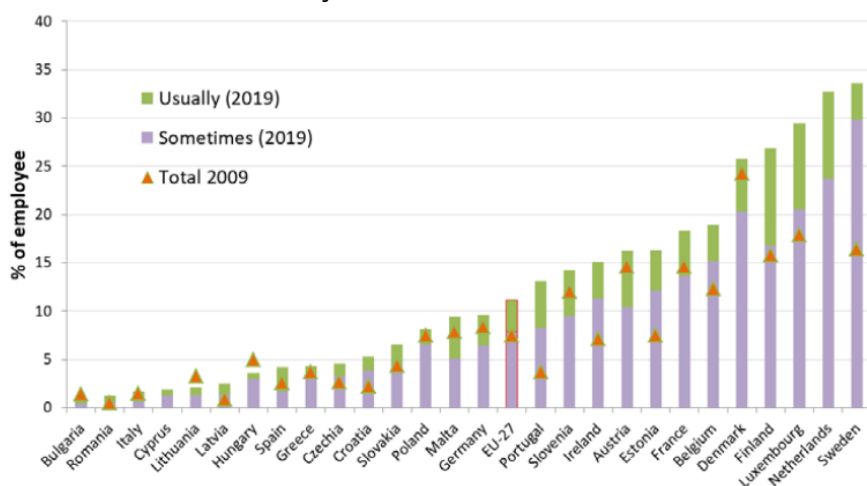
<https://telegrow.erasmus.site/>

# Adopción del Teletrabajo

## POR PARTE DE LOS PAÍSES - BARRERAS Y CREENCIAS

La adopción del teletrabajo se ha acelerado debido a la pandemia. Esta nueva forma de trabajar ha demostrado que mejora la conciliación de la vida laboral y familiar, la productividad y la satisfacción tanto del personal trabajador como de las empresas. Los datos indican que las empresas y los/las trabajadores/as seguirán apostando por esta nueva forma de trabajar. La investigación de TeleGrow analizó su adopción por parte de los diferentes países, así como las barreras y creencias que pueden frenar el avance del teletrabajo.

Prevalencia del teletrabajo en los Estados miembros de la UE

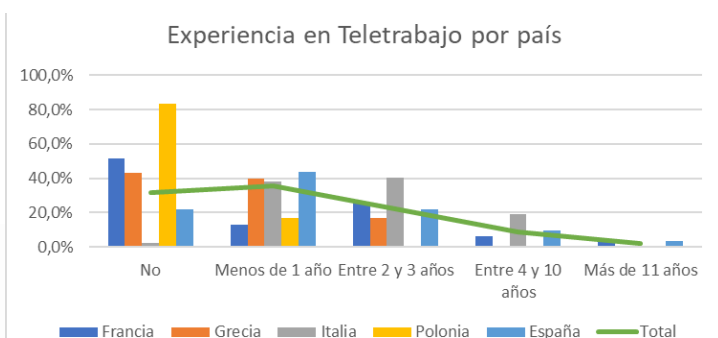
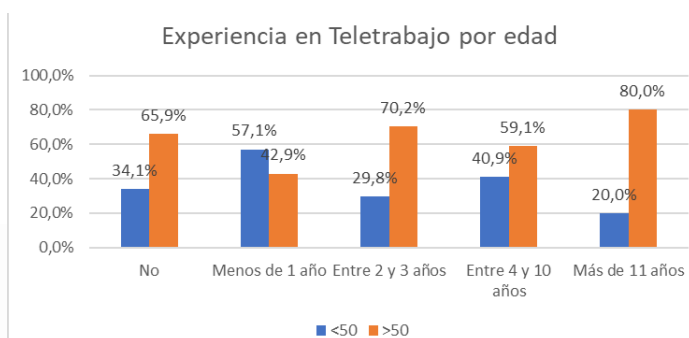


Fuente: Eurostat, LFS.

### TELEWORKING EN EUROPA

En 2019, la proporción de trabajadores/as que trabajan desde casa regularmente o a veces superaba el 30% en algunos países. Estaba por debajo del 10% en la mitad de los Estados miembros de la UE, incluidos Italia, España, Grecia y Polonia. Sólo Francia superaba la media de la UE. Los países del norte de Europa son los que han mostrado el mayor crecimiento en la adopción del teletrabajo en la última década. Desde el estallido de la pandemia de Covid-19, trabajar desde casa se convirtió en la norma para el 40%, Eurofound (2020)).

### Experiencia de TELETRABAJO del alumnado y trabajadores/as FP participantes en la investigación de TeleGrow



© Union Europea, 2020 - JRC120945

# 5.4%

de los/as trabajadores/as de la UE-27 trabajaron habitualmente desde casa en 2019

# 15%

del personal trabajador de la UE había teletrabajado alguna vez antes de la pandemia

# 40%

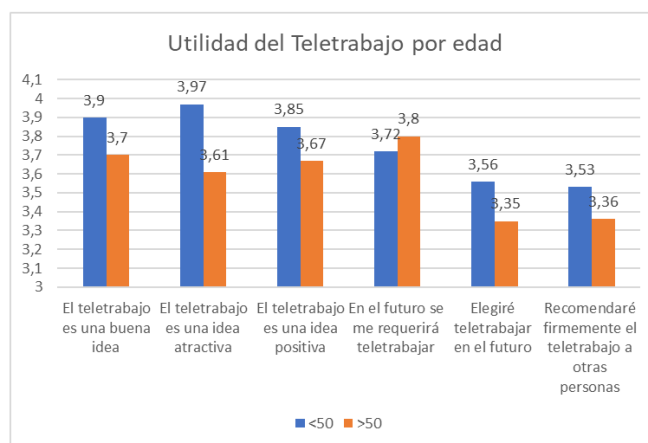
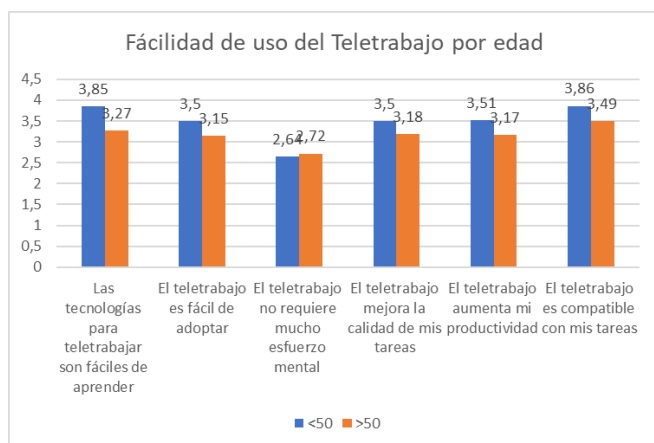
de los/as trabajadores/as de la UE empezaron a teletrabajar a tiempo completo como consecuencia de la pandemia



# Barreras y creencias

La investigación de TeleGrow ha demostrado que, aunque el teletrabajo se ve como una forma de trabajo fácil y útil y hay una actitud positiva hacia el teletrabajo, la intención de uso futuro baja en la mayoría de los países. Aunque su uso es cómodo, útil y una buena idea, no creen que lo recomienden, ni que lo elijan, aunque sí creen que las empresas lo exigirán. Esto también se pone de manifiesto en el análisis por edad, con personas mayores y menores de 50 años, por lo que independientemente de la edad o el país de origen, los resultados son similares dentro de sus diferencias.

## Modelo de aceptación de la tecnología (modelo TAM) por parte del alumnado y trabajadores/as FP



## Barreras y creencias sobre el teletrabajo del alumnado y trabajadores/as de FP

En cuanto a las barreras y creencias sobre el teletrabajo, la edad y el país de origen no son determinantes, pero descriptivamente se puede indicar que las mayores barreras son que el entorno de trabajo está completamente abierto al trabajador/a, seguido del hecho de que nadie controlará los riesgos de salud asociados al teletrabajo.

Mientras la mayor creencia está relacionada con la sensación de soledad y de estar aislado al trabajar en un entorno sin compañeros/as, lo que ven menos probable es que deban estar disponibles las 24 horas del día por estar teletrabajando. Por otro lado, las barreras menos importantes son no tener bien definidas las responsabilidades y las tareas a realizar desde casa, y que el teletrabajo afecte a sus posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

	<50	>50
<b>BARRERAS (1 a 5)</b>		
El entorno de trabajo estará sólo bajo mi responsabilidad y mantenimiento.	3,54	3,01
Nadie vigilará los riesgos para la salud y el bienestar de mi entorno de trabajo.	3,46	3,04
No tendré el equipamiento adecuado para teletrabajar si la empresa no me lo proporciona.	3,3	2,86
Me sentiré menos vinculado a la empresa que si trabajara presencialmente.	3,4	3,03
No podré contactar con mis responsables tan rápidamente y se retrasará la toma de decisiones.	2,91	2,82
Necesitaré formación y asesoramiento específicos para teletrabajar de forma eficaz.	3,27	3,07
No tendré una definición clara de mis responsabilidades, ni unas instrucciones bien definidas	2,71	2,55
Dificultará mi desarrollo profesional y mis oportunidades de promoción.	2,91	2,67
<b>CREENCIAS (1 a 5)</b>		
Podría sufrir fácilmente sobrecarga de trabajo: abuso del "trabajo de guardia".	3,51	3,3
Debería estar disponible las 24 horas del día.	2,39	2,53
Me resultaría estresante si al teletrabajar mi empresa controlara constantemente mi trabajo.	3,21	3,11
Favorecería mi adicción al trabajo (workaholic).	3,11	3,11
Me sentiría más aislado y echaría de menos a los/as compañeros/as de trabajo y a otras personas.	3,78	3,48
Podría sentir un conflicto entre la dedicación al trabajo y a la familia al trabajar desde casa.	3,29	3,03
No tendría asistencia técnica y tendría que resolver los problemas por mí mismo.	2,89	3,01

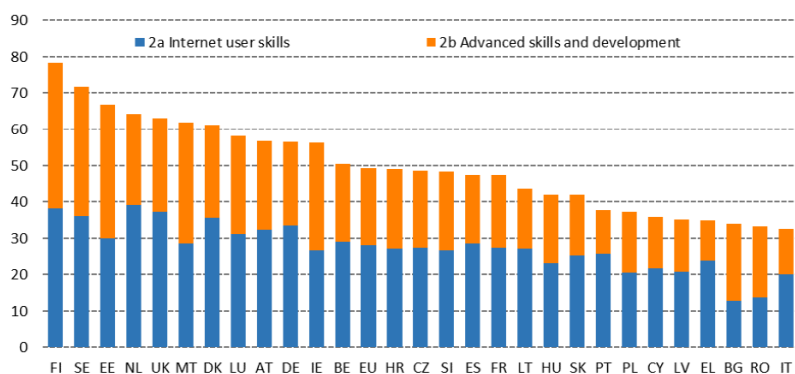
<https://telegrow.erasmus.site/>

# Habilidades digitales y blandas

## TELETRABAJO Y BRECHA DIGITAL

El teletrabajo requiere una serie de competencias digitales diferentes y, de hecho, se observa que el nivel de competencias digitales y la formación en TIC tienen una correlación positiva con la cantidad y la calidad del teletrabajo. ("JRC:Telework in the EU", 2020). La investigación de TeleGrow analizó el nivel de competencias digitales en Europa y en cada país participante y cuáles son las principales políticas y estrategias para mejorar.

Capital humano Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) 2020



Source: DESI 2020, European Commission.

### HABILIDADES DIGITALES EN EUROPA

58%

Personas que tengan al menos conocimientos digitales básicos

33%

Personas por encima de las competencias digitales básicas

61%

Personas que tengan al menos conocimientos básicos de software

35%

Personas de 55 a 74 años que tienen al menos las competencias básicas

### BRECHA DIGITAL

**EL PERSONAL TRABAJADOR MAYOR DE 50 AÑOS SUELE TENER MENOS COMPETENCIAS DIGITALES**

Los indicadores de competencias están muy influidos por los aspectos sociodemográficos. Por ejemplo, el 82% de los jóvenes (16-24 años), el 85% de los que tienen una educación formal alta, el 68% del personal trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia y el 87% del alumnado tienen al menos competencias digitales básicas. Por el contrario, sólo el 35% de los que tienen entre 55 y 74 años y el 30% de los jubilados e inactivos poseen competencias básicas. (Informe sobre el capital humano del DESI 2020).



Objetivo UE para 2025



El desarrollo de las competencias digitales de la mano de obra de la UE es esencial



Digital Skills and Jobs Coalition

## Políticas para desarrollar las competencias digitales

- Estrategia nacional para las competencias digitales
- La digitalización de la sociedad: una voluntad política
- Competencias digitales para Grecia digital
- Polonia digitalizada
- Plan Nacional de Competencias Digitales

ITALIA  
FRANCIA  
GRECIA  
POLONIA  
ESPAÑA



<https://telegrow.erasmus.site/>

# Habilidades digitales y blandas

El núcleo de la investigación de TeleGrow se desarrolló mediante cuestionarios. Se analizaron las competencias digitales en las que deberían formarse los/las estudiantes y empleados/as de FP mayores de 50 años y qué estrategias de aprendizaje deberían utilizar las entidades formadoras de FP para enseñarlas de forma eficiente.

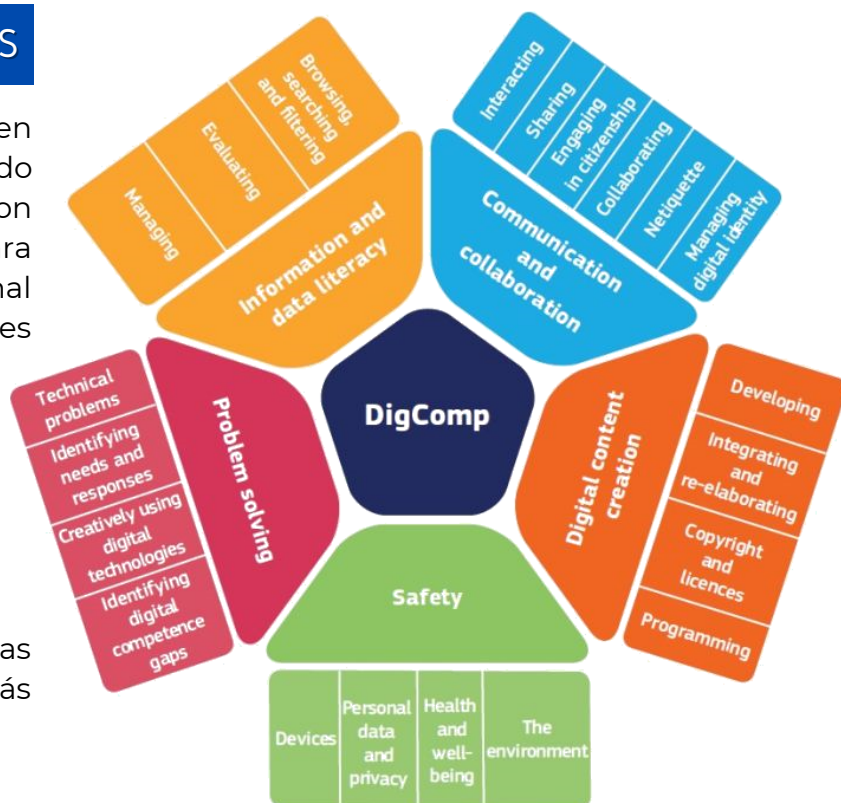
## HABILIDADES DIGITALES

El empresariado que ha participado en nuestra investigación ha considerado que las competencias digitales son esenciales y que son un obstáculo para fomentar el teletrabajo, si el personal trabajador no tiene suficientes conocimientos digitales.

- + Comunicación eficiente
  - + Colaboración
  - + Gestión de proyectos
  - + Seguridad en línea
- son las más valoradas.

Sin embargo, consideran que las habilidades blandas son aún más importantes:

- + Trabajo en equipo
  - + Autonomía
  - + Gestión del estrés
  - + Capacidad de aprendizaje
- son las más destacadas



Marco de competencias digitales para la ciudadanía (DigComp 2.0)

## HABILIDADES BLANDAS

- Control emocional y gestión del estrés
- Bienestar físico y mental
- Autogestión
- Flexibilidad y agilidad
- Cuidados y responsabilidades domésticas
- Capacidad de aprendizaje

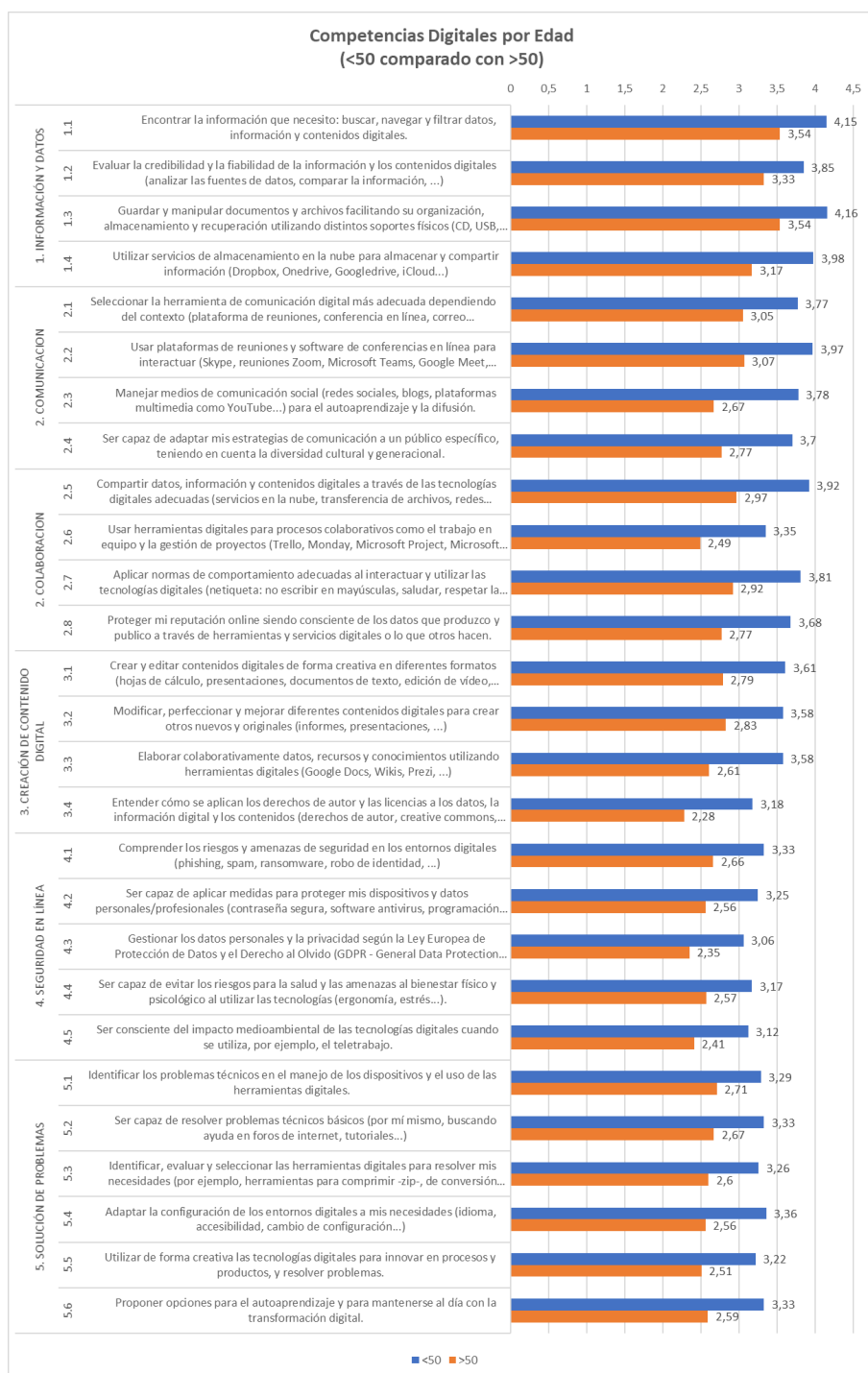


Las competencias digitales son esenciales para fomentar el teletrabajo, pero las competencias blandas son aún más importantes para el empresariado.

# Necesidades de habilidades digitales y blandas

Existe una brecha entre el nivel de importancia dado a las competencias digitales por las entidades proveedoras de FP y la capacidad autoevaluada del alumnado de FP, independientemente de su edad o país de origen. Esta brecha muestra la mejora de las habilidades que debería desarrollar el alumnado y empleados/as de FP.

El análisis de las competencias digitales se basó en el Marco de Competencia Digital para la Ciudadanía (DigComp 2.0)



## NECESIDADES DE COMPETENCIAS DIGITALES

Se recomienda que la formación en competencias digitales se realice especialmente en las áreas de Seguridad en línea y Resolución de problemas, ya que los niveles de competencia en áreas como Comunicación, Colaboración y Gestión de la información son mejores. Sin embargo, si atendemos a los grupos de edad mayores de 50 años, se observa que también requieren formación en estas áreas para alcanzar el nivel de competencias del alumnado y empleados/as FP más jóvenes.

## NECESIDADES DE HABILIDADES BLANDAS

Observando los resultados relacionados con las habilidades blandas, queda muy claro que todos los grupos coinciden en que la capacidad de aprendizaje y la gestión y el control eficaz de las emociones y el estrés, son las más importantes, pero quizás haya que señalar que son un tipo de habilidades difíciles de practicar. Por lo tanto, se debería hacer un esfuerzo en las comunidades educativas FP para mejorar el nivel de habilidades blandas de sus estudiantes.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Estrategias para el aprendizaje de competencias digitales y blandas

La encuesta realizada a entidades proveedoras de FP ha ofrecido información tanto sobre las competencias necesarias como sobre los principales problemas a los que se enfrentan para ofrecer una formación digital eficaz al alumnado mayor de 50 años.

Barreras para el desarrollo de las competencias digitales del alumnado de más de 50 años por país de las entidades proveedoras de FP

Q20. ¿Cuáles son los obstáculos que considera más importantes en la formación en competencias digitales para personas adultas (+50)?	Francia	Grecia	Italia	Polonia	España	Total
Falta de confianza	3,58	2,9	3,54	3,27	3,72	3,5
Falta de motivación	3,27	4	3,2	3,6	3,38	3,44
Falta de tiempo	3,67	3,03	2,8	3,57	3,35	3,28
Falta de equipamiento técnico	4	3,5	3,32	3,77	3,34	3,51
Actitudes negativas hacia el uso de la tecnología	3,82	2,7	3,54	3,33	3,41	3,39
Percepción de irrelevancia (falta de beneficios tangibles)	3,55	4,4	3,37	3,57	3,21	3,49
Limitaciones económicas	3,67	3,6	2,83	3,37	2,83	3,12
Falta de conocimientos digitales básicos para aprender eficazmente	4,03	2,8	3,88	3,53	3,71	3,64
Falta de apoyo (de formadores, compañeros/as, familia, etc.)	3,88	3,07	3,78	3,47	3,47	3,53
Falta de cursos de enseñanza adecuados (por ejemplo, un programa de estudios pertinente y una metodología adaptada a la edad)	4	3,73	3,68	3,5	3,43	3,61

Estrategias para ofrecer una formación digital eficiente por parte de las entidades proveedoras de FP de cada país

Q21. Indique su nivel de conformidad con las siguientes afirmaciones sobre cómo podríamos ofrecer una formación digital más eficiente al alumnado mayor de 50 años.	Francia	Grecia	Italia	Polonia	España	Total
Hacer que el aprendizaje sea relevante para su trabajo y su empleabilidad	4,39	4,7	4,1	4	4,41	4,34
Ofrecer un horario flexible	4,24	4,17	4,1	4,03	4,38	4,24
Promover la participación activa y la interacción social (por ejemplo, debates en pequeños grupos, juegos de rol, experimentos, etc.)	4,3	4,53	4,2	4,03	4,05	4,17
Integrar sus experiencias y conocimientos vitales en las actividades de aprendizaje	4,27	4,7	4,2	3,97	4,31	4,29
Proporcionar asistencia y orientación para resolver problemas y dificultades	4,36	4,57	4,15	4,23	4,48	4,38
Utilizar una variedad de métodos de enseñanza y aprendizaje, incluido el aprendizaje práctico (ej. estudios de casos, simulación, juegos, resolución de problemas, ...)	4,36	4,73	4,17	4,03	4,34	4,32
Proporcionar herramientas de autoevaluación	4,09	4,07	4,17	4	3,98	4,04
Proporcionar un entorno de aprendizaje que ofrezca múltiples recursos y la posibilidad de hacer preguntas y corregir errores	4,39	4,53	4,15	4,13	4,31	4,3
Controlar el progreso del alumnado y proporcionar una retroalimentación eficaz	4,48	4,3	4,1	4,27	4,48	4,36

Para superar la brecha digital de las personas mayores de 50 años necesitamos buenos materiales de formación con buenas estrategias de aprendizaje adaptadas al estudiante adulto.

El análisis de las barreras que identificaron las entidades proveedoras/formadoras de FP al enseñar al alumnado de más de 50 años reveló cuestiones interesantes, como que su nivel de conocimientos digitales es menor, y que han recibido menos formación en este ámbito digital.

Por este motivo, las entidades de FP consideran que la mejor manera de enseñar las competencias digitales a las personas mayores de 50 años es motivarles dando sentido a estos conocimientos en su entorno laboral, al tiempo que se les proporciona asesoramiento y orientación constantes durante el proceso de aprendizaje, además de supervisar el progreso del alumnado y darles feedback.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Fomento del teletrabajo

La difusión del teletrabajo requiere mejoras tanto por parte del personal trabajador como del empresariado, ya que ofrece grandes oportunidades y beneficios. Estamos avanzando hacia una forma de trabajo híbrida que requiere reforzar las competencias digitales y los cambios culturales vinculados a la transformación digital.

## PROs

- Aumento de la productividad
- Mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal
- Flexibilidad y autonomía
- Mayor satisfacción y bienestar del personal trabajador
- Atracción de talento para las empresas
- Compromiso del personal trabajador y confianza empresa / trabajador/a.
- Inclusión de personas desfavorecidas
- Reducción de los costes de transporte y del tiempo de desplazamiento
- Menor impacto en el medio ambiente

&

## NECESIDADES

- Inversión en buen equipamiento TIC por parte de las empresas
- Perfeccionamiento y/o recapacitación en competencias digitales
- Aprendizaje continuo de las competencias digitales con métodos de formación eficaces
- Mejora de las habilidades blandas (trabajo en equipo, colaboración... en contextos remotos)
- Políticas claras en las empresas respecto al teletrabajo
- Evitar la desconexión emocional y el aislamiento.
- Aprender estrategias de desconexión digital.
- Mejoras en la legislación
- Cambio cultural y liderazgo.

El proyecto TeleGrow contribuirá a los objetivos de la UE mejorando las competencias digitales y blandas del alumnado y personas trabajadoras, formando al profesorado y proveedores/as de FP en estrategias de aprendizaje eficientes para enseñarlas.



Guía  
Stay Gold

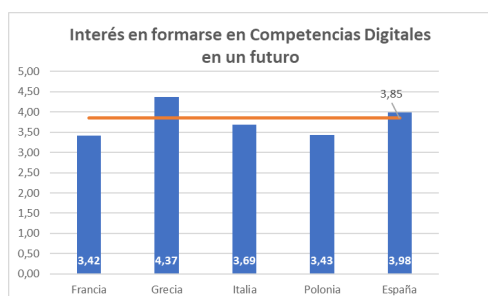


TeleGrow  
HUB



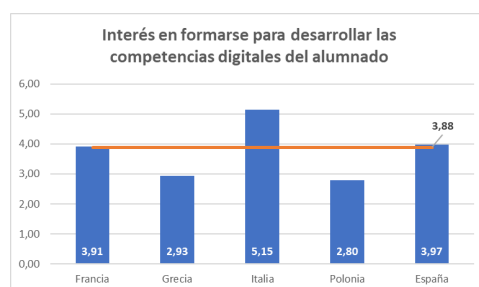
TeleGrow  
Modulos de Formación

### ALUMNADO Y EMPRESARIADO FP



ALTO INTERÉS Y  
PREDISPOSICIÓN A  
FORMARSE POR PARTE  
DE LOS GRUPOS  
OBJETIVO DEL  
PROYECTO  
TELEGROW

### FORMADORES/AS FP



<https://telegrow.erasmus.site/>



# TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

©2021

Proyecto TeleGrow. Programa Erasmus+

Mejorar las habilidades digitales del teletrabajo para las personas empleadas de mediana edad

2020-1-ES01-KA226-VET-096306

Erasmus+ KA226 – Asociaciones para la preparación de la educación digital

**¡Gracias por  
vuestra  
participación!**

Más información:

<https://telegrow.erasmus.site/>

Asociación Erasmus+ Proyecto TeleGrow



Cofinanciado por  
la Unión Europea

*El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.*