



Buenas prácticas - Academia Ser Caetano – Inclusive employment for senior professionals

WP 2

Actividad 1 (Buenas prácticas)

Developed by Universidade de Aveiro | October 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta buenas prácticas

Nombre/título de la buena prácticas	Academia Ser Caetano: empleo inclusivo para profesionales sénior «Talento sénior»
Ubicación:	Portugal (múltiples centros de formación y desarrollo en todo el país)
Tamaño y escala de la organización:	Grande: operaciones en 46 países, 3 continentes, con numerosos empleados y múltiples centros en Portugal
Industria/sector:	Automoción, formación industrial, desarrollo de RR. HH
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	recrutamento@salvadorcaetano.pt
Detalles adicionales:	N/A
Fuentes de información/Referencias:	Resumen del programa «Academia Ser Caetano», incluyendo el talento sénior y las metodologías de formación https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/

Buenas prácticas/Contenido

Enfoque clave/sesgo observado:	Este ejemplo de buenas prácticas ayuda a superar el estereotipo asociado a la idea de que «los trabajadores mayores se resisten a la tecnología», demostrando la utilidad de aprovechar los conocimientos de los empleados jubilados. Esta práctica se centra en el empleo inclusivo: contratar a trabajadores mayores (ceranos a la jubilación o jubilados) como mentores/formadores. https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ https://salvadorcaetano.pt/en/responsibility/our-commitments/ https://talentportugal.com/salvador-caetano-junta-te-a-familia-ser-caetano/
Descripción de la práctica:	La empresa Salvador Caetano implementó un programa estructurado dentro de Academia Ser Caetano que recluta a profesionales sénior colaborativos, ya sea próximos a la jubilación o ya jubilados, para que actúen como mentores y formadores. Estos imparten formación técnica y cultural a los empleados nuevos y actuales de todas las unidades de negocio de Salvador Caetano https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
Estrategia de implementación:	La preservación del conocimiento de aquellos que cuentan con años de experiencia y conocen Salvador Caetano de norte a sur en diferentes áreas de negocio se ha llevado a cabo siguiendo los siguientes pasos principales: - Creación de un banco de talentos: RR. HH. identifica e invita a empleados sénior y antiguos empleados con experiencia técnica o empresarial a unirse a una lista de mentores. - Evaluación de necesidades y emparejamiento: las necesidades de formación de la organización determinan qué empleados sénior son adecuados en función de su experiencia. - Impartición multimodal: la formación se imparte a través de sesiones presenciales, formatos digitales y configuraciones híbridas a través de la plataforma de aprendizaje electrónico Academia Digital https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ - Estructura formal: los empleados sénior operan en el marco del segmento «Formação de ativos e mentoria sénior» de la Academia Ser Caetano https://salvadorcaetano.pt/responsabilidade/os-nossos-compromissos/
Actores clave involucrados:	Las principales partes interesadas son: - Mentores/formadores sénior: núcleo de la iniciativa - Empleados junior/nuevos: destinatarios de la formación - Departamentos de RR. HH. y formación: gestionan la contratación, la incorporación y la coordinación - Directores de unidades de negocio: definen las prioridades en materia de competencias/formación



	- Dirección ejecutiva: respalda el desarrollo intergeneracional dentro de una estrategia más amplia de recursos humanos https://expresso.pt/longevidade/2023-06-16-Quando-o-talento-e-a-experiencia-nao-tem-idade-b9b207eb «Cuando iniciamos este proyecto, existía la necesidad de formar a jóvenes en diferentes áreas para nuestras fábricas, como pintura, mecánica, electricidad y chapistería». Luís Caseiro, director del departamento de formación y desarrollo de empleados «Es una forma de aprovechar los conocimientos, los años de experiencia y la pericia de personas que comprenden los valores y principios de la organización». Luís Caseiro, director del departamento de formación y desarrollo de empleados https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
Posibles retos y obstáculos para la implementación:	La Academia Ser Caetano tiene como objetivo ayudar a nuestros empleados, futuros contratados y empresas a crecer utilizando métodos innovadores, tecnologías modernas y soluciones creativas. Con Senior Talent, los principales resultados son: - 20 mentores sénior integrados en el programa - Llega a aproximadamente 950 alumnos al año a través de la academia formacao.gruposalvadorcaetano.pt - Preservación del conocimiento tácito, lo que contribuye a un funcionamiento más fluido y a la incorporación de nuevos empleados - Apoya el cambio de carrera de los empleados sénior que dejan sus puestos en la fábrica Aunque estas cifras indican una buena acogida, no se han hecho públicos los KPI explícitos, como la retención de empleados, la mejora de la calidad o el aumento de la productividad.
Plan para el éxito: recomendaciones para replicar o adaptar la práctica:	Los empleados sénior desempeñan un papel crucial en la transferencia de conocimientos y la tutoría; sin embargo, pueden surgir varios retos a la hora de integrarlos en programas de aprendizaje o formación estructurados: - Motivación y compromiso: garantizar que los sénior se sientan apoyados y valorados en sus nuevas funciones - Preparación digital: algunos mentores pueden necesitar mejorar sus habilidades para impartir formación digital/híbrida - Logística de programación: alinear la disponibilidad de los mentores a tiempo parcial con los plazos de formación - Control de calidad: mantener la coherencia y el cumplimiento de las mejores prácticas actualizadas. - Limitaciones de escalabilidad: el número limitado de mentores y su capacidad pueden restringir el alcance.
Lecciones clave aprendidas:	Para replicar y adaptar con éxito los programas de formación dirigidos por personas con experiencia, las organizaciones podrían:

	- Crear una base de datos formal de mentores: realizar un seguimiento de la experiencia, la disponibilidad y el historial de formación. - Ofrecer formación a los mentores en materia de presentación y facilitación digital. - Combinar modalidades: combinar laboratorios presenciales con aprendizaje electrónico para maximizar la flexibilidad. - Medir el impacto: realizar encuestas y realizar un seguimiento de métricas como la finalización de la formación, la satisfacción y la retención. - Institucionalizar la cultura: integrar las funciones de los mentores en el desarrollo de los recursos humanos y la gestión del rendimiento.
Otra información/notas:	A través de estas iniciativas, las empresas pueden descubrir cómo empoderar a los empleados sénior como mentores no sólo preserva el conocimiento, sino que también fortalece la cultura y la conexión entre generaciones. La implementación de iniciativas de formación dirigidas por sénior ha revelado varias lecciones clave: - Los mentores Sénior son un activo doble: valiosos para la preservación del conocimiento y la inclusión social. - Las opciones de formación flexibles son las que mejor funcionan, ya que se adaptan a los diferentes niveles de energía y horarios de los participantes sénior. - La interacción intergeneracional enriquece la cultura de la empresa y fomenta el aprendizaje. - Los programas estructurados proporcionan un propósito: muchos empleados de más edad desean mantenerse activos y compartir su experiencia. https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
	La Academia Ser Caetano es una institución de larga trayectoria (fundada en 1981) y multifuncional, que ofrece formación profesional para jóvenes (Talent Jovem), desarrollo interno y mentoría para personas mayores. https://expresso.pt/longevidade/2023-06-16-Quando-o-talento-e-a-experiencia-nao-tem-idade-b9b207eb La iniciativa se alinea con estrategias más amplias de responsabilidad corporativa y desarrollo de personas en el marco de recursos humanos de Salvador Caetano.

Fuentes

- Empresa site: “Formação e desenvolvimento” (Talent Sénior section) <https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/>
- Corporate responsibility pages: overview of Academia Ser Caetano’s structure and modalities <https://formacao.gruposalvadorcaetano.pt/inscricoes/>



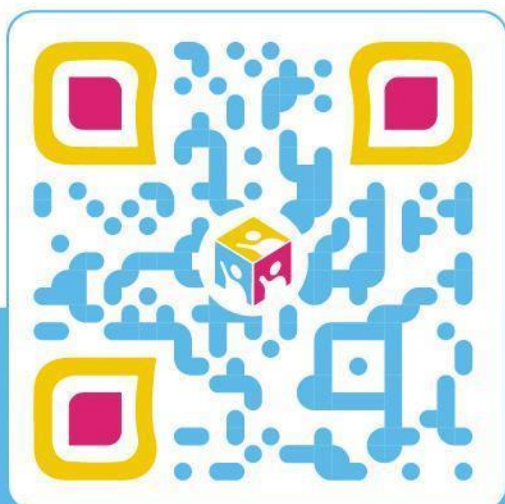
- Expresso report "Quando o talento e a experiência não têm idade" describing the senior-mentor model, mentor numbers, and learner impact
[Expresso](#)





FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.