



TU NUEVO PROPÓSITO DE VIDA:

Comunidad de
emprendimiento
del talento sénior



Fundación
Edad & Vida

Con el apoyo de



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y ENERGÍA
DIRECCIÓN GENERAL
DE POLÍTICA ECONÓMICA

Índice

1. Justificación de la necesidad social de promover el talento sénior	04
1.1. Introducción y objetivos	04
1.2. El problema del desempleo en el colectivo sénior	05
1.3. El talento sénior una oportunidad para el país	06
1.4. A quién va dirigido	08
2. Modelo de aprendizaje y metodológico y contenidos formativos	10
2.1. Estructura curricular	10
2.2. Contenidos y actividades formativas	13
2.3. Competencias	19
3. Plataforma de comunidad y aprendizaje	23
4. Expertos	29



1

***Justificación
de la
necesidad
social de
promover el
talento
sénior***

1. Justificación de la necesidad social de promover el talento sénior

1.1. Introducción y objetivos

La salida anticipada del mercado laboral de los seniors es un problema para nuestro país. En primer lugar, porque plantea un incremento de los costes económicos a través de mayores subsidios y pensiones y también costes sociales como la dificultad de encontrar trabajo, o la pérdida global de conocimiento y experiencia en las empresas.

Como país no nos podemos permitir este coste de oportunidad, debido a la configuración demográfica de nuestra población de pirámide invertida, con un envejecimiento progresivo y una tasa de natalidad que no aumenta.

Ante esta situación, desde Edad&Vida proponemos poner en marcha un proyecto para crear la **primera comunidad de talento sénior** («comunidad» a partir de ahora) que potencie el aprendizaje, el conocimiento, la colaboración, la innovación y el emprendimiento de los seniors de nuestro país.

A través de este proyecto pretendemos conseguir los siguientes objetivos:

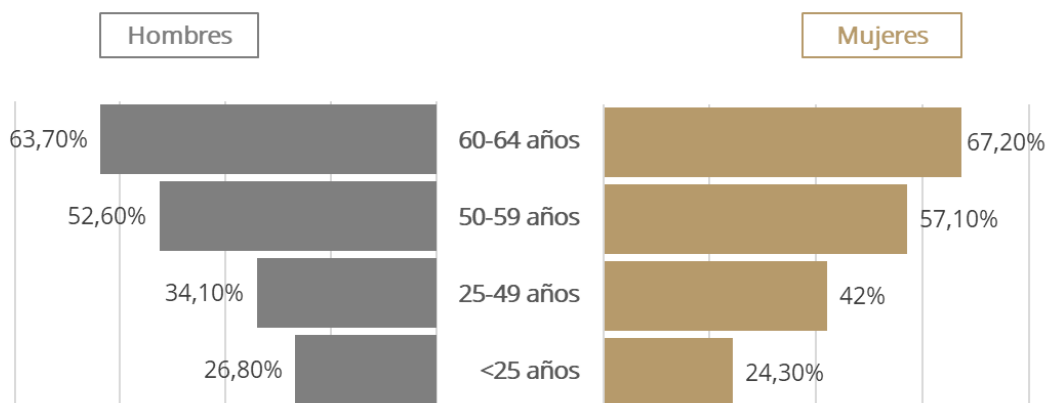
1. Ayudar a los trabajadores seniors a encontrar y gestionar su talento, aquel que puede ser la fuente de inspiración para desarrollar una nueva actividad profesional.
2. Ayudarles, a través de *soft skills*, a desarrollar y gestionar su talento. La potenciación de las *soft skills* es un elemento clave, dado que muchos trabajadores seniors no las han desarrollado tanto como los trabajadores más jóvenes y, además, estas nuevas competencias van a ser clave en un futuro dominado por la tecnología y los cambios organizacionales en las empresas.
3. Acompañarlos en la puesta en marcha de sus ideas y conocimientos, a través de metodologías *learning by doing* y *learning by living*, y de forma práctica y experiencial mediante el aprendizaje colaborativo con otros seniors, con el que podrán poner en marcha sus ideas para encontrar un nuevo propósito de vida en esta nueva etapa que se abre tras la jubilación.

1.2. El problema del desempleo en el colectivo sénior

Hoy día, España es el cuarto país de la Unión Europea con mayor número de **personas mayores** de 65 años (9,6 millones)¹, lo que representa un 20,2% de la población. Las personas de 50 a 64 años son hoy 10,4 millones, un 21,9% del total.

El desempleo afecta notablemente al colectivo sénior, quizá con mayor profundidad por su larga duración y difícil recuperación². Como hemos visto en la introducción de este estudio, los datos de la EPA muestran que en España el paro de larga duración (el que es mayor o igual a 12 meses) en 2021 en el grupo de 50 a 59 es del 49,7% para mujeres y de 41,2% para hombres. Estos porcentajes aumentan al 67,2% de las mujeres y al 63,7% de los hombres de entre 60 y 64 años³.

Paro de larga duración e España por grupos de edad. EPA 2021



Desde 2008, crece el número de activos sénior debido al proceso general de envejecimiento y al alargamiento de la vida laboral, siendo la población activa de mujeres la que crece más frente a los hombres⁴. También hay que tener en cuenta que la generación del *baby boom* está llegando a los últimos años de su vida laboral.

La desocupación entre los sénior ha aumentado en toda Europa a pesar del crecimiento de la actividad y la ocupación. El desempleo asciende cuando menor

¹ INE. Datos de población a 1 de julio de 2022. www.ine.es

² Instituto Santalucía. (2022). *El talento senior en España. Perspectiva general y desafíos*. Madrid: Instituto Santalucía.

³ Encuesta de Población Activa. INE, 2021. Consultado a diciembre de 2022. www.ine.es

⁴ Puyol, R.; Jiménez, A.; Ortega I. (2022). *Mapa de talento sénior 2022*. Madrid: Centro de Investigación Ageingnomics de Fundación MAPFRE.

es la formación. En los países meridionales (España incluido), más de la mitad de los desempleados son de larga duración.

Esta evolución negativa del paro de los seniors ha tenido más intensidad en el caso de las mujeres⁵. Se enfrentan a una doble discriminación laboral: suelen tener experiencias laborales lejanas en el tiempo y buscan empleo tras largos periodos de inactividad. Y a pesar de que el estigma de la maternidad se difumina con los años, la mujer lo afronta durante toda su vida activa.

Cuando el senior pierde su empleo, pasa rápidamente del mercado estable al precario, en especial cuando su cualificación es baja, y suele verse abocado al desempleo de larga duración, a la pérdida de sus cotizaciones y, con ello, a la exclusión y a la pobreza. La visibilidad social del talento senior no es suficiente, ya que los esfuerzos se dirigen fundamentalmente a paliar el desempleo juvenil, cuya tasa de paro es más alta.

Hay y habrá cada vez más seniors por la evolución de la pirámide de edades. Los mayores no quitan puestos de trabajo a los más jóvenes, sino que ocupan algunos que estos no cubren, por capacitación o experiencia y por su insuficiente número. Estamos frente a un mercado laboral cada vez más envejecido, que se enfrenta a la discriminación por edad, con unos entornos empresariales y legislativos que no se adaptan y con una sobrecarga del sistema de protección social⁶.

No podemos permitirnos desperdiciar el valor de la experiencia, el conocimiento y el talento adquirido⁷. La población senior en España aporta de un modo relevante al mercado laboral y a la economía⁸. Prolongar la vida activa de las personas mayores de 55 años tiene un impacto positivo sobre el crecimiento, el poder adquisitivo de los consumidores, la recaudación tributaria y, con ello, la sostenibilidad del Estado de Bienestar⁹.

1.3. El talento senior una oportunidad para el país

Tras una larga etapa laboral, cuando las personas se jubilan se produce una ruptura y un cambio de etapa brusco. Este cambio es muchas veces traumático si la salida del mercado laboral se produce de manera anticipada y a pocos años de la jubilación. Por lo tanto, este coste emocional acaba generando directa e

⁵ Puyol, R.; Jiménez, A.; Ortega I. (2022). *Opus cit.*

⁶ Fundación Adecco y Fundación Sociedad y Empresa Responsable. (2021). *Libro blanco del talento senior*. Madrid: Fundación Adecco y Fundación Sociedad y Empresa Responsable.

⁷ Silver Economy Consulting. (2021). *Informe de tendencias. Los senior en España*. Madrid: Silver Economy Consulting.

⁸ Puyol, R.; Jiménez, A.; Ortega I. (2021). *Mapa de talento senior 2021*. Madrid: Centro de Investigación Ageingnomics de Fundación MAPFRE.

⁹ Sánchez Redondo, J.; Bohórquez Rodríguez; A. (2022). *Ecosistema talento senior en España 2022*. Valladolid: Cluster-SIVI.

indirectamente un mayor coste económico a través de la mayor utilización de servicios sanitarios debido al impacto psicológico que provoca el paro de larga duración.

En nuestra sociedad se percibe una imagen negativa sobre los trabajadores de mayor edad. Es un discurso gobernado por los tópicos que se centran en diversos ámbitos: el estado físico, los aspectos psicológicos y motivacionales, y las cuestiones económicas y contractuales. En conclusión, la percepción generalizada es que no compensa destinar recursos ni invertir en los trabajadores sénior. Se percibe que los trabajadores de mayor edad tienen menos fuerza física, sufren más patologías asociadas a la edad, tienen menos interés por trabajar, son más conformistas, no están abiertos al cambio, no tienen interés por aprender, tienen más derechos económicos y son menos flexibles. Pero algunas investigaciones contrastan estos aspectos negativos. La edad tiene un efecto muy relativo sobre la productividad y los trabajadores mayores se adaptan al cambio y a la formación, de la misma manera que los jóvenes. La percepción tradicional de la vejez es por tanto dual. Por un lado, se asimila a la pérdida de impulso, energía y dinamismo. Por el contrario, se asocia también con mayor sabiduría, experiencia y serenidad.

Pero ante el hecho de que la salida del mercado laboral de los sénior es un fenómeno que se ha producido en la última década, se sigue produciendo y en el futuro continuará, creemos en Edad&Vida que es el momento de dar una respuesta al reto del envejecimiento de las plantillas y dar a conocer y generar nuevas oportunidades a los sénior que salen del mercado laboral para que encuentren y exploten su talento.

Creemos que la salida del mercado laboral puede ser una oportunidad para los sénior para:

- ◆ Encontrar y gestionar su talento. Descubrir el talento que cada trabajador lleva dentro (puede o no coincidir con la labor profesional que ha realizado durante su vida laboral) es una oportunidad para seguir dando sentido a su existencia e impulsarles a vivir de forma activa la última etapa de su vida.
- ◆ Descubrir y potenciar el talento para seguir aportando a la familia, a la comunidad y a la sociedad.

En definitiva, vivir y ganarse la vida. Teniendo en cuenta el alargamiento de la vida en la última etapa (más de 20 años de vida tras la jubilación) y el probable ajuste de la tasa de sustitución de la pensión, como ocurre en los países de nuestro entorno, puede ser una oportunidad para seguir trabajando en aquello que realmente puede dar sentido a su vida y a la vez generar recursos económicos que permitan mantener el nivel de vida y seguir disfrutando de ella. Además de los beneficios personales, está la contribución que el alargamiento de la vida profesional puede generar desde el punto de vista de mayores cotizaciones, mantenimiento de la población activa, generación de riqueza para el país y

menores costes de pensiones y sanitarios y, desde el punto de vista intangible, el valor de seguir aportando conocimiento y experiencia a las empresas y a la sociedad.

1.4. A quién va dirigido

El proyecto de Edad&Vida para la puesta en marcha de una comunidad de talento sénior va dirigido a los siguientes colectivos:

1. Empleados séniors en activo que les falte menos de dos años para su jubilación.
2. Séniors que se han jubilado anticipadamente debido a ERE.
3. Séniors de más de 50 años que están en paro.

Séniors que se han jubilado (empleados por cuenta ajena y autónomos) recientemente y que quieran poner en marcha un nuevo proyecto profesional propio.

A man with grey hair and glasses is shown in profile, drinking from a white coffee cup. He is wearing a dark blue patterned shirt and a watch on his left wrist. The background is a blurred indoor setting with a window and some greenery.

2

***Modelo de
aprendizaje y
metodológico
y contenidos
formativos***

2. Modelo de aprendizaje y metodológico y contenidos formativos

2.1. Estructura curricular

2.1.1. Una aproximación al modelo de cambio de comportamiento

Cualquier cambio de comportamiento debe entenderse como un proceso en el que la persona no adopta una conducta de forma instantánea, sino que se somete a una sucesión de etapas. Un ejemplo claro de ello es la adquisición de hábitos de vida saludable.

Para explicar el proceso de cambio de conducta sobre la identificación de un nuevo propósito de vida, hemos adoptado el modelo transteórico de cambio de comportamiento, el cual es utilizado en el campo de la psicología social y que fue propuesto y desarrollado por Prochaska y DiClemente¹⁰ y posteriormente evolucionado por Weinstein¹¹ y Andreasen¹².

El modelo describe y delimita los elementos esenciales que influyen en el cambio de comportamiento de las personas. Explica cómo se produce el cambio e identifica cómo se puede actuar a favor de la consecución de la conducta deseada, o alineada. Es un modelo temporal, eso es, contempla que cada persona transita por distintas etapas a lo largo del tiempo. No simplifica el proceso de la adopción del comportamiento deseado, sino que identifica los estadios por los que transcurre una persona antes de lograr mantener el comportamiento alineado. Contempla tanto aspectos internos en el individuo como las influencias del entorno y las experiencias pasadas.

El modelo plantea cinco etapas, en las que se ubican los individuos y transitan por ellas hasta lograr el comportamiento alineado o deseado.

¹⁰ Prochaska J.; DiClemente C. (1983). *Stages and Processes of Self-Change of Smoking: Toward an Integrative Model of Change*. Journal of Consulting and Clinical Psychology.

¹¹ Weinstein, N. D.; Rothman, A. J.; Sutton, S. R. (1998). *Stage theories of health behavior: conceptual and methodological issues*. Health Psychology

¹² Andreasen A. R. (1995). *Marketing Social Change: Changing Behavior to Promote Health, Social Development, and the Environment*. San Francisco: Jossey Bass.

1. Ignorancia del problema: no piensan seriamente en modificar su conducta. En esta etapa encontramos el desconocimiento sobre la necesidad de tener un propósito para este momento de la vida que está llegando.
2. Reconocimiento del problema: son conscientes de la existencia del desajuste entre comportamientos y evalúan los costes y beneficios para adoptar el cambio deseado iniciando la transición de la vida laboral a la jubilación esperada (como hemos visto, una jubilación activa en la mayoría de los casos).
3. Preparación para la acción: se ven preparados para cambiar y, en este sentido, han tomado la decisión de actuar a favor del cambio para el descubrimiento de su razón de ser y diseño de su propósito de vida.
4. Acción: se produce un cambio manifiesto en la conducta. Requiere un compromiso importante, un considerable esfuerzo personal a favor del cambio deseado y la puesta en marcha de su propósito de vida.
5. Mantenimiento: esta etapa es clave, dado que, una vez alcanzado el comportamiento deseado, el reto es mantenerlo en el tiempo y no retroceder a etapas anteriores de inacción y desconcierto.



2.1.2. El modelo de aprendizaje

A partir de esta perspectiva, hemos construido la estructura de la comunidad, que responde, paso a paso, con las 5 etapas descritas en el modelo de cambio de comportamiento.

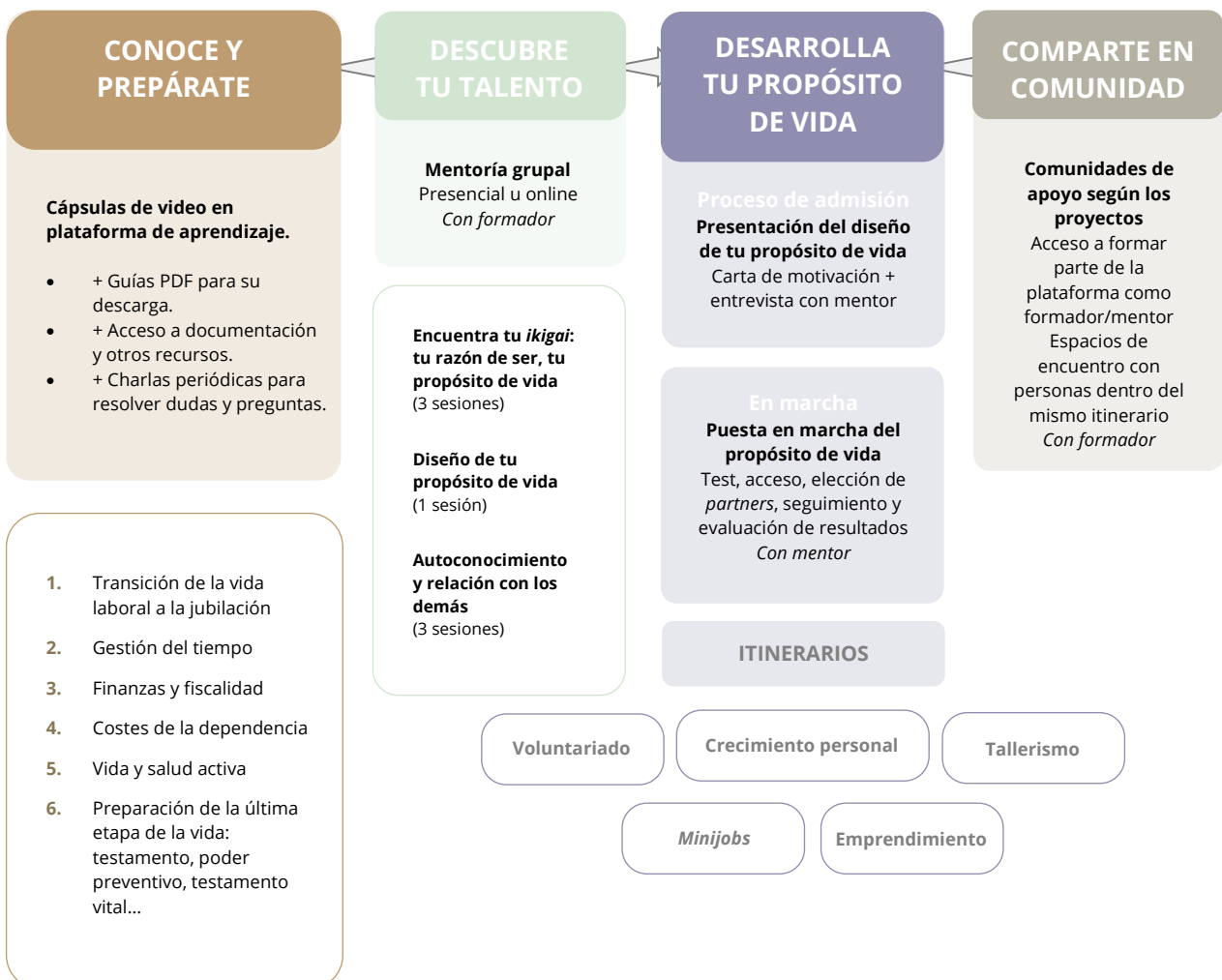
La estructura curricular del modelo de aprendizaje se basa en:

- ◆ Fase 1: la puesta a disposición de los participantes de contenidos básicos que les ayuden a conocerse y prepararse para la nueva etapa de vida tras la

jubilación en los ámbitos de la salud, las finanzas, la gestión del tiempo y la preparación para el final de vida.

- ◆ Fase 2: diseño del propósito de vida basado en el talento, el autoconocimiento y la relación con los demás, a través del conocimiento del *ikigai* y del eneagrama.
- ◆ Fase 3: desarrollo del propósito de vida a través de la metodología *Business Model You*®, e incursión guiada en los itinerarios de la comunidad: crecimiento personal, voluntariado, tallerismo, minijobs y emprendimiento.
- ◆ Fase 4: compartir la experiencia entre los participantes de la comunidad.

Este modelo se estructura en el siguiente esquema, que desarrollamos a continuación:



2.2. Contenidos y actividades formativas

2.2.1. Fase 1. Conoce y prepárate

Para acceder a estos contenidos se requerirá una inscripción a la plataforma. La comunidad estará abierta a todas las personas sénior.

En esta fase 1, los participantes disponen de contenidos básicos que les ayuden a conocer y prepararse para la nueva etapa de vida tras la jubilación en los ámbitos de la salud, las finanzas, la gestión del tiempo y la preparación para el final de vida.

De acuerdo con el *Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos* de Edad&Vida, uno de los momentos clave para toda persona sénior es el paso de la etapa laboral a la jubilación. En ese momento se produce una rotura con la dinámica del trabajo que ha supuesto más de 40 años de la vida de una persona.

El paso a la jubilación se percibe como una etapa nueva, desconocida e incierta para la gran mayoría, en la que las personas no tienen la perspectiva de que todavía les quedan muchos años por delante y que además pueden vivir de forma activa. A pesar de ello, desconocen cuál va a ser su propósito a partir de ese momento vital.

La jubilación no viene con un manual debajo del brazo. La mayoría no han planificado ese momento y manifiestan la importancia y la necesidad de hacerlo. En este sentido, de la investigación se desprende por parte de los sénior la necesidad de disponer de información clave y asesoramiento para planificar los aspectos vitales vinculados a esta nueva etapa y que se centran en la salud, las finanzas, la gestión del tiempo y la planificación de final de la vida.

Desde Edad&Vida, en esta primera fase, ofrecemos a los sénior unos recursos en formato cápsulas de vídeo que estarán en la plataforma de aprendizaje de Edad&Vida. En estos contenidos audiovisuales se dará una respuesta clara y específica a los temas que mayor preocupación despiertan y que deben tenerse en cuenta en ese momento vital. Junto a estos vídeos, estarán disponibles guías que podrán descargarse y que contendrán recursos y contenidos ampliados sobre distintas temáticas.

Además de las cápsulas de vídeo, se realizarán periódicamente charlas virtuales en directo para ahondar en alguna de las seis temáticas y/o para resolver dudas y preguntas.

Fase 1. Conoce y prepárate	
Formato	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cápsulas de vídeo. ◆ Guías PDF para su descarga. ◆ Acceso a documentación y contenidos ampliados.
Contenidos	<p>Edad&Vida proporciona herramientas de conocimiento en las áreas clave de planificación de la etapa de jubilación que permitirán al participante conocer, reflexionar y planificar sus decisiones en estos ámbitos: salud, finanzas, gestión del tiempo y final de vida.</p> <p>Estos contenidos serán prácticos, accesibles y entendibles mediante videos y guías didácticas que facilitarán la comprensión por parte de los seniors y les ayudarán en la toma de decisiones.</p> <p>Las temáticas serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La transición de la vida a la jubilación. 2. Gestión del tiempo. 3. Finanzas y fiscalidad. 4. Costes de la dependencia. 5. Vida y salud activa. 6. Preparación de la última etapa de la vida: testamento, poder preventivo, testamento vital...
Formato	Digital.
Duración	6 horas.
Metodología	Visualización de vídeos, autoevaluación (<i>test/quiz</i>).
Extra	Charlas periódicas virtuales en directo para ahondar en alguna de las seis temáticas y/o para resolver dudas y preguntas.

2.2.2. Fase 2. Descubre tu talento.

Esta segunda fase está abierta a las personas que hayan completado la primera, según la disponibilidad existente de grupos abiertos.

Los participantes accederán a recursos y recibirán acompañamiento que les permitirá descubrir su talento.

Desde Edad&Vida estamos convencidos de que todas las personas, independientemente del nivel socioeconómico, tienen un talento que aflorar y compartir con los demás.

En el caso de los séniors, la identificación de este talento es una oportunidad para ellos, en el sentido de que su descubrimiento o redescubrimiento pueden suponer una palanca sobre la que construir un nuevo propósito para su vida en la entrada a la jubilación y de esta forma lograr una vida plena y activa en esta última etapa.

En *Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos*, una gran mayoría de séniors indican que no quieren seguir trabajando en los mismos términos una vez jubilados, aunque desean mantener una jubilación activa más allá de vivir una etapa de descanso y disfrute. Las personas séniors quieren dedicar su tiempo a cuidar su salud, crecer personalmente, ya sea estudiar, hacer voluntariado, desarrollar su parte espiritual o participar en redes de colaboración y apoyo con otros séniors, y realizar algún tipo de trabajo que les genere alguna remuneración.

La identificación de este talento puede constituir una oportunidad de contribución positiva para la sociedad, ya sea a través del voluntariado, transferencia de conocimiento hacia generaciones más jóvenes, o la puesta en marcha de proyectos.

Encontrar esta nueva razón para ser y para vivir es clave. De acuerdo con la investigación realizada por Edad&Vida, los séniors nos comentan que el redescubrimiento del talento es muy relevante, dado que no existen recursos en este sentido que sirvan de ayuda y de guía a los mayores. Por tanto, desde Edad&Vida ofrecemos a los séniors una metodología que les facilite encontrar esta razón de ser, con el objetivo de ayudarles a dibujar su nuevo propósito en la vida.

Y para llevar a cabo este propósito de vida con éxito es imprescindible trabajar las *soft skills*, principalmente aquellas relacionadas con el autoconocimiento y las relaciones con los demás. En este ámbito, desde Edad&Vida ofrecemos a los séniors una herramienta clave como es el eneagrama, que permite conocer los puntos fuertes (esencia de cada persona) y los puntos débiles (ego-carácter), con el objetivo de mejorar el autoconocimiento y los procesos de relación con otras personas en el ámbito familiar y social.

También trabajaremos su *ikigai*. *Ikigai* es una palabra japonesa que se puede traducir como 'razón de ser' o 'propósito de vida'. Se refiere a la razón por la que las personas se levantan por la mañana, la cosa que les da un sentido de satisfacción y felicidad en su vida. Según la filosofía japonesa, todas las personas tienen un *ikigai*, y encontrarlo puede ayudar a vivir una vida más plena y feliz. El *ikigai* se encuentra en la intersección de cuatro elementos: lo que amas hacer, lo que eres bueno haciendo, lo que puedes ser pagado por hacer, y lo que la sociedad necesita.

La formación en esta fase consistirá en una metodología *blended* (presencial y *online*) y consistirá en:

1. Mentoría grupal presencial.
2. Formación en el *ikigai* (3 sesiones grupales *online*).
3. Formación en el eneagrama (3 sesiones grupales *online*).
4. Tras este proceso se llevará a cabo un taller grupal para el diseño del propósito de vida, utilizando la metodología de *Business Model You*®, en el que cada participante llevará a cabo su proceso de diseño y será compartido por el resto de participantes.

En un sentido general, el trabajo grupal cumple con el doble objetivo de, por un lado, crear comunidad y generar apoyo mutuo y, por otro, aprovechar las sinergias grupales para ahondar de forma más profunda en el proceso de identificación del propósito y el talento.

Fase 2. Descubre tu talento	
Formato	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mentoría grupal. ◆ Formación <i>ikigai</i>. ◆ Formación eneagrama. ◆ Diseño del propósito de vida mediante la aplicación de la metodología <i>Business Model You</i>®.
Contenidos	<p>Edad&Vida proporciona una serie de recursos, herramientas de autoconocimiento y relación y acompañamiento en el proceso de identificación del talento. A través de esta metodología se espera que los participantes sean capaces de reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades, así como de identificar y/o redescubrir su talento, y que encuentren las vías para enfocar y dibujar su propósito en esta nueva etapa de la vida.</p> <p>Estos contenidos serán prácticos, accesibles y entendibles mediante dinámicas participativas, en las que los participantes organizados en grupos contarán con un mentor que facilitará el tránsito por esta fase.</p> <p>Las temáticas serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mentoría grupal: <ul style="list-style-type: none"> ○ Punto de partida. Jubilado, ¿y ahora qué? ○ Oportunidades para la nueva etapa de vida. 2. <i>Ikigai</i>: <ul style="list-style-type: none"> ○ El proceso: en qué soy bueno, lo que más amo, lo que necesita el mundo, por lo que me pueden pagar. ○ La reflexión interna para la búsqueda del talento.

	<p>3. Eneagrama:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los eneatisos. ○ Los ego-carácter. ○ Cómo relacionarme con los demás. <p>4. Diseño del propósito de vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mi talento. ○ Mi propósito.
Formato	Digital y presencial.
Duración	25 horas.
Metodología	Dinámicas de grupo. Trabajo individual.

2.2.3. Fase 3. Desarrolla tu propósito de vida.

En esta fase, los participantes tendrán la oportunidad de desarrollar su propósito de vida. Para ello, desde Edad&Vida se realizará una selección de participantes a partir de aquellos que hayan finalizado la fase 1 y la fase 2.

A raíz de los resultados de la investigación de Edad&Vida hemos identificado que una necesidad de los seniors es sentirse acompañados a lo largo del proceso. En este sentido, mencionan la importancia de tener a alguien al lado que les asesore durante el proceso de toma de decisiones y de formulación de su propósito de vida. Asimismo, valoran que otras personas como ellos, que han pasado por dicho proceso, puedan servirles de ejemplo para que su experiencia sea mejor.

En esta fase, se limitará la participación a aquellos participantes que deseen realizar la fase 3. Para ello deberán postularse mediante una carta de motivación y una entrevista con el mentor.

Desde Edad&Vida, facilitaremos los recursos necesarios para el acompañamiento de los participantes seleccionados a través de los itinerarios de la comunidad:

- Crecimiento personal: formación académica, *hobbies*, espiritualidad...
- Voluntariado: pobreza, discapacidad, medioambiente...
- Tallerismo: enseñar a otros una afición, un oficio, una profesión...
- *Minijobs*: trabajar en proyectos de consultoría o en pequeños proyectos de duración y dedicación limitada para empresas y organizaciones.
- Emprendimiento: puesta en marcha de un nuevo negocio, asociación o fundación.

La idea es que los participantes, en función de su talento que han redescubierto, prueben los itinerarios que más se adecúan a sus preferencias. Y acompañarlos en la toma de decisiones necesarias para iniciar, posteriormente, su nuevo propósito.

Con este fin, Edad&Vida les brindará en cada uno de los itinerarios los *partners* en los que poder realizar las actividades. En este sentido, Edad&Vida establecerá acuerdos de colaboración con universidades, organizaciones sociales de mayores, asociaciones de voluntariado, empresas e instituciones privadas y públicas para que los séniors participantes puedan desarrollar su talento y llevar a cabo las actividades que desean.

Fase 3. Desarrolla tu propósito de vida	
Formato	♦ Mentoría y acompañamiento por los itinerarios.
Contenidos	1. Mentoría grupal durante tres meses: <ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo del nuevo propósito de vida. ○ Elección de itinerarios. ○ Elección de <i>partners</i> en los que realizar las actividades. ○ Seguimiento y evaluación de resultados.
Formato	Digital.
Duración	9 horas.
Metodología	Participación en las mentorías digitales y autoevaluación de resultados.

2.2.4. Fase 4. Comparte en comunidad.

En esta fase 4, los participantes tendrán la oportunidad de compartir su experiencia con el resto, con el objetivo de identificar oportunidades para mejorar su experiencia y también para transmitir a los otros participantes aquellos aspectos que han funcionado mejor, aquellos que han funcionado menos o que no han funcionado.

Otro de los hallazgos de la investigación de Edad&Vida ha sido la necesidad de compartir que tienen los séniors. En este sentido, Edad&Vida creará una comunidad *online* viva para todos los participantes, en la que podrán compartir su experiencia, trasladar su conocimiento a otros miembros que se encuentren en las primeras fases del proceso y también convertirse en mentores.

La comunidad digital está abierta a todos los séniors, incluidos aquellos que no hayan realizado la fase 3.

Fase 4. Comparte en comunidad	
Formato	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Talleres a cargo de participantes que han culminado toda la experiencia de las 4 fases. ◆ Espacios de encuentro presencial o virtual con personas dentro del mismo itinerario.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Talleres <i>online</i> a cargo de participantes para explicar sus experiencias en los 5 itinerarios.
Formato	Digital y presencial.
Duración	24/7/365.
Metodología	Participación en los talleres que se organicen.

2.3. Competencias

En este apartado detallamos las competencias a adquirir por los participantes en la comunidad, divididas en competencias básicas, competencias generales y competencias transversales.

2.3.1. Competencias básicas

Desde Edad&Vida pretendemos que los participantes en la comunidad se conviertan en agentes de su propio cambio a través de la concreción de su proyecto de vida, que les permita tener una razón y un propósito para la nueva etapa de vida que se abre tras la salida del mercado laboral y la entrada en la jubilación.

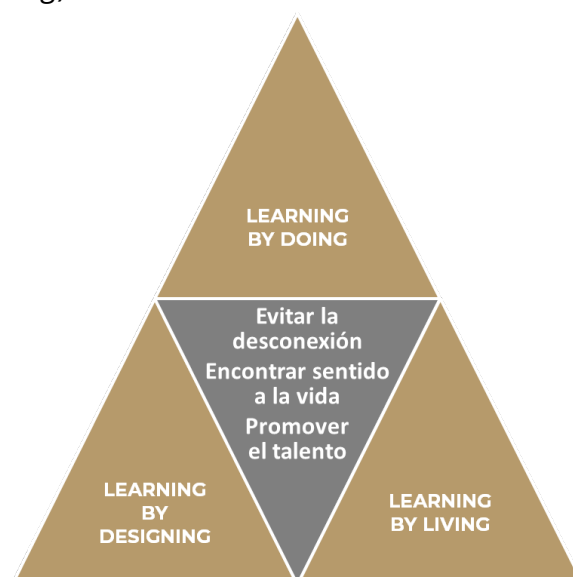
Para ello, pretendemos que los participantes desarrollen competencias basadas en *soft skills* para que cada uno de ellos pueda explotar lo mejor de sí mismo.

En definitiva, pretendemos que los participantes desarrollen unas competencias básicas orientadas a la acción basadas en estas habilidades, que les permitan ser capaces de aflorar su talento, concretar su propósito y canalizar su acción a través de los itinerarios previstos: crecimiento personal, voluntariado, tallerismo, *minijobs* y emprendimiento.

La adquisición de las competencias básicas por parte de los participantes se basa en un modelo metodológico propio que consiste en:

1. Autoconocimiento: conocer los puntos fuertes y débiles a nivel personal que permitan a cada participante aflorar sus deseos, su talento y su esencia como persona.

2. Inteligencia relacional y social: conocimiento de la esencia de las personas y sus actitudes y comportamientos con el objetivo de relacionarnos mejor con ellas, en el ámbito familiar, laboral y social.
3. Adquisición de conocimiento: conocer las herramientas y los recursos existentes para planificar y diseñar el nuevo propósito de vida, basado en el talento de cada persona (*learning by design*).
4. Aplicación del conocimiento: concreción de la idea y pasar a la acción a través del desarrollo del nuevo propósito de vida (*learning by doing*).
5. Aprendizaje activo: adquirir las habilidades para aprender de forma autónoma, con responsabilidad, cooperación y habilidades cognitivas (*learning by living*).



2.3.2. Competencias generales

El desarrollo de la comunidad comprende cuatro grandes fases. En la primera de ellas se facilita a los participantes contenidos e información clave que les permita planificar con éxito la transición a la nueva etapa de vida tras la jubilación. La segunda consiste en facilitar el proceso a los participantes para descubrir su talento. En la tercera se basa en diseñar su propósito de vida en función de su talento y la cuarta, en desarrollarlo.

Las competencias generales que deberán conseguir los participantes son las siguientes:

1. Que el participante sea capaz de identificar, entender y gestionar sus emociones y también del resto de personas con las que se relaciona.
2. Que el participante sea capaz de cooperar tanto en el diseño y desarrollo de su propósito de vida como el de otros participantes en la comunidad.

3. Que el participante desarrolle con iniciativa y autonomía su propósito de vida.

2.3.3. Competencias transversales

Las competencias transversales que deberán lograr los participantes son las siguientes:

1. Que el participante sea capaz de enfocar con éxito a qué quiere dedicar su tiempo en esta nueva etapa de vida tras la jubilación.
2. Que el participante sea capaz de aprender, crecer y liderar su nuevo propósito de vida, basado en su talento.

Que el participante sea capaz de desarrollar una actitud mental que le ayude a crecer, siendo capaz de autoevaluar sus competencias y aprender del *feedback* tanto de su mentor como del resto de participantes.



3

***Plataforma de
comunidad y
aprendizaje***

3. Plataforma de comunidad y aprendizaje

Como hemos desarrollado en los puntos anteriores, para acompañar a las personas séniors en esta nueva etapa de su vida, Edad&Vida se propone crear una plataforma de comunidad y aprendizaje donde los séniors puedan por sí mismos acceder a contenidos básicos que les ayuden a conocer y prepararse para la nueva etapa de vida tras la jubilación en los ámbitos de: la salud, las finanzas, la gestión del tiempo y la preparación para el final de vida; diseñar y desarrollar su propósito de vida basado en el talento, el autoconocimiento y la relación con los demás, y compartir la experiencia entre los participantes de la comunidad.

La plataforma para el aprendizaje y la gestión de la comunidad será un *moodle 4.0*, debido a su versatilidad y facilidad de uso. Como veremos a continuación, nos permite responder a las necesidades que se van planteando en cada una de las cuatro fases de las actividades formativas.

El registro y gestión del propio usuario, tanto por parte de los séniors como de los mentores y expertos, resulta muy sencilla e intuitiva. En él pueden personalizar su nombre a mostrar, su fotografía y escribir una breve introducción de sí mismos. Además, se puede limitar su acceso al contenido de cada fase e ir añadiendo los nuevos contenidos a medida que superen las fases.

Es ideal para subir las formaciones grabadas de la sección **Conoce y prepárate**, con los vídeos separados por las seis temáticas que se desean cubrir.

Asimismo, permite la anexión de las guías PDF para descargar y añadir los enlaces a la bibliografía recomendada de cada módulo. Además, es posible acoger encuentros virtuales en directo.



Imagen 1. Carpeta en el interior de un módulo.

Para realizar los test destinados al autoconocimiento del alumno, la plataforma ofrece diferentes tipos de cuestionarios: respuesta de selección única y múltiple, desplegable de respuestas, *fill the blank*, redactar la respuesta..., lo cual otorga una gran libertad a la hora de hallar el método más adecuado para cada pregunta.

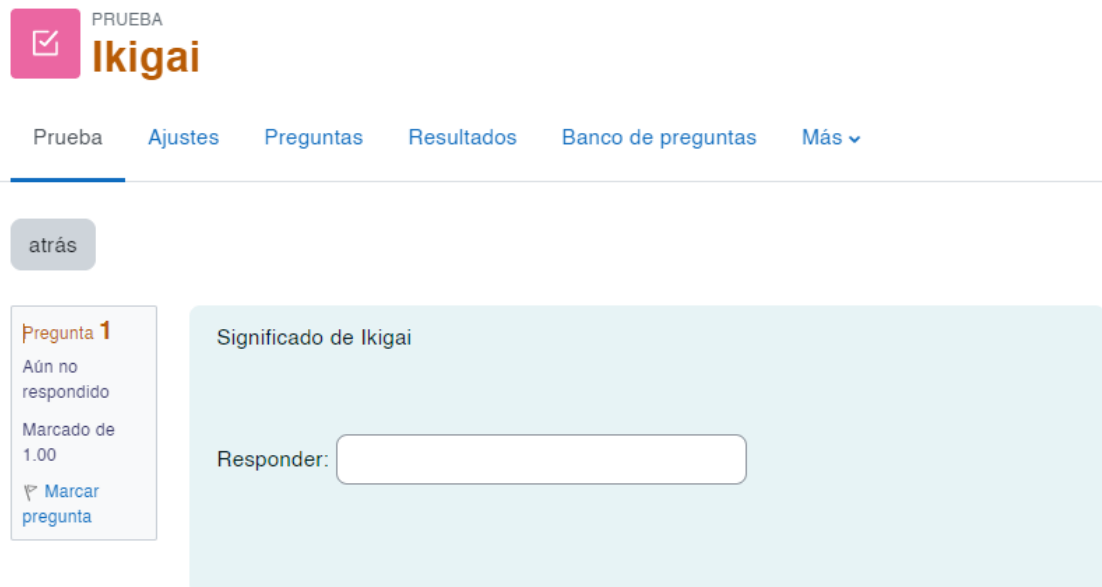


Imagen 2. Ejemplo de pregunta de redacción.

Tanto los séniors integrantes de la comunidad como los mentores y expertos tendrán su propio *dashboard*, donde pueden consultar su agenda, ver las fechas de entrega y de las formaciones en directo, las personas apuntadas a la formación, contestar mensajes y entrar a la formación en directo por videollamada, sin necesitar herramientas de terceros como Zoom o Google Meet.

Durante las lecciones en directo podrán crear salas de trabajo, dibujar en una pizarra digital y consultar la participación de los alumnos. Asimismo, tendrán la posibilidad de crear alertas, como un cambio de hora, que lleguen directamente al correo electrónico y los dispositivos de los alumnos.

Los formadores también gozarán de gran flexibilidad a la hora de crear y editar cada módulo sin necesidad de tener conocimientos de programación.

Herencias: cómo prepararte para el momento

Curso Ajustes Participantes Calificaciones Informes Más ▾

Editar la configuración del curso Expandir todo

▼ General

Nombre completo del curso ?

Nombre abreviado del curso ?

Categoría del curso ? × Final de vida

Visibilidad del curso ?

Habilitar descargar contenido del curso ?

Fecha de inicio del curso ?

Imagen 3. Configuración de un módulo.

Con tan solo un *drag and drop* podrán reordenar cada lección y su contenido. Asimismo, es muy sencillo ver cada tarea enviada a los alumnos y sus resultados.

Voluntariado y asociacionismo / Taller: Asociaciones de mi ciudad

TALLER
Taller: Asociaciones de mi ciudad

Taller Ajustes Formulario de evaluación Asignación de envíos Más ▾

Recibir una calificación

Cierre de inscripciones | lunes 23 de diciembre de 2023 a las 17:00

Fase de evaluación de calificaciones

Fase de configuración	Fase de presentación	Fase de evaluación	Fase de evaluación de calificaciones	Cerrado
Cambiar a la fase de configuración	Cambiar a la fase de presentación	Passar a la fase de evaluación	Fase de evaluación de calificaciones	Cerrar taller
<ul style="list-style-type: none">✓ Establecer la descripción del taller✓ Proporcionar instrucciones para la presentación.✓ Editar formulario de evaluación✓ Preparar envíos de ejemplo	<ul style="list-style-type: none">✓ Asignar envíos esperados: 21 presentados: 20 para asignar: 0ⓘ Hay al menos un autor que aún no ha enviado su trabajoⓘ Fecha límite de envío: lunes, 23 de diciembre de 2023, 5:00 p. m.ⓘ Se permiten envíos tardíosⓘ Las restricciones de tiempo no se le aplican		<p>Fase actual ●</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Calcular calificaciones de envío esperado: 21 calculado: 20✓ Calcular calificaciones de evaluación esperado: 21 calculado: 20✓ Dar una conclusión de la actividad.✓ Cambiar a la siguiente fase	

Imagen 4. Menú de evaluación de una tarea.

Además, es posible la creación de un glosario con información sobre los términos utilizados más importantes.

GLOSARIO
Glosario de ideas

Glosario Ajustes Más ▾

Añadir entrada Importar entradas ... ▾

Navegar por alfabeto ▾ Búsqueda 🔍 Buscar texto completo

Explore el glosario usando este índice

Especial I A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z I **TODOS**

Página: 1 2 3 4 (Siguiente) **TODOS**

A

Alumni
por Maria Parke

Personas

Los estudiantes pueden enviar su respuesta al glosario con el concepto siendo su nombre y título del libro; Antiguos alumnos de universidades y centros, normalmente aún en contacto con su alma mater.

Imagen 5. Ejemplo de entrada en glosario

La respuesta a mensajes privados dentro de la plataforma resulta muy útil y simple, con los diferentes chats agrupados según si son individuales o grupales.

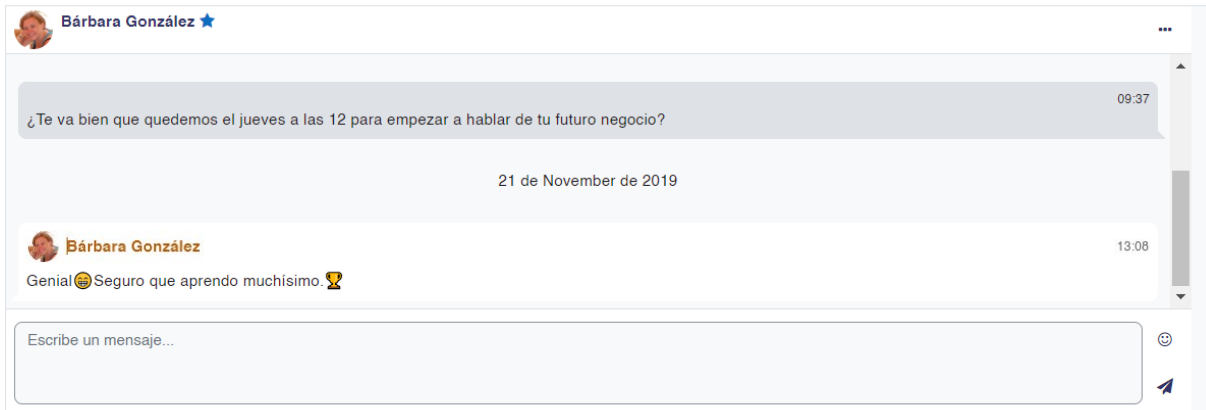


Imagen 6. Página de un mensaje privado.

El *moodle 4.0* tiene herramientas para mejorar la accesibilidad, sobre todo para los lectores de pantalla, cuestión imprescindible para el segmento de edad que nos atañe.

Las herramientas que proporciona *moodle 4.0* para mejorar el *engagement* de los seniors y crear comunidad son muy variadas. Se pueden crear foros para cada temática o cada itinerario, donde compartir experiencias y dudas. También se pueden realizar encuestas u otros contenidos.



Imagen 7. Ejemplo de encuesta.

Además, la plataforma permite gestionar todos los eventos presenciales, incluyendo las inscripciones, las notificaciones sobre el mismo, e incluso luego poner a disposición de los usuarios el contenido en vídeo.



4

Expertos

4. Expertos

Para el buen funcionamiento de la comunidad para la promoción del talento sénior se cuenta con un grupo multidisciplinar de expertos adecuados a cada una de las actividades formativas que ofrece el modelo de aprendizaje.

Fase 1. Conoce y prepárate

Para esta fase inicial se cuenta con un equipo de expertos para que proporcionen conocimientos en las áreas clave de planificación de la etapa de jubilación en los ámbitos de la salud, finanzas, gestión del tiempo y final de vida.

- ◆ Transición de la vida a la jubilación: expertos en desarrollo personal de las personas (*coach*) para hacer de facilitadores para la creación de un propósito de vida.
- ◆ Gestión del tiempo: expertos con conocimientos específicos dentro del área de Recursos Humanos para dotar de los conocimientos, habilidades y los diferentes principios que rigen la correcta planificación y gestión personal del tiempo.
- ◆ Finanzas y fiscalidad: expertos financieros y gestores especializados en el segmento sénior para dar formación financiera básica y respuestas a las necesidades específicas.
- ◆ Costes de la dependencia: expertos de los ámbitos económico y sociosanitario para promover la cultura de la planificación sobre el estilo de vida, el ahorro y la previsión social.
- ◆ Vida y salud activa: expertos en medicina, terapias, temas sociales y nutricionistas para dotar de hábitos rutinarios que mejoren la salud, la calidad y esperanza de vida, aumenten la autonomía y mejoren el estado de ánimo.
- ◆ Preparación de la última etapa de la vida: expertos del ámbito sociosanitario para ayudar a minimizar los riesgos de esa incertidumbre y garantizar, en la medida de lo posible, estabilidad en la calidad de vida.

Fase 2. Descubre tu talento

Para esta fase se cuenta con un equipo de expertos para que proporcionen las herramientas de autoconocimiento, relación y acompañamiento en el proceso de identificación del talento.

- ◆ Expertos en desarrollo personal (*coach*), psicólogos y profesionales en el ámbito de Recursos Humanos con conocimientos de instrumentos de autoconocimiento para ayudar a descubrir y conocer las diferentes personalidades existentes (*ikigai*, eneagrama...).

Fase 3. Desarrolla tu propósito de vida

Para esta fase se cuenta con un equipo de expertos para que los participantes puedan probar los itinerarios que más se adecúan a sus preferencias.

- ◆ Crecimiento personal: expertos en desarrollo personal (*coach*).
- ◆ Voluntariado: expertos en el ámbito de voluntariado en diferentes causas sociales como la pobreza, discapacidad, medioambiente...
- ◆ Tallerismo: expertos en el desarrollo de talleres y cursos específicos.
- ◆ *Minijobs*: expertos de Recursos Humanos en el ámbito de la selección.
- ◆ Emprendimiento: expertos en la emprendeduría y puesta en marcha de nuevos negocios.

Fase 4. Comparte en comunidad

Para esta fase inicial se cuenta con un equipo de expertos para que los participantes compartan su experiencia con el resto de personas de la comunidad.

- ◆ Expertos en el ámbito de la sociología para programar, organizar, dinamizar y evaluar los talleres que se desarrollan en la comunidad.

Directores del estudio

María José Abraham
Ismael Vallés

Equipo de trabajo

Albert Guardia
Lluís Salart
Meritxell Terrón
Raúl Vaca

Queremos agradecer la participación de las personas entrevistadas y participantes en las dinámicas.

El *Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos* y el desarrollo de *Tu nuevo propósito de vida: comunidad para la promoción del talento sénior* han sido elaborados por la **Fundación Edad&Vida**, con la colaboración de la **Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas** del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Barcelona, a diciembre de 2022.

MIEMBROS PROMOTORES



MIEMBROS COLABORADORES

- CAKPS - Universitat de Barcelona
- CEATE - Confederación Española Aulas de Tercera Edad
- CSIC – Consejo Superior de Investigaciones Científicas
- EADA – Escuela de Alta Dirección y Administración
- ESADE – Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas
- Fundación Asquitas – Fundación del Consejo General del Notariado
- Fundació Bosch i Gimpera – Universitat de Barcelona
- Fundación Consejo General de la Abogacía Española
- Fundació Pere Tàrrés – Universitat Ramon Llull
- Fundación Universitaria San Pablo-CIEU
- IBV – Instituto de Biomecánica de Valencia
- IESE - Escuela de Dirección de Empresas – Universidad de Navarra
- Loyola Leadership School
- POLIBIENESTAR
- SEAUS – Sociedad Española de Atención al Usuario de la Sanidad
- SECOT – Seniors Españoles para la Cooperación Técnica
- SEDISA – Sociedad Española de Directores de Salud
- SEGG – Sociedad Española de Geriátría y Gerontología
- SEMER -Sociedad Española de Médicos de Residencias
- SEMERGEN – Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria
- SEMFYC – Sociedad Española de Médicos de Familia y Comunitarios
- SEMG – Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia
- Universidad de Almería
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad de la Coruña
- Universidad de Córdoba
- Universidad de Extremadura
- Universidad de Granada
- Universitat Politècnica de Catalunya
- Universitat de Vic

AMIGOS EDAD&VIDA

