

Tu nuevo propósito de vida

Presentación del programa | Diciembre 2023



Con el apoyo de



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



1

***Hacia un mundo
cada vez más
envejecido***



Cada vez vivimos más

En 2015 en el mundo se estimaba que había 417 k personas mayores de 100 años ¹.

Se estima que en 2100 la cifra llegue a los 19 millones de personas ².

En 2100, al menos el 89% de personas podrá llegar a vivir 126 años, un 44% hasta 128 años, e incluso un 13% de la población podría llegar a los 130 años ³.

¹ y ² Statista (proyección 2010-2100) <https://www.statista.com/statistics/996611/number-centenarians-worldwide-gender/>

³ <https://www.ruta67.com/longevidad-humana-cuantos-anos/>



Cada vez vivimos más

En 2020, los mayores de 65 años eran 9,28 millones, 2 más que en 2002 ⁴.

En 2050 España será el 8º país con la edad media más alta: 53,2 años ⁵.

La esperanza de vida a los 65 aumentará en 24 años en los hombres y 27 en las mujeres ⁶.

La tasa de dependencia demográfica pasará del 31% en 2022 hasta el 53,7% en 2050 ⁷.

4 Statista (datos 2020) <https://es.statista.com/estadisticas/630678/poblacion-de-espana-mayor-de-65-anos/>

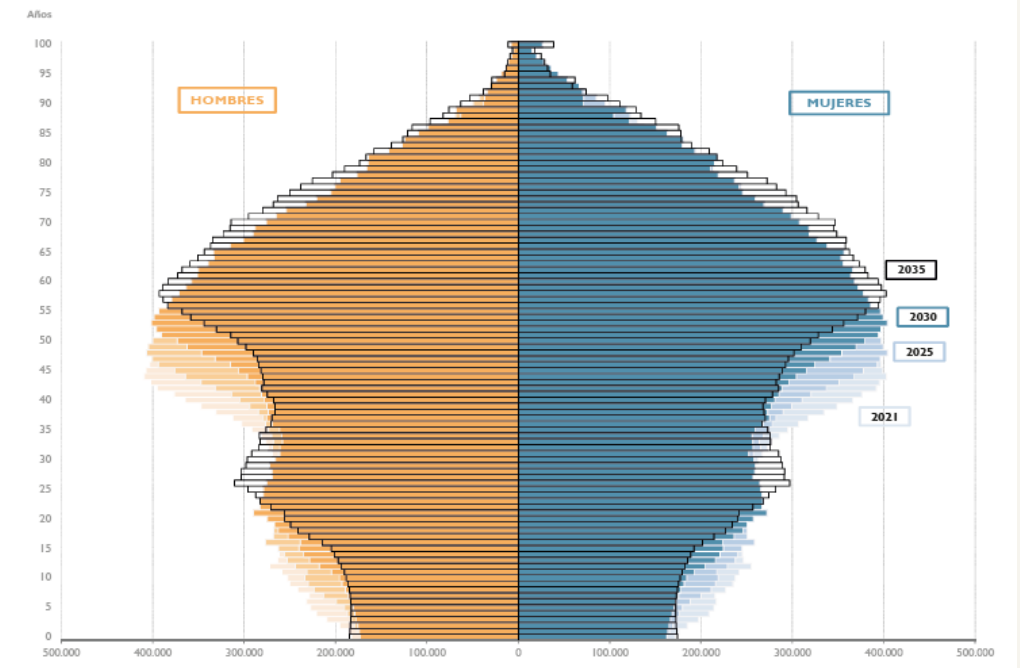
5 Statista (datos 2019) <https://www.statista.com/statistics/673014/top-ten-countries-with-highest-projected-median-age/>

/Statista (proyección 1950-2050) <https://www.statista.com/statistics/275398/median-age-of-the-population-in-spain/>

6 INE

7 <https://www.fbbva.es/noticias/dimensiones-economicas-longevidad/>

Figura 1.3. Comparativa de pirámides en España, 2021-2035



CSIC (2022) Un perfil de las personas mayores en España 2022. Informes envejecimiento en red. Madrid: CSIC.

2

Longevidad y felicidad



Queremos vivir más y ser felices

Los polacos (62%) y alemanes (31%) son los más felices en la etapa de jubilación. Solo el 15% de los españoles⁸.

Las claves de la felicidad según Harvard dependen de la cantidad y calidad de las relaciones sociales, de la vida feliz en pareja y de la actividad física.⁹

Los japoneses de más de 100 años comparten tener buenos hábitos de salud, ser optimistas, cuidar la mente, ser curiosos y persistentes, ser amables y tener sueños de futuro¹⁰.

Viviremos más tiempo, pero probablemente viviremos más años con mala salud¹¹.

8 Statista (datos 2018) <https://es.statista.com/grafico/17076/personas-que-afirman-alegrarse-de-la-edad-de-la-vejez>

9 https://www.linkedin.com/posts/world-economic-forum_the-harvard-study-of-adult-development-is-activity-7124288853414170624-jlv3?utm_source=share&utm_medium=member_ios

10 El método japonés para vivir 100 años. Junko Takahashi. Editorial Planeta. Tercera edición.

11 Informe sobre Envejecimiento de la Población de la ONU





3

El riesgo de desconexión tras la jubilación¹²

¹² Fundación Edad&Vida. Estudio sobre la promoción del conocimiento y talento sénior entre emprendedores y autónomos

Me jubilo. ¿Y ahora, qué?

La salida del mercado laboral puede ser entendida como un **riesgo de “no ser nunca más útil”** desde el punto de vista laboral, pero también como una **oportunidad para re-inventarse** y encontrar una razón más para seguir desarrollándose y creciendo:

1. Encontrar y gestionar su talento.
2. Descubrir y potenciar el talento para seguir aportando a la familia, a la comunidad y a la sociedad.
3. Compatibilizando trabajo y el cobro de la jubilación



3. EL RIESGO DE DESCONEXION TRAS LA JUBILACIÓN.



¿Qué quieren hacer los que se jubilan?



TRABAJADORES OCUPADOS

No se han planteado qué quieren hacer aunque les genera dudas e incertidumbres.

TRABAJADORES DESOCUPADOS

Se han visto forzados a hacer el proceso de re-inventarse y pensar en su futuro.

PREJUBILADOS Y JUBILADOS RECIENTES

Se sienten desubicados y en proceso de decidir qué hacer y cómo hacerlo.

JUBILADOS

Ya han realizado el proceso, aunque les hubiera gustado estar acompañados.





El talento sénior en la empresa

Los trabajadores séniors son una oportunidad: su talento se sustenta en su **experiencia**, su conocimiento especializado, sus habilidades relacionales y personales y su visión estratégica. Aportan diversidad y permiten el trasvase de conocimiento intergeneracional.

Los séniors contribuyen a la **estabilidad** a la empresa: mayor fidelidad, mayor sentimiento de pertenencia y cultura organizacional.

Algunos séniors pueden generar cargas a las empresas: poca celeridad en la adaptación a los cambios, necesidad de atención dentro de la empresa y costes salariales asociados.

Para contrarrestar estos efectos negativos es importante **fomentar la gestión de los séniors en las empresas**. Es preciso seguir los cambios en sus habilidades y competencias para poder formarlos, adaptar los puestos de trabajo a sus conocimientos y ser flexibles en tiempo y dedicación.

Preocupaciones e intereses de los séniors

Las principales preocupaciones de nuestros séniors están relacionadas con el **mantenimiento de una buena salud** (física y mental) con el fin de evitar y/o retrasar la situación de dependencia.

Una gran mayoría de nuestros séniors no quieren seguir trabajando (68%) en los mismos términos una vez jubilados aunque quieren **mantener una jubilación activa** más allá de vivir una etapa de descanso y disfrute (66%).

Entre aquellos que quieren seguir trabajando, quieren poder compatibilizarlo con el cobro íntegro de la pensión.

Quieren dedicar su tiempo a **cuidar su salud** (84%), **crecer personalmente** (51%) ya sea estudiando, haciendo **voluntariado** (45%), participando en **redes de colaboración** (31%) con otros séniors y poder **realizar algún tipo de trabajo** que les genera alguna remuneración (28%).



Necesidades de los seniors

Necesitan **orientación y acompañamiento** durante el proceso de jubilación, para poder descubrir su talento y a qué quieren dedicar sus próximos años de vida.

Les gustaría tener acceso, luego, a contenidos específicos (84%) de los temas que más le interesan recibiendo conocimiento de expertos (82%) y disponer de una guía de recursos (72%) y espacios de encuentros para llevar a cabo sus proyectos (75%).

Están abiertos a recibir estos contenidos de formas muy diversas: ya sea en encuentros presenciales (69%), grupales (66%) o en otros formatos pregrabados (65%) para acudir cuando ellos quieran.



4

***Tu nuevo
propósito de vida***

Propuesta de valor



Edad&Vida ha desarrollado **una propuesta de valor** para que **las empresas** ofrezcan a **sus trabajadores y clientes seniors** un programa de **acompañamiento** para **ayudarles a encontrar su propósito en la nueva etapa de vida que empieza tras la jubilación.**

Pretende hacerles conscientes de los **riesgos y oportunidades** a los que se van a tener que enfrentar en los ámbitos de:

- **La gestión del tiempo.**
- **La salud.**
- **Las finanzas personales**
- **La protección de sus derechos.**

Y también **ayudarles y acompañarles** en el proceso de **aflorar sus fortalezas, su talento y sean capaces de encontrar y dibujar su propósito de vida** en esta nueva etapa de vida.

¿A quién va dirigido?

Públicos de la empresa: > 57 años



CLIENTES

CUADROS INTERMEDIOS



DIRECTIVOS



1

Un itinerario experiencial y transformador

- No sólo es información para el senior, sino que pretende convertirle en el **protagonista de su futuro**: a través de un **proceso de acompañamiento**, para reflexionar y trazar los pilares que han de enfocar esta nueva etapa, desde la **identificación de aquello que les apasiona y ayudándoles a dar forma a su talento, a través del diseño de su proyecto de vida.**

2

Una metodología que profundiza en la reflexión, el autoconocimiento, la participación y el acompañamiento



La metodología combina aspectos formativos e informativos con otros de motivación, participación y acompañamiento.



Un sistema blended (no presencial con actividades en casa (podcasts, videos, literatura) + sesiones en streaming/presenciales para profundizar en los temas + mentoría



Profesionales que además de conocer los temas son grandes comunicadores.



El programa que puede adaptarse en función de los intereses de cada empresa:

En cuanto a los contenidos

En cuanto al tiempo

En cuanto a la metodología (presencial, on-line, híbrida)

En cuanto a los grupos de participantes

3

Temáticas

FASE 1: CONOCE Y PREPÁRATE

OBJETIVO

Facilitar conocimiento y herramientas a los participantes para su autoconocimiento y preparación en la **nueva etapa de vida** en los ámbitos de la gestión del tiempo, la salud, las finanzas y la preparación para el final de la vida.

ESTRUCTURA DE CONTENIDO

- 1. De la vida laboral a la Jubilación.** Hacia una nueva gestión del tiempo.
- 2. Cuidar y cuidarse:** como mantener una vida y salud activa.
- 3. La importancia de las finanzas:** prepararse para no preocuparse.
- 4. Vivir con felicidad tranquilidad.**

3

Temáticas

FASE 2: *DESCUBRE TU TALENTO*

OBJETIVO

Identificación del talento y diseño del nuevo propósito de vida a través del método Ikigai. Mediante recursos, herramientas de autoco-nocimiento y el acompañamiento, los participantes podrán reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades, identificar su talento y encontrar los itinerarios para dibujar su nuevo propósito de vida.

ESTRUCTURA DE CONTENIDO

5. Hacia un **nuevo propósito de vida.**
6. Genera tu **Ikigai.**



3

Temáticas

FASE 3: DISEÑA TU NUEVO PROPÓSITO DE VIDA

OBJETIVO

Ayudaremos a los participantes a desarrollar **su nuevo propósito de vida y su incursión guiada en los itinerarios** de crecimiento personal, voluntariado, emprendimiento y tallerismo, a través de las iniciativas que ya existen en todo el territorio.

ESTRUCTURA DE CONTENIDO

7. Avanza por los itinerarios de tu **Ikigai**.





Fundación
Edad & Vida

Con el apoyo de

