



ecosistema talento. senior

EN ESPAÑA 2022

Elabora



Financia



PRÓLOGO

MONTSE FERNÁNDEZ CHIMENTE
GERENTE DE CLÚSTER SIVI

Este documento tiene su origen en la necesidad detectada por el Clúster de Soluciones Innovadoras para la Vida Independiente (SIVI) de creación de una Comunidad que impulse el talento sénior en el sector sociosanitario español.

Así surge el proyecto *Comunidad Talent Sen*, consistente en la creación de un servicio de consultoría, compuesto por expertos sénior de 55 y más años, que persigue los siguientes retos:

Analizar los modelos de referencia de talento sénior existentes.

Crear una red de séniors colaboradores/as (Red Talent Sénior) que aporten sus capacidades, talento y experiencia en los sectores sociosanitario, empresarial y tecnológico.

Impulsar alianzas que promuevan el servicio e impulsen el talento sénior y su reconocimiento y aportación en todos los niveles de la sociedad (ecosistema de talento sénior).

Promocionar y desplegar el servicio *Talent Sen* para dar respuesta a las necesidades de los clientes del ecosistema Clúster SIVI e impulsar su competitividad, especialización y diferenciación.

El servicio tiene la vocación de aportar valor a las entidades participantes y contribuir a profesionalizar el sector de los cuidados.

El clúster SIVI representa un fuerte compromiso público-privado que aúna tejido empresarial, universidades, centros tecnológicos y de investigación, organismos representantes de usuarios y administraciones públicas. Los asociados del clúster SIVI han acumulado una extensa experiencia en el diseño y desarrollo de soluciones tecnológicas, la provisión de servicios de cuidado innovadores, y la participación en estudios piloto relacionados con el envejecimiento activo y saludable, la salud física y mental y la vida independiente.

La visión del clúster es mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad a través de la aplicación de soluciones innovadoras con elevado

componente tecnológico, y sus objetivos principales se fundamentan en impulsar la transferencia tecnológica al mercado real de prestación de servicios asistenciales y mejorar la competitividad de las empresas que conforman la prestación de estos servicios, ayudando al desarrollo del mercado socio-asistencial tecnológicamente avanzado, potenciando nuevos modelos de negocio, impulsando su desarrollo estratégico e integrando los negocios que conforman la línea de la dependencia.

Desde el Clúster SIVI somos conscientes del gran potencial que las personas séniors (jubiladas y otros voluntarios) pueden aportar como palanca estratégica en la generación de riqueza y transferencia de su experiencia y conocimientos en beneficio de toda la sociedad.

Este proyecto nace para dar respuesta a las necesidades de nuestra sociedad. Pretende ser el instrumento a través del cual se aproveche el saber hacer, la experiencia y los valores de un importante número de personas que, una vez finalizada su actividad laboral, se encuentran en situación de poder ayudar a la sociedad en su conjunto a través de un asesoramiento a empresas que necesiten perfeccionar su gestión, capacitación, procesos, para su mejora competitiva, evolución y desarrollo.

Este proyecto se inspira en un modelo de *Open Innovation*, integrando a personas que deseen poner sus conocimientos y experiencias al servicio de otras entidades para una mayor profesionalización y enriquecimiento del sector mediante el aprovechamiento de la experiencia sénior sectorial.

A través de este nuevo servicio especializado se pretende, además, desarrollar actividades para ayudar a los profesionales a prepararse para la jubilación como tarea de RSC, y aprovechar la experiencia de los directivos y profesionales que hayan llegado o estén llegando al final de su vida activa, con el fin de conseguir el máximo beneficio social y la máxima satisfacción personal de los séniors.

AUTORES



José Miguel Sánchez Redondo

Jubilado de la Administración Pública, ejerció como Jefe de Servicio de Servicios Sociales y como profesor de psicología en la Universidad de Valladolid.

Alfredo Bohórquez Rodríguez

Presidente Fundador de ALBOR CONSULTOR.
Autor de la mini-Gestión Excelente
(Método MnGE). España.

<https://www.linkedin.com/in/alfredo-bohorquez-rodriguez/>



Nuestra gratitud por su confianza al [CLÚSTER SIVI](#), por la creación del [Proyecto Talent Sen](#) y haber contado para su diseño y estudio de viabilidad con [ALBOR CONSULTOR](#), lo que ha permitido la financiación y la base para realizar la presente publicación.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. IMAGEN RESUMEN | 4 |
| 2. CONCEPTOS CLAVE EN TALENTO SENIOR Y DIVERSIDAD | 5 |
| 3. DATOS DE TALENTO SENIOR Y DIVERSIDAD GENERACIONAL | 6 |
| 4. EXPERIENCIAS DEL ECOSISTEMA TALENTO SENIOR EN ESPAÑA | 8 |
| 5. DECÁLOGO TALENTO SENIOR PARA UNA SOCIEDAD MEJOR | 10 |
| 6. ENLACES A PUBLICACIONES SECTORIALES DE TALENTO SENIOR | 12 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 17 |

IMAGEN RESUMEN


ECOSISTEMA TALENTO SENIOR

EN ESPAÑA 2022

Administraciones
públicas
(marco regulatorio)

PERSONAS SENIOR
(55 o más años)

VOLUNTARIADO


Organizaciones
ciudadanas
CEOMA, SECOT

Organizaciones
sectoriales
CLÚSTER SIVI,
FORO LIDEA

Medios de
comunicación
65ymas.com
Grupo Senda

MENTORING



Organizaciones sociales:
ELEFANTES SOLIDARIOS, FUNDACIÓN ADECCO,
FUNDACIÓN ENDESA, FUNDACIÓN IE, FUNDACIÓN
MAPFRE, FUNDACIÓN MASFAMILIA, FUNDACIÓN
MASHUMANO, FUNDACIÓN PERSONAS Y
EMPRESAS, FUNDACIÓN SERES, FUNDACIÓN
TRANSFORMA ESPAÑA

TIPOS DE ACTIVIDAD

TALENTO SENIOR APORTA

- Colaboración intergeneracional
- Experiencia
- Conocimientos
- Estrategia
- Negociación
- Visión del pasado y del futuro
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Resiliencia
- Emprendimiento
- Liderazgo y responsabilidad social

EMPRENDER


Empresas-expertos/as
ALBOR CONSULTOR,
ATENZIA, CELIA HILL,
PLATAFORMA50,
TALENTO SENIOR

CONSULTORÍA



Conceptos clave del Talento Senior y la diversidad

Inicialmente abordaremos algunos conceptos clave y las categorizaciones a tener en cuenta en talento senior y diversidad:

- **SENIOR:** Persona de 55 y más años.
- **PERSONA MAYOR:** Persona de 65 y más años
- **TALENTO:** Es la especial capacidad intelectual o aptitud que tiene una persona para aprender con facilidad o desarrollar con mucha habilidad una actividad.
- **DIVERSIDAD:** Se refiere a lo que es variado, múltiple, dispar o diferente. La diversidad humana es la variedad de características personales específicas que hacen a cada ser humano único y diferente de los demás. Estas cualidades distintivas de cada persona conforman también la pluralidad de identidades que enriquece las sociedades (Texto extraído de <https://modii.org/diversidad-humana/>).

Mini-gestión excelente de Diversidad y Talento

La diversidad humana es lo que hace a las personas únicas. Excelencia en diversidad implica reconocer, respetar y valorar plenamente a cada persona desde su individualidad y diferencia

▶ **La diversidad y el talento de las personas nos diferencian y nos aportan valor y transformación**

▶ Excelencia en talento es identificar los talentos en cada persona, valorarlo, impulsarlo y generar las oportunidades para que lo puedan aportar a la organización, servicio o sociedad.

6 TIPOS DE DIVERSIDAD

1. GÉNERO: Mujeres/hombres
2. GENERACIONAL: diferentes edades
3. TALENTO: 15 tipos
4. CULTURAL: culturas, religiones
5. FUNCIONAL: sensorial, física, mental
6. SEXUAL: LGTBI

15 TIPOS DE TALENTO

- | PERSONALES | PROFESIONALES |
|------------------|---------------------------|
| 1. Ético | 4. De conocimiento |
| 2. Comunicativo | 5. Operativo o técnico |
| 3. Resolutivo | 6. Innovador o creativo |
| | 7. Normativo |
| SOCIALES | 8. De mejora |
| 12. Relacional | 9. Supervisor |
| 13. Social | 10. Organizativo o gestor |
| 14. Solidario | 11. Directivo |
| 15. De liderazgo | |

A continuación abordaremos el enfoque de excelencia con respecto al talento y su categorización:

A nivel de enfoque de excelencia en el talento, no se trata de encontrar a las personas con más talento; se trata de conocer el talento de cada persona y generar las oportunidades para que todas las personas aporten sus talentos.

A nivel conceptual de categorización del talento en organizaciones, productos y servicios, los tipos de talento se pueden clasificar en:

MAPA DE DIVERSIDAD DE TALENTOS (15)

PERSONALES

1. **Talento ético:** Gran compromiso e integridad, con un comportamiento y actuaciones, basados en unos firmes valores éticos personales, profesionales y sociales.
2. **Talento comunicativo:** Gran capacidad y habilidades para escuchar, comprender, expresarse y dialogar con las demás personas y hacerlo de forma cercana, clara, empática, comprensible e inspiradora.
3. **Talento resolutivo:** Gran capacidad y habilidades en la resolución de problemas y conflictos y encontrar soluciones adecuadas y justas ante situaciones complejas.

PROFESIONALES

1. **Talento de conocimiento:** Ser experto/a reconocido, en un área o tema especializado.
2. **Talento operativo:** Con amplia experiencia, capacidad y habilidad para desempeñar de forma sobresaliente un trabajo, técnica, acción o actividad especializada.
3. **Talento innovador o creativo:** Gran capacidad y habilidad para diseñar, crear, generar, impulsar y poner en marcha nuevas ideas, soluciones, productos o servicios.
4. **Talento normativo:** Gran conocimiento de las normas, regulaciones y marco legislativo, impulsando acciones para su conocimiento, difusión y cumplimiento.

5. **Talento de mejora:** Gran capacidad y habilidades para detectar, proponer e implementar de forma continuada, aspectos de mejora, calidad y excelencia, en la organización, productos y servicios.

6. **Talento supervisor:** Gran capacidad y habilidades para facilitar información, comunicarse, apoyar y hacer un seguimiento del cumplimiento de tareas y funciones de las personas a su cargo, para el correcto funcionamiento de la organización o servicio (1).

7. **Talento organizativo o gestor:** Gran capacidad y habilidades para planificar, designar a las personas adecuadas, distribuir el trabajo y gestionar los recursos materiales, para obtener buenos resultados y dar respuesta a retos, situaciones, soluciones, productos o servicios.

8. **Talento directivo:** Gran capacidad de gestionar globalmente un área, organización o servicio, asumiendo la máxima responsabilidad de la misma, para generar confianza e impulsar a las personas y departamentos a la mejora y que consigan unos resultados excelentes en los aspectos importantes (1).

SOCIALES

1. **Talento relacional:** Gran capacidad, empatía y habilidades en las relaciones con otras personas, basadas en la confianza, empatía, respeto y beneficio mutuo.

2. **Talento social:** Gran capacidad y habilidades para crear, incorporarse y relacionarse con grupos o colectivos de personas.

3. **Talento solidario:** Gran capacidad y habilidades para impulsar o participar en acciones y organizaciones solidarias, en favor de las personas y colectivos más desfavorecidos.

4. **Talento de liderazgo:** Gran capacidad y habilidades para comprometer, implicar, retar e inspirar a otras personas, para transformar y crear conjuntamente un futuro mejor para las personas, organizaciones y sociedad (1).

Con respecto a la importancia de la diversidad humana y su categorización, resaltamos los siguientes aspectos:

Las mujeres y hombres con diversidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto, pero siempre desde la valoración y el respeto de su condición de mujeres y hombres diferentes. Este modelo social de diversidad se encuentra íntimamente relacionado con la incorporación de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, entre otros ⁽²⁾.

En una sociedad multicultural y diversa como la actual, las políticas públicas no deben ser unidimensionales, sino tener en cuenta que los bienes que distribuyen (salud, educación, seguridad, cultura, etc.) tienen como receptor a un público cada vez más heterogéneo. A partir de esta premisa, las políticas públicas deben orientarse a lograr la coexistencia de diferentes culturas y tradiciones en una esfera pública inicialmente ocupada por una cultura dominante, y ser capaces de gestionar la diversidad, que se ha convertido en sí misma en una forma de cultura ⁽³⁾.

Podemos clasificar y categorizar la diversidad humana de la siguiente forma:

PRINCIPALES TIPOS DE DIVERSIDAD HUMANA

DIVERSIDAD DE GÉNERO

Mujeres y hombres, aportando individual y colectivamente, desde su diversidad, participación, individualidad, talentos, igualdad de oportunidades y no discriminación.

DIVERSIDAD GENERACIONAL

Infancia, juventud, personas adultas y personas mayores. Cada generación aporta una experiencia, visión y valores, que permiten desde una colaboración y cohesión intergeneracional, construir una sociedad mejor con todas las personas.

DIVERSIDAD DE TALENTOS

Toda persona tiene el máximo valor y puede aportar sus talentos personales (ético, comunicativo y resolutivo), profesionales (de conocimiento, operativo, innovador, normativo, de mejora, supervisor, organizativo y directivo) o sociales (relacional, social, solidario y de liderazgo).

DIVERSIDAD CULTURAL

Toda persona tiene el máximo valor y puede aportar sus talentos personales (ético, comunicativo y resolutivo), profesionales (de conocimiento, operativo, innovador, normativo, de mejora,

DIVERSIDAD FUNCIONAL

Toda persona, independientemente de su situación funcional, a nivel sensorial, cognitivo, físico o de situación de dependencia, participa activamente en la sociedad, puede recibir y aportar.

DIVERSIDAD SEXUAL LGTBI

Cada persona tiene el derecho de asumir, expresar y vivir la sexualidad, según su identidad, preferencias y orientaciones.

Datos de talento senior y diversidad generacional

Para aportar una visión global, a continuación resumimos algunas de las claves de las publicaciones recientes y más relevantes relacionadas con Talento Senior y la diversidad generacional, que hemos revisado en el *Proyecto Talent Sen*:

- En la situación de las personas de 55 y más años, resaltamos los siguientes aspectos publicados en el *Mapa de Talento Senior de la Fundación Mapfre* en el año 2021 ⁽⁴⁾:

La población mayor de 55 años en España engloba a más de 15,5 millones de personas, que suponen el 32 % del total de la población. Casi una de cada tres personas en España es sénior.

La población activa mayor de 55 años en España agrupa a más de 4,1 millones de personas, que suponen alrededor de un 18 % del total de activos del país. Uno de cada cinco activos españoles es sénior.

La población desempleada mayor de 55 años suma un total de 508.000 personas; esta cifra no ha dejado de crecer en la última década. El paro sénior casi se ha triplicado desde el año 2008 en España ya que los parados ese año eran 180.000 personas.

- La publicación *El Talento senior y el valor de la experiencia de Fundación Transforma España* ⁽⁵⁾, nos aporta las siguientes claves de Talento senior:

El talento senior posee habilidades y cualidades esenciales para la sociedad, empresas y generaciones posteriores, como la cultura del esfuerzo, la experiencia, capacidades de negociación, conocimiento del mercado, destreza a la hora de resolver problemas y tomar decisiones, resiliencia y capacidad de emprendimiento.

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 Bienestar.

Los parados mayores de 55 años representaron el 13,7% del total de desempleados

en el 3T 2020, de los cuales el 57,5% fueron de larga duración.

- La publicación *Modelo de convivencia humana y futuro intergeneracional* de la Biblioteca ALBOR⁽⁶⁾, nos aporta algunas claves en relación a la diversidad y colaboración intergeneracional:

El *edadismo* (discriminación por edad) puede afectar profundamente a nuestra sociedad, deteriorar la salud, la calidad de vida de las personas y dañar nuestras economías. Debemos reconocer los estereotipos negativos asociados a la edad para poder cambiarlos por imágenes sociales positivas que nos ayuden a vivir en un mundo más justo, equitativo, incluyente y respetuoso de la diversidad humana.

Las personas de todas las generaciones son importantes para impulsar una sociedad mejor en el futuro. Las personas mayores y las personas jóvenes, a nivel generacional son los dos colectivos más estratégicos y a la vez, más expuestos a la exclusión social. Sus conocimientos, visión, experiencias y colaboración, son imprescindibles para un buen diseño futuro de las políticas públicas en educación, sanidad, servicios sociales y pensiones .

- El *Libro Blanco de Talento senior* de Fundación SERES y ADECCO ⁽⁷⁾, nos aporta los siguientes elementos de valor:

Es necesario otorgar al talento sénior una posición más transversal y un peso cada vez mayor, que tienda a equipararse a los citados planes de Igualdad de género.

Los desempleados mayores de 55 años son un colectivo de la población de especial vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.

- La publicación *Guía de Innovación intergeneracional en el Mundo Laboral* del Foro LideA (Liderazgo de Mayores) ⁽⁸⁾, nos aporta las siguientes reflexiones:

La edad no es ninguna limitación para desempeñar un trabajo correctamente, lo que puede condicionar es el estado de salud y la formación.

Promover una visión social realista y positiva de las personas mayores, repercutirá de forma directa en la visión laboral de ellas.

Las personas mayores a nivel de consumo son un colectivo muy importante. Contar con el criterio y la opinión de las personas mayores en aspectos de diseño, comerciales, marketing y venta, especialmente en los productos y servicios dirigidos a ellas.

- Respecto a Castilla y León, la publicación *Ranking de territorios por la economía sénior 2021* ⁽⁹⁾, nos aporta las siguientes datos:

Castilla y León es la primera Comunidad de España en porcentaje de mayores de 55 años y la segunda en esperanza de vida con buena salud al nacer.

Así mismo es la Comunidad con mayor tasa de ocupación de personas de 55 o más años de España, y también con el mayor porcentaje de diputados con esa edad, el 32,10%.

Destaca como la 2º Comunidad con más centros residenciales por cada 10.000 habitantes de 65 o más años.

- La publicación *Estrategia de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3) de Castilla y León 2021-2027* ⁽¹⁰⁾, nos aporta las siguientes datos:

La estrategia de innovación e investigación de Castilla y León prevé avanzar hacia una sociedad de conocimiento, afrontando los retos sociales vinculados a la salud, el reto demográfico y la igualdad, tanto en derechos como en oportunidades.

Establece la prioridad para los Servicios sanitarios y asistenciales innovadores (telemedicina, teleasistencia), dispositivos robóticos para cuidados, inteligencia artificial y plataformas tecnológicas de prestación de servicios integrales.

Así mismo establece como prioritario el desarrollo de la *Silver Economy*: Productos y servicios para población senior y *pre-senior*, envejecimiento activo y saludable.

- La publicación *Estrategia Industrial para Europa* ⁽¹¹⁾:

Considera que los Fondos EIE también deben dirigirse a los grupos con escasez de emprendedores (jóvenes, mujeres, personas mayores y personas con discapacidad), cuyo potencial emprendedor debe aprovecharse plenamente.

Subraya el papel que desempeña la accesibilidad de las actividades de aprendizaje a la hora de crear una cultura del aprendizaje permanente; pide se alienten más posibilidades de acceso a actividades de aprendizaje permanente, como programas universitarios para adultos y personas mayores, centros públicos de aprendizaje, bonos para actividades de aprendizaje, cursos en línea abiertos a todos, más fondos para las organizaciones de la sociedad civil en el ámbito de la educación, así como fondos y actividades para la transición profesional.

Experiencias del ecosistema talento senior en España

La mini-gestión excelente- Método MnGE ©[®] (12), define que los grupos de interés más relevantes a tener en cuenta en un ecosistema, son los siguientes:

GRUPOS DE INTERÉS EN UN ECOSISTEMA (mini-gestión excelente)

Grupos de interés internos y propios de nuestra actividad

1. **Clientes:** Tanto clientes contractuales, como clientes finales (personas usuarias de los productos o servicios).
2. **Proveedores clave.**
3. **Alianzas:** Las alianzas con organizaciones pueden ser de los siguientes tipos: Estratégicas, Comerciales, Aprendizaje (benchmark), Innovación o conocimiento y Responsabilidad social.
4. **Equipo de liderazgo y empleados/as** (a nivel interno).

Grupos de interés sectoriales

1. **Sector:** Organizaciones del sector, confederaciones de organizaciones, organizaciones profesionales, organizaciones sindicales, organizaciones ciudadanas, organizaciones sociales, foros colaborativos y organizaciones o servicios de referencia relacionados con nuestra actividad.
2. **Competencia.** La competencia a nivel sectorial y local.
3. **Administración pública** (marco regulatorio).

Grupos de interés en responsabilidad social

1. **Medioambiente.** La relación y el impacto de nuestra actividad a nivel ambiental. La gestión ambiental incluye aspectos relevantes a nivel informativo, preventivo, de respuesta activa o de compensación ambiental.
2. **Sociedad, entorno y comunidad.** Organizaciones sociales, comunitarias, locales y de colectivos vulnerables.

En nuestro ecosistema de Talento senior en España, resaltamos

20 EXPERIENCIAS CLAVE

| Organización | Experiencia clave | Web |
|---|--|-------------------------------------|
| 65ymás | Medio de comunicación (diario digital). Con comité asesor senior. Publican temas de Talento Senior. | Web 65ymas |
| ALBOR CONSULTOR | Consultoría de excelencia y gerontología. Talento y colaboración intergeneracional. Biblioteca ALBOR | Albor Blog |
| Atenzia | Referentes en talento Senior y participación sectorial (Senior Economy Forum) | Atenzia |
| Celia Hill | Experta en marca personal y Talento Senior | Celia Hill Web |
| CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores) | Impulsa una acreditación de empresas amigables con las personas mayores | Web CEOMA |
| CLÚSTER SIVI (Castilla y León) | Proyecto Talent Sen. Herramienta de autoevaluación de aproximación al talento senior (27 criterios) | Proyecto Talent Sen |

| Organización | Experiencia clave | Web |
|---|---|--|
| Elefantes Solidarios | Asociación que impulsa el Talento Senior | Web Elefantes solidarios |
| Foro LideA (Liderazgo de mayores) | Publicaciones y jornadas para impulsar el liderazgo de las personas mayores | Foro Lidea |
| Fundación Adecco | Colaboración con Fundación SERES (Publicación Libro Blanco talento Senior) | Adecco web |
| Fundación Endesa | Con Fundación Mashumano impulsan el proyecto Generación Savia (+45 desempleo) | Fundación Endesa Generación SAVIA |
| Fundación IE (Observatorio de demografía) | Publican el Índice y el informe de Innodiversidad | Web observatorio PDF |
| Fundación Mapfre | Centro de investigación ageingnomics. Publican el Mapa de Talento Senior | Fundación Mapfre web Ageingnomics |
| Fundación Masfamilia y Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s | Distintivo mastalentosenior | Mastalentosenior web EjeCon |
| Fundación Mashumano | Con Fundación ENDESA impulsan el proyecto Generación Savia (+45 desempleo) | Fundación Mashumano web Generación SAVIA |

| Organización | Experiencia clave | Web |
|---|---|--|
| Fundación Personas y Empresas | Encuesta de Talento senior (lanzada en marzo de 2022), en colaboración con Seguros Santa Lucía | Fundación Personas y Empresa |
| Fundación SERES | Colaboración con Fundación Adecco (Publicación Libro Blanco talento Senior) | Fundación SERES web |
| Fundación Transforma España | Publicación Talento Sénior: Retos y oportunidades | Fundación Transforma España |
| Plataforma50 | Consultora para organizaciones en gestión de edad y marketing senior. Publicación Silver Economy y herramienta de diagnóstico de gestión de edad | Plataforma50 |
| SENDA (Grupo de comunicación especialista en el mundo senior) | Desde el año 2000, creó el portal Senior50.com . Produce el programa de radio "Palabras Mayores". Su presidenta preside el Grupo sobre Reto Demográfico de CEIM-CEOE y la Fundación Mayores de Hoy. | Grupo Senda Senior50 Propuestas empresariales Fundación Mayores de Hoy |
| SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) | Impulsa el voluntariado senior que apoya emprendedores jóvenes | Secot |
| Talent Senior | Consultoría de Talento Senior | Talent Sen |

Decálogo Talento Senior para una sociedad mejor

Como resumen final, aportamos un decálogo que permita avanzar hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria desde el punto de vista intergeneracional y que permita el mejor contrato social posible, para garantizar un legado de bienestar a todas las generaciones presentes y futuras:

A NIVEL MACRO (Políticas públicas)

1. TRABAJO Y JUBILACIÓN.

Es necesario dar respuesta en el marco normativo del cálculo de la pensión a la necesidad que tienen los desempleados mayores de 45 años para tener una pensión digna en el futuro. Promover un sistema individualizado, donde la persona pueda ir decidiendo cómo jubilarse, dentro de un marco establecido y con menú de elecciones consensuado. Hacer compatible pensión y trabajo (por cuenta ajena o propia) ⁽¹³⁾.

2. EMPLEO SENIOR Y JUNIOR

La edad no es ninguna limitación para desempeñar un trabajo correctamente, lo que puede condicionar es el estado de salud y la formación ⁽⁶⁾. El empleo es un derecho básico, por esta razón es necesario impulsar políticas de empleo y emprendimiento para profesionales junior y senior, ya que son los dos colectivos más vulnerables en empleabilidad.

3. PARTICIPACIÓN Y DISEÑO INTERGENERACIONAL

Es imprescindible la participación y colaboración intergeneracional de las personas junior y senior para el diseño de las mejores políticas públicas de futuro. Deben estar en las mesas de asesoramiento y diseño, a nivel estatal, autonómico y local.

A NIVEL MESO (Sociedad civil y sus organizaciones)

4. VENCER AL EDADISMO

El edadismo puede afectar profundamente a nuestra sociedad, deteriorar la salud y la calidad de vida de las personas y dañar nuestras economías. Debemos reconocer los estereotipos negativos asociados a la edad para poder cambiarlos por imágenes sociales positivas que nos ayuden a vivir en un mundo más justo, equitativo, incluyente y respetuoso de la diversidad humana ⁽⁶⁾.

5. DIALOGAR Y COLABORAR PARA CREAR

La sociedad civil y los partidos políticos tenemos los conocimientos, la experiencia, el talento, la diversidad y la capacidad, para diseñar mejores modelos estructurales en educación, sanidad, servicios sociales y pensiones, que permitan crear un futuro mejor para las personas de todas las generaciones ⁽¹⁴⁾.

6. CONECTARNOS EN EL ECOSISTEMA TALENTO SENIOR

Es necesario conectar y aprovechar las sinergias del Ecosistema Talento Senior (con las organizaciones que más están aportando a nivel de Talento Senior), generando una gran alianza sectorial para acordar y abordar retos comunes para un futuro intergeneracional mejor.

A NIVEL MICRO (las personas)

7. PONER EN VALOR EL TALENTO SENIOR

Es necesario reconocer, aprovechar y poner en valor el Talento Senior a nivel individual y colectivo, por sus aportaciones en conocimientos, experiencia, colaboración intergeneracional, estrategia, capacidades de negociación, visión de pasado y futuro, resolución de problemas, toma de decisiones, resiliencia,

8. EMPRENDER

Es clave fomentar el emprendimiento desde la educación ⁽¹⁵⁾ y fomentar los estímulos y apoyos, así como simplificar el proceso y disminuir las cargas económicas de profesionales junior y senior en sus primeros 3 años, para que puedan emprender.

9. QUE CADA PERSONA APORTE SU TALENTO SENIOR

Toda persona con Talento Senior tiene el derecho de poder ejercer de forma voluntaria su responsabilidad de aportar sus conocimientos y experiencias a la sociedad, tanto de forma solidaria, como remunerada (emprendiendo o por cuenta ajena).

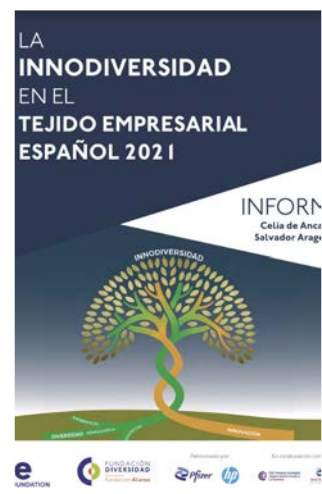
10. DIVERSIDAD GENERACIONAL

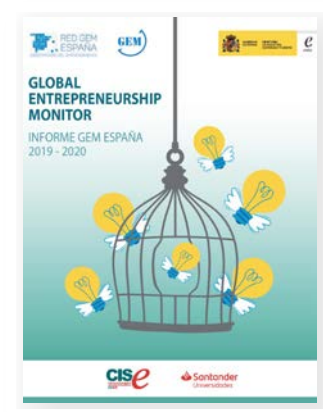
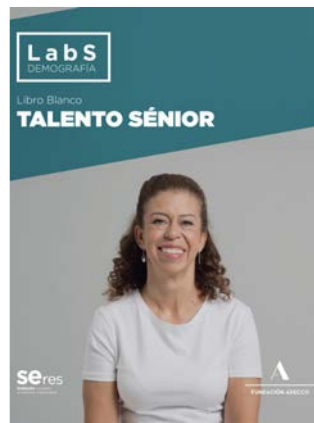
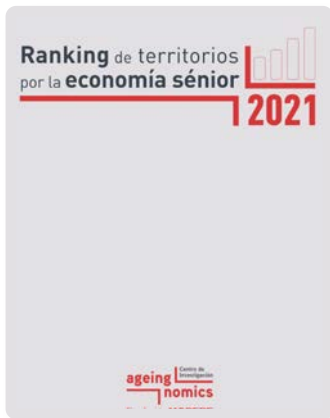
Las diferentes generaciones junior y senior, deben trabajar juntas, ya que son un complemento perfecto para analizar y aportar innovaciones y soluciones de futuro. Ambas aportan y aprenden, se complementan y juntas son imbatibles.

La diversidad generacional y de talento (Talento senior) es un gran valor de las personas y su aportación individual y colectiva es imprescindible para construir un futuro mejor y una sociedad cohesionada intergeneracionalmente. Desde el diálogo, la participación y la corresponsabilidad de todas las generaciones, especialmente las junior y senior, se pueden lograr grandes avances y transformación social. Al igual que pasa en la excelencia, es necesario construir y generar una estrategia y visión compartida a corto, medio y largo plazo.

Enlaces a publicaciones sectoriales de Talento Senior

Resaltamos las principales publicaciones sectoriales consultadas (al hacer click en cada imagen, abre el enlace que lleva a su documento):









Documentos Biblioteca On Line ALBOR

**Modelo humano de convivencia y futuro intergeneracional.
Estereotipos, discriminación y exclusión.**

AUTORES/AS:

Natalia González Bohórquez.

Socióloga. Colombia:

- <https://www.linkedin.com/in/nataliagonzalezbohorquez/>

Alfredo Bohórquez Rodríguez.

Médico Geriatra. España:

- www.linkedin.com/in/alfredo-bohorquez-rodriguez



FECHA DE PUBLICACIÓN: 12 de abril de 2021

MENSAJES CLAVE:

- **Las personas mayores y las personas jóvenes**, a nivel generacional son los dos colectivos más estratégicos y a la vez, más expuestos a la exclusión social. Sus conocimientos, visión, experiencias y colaboración, son imprescindibles para un buen diseño futuro de las políticas públicas en educación, sanidad, servicios sociales y pensiones.
- Junto con la discriminación por género, etnia, orientación sexual, política o discapacidad, las personas pueden enfrentarse a lo largo de su vida con la discriminación por edad. A este tipo de discriminación se le denomina **edadismo**.
- El edadismo puede afectar profundamente a nuestra sociedad, deteriorar la salud y la calidad de vida de las personas y dañar nuestras economías. Debemos reconocer los **estereotipos** negativos asociados a la edad para poder cambiarlos por imágenes sociales positivas que nos ayuden a vivir en **un mundo más justo, equitativo, incluyente y respetuoso de la diversidad humana**.

TIPO DE USO Y REFERENCIA DEL DOCUMENTO:

Documento de uso y distribución libre, en su versión completa.
Referenciación de su publicación digital: González N. y Bohórquez A. **Modelo humano de convivencia y futuro intergeneracional. Estereotipos, discriminación y exclusión. Biblioteca ALBOR [publicación electrónica] 12-4-2021 [consultado el 12-4-2021].**
Disponible en: <https://alborconsultor.com/blog/>



7. BIBLIOGRAFÍA

1. Bohórquez Rodríguez A y Corral Fernández J. Mini-guía de excelencia en liderazgo para pymes, organizaciones y servicios. Biblioteca ALBOR [publicación electrónica], 2022. [Consultado el 16-8-2022]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/wp-content/uploads/2022/04/MiniGui%CC%81a-de-Excelencia-en-liderazgo-para-pymes-organizaciones-y-servicios.-DOC-ALBOR..pdf?v=04c19fa1e772>
2. Palacios A y Romañacq J. El modelo de la diversidad. La ética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. [publicación electrónica], [Consultado el 16-8-2022]. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9899/diversidad.pdf>
3. De Lucas J, Zapata-Barrero B, Martínez M, Pichardo JI, Arnau S, Ferito R. Reflexiones sobre la diversidad(es). [publicación electrónica], 2009. [Consultado el 16-8-2022]. Disponible en: [https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/Dossier_Reflexion_sobre_diversidad\(es\).pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/Dossier_Reflexion_sobre_diversidad(es).pdf)
4. Mapa de Talento Senior 2021. Fundación Mapfre. [publicación electrónica], 2021. [Consultado el 2-8-2022]. Disponible en: <https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/publicaciones/mapa-talento-senior-2021/>
5. El Talento senior y el valor de la experiencia. Fundación Transforma España. [publicación electrónica], 2019. [Consultado el 2-8-2022]. Disponible en: <https://ftransformaespana.es/wp-content/uploads/2021/01/CdE-y-Transforma-ESpana%CC%83a-El-Talento-Se%CC%81nior-y-El-Valor-de-la-Experiencia-VFF.pdf>
6. Modelo de Convivencia Humano y futuro intergeneracional. Biblioteca ALBOR. [publicación electrónica], 2021. [Consultado el 2-8-2022]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/wp-content/uploads/2021/04/Modelo-humano-de-convivencia-y-futuro-intergeneracional.-Estereotipos-discriminacio%CC%81n-y-exclusio%CC%81n.-DOC.-ALBOR-Abril-2021.pdf?v=04c19fa1e772>
7. Libro Blanco del Talento Senior. Fundación SERES y ADECCO. [publicación electrónica], [Consultado el 2-8-2022]. Disponible en: <http://www.fundacionadecco.org/talentosenior/talentosenior.pdf>
8. Innovación intergeneracional en el Mundo Laboral. Foro LideA. [publicación electrónica], 2017. [Consultado el 2-8-2022]. Disponible en: <http://static.plenummedia.com/40894/files/20171129171912-guia-practica-de-trabajo-y-edad-foro-lidea-definitivo-junio-2017.pdf>
9. Ranking de territorios por la economía sénior 2021. Juan Fernández Palacio, Iñaki Ortega Cachón y Begoña Moreno. 2022. Ageingnomics de Fundación MAPFRE. [publicación electrónica], 2021.

[Consultado el 14-8-2022]. Disponible en: <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/media/group/1113806.do>

10. Estrategia de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3) de Castilla y León 2021-2027. Junta de Castilla y León. [publicación electrónica], 2020. [Consultado el 14-8-2022]. Disponible en: <https://redtcue.es/ris3/868-ris3-cyl/file>

11. Estrategia Industrial para Europa: Unión Europea. 2020. [publicación electrónica], 2020. [Consultado el 14-8-2022]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0102&from=ES>

12. Mini-gestión Excelente- Método MnGE. ALBOR CONSULTOR. [publicación electrónica], 2022. Versión gratuita. [Consultado el 2-8-2022]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/2021/10/29/mini-gestion-excelente-metodo-mnge-v-2-0-de-2022/?v=04c19fa1e772>

13. Foro LideA. Recomendaciones de mejora y sostenibilidad del sistema de pensiones. [publicación electrónica], 2015. [Consultado el 16-8-2022]. Disponible en: <http://static.plenummedia.com/40894/files/20150615131525-mejora-sistema-jubilacion-foro-lidea-definitivo.pdf>

14. Rodríguez Abellán J, Bohórquez Rodríguez A y Cerrato Murillo D. 7 claves de diálogo civil y político para la mejora y sostenibilidad del Estado de Bienestar. Biblioteca ALBOR. [publicación electrónica], 2021. [Consultado el 16-8-2022]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/wp-content/uploads/2021/09/Claves-de-dia%CC%81logo-civil-y-poli%CC%81tico-DOC.ALBOR-Sep.2021.pdf?v=04c19fa1e772>

15. La educación para el emprendimiento en el sistema educativo español. Diego Rodríguez, Iván ; Vega Serrano, José Antonio. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Año 2015. Disponible en: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/la-educacion-para-el-emprendimiento-en-el-sistema-educativo-espanol-ano-2015/educacion-politica-educativa/20842>



TS
Talent Sen
Grupo de Expertos

Elabora



Financian

