PLAN PARA LA PROMOCIÓN DEL TALENTO SÉNIOR
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE GEOGRAFÍA – AGE –

Evaluación y propuestas en torno a las capacidades y deseos de colaboración de los geógrafos/as séniores y jubilados/as

Gloria Fernández-Mayoralas [1, 2]
Vicente Rodríguez Rodríguez [2]

[1] Vocalía de Investigación Junta Directiva de la AGE
[2] Grupo de Investigación en Envejecimiento, CSIC (GIE-CSIC)

Madrid, 24 de noviembre de 2020

BY NC SA

INTRODUCCIÓN

El progresivo envejecimiento de la población, así como las mejores condiciones en el que éste se produce, está conduciendo a las organizaciones, tanto públicas como privadas, a interesarse por las necesidades y expectativas de los trabajadores adultos mayores, en el marco laboral y una vez se jubilen, así como por las capacidades que tienen los profesionales y las oportunidades de innovación que éstas puedan conllevar en el entorno profesional. Este interés suele hacerse operativo a través de iniciativas impulsadas o apoyadas desde las asociaciones profesionales. Estas capacidades y las oportunidades de innovación que las personas adultas mayores pueden aportar en el entorno profesional conformarían lo que se conoce como "talento sénior" y es una de las facetas del envejecimiento activo.

Este aspecto enlaza asimismo con la preocupación cada vez mayor por la transferencia social de la investigación, en el marco de un objetivo general de promoción de la participación de la ciudadanía en la sociedad a todos los niveles, consiguiendo no sólo visibilizar edades y géneros, y minimizar las desigualdades, sino también compartir acciones intergeneracionales y, en el caso concreto de la disciplina, definir y destacar la imagen de la Geografía y su utilidad social.

Siguiendo estas premisas, la Asociación Española de Geografía (AGE) impulsa esta iniciativa encaminada al desarrollo de un plan para la promoción del "talento sénior". El objetivo específico de la propuesta es conocer, desde los propios asociados/as, qué motivaciones, capacidades, deseos, intereses y perspectivas tienen; qué actividades quieren seguir manteniendo en la jubilación, y cuáles querrían desarrollar; y qué actuaciones creen que debería realizar la AGE para promover una adecuada transición del trabajo a la jubilación y el empoderamiento de los/as geógrafos/as que continúan activos/as socialmente, aunque hayan salido del mercado laboral.

Se trata, no sólo de establecer las bases para un diálogo dentro de la AGE, que permita en un futuro tomar algunas decisiones fundamentadas para poner en valor el papel de los y las geógrafas jubiladas. El fin último es conseguir su empoderamiento en su devenir profesional, sin olvidar el beneficio general que la comunidad de geógrafos/as obtendría. Algunas medidas emergen de forma inmediata, como la definición de un catálogo de intereses para, entre otras acciones, implementar un programa de mentorización en provecho de los jóvenes geógrafos/as, colaborar en Universidades de Mayores, Cursos para Profesores/as de Secundaria, Talleres de Doctorado en Geografía, etc. En definitiva, desarrollar un plan para la promoción del "talento sénior" en la AGE que pudiera también tener su eco en otras asociaciones disciplinares.

Los escenarios de actuación comprenden los tres pilares de desempeño de la Geografía: Docencia, Investigación y Práctica Profesional.

ENVEJECIMIENTO ACTIVO, PARTICIPACIÓN Y RELACIONES INTERGENERACIONALES

El desarrollo participativo de las personas mayores en España presenta un cierto retraso respecto a los países de nuestro entorno socioeconómico y cultural, probablemente ligado a un más reciente proceso del envejecimiento demográfico en nuestro país, cuya tendencia comienza a vislumbrarse de forma clara en los años 80 del siglo pasado (Abellán García, 2020 en prensa), coincidiendo con la celebración en Viena de la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (NU, 1982). Desde entonces, y hasta la celebración en 2002 en Madrid de la Segunda Asamblea Mundial (NU, 2003), la visión de los organismos internacionales se ha ido desplazando desde la concepción del envejecimiento como un problema demográfico hacia una comprensión positiva del fenómeno, al amparo del marco de actuación de la Organización Mundial de la Salud que define el Envejecimiento Activo como proceso de optimización de las oportunidades en salud, participación, seguridad y aprendizaje a lo largo de la vida, con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen (OMS, 2002; ILC-BR, 2015). La proclamación por la Unión Europea de 2012 como Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional puso el énfasis en la importancia de construir una sociedad para todas las edades y la evitación de la exclusión social, mediante la promoción de medidas para mantener la vitalidad de las personas mayores, respetar su dignidad, y comprometerles con la sociedad participando como voluntarios en la vida familiar, las asociaciones, los centros religiosos y la política (UE, 2011).

Además del envejecimiento demográfico, el aumento de la longevidad ha tenido como consecuencia el incremento de la heterogeneidad y la diversidad interindividual, pues cada generación que alcanza la jubilación se diferencia de la anterior debido a factores económicos, culturales, sociales, tecnológicos, sanitarios, etc. En términos culturales, Triado (2013) encuentra que cada cohorte de edad es más instruida que la anterior, lo que puede suponer un cambio en intereses e inquietudes que pueden diversificarse y hacerse más complejos (Rodríguez Cabrero et al., 2017). Se trata de generaciones que buscan dar continuidad a sus estilos de vida previos a la jubilación, posicionándose en aquellas actividades en las que se reconocían y eran reconocidos ante el mundo (Prieto et al., 2015), comportamiento de actividad que giran en torno a un ocio más activo y participativo, movido por la autorrealización (Rodríguez Cabrero et al., 2013.

Estos aspectos, auto-reconocimiento y autorrealización, enlazan con el concepto de generatividad y la teoría del desarrollo a lo largo del ciclo de vida de Erikson (ver Villar, 2012). Según esta teoría, la persona adquiere competencias y madurez mediante la superación de las crisis propias de cada etapa, y la generatividad, foco de la penúltima etapa vital, se definiría como el interés por guiar y asegurar el bienestar de las siguientes generaciones (Villar, 2012), recurriendo a los conocimientos, la productividad y la creatividad atesorados durante la mayor parte de la vida para, en último término, dejar un legado que sobreviva a la persona (Rodríguez Cabrero et al., 2017). La generatividad

ofrece un marco de trabajo amplio que comprende diversas actividades y contextos de indudable interés social y político, entre ellas, las contribuciones al funcionamiento de la familia, la implicación en la vida cívica y la participación social, las relaciones intergeneracionales o la implicación en procesos de formación, capacitación y empoderamiento. Todas estas actividades sitúan a la generatividad como vehículo que permite la convergencia entre desarrollo comunitario o social y desarrollo personal o individual, enfatizando las contribuciones de las personas mayores al bien común y su concepción como recurso y no como carga (Villar, 2012).

De la generatividad se deriva la mentorización. Brevemente considerado, mentorizar significa establecer un proceso de interacción unidireccional, a veces también bidireccional, entre un profesional con edad y experiencia suficiente para ejercer esa actividad, y otra persona que la recibe. Es un proceso en el que intervienen componentes personales (las personas implicadas), funcionales (las actividades desarrolladas) e institucionales (los marcos en los que se produce la interacción) (Mullen, 2017). En relación con el primer componente, se suele desarrollar este proceso cuando hay profesionales de edad con una predisposición para ello, definida por su motivación y entusiasmo, y un deseo de posicionar su función social, una especie de 'envejecimiento socialmente productivo' (Fenwick, 2013). En el segundo, son múltiples las actividades que se pueden desarrollar y muy diversas las relaciones funcionales a establecer (ej. ámbito académico), de manera que cualquier contexto al que se quiera aplicar la mentorización y las formas para llevar a cabo este proceso están suficientemente exploradas, bien sean formales o informales (Eby, Rhodes y Allen, 2007; Disch, 2018). Los beneficios, cuando la mentorización es estable y desarrollada a lo largo del tiempo, emergen entre los participantes para mejorar la satisfacción de las personas que lo reciben (Mylona et al., 2016). Precisamente, las organizaciones y asociaciones profesionales son un marco idóneo para desarrollar este proceso en beneficio de la propia organización y de las personas participantes (Hansman, 2016; Hussey y Campbell-Meier, 2020).

MATERIAL Y METODOLOGÍA

La AGE es la asociación científica de geógrafos/as con mayor número de personas asociadas en España, superándose las 1.000 en 2019. En el mismo año, la población diana, 60 y más años de edad, suponía algo más del 30% de los asociados/as.

La muestra obtenida fue intencional o discrecional, pues respondía a un muestreo no probabilístico, donde los sujetos son seleccionados, dadas la conveniente accesibilidad y proximidad para el objetivo de la investigación. Para este supuesto, los casos representan a miembros séniores de una sociedad científica y se autoseleccionan al responder el cuestionario en línea. El muestreo no probabilístico es muy útil para estudios exploratorios, y se utiliza donde no es posible extraer el probabilidad aleatorio, se lleva a cabo mediante métodos de observación y se usa ampliamente en la investigación cualitativa, aunque resulta menos estricto para poder hacer generalizaciones.

Se diseñó un cuestionario para completar en línea, con la aplicación de Formularios de Google, que ha estado abierto desde el 1 de abril hasta el 6 de julio de 2019. Una vez finalizado este plazo, la información fue volcada a una base de datos para ser analizada con SPSS (v24 licenciada por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC) y aplicar metodología cuantitativa sobre las variables obtenidas de las preguntas cerradas. Las preguntas abiertas se han tratado con ATLAS.ti (v8 licenciada por el CSIC), software para el análisis cualitativo de la información.

Las preguntas cerradas incluyen información objetiva (datos socio-demográficos -edad; sexo-; provincia de residencia; provincia en la que desarrolla/ba su actividad; relación con la actividad económica; edad a la que se jubiló; edad a la que le gustaría jubilarse; especialidad geográfica; sector de actividad principal: docencia secundaria, docencia universitaria, práctica profesional, investigación científica, administraciones públicas, otra). Otros módulos incorporan cuestiones en relación con el nivel de motivación y motivaciones en el trabajo y en la vida, intereses tras la vida laboral, actuaciones para la participación y niveles de satisfacción, e iniciativas y propuestas a la AGE para promover la participación (ver cuestionario en anexo 1).

Se solicitó y obtuvo informe favorable del Comité de Ética del CSIC para el manejo de datos que requieren consentimiento informado y protección en investigaciones con participación de seres humanos (ver anexo 2). A fin de garantizar el anonimato, de los participantes no se ha tomado identificación personal de nombre y apellidos, y la información recogida siempre se ha tratado de forma agregada.

Dado el tamaño muestral obtenido, provincia de residencia y provincia en la que desarrolla/ba su actividad se han recodificado a Comunidades Autónomas. También, y aún a riesgo de reducir excesivamente la información, la especialidad geográfica se ha recodificado en las categorías clásicas: Geografía Humana, Geografía Física y Análisis Geográfico Regional, a las que se añadieron Didáctica de la Geografía y Ordenación del Territorio. Cuando se informaba una dedicación múltiple, se ha recodificado en Otras.

Las respuestas a las preguntas cerradas se han analizado cuantitativamente y de forma descriptiva, presentándose los resultados en formato de tabla o figura. Sin embargo, dado el pequeño tamaño muestral no se ha podido realizar análisis multivariante y sólo se hace bivariado (por sexo), la edad y la edad deseada para jubilarse, (y por sexo y relación con la actividad económica), las actividades que realizan y las que realizarían una vez jubilados/as, así como quién debería tomar la iniciativa para que se tenga en cuenta la opinión de las personas adultas mayores y se estimule/promueva su participación.

Las preguntas con respuesta abierta han sido tratadas de manera que se obtenga de ellas una representación visual. En el caso de las respuestas que subyacen a la motivación en el trabajo y en la vida personal se ha optado por nubes de palabras. A ellas se ha llegado a través de una secuencia iterativa que ha medido la frecuencia de palabras en dichas respuestas, una eliminación de aquellas sin valor para el estudio (artículos, preposiciones, etc.), una selección de palabras con significado y su agregación en palabras con raíz

similar, y su representación en la nube con colores diferenciados para aquellos conjuntos de palabras cercanas por su significado. En cambio, en el caso de las preguntas sobre la participación y el liderazgo de las y los geógrafos mayores dentro de la Asociación se ha optado por una representación estadística, basada en las relaciones entre conceptos contenidas en las respuestas. Esto significa que, en una tabla de doble entrada, se visualizan los conceptos relacionados entre sí con mayor frecuencia, de manera que se pueda medir aquellos aspectos que son de mayor valor explicativo de las respuestas a los cuestionarios. Su valor estadístico es limitado, pero sí es señalado su valor relacional.

RESULTADOS

Descripción general de la muestra

Fueron completados 85 cuestionarios, de los cuales 8 no referían la edad. De los 77 restantes, al menos 60 informaron que cumplían 60 o más años en 2019, y a éstos se añadieron 3 más que habían indicado la edad a la que se jubilaron. Por tanto, la muestra final a analizar es de 63 cuestionarios, respondidos por 49 hombres y 14 mujeres. La tabla 1 recoge la distribución de la muestra por edad y sexo.

Tabla 1. Distribución de la muestra por edad y sexo

	Recuento de casos	**%**	**Edad en años**			
			Media	Mediana	Mínimo	Máximo
Hombres	49	77,8	68	69	60	82
Mujeres	14	22,2	63	62	60	71
Total	63	100,0	67	67	60	82

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Tabla 2. Edad a la jubilación y a la que les gustaría jubilarse (años)

	Recuento de casos	**%**	**Edad a la que se jubiló (n=30)[b]**					**Edad a la que le gustaría jubilarse (n=27)[b]**	
			Mínimo	Máximo	Moda	Media	Mediana	Media	Mediana
Hombres	28	93,3	53	74	70	67	69	69	70
Mujeres	2	6,7	65	68	65[a]	67	67	67	68
Total[b]	30	100,0	53	74	70	67	68	69	70

a. Existen múltiples modas. Se muestra el valor más pequeño
b. Correlación de Pearson: .538** / Correlación. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

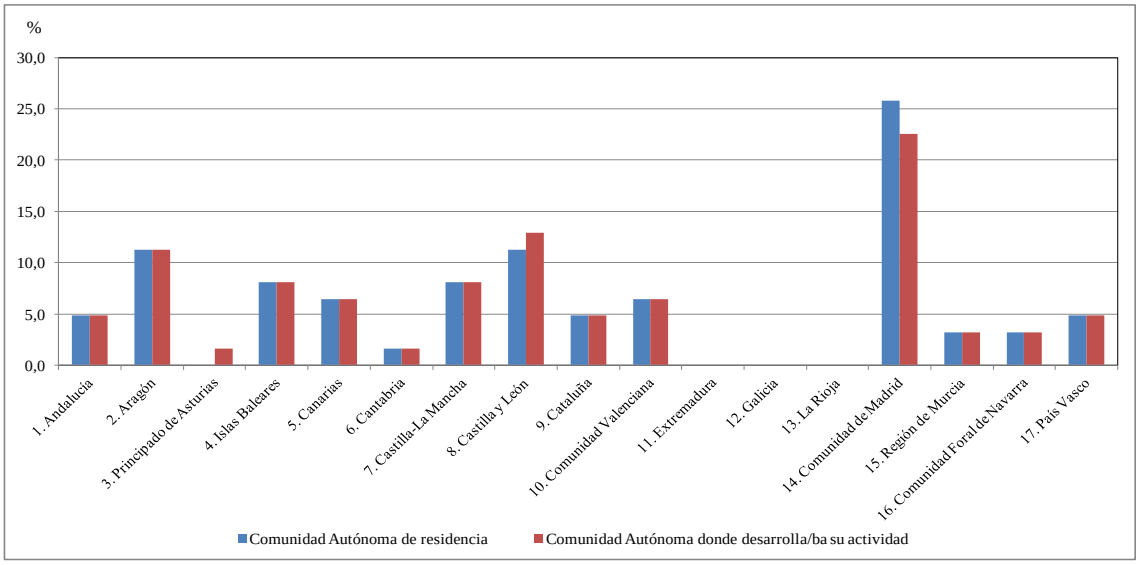
De los 63 respondientes válidos, casi la mitad (30 personas, 48%) ya se habían jubilado, siendo la mayoría hombres, mientras que la muestra sólo contiene 2 mujeres en situación de jubilación. No se han encontrado diferencias en la edad media a la jubilación por sexo,

pero la moda en hombres fueron los 70 años, mientras en las mujeres hubo dos modas, 65 y 68 años (tabla 2).

La edad deseada de jubilación es más alta entre los hombres respecto de las mujeres, 69 y 67 años, respectivamente.

Entre la edad a la jubilación y la edad a la que les gustaría jubilarse se observa una correlación significativa (para el conjunto de los participantes, no por sexo), esto es cuanto más edad tenían cuando se jubilaron más tarde les hubiera gustado jubilarse.

Figura 1. Comunidad autónoma en la que reside y comunidad autónoma en la que desarrolla actualmente su actividad o desarrollaba su actividad previa a la jubilación

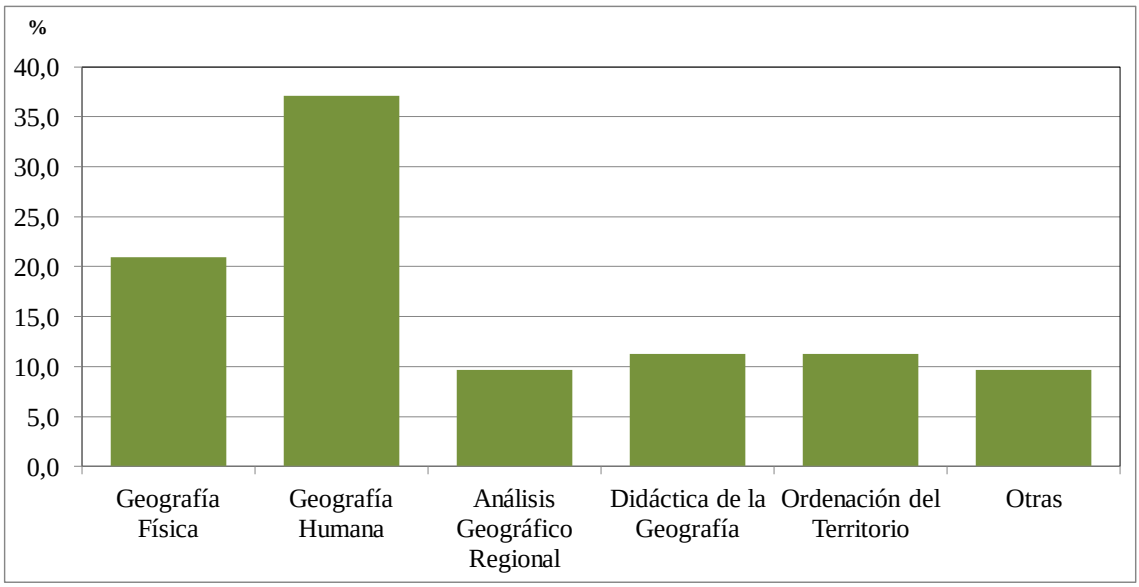


Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de residencia o aquella en la que desarrolla/ba su actividad (figura 1), no ha habido ningún participante de Extremadura, Galicia o La Rioja y la mayoría de los respondientes residen o trabajan/han trabajado en las comunidades de Madrid, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Islas Baleares, Canarias y C. Valenciana. El resto de las comunidades están representadas con menos del 5% de participantes cada una. Obviamente esta distribución geográfica no refleja la de las y los geógrafos en España, al ser intencional y voluntaria la muestra extraída.

En la figura 2 se muestra la proporción de participantes según su especialidad o área principal en la Geografía. Más de un tercio se dedican a Geografía Humana (37%) y una quinta parte a Geografía Física (21%). El resto de los participantes se distribuyen casi equitativamente (10%-11%, cada una) entre Análisis Geográfico Regional, Didáctica de la Geografía u Otras especialidades.

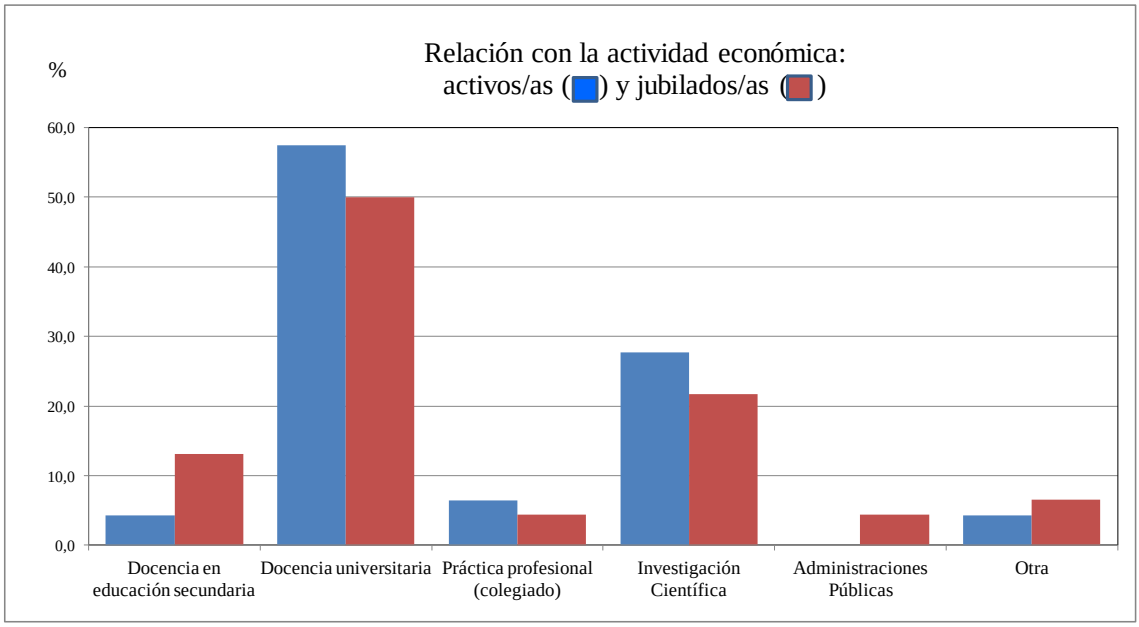
Figura 2. Especialidad geográfica



Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Tanto entre activos/as como entre jubilados/as se observa la dedicación a más de un ámbito de actividad (figura 3), pues los participantes han dado más de una respuesta: 142,4% y 153,3%, respectivamente. Uno y otro tipo se dedican (o dedicaban) principalmente a la docencia universitaria (57% y 50%, respectivamente) y a la investigación científica (28% y 22%, respectivamente). Docencia en educación secundaria, Administraciones Públicas y otras actividades predominan entre jubilados/as.

Figura 3. Ámbito de actividad y relación con la actividad económica

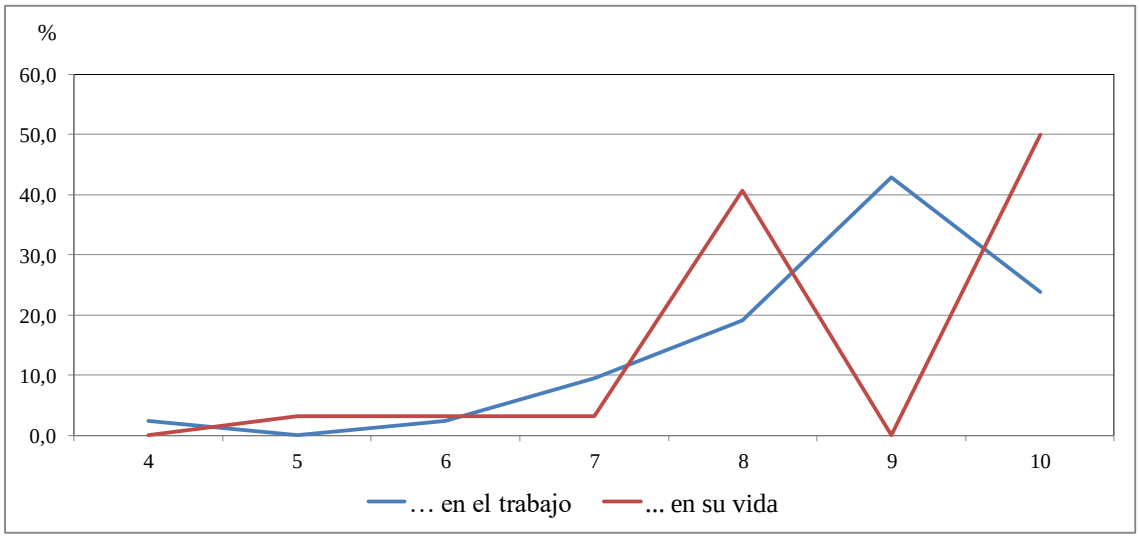


Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Motivación y motivadores

El nivel de motivación entre los geógrafos y geógrafas encuestados es alto (figura 4), tanto en el trabajo (8,7 puntos sobre 10) como en su vida (8,8 puntos), aunque ligeramente mayor hacia la vida, con un mínimo de 5 puntos (4 hacia el trabajo) y una moda de 10 puntos (9 hacia el trabajo). No se encontró correlación entre ambas medidas.

Figura 4. Nivel de motivación hacia el trabajo y la vida (0-10 puntos)



Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

La tabla 3 recoge dos series de factores que pueden ser motivadores en el trabajo y en la vida, con puntuaciones ordenadas de mayor a menor porcentaje de respuesta en cada caso Al tratarse de multirrespuesta hasta un máximo de tres, el porcentaje total alcanza 300%.

Con porcentajes superiores al 25% de los casos, geógrafos y geógrafas destacan que sus mayores motivadores en el trabajo (actual o pasado) son actividades vinculadas a la docencia, a saber, aprender y enseñar, los estudiantes, el equipo de trabajo/colegas, afrontar nuevos retos e innovar. En el lado opuesto, los aspectos que menos les motivan son liderar (1,6%), apostar por el futuro (menos del 8%), apostar por la tecnología, tener una visión estratégica, o disponer de financiación, si bien estos tres últimos motivadores han implicado a casi el 10% de los encuestados. Son estos últimos aspectos no tradicionales, que implican visiones de la docencia novedosas, con carga de interés por las personas y necesidad de tiempo extra de dedicación.

Los motivadores vitales tienen que ver con tres de los pilares del envejecimiento activo (salud, participación y aprendizaje a lo largo de la vida) que refuerzan el sentido de la vida de las personas encuestadas, después de la jubilación, como mantenerse activo y con salud (que involucra al 62% de los respondientes), que se suma como principal motor vital a estar con la familia (44%), participar (38%), viajar (35%) o aprender (25%); frente a ayudar a otros o prestarles cuidados que sólo implica al 3% de los respondientes.

Tabla 3. Motivadores (multirrespuesta)

… en el trabajo (actual o pasado)	
	% casos
Aprender	46,0
Enseñar	46,0
Los estudiantes	38,1
El equipo de trabajo / colegas	31,7
Afrontar nuevos retos	30,2
Innovar	27,0
Mantener un entorno de trabajo colaborativo	23,8
Desarrollar una carrera profesional	12,7
Tener una visión estratégica	9,5
Apostar por la tecnología	9,5
Disponer de dinero/financiación	9,5
Apostar por el futuro	7,9
Otra	6,3
Liderar	1,6
Total	300,0%

… en su vida	
	% casos
Mantenerse activo y con salud	61,9
Estar con la familia	44,4
Participar (social, políticamente, voluntariado)	38,1
Viajar	34,9
Aprender (nuevos contenidos, tecnología, ...)	25,4
Desarrollar mi creatividad	19,0
Estar con los amigos/as	15,9
Desarrollar aficiones	15,9
Apostar por mi crecimiento personal	14,3
Enseñar	14,3
Disponer de tiempo libre	12,7
Ayudar a otros, prestar cuidados a otros	3,2
Total	300,0%

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Para comprender mejor los aspectos que se encuentran detrás de los factores que motivan trabajo y vida, se han elaborado nubes de palabras a partir de los discursos explicativos aportados por las personas entrevistadas y sus respuestas.

Entre los motivadores del trabajo (figura 5), en la que destaca un conjunto de aspectos que se articulan a través de la actividad laboral realizada: el **aprendizaje**, la **docencia** y **enseñar**:

> "Enseñar es el mejor trabajo, es comunicar lo que uno sabe y piensa, y provocar que los alumnos se planteen el sentido de la vida" (Hombre, 73 años)

> "Seguir aprendiendo es la mejor forma de seguir viviendo" (Mujer, 68 años)

También se insiste en la **innovación**, muy ligada tanto a la docencia como a la investigación, tal y como describe una geógrafa:

> "Siempre procuro introducir un punto innovador tanto en la docencia como en la investigación" (Mujer, 62 años)

Figura 5. Nube de palabras obtenida de los discursos explicativos sobre los motivadores hacia el trabajo

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Y, en particular, en lo que tiene que ver con los conceptos y métodos en la Geografía (Hombre, 73 años) y en el desarrollo social y tecnológico (Hombre, 75 años).

Otro conjunto destacado de aspectos tiene que ver con los fundamentos de la motivación laboral a través del **conocimiento**, el **desarrollo** y la propia **profesión**:

> "Es una motivación también central y que tiene mucho que ver con la transferencia y la traslación de conocimiento. Es también una forma de sentir que tu función tiene una utilidad social" (Mujer, 60 años)
>
> "El trabajo docente e investigador exige estar aprendiendo siempre y el aprendizaje nos hace crecer intelectual y afectivamente" (Hombre, 67 años)
>
> "En el centro de la preocupación está la docencia y el favorecer entornos de aprendizaje al alumnado, crear relaciones pedagógicas sanas y comprometidas, intentar aportar algo a su desarrollo e identidad profesional" (Hombre, 60 años)

Un tercer conjunto de motivadores gira alrededor de las personas y la **colaboración**, a través del equipo de trabajo y los estudiantes y alumnos:

> "La sociedad pone en manos de los profesores lo más valioso que posee: sus hijos, su futuro. No podemos decepcionar ni dejar de prestar nuestra total colaboración" (Hombre, 69 años)
>
> "Me ha interesado siempre colaborar con otros compañeros, especialmente en equipos multidisciplinares porque pienso que es donde se enriquece uno como científico y donde realmente se pueden aportar cosas nuevas" (Mujer, 60 años)

Finalmente, pero no menos importante, la **Geografía** aparece como referente en buena parte de los discursos:

> "Pese a que son pocos, entusiasmar a algunos [estudiantes] en el conocimiento geográfico me causa una gran satisfacción" (Mujer, 63 años)

> "[Los estudiantes] son parte del presente, y sobre todo el futuro de la Geografia" (Hombre, 63 años)

> "Formar a los estudiantes en el marco de una epistemología geográfica comprometida con la construcción de espacios de justicia y paz" (Hombre, 72 años)

Figura 6. Nube de palabras obtenida de los discursos sobre los motivadores explicativos hacia la vida en general

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Por lo que se refiere a los motivadores vitales, los discursos explicativos, ya se ha comentado, se relacionan básicamente con los pilares del envejecimiento activo (Figura 6), apareciendo de forma destacada la **actividad, el mantenerse activo/a**, como elemento central del pilar participación, que suele asociarse con la salud:

> "Gestionar la salud, cuidarse bien y mantenerse activo es la llave que abre las puertas de todo lo demás" (Hombre, 71 años)

> "La salud es la principal clave del bienestar personal y la actitud activa contribuye a la salud" (Hombre, 67 años)

Un segundo conjunto de aspectos explicativos a la motivación respecto de la vida se articulan, de nuevo, alrededor de motivadores tales como el aprendizaje, el conocimiento y el desarrollo. El **aprendizaje**, en este sentido, es tanto un pilar del envejecimiento activo como una actividad específica que se puede heredar de la práctica laboral anterior, y que contribuye al mantenimiento de la **salud**, además de ser un canal para adquirir nuevo conocimiento y para el enriquecimiento y desarrollo personal:

> “Dejar el curriculum atrás y abrir mi conocimiento y visión estratégica del entorno a la sociedad civil que me rodea” (Hombre, 71 años)

> “Conocer in situ espacios y sociedades que previamente hemos trabajado bien en clase o preparado para ese momento, sin preocupaciones ni obligaciones, es una nueva manera de aprender muy estimulante” (Mujer, 71 años)

> “Interés por descubrir nuevos campos y temas que resulten atractivos y motivadores” (Hombre, 58 años)

> “El aprendizaje a lo largo de la vida es una condición para el mantenimiento de las actividades físicas y mentales” (Hombre, 66 años)

> “Si no creces en conocimiento, decreces” (Mujer, 61 años)

> “El aprendizaje (idioma, deporte, canto, etc) nos sitúa en un plano de comprensión, apertura y colaboración con los demás necesario y gratificante” (Mujer, 50 años)

Y, de nuevo la **Geografía** ocupa un lugar, más relevante incluso, en los discursos explicativos de los motivadores hacia la vida en general:

> “Después de la larga e intensa dedicación docente queda el interés por seguir aprendiendo, colaborar y acompañar a compañeros en actividades relacionadas con la Geografia. Muy probablemente ello contribuye a mantener la salud, importante en este momento de la vida” (Mujer, 71 años).

> “Como geógrafa, considero que [viajar] es muy importante para aprender in situ; a veces para corroborar lo que se dice en los libros de geografia; en otros casos para descubrir cosas que pasan desapercibidas y siempre para ensanchar horizontes y abrir la mente” (Mujer, 60 años)

> “Participar en actividades y proyectos geográficos” (Hombre, 72 años)

> “[Viajar] Disfruto y conozco la geografía” (Hombre, 74).

En relación con ello, otra serie de elementos que se encuentran en la base de la motivación con la vida en general tienen que ver con aspectos relacionados con la **vida laboral**, como la enseñanza, la universidad, la docencia, la profesión o los proyectos. Tal vez no destacan tanto individualmente como los anteriores pero sí de forma conjunta. En algunos casos, los entrevistados resaltan que siguen implicados en proyectos de investigación (Hombre, 67 años; Hombre, 73 años) o señalan la amistad que se ha generado con los compañeros de la universidad o el centro de investigación (Hombre, 69 años) o la dedicación intensiva que ahora pretende compensarse (Hombre, 73 años).

Esto último es una explicación que se encuentra en los discursos alrededor de la importancia que la **familia** y los **amigos** tienen como motivadores de la vida en general:

> “[Estar con la familia] Es mi prioridad, dado que a veces el trabajo te absorbe demasiado y es una manera de compensarles en el tiempo libre” (Mujer, 60 años)

"Recuperar unas relaciones familiares con mayor disponibilidad de tiempo libre" (Hombre, 80 años)

Participación en actividades

A fin de conocer los intereses de los encuestados/as, se preguntó sobre las actividades en las que participan de manera formal o informal, así como aquéllas en las que les gustaría participar más si tuvieran más tiempo.

La tabla 4 recoge las actividades en las que se participa, por sexo y relación con la actividad. Porcentaje sobre el total de respuestas.

Las actividades en las que más se participa son las culturales (6 de cada 10 respondientes), seguidas de las solidarias, las educativas, los viajes y turismo, y los foros de debate. Los hombres y personas jubiladas predominan en actividades solidarias y educativas, seguidas de viajes y turismo y foros de debate. Las mujeres y quienes aún están trabajando prevalecen en las culturales, ocio y tiempo libre, las comunitarias, y las deportivas. A falta de datos más representativos del universo de las geógrafas y geógrafos españoles, parece existir una clara asignación de intereses según género, hipótesis que convendría comprobar en el futuro.

Tabla 4. Actividades en las que se participa (multirrespuesta)

	Hombres (n=49)	Mujeres (n=14)	Jubilados/as (n=30)	Trabajando (n=33)	Total
1. Políticas	14,3	**28,6**	**23,3**	12,1	**17,5**
2. Solidarias	**42,9**	35,7	**43,3**	39,4	**41,3**
3. Religiosas	**2,0**	0,0	0,0	**3,0**	**1,6**
4. Mejora de mi comunidad (barrio, pueblo…)	10,2	**21,4**	6,7	**18,2**	**12,7**
5. Educativas	**44,9**	28,6	**50,0**	33,3	**41,3**
6. Foros de debate y reflexión	**38,8**	28,6	**36,7**	36,4	**36,5**
7. Voluntariado	**18,4**	7,1	**16,7**	15,2	**15,9**
8. Emprendimiento	**12,2**	0,0	**13,3**	6,1	**9,5**
9. Disponer de dinero/financiación	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,0**
10. Culturales	55,1	**78,6**	50,0	**69,7**	**60,3**
11. Deportivas	2,0	**21,4**	3,3	**9,1**	**6,3**
12. Ocio y tiempo libre	12,2	**28,6**	6,7	**24,2**	**15,9**
13. Viajes y turismo	**42,9**	21,4	**43,3**	33,3	**38,1**
14. Investigación/Docencia	**4,1**	0,0	**6,7**	0,0	**3,2**

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Cuando se cuestiona sobre las actividades en las que más se desearía participar si se dispusiera del tiempo suficiente (tabla 5), se encuentra que también son las culturales, pero pierden peso las solidarias ganándolo los foros de debate, y se mantienen los viajes y turismo y las educativas. De nuevo parece haber dos tipologías contrapuestas: los hombres y personas jubiladas predominan en actividades de foros de debate y educativas, mientras que las mujeres y quienes están aún trabajando son más propensas a las culturales, los viajes y turismo, las solidarias, y el ocio y tiempo libre en general.

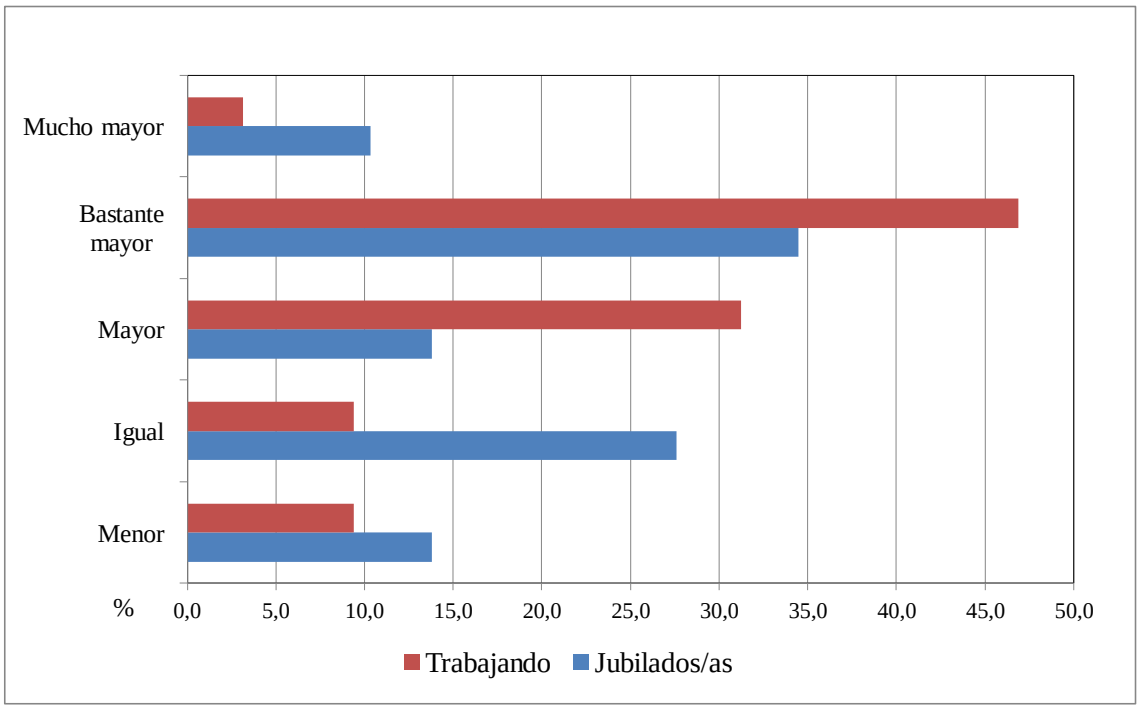
Tabla 5. Tipo de actividades a las que les gustaría dedicarse más si tuviera el tiempo suficiente (multirrespuesta, hasta tres; porcentaje sobre respuestas)

	Hombres (n=49)	Mujeres (n=14)	Jubilados/as (n=30)	Trabajando (n=33)	Total (%)
1. Políticas	12,2	0,0	16,7	3,0	9,5
2. Solidarias	22,4	**42,9**	23,3	**30,3**	**27,0**
3. Religiosas	0,0	7,1	0,0	3,0	1,6
4. Mejora de mi comunidad (barrio, pueblo…)	22,4	21,4	23,3	21,2	22,2
5. Educativas	**42,9**	0,0	**40,0**	27,3	**33,3**
6. Foros de debate y reflexión	**49,0**	35,7	**66,7**	27,3	**46,0**
7. Voluntariado	16,3	42,9	13,3	30,3	22,2
8. Emprendimiento	10,2	0,0	3,3	12,1	7,9
9. Ayuda al empleo	2,0	0,0	3,3	0,0	1,6
10. Culturales	55,1	**57,1**	43,3	**66,7**	**55,6**
11. Deportivas	6,1	0,0	6,7	3,0	4,8
12. Ocio y tiempo libre	20,4	**42,9**	16,7	**33,3**	**25,4**
13. Viajes y turismo	36,7	**50,0**	36,7	**42,4**	**39,7**
14. Investigación/Docencia	4,1	0,0	6,7	0,0	3,2

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

En cuanto a la valoración que los encuestados/as hacen sobre el nivel de participación que se tiene antes o después de la jubilación, ésta resulta claramente contrastada entre quienes aún se encuentran trabajando y quienes ya están jubilados/as (figura 7). Mientras aquellas personas que aún siguen trabajando suponen que al jubilarse tendrán mayor nivel de participación que el que tienen ahora (más del 80%), entre quienes ya se jubilaron una parte importante (42%) dice participar igual (28%) o incluso menos (14%) que cuando estaban trabajando.

Figura 7. Valoración sobre el nivel de participación antes y después de la jubilación



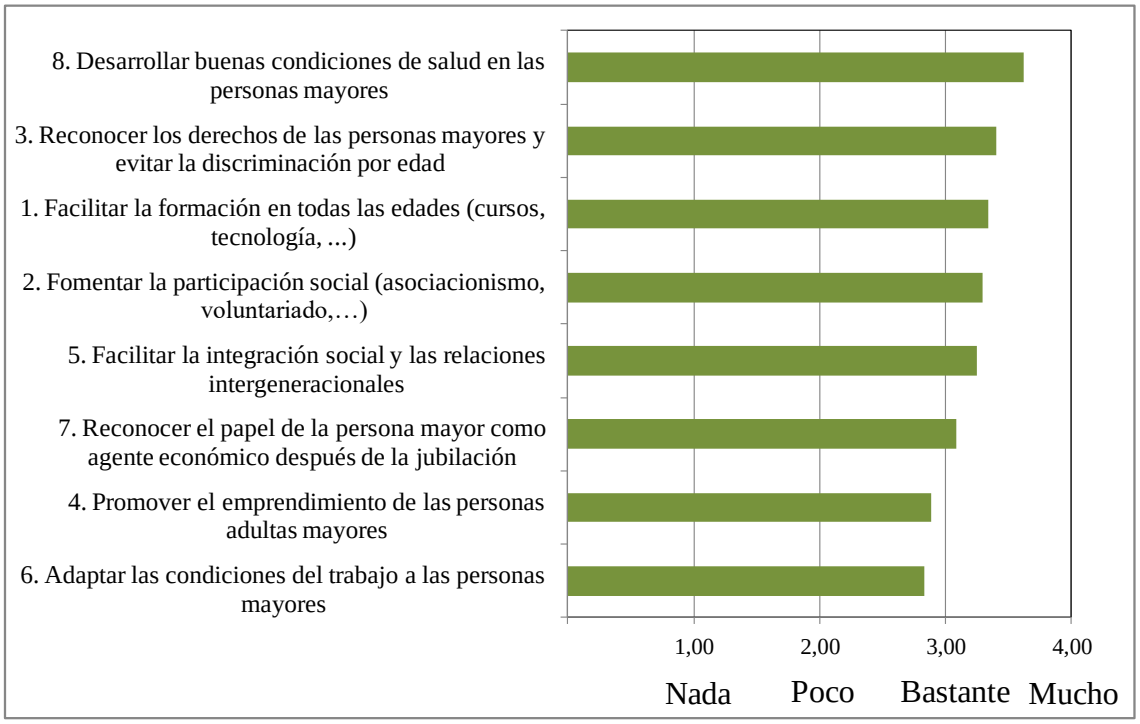
Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Actuaciones e iniciativas para favorecer la participación social

Entre los objetivos de este informe destaca el interés por conocer la opinión de los asociados/as a la AGE sobre cómo valoran una serie de actuaciones que podrían tomarse para favorecer la participación social de las personas adultas mayores (figura 8), así como de dónde las personas encuestadas creen que deberían partir las iniciativas en ese sentido (tabla 6).

En general, las actuaciones propuestas presentan valoraciones elevadas, pero las tres mejor valoradas fueron desarrollar buenas condiciones de salud, reconocer los derechos de las personas adultas mayores y evitar la discriminación y facilitar la formación en todas las edades. Estas actuaciones, junto con el fomento del asociacionismo y el voluntariado, y la promoción de la integración social y las relaciones intergeneracionales, fueron valoradas, en promedio, como bastante o muy favorecedoras de la participación social de las personas adultas mayores, sin diferencias significativas por sexo o relación con la actividad económica (Figura 8).

Figura 8. ¿En qué grado las siguientes actuaciones pueden favorecer la participación de las personas adultas mayores en la sociedad? (media: 3,21; Nada=1…. Mucho=4)



Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

Tabla 6. ¿Quién cree usted que debe tomar la iniciativa para que se tenga en cuenta la opinión de las personas adultas mayores y se estimule/promueva su participación?

	Hombres (n=49)	Mujeres (n=14)
1. La iniciativa individual de cada persona	65,3	64,3
2. Redes sociales y blogs electrónicos	8,2	0,0
3. Grupos sociales interesados en temas comunes	51,0	28,6
4. Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC/ONG), en general	40,8	57,1
5. Las organizaciones de mayores	22,4	7,1
6. Las organizaciones religiosas	2,0	0,0
7. Los medios de comunicación	18,4	21,4
8. Las empresas	14,3	35,7
9. Los responsables políticos	69,4	85,7
10. Las Universidades	6,1	0,0

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

También existe acuerdo entre hombres y mujeres sobre quién ha de tomar la iniciativa para valorizar la opinión de las personas adultas mayores: los responsables políticos (86% de las respuestas de las geógrafas consultadas versus 70% de las que dieron los geógrafos), la iniciativa individual (sin diferencias significativas por sexo), y la sociedad civil organizada, ya sean OSC, para las mujeres, o grupos sociales interesados en temas comunes para los hombres (Tabla 6).

Propuestas para la jubilación y su vinculación con la AGE

Unos de los objetivos de este ejercicio es conseguir que quienes respondieron al cuestionario ofrecieran su visión sobre cómo activar una mayor participación de las personas mayores jubiladas en la AGE y cómo favorecer un cierto liderazgo, una vez completada su etapa profesional, pero sin dejar de aportar sus capacidades para el beneficio de los y las geógrafos y geógrafas en activo. Al ser preguntas breves y abiertas las respuestas ofrecen toda una cantidad de matices que ha sido necesario canalizar para un mejor análisis. Sin embargo, y como es habitual en el análisis cualitativo de datos, la síntesis de resultados gana con la riqueza expresiva de las respuestas.

Tabla 7. Resumen de propuestas para conseguir una mayor participación de las personas mayores jubiladas en la AGE

	ACTIVIDADES DIVULGACION	ACTIVIDAD	AGE	CAPACIDADES	DOCENCIA	GENERACIONES	GEOGRAFIA	INVESTIGACION	MENTORIZACION	NO ACTIVIDADES ESPECIFICAS	NO INTERES PERSONAL	RECONOCIMIENTO	TRANSFERENCIA
ACTIVIDADES DIVULGACION Gr=14	0												
ACTIVIDAD Gr=12	1	0											
AGE Gr=25	6	10	0										
CAPACIDADES Gr=25	6	7	13	0									
DOCENCIA Gr=10	5	1	4	6	0								
GENERACIONES Gr=6	3	1	3	3	1	0							
GEOGRAFIA Gr=8	4	1	3	5	4	2	0						
INVESTIGACION Gr=6	1	1	3	5	3	0	0	0					
MENTORIZACION Gr=2	0	0	1	2	1	0	1	0	0				
NO ACTIVIDADES ESPECIFICAS Gr=5	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0			
NO INTERES PERSONAL Gr=6	1	0	0	2	1	1	0	0	0	1	0		
RECONOCIMIENTO Gr=11	3	2	6	4	0	1	1	0	0	0	0	0	
TRANSFERENCIA Gr=3	2	0	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0
	33	24	52	56	27	18	22	13	6	6	6	17	10

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

En el caso de la participación en la AGE la tabla 6 sintetiza las relaciones entre los conceptos de mayor frecuencia en las respuestas, de manera que los valores numéricos más altos en la Tabla 7 muestran las relaciones más comunes.

Las personas mayores jubiladas dentro de la AGE muestran el valor que tienen sus propias capacidades como profesionales de la Geografía, y ello es en sí un recurso positivo porque lo que ha costado tantos años construir, a lo largo de toda una carrera profesional, no es una característica que decaiga en su valor cuando la persona deja de ejercer su docencia e investigación. Estas capacidades, bien canalizadas después de la jubilación, son un activo esencial para la AGE que no convendrá desechar, sino valorar en la medida en que ello sea posible y, como es lógico, la AGE es el canal en el que se deberían plasmar las diversas iniciativas que se proponen. Si hubiera que mostrar aquéllas que concitan una mayor consistencia expresiva en las repuestas, habría que hacer mención, en primer lugar, a la idea de que la AGE debe tomar **iniciativas de promoción** de los/as jubilados/as en sus actividades, para explotar su capacidad de mentorización: los foros, los viajes, las conferencias, los proyectos/informes, o los congresos son algunas de las tareas en las que la AGE podría requerir su participación:

> "La creación de foros con participación (incluida la propia organización) de jubilados, que podría aportar una mayor libertad a las conclusiones, dado el alejamiento de intereses coyunturales" (Hombre, 63 años)
>
> "Se les podría encargar la realización de estudios, informes o materiales de trabajo, aprovechando que -presuntamente- disponen de más tiempo libre que los geógrafos en activo" (Hombre, 67 años)

Algunas respuestas reclaman una canalización estructural de las iniciativas para que sus capacidades no se queden en un limbo inconcreto, sino que sea la propia **Asociación** la que las promueva, tanto desde una perspectiva de la promoción de la ciencia geográfica:

> "Establecer una sección o un forum en los congresos de la AGE (general y temáticos) para que los jubilados o personas mayores puedan presentar resultados de proyectos" (Hombre, 73 años)
>
> "Formar un grupo de trabajo como los que ya existen (pero de los más activos) en los que se planteen las formas de poder transferir la experiencia y el conocimiento a las generaciones más jóvenes y a otros grupos sociales que estén interesados por el aprendizaje a través de actividades de divulgación" (Mujer, 60 años)

como desde un punto de vista utilitarista, vinculado a conseguir que la AGE mejore su posición como asociación con la participación de quienes se jubilen en sus órganos:

> "La AGE, como asociación profesional, debería promover actividades enfocadas a mejorar la participación de los geógrafos/as ya jubiladas: cuotas reducidas para asociarse (recuperar a aquellos que se dieron de baja), creación de una bolsa de interesados en llevar adelante actividades en la AGE, creación de un órgano específico, comisión o similar, para que se pudiera formular propuestas de

> participación, invitaciones a los congresos en mesas específicas, etc." (Mujer, 60 años)

Y solo se trata, apuntan algunas respuestas, de enlazar esa capacidad de **mentorización** con las actividades desarrolladas durante la carrera profesional, en una especie de **reconocimiento** de que su labor académica y científica no tiene por qué acabar cuando la regulación administrativa o sus propios intereses personales y familiares les condicionan, obligatoria o voluntariamente, a salir del mercado de trabajo:

> "Los mayores debemos desarrollar nuestras iniciativas al margen de cualquier institucionalización, especialmente si hemos sido capaces de desarrollar múltiples iniciativas antes de la jubilación. Sería quizás deseable que con cierta frecuencia la AGE propusiera a profesores y científicos jubilados y de prestigio que impartieran alguna conferencia" (Hombre, 69 años)

Se apela, más allá del valor para la organización, a la **capacidad** intrínseca que tiene la persona que ha desarrollado una función social a lo largo de su curso de vida. Ese reconocimiento está más vinculado a su valor propio que al uso que se pueda hacer de él, como algunas respuestas reclaman,

> "Reconceptualizar la noción de utilidad. Un mayor respeto y una mejor consideración a las capacidades de las personas que han llegado a una cierta edad…" (Hombre, 71 años)

> "Propuestas de actividades integradoras en las que se valore y respete nuestra experiencia y nuestros conocimientos" (Hombre, 73 años)

aunque muchas otras respuestas no pierden de vista que ese valor adquiere mucho más significado cuando se vincula con la docencia y la investigación que se ha desarrollado durante tantos años. Esa **experiencia** vital es un capital del que el alumnado y la propia sociedad no debieran dejar de beneficiarse tan prontamente cuando llega la jubilación:

> "Que se cuente con los jubilados para incentivar a los estudiantes, porque los jubilados no tienen ningún interés personal en medrar o conseguir votos o apoyo de los alumnos" (Hombre, 69 años)

> "Estimular la aportación de su experiencia docente e investigadora a través de participación en actividades de debate y científicas" (Mujer, 68 años).

Este conjunto de estrategias se posiciona en la línea positiva que se expresa a través de diversas fórmulas. Sin embargo, también se muestran **perfiles reactivos**,

> ".. me parece que pasada ya una edad hay que dejar paso a otras generaciones y uno saber apartarse. No creo yo que sea necesario seguir teniendo presentes a quienes durante tanto tiempo ya han estado allí, creo incluso que no convendría" (Hombre, 60 años)

o que simplemente atestiguan una realidad, que la jubilación representa, además de una liberación, dar un paso a un lado para dejar el camino a generaciones jóvenes, cuando el mercado de trabajo no favorece su acceso al mismo.

¿Cómo hacer efectivas estas sugerencias? El cuestionario planteó una cuestión complementaria, con objeto de identificar opiniones que dieran el realce suficiente para que las mismas no se quedaran en un mero ejercicio voluntarista, si no que avanzaran un paso más, incluso para establecer un valor real, un 'cierto liderazgo'. Se decidió aplicar esta fórmula con un doble objetivo, motivar a las personas que iban a contestar al cuestionario a hacer propuestas que pudieran tener visos de realidad dentro de la AGE, pero que fueran conscientes de que las normas establecidas (estatutos y reglamento) tuvieran la última palabra en su aceptación o no. En definitiva, que fuera la propia AGE y sus socios las que tuvieran la última palabra.

Con tales planteamientos, la tabla 8 resume los contenidos aportados por las personas jubiladas de la AGE.

Tabla 8. Resumen de propuestas para fomentar un 'cierto liderazgo' de las iniciativas propuestas por las personas mayores jubiladas de la AGE

	ACTIVIDADES DIVULGACION	ACTIVIDADES	ACTIVIDADES NO ESPECIFICAS	AGE	CAPACIDADES	DOCENCIA	ESTRUCTURAS	GENERACIONES	HABILITACION	NO INTERES PERSONAL
ACTIVIDADES DIVULGACION Gr=10	0									
ACTIVIDADES Gr=15	1	0								
ACTIVIDADES NO ESPECIFICAS Gr=7	0	0	0							
AGE Gr=31	6	10	2	0						
CAPACIDADES Gr=10	2	3	1	2	0					
DOCENCIA Gr=5	2	2	0	4	0	0				
ESTRUCTURAS Gr=29	7	9	2	26	3	4	0			
GENERACIONES Gr=10	0	3	1	5	3	1	2	0		
GEOGRAFIA Gr=4	2	1	0	2	0	0	1	0		
HABILITACION Gr=3	0	1	0	2	1	1	0	1	0	
NO INTERES PERSONAL Gr=10	0	2	2	0	1	0	1	3	0	0
	20	32	8	59	16	14	55	19	6	9

Fuente: Proyecto para la promoción del talento sénior. Elaboración propia

El hecho más significativo es que las propuestas claramente se posicionan en las **estructuras de la AGE**, actuales o deseadas, como el canal más adecuado para hacerlas realidad en el futuro próximo. Obviamente, este hecho parece significar que, para las personas encuestadas, la AGE tiene, o debería tener, las estructuras adecuadas para ello. Se parte de una idea bien identificada en las respuestas cuando se considera el **papel dinamizador** de la AGE en tantas actividades como está desarrollando y evidenciar así su posición contra cualquier premisa discriminatoria:

> "Estimular su participación en todas las actividades de la misma forma que la de los y las asociadas de menor edad sin considerar esta circunstancia vital de forma discriminatoria ni siquiera de manera subliminal" (Mujer, 68 años)

¿Cuáles son las que destacan más? El catálogo es relativamente amplio y diverso y su realización práctica no está concretada en las respuestas porque el propio cuestionario recomendaba brevedad, por lo que la valoración de la aplicabilidad de las propuestas presentadas escapa a este trabajo para depositarlo en las estructuras organizativas de la AGE. En los siguientes párrafos se extractan algunas de las propuestas sugeridas.

Unas tienen que ver con procesos que implican **toma de información** para su previsible aplicabilidad, como la elaboración de una base de datos que permite obtener la información previa a la toma de decisión:

> "Crear una base de datos con personas jubiladas que deseen participar en los diferentes tipos de actividades" (Mujer, 60 años)

o el diseño de un mecanismo que la facilite:

> "Desarrollar algún tipo de espacio/protocolo para fomentar la participación en actividades de mentoría o similares a través de la AGE" (mujer, 63 años)

La gran mayoría son de dos tipos. Muchas respuestas reclaman **canales formales** para insertar las actividades propuestas en la AGE, como la existencia de una vocalía específica en la Junta Directiva para que la voz de las personas jubiladas esté integrada en el día a día de la asociación:

> "Abrir un canal de comunicación específico, centralizado en algunos de los vocales de la Junta Directiva" (Hombre, 67 años)

> "Nombrar en la junta directiva un vocal sénior y canalizar unas pocas actividades que estén muy consensuadas para luego ir ampliándolas" (Mujer, 62 años)

Otras figuras también se mencionan, como una comisión (Hombre, 70 años), un grupo ad-hoc (Hombre, 73 años), una asociación de jubilados/as dentro de la AGE (Hombre, 74 años), o un 'grupo sénior" (Hombre, 60 años). Quizás la respuesta más completa y más formalizada es la aportada por una geógrafa joven cuando señala que sería necesario:

> "…promover un órgano específico formado por geógrafos/as jubilados asociados a la AGE, quizás una comisión formada por seniors desde la que se pudieran hacer propuestas específicas a la Junta Directiva, a través de una vocalía en la JD dedicada a este fin de liderazgo" (Mujer, 60 años)

Otros medios no formalizados dentro de la AGE son citados como necesarios para establecer el contacto entre personas con determinados intereses como foros (Hombre, 62 años), grupos en línea (Mujer, 65 años) u otros mecanismos de interacción entre la persona y la asociación (Hombre, 67 años).

El sentido de todas estas propuestas, como muchos y muchas informantes declaran, sería hacer realizables las ideas que se deberían seguir desarrollando por los y las profesionales

de la Geografía. Algunas de ellas claramente ponen en valor su **función docente** para seguir manteniéndola a través de la AGE, bien en enseñanza secundaria, bien en la universidad. Otras se detienen en exigir que no se interrumpa la **investigación** a través de fórmulas para seguir participando en proyectos:

> "Que [los y las geógrafas jubiladas] pudieran participar y/o liderar proyectos de investigación en las convocatorias públicas. Actualmente, están explícitamente excluidos" (Hombre, 73 años)

Sin embargo, las propuestas más sugerentes son las que se desligan de la función docente e investigadora anterior para reclamar **espacios de interacción informales** y de divulgación, pero vinculados a la actividad profesional previa en el campo de la Geografía. Existe un cierto consenso en reclamar el papel de los foros de discusión, quizás con una cierta periodicidad para crear un hábito:

> "Foros anuales monográficos sobre cuestiones de actualidad ligadas a la geografía (territorio y sistema electoral, despoblación territorial y poder económico, desnatalidad y trabajo...)" (Hombre, 63 años)

o favorecer el que distintos espacios de discusión y medios de comunicación vehiculen opiniones y temas de carácter geográfico por parte de geógrafos y geógrafas jubilados:

> "Solicitar artículos de opinión a personas capacitadas para difundir en medios de comunicación cuando surjan temas sobre los que la Geografía pueda aportar conocimiento" (Mujer, 60 años)

No se olvidan algunas opiniones de otras prácticas muy comunes entre los geógrafos y geógrafos, con una gran capacidad de **transferir conocimiento**, y que pueden seguir impartiéndose en el tiempo de jubilación como son la participación en procesos de evaluación de distintas actividades:

> "Fomento y participación en los procesos de evaluación de premios, congresos, actividades, libros, etc. que desarrolle la AGE, actuando en la justa medida que ésta estime más adecuada" (Hombre, 66 años)

y, sobre todo, el apoyo a la preparación y desarrollo de viajes y excursiones geográficas. El capital acumulado en estas actividades docentes por los jubilados geógrafos y geógrafas hace especialmente recomendable atender a esta propuesta:

> "Organizar y participar como ponentes en las salidas de campo de diversos niveles formativos (desde la Enseñanza Secundaria hasta el Aula de Mayores" (Hombre, 60 años)

Las habilidades, las capacidades, la experiencia acumulada a lo largo de la carrera, o la necesidad de estímulos en la jubilación son, entre los más destacados, los fundamentos que sostienen estas propuestas.

Conclusiones y recomendaciones

El marco de la OMS para la promoción del Envejecimiento Activo pone el foco en la necesidad y el compromiso desde las instituciones y otras entidades, como las asociaciones profesionales, de proveer de canales para la participación de las personas una vez se jubilan. Los programas intergeneracionales y los procesos de generatividad, entendidos como transmisión del conocimiento, apuestan por una sociedad para todas las edades, mediante el aprovechamiento de la agencia de las propias personas de más edad y la puesta en valor de la transferencia de su experiencia a generaciones más jóvenes en su etapa de aprendizaje o de temprana exposición profesional.

Los/as geógrafos/as conforman un grupo que, por su formación y carrera profesional, presenta una elevada motivación y expectativa de participación activa tras la jubilación, así como capacidades para la transferencia social innovadora. Los datos que aquí se presentan son resultado de una encuesta en línea respondida por hombres y mujeres con 60 y más años, la mitad todavía trabajando; sin embargo, son pocas las asociadas jubiladas que han respondido, por lo que es difícil conocer si existen diferencias en su papel y deseos respecto al de los geógrafos cuando dejan la vida activa, aspecto éste que debería ser investigado más en profundidad.

Por otro lado, la AGE, como asociación profesional, no debería renunciar a beneficiarse de lo que representa la disciplina, la Geografía, como motivador referente, tanto en el ámbito laboral como en el de la vida en general, de sus asociados/as con mayor edad.

En el siguiente cuadro se resumen las ideas más destacadas de la investigación llevada a cabo sobre la promoción del Talento Senior entre los y las geógrafas.

Resultados generales

- Casi un tercio de los/as asociados/as a la AGE tiene 60 o más años de edad.
- Se obtuvo una muestra intencional válida de 63 casos con 60 o más años, casi la mitad de ellos ya estaban jubilados, pero menos de una cuarta parte de las respuestas al cuestionario procedieron de mujeres.
- **Edad para la jubilación**: los geógrafos desearían jubilarse sobre los 69 años. Las geógrafas sobre los 67.
- Cuanta más edad a la jubilación, más tarde les hubiera gustado jubilarse.
- **Especialidad**: el 37% se dedican/ban a Geografía Humana, 21% a Física, y alrededor del 10% a Regional, Didáctica u otra especialidad (cada una).
- **Ámbito**: más de la mitad tienen o han tenido dedicación a más de un ámbito, mayoritariamente a la docencia universitaria (más del 50%) y la investigación científica (más del 22%). Docencia en secundaria, AAPP y otras predominan entre quienes están jubilados/as.
- **Motivación**: geógrafos y geógrafas tienen un nivel de motivación alto, tanto hacia su trabajo como hacia su vida (8,7 y 8,8, respectivamente sobre 10). No se encontró correlación entre ambas medidas.

- **Motivadores**: los mayores en el **trabajo** son aquellas tareas o actividades relacionadas con la docencia: aprender, enseñar, los estudiantes. La Geografía aparece como referente en buena parte de los discursos, alrededor de: aprendizaje, docencia, enseñanza; innovación; conocimiento, desarrollo, profesión; colaboración, equipo de trabajo, estudiantes.
- Los **motivadores vitales** tienen que ver con los pilares del envejecimiento activo (salud, participación, aprendizaje, seguridad): mantenerse activo y con salud, estar con la familia, participar, viajar, aprender. En los discursos, el aprendizaje es un instrumento para el enriquecimiento y el desarrollo personal y de nuevo la Geografía ocupa un lugar relevante.
- **Participación**: entre las actividades en las que participan, destacan las Culturales, predominando éstas entre las geógrafas y quienes se encuentran todavía trabajando. A continuación, sobresalen las Educativas y las Solidarias, más entre los hombres y quienes ya están jubilados. Y lo mismo ocurre con las actividades relacionadas con Viajes y turismo y con los Foros de debate y reflexión.
- **Deseos de participación**: las actividades en las que se desearía participar más en el caso de disponer del tiempo suficiente son, de nuevo, las Culturales, Foros de debate y reflexión, Viajes y turismo y Educativas. Predominan las mujeres y quienes todavía están trabajando en las Culturales y Viajes y turismo, mientras los hombres se decantan más hacia los Foros y las Educativas.
- Sobre el **tiempo disponible** para participar tras la jubilación, quienes aún están trabajando suponen que éste será mayor, mientras que quienes ya se jubilaron dicen participar igual o incluso menos que cuando estaban en activo.

Propuestas

- Ahondar en el concepto de **mentorización** entre profesionales de la disciplina jubilados/as, definir su valor institucional y dotarle de una función simbólica, como 'embajadores/as de la Geografía'.
- Hacer una **declaración** que ponga en valor su reconocimiento como geógrafos y geógrafas, sus capacidades más allá de su situación administrativa, su función de dinamización dentro de las actuales estructuras operativas de la AGE (actividades regladas, nuevos nichos de interés).
- Estudiar los **canales de participación dentro de la AGE** como jubilados y jubiladas. Las propuestas que se ofrecen son la provisión de información, establecimiento de una estructura formal (vocalía, comisión, asociación interna, grupo), desarrollo de vehículos informales (foros, grupos en línea).
- Mantenimiento de la **función docente e investigadora** en función de sus intereses científicos y de las necesidades de la AGE, convenientemente establecida estatutaria y reglamentariamente.
- Vinculación de los geógrafos y geógrafas en situación de jubilación con su función representativa de la AGE para la **transferencia de conocimiento** a la sociedad en su conjunto y a los niveles docentes de enseñanza secundaria y universitaria.
- Posibilidad de crear un **programa de mentorización**, consensuado entre la AGE y sus asociados/as y articulado en torno a las líneas maestras que gobiernan su actividad como asociación académica, científica y profesional.

REFERENCIAS

Abellán García, A (2020). Prólogo. En G. Fernández-Mayoralas y F. Rojo-Pérez (Eds.). *Envejecimiento Activo, Calidad de Vida y Género. Las miradas académica, institucional y Social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 856 pp., pp.27-30.

Disch, J. (2018). Rethinking mentoring. *Critical care medicine*, *46*(3), 437-441. DOI: 10.1097/CCM.0000000000002914

Eby, L. T., Rhodes, J. E., & Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. En T.D. Allen y L.T. Eby (Eds.). *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*. Oxford: Wiley-Blackwell, 7-20.

Fenwick, T. (2013). Older workers in the profession. Learning challenges and strategies. En J. Field, J. B. Ronald and C. L. Cooper (Eds.). *The Sage handbook of aging, work and society*. London: SAGE, pp. 300-313.

Hansman, C. A. (2016). Mentoring and Informal Learning as Continuing Professional Education. *New Directions for Adult and Continuing Education, Number 151*, 31. DOI: 10.1002/ace.20193.

Hussey, L., & Campbell-Meier, J. (2020). Are you mentoring or coaching? Definitions matter. *Journal of Librarianship and Information Science*, 1-12. DOI: 10.177/096100062096651.

ILC-BR – International Longevity Centre Brazil (2015). Active Ageing: A Policy Framework in Response to the Longevity Revolution. Rio de Janeiro: International Longevity Centre Brazil (ILC-Brazil), 116 p. http://www.ilcbrazil.org

Mullen, C.A. (2017) Critical issues on Democracy and Mentoring in Education: A debate in the literature". En D. A. Clutterbuck, F. K. Kochan, L. Lunsford, N. Domínguez & J. Haddock-Millar (Eds.). *The SAGE handbook of mentoring*. London: SAGE.

Mylona, E., Brubaker, L., Williams, V. N., Novielli, K. D., Lyness, J. M., Pollart, S. M., ... & Bunton, S. A. (2016). Does formal mentoring for faculty members matter? A survey of clinical faculty members. *Medical Education*, *50*(6), 670-681. doi:10.1111/medu.12972

OMS – Organización Mundial de la Salud (2002). Envejecimiento activo: un marco político. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 37(S2):74-105 http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-envejecimiento-01.pdf

Prieto Sancho, D., Herranz Andújar, D., Rodríguez Rodríguez, P. (2015). *Envejecer sin ser mayor. Nuevos roles en la participación social en las edades de jubilación*. Madrid: Fundación Pilares, colección Estudios de la Fundación, n.º 2.

Rodríguez Cabrero, G., Rodríguez Rodríguez, P., Castejón Villarejo, P., Morán Aláez, E. (2013). *Las personas mayores que vienen. Autonomía, solidaridad y participación social*. Madrid: Fundación Pilares, colección Estudios de la Fundación, n.º 1.

Rodríguez Cabrero, G., Dabbagh Rollán, V.O., Rodríguez Rodríguez, P. en representación de Fundación Pilares para la Autonomía Personal (2017). *Personas mayores y voluntariado. El proyecto «Acciones locales» de la Obra Social "la Caixa"*. Barcelona: Obra Social "La Caixa", 2017, 197 p.

Triadó, C. (2013). Envejecer en España y en Europa. Sociedad y Utopía. *Revista de Ciencias Sociales*, n.º 41, pp. 110-126.

UE – Unión Europea (2011). Decisiones. Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2011 sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012). Diario Oficial de la Unión Europea 23.9.2011, L. 246/5.

https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/decision940_2011.pdf

NU – Naciones Unidas (1982). Plan de Acción Internacional de Viena sobre el envejecimiento. http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/plan_de_accion_internacional_de_viena_sobre_el_envejecimiento.pdf

NU - Naciones Unidas (2003). Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Nueva York: Naciones Unidas, Departamento de Información Pública. https://social.un.org/ageing-working-group/documents/mipaa-sp.pdf .

Villar, F. (2012). Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer. *Información Psicológica*, 104:39-56.

****

Anexo 1. Cuestionario

PROYECTO PARA LA PROMOCIÓN DEL TALENTO SENIOR

INSTITUTO DE ECONOMÍA, GEOGRAFÍA Y DEMOGRAFÍA (IEGD, CCHS, CSIC)
ASOCIACIÓN DE GEÓGRAFOS ESPAÑOLES (AGE)

Investigadora Responsable del proyecto:
Gloria Fernández-Mayoralas
Grupo de Investigación en Envejecimiento (GIE-CSIC)
Instituto de Economía, Geografía y Demografía (IEGD, CCHS, CSIC)
email: gloria.fernandezmayoralas@cchs.csic.es
Tno: 916022390

En representación de la AGE,
Vocal de Investigación, Junta Directiva

INTRODUCCIÓN

Nos dirigimos a usted mediante este documento para informarle sobre un estudio de investigación aprobado por el Comité de Ética del CSIC, en el que se le invita a participar de forma voluntaria. Para ello le rogamos que lea esta hoja informativa con atención y nos consulte cualquier mínima duda al respecto.

*Obligatorio

Información general al participante

I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ESTUDIO

El progresivo envejecimiento de la población, y las mejores condiciones en el que éste se produce, está conduciendo a organizaciones públicas y privadas a interesarse por las necesidades y expectativas de los adultos mayores, en el marco laboral y una vez se jubilen, así como por las capacidades que tienen los profesionales y las oportunidades de innovación que éstas puedan conllevar en el entorno profesional, en lo que se ha denominado "talento senior".

En este contexto, el Grupo de Investigación en Envejecimiento (GIE-CSIC) y la Asociación de Geógrafos Españoles (AGE) apoyan esta iniciativa de investigación para conocer las motivaciones, capacidades, deseos, intereses y perspectivas de sus asociados/as, antes de jubilarse o tras la jubilación; las actividades que quieren seguir manteniendo y/o cuáles les gustaría desarrollar; y las actuaciones que creen que debería de realizar la AGE para promover una buena transición del trabajo a la jubilación y el empoderamiento de los geógrafos/as que continúan socialmente activos/as, aunque hayan salido del mercado laboral.

II. NATURALEZA DE LA PARTICIPACIÓN

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede decidir participar o no en este proyecto y, de igual manera, puede abandonar el estudio en cualquier momento revocando el consentimiento informado sin que esto le afecte de ningún modo. Usted tiene la posibilidad de elegir el destino de sus datos en caso de retirarse del estudio, incluyendo su destrucción.

a) Beneficios: Participar en la obtención de un catálogo de intereses para implementar, entre otras acciones, un programa de mentorización de jóvenes geógrafos/as, colaboraciones en Universidades de Mayores, Cursos para Profesores/as de Secundaria, Talleres de Doctorado en Geografía, etc. Con ello, se busca lograr el empoderamiento de los geógrafos y las geógrafas asociados/as en su devenir profesional, sin olvidar el beneficio general que la comunidad de geógrafos/as obtendría.

b) Riesgos: Ninguno.

III. PROCEDIMIENTOS

Los datos se obtienen mediante un cuestionario en línea, con 26 preguntas, que no incluyen identificación personal de nombre y apellidos, sólo las características sociodemográficas básicas y la

provincia donde reside y desarrolla su actividad, a efectos de clasificación. La mayoría de las preguntas son cerradas y tienen que ver con sus opiniones. El tiempo aproximado para completarlas es de 30 minutos, como máximo, tal y como se ha observado en el pretest. Los escenarios de actuación comprenden los pilares de docencia, investigación y práctica profesional.

IV. INFORMACIÓN RELATIVA A DATOS

Se procederá a la anonimización de la información proporcionada por los participantes, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, LOPD.

Le agradecemos que responda con la mayor sinceridad, en la seguridad de que los datos se tratarán de forma agregada y a los únicos efectos de esta propuesta. Sólo tendrán acceso a la base de datos los investigadores del GIE-CSIC.

La población diana de esta iniciativa está formada por geógrafas/os con 60 y más años en 2019, tanto quienes no estén ya en el mercado laboral como quienes piensan abandonar en breve la vida profesional activa.

Usted tiene derecho a clarificar todas las dudas que se le presenten en cualquier momento, pudiendo solicitar información más detallada sobre la investigación. Para ello puede comunicarse con el investigador principal cuyos datos de contacto se encuentran al inicio de este documento.

Muchas gracias de antemano por su colaboración

Madrid, marzo 2019
Gloria Fernández-Mayoralas

Le recordamos que se procederá a la anonimización de la información proporcionada por los participantes y que la prestación del consentimiento informado es libre, absolutamente voluntaria y revocable en cualquier momento que usted decida. Le sugerimos que conserve una copia de esta información, así como de la prestación de su consentimiento.

Si considera que todas las dudas han sido aclaradas y tiene la convicción de participar en este estudio, le agradecemos que dé su CONSENTIMIENTO EXPLÍCITO PARA REALIZAR LA ENCUESTA, MARCANDO A CONTINUACIÓN Y PULSANDO EL BOTÓN SIGUIENTE.

1. *
   Selecciona todos los que correspondan.

   ☐ DOY MI CONSENTIMIENTO PARA SER PARTÍCIPE DE ESTE ESTUDIO

Aspectos sociodemográficos

Por favor, marque lo que proceda o introduzca la información textual requerida

2. **1. Edad (años)**

   _____

3. **2. Sexo**
   Marca solo un óvalo.

   ◯ Mujer
   ◯ Hombre

4. **3. Provincia en la que reside**

5. **4. Situación en relación con la actividad profesional realizada**
Marca solo un óvalo.

- Jubilado/a (pasar a Pregunta 5)
- Trabajando (pasar a Pregunta 6)
- En paro, buscando empleo (pasar a Pregunta 6)

6. **5. Edad a la que se jubiló (años)**

7. **6. Sector de actividad principal**
Para quienes actualmente se encuentren jubilados/as, la última actividad a la que se dedicaron
Selecciona todos los que correspondan.

	6.1 Activos	6.2 Jubilados
Docencia en educación secundaria		
Docencia universitaria		
Práctica profesional (colegiado)		
Investigación científica		
Administraciones Públicas		
Otra		

8. **7. Si ha elegido OTRA, por favor indique cuál**

9. **8. Especialidad geográfica (especialidad del/en el ámbito de la Geografía)**
Explique de forma breve y concisa su especialidad geográfica (especialidad del/en el ámbito de la Geografía) en la actividad principal que desarrolla actualmente o desarrolló en su último trabajo, justo antes de su jubilación

10. **9. Provincia en la que desarrolla/ba su actividad**

11. **10. Edad a la que le gustaría jubilarse (años)**
Si ya está jubilado/a, edad a la que le hubiera gustado jubilarse

Motivación en el trabajo y en la vida

Si actualmente se encuentra jubilado/a, nos gustaría que respondiera pensando en su situación laboral previa a la jubilación

12. **11. ¿Cuál diría que es/era su nivel de motivación …**
    Por favor puntúe de 0 a 10, siendo 10 la mayor motivación
    Marca solo un óvalo por fila.

	11.1 … en el trabajo?	11.2 … en su vida?
0		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Piense ahora en su TRABAJO

Elija a continuación de cada desplegable qué es/era lo que más le motiva/ba en su trabajo, cuál es/era la principal motivación, el principal motor, lo que más le inspira/ba para dar lo mejor de Usted.

Tendrá que elegir un total de tres opciones y explicar cada una de ellas a continuación en una frase corta.

13. **12. Primera opción** *
    Marca solo un óvalo.

- 1. Los estudiantes
- 2. El equipo de trabajo/colegas
- 3. Innovar
- 4. Liderar
- 5. Aprender
- 6. Enseñar
- 7. Mantener un entorno de trabajo colaborativo
- 8. Apostar por la tecnología
- 9. Disponer de dinero/financiación
- 10. Desarrollar una carrera profesional
- 11. Apostar por el futuro
- 12. Afrontar nuevos retos
- 13. Tener una visión estratégica
- Otra

14. **12a. Explicación primera opción**
Por favor, piense bien el texto de respuesta y elija las palabras con precisión y concreción.

15. **13. Segunda opción** *
Marca solo un óvalo.

- 1. Los estudiantes
- 2. El equipo de trabajo/colegas
- 3. Innovar
- 4. Liderar
- 5. Aprender
- 6. Enseñar
- 7. Mantener un entorno de trabajo colaborativo
- 8. Apostar por la tecnología
- 9. Disponer de dinero/financiación
- 10. Desarrollar una carrera profesional
- 11. Apostar por el futuro
- 12. Afrontar nuevos retos
- 13. Tener una visión estratégica
- Otra

16. **13a. Explicación segunda opción**
Por favor, piense bien el texto de respuesta y elija las palabras con precisión y concreción.

17. **14. Tercera opción** *

Marca solo un óvalo.

- 1. Los estudiantes
- 2. El equipo de trabajo/colegas
- 3. Innovar
- 4. Liderar
- 5. Aprender
- 6. Enseñar
- 7. Mantener un entorno de trabajo colaborativo
- 8. Apostar por la tecnología
- 9. Disponer de dinero/financiación
- 10. Desarrollar una carrera profesional
- 11. Apostar por el futuro
- 12. Afrontar nuevos retos
- 13. Tener una visión estratégica
- Otra

18. **14a. Explicación tercera opción**

Por favor, piense bien el texto de respuesta y elija las palabras con precisión y concreción.

Piense ahora en su vida personal

Elija a continuación de cada desplegable qué es lo que más le motiva hoy en su vida personal, cuál es la principal motivación, el principal motor, lo que más le inspira para dar lo mejor, lo que más le hace vibrar porque genera sus mejores momentos.

Tendrá que elegir un total de tres opciones y explicar cada una de ellas a continuación en una frase corta.

19. **15. Primera opción** *

Marca solo un óvalo.

- 1. Estar con la familia
- 2. Estar con los amigos/as
- 3. Desarrollar aficiones
- 4. Viajar
- 5. Enseñar
- 6. Mantenerse activo y con salud
- 7. Disponer de tiempo libre
- 8. Ayudar a otros, prestar cuidados a otros
- 9. Participar (social, políticamente, voluntariado)
- 10. Aprender (nuevos contenidos, tecnología, ...)
- 11. Desarrollar mi creatividad
- 12. Apostar por mi crecimiento personal
- 13. Progresar económicamente

20. **15a. Explicación primera opción**

Por favor, piense bien el texto de respuesta y elija las palabras con precisión y concreción.

21. **16. Segunda opción** *

Marca solo un óvalo.

- 1. Estar con la familia
- 2. Estar con los amigos/as
- 3. Desarrollar aficiones
- 4. Viajar
- 5. Enseñar
- 6. Mantenerse activo y con salud
- 7. Disponer de tiempo libre
- 8. Ayudar a otros, prestar cuidados a otros
- 9. Participar (social, políticamente, voluntariado)
- 10. Aprender (nuevos contenidos, tecnología, ...)
- 11. Desarrollar mi creatividad
- 12. Apostar por mi crecimiento personal
- 13. Progresar económicamente

22. **16a. Explicación segunda opción**
Por favor, piense bien el texto de respuesta y elija las palabras con precisión y concreción.

23. **17. Tercera opción** *
Marca solo un óvalo.

- 1. Estar con la familia
- 2. Estar con los amigos/as
- 3. Desarrollar aficiones
- 4. Viajar
- 5. Enseñar
- 6. Mantenerse activo y con salud
- 7. Disponer de tiempo libre
- 8. Ayudar a otros, prestar cuidados a otros
- 9. Participar (social, políticamente, voluntariado)
- 10. Aprender (nuevos contenidos, tecnología, ...)
- 11. Desarrollar mi creatividad
- 12. Apostar por mi crecimiento personal
- 13. Progresar económicamente

24. **17a. Explicación tercera opción**
Por favor, piense bien el texto de respuesta y elija las palabras con precisión y concreción.

Intereses tras la vida laboral

25. **18. Determine el grado en el que las siguientes actuaciones pueden favorecer la participación de las personas adultas mayores en la sociedad**

Marque en cada fila la opción que considere más adecuada

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
1. Facilitar la formación en todas las edades (cursos, tecnología, ...)				
2. Fomentar la participación social (asociacionismo, voluntariado,…)				
3. Reconocer los derechos de las personas mayores y evitar la discriminación por edad				
4. Promover el emprendimiento de las personas adultas mayores				
5. Facilitar la integración social y las relaciones intergeneracionales				
6. Adaptar las condiciones del trabajo a las personas mayores				
7. Reconocer el papel de la persona mayor como agente económico después de la jubilación				
8. Desarrollar buenas condiciones de salud en las personas mayores				

26. **19. ¿Quién debe tomar la iniciativa para que se tenga cada vez más en cuenta la opinión de las personas adultas mayores y se estimule/promueva su participación?**

Lea todas las opciones y marque las TRES respuestas prioritarias según lo que le sugiera cada epígrafe

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] 1. La iniciativa individual de cada persona
- [ ] 2. Redes sociales y blogs electrónicos
- [ ] 3. Grupos sociales interesados en temas comunes
- [ ] 4. Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC/ONG), en general
- [ ] 5. Las organizaciones de mayores
- [ ] 6. Las organizaciones religiosas
- [ ] 7. Los medios de comunicación
- [ ] 8. Las empresas
- [ ] 9. Los responsables políticos
- [ ] Otro: _____

27. **20. ¿En cuales de las siguientes actividades participa usted, de manera formal o informal, más activamente?**

Lea todas las opciones y marque las TRES respuestas prioritarias

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] 1. Políticas
- [ ] 2. Solidarias
- [ ] 3. Religiosas
- [ ] 4. Mejora de mi comunidad (barrio, pueblo…)
- [ ] 5. Educativas
- [ ] 6. Foros de debate y reflexión
- [ ] 7. Voluntariado
- [ ] 8. Emprendimiento
- [ ] 9. Ayuda al empleo
- [ ] 10. Culturales
- [ ] 11. Deportivas
- [ ] 12. Ocio y tiempo libre
- [ ] 13. Viajes y turismo
- [ ] 88. No participa
- [ ] Otro: _____

28. **21. Si en la P. 20 ha marcado "No participa", explique la razón de forma concisa**

Sólo para quien indicó que no participa

_____

_____

_____

_____

_____

29. **22. ¿A qué tipo de actividades le gustaría dedicarse más si tuviera el tiempo suficiente?**
Lea todas las opciones y marque las TRES que más le gustarían
Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] 1. Políticas
- [ ] 2. Solidarias
- [ ] 3. Religiosas
- [ ] 4. Mejora de mi comunidad (barrio, pueblo…)
- [ ] 5. Educativas
- [ ] 6. Foros de debate y reflexión
- [ ] 7. Voluntariado
- [ ] 8. Emprendimiento
- [ ] 9. Ayuda al empleo
- [ ] 10. Culturales
- [ ] 11. Deportivas
- [ ] 12. Ocio y tiempo libre
- [ ] 13. Viajes y turismo
- [ ] 88. No participaría en ninguna
- [ ] Otro: _____

30. **23. SOLO SI ESTÁ USTED JUBILADO. ¿Cree que su participación en este tipo de actividades está siendo mayor, igual o menor desde que ha acabado su vida laboral?**
Marque lo que mejor refleje su situación
Marca solo un óvalo.

- ( ) Mucho mayor
- ( ) Bastante mayor
- ( ) Un poco mayor
- ( ) Igual
- ( ) Menor

31. **24. SOLO SI USTED NO ESTÁ JUBILADO. ¿Cree que su participación en este tipo de actividades será mayor, igual o menor cuando acabe su vida laboral?**
Marque lo que mejor refleje su situación
Marca solo un óvalo.

- ( ) Mucho mayor
- ( ) Bastante mayor
- ( ) Un poco mayor
- ( ) Igual
- ( ) Menor

32. **25. Resuma en un párrafo corto qué propondría para conseguir una mayor participación de las personas mayores jubiladas en la AGE**
Por favor, piense bien los textos de respuesta para manifestar claramente sus propuestas

33. **26. Resuma en un párrafo corto qué propondría para fomentar un cierto liderazgo (toma de iniciativas) de las personas mayores jubiladas en la AGE, en la medida en que las normas así lo permitan**
Por favor, piense bien los textos de respuesta para manifestar claramente sus propuestas

Pasa a "Agradecimiento."

Agradecimiento

Hemos llegado al final del cuestionario.

Si precisara información adicional, por favor, háganoslo saber contactando con la investigadora responsable cuya dirección aparece al comienzo de este cuestionario.

La protección de sus datos personales se rige de acuerdo con los términos establecidos por la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD).

Gracias por su colaboración.

Le recordamos que se procederá a la anonimización de la información proporcionada por los participantes.
La prestación del consentimiento informado es libre, absolutamente voluntaria y revocable en cualquier momento que usted decida.
Si no lo ha hecho ya, le sugerimos que conserve una copia de la información recibida sobre este estudio, así como de la prestación de su consentimiento, que aparecen al inicio del cuestionario.

Pulsando el botón ENVIAR, usted DA SU CONSENTIMIENTO A PARTICIPAR CONFORME A LA NORMATIVA CITADA.

Con la tecnología de
Google Forms

Anexo 2. Informe del Comité de Ética del CSIC

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

CSIC
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

COMITÉ DE ÉTICA

INFORME DE EVALUACIÓN BIOÉTICA/BIOSEGURIDAD

Evaluados los aspectos de bioética de la investigación propuesta (Investigación con la participación de seres humanos, el manejo de sus muestras y/o datos que requieren protección) y, según los términos definidos en el proyecto, el Comité de Ética del CSIC declara que no existen objeciones que puedan constituir impedimento alguno para su desarrollo.

Para que conste a los efectos oportunos, se expide el presente informe de evaluación en Madrid, a diecinueve de marzo de dos mil diecinueve.

Datos del Investigador principal

Nombre	FERNÁNDEZ-MAYORALAS FERNÁNDEZ, GLORIA
Centro / Instituto	Instituto de Economía, Geografía y Demografía – IEGD (Madrid)
Teléfono	916022390
Correo electrónico	gloria.fernandezmayoralas@csic.es

Datos de la Investigación propuesta

Título	Envejecimiento activo y promoción del talento senior en sociedades científicas: el caso de la Asociación de Geógrafos Españoles (AGE)
Convocatoria	Actividad no financiada 2019
Referencia	-

Evaluación

FAVORABLE
Código interno: 017/2019

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
COMITÉ DE ÉTICA
CSIC

Miguel García Guerrero
Presidente del Comité de Ética del CSIC

Este informe solo tiene validez para la investigación propuesta y en las condiciones en ella descritas. Cualquier cambio que afecte a las implicaciones bioéticas y/o de bioseguridad de la misma, invalida este informe y deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Ética del CSIC para su valoración.

C/ SERRANO, 117
28006 MADRID, ESPAÑA
TEL.: 91 5681494-91 5681554
comitedeetica@csic.es

PLAN PARA LA PROMOCIÓN DEL TALENTO SÉNIOR
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE GEOGRAFÍA – AGE –

Evaluación y propuestas en torno a las capacidades y deseos de colaboración de los geógrafos/as séniores y jubilados/as

Gloria Fernández-Mayoralas [1, 2]
Vicente Rodríguez Rodríguez [2]

[1] Vocalía de Investigación Junta Directiva de la AGE
[2] Grupo de Investigación en Envejecimiento, CSIC (GIE-CSIC)

Madrid, 24 de noviembre de 2020

BY NC SA