



DAFO

Comisión Talento Sénior

AGE. Julio, 2021

La Comisión de Trabajo sobre TALENTO SENIOR fue aprobada por la Junta Directiva de la AGE el 20 de abril de 2021 y se constituyó formalmente el 17 de mayo. El Acta de la reunión constitutiva fija una línea de trabajo consistente en hacer un DAFO como documento complementario al de recomendaciones. Dentro de la Comisión se encargó de dicha tarea a María Jesús Vidal, Vicente Rodríguez y Gloria Fernández-Mayoralas, quienes, tras varias reuniones de trabajo, presentan el presente documento, que se extrae, en parte, del “Plan para la promoción del talento sénior AGE”, presentado el 23 de noviembre de 2020, y de la discusión conjunta de los tres comisionados.

Varias iniciativas de política pública internacional consideran la mentorización, en el sentido que se describe en el “Plan”, como una estrategia de participación de las personas mayores en una sociedad para todas las edades, considerándolas como un modelo de envejecimiento activo junto a otras iniciativas. Ya desde el Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento de Madrid, en 2002¹, se considera como un objetivo la utilización del potencial y experiencia de las personas a medida que envejecen para actuar como mentores, para intercambiar conocimiento con otras generaciones. Su inmediato y posterior desarrollo permitió a la Organización Mundial de la Salud la elaboración de un marco internacional sobre el envejecimiento activo que desarrolla este planteamiento².

En la Unión Europea³ las políticas públicas que incluyen la mentorización abogan por su implementación específica en el mundo de la empresa, para conseguir que el caudal de conocimiento de los trabajadores de más edad percole entre los más jóvenes. En semejante dirección se expresan algunas propuestas no oficialmente aprobadas en España, como el Marco de Actuación⁴ o la Estrategia Nacional de Personas Mayores⁵, en que se mezcla la atención a la función del trabajador de edad en el mundo del trabajo y la necesidad de poner en valor el conocimiento y la utilidad social de las personas mayores a través de iniciativas de participación social intergeneracional.

En definitiva, las sociedades desarrolladas encuentran en su envejecimiento demográfico un componente esencial de su desarrollo social, que lleva aparejados retos múltiples y de diversa envergadura. Las personas mayores están formando parte de esos retos como agentes de cambio para dar valor a su papel, una vez que han salido del mercado de trabajo, pero no han dejado de

¹ United Nations. (2002). *Report of the Second World Assembly on Ageing: Madrid, 8-12 April 2002*. New York: United Nations.

² World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework* (No. WHO/NMH/NPH/02.8). World Health Organization.

³ Council of the European Union (2012). *Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward*. Brussels, Dec. 7, 2012.

⁴ IMSERSO (2014). *Marco de actuación para las personas mayores. Propuestas y medidas para fortalecer el ejercicio de los derechos de las personas mayores*. Madrid, IMSERSO.

⁵ IMSERSO (2017). *Estrategia Nacional de Personas Mayores para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato 2018–2021*. Madrid, IMSERSO.

formar parte del entramado social. Y en este sentido, la transferencia de sus conocimientos a la sociedad, a medida que esta población mantiene su autonomía personal, independencia y capacidad de decisión, es una herramienta de cambio social. Ello es aplicable a las organizaciones sociales, profesionales o académicas. Este ejercicio de reflexión sobre las capacidades de las personas del grupo senior de la Asociación Española de Geografía encaja en esta línea de pensamiento.

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - La AGE no dispone aún de una evaluación de los intereses y el potencial del grupo sénior dentro de la asociación. - Importante desequilibrio de género dentro del grupo sénior de la AGE. - La AGE no cuenta con estructuras organizacionales para el reconocimiento del grupo sénior. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gran heterogeneidad en las expectativas del grupo sénior. - Falta de cohesión social debida a la dispersión territorial y a la diversidad de áreas del colectivo de geógrafos. - Recursos limitados por los estatutos de la AGE para la financiación de las iniciativas sénior. - Falta de experiencia o consolidación en la dirección y gestión de las actividades sénior.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Alta motivación del grupo tanto hacia el trabajo como hacia su vida. -El alto valor que tienen sus propias habilidades como profesionales de la Geografía. -Las capacidades, bien canalizadas después de la jubilación, son un activo esencial para la AGE. - La AGE ofrece iniciativas para la integración de sus asociados sénior en torno a temas socialmente innovadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una base de datos del grupo sénior que permite obtener la información previa a la toma de decisión. - Desarrollar algún tipo de espacio/protocolo para fomentar la participación en actividades de mentoría o similares a través de la AGE. - La promoción de los/as jubilados/as en sus actividades, para explotar su capacidad de mentorización: los foros, los viajes, las conferencias, los proyectos/informes/artículos, o los congresos.