



A vivir que son 100 años, CSIC

# Taller

## Talento y gestión de la edad



Amb el finançament de:



Amb el suport de: **concoactiva**



Consell Comarcal de l'Alt Camp



- Paradoja del envejecimiento: “riesgo creciente”
- Edadismo
- Talento y reto demográfico, ¿hay escasez de talento?
- Transición demográfica en las empresas, requiere adaptación
- BB.PP.

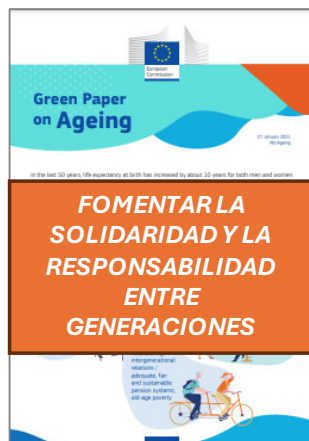
# Cambio demográfico en Europa

[2020]



Es necesario abordar el impacto del cambio demográfico en el crecimiento y LA SOSTENIBILIDAD, el empleo, la sanidad y los cuidados de larga duración en Europa.

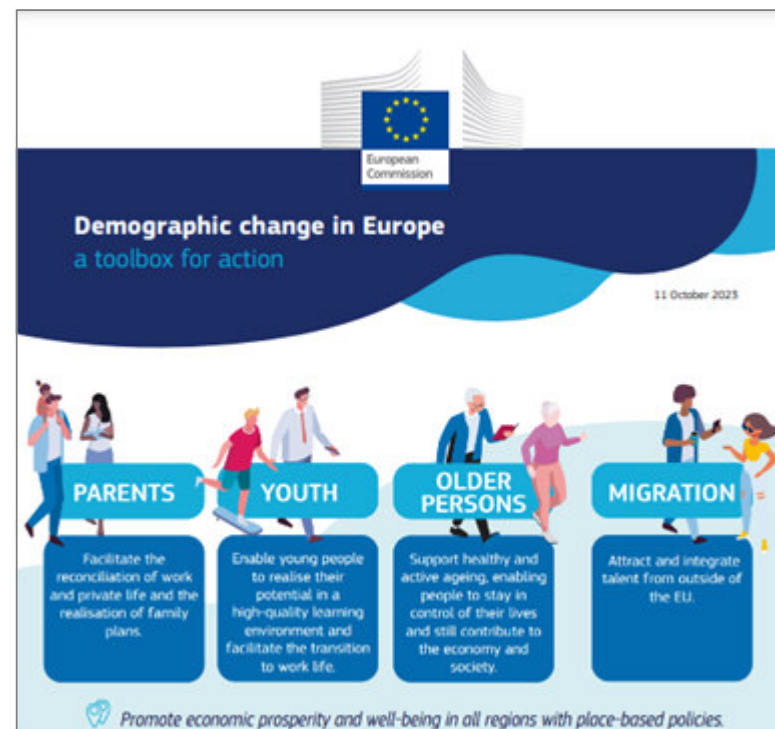
[2021]



Debate público sobre el envejecimiento

- ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUDABLE
- SALUD Y CUIDADOS
- AUTONOMÍA PERSONAL
- APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA
- EMPLEO Y OPORTUNIDADES EMPRESARIALES
- DESARROLLO TERRITORIAL
- MOVILIDAD Y CONECTIVIDAD
- SOSTENIBILIDAD DE LA SOCIEDAD DE BIENESTAR: PENSIONES, FISCALIDAD, COSTES SANITARIOS...

[2023]



Garantizar que toda la ciudadanía pueda hacer realidad sus aspiraciones

Involucrar a aquellos que aún no son "viejos" en la planificación y construcción de su propia longevidad a lo largo del tiempo.

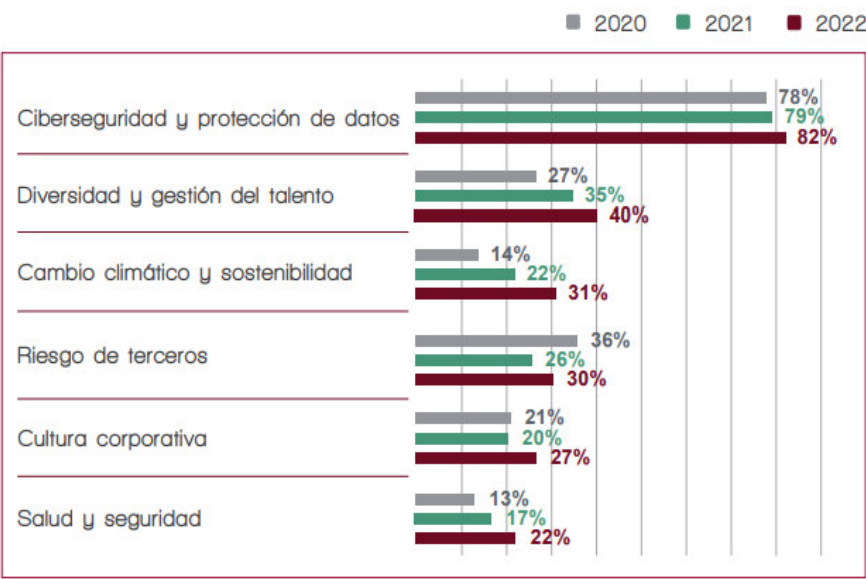


CORONAVIRUS

# Paradoja del envejecimiento



*En lugar de luchar contra esta tendencia, crear programas de gestión del talento en el marco de las áreas funcionales, reforzando el vínculo del área de riesgos con recursos humanos*



**2024**

**RISK IN FOCUS**

Hot topics for internal auditors

**ECIIA**

# *¿HAY EDADISMO?*

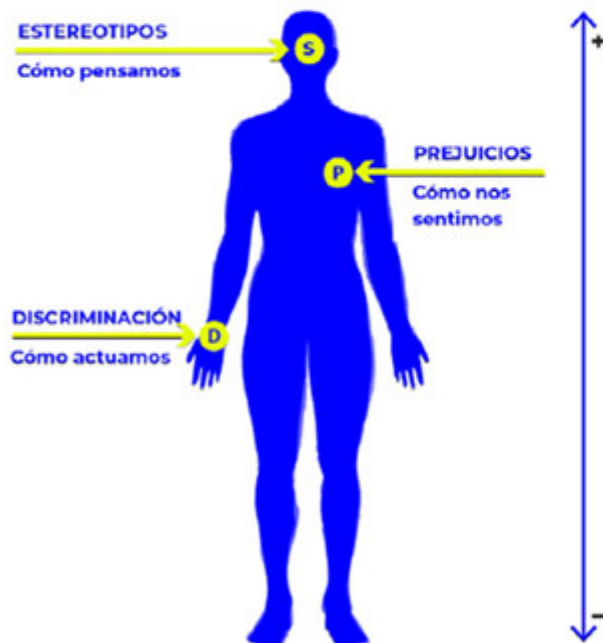


## EDADISMO: 3 DIMENSIONES

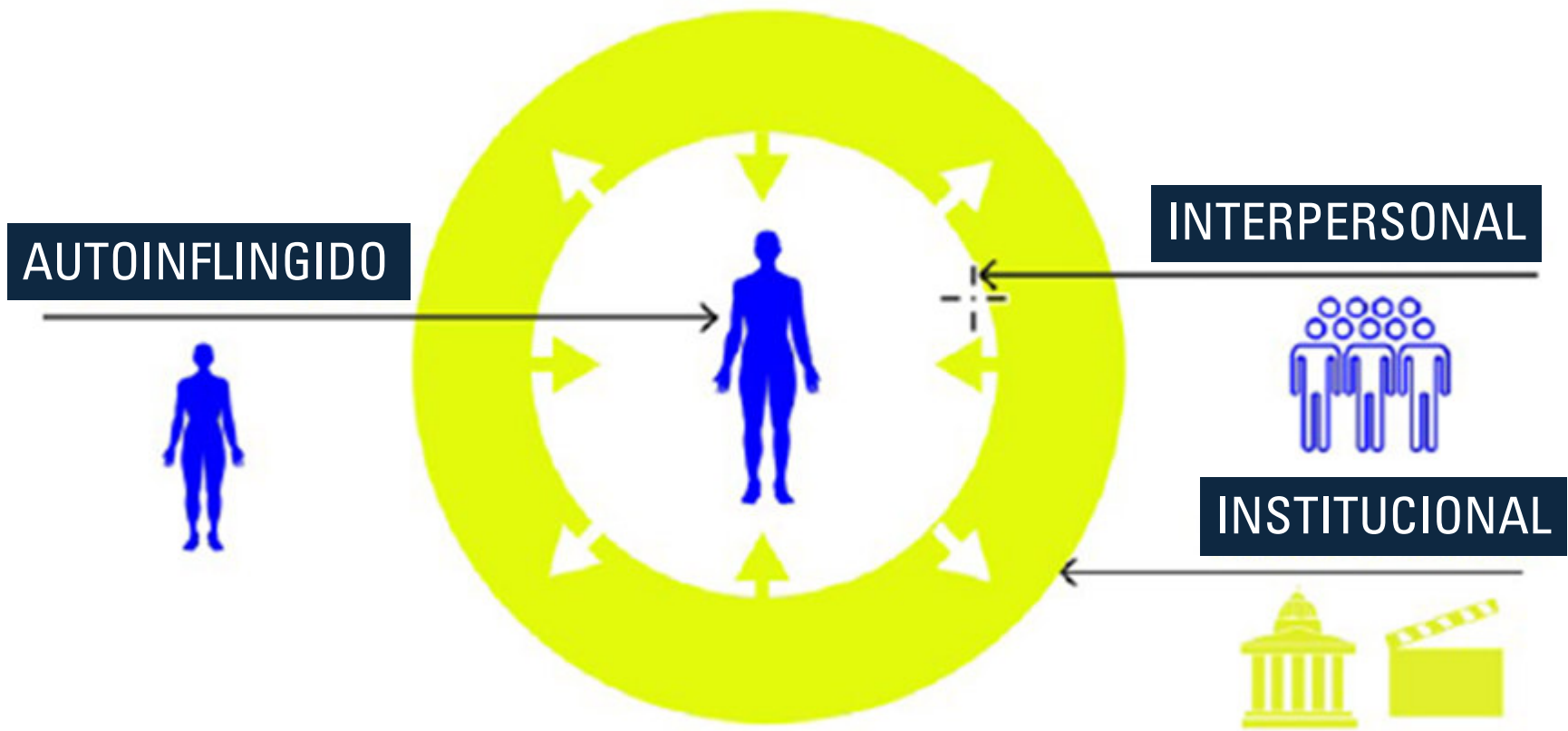
### OMS

OMS el edadismo se refiere a la forma de pensar (estereotipos), sentir (prejuicios) y actuar (discriminación) con respecto a los demás o a nosotros mismos por razón de la edad.

<https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>



## EDADISMO: 3 NIVELES EN QUE SE MANIFIESTA



*El impacto económico de la pérdida de participación laboral del colectivo mayor de 55 años fue analizado en 2018 por PwC en su informe "Golden Age Index".*

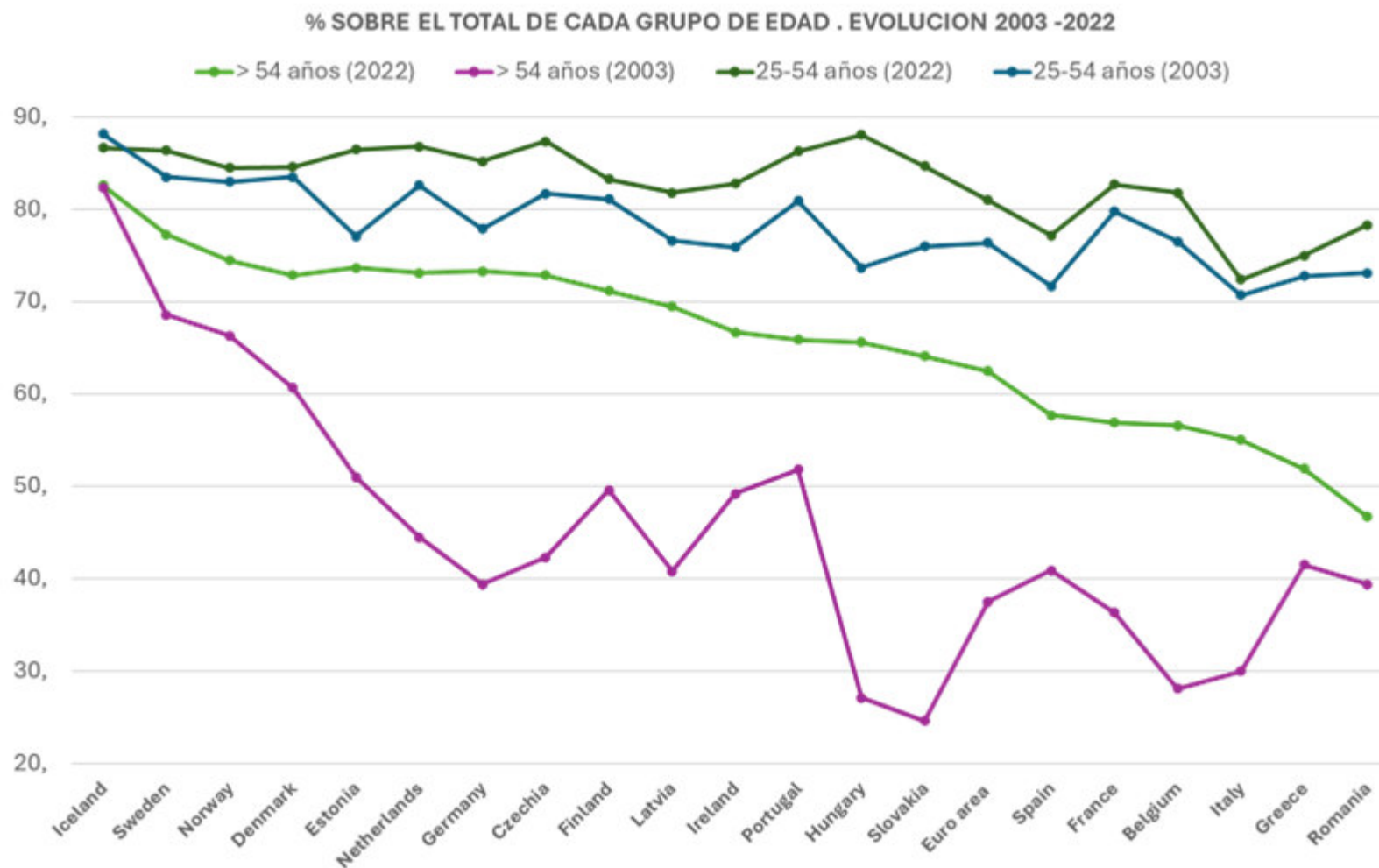
*Se estimó que, en el caso concreto de España, si igualara a países líderes (como Nueva Zelanda, Holanda o Suecia) su PIB subiría un 13'6% (o lo que es lo mismo 194.000 millones de dólares de la época)*



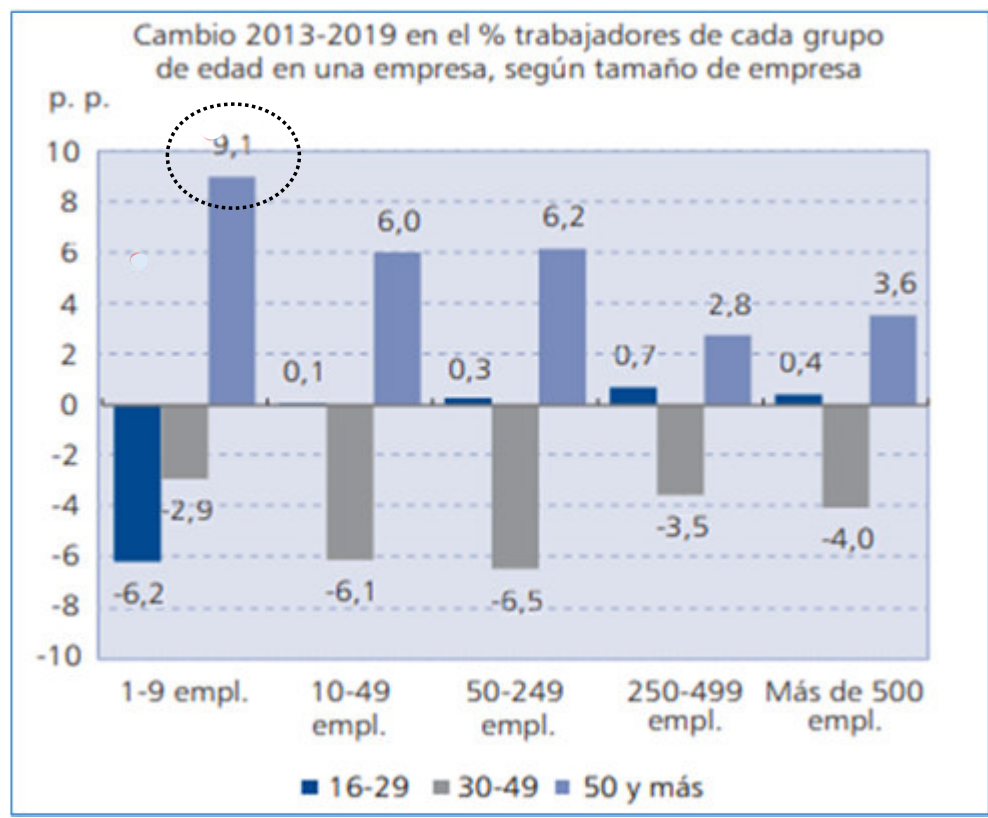
*¿HAY EDADISMO?*



# Evolución de personas trabajando (%)

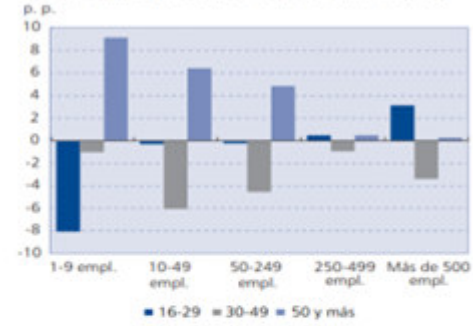


# Empresas MÁS pequeñas MÁS senior

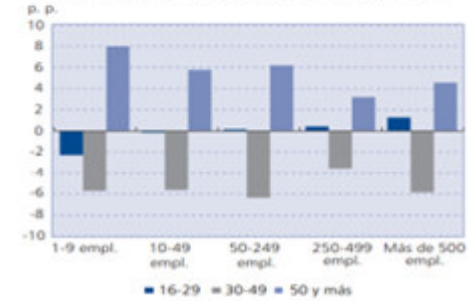


Fuente: FUNCAS

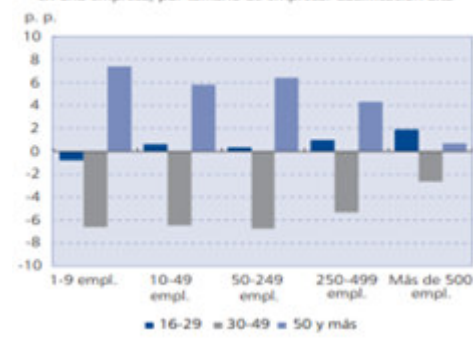
Cambio 2013-2019 en el % trabajadores de cada grupo de edad en una empresa, por tamaño de empresa. Cualificación baja



Cambio 2013-2019 en el % trabajadores de cada grupo de edad en una empresa, por tamaño de empresa. Cualificación media



Cambio 2013-2019 en el % trabajadores de cada grupo de edad en una empresa, por tamaño de empresa. Cualificación alta

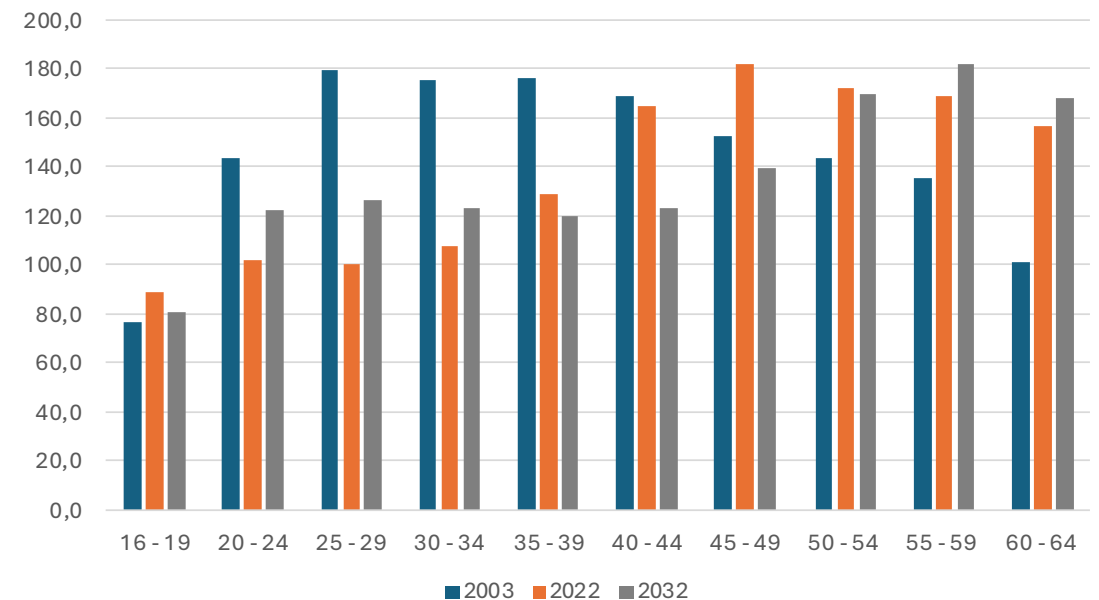


- El **envejecimiento** de las **empresas es generalizado**, agudizándose el fenómeno en las pymes, y muy especialmente en las empresas de menor tamaño (1-9 empleados).
- El peso de los senior en las plantillas **crece en todos los niveles de cualificación** (bajo-medio-alto), siendo en **las más pequeñas y cualificación más baja donde la variación alcanza su mayor valor**.
- En la empresa grande el crecimiento de los senior es más moderado (la mitad aprox.) y se produce sobre todo en los profesionales de cualificación media.

# T ransición demográfica en el trabajo

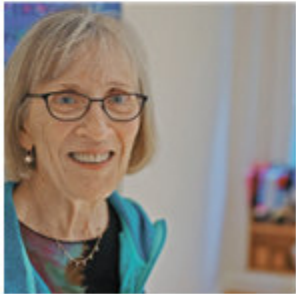
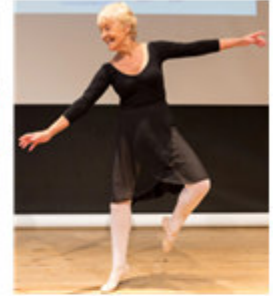
- CAMBIO EN LA COMPOSICION HUMANA DEL TRABAJO
- MAS INTENSA EN LAS EMPRESAS MAS PEQUEÑAS
- REQUIERE ENTENDIMIENTO DE LA NUEVA REALIDAD
- IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS COSTES DE NO APROVECHAR EL TALENTO LATENTE
- COLABORACION Y ADAPTACION:
  - AA.PP.
  - EMPRESA
  - AGENTES SOCIALES
  - PERSONAS

### POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR 2003 - 2032



**CAMBIAR: INNOVAR**

# Buenas prácticas



# LAS PERSONAS

# B.B.PP.- Consejeros cotizadas

	EDAD MEDIA	<45 AÑOS	>65 AÑOS
TODAS LAS COTIZADAS	60,8	5,4%	31,2%
IBEX 35	61,9	3,5%	36,4%



Informes de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas  
Ejercicio 2022

Edad de los consejeros CUADRO 17

N.º de consejeros	< 45 años			≥ 45 y < 55 años			≥ 55 y < 65 años			≥ 65 y < 70 años			≥ 70 años		
	Ejec.	Indep.	Dom. + otros	Ejec.	Indep.	Dom. + otros	Ejec.	Indep.	Dom. + otros	Ejec.	Indep.	Dom. + otros	Ejec.	Indep.	Dom. + otros
Ibex 35	2	5	8	18	37	22	31	110	38	3	49	20	5	36	42
Más de 500 M €	4	2	10	11	29	51	18	67	38	7	20	19	5	20	31
Menos de 500 M €	2	11	21	27	36	44	27	69	62	8	34	26	10	32	40
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>102</b>	<b>117</b>	<b>76</b>	<b>246</b>	<b>138</b>	<b>18</b>	<b>103</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>88</b>	<b>113</b>



***“NO HAY MEJOR APRENDIZAJE QUE LA EXPERIENCIA”***

# ¿Por qué centrarse en el talento senior?

## Las poblaciones de EU envejecen

### **DESAFÍO PARA LA SOSTENIBILIDAD (del sistema, de nuestros pueblos etc.)**

Un menor número de trabajadores tendrá que financiar a un número cada vez mayor de pensionistas.  
Riesgo de caída de actividad productiva, de competitividad de nuestras empresas...  
Riesgo de **pobreza en la vejez**

### **¿Qué hacen los gobiernos?**

Aumentar la edad legal de jubilación (dificultar el acceso a la jubilación temprana)  
Prolongar la vida laboral: SALUD (vigilancia y prevención salud), PROTECCION EMPLEO (legislación, ayudas...),

**Iniciativas PILOTO: promover el alargamiento de la vida laboral y la adquisición nuevas competencias**

### **¿Qué hacen las organizaciones?**

Promoción y prevención SALUD : puestos | condiciones | personas  
Gestión del desempeño (senior): productividad | rotación: nuevas funciones  
Formación: orientada a nuevas habilidades del negocio (digitalización...)

### **¿Qué hacen las personas?**

Formación  
Mantenerse activas y saludables  
Exploración de nuevas oportunidades

# ¿Por qué centrarse en el talento senior?

## Las poblaciones de EU envejecen

### DESAFÍO PARA LA SOSTENIBILIDAD (del sistema, de nuestros pueblos etc.)

Un menor número de trabajadores tendrá que financiar a un número cada vez mayor de pensionistas.  
Riesgo de caída de actividad productiva, de competitividad de nuestras empresas  
Riesgo de **pobreza en la vejez**

### ¿Qué hacen los gobiernos?

Aumentar la edad legal de jubilación (dificultades de adaptación)  
Prolongar la vida laboral: SALUD, formación, ayudas...),  
Iniciativas de empleo

### ¿Qué hacen las empresas?

Protección de personas  
Gestión de personas  
Formación de personas  
• Cuando no todos los trabajos son adecuados para los trabajadores de más edad  
• Este colectivo aumenta en las organizaciones: ¿¿¿EMPRESAS-GERIATRICO???

### ¿Qué hacen las personas?

Formación de personas  
Mantenerse activas y saludables  
Exploración de nuevas oportunidades  
• Y sus habilidades pueden haber quedado obsoletas  
• Adaptación: nuevas funciones  
• Competencias del negocio (digitalización...)

**PERO, ¿es conveniente prolongar la vida laboral?**



# ¿Por qué centrarse en el talento senior?

Las poblaciones de EU envejecen

**DESAFÍO DE SOSTENIBILIDAD (del sistema, de nuestros pueblos etc.)**

Un modelo de pensiones tendrá que financiar a un número cada vez mayor de pensionistas.  
Riesgo de pérdida de competitividad de nuestras empresas

¿Qué...

Prever las necesidades futuras DE PERSONAS Y ORGANIZACIONES  
Con tiempo suficiente para facilitar el cambio  
Las personas son las protagonistas

¿Qué...

PERO, ¿es viable?

- Cuando no todos los trabajadores...
- Este colectivo aumenta en las org...
- Y sus habilidades pueden haber queda...

¿Qué ha...

Formación  
Mantenerse activas y saludables  
Exploración de nuevas oportunidades

## QUIENES SE INTERESAN

- FINANCIERAS
- SANIDAD
- EMPRESAS Y PROFESIONALES DE RRHH
- AA.PP.

## QUÉ NECESIDADES

- FORMACION: habilidades digitales, marca personal, etc.
- SENSIBILIZACION EDADISMO
- CONFLICTOS GENERACIONALES: dif. culturas en las org.
- LA DESVINCULACION (A LA REVINCULACION)
- GESTION DEL CONOCIMIENTO CRITICO



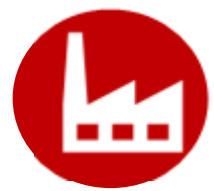
**FACTOR CRISIS FINANCIERA  
HA PROVOCADO 10 AÑOS DE  
RETRASO**

# C ontinuar en el mundo laboral, ¿de qué depende?



## PERSONAS SENIOR

- OPORTUNIDAD (continuación/jubilación)
- € (necesidad/conveniencia)
- SALUD (envejecimiento saludable)
- ENTORNO (valoración positiva)
- BIENESTAR LABORAL (flexibilidad de la organización)



## ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- NORMATIVA (+facilitadora)
- € (saber aprovechar la experiencia da réditos)
- SALUD (prevención/promoción)
- RECONOCIMIENTO A SENIORs (incorporar su actitud)
- ENTENDIMIENTO DE LAS NECESIDADES (de ambas partes)

# C ontinuar en el mundo laboral, ¿de qué depende?



## PERSONAS SENIOR



## ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- OPORTUNIDAD (continuación/jubilación)
- € (necesidad/conveniencia)
- SALUD (envejecimiento)
- ENTORNO (valoración positiva)
- BIENESTAR LABORAL (flexibilidad de la organización)



- € (salario) (valorar la experiencia da réditos)
- SALUD (prevención/promoción)
- RECONOCIMIENTO A SENIORs (incorporar su actitud)
- ENTENDIMIENTO DE LAS NECESIDADES (de ambas partes)

**PLANIFICACIÓN**

# La rueda de la gestión de la edad



Amb el suport de:   Amb el finançament de: 

Amb el suport de: 

# Organizaciones que aprenden



*Incorporando el valor de la EXPERIENCIA en el desarrollo profesional*

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	APRENDIZAJE PERMANENTE	DESARROLLO DE CARRERA	TRABAJO A TIEMPO PARCIAL O FLEXIBLE	GESTION DE LA SALUD: ENTORNOS MEJORADOS	ROTACION Y TRANSFORMACION PROFESIONAL	DESVINCLACION Y TRANSICION A LA JUBILACION
<p><b>Buscamos "solucionadores de problemas",</b> profesionales que aúnen experiencia y creatividad. Trabajadores expertos capaces de aceptar desafíos y de trabajar en proyectos colaborativos.</p> <p><b>Nuevos modelos de relación:</b> desde la satisfacción de necesidades de la empresa a través de nuevas modalidades de relación: tradicional, flexible, mixtas.</p>	<p><b>Procesos de aprendizaje</b> para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-alto rendimiento de la aportación;</li> <li>- la transformación profesional senior, y adquisición nuevos roles</li> </ul> <p><b>Construcción del Mapa de Talento</b> de la Organización y localización del Conocimiento Crítico.</p> <p><b>Análisis del talento</b> de los profesionales expertos de las organizaciones, y configuración de equipos de trabajo creativos, innovadores y ágiles.</p>	<p><b>Diseño de itinerarios profesionales</b> de trabajadores senior.</p> <p>Construcción de su <b>marca personal</b> y el incremento de su reputación profesional.</p> <p><b>Creación de comunidades de aprendizaje</b> para la puesta en valor del conocimiento interno de la organización.</p> <p><b>Dotación de recursos pedagógicos y de competencias de mentoring</b> a los profesionales senior para la incorporación de la función de transferencia de conocimiento tácito.</p>	<p>Diseño de entornos laborales que contemplen la <b>flexibilidad</b> (tiempo/lugar/tarea) como medidas para facilitar el equilibrio entre vida personal y profesional, especialmente a los profesionales senior (responsables de ascendientes y descendientes simultáneamente).</p> <p><b>Propuesta de reducciones horarias</b> para profesionales seniors con cargas de trabajo especiales.</p>	<p><b>Estudio ergonómico</b> y de las condiciones de trabajo de los profesionales seniors de la organización.</p> <p>Elaboración de la guía de <b>Prevención de Riesgos Laborales</b> a partir de la experiencia de los profesionales senior.</p>	<p><b>Del puesto de trabajo al trabajo por proyectos.</b> Fomento de la formación de equipos multigeneracionales para desarrollar enfoques innovadores a través de metodologías Agile, Design Thinking, Mentoring (<i>de desarrollo, reverse, peer...</i>).</p> <p><b>Planificación de la rotación laboral</b> de forma que cada trabajador obtenga una visión global y holística de la organización.</p> <p><b>Balance profesional:</b> triple foco.</p>	<p><b>Diseño del plan de Transferencia del Conocimiento</b> tanto persona a persona, como persona a equipo, como a nivel organizativo.</p> <p><b>Creación de parejas/grupos de Mentoring / StoryCorp</b> para la transferencia de la visión y los valores de la organización</p> <p><b>Planificación de la jubilación (progresiva):</b> económica, salud, emprendimiento, voluntariado, ocio...</p> <p><b>Unretirement:</b> La vuelta al trabajo.</p>



# CASO VITA NEEDLE - EEUU (1932)

## CASO INICIATIVA EMPRESA



Amb el suport de: Amb el finançament de:

**Pyme 41**  
**Ventas 11 M\$**  
**Cuota mercado 10%**  
**Crecimiento anual 5%**  
**Beneficios 19 de los últimos 22 años**  
**Edad Media +65**  
**Fundación 1932 (MA)**



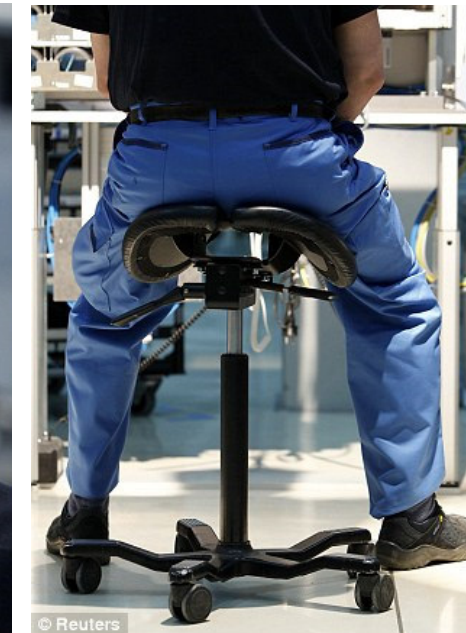
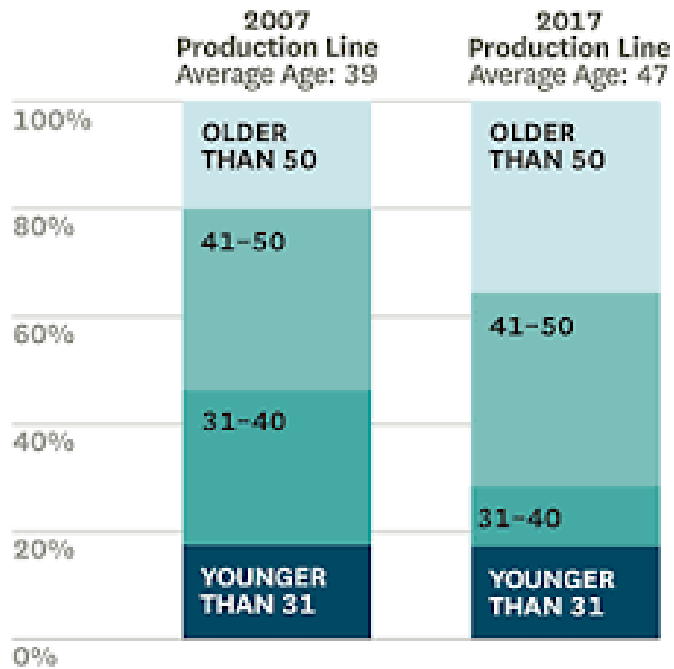
## CASO OGAWA NO SHO – JAPON (1986)



- Restaurante y elaborador del OYAKI (símbolo de la cultura gastronómica tradicional de Shinshu).
- Venta presencial y online. Cooperativa social rural.
- Promueven la marca “Oyaki Village”, celebran eventos en torno al producto.
- Más de la mitad de los 80 empleados de la empresa tienen más de 60 años.
- El más veterano, de 91 años (3 días a la semana). Anteriormente la empresa tenía una edad de jubilación de 78 años, pero ahora los empleados pueden quedarse todo el tiempo que quieran.

# CASO BMW: HOY PARA MAÑANA – ALEMANIA (2007)

*“la media de edad en las plantas pasará de 39 a 47”*



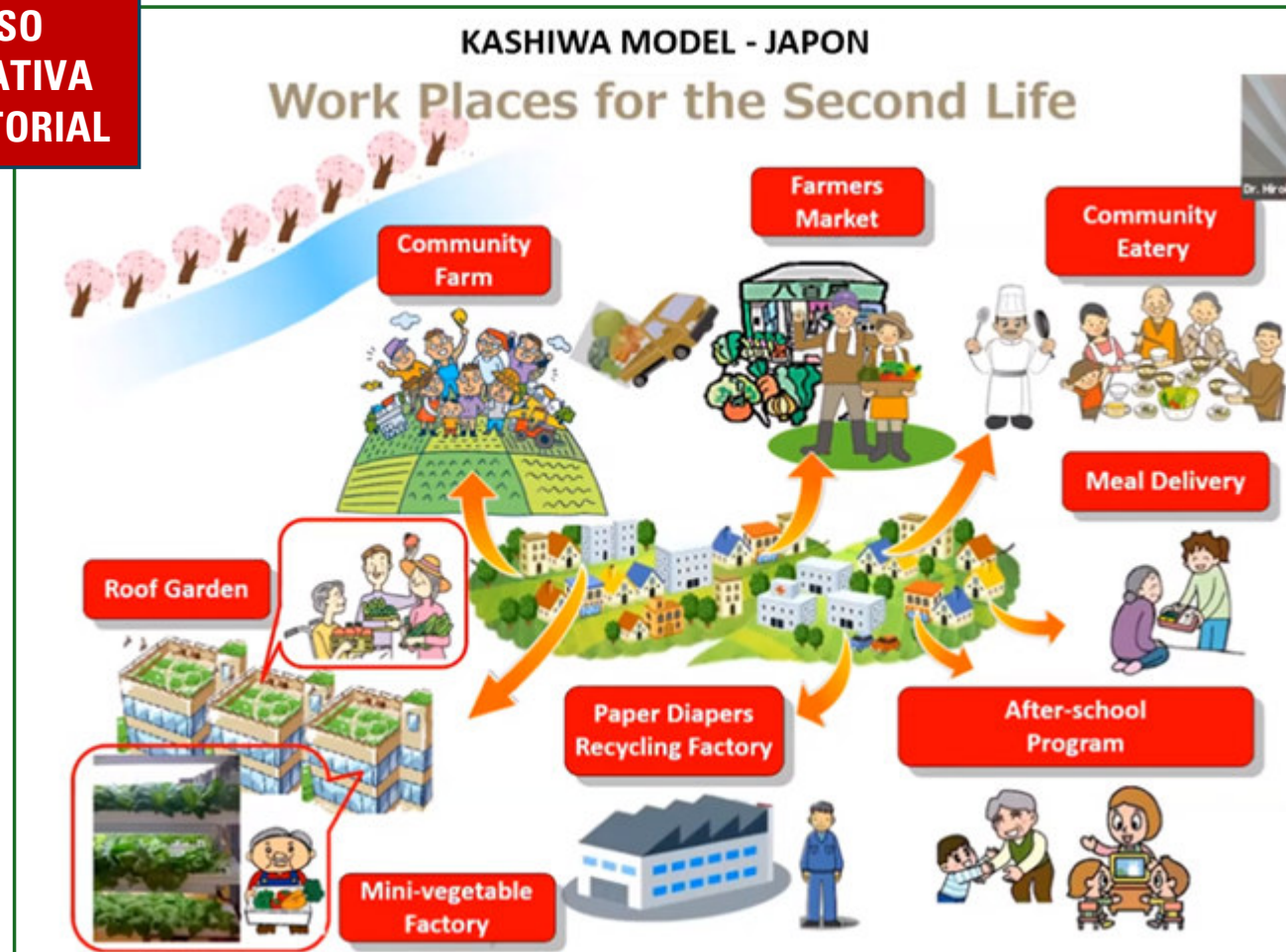
Amb el suport de:

# CASO TOYOSHIKIDAI PROJECT – JAPON (2009)

## OBJETIVOS

- Desarrollo de un programa de prevención de la fragilidad basado en la comunidad
- Promoción de la atención domiciliaria y comunitaria integrada
- Diseño de modelos de vivienda adaptados al envejecimiento
- Implementación de sistemas de transporte verde y accesible
- **FOMENTO DEL EMPLEO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL POST-JUBILACIÓN**
  - ❑ Rediseñar comunidades para ofrecer empleo amigable con la edad
  - ❑ Áreas prioritarias: atención a la infancia y mayores, sector primario, comercio minorista y servicios, industria manufacturera
  - ❑ Evaluación impacto: Indicadores personales y comunitarios (salud, economía y bienestar).

## CASO INICIATIVA TERRITORIAL



# CASO EVER YOUNG – KOREA (2013)



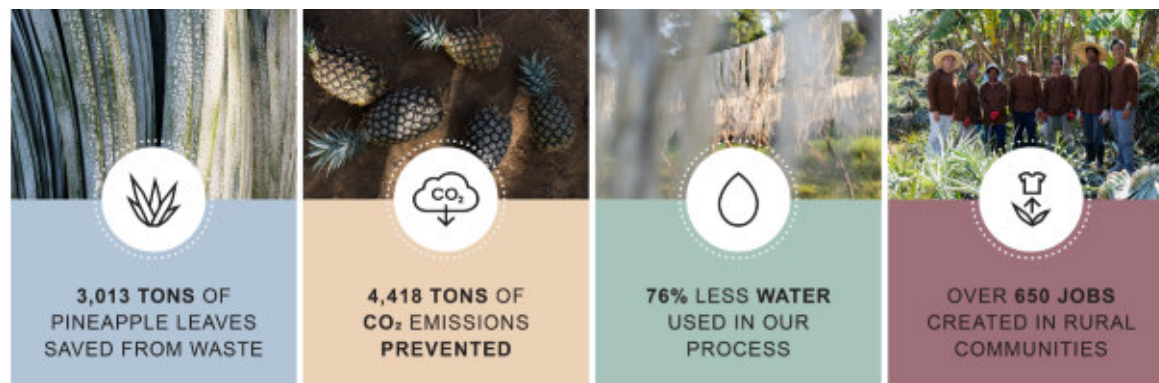
**CASO INICIATIVA EMPRESA**

EMPRESA SOCIAL, IT, 420 E (55, 82 AÑOS)



# CASO ANANAS ANAM, FILIPINAS (2013)

## CASO EMPREDIMIENTO MUJER SENIOR



- **PIÑATEX: Una alternativa popular al cuero** en las industrias de la moda y la tapicería
- Hecho de fibras de hojas de piña (subproducto de residuos de la cosecha de piña) y el talento de las comunidades.
- Compromiso con la sostenibilidad
- Fundada por la emprendedora Carmen Hijosa (Asturias), después de completar su doctorado a los 60 años en el Royal College of Art.
- Lanzó el proyecto a través de programas de incubación (Design Center Philippines de Manila, Innovation RCA Londres ).



# CASO LADY A (UK, 2017)

- Alexandra Dunhill descubre en EEUU el potencial de CBD pero encuentra dos limitaciones principales en los productos disponibles: pocos estaban hechos por mujeres y eran adecuados para necesidades específicas femeninas, y muchos no explicaban la importancia del CBD
- A los 60 años lanza LADY A en UK: productos de CBD Diseñados por y para Mujeres
- Enfoque: productos wellness (no sanitarios) de gama alta que optimizan los beneficios del CBD para la salud de las mujeres: suplementos, vaporizadores y bálsamos.
- Beneficios; Estabiliza hormonas, proporciona tranquilidad mental.
- Target: mujeres deportistas, mayores menos activas y con problemas de stress.
- Venta online y a través de distribuidores
- Estimaciones: 1.000 M (2025)



CASO  
EMPREDIMIENTO  
MUJER SENIOR



# CASO ONG-GOING KOREA (2021)

## CASO EMPRENDIMIENTO JUNIOR EMPLEAN SENIORS

- Startup: equipo intergeneracional
- Proporciona empleos estables optimizados para las personas mayores (y jubiladas)
- Gestión la logística con calidad.
- Servicios en los sectores de alimentación y catering para corporaciones.
- Convenios con la AAPP (*Seoul 50Plus Foundation...*).

<https://onggoing.co.kr/>



# CASO WAHVE EE.UU.



wahve®

Work At Home Vintage Experts

Phase into retirement and extend your career working from home

Bring your insurance knowledge and experience to WAHVE and retire your way from the office but not from work.

Do what you love with the schedule and workload you want for one of our clients who need your talent.

Become a wahve today!

Find out more at [wahve.com](http://wahve.com)



Flexibilidad



# Plataformas de trabajadores remotos

## RURAL COWORKING AND COLIVING EXPERIENCE



For generations we were told success was in big cities. Perhaps to remember things we forgot, we should try going back!

<https://www.rooral.co/>

**PLATAFORMA** diseñada para conectar a los trabajadores remotos con experiencias de vida rural, promoviendo una conexión más cercana con la naturaleza, saludable y al mismo tiempo satisfaciendo las necesidades profesionales.



## WHERE?



### BENARRABÁ, MALAGA

- 40 mins from Ronda
- 1 hour from Marbella
- 90 mins from Malaga Airport
- 0 mins from hiking trails

Al asociarse con comunidades rurales, ofrecen un **paquete integral** para trabajadores remotos con **alojamiento, espacios de coworking y un programa seleccionado de talleres y actividades.**

# Transiciones profesionales

## Modelo británico



Foco en la persona

Bases articulación:

- Acción
- Multiagente

**CASO INICIATIVA PUBLICA**

### ANTECEDENTES (2013-17)

#### MCR Mid-life career reviews (2013-15)

Cerca de 3.000 personas de 45 a 64 años participaron en un proyecto piloto apoyado por el Gobierno con 17 organizaciones.

#### INFORME INDEPENDIENTE SOBRE PENSIONES (2017)

Propuso una ITV de la madurez que abarcara una revisión holística del trabajo, la situación financiera, el estilo de vida, la salud, la vivienda, la familia y la jubilación que "actuara como un desencadenante que animara a la gente a hacer un balance realista".

2017

### GT MULTIAGENTE PARA EL DESARROLLO DE CONCEPTO. Ministerio de Pensiones, Nov. 2017

Universal

Personalizable

Toda la vida

Proceso

Útil

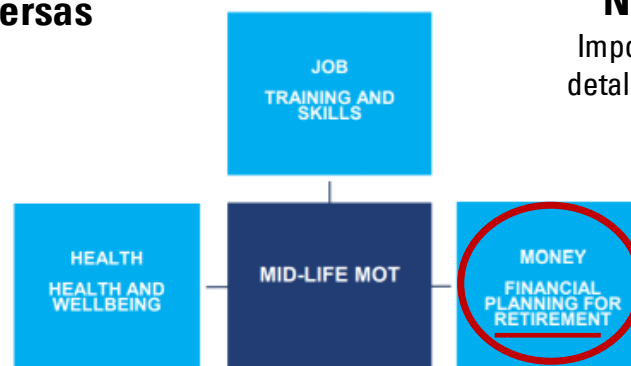
#### Definición y prácticas diversas

- Talleres | seminarios
- Desarrollos individuales
- Online

#### Pilota la empresa

- Recursos especializados externos

+45



#### Necesario enfoque holístico

Importancia de contar con diagnósticos detallados (salud, financiero, empleo...), imparciales y confidenciales

#### Con apoyo psicológico

Y emocional para abordar transiciones

#### +Flexibilidad

Alargar vida profesional

'A Mid-life MOT is a useful trigger point to encourage people to take stock, and make realistic choices about **work, health and retirement**: We recommend that people should be able to access a mid-life MOT and that this should be facilitated by employers and by the Government using online support and through the National Careers Service. **Work on this should begin immediately**'. – John Cridland

# Transiciones profesionales

## Modelo francés



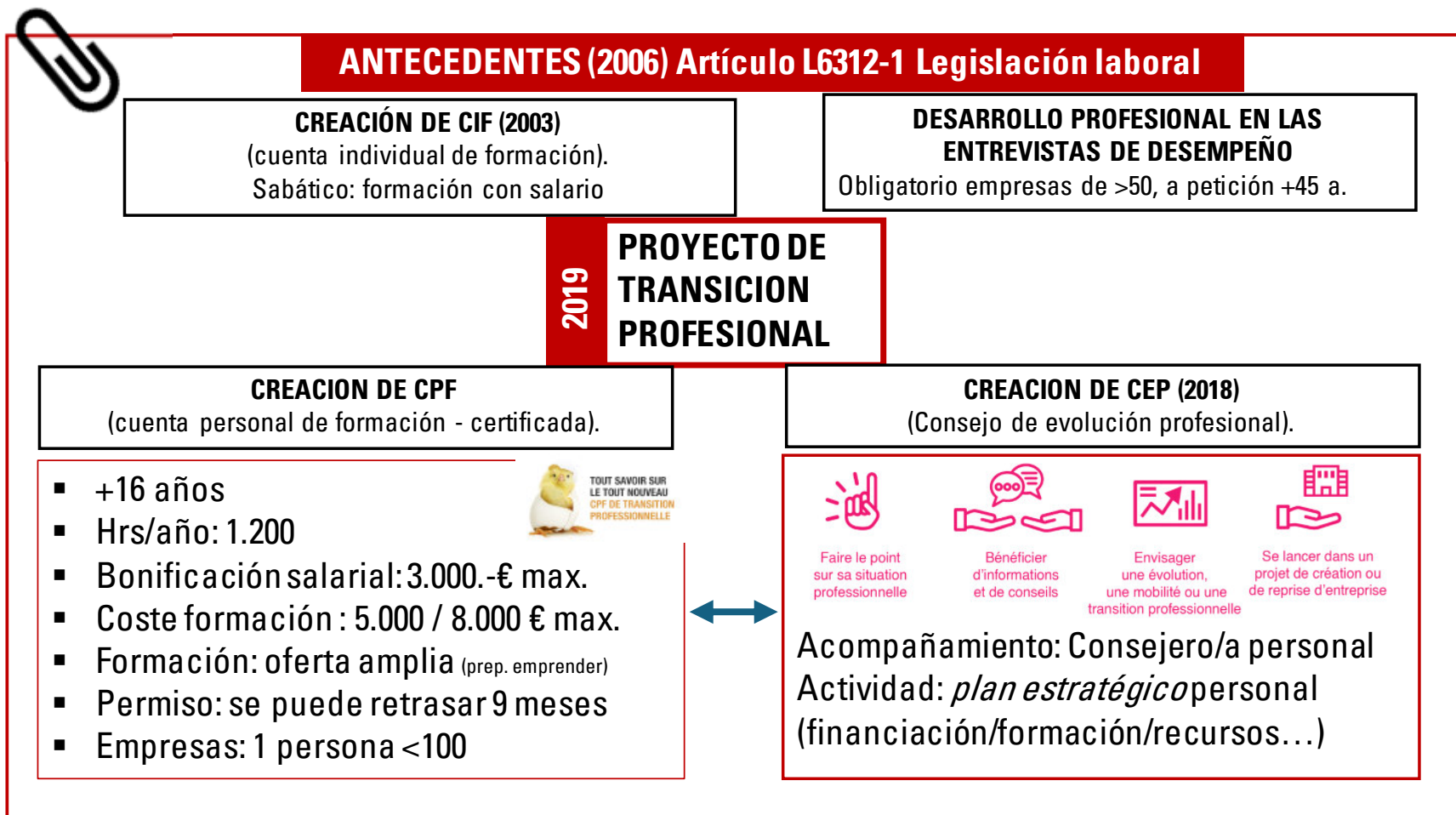
Foco en la persona



Bases intervención:

- Legislación
- Formación

**CASO INICIATIVA PUBLICA**



# CASO MODERN ELDER ACADEMY – EEUU (2018)



- REDEFINIR LA EDAD ADULTA (SENIOR): Academia dedicada a ayudar a la persona a navegar en la edad madura y más allá. “Construir una comunidad de personas de edad madura inspiradas y empoderadas
- ESTANCIAS REGENERATIVAS
  - Workshops
  - Retiros Wellness
  - Grupos Privados
  - Online
- ACTIVIDADES
  - Formación
  - Salud (holística) – Alimentación
  - Networking
  - Emprendimiento
- Alumnos de 48 países
- 26 capítulos locales (online)

# CASO PROMETEO – BIZKAIA (2024)

CASO INICIATIVA  
PUBLICO-PRIVADA



# PROMETEO

PROFESIONALES PARA LA NUEVA LONGEVIDAD



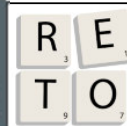
PLATAFORMA50  
hacking longevity



Bilbao  
Metropoli30



kuna  
bbk



Convocatoria de KUNA-CO PROIEKTUAK 2023  
de impulso de Proyectos de Innovación  
**CATEGORÍA NUEVA LONGEVIDAD**



Amb el finançament de:

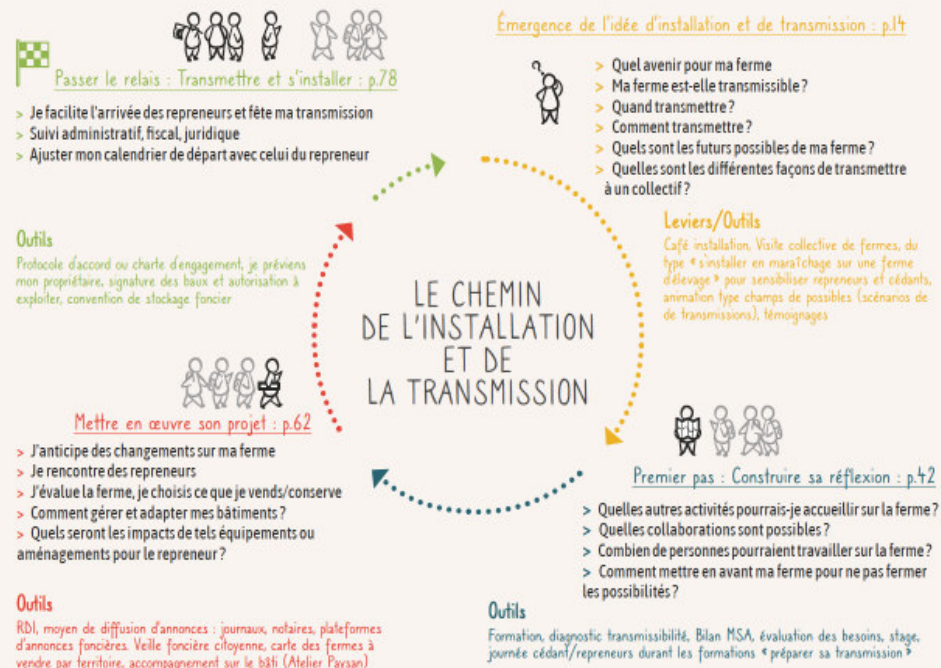
Amb el suport de:

# Transmisión de la actividad en el campo: Terre de Liens (FRA)

Proyecto para la promoción de una **carrera agrícola como espacio de oportunidad profesional**, ya sea para perpetuar o desarrollar actividades de producción, prácticas agrícolas, fomentar el establecimiento de uno o más agricultores o incluso preparar su propio plan de jubilación.



- Transmisión de la actividad
- Conservar y compartir las tierras agrícolas
- Asociación (38.000 socios)



<https://terredeliens.org/national/transmettre-des-terres/>

## GESTION DEL LEGADO

- Envejecimiento de las personas propietarias, hay una oferta creciente de tierra.
- Selección de nuevos propietarios (prácticas respetuosas con el medio ambiente)
- La sociedad (cuando puede) adquiere tierras que luego alquila a nuevos arrendadores
- 300 adquisiciones (75.000 Has. agricultura ecológica).

# Formación | Aprender y viajar, compatible



# CASO ROAD SCHOLARS - Viajar y aprender a lo largo de la vida



## Universidad del mundo para adultos mayores

# ROAD SCHOLARS RED USA



VIAJES DE ESTUDIO PARA  
MAYORES  
EMBAJADORES  
RED-COMUNIDAD AFÍN

- **VIAJES DE ESTUDIO PARA SENIORS**
- Filosofía: **aprendizaje es una condición del bienestar general**
- 5.500 "viajes de estudio" en 150 países, más de 100.000 participantes al año
- **Organización sin ánimo de lucro**
- Fundada en 1975, al primer "viaje de estudio" fueron 6 personas, al final del primer año habían llegado a 220 participantes.
- 1980 empezó la expansión internacional (Canadá), aprovechando las vacaciones en las residencias de estudiantes.
- 1981 llegaron a Europa.
- 1985 lanzaron el primer programa intergeneracional abuelos/as nietos/as.
- 2020 lanzan el primer programa online "adventures online" (viajes virtuales)
- Red de embajadores (voluntarios): 250, edad media 75 años. Recompensan la actividad con bonos/descuento (desde 25\$ por una presentación pequeña)
- Tienen "becas/ayudas" para estudiantes que las necesiten.
- Los singles son el 30% de sus usuarios (crec. 50% en 10 años).



# CASO COGENERATE– EEUU (2000)

What if older and younger generations worked together to solve the problems that no generation can solve alone?

CASO INICIATIVA SOCIAL

- Somos productores, consumidores, emprendedores y contribuidores
- Del consumo a un pacto intergeneracional con el futuro
- Construyendo una nueva cultura de trabajo y compromiso social: reciprocidad y colaboración
- Formarse para la contribución efectiva y sostenible a lo largo de la vida: mapas de vida y futuro
- Activismo intergeneracional con gran impacto (socios AA.RP.)



## Our theory of change



\*

### The CoGen Challenge →

Bringing generations together to advance economic opportunity.

\*

### Encore Fellowships →

The Encore Fellowships program has a new home at [The Fedcap Group](#).

\*

### CoGen Solutions →

Bringing generations together to reduce social isolation and loneliness.

\*

### Encore Physicians →

Placing retired physicians at health clinics to treat underserved people and mentor younger colleagues.





PLATFORMA50  
hacking longevity

---

**M**oltes gracies!

