

# I JORNADA SILVER ECONOMY



Colabora

**SeniorsLeading**  
En Beneficio de Todos

Organizan

**Fundación  
iberCaja** 

universidad  
**SANJORGE**  
GRUPO SANVALERO



**USJ  
SÉNIOR**

## Lourdes DIEGO

### *Sénior en la Universidad*

#### Índice

1. La condición de sénior
2. Formación y Aprendizaje a lo largo de la vida (LLL o *Lifelong Learning*). Desafío personal y crecimiento grupal
3. Sénior en la Universidad: retos y oportunidades
  - 3.1. De los microaprendizajes al macroaprendizaje
  - 3.2. Cuestiones de intergeneracionalidad. Mentoring y digitalización

#### 1. La condición de sénior

Las personas que hoy consideramos sénior conforman un segmento poblacional creciente, por cuestiones demográficas, de longevidad y de prolongación de la calidad de vida, y son un verdadero activo de la economía global, como bien va a quedar de manifiesto con la suma de intervenciones de los ponentes de la presente jornada.

Denominamos sénior a las personas que ya tienen cumplidos los cincuenta años y que se encuentran en la franja más joven (los sénior propiamente, de 50 a 74 años) o en la más adulta (los súper sénior, de 75 años en adelante).

Con una amplia experiencia de vida, desarrollando o habiendo desarrollado una profesión y/o formado una familia, los sénior son ciudadanos que tienen capacidad para emprender, que están dispuestos a recorrer mundo, a viajar para conocer el patrimonio cultural o por placer, y que buscan adquirir conocimientos nuevos, recordar los de antaño y vivir una nueva experiencia formativa de forma intensa, aprovechando al máximo los

## I JORNADA SILVER ECONOMY

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

recursos y las estrategias educativas que despliegan las instituciones públicas o privadas que apuestan por la formación de adultos.

Los sénior contribuyen a dar sentido a la llamada formación a lo largo de la vida, capaz de activar en ellos experiencias de aprendizaje significativo, actualización de conocimientos, ampliación de sus capacidades y habilidades, adquisición de competencias clave (entendidas como la suma de conocimientos, destrezas y actitudes para la consecución de acciones reales), adaptación a la transformación digital y, en definitiva, cumplir sus propias expectativas y mejorar la calidad de vida y potenciar su desarrollo personal o, incluso, profesional.

### 2. Formación y Aprendizaje a lo largo de la vida (LLL o *Lifelong Learning*). Desafío personal y crecimiento grupal

Fue en 1970 cuando Paul Lengrand, director de la División de la Educación de Adultos de la UNESCO, acuñó el término de *Lifelong Learning* o aprendizaje a lo largo de la vida en un informe presentado a la Conferencia de la UNESCO bajo el título *An introduction to Lifelong Learning*<sup>1</sup>. La UNESCO respondió ante este informe convocando a un panel de expertos bajo la dirección de Edgard Faure, quienes publicaron sus conclusiones dos años más tarde en el libro *Learning To Be, The world of education today and tomorrow* (conocido como Informe Faure o como Aprender a ser). En 1996 vendría el informe Delors: *La educación encierra un tesoro*. El Parlamento y el Consejo Europeos declararon 1996 como el “Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes”.

---

<sup>1</sup> VALLE, Javier M. (2012), “La formación a lo largo de la vida en España desde una perspectiva supranacional; desafío personal en el marco de aprendizaje por competencias”, *Fundación Ramón Areces*, 7, pp. 61-68, espec. p. 62.

## I JORNADA SILVER ECONOMY

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

Las agendas de los organismos supranacionales y de las diversas administraciones educativas, es decir, las políticas educativas mundiales tienen entre sus máximos objetivos garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida. La UNESCO, la Unión Europea (con su Programa de Aprendizaje Permanente, 2007-2013 -hoy continuado bajo el programa Erasmus+), la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos) están alineadas en el mismo objetivo y tienen la intención de facilitar una formación y un aprendizaje permanentes para todos los ciudadanos de la UE con independencia de su edad, su nivel formativo previo así como de sus posibilidades socioeconómicas, con la aspiración de promover la equidad, la integración y cohesión social, la empleabilidad y la mejora en el puesto laboral y, en última instancia, el emprendimiento individual y colectivo<sup>2</sup>.

La formación a lo largo y ancho de la vida, y durante la vida (o, mejor todavía, para toda la vida), ha existido siempre por la propia naturaleza del ser humano y su necesidad de constante aprendizaje. Más la reflexión y trabajo hechos en las últimas décadas sugieren que se garantice en todos los contextos y en todos los niveles con el auxilio de los llamados aprendizaje formal, no formal e informal, que deben ser de alta calidad y suma pertinencia. No solo los organismos internacionales lo han incluido en sus hojas de ruta sino que es necesario que lo hagan por igual todos los agentes educativos (a través de los gobiernos, los interlocutores sociales y las cooperaciones locales -empresas, escuelas, universidades, centros de investigación y servicios de información, orientación y asesoramiento-)<sup>3</sup>.

La formación a lo largo de la vida es una inversión social, que aporta numerosas ventajas al individuo y a su entorno (familia y amigos) pero también a la colectividad (es decir, a la sociedad, en general). La educación en la edad adulta es un derecho que tiene la persona

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, pp. 62-64; y María R. Belando-Montoro, "Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes", *Revista Ibero-americana de Educação* [(2017), vol. 75, pp. 219-234.

<sup>3</sup> Belando-Montoro, "Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes", *o. c.*, p. 224.

## I JORNADA SILVER ECONOMY

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

sénior<sup>4</sup> pero también es una obligación del sénior para con la sociedad. Es muy evidente que los ciudadanos adultos formados a través de procesos de reflexión y de asimilación envejecen más lentamente y participan más activamente en la sociedad y en el mercado laboral, al poder transmitir los conocimientos y la experiencia a personas más jóvenes. Así, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida constituye un vehículo de integración cultural, cívica y social de máxima importancia y permite despertar el talento que las empresas que quieran estar en línea con la silver economy están llamadas a retener.

### 3. Sénior en la Universidad: retos y oportunidades

La mayor parte de las universidades, públicas y privadas, han integrado el aprendizaje a lo largo de la vida en su estructura organizacional y académica y, por tanto, en su planificación metodológica, contemplando la formación a personas sénior o con experiencia de vida como una extensión -o proyección social- de los estudios reglados que ofertan a sus estudiantes de grado y postgrado. Caso excepcional merecen algunas universidades dedicadas solamente a la formación de adultos. A ella están contribuyendo las universidades españolas, donde ya están activos más de setenta programas formativos enmarcados en sus respectivas estructuras académicas por medio de titulaciones propias, en particular los llamados diplomas sénior. Desde hace 18 años la Asociación Española de Programas Universitarios para Mayores (AEPUM) aglutina, para el necesario trabajo en red, a 49 universidades españolas, con sus más de 26.000 alumnos. La finalidad de AEPUM es fomentar los programas educativos para mayores en el ámbito universitario, contribuyendo al desarrollo formativo y cultural de este colectivo, e impulsar la innovación y la investigación que aplica a dicha formación.

---

<sup>4</sup> Este derecho se halla recogido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, dedicado al aprendizaje a lo largo de la vida y donde se detalla lo siguiente: "Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional". Este artículo mantiene su vigencia en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, o LOMCE. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte publicó en 2015 el *Plan Estratégico de Aprendizaje a lo Largo de la Vida*, donde se indicaron las líneas estratégicas de actuación.

## I JORNADA SILVER ECONOMY

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

### 3.1. De los microaprendizajes al macroaprendizaje

La oferta formativa para adultos está en continuo crecimiento. Esto es consecuencia, por un lado, del aumento exponencial de la población adulta y de la demanda existente; y, por otro, del alto y positivo impacto que generan los programas sénior en un público fiel y entregado, con gran aspiración de crecimiento personal y de socialización con sus semejantes y con alta motivación hacia el aprendizaje. Los sénior son propositivos y aportan conocimiento o bagaje personal, comparten sus experiencias de vida, se sensibilizan con las causas sociales y practican el voluntariado, siendo todavía un ejemplo para sus hijos y nietos.

La formación en humanidades, ciencias sociales y de la salud vertebró los programas sénior dentro y fuera de nuestras fronteras, aderezados con laboratorios instrumentales y actividades destinadas al conocimiento del patrimonio cultural de la localidad o de la región en la que estos están implantados, donde se pueden ejercer, a su vez, acciones de voluntariado para las que los sénior están siempre prestos a realizar, por la conciencia y sensibilidad sociales que atesoran. No en vano, los objetivos fundamentales de la formación a lo largo de la vida son promover el conocimiento global y aplicado y contribuir, en los adultos, a la superación y crecimiento personales y a su desarrollo integral. Importa el sujeto en sí mismo, y el entorno en el que este se desenvuelve, promover una formación transversal e, igualmente, potenciar los estímulos y creatividades o artísticas de los beneficiarios, lo que generará un impacto altamente positivo en la sociedad.

### 2.2. Cuestiones de intergeneracionalidad. El mentoring y la digitalización

La Unión Europea ha establecido ocho competencias clave para el aprendizaje permanente, en línea con los ejes clave de la sociedad contemporánea: el conocimiento,

## I JORNADA SILVER ECONOMY

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

la tecnología y la globalización. Todas ellas tienen como germen la competencia cultural y el aprender a aprender. Entre ellas se encuentra la más que reclamada actualmente competencia digital.

La nueva Sociedad del Conocimiento, en la que se integra el aprendizaje a lo largo de la vida, y el fenómeno de la globalización reclaman también la necesaria utilización de las TICs o Tecnologías de la Información y la Comunicaciones, en definitiva, la adquisición de una suficiente cultura tecnológica. Sociedad del Conocimiento y Sociedad de la Información se unen con el objetivo de hacer del alumno el centro de su propio aprendizaje.

En la educación de adultos es necesario trabajar con las herramientas que nos proporciona la tecnología: ordenadores, tablets, smartphome, plataformas virtuales, apps... La pandemia ha desvelado cuán importante es la comunicación entre personas; y para ello, la tecnología básica es imprescindible ya en todos los hogares. Pero se hace necesaria también una adaptación de la tecnología a la franja de edad sénior y súper sénior, constatación aplicable por otro lado a todos los vértices de la *Silver Economy*.

Sabemos que las nuevas tecnologías promueven la estimulación sensorial y mejoran las funciones nerviosas a la vez que protegen del deterioro cognitivo. Contribuyen, además, a un envejecimiento activo y empoderan a las personas mayores en distintos ámbitos pues tienen efectos beneficiosos sobre su autoestima, al sentirse capaces de interactuar con sus semejantes y con su descendencia y autónomos en gestiones diarias con la administración, la banca o el propio acceso a la información y, en último término, a la formación en formato híbrido, la gran apuesta de la universidad para el colectivo sénior.

Si para ello sumamos no solo el expertise de docentes versados en los distintos ámbitos de acción de la formación en habilidad digital y con capacidad de imprimir en el sénior el interés y la curiosidad por saber más y mejor, sino la versatilidad y frescura del mentor

## I JORNADA SILVER ECONOMY

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

joven, nativo digital por naturaleza, podemos convertir la ecuación del binomio sénior&tecnología, referido por Luis Castillo en el *Libro blanco* de la Silver Economy en España (publicado en octubre de 2021), en una realidad tangible y próspera.

En esta ocasión, y como consecuencia de la irrupción de la era digital, nos encontramos con la paradoja de que el conocimiento y la experiencia residen, en mayor medida, en el alumno junior, quien ya ha nacido en línea y sintonía con la digitalización requerida en el sistema educativo. Es, en cambio, el alumno sénior quien precisa de ese acompañamiento y tutorización del nativo digital, más puede aportar a la relación con su mentor su experiencia, profesionalidad y compromiso y le puede servir de guía o consejero en momentos puntuales de su etapa formativa. De esta manera se establece un vínculo personalizado entre ambos miembros de la ecuación, que intercambian los propios *know how*, a la vez que se rompe con la jerarquía establecida en una relación formativa tradicional. Esta es la apuesta del presente curso del *Diploma Sénior en Cultura y Civilización contemporáneas* que ofrecemos desde la Universidad San Jorge y en la que trabajan nuestros alumnos sénior y un grupo importante de alumnos junior procedentes de distintos grados que imparte la universidad en su campus de Villanueva de Gállego. Les sorprenderá si les cuento que, el pasado viernes, 3 mentores junior afrontaron un sencillo y gran reto a la vez: tras un trabajo en equipo que derivó en un vídeo tutorial explicativo y en un doc. de instrucciones con los que enseñar a los sénior a realizar una presentación en ppt., se enfrentaron a liderar un taller instrumental con los propios alumnos del diploma referido. No hay nada más gratificante que ver materializadas las sinergias que se producen de manera natural entre los dos vectores del binomio junior-sénior.

Si bien la tecnología se hace imprescindible en toda formación actual, concibamos esta como un medio y no como un fin en sí mismo y tengamos en cuenta que se hace necesario integrar, en los programas académicos para sénior y súper sénior, una formación específica -y adaptada- en habilidades digitales. Y hacerlo de la mano de jóvenes



**I JORNADA SILVER ECONOMY**

Lourdes DIEGO. *Sénior en la Universidad*

mentores bien formados augura una oportunidad para asegurar la necesaria intergeneracionalidad que toda institución moderna así como la sociedad contemporánea deben promover.

Muchas gracias por su atención.