

# LA PROMOCIÓN DE RELACIONES INTERGENERACIONALES POSITIVAS: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE MENTORÍA PARA TRABAJADORES SOCIALES



Universidad Pontificia de Comillas

Grado: Criminología

Autora: Dña. Olivia Roura García

Tutora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Dña. Rosalía Mota López

Madrid, 2024

## **RESUMEN**

El presente trabajo se enfoca en describir el impacto positivo de las relaciones intergeneracionales para la creación de una sociedad cohesionada, donde adultos mayores y jóvenes dejen atrás los estereotipos asociados a las diferentes generaciones y se enriquezcan los unos de los otros, eliminando así el edadismo. Se recopilan diferentes programas que promueven las relaciones intergeneracionales, así como los que se centran en la mentoría como instrumento para fomentar la unión entre generaciones. Se ha realizado una propuesta de intervención que consiste en la elaboración de un proyecto de mentoría en el ámbito de la orientación y promoción profesional, dirigido a futuros trabajadores sociales mentorizados por profesionales que han estado en activo.

**Palabras clave:** relación intergeneracional, edadismo, mentoría, Trabajo Social.

## **ABSTRACT**

This study focuses on describing the positive impact of intergenerational relationships on the creation of a cohesive society, where older adults and young people move beyond stereotypes associated with different generations and enrich each other, thus eliminating ageism. Different programs that promote intergenerational relationships are compiled, as well as those that focus on mentoring as a tool to foster intergenerational bonding. An intervention proposal has been made which consists of the development of a mentoring project in the field of professional guidance and promotion, aimed at future social workers mentored by professionals who have been active in the field.

**Keywords:** intergenerational relationship, ageism, mentoring, Social Work.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>1. METODOLOGÍA</b> .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
2.1    Relaciones de las personas mayores. ....	7
2.2    Relaciones intergeneracionales .....	8
2.2.1    La familia como lugar de lo intergeneracional .....	10
2.2.2    Las relaciones intergeneracionales y la imagen social de mayores y jóvenes. ....	11
2.3    Programas intergeneracionales.....	13
2.4    La mentoría como propuesta intergeneracional .....	20
2.5    Trabajadoras sociales egresados.....	25
<b>3. PROYECTO DE MENTORÍA INTERGENERACIONAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL</b> .....	27
3.1    Fundamentación .....	27
3.2    Naturaleza del proyecto .....	29
3.3    Objetivos .....	30
3.4    Resultados previstos.....	31
3.5    Actividades .....	33
3.6    Temporalización .....	40
3.7    Recursos .....	42
3.8    Evaluación.....	43
<b>4. CONCLUSIONES</b> .....	45
<b>5. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	46

## 1. INTRODUCCIÓN

El escenario demográfico en España refleja una población que está envejeciendo progresivamente, con desafíos y oportunidades específicos. La proporción de personas mayores de 65 años ha crecido significativamente en las últimas décadas. Hoy en día de 47,42 millones de españoles que habitan en el territorio, nueve millones son personas mayores de sesenta y cinco años, lo que supone un 19% de la población total (INE, 2022).

Esta transformación de la estructura por edades de la población viene impulsada por el crecimiento significativo de la esperanza media de vida al nacer. España es el cuarto país más longevo a nivel mundial. La esperanza de vida es de 83 años (IMSERSO, 2022).

Se produce una feminización de la vejez, por el diferencial de esperanza de vida entre hombres y mujeres (la esperanza de vida de las mujeres es de 85,83 años frente a 80,24 años que es la de los hombres). Además, las mujeres viven más tiempo cuando se llega a edades adultas avanzadas: 23,42 años más de promedio, mientras que la de los hombres es de 19,54 años más (IMSERSO, 2022).

Por otra parte, la esperanza de vida saludable, entendida como el número de años que se espera que viva una persona con buena salud, era en el año 2021 de 10,5 años<sup>1</sup>. Este potencial que encierra la longevidad, más personas de edad viviendo en buenas condiciones de salud, no puede desaprovecharse.

En el tejido social de nuestra comunidad, la contribución tanto de las personas adultas de más edad como de los jóvenes juega un papel crucial en la construcción de un entorno equilibrado y cohesionado. Un entorno familiar, grupal y comunitario es aquel dónde cada grupo demográfico aporta perspectivas únicas que son fundamentales para el desarrollo social.

Los adultos mayores cuentan con un importante potencial para la sociedad debido a la experiencia y sabiduría adquirida a lo largo de su vida, que proporciona una perspectiva

---

<sup>1</sup> En

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

única. El paso del tiempo hace que las personas desarrollen una mayor estabilidad emocional y mejor capacidad para lidiar con el estrés. Además, pueden ser una fuerte fuente de inspiración y motivación para otros (Pinazo, 2020).

Por otro lado, la población joven suele estar llena de energía y entusiasmo, lo que les impulsa a buscar nuevas oportunidades. Cuentan con una importante capacidad de adaptabilidad al entorno, tienen un fuerte sentido de justicia social y muchos de ellos están comprometidos en proyectos y actividades de sus entornos, es decir tienen conciencia social. Poseen una mayor habilidad para el uso de las tecnologías y a menudo tienen una visión optimista del futuro (Pinazo, 2020).

El acercamiento intergeneracional es la clave no sólo para el desarrollo personal, sino también para el desarrollo social en su conjunto.

## 1. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente trabajo se ha realizado en primer lugar una búsqueda bibliográfica sobre las relaciones intergeneracionales existentes en España, la importancia de estas y los programas destinados a promover estas relaciones, incluyendo entre estos, ejemplos de mentoría. Para ello se han empleado las siguientes bases de datos: Academic Search Complete, Encyclopedia of social work, Dialnet y Google Scholar. En estas se introdujo las palabras clave “programas” AND “relación intergeneracional”, para así recoger aquellos programas que promueven relaciones intergeneracionales de manera genérica. La búsqueda arrojó 155 documentos del cuales se seleccionaron 8 artículos que se centran en las relaciones con adultos mayores de 65 años. Más adelante se buscó aquellos que se centran en la mentoría. Para ello se introdujo la palabra “mentoría” obteniendo 141 resultados, de los cuales se seleccionaron 8 que son aquellos que hablan propiamente de proyectos de mentoría entre jóvenes y adultos de más edad.

A la recopilación de artículos científicos se sumó la búsqueda en diferentes páginas web de datos estadísticos sobre las relaciones intergeneracionales, así como ejemplos de programas intergeneracionales y de mentoría. Se ha recopilado también información proveniente de organizaciones del tercer sector.

Por último, se ha diseñado una propuesta de intervención que consiste en un proyecto de mentoría destinado a jóvenes a punto de adentrarse en su carrera profesional como trabajador social y a adultos mayores de 65 años que hayan sido profesionales del Trabajo Social. El propósito de este proyecto es fomentar las relaciones intergeneracionales, consiguiendo así la reducción del edadismo, fomentando relaciones sociales beneficiosas a ambas partes; tanto jóvenes como mayores. Para ello se ha seguido la siguiente estructura: fundamentación, naturaleza del proyecto, objetivos, actividades, temporalización, recursos y evaluación (Rubio Guzmán, M; Mota López, R (2023) Diseño de Intervención. Teorías, técnicas y método en Trabajo Social con casos. Universidad Nacional de educación a distancia).

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Relaciones de las personas mayores.

Se pueden entender las relaciones sociales como las interacciones entre personas o grupos, basadas en normas aceptadas. Dado que las personas somos seres sociales, estas interacciones son esenciales para el bienestar personal, y también para la vida en sociedad. (Gómez, 2022).

A lo largo del ciclo vital de las personas diferentes acontecimientos biográficos pueden afectar a las relaciones sociales, por ejemplo, un proceso de ruptura de pareja, una migración, la irrupción de una enfermedad, la jubilación, o las limitaciones funcionales. En general, los adultos de más edad pueden estar en riesgo de tener una menor frecuencia de contactos sociales y una red de relaciones más pequeña (Yanguas et al, 2018). A medida que se van cumpliendo años, la familia más cercana y la pareja, en caso de tenerla, se convierte en el ámbito relacional por excelencia (Pérez Díaz, 2022).

Asimismo, se observa una tendencia creciente en el número de personas mayores de 80 años que viven solas en su hogar, particularmente en mujeres. Superando en un 30,5 % a los hombres en la vejez. Como consecuencia de todas estas situaciones, las personas de edad avanzada muestran un riesgo de aislamiento social y soledad no deseada significativo: el treinta por ciento de las personas de edad avanzada se siente sola y el quince por ciento experimenta aislamiento social. (Ramiro, 2023)

Pero por otra parte es cada vez más relevante la participación de personas mayores en actividades de voluntariado, ya se formalmente establecido en el interior de organizaciones, o en forma de apoyo social informal, tanto a generaciones ascendentes y descendentes dentro de su familia, como a coetáneos en edad. El 37% de las personas de 65 años y más participa en actividades de voluntariado en organizaciones benéficas, en la comunidad local o en asociaciones locales de clubes deportivos, y 8 de cada 10 apoyan económicamente a las generaciones más jóvenes de su familia (Edwards LifeSciences, 2023, p. 9)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> En

[https://edwardsprod.blob.core.windows.net/media/Es/about%20us/edwards\\_uniando%20generaciones\\_fin\\_al.pdf](https://edwardsprod.blob.core.windows.net/media/Es/about%20us/edwards_uniando%20generaciones_fin_al.pdf)

Diferentes estudios han puesto de manifiesto la influencia positiva de unas relaciones sociales significativas y sostenidas para el envejecimiento saludable, el bienestar personal, y la satisfacción con la vida. Un estudio realizado por el INE (2020) titulado “Una población que envejece” informa que hay una correlación positiva entre la participación en actividades sociales y culturales de las personas mayores y la percepción positiva de estas de su propio estado de salud.

Donio (2013) demuestra como el aislamiento social y la soledad se relacionan con un mayor riesgo de padecer enfermedades crónicas asociadas a la edad, deterioro cognitivo y mortalidad prematura.

Por otra parte, la existencia de relaciones sociales reduce significativamente la depresión, trastornos cuyo riesgo de que aparezca va en aumento a lo largo que pasan los años, alcanzando un 12% de prevalencia en mujeres y 5% en hombres (INE, 2020).

## 2.2 Relaciones intergeneracionales

Se entiende por generación un grupo de personas que comparten experiencias y circunstancias similares debido a haber vivido en el mismo periodo de tiempo y bajo una misma estructura social, económica, política y cultural. Esto crea lazos y perspectivas comunes sobre la vida y la sociedad (Ortega, 1923).

Una relación intergeneracional se da cuando dos o más personas de diferentes edades comparten vivencias, conocimientos y hablan de manera continuada en el tiempo, de manera que este contacto posibilita un trueque de saberes útiles en la vida cotidiana de ambos. Se da entre los miembros de diferentes generaciones que conviven en un mismo tiempo y dentro de una misma organización o institución (García Velarte et al., 2021).

Actualmente las relaciones intergeneracionales se conciben como un valor básico para una sociedad cohesionada, hospitalaria, sostenible y sin exclusiones. El más alto índice de cultura del encuentro desde el punto de vista de los valores se encuentra en las relaciones intergeneracionales: 9,03 (López Ruíz et al., 2022, p. 64) <sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> “Definimos la cultura del encuentro, para nuestro objetivo de investigación, como: la articulación compleja de valores, prácticas y condiciones estructurales que crean y consolidan la igualdad, la vinculación comunitaria, potencian la apertura y” acogida de la diferencia y la diversidad como enriquecimiento mutuo desde una relación con el entorno sostenible” (López Ruíz et al., 2022, p. 60). En

La población española se muestra favorable a una mayor y más frecuente interacción entre las distintas generaciones: lo conciben como algo positivo (79%), más que algo negativo (5%) (Edwards Lifesciences, 2023, p. 10)<sup>4</sup>. Según los datos de este mismo estudio, tanto en las generaciones más jóvenes como en la de mayores de 65 años, el 75% y el 84% respectivamente, consideran positiva una interacción más cercana entre diferentes generaciones. Los beneficios más señalados de las relaciones intergeneracionales son aprendizaje, bienestar mental y emocional, y compañía y amistad.

El deseo de mantener relaciones con personas de otras generaciones es relevante. El 66% de los encuestados afirma tener un amigo de otra generación a la suya, lo que supera el promedio de la Unión Europea (57%) y casi el 30% expresa que estaría dispuesto a mantener más relaciones con personas de otras generaciones (Edwards Lifesciences, 2023, p. 11).

Los miembros de las generaciones más jóvenes piensan que pueden ofrecer a las personas mayores bienestar emocional y persona, manteniendo relaciones frecuentes (49%), compañía y amistad (46%) y ayuda en el uso de la tecnología y los medios digitales, por ejemplo, las redes sociales (36%). Por su parte, los jóvenes enfatizan el valor de la mentoría y el intercambio de conocimientos que les pueden proporcionar los adultos de edad más avanzada. Son señalados los siguientes aspectos: escucharlos y recibir consejos (62%), compartir conocimientos históricos y culturales (47%), apoyo educativo (18%), coaching (14%), y mentoring profesional (11%). 9 de cada 10 de los encuestados más jóvenes afirman que el apoyo de las personas mayores en su vida diaria es importante. Este porcentaje es el más alto de los 6 países europeos encuestado ((Edwards Lifesciences, 2023, p. 8).

---

[https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2022/11/Informe\\_Espana\\_2022\\_Parte\\_Segunda.pdf](https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2022/11/Informe_Espana_2022_Parte_Segunda.pdf).

<sup>4</sup> En

[https://edwardsprod.blob.core.windows.net/media/Es/about%20us/edwards\\_uniando%20generaciones\\_fin\\_al.pdf](https://edwardsprod.blob.core.windows.net/media/Es/about%20us/edwards_uniando%20generaciones_fin_al.pdf)

### 2.2.1 La familia como lugar de lo intergeneracional

Es fundamentalmente en la familia donde las relaciones entre adultos de edad más avanzadas y jóvenes son más frecuentes y se cuidan más. La familia es el ámbito de interés vital más valorado por todas las generaciones, ocupando el primer lugar en todas ellas, y el segundo en el caso de la generación Z (Asociación 50 Plus Think Tank Generacional, 2018)<sup>5</sup>. Para los jóvenes el segundo lugar donde se dicen las cosas trascendentales es en el ámbito familiar (30,6%), solo precedido por los centros educativos (Fundación SM, 2021, p. 6)<sup>6</sup>.

Existen lazos fuertes entre padres e hijos y con abuelos: ocho de cada diez afirman haber tenido o tener relación con ellos (INE, 2020). Para 1 de cada 2 abuelos el motivo de satisfacción es tener una comunicación frecuente y abierta con sus hijos y nietos. Para los jóvenes la alta relación satisfactoria con sus ascendentes (padres -9 de cada 10- y abuelos - 7 de cada 10-) se debe también a una comunicación frecuente y abierta (1 de cada 2 menciones) (Fundación Pfizer, 2015).

Es en el ámbito familiar donde los miembros de las generaciones más jóvenes aprenden conocimientos específicos, desarrollan sus potencialidades y las habilidades necesarias para adaptarse a las normas establecidas socialmente a través de la relación con otras personas. Las personas adultas de más edad, en su relación con niños, adolescentes y jóvenes son agentes muy importantes de socialización.

Por otra parte, en la actualidad el porcentaje de jóvenes entre 18 y 29 años que residen actualmente con sus padres es cada vez más alto. Los períodos formativos se alargan, la entrada en el mercado laboral se retrasa, y con ello la emancipación. Por ello, el período de cohabitación entre generaciones de padres e hijos es más largo que en épocas, lo que prolonga la relación entre diferentes generaciones en el ámbito familiar (Bonvalet, 2016). Existe además entre las personas de edad avanzada un interés generativo, es decir, un interés por guiar y asegurar el bienestar de las siguientes generaciones, proporcionando cuidados, afecto y conocimientos. Diferentes estudios ponen de manifiesto los cuidados extensivos e intensivos de los abuelos a los nietos, representando para las personas de

---

<sup>5</sup> En <https://generaciona.org/la-familia-lo-mas-valorado-todas-las-generaciones/>

<sup>6</sup> En [https://oji.fundacion-sm.org/wp-content/uploads/sites/4/2023/10/SM\\_DOSSIER\\_JE2021\\_4as.pdf](https://oji.fundacion-sm.org/wp-content/uploads/sites/4/2023/10/SM_DOSSIER_JE2021_4as.pdf).

más edad estos cuidados una manera de sentirse útiles, donde además se enriquecen y descubren nuevas capacidades (Pinazo, 2012).

### 2.2.2 Las relaciones intergeneracionales y la imagen social de mayores y jóvenes.

En oposición al modelo de relaciones intergeneracionales, puede hablarse de distanciamiento intergeneracional. El distanciamiento generacional consiste en las actitudes o comportamientos que separan a personas o grupos en función de su pertenencia a diferentes generaciones, estableciéndose diferencias entre los grupos y la percepción que tienen unos de los otros. (Sánchez et al., 2010) Distanciamiento intergeneracional y edadismo están relacionados. El edadismo, término acuñado por Robert Butler en los 60, hace referencia a la discriminación que sufren las personas por motivos de edad. Engloba bajo unos mismos estereotipos y prejuicios a las personas que pertenecen a una determinada edad, dando por hecho que actúan, piensan y tienen el mismo comportamiento y necesidades (Organización Panamericana de la Salud, 2021). El edadismo limita nuestra comprensión de la existencia de una diversidad existente cada período etario de la vida. Como Chimamanda Adichie (2018) plantea en su libro “El peligro de la historia única”, cuando se observa a las personas bajo una única perspectiva, privamos a estas personas de su dignidad y dificulta identificar cual es nuestra común humanidad.

Todos nos vemos afectados en mayor o menor medida por el edadismo asociado a cada una de las etapas, siendo una de sus características su transversalidad. No obstante, es más prevalente a edades más avanzadas. El edadismo se produce tanto en el ámbito institucional – leyes y políticas-, como interpersonal – en las interacciones personales-, y también es autoinfligido, cuando las propias personas interiorizamos los prejuicios negativos. Tiene graves consecuencias en el bienestar de las personas, dando lugar al aislamiento, el empeoramiento de la salud mental y reduciendo la calidad de vida de la población. Según la Organización Mundial de la Salud, una de cada dos personas tiene actitudes edadistas hacia las personas de más edad, una de cada tres declara haber sufrido edadismo, y 6,3 millones de personas sufren depresión a causa de este edadismo (Organización Panamericana de la Salud, 2021, p.25).

Desde una perspectiva biológica, se tiende a ver a las etapas avanzadas de la vida como una fase de la vida caracterizada por problemas físicos y una mayor propensión a

enfermedades, considerándola como una etapa de declive. Aunque es cierto que la salud experimenta cierto deterioro con el envejecimiento, es completamente falso afirmar que a partir de los 65 años se produce un deterioro inevitable que lleva directamente a la incapacidad (Hommes, 2022). A nivel psicológico se asocia con un deterioro cognitivo, sensorial y de personalidad. Y, por último, a nivel social se ha equiparado la vejez a improductividad, aislamiento e inactividad anulando el papel que muchas personas mayores desempeñan en el cuidado de sus nietos, transmisión de valores culturales y en actividades comunitarias (Hommes, 2022).

Esta representación simplista de las personas mayores está contribuyendo a crear un entorno social fragmentado y lleno de estigmatizaciones. De este modo surgen percepciones negativas que ven a las personas mayores como improductivas y una carga económica, limitándolas a un papel pasivo en un mundo del cual se piensa que no pueden adaptarse o en el cual poco pueden aportar. Se corre el riesgo de percibirlos como individuos inflexibles, con dificultades para aprender nuevas cosas y para ajustarse a los cambios, lo cual es perjudicial tanto para este colectivo de población mayor como para la sociedad en general.

Como indica Hommes (2022) este edadismo también afecta a los más jóvenes ya que existe una creencia generalizada de que estos son irresponsables e inmaduros y no pueden cuidar de sí mismos, existen leyes y políticas que no reconocen el proceso de maduración de los jóvenes, lo que refuerza este estigma. Temas como la salud sexual y reproductiva, así como la salud mental a menudo ya están sujetos a estigmatizaciones debido a estas percepciones negativas sobre los jóvenes.

Una manifestación clara de edadismo hacia mayores y jóvenes se pudo ver durante la pandemia de COVID-19. Algunas de las políticas desarrolladas limitaron el acceso a la atención médica según la edad. Por otra parte, se propagó una cierta imagen social de la juventud y sus comportamientos como irresponsables, y en la imagen social de la juventud y sus comportamientos tildándolos de irresponsables o de “riesgo”.

No obstante, la percepción entre generaciones tiene más de positivo que de negativo en la población española. Los datos proporcionados por Fundación Pfizer (2015, p. 44-48) avalan esta tendencia. Algunos resultados relevantes son:

- 6 de cada 10 entrevistados con hijos / nietos percibe la juventud con valores positivos;
- 2 de cada 3 entrevistados con hijos / nietos reconoce que puede aprender cosas de las nuevas generaciones, sobre todo el uso de las nuevas tecnologías.
- 6 de cada 10 personas opinan que los mayores deberían seguir jugando un papel fundamental en el desarrollo social.
- Casi 8 de cada diez jóvenes (entre 18 y 30 años) no piensan que existan políticas para que las personas de más edad se sientan socialmente útiles (6 de cada 10 en el caso de las personas de 65 años y más).

Las relaciones intergeneracionales pueden movilizar y asentar este potencial de interacción y reconocimiento mutuo entre mayores y jóvenes que se ha puesto de manifiesto en este apartado, no sólo en el ámbito intrafamiliar, sino también en ámbitos comunitarios y organizativos dónde son más escasas. Las relaciones intergeneracionales dan lugar a un intercambio de experiencias, conocimientos y perspectivas únicas, donde las personas mayores comparten su sabiduría acumulada a lo largo de los años junto con sus vivencias, y las generaciones más jóvenes aportan una visión más soñadora y actualizada (García Velarte et al., 2021). Se resalta la importancia de compartir experiencias de manera conjunta para facilitar el acercamiento entre generaciones (Gutiérrez et al., 2013). Contribuyen a un mayor crecimiento personal y a una participación activa en la sociedad (Rodríguez, 2024). Esta convivencia entre diferentes edades, además, promueve la comprensión mutua, la empatía y la tolerancia, contribuyendo a una sociedad más inclusiva al superar estereotipos y prejuicios.

### 2.3 Programas intergeneracionales

La flexibilización de los ciclos vitales y la reducción de la estandarización de los itinerarios personales hacen que la edad vaya perdiendo significatividad como característica central de los procesos de transición vital (Sepúlveda, 2016).

A pesar de ello las transiciones relacionadas con la edad persisten en el imaginario social y organizan desde políticas públicas y estructuras institucionales, muchos aspectos de la vida de las personas. En la sociedad fordista, existía un modelo lineal del curso de vida ternario en torno a la que se consideraba como actividad principal, el trabajo. Según este modelo, la trayectoria vital sigue un curso lineal desde los primeros años de la infancia y

la juventud, donde se da un primer periodo de formación en función de la futura carrera profesional. Este camino continúa a través de los años laborales, durante los cuales la formación adquirida durante la juventud se aplica en el entorno profesional. Dicha trayectoria finaliza con la jubilación, que es considerada como una fase de descanso después de la etapa laboral y la formación recibida. Teniendo como referencia esta división del tiempo vital, la vida social y el diseño de las políticas públicas se orienta y organiza para atender las necesidades de la población agrupándolas y organizándolas según la edad, creándose actividades y recursos enfocados para cada grupo de edad por separado: por ejemplo, mercados de consumo especializados o políticas públicas sectoriales (Guillemard, 2009).

Existe además una orientación de las políticas públicas hacia los adultos de edad más avanzada excesivamente paternalista y asistencialista. No cabe duda de que cuando el envejecimiento progresa, las necesidades de ayuda y apoyo son crecientes para un sistema de cuidados que, aunque familiarista en los países mediterráneos, se sostiene también con políticas sociales. Sin embargo, la prolongación de la esperanza de vida, y de la esperanza de vida con salud, impone un cambio que acoja el potencial generativo y contributivo para el bienestar común de las generaciones de adultos de más edad: 7 de cada 10 españoles no cree que existan políticas para los mayores para sentirse socialmente útiles (Fundación Pfizer, 2015)

Esta estructuración de la vida en sociedad y las políticas públicas es un factor de riesgo para el distanciamiento generacional, e incluso puede promover el conflicto entre generaciones, por la asignación de unos recursos públicos siempre escasos. Si se busca fomentar una comprensión más profunda y colaborativa entre las personas de diferentes edades, es crucial promover un enfoque intergeneracional. Este enfoque es más dinámico y enriquecedor desde el punto de vista de la consideración de la diversidad de trayectorias vitales, no ya siempre segmentadas única y exclusivamente por la edad, y de la conexión de dichas trayectorias entre personas de diferente edad (Gutiérrez et al., 2013).

En un contexto en el que, como hemos visto, el envejecimiento de la población nos desafía más que nunca, explorar nuevas modalidades de solidaridad y colaboración entre diferentes edades es crucial. Por ello es importante fomentar la relación entre grupos poblacionales de diferentes edades, ya que es una forma de inyectar vitalidad a la vida

cotidiana de los adultos mayores, pero también de enriquecer a la población joven (Pinazo, 2012).

Un programa intergeneracional se define como la reunión planificada y continuada de personas de diferentes generaciones en actividades que les permiten interactuar, estimularse, educarse, apoyarse y cuidarse mutuamente. El propósito de estas relaciones es alcanzar objetivos específicos, como el cuidado de personas mayores y niños, mejorar relaciones entre abuelos y nietos, reservar tradiciones, entre otros. Estas relaciones intergeneracionales representan una estrategia integral para proporcionar servicios sociales y comunitarios a las personas (Sánchez et al., 2010).

En este contexto, los programas intergeneracionales permiten que individuos de diversas edades no se enfoquen tanto en aquellos aspectos que los diferencian de la población mayor, que además a menudo no reflejan la realidad, sino que por el contrario descubran aquello que si les une. Y que, al mismo tiempo, este intercambio puede enriquecer a unos y otros en su trayectoria vital. En este caso, la conexión se crea a partir de las tareas y actividades que ambas generaciones desean llevar a cabo en el mismo espacio y momento.

A través del Centro del Conocimiento de Fundación Ede (2015) hemos encontrado ejemplos relevantes de diferentes programas intergeneracionales:

- La comunidad Plaza América: Se trata de un programa intergeneracional llevado a cabo en Alicante. En 2008 se construyó un edificio en la plaza del ayuntamiento con el propósito de acomodar a menores de 35 años sin hogar, predispuestos a ofrecer 4 horas a la semana de servicios a la comunidad y a mayores de 65 años capaces de vivir independientemente. A partir de entonces, se creó una comunidad de cuidados mutuos entre los vecinos mayores y jóvenes que viven en el mismo lugar.
- Programa de alojamiento alternativo de la universidad de Deusto, Bilbao, Bizkaia: donde personas mayores de 65 años y familias, ofrecen alojamiento a estudiantes de la universidad. Con el propósito de que se de una cohabitación intergeneracional y la ayuda mutua. Actualmente en muchas de las Universidades se desarrollan estos programas.

- Apadrina la sabiduría: Proyecto que nace también en Bizkaia en 1994. Donde los estudiantes del colegio Karmengo Ama Ikastetxea estudiaron mediante encuestas las necesidades de las personas mayores de la Residencia Etxano y del centro de día de Amorebieta Etxano. A partir de ahí los profesores y alumnos de dichos cursos en función de las necesidades educativas, establecieron una serie de programas para atender principalmente el aislamiento social que era el problema que las personas mayores querían evitar principalmente.
- Encuentros interculturales e integradores de convivencia con personas privadas de libertad y personas mayores dependientes en residencia: la fundación ADSIS (Bestalde) y Fundación Aspaldiko (Residencia) ubicadas en Portugalete, Bizkaia, han desarrollado una iniciativa con el objetivo de dar respuesta la exclusión que sufre tanto las personas mayores como las que están privadas de libertad. De manera que se producen encuentros semanalmente en la residencia entre 24 y 36 personas mayores y 5 personas privadas de libertad. Los temas que se tratan son vinculados al ocio terapéuticos, siendo las personas mayores los que transmiten vivencias y experiencias pasadas, y a su vez se sienten útiles.
- Huerto intergeneracional en Asturias: consiste en un programa diseñado con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad a través de un trabajo intergeneracional que nació en el año 2010. Para ello se creó un huerto intergeneracional, donde participaban personas mayores procedentes de asociaciones, familias y escuelas. De esta manera se han creado nuevos lazos y fortalecido el aprendizaje y trabajo en equipo a través de la experiencia compartida entre adultos, mayores y jóvenes.
- Wild, Wild Women en Londres: Se trata de un proyecto donde mujeres más jóvenes y otras adultas se reunían y recopilaban historias, materiales y libros para trabajar con profesionales en crear obras de arte. Este proyecto estuvo vigente desde 2004 a 2013

Además de los citados anteriormente encontramos también los siguientes proyectos:

- Área de Juventud Gugaz del Ayuntamiento de Güeñes: Se trata de un proyecto intergeneracional que nació en el año 2014, que nace por la necesidad de las

residencias de actividades dinámicas, de modo que se buscó la participación juvenil para así eliminar prejuicios y estereotipos además de establecer una integración social y afectiva de las diferentes generaciones.

- “Cibermanagers” que consiste en un programa educativo que busca romper con la brecha digital entre mayores y adultos. Este proyecto está presente en Bizkaia. Nació en 2010 y sigue presente en la actualidad, su principal objetivo es que diferentes adultos, entre ellos profesores, enseñen la importancia de las prácticas seguras en internet y que se trasmita estos conocimientos se transmitan entre docentes, padres y alumnos.

En la siguiente tabla se resumen los proyectos presentados, considerando los criterios de colectivo al que se dirige, objetivos que se persiguen, la duración del proyecto y los resultados positivos conseguidos como indispensables para conocer de manera correcta los programas. Además, según la Comunidad de Madrid una buena práctica intergeneracional establece una serie de criterios, que se han incluido, para poder determinar si se trata de una práctica intergeneracional “buena”. Hay tres de estos que son indispensables; efectividad; se refiere al grado en el que se han conseguido los resultados, resultados; especifica que resultados positivos ha tenido el proyecto y replicabilidad (Salom, s.f.).

**Tabla 1.** Ejemplos de proyectos intergeneracionales.

	<u>Colectivo al que se dirige</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Duración</u>	<u>Resultados positivos conseguidos</u>	<u>replicabilidad</u>	<u>Página web</u>
La comunidad plaza América	Jóvenes estudiantes y personas mayores de 65 años con autonomía	Cohesión social. Facilitando el intercambio entre las personas del barrio.	Cohabitan en un mismo edificio, colaboran mutuamente en las actividades y participación de los jóvenes en	indefinida	Creación de vínculos entre las personas mayores y los jóvenes	La experiencia positiva ha dado lugar a la inclusión de viviendas intergeneracionales en el plan de renovación urbana de varios barrios de población envejecida	<a href="https://web.ua.es/es/oia/alojamientos/vivienda-intergeneracional-plaza-america.htm">https://web.ua.es/es/oia/alojamientos/vivienda-intergeneracional-plaza-america.htm</a>

			el centro de día de los mayores.				
<a href="#">Programa de alojamiento alternativo</a>	Personas mayores de 65 años autónomas, familias monoparentales, familias con hijos/as y estudiantes de la Universidad.	Integración social. Donde ambas partes conozcan su contribución	Convivencia intergeneracional y ayuda mutua	Lo que duren los estudios del estudiante	La cohabitación intergeneracional se ha expandido a numerosas ciudades Españolas	Se han desarrollado más lugares, donde estudiantes se alojan con personas mayores	<a href="https://conviwe3.wordpress.com/programas/bilbao-bizkaia/">https://conviwe3.wordpress.com/programas/bilbao-bizkaia/</a>
<a href="#">Apadrina la sabiduría</a>	Alumnos de cuarto de la ESO y personas mayores de residencia o centro de día.	Conocer las necesidades de los mayores e intentar desarrollar un proyecto para hacer frente a estas	Entrevistas a personas mayores y desarrollo técnico del proyecto	Año escolar	Aumento de autoestima de los jóvenes y crecer en habilidades de trabajo social.	Si se ha continuado haciendo esto a lo largo de otros cursos escolares	<a href="https://amoriebieta.com/kailago-12-team/">https://amoriebieta.com/kailago-12-team/</a>
<a href="#">Encuentros interculturales integradores</a>	Personas de distintas edades privadas o exprivadas de libertad, personas mayores dependientes en residencia y personas profesionales y voluntarias de ambas organizaciones.	Integración social. Se busca la formación de ambos colectivos mediante técnicas de comunicación y habilidades sociales.	Actividades vinculadas al ocio terapéutico	Depende de cada persona privativa de libertad y su condena	Formación de las personas privativas de libertad de técnicas de comunicación.	Si en diferentes centros penitenciarios se llevan a cabo actividades de esta índole.	<a href="https://mymmo.es/como-impulsar-programas-intergeneracionales/">https://mymmo.es/como-impulsar-programas-intergeneracionales/</a> <a href="https://www.aspaldiko.org/">https://www.aspaldiko.org/</a>
<a href="#">Huerto intergeneracional en Asturias</a>	Jóvenes y personas mayores de Taramundi Asturias	Sostenibilidad. Búsqueda del cuidado mutuo del entorno. Concienciando sobre la importancia del medio ambiente	Encuentros de concienciación sobre el entorno y mantenimiento del cultivo	Un año	Fomento del compromiso y la participación, creando vínculos entre generaciones	Si se ha continuado realizando huertos	<a href="https://silotips/download/huerto-escolar-intergeneracional">https://silotips/download/huerto-escolar-intergeneracional</a> <a href="https://www.taramundi.es/">https://www.taramundi.es/</a>

<a href="#"><u>Wild, Wild Women en Londres</u></a>	Mujeres jóvenes, adultas y mayores	Integración social mediante el aprendizaje mutuo de las mujeres, que viven de diferente forma.	Encuentros entre las mujeres para crear una obra de arte, exposición o evento	Un año	Aprendizaje a través de la escucha a través del debate	Si, el proyecto siguiente surge del primero	<a href="https://magicme.co.uk/project/wild-wild-women-report/">https://magicme.co.uk/project/wild-wild-women-report/</a>
<a href="#"><u>Área de Juventud Gugaz del Ayuntamiento de Güeñes</u></a>	Jóvenes y mayores	Eliminación de prejuicios y estereotipos, además de establecer una integración social afectiva de las diferentes generaciones	Desarrollo de un voluntariado juvenil, donde los jóvenes realizan actividades para los mayores	Las actividades pueden llegar a ser mensuales o de un solo día.	Si, se ha conseguido un a participación activa de jóvenes en Gugaz.	Si, lleva impartándose desde 2014, con buenos resultados.	<a href="https://gugaz.guenes.eu/s/gure-aiton-amonak/">https://gugaz.guenes.eu/s/gure-aiton-amonak/</a>
<a href="#"><u>Cibermanagers”</u></a>	Niños, jóvenes, adultos y profesorado	Aprendizaje bidireccional sobre la utilización de la tecnología	Diferentes profesores enseñan a los niños como manejar las tecnologías y ellos deben transmitir el conocimiento	indefinido	Aprendizaje entre iguales sobre las tecnologías	Si, lleva numerosos años funcionando	<a href="https://proqramaciber managers.com/">https://proqramaciber managers.com/</a>

Fuente: *elaboración propia*

Estos programas intergeneracionales comparten el objetivo, desde enfoque y actividades específicas, de promover la cohesión social, la integración y el bienestar. Desde el programa de alojamiento alternativo en Plaza América, que fomenta la convivencia entre jóvenes y personas mayores autónomas, hasta los Encuentros Interculturales Integradores que buscan conocer las necesidades de los mayores a través de entrevistas y proyectos en el ámbito escolar. La efectividad se refleja en la creación de vínculos intergeneracionales, el aumento de la autoestima en los jóvenes, y la replicabilidad exitosa en diferentes contextos, como la inclusión de viviendas intergeneracionales en la renovación urbana de barrios envejecidos. Además del aumento de relaciones sociales de los mayores. Estos programas no solo promueven la participación y el compromiso, sino que también ofrecen resultados concretos que contribuyen a una sociedad más inclusiva y sostenible.

## 2.4 La mentoría como propuesta intergeneracional.

Como hemos expuesto anteriormente el colectivo de personas mayores de 65 años va en aumento y la atención de este cada vez va a suponer un mayor reto para la sociedad. Es importante darles una respuesta y atención a estas personas mayores, atendiendo siempre a sus necesidades vitales, individuales, de salud y sociales.

Para ello tener en cuenta la importancia de la socialización, y el impacto positivo a nivel de salud que tiene la creación de vínculos y relaciones de estos mayores con personas de su entorno es indispensable.

Por otro lado, cada vez la sociedad se está volviendo más individualista, muchos lazos se están rompiendo y el distanciamiento generacional aumenta debido a los estereotipos y juicios que se crean alrededor de los adultos mayores. Las principales relaciones entre mayores y jóvenes es a partir de uniones familiares, sin embargo, a nivel extrafamiliar apenas existen redes de unión entre ellos. Las relaciones intergeneracionales nutren tanto a los mayores como a los jóvenes con nuevos conocimientos, puntos de vista y experiencias que son de gran utilidad para ambos (Pinazo, 2012)

Por ello hemos considerado que la mentoría podría ser una de las mejores formas de crear nuevos lazos de unión, fomentando las relaciones intergeneracionales, beneficiándose cada individuo al mismo tiempo que la sociedad en general.

La palabra mentoría proviene de Mentor, que era un personaje de la antigua Grecia el cual actuaba cuando Ulises no se encontraba presente y el cual le aconsejaba también en la toma de decisiones. Por lo que un mentor hace referencia a una persona que aconseja y proporciona sabios y prudentes consejos. La mentoría implica un vínculo de crecimiento personal en el que una persona con más experiencia o conocimiento proporciona orientación a otra que tiene menos experiencia o conocimientos. La persona que está siendo orientada ha sido conocida comúnmente como el protegido, discípulo o aprendiz. Por lo que el mentor es una figura que comparte su experiencia y vivencias para ayudar a los demás. Sirve como modelo a seguir en un área específica y se espera que fomente la imaginación y guíe al aprendiz a alcanzar sus metas, basando su relación en la empatía y el respeto, para superar nuevos desafíos (Blasco, 2021).

Atendiendo a la definición de la Coordinadora de Mentoría Social (2021), la mentoría es una metodología de intervención social que nutre a ambas partes que están involucradas

en esta relación. Implica el establecimiento de relaciones que suponen compromiso y favorecen al desarrollo social y personal. Estas relaciones se basan en la confianza y el respeto, por lo que las relaciones deben ser de larga duración, con un tiempo mínimo de 6 meses<sup>7</sup>. Según esta misma fuente las contribuciones fundamentales de la mentoría social son: Sirve como reconocimiento social, ya que los mentores obtienen gracias a ella un reconocimiento fundamental; da lugar a una implicación social y colaboración activa; pone con relación a personas distintas y comunidades distantes, superando estereotipos, es decir colabora en la cohesión social; proporciona un crecimiento personal tanto para la persona mentora como para el aprendiz; sirve para que la persona se acerque a una realidad desconocida, de la que puede detectar injusticias, y así luego convertirse en agente de denuncia de determinadas discriminaciones; y por último, la mentoría sigue metodologías estudiadas, revisadas y rigurosas, que permite garantizar la calidad de esta en la práctica<sup>8</sup>.

La lectura sobre mentorización muestran como este tiene beneficios y resultados positivos en jóvenes, como mejora académica, sentimiento de valía personal, disminución de consumo de drogas y mejora de relaciones entre padres e hijos (Pinazo, 2012).

Los mentores obtienen varios beneficios gracias a la mentoría. Pueden compartir conocimientos y experiencias, desarrollar nuevas habilidades para convertir valores y estrategias en acciones efectivas, fortalecer su propio desarrollo personal, mejorar sus habilidades de liderazgo interpersonal y definir sus habilidades de comunicación y relaciones interpersonales. también les ayuda a identificar áreas de mejora personal y oportunidades para contribuir en otros proyectos. Participar en la mentoría renueva su entusiasmo al desempeñar rol de experto y al colaborar en el desarrollo de otros. Además, ayuda a los profesionales seniors a mantenerse actualizados y valorados en el contexto de las empresas (Smouwl, 2023).

Por otro lado, la mentoría ofrece al mentorado un crecimiento personal significativo y le proporciona herramientas prácticas para mejorar en cualquier ámbito. A través de la mentoría el mentorado desarrolla una capacidad mejorada de escucha activa, mejora su habilidad para analizar situaciones y tomar decisiones, fortalece la disciplina y fomenta la creatividad y búsqueda de soluciones. Además, el mentorado expande su red de

---

<sup>7</sup> <https://www.mentoriasocial.org/wp-content/uploads/2022/02/Declaracio%CC%81n-de-la-CMS.pdf>.

<sup>8</sup> <https://www.congresomentoria.es/wp-content/uploads/2021/06/Declaracion-CMS.pdf>.

contactos y adquiere una nueva perspectiva sobre su desempeño y cuenta con el respaldo de un mentor (Smouwl, 2023).

Existen diferentes tipos de mentoría en función del ámbito en el que se dé: educativo, profesional, social o comunitario y organizacional. Cada tipo puede relacionarse o complementarse con otro. La mentoría educativa se centra en orientar a los estudiantes en su desarrollo académico y en la planificación de sus metas profesionales. En esta dinámica, los mentores suelen ser profesores, tutores o exalumnos con experiencia en el ámbito profesional que el estudiante aspira seguir. Cuando se habla de mentoría social, es aquella que se utiliza en programas dirigidos a jóvenes, mujeres, grupos desfavorecidos y personas que buscan entrar con éxito al mercado laboral. En estos casos, los mentores suelen ser voluntarios con experiencia en campos específicos, quienes ofrecen guía y respaldo a los mentorados para desarrollar sus habilidades y competencias (Cavero, 2022).

A continuación, se citan algunos proyectos relevantes de mentoría:

- “No dejar a nadie atrás”. El Ministerio de Educación y Formación profesional del Gobierno de España ha desarrollado un programa llamado “No dejar a nadie atrás”. se trata de un proyecto de mentoría educativa, impulsado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, donde el mentor acompaña al joven, reforzando su autonomía, competencias y autoestima, y creándose un vínculo emocional entre ambos. Su plazo temporal es de 3 años (2021-2024)
- “Entandem”. Es un proyecto de mentoría social y educativa, dónde voluntariado universitario ofrece acompañamiento individual a niños, adolescentes y jóvenes. Esta impulsado por la entidad sin ánimo de lucro AFEV, delegación de la asociación francesa AFEV que nace en 1991 y como un movimiento de educación no formal, y que aún continua en funcionamiento. Los resultados obtenidos son que el 90% de los niños y jóvenes mejoraron tanto a nivel personal como académico y de los voluntarios el 93% está muy satisfecho con el proyecto y el 81% considera haber establecido un vínculo muy fuerte.
- “Ambtu”. Desarrollado por la Generalidad de Cataluña en agosto de 2020, es un proyecto que ofrece a los jóvenes extutelados en riesgo de exclusión, un mentor el cual es su referente adulto y les apoya en las actividades cotidianas que derivan

de emprender una nueva vida adulta. El proyecto ha ganado un premio a la innovación social de la Fundación La Caixa.

- “Programa Txinparta Mentoría Social”. Es un proyecto de mentoría desarrollado en Bilbao, que sigue vigente, dónde se crean 10 relaciones entre voluntarios y jóvenes en proceso de emancipación, buscando favorecer este proceso mediante la adquisición por parte del joven de autonomía. Lo impulsa BizkaiaGara, un espacio para la acción ciudadana, voluntariado y trabajo comunitario, auspiciado por la Diputación Foral de Bizkaia, EDE Fundazioa y BBK.
- “Agintzar”. Es también un proyecto de mentoría social, impulsado por Zabalbideak, el Servicio de Atención Diurna de la Diputación Foral de Bizkaia. Su objetivo es ofrecer acompañamiento a las personas que se van a emancipar. Los mentores son personas entre 27 y 60 años y la relación de mentoría tiene una duración mínima de 6 meses, con encuentros semanales de hora y media.
- “Proyecto de mentoría intergeneracional”. Es un proyecto de mentoría dirigido alumnos de tercero de la eso y personas mayores de 65 años. Cada mentor tendrá 4 alumnos, el objetivo es emplear la mentoría como apoyo social. Además de promover que no se abandonen los estudios por parte de los estudiantes.
- “Intervención socioeducativa con familias e infancia en situación de vulnerabilidad” consiste en un proyecto de mentoría intergeneracional que nació en 2017 en Cataluña, para el acompañamiento a las familias e infancia que se encuentran en riesgo de exclusión social. Se busca fomentar el apoyo mutuo e el voluntariado social. Existen tres modalidades; personas mayores mentoras de personas mayores, mayores mentores de jóvenes y familias y personas mayores que reciben apoyo social de jóvenes.
- “Secot” asociación sin ánimo de lucro, nació en 1995 se encargan de permitir que personas jubiladas ofrezcan su experiencia y conocimiento sobre la gestión empresarial a jóvenes empresarios.

En la siguiente tabla se resume la información proporcionada.

**Tabla 2.** Ejemplos de proyectos de mentoría.

Proyecto	Tipo de mentoría	objetivo	Duración	Enlace
Ministerio de Educación y Formación Profesional de la Comunidad de Madrid	Educativa	Fortalecer autonomía, competencias y autoestima en jóvenes a lo largo de 3 años (2021-2024)	3 años	<a href="https://www.mentoriascolar.es/proyecto/">https://www.mentoriascolar.es/proyecto/</a>
AFEV	Social y educativa	Acompañamiento individual a niños, adolescentes y jóvenes, con el 90% mostrando mejoras a nivel personal y académico	-	<a href="https://entandem.cat/es/entandem-plus/">https://entandem.cat/es/entandem-plus/</a>
Generalidad de Cataluña	Social Mentoría para jóvenes extutelados	Apoyo a jóvenes extutelados en riesgo de exclusión en su transición a la vida adulta	-	<a href="https://quilometrezero.cat/projecte-ambtu/">https://quilometrezero.cat/projecte-ambtu/</a>
Agintzar (Bilbao)	Social	Creación de relaciones de mentoría entre voluntarios y jóvenes en proceso de emancipación	-	<a href="https://www.bizkaiaagara.eus/es/accion/proyectos/programa-txinparta-mentoría-social/">https://www.bizkaiaagara.eus/es/accion/proyectos/programa-txinparta-mentoría-social/</a>
Zabalbideak	Social	Acompañamiento a personas que se van a emancipar, con mentores entre 27 y 65 años	Mínimo 6 meses	<a href="https://zabalbideak.org/quieres-ser-mentor-a/">https://zabalbideak.org/quieres-ser-mentor-a/</a>
Proyecto intergeneracional	Social y educativo	Apoyo social a jóvenes, promoviendo que continúen con sus estudios.	-	<a href="https://www.granollers.cat/sites/default/files/usuaris/u745/presentacio_projecte_mentoria_intergeneracional.pdf">https://www.granollers.cat/sites/default/files/usuaris/u745/presentacio_projecte_mentoria_intergeneracional.pdf</a>
Intervención socioeducativa con familias e infancia en situación de vulnerabilidad	Social y educativo	Apoyo a familias y niños en situación de exclusión social. Mentoría entre personas mayores y familias.	-	<a href="https://www.peretarres.org/arxiu/fcie/congresfamilies/1-2-generaciones-voluntarias.pdf">https://www.peretarres.org/arxiu/fcie/congresfamilies/1-2-generaciones-voluntarias.pdf</a>
SECOT	profesional	Exempresarios comparten su experiencia a jóvenes empresarios.	-	<a href="https://www.secot.org/secot_quées.htm">https://www.secot.org/secot_quées.htm</a>

Fuente: *elaboración propia*.

Como se ve la mentoría es una excelente herramienta a la hora de promover relaciones intergeneracionales, suponiendo un gran beneficio para ambas partes que participan en ella.

## 2.5 Trabajadoras sociales egresados

El desempleo español tiene una tasa que raramente baja del 10%, incluso en épocas de actividad económica elevada. Este problema afecta en mayor medida a las personas que cuentan con una menor educación y a los jóvenes. Las personas que cuentan con una carrera universitaria tienen tasas de desempleo más bajas en comparación con otros grupos, pero los recién graduados son especialmente vulnerables y se ven altamente afectados por el desempleo. Los jóvenes, incluidos los graduados universitarios encuentran mayores dificultades para encontrar empleo debido a obstáculos en la entrada del mercado laboral. Además, las ventajas salariales, estabilidad laboral y cualificación de ocupaciones para los egresados son menores en comparación con la población total (Pérez y Aldas, 2023).

Un análisis realizado sobre la Inserción Laboral de los egresados (2023) muestra los resultados de inserción laboral por grupos y campos de estudio. Los resultados más positivos se observan en los grupos de informática, ingeniería, industria y construcción, en los que la tasa de empleo de estos campos suele superar el 90%. Mientras, los resultados menos favorables de inserción se encuentran principalmente los grupos de estudios de artes y humanidades, junto con algunos campos de ciencias sociales, periodismo y documentación. Las tasas de empleo de este segundo suelen estar por debajo del 80%, encontrándose dentro de este último la profesión del trabajo social.<sup>9</sup>

En el ámbito del Trabajo Social, encontramos que 1 de cada 2 trabajadores sociales encuentran trabajo el primer años después de haber acabado la universidad (47%). Sin embargo, solo el 36% trabaja acorde a su nivel formativo, es decir que un porcentaje bajo de profesionales recién salidos de las universidades trabajan ejerciendo propiamente su profesión de trabajador social. Esto cambia pasados los primeros cuatro años, donde ya el 60% encuentra trabajo como trabajador social (Transmetropolitan, 2017)<sup>10</sup>

Es, por tanto, que el momento en el que el estudiante comienza a adentrarse en el mundo laboral experimenta dificultades para insertarse en él y orientarse en su carrera

---

<sup>9</sup> [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie\\_U-Ranking\\_Informe\\_Insercion\\_laboral\\_2023\\_def.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie_U-Ranking_Informe_Insercion_laboral_2023_def.pdf)

<sup>10</sup> <https://trabajosocialyyo.wordpress.com/2017/08/25/insercion-laboral-de-los-jovenes-titulados-en-trabajo-social/>

profesional, necesitando de orientación y apoyo para realizar la transición al mundo laboral y profesional.

### **3. PROYECTO DE MENTORÍA INTERGENERACIONAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL**

#### **3.1 Fundamentación**

Esta propuesta de intervención surge tras detectar, por un lado, la importancia y el impacto que tiene la participación social y comunitaria en la salud de las personas mayores, y por otro, el potencial de desarrollo personal y social de las relaciones intergeneracionales.

Tal como se ha puesto de manifiesto en este trabajo, la participación social y el compromiso con la vida comunitaria están vinculados con un envejecimiento más saludable y activo. La soledad y el aislamiento social son factores de riesgo para padecer enfermedades crónicas, depresión, deterioro cognitivo y morbilidad.

Por otra parte, se ha evidenciado anteriormente en este trabajo que generaciones de jóvenes y mayores mantienen relaciones próximas y de confianza, pero fundamentalmente en el ámbito familiar, y más numerosas durante la infancia y la preadolescencia. Por otra parte, aunque existe una conciencia social favorable al valor y la contribución de las relaciones intergeneracionales, el edadismo puede suponer un riesgo para el distanciamiento intergeneracional. Las representaciones prejuiciosas y simplistas del edadismo dan lugar a que tanto jóvenes y adultos de más edad sean consideradas de manera uniforme, estereotipada y unívoca, dándose por hecho que todos actúan, piensan y se comportan de la misma manera por ser de una generación determinada.

El edadismo hacia las personas mayores las visualiza como improductivas, cuando verdaderamente los adultos mayores cuentan con un importante bagaje personal y de conocimiento adquirido a lo largo de los años, y que proporciona una visión única que es fundamental para el desarrollo social. A su vez, el edadismo hacia los jóvenes los representa como personas poco comprometidas con sus entornos, con actitudes poco proactivas hacia el desarrollo de sus propias vidas, estudios o trabajo, y poco interesadas en general por el conocimiento o la cultura. Un estudio realizado por fad Juventud (2019) recoge como existen estereotipos sobre que los jóvenes no se comprometen con la vida social y que apenas trabajan. Este estudio refleja como el

72,64% de los jóvenes participa activamente en la vida social y solo el 16% de los jóvenes ni estudian ni trabajan.

Las relaciones intergeneracionales son una gran oportunidad para reducir el distanciamiento intergeneracional, atenuar el edadismo y aumentar la participación social. Gutiérrez (2013) remarca la importancia de crear experiencias conjuntas a partir de vivencias compartidas entre diferentes generaciones. Las relaciones intergeneracionales nutren tanto a los mayores como a los jóvenes con nuevos conocimientos, puntos de vista y experiencias que son de gran utilidad para ambos.

Además, en un nivel comunitario, la conexión entre generaciones contribuye a construir comunidades más resilientes, fortaleciendo los lazos comunitarios y promoviendo una colaboración positiva para abordar desafíos comunes. Además, estas relaciones suponen una transmisión de valores y tradiciones bidireccional que enriquece la identidad cultural.

Se ha evidenciado como la mentoría como intervención intergeneracional contribuye a mejorar el bienestar de las personas mayores, haciendo que sus mayores niveles de socialización e implicación y reconocimiento social aumenten su auto percepción de salud y bienestar; crear una relación que ayuda a romper estereotipos sociales por parte de ambos colectivos, jóvenes y mayores, proporcionando un conocimiento mucho más amplio y profundo, favoreciendo así las relaciones intergeneracionales; y por último, al aprendizaje por parte de los jóvenes del conocimiento de los mayores, siendo orientados por personas con más experiencia vital.

Reducir el distanciamiento generacional es indispensable para poder contribuir a una sociedad más unida y conectada, donde las diferencias no sean lo principal y central, sino que busquemos aquello que nos une y nos conecta. Como dijo J.K.Rowling “Seremos tan fuertes como unidos estemos, y tan débiles como lo divididos que estemos”

### 3.2 Naturaleza del proyecto

El proyecto es un proyecto de mentoría intergeneracional en el ámbito profesional del Trabajo Social, que se desarrollará en el ámbito de la Universidad Pontificia de Comillas en la Comunidad de Madrid. En Alumni de la propia Universidad. Comenzará con el año académico, es decir en septiembre de 2025.

Va dirigido, por un lado, a la población mayor de 65 años que se encuentre jubilada y haya sido graduado en trabajo social, es decir estudiantes que se graduaron hace aproximadamente 40 años. Personas con ilusión por compartir con jóvenes su opinión y recorrido vital, siendo un ejemplo para ellos. Se dirigirá tanto a antiguos alumnos de la Universidad, como a colegiados del Colegio Profesional de Trabajo Social de Madrid.

Por otro lado, va dirigido a jóvenes que están a punto de acabar sus carreras universitarias y se encuentran a las puertas del mundo laboral, que estén cursando trabajo social, como grado único o dentro de un doble grado en la Universidad Pontificia de Comillas.

Es un proyecto de mentoría que contara con una serie de sesiones individuales, entre los mentores y los aprendices, además de sesiones colectivas destinadas a todos los participantes del proyecto. La mentoría tendrá una duración de un año y contará con tres sesiones colectivas y 9 sesiones de mentoría.

### 3.3 Objetivos

El objetivo general del proyecto es impulsar relaciones intergeneracionales no edadistas a través de la orientación y mentoría profesional entre generaciones de adultos mayores y jóvenes. Este se desglosa en los siguientes tres objetivos principales:

El primero de ellos será conseguir un proceso de mentoría y orientación profesional entre mayores y jóvenes con desarrollo profesional en el área de Trabajo Social. Para dar cumplimiento a este objetivo se buscará conseguir los siguientes objetivos específicos.

- Orientar a jóvenes inexpertos en su carrera laboral, mediante la opinión y vivencias de su mentor.
- Potenciar las capacidades y aptitudes de las personas mayores, desde un enfoque de envejecimiento activo y saludable.
- Favorecer que los jóvenes desarrollen proyectos de inserción y carrera profesional motivadores para ellos.

Por otro lado, se establece el objetivo principal de crear relaciones intergeneracionales beneficiosas para ambas partes. Esto se logrará mediante los siguientes objetivos específicos:

- Reducir el distanciamiento generacional y promover la unión entre personas de diferentes edades.
- Reconocer la importancia social de las personas mayores en nuestra sociedad y darles un espacio para compartir sus vivencias y conocimientos.
- Aprender modelos relacionales diferentes a los establecidos, tanto por parte de los mayores como jóvenes.

Por último, como tercer objetivo se establece reducir el edadismo. Para alcanzar dichos objetivos se buscará:

- Modificar la visión que tienen personas mayores y jóvenes sobre los otros, eliminando estereotipos por edad.
- Fomentar la empatía y los vínculos fuera del ámbito familiar entre ambos grupos de edad.
- Favorecer conductas no discriminatorias hacia diferentes grupos de edad.

### 3.4 Resultados previstos

Para medir la eficacia del proyecto de mentoría nos guiaremos a partir de los objetivos establecidos.

El objetivo general del proyecto es impulsar relaciones intergeneracionales no edadistas a través de la orientación y mentoría profesional entre generaciones de adultos mayores y jóvenes. Este se desglosa en los siguientes tres objetivos principales:

El primero de ellos será conseguir un proceso de mentoría y orientación profesional entre mayores y jóvenes con desarrollo profesional en el área de Trabajo Social.

- Este objetivo se habrá cumplido si se ha realizado un plan de desarrollo profesional escrito y revisado por los mentores y si estos en el cuestionario consideran que les ha sido de utilidad. Los jóvenes sentirán menos incertidumbre de cara a su futuro laboral.
- Se alcanzará si se ha aumentado el número de actividades sociales en las que participan las personas mayores y si la percepción de su propia capacidad y calidad de vida ha aumentado.

Por otro lado, se establece el objetivo principal de crear relaciones intergeneracionales beneficiosas para ambas partes. Se verá si hemos logrado este objetivo:

- En la medida que se vea que las relaciones establecidas durante la mentoría continúan en el tiempo para ello transcurrido un año se contactará con los participantes.
- Tanto mentores como aprendices consideraran que establecer relaciones con personas de otras generaciones es beneficioso y gratificante. Esto quedará reflejado en el cuestionario final.

Por último, como tercer objetivo se establece reducir el edadismo. Para medir si se han alcanzado dichos objetivos:

- Se observará los cambios en los comportamientos de los mentores y de los aprendices. Los participantes sentirán que la imagen que tenían sobre el otro venía dada por unos prejuicios.

- Se verá que se ha promovido un ambiente respetuoso mutuo y de colaboración a lo largo de las sesiones tanto individuales como colectivas. Esto será recogido en el cuestionario.
- Se empleará el cuestionario como medio para recopilar información sobre esto.

### 3.5 Actividades<sup>11</sup>

#### Fase 1. Información y captación de participantes

Para comenzar con el proyecto de mentoría elaboraremos un folleto donde se explicará en que va a consistir el siguiente proyecto, requisitos para participar y número de contacto. Este lo enviaremos vía online tanto al colegio de trabajadores sociales y a la asociación Alumni, para que ambos organismos nos ayuden a la hora de contactar con antiguos alumnos colegiados en trabajo social y mayores de 65 años. También se lo haremos llegar a los alumnos que se encuentran cursando cuarto o quinto curso de trabajo social en la Universidad de Comillas. Para ello contaremos con la ayuda de los tutores de la universidad que nos servirán como vínculo para comunicarnos con los alumnos.

Una vez hayamos informado del proyecto tanto a las personas mayores como a los estudiantes, realizaremos una sesión informativa presencial, por un lado, habrá una sesión orientativa para los futuros mentores donde informaremos sobre la labor de un mentor y los objetivos del proyecto intergeneracional, y por otro lado, realizaremos otra sesión a los alumnos informando también de los objetivos de este proyecto y de los futuros beneficios para ellos.

Realizaremos unas breves preguntas a los adultos mayores de 65 años para así recopilar información básica sobre su actividad y recorrido profesional, y a los estudiantes sobre ambiciones y ámbito laboral en el que están más interesados, de modo que luego sea más fácil que haya afinidad entre mentor y aprendiz. Estas preguntas las recogeremos en una ficha que posteriormente entregaremos a los mentores y a los estudiantes, de modo que tengan una carta de presentación del otro que contribuirá a conocerse entre ambos y comenzar desde ahí a construir una relación.

#### **Ficha presentación del mentor:**

- Nombre:
- Edad:

---

<sup>11</sup> Para la elaboración de este apartado nos hemos fijado en:  
Romero (2015) <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/programa-mentoring-guia/>  
Alonso (2023) <https://asana.com/es/resources/mentoring>

- Aficiones:
- ¿En qué ámbitos del trabajo social has trabajado?:
- ¿Cuál es el ámbito que más te interesa y apasiona?:
- ¿Haces alguna actividad de voluntariado?:
- ¿Qué crees que puedes aportar a los estudiantes que están a punto de incorporarse en la vida laboral?:

Estas preguntas permitirán al estudiante conocer más acerca de su mentor. Conocer en que ámbitos a trabajado su mentor puede suponer una inspiración para el aprendiz. Además de ser beneficioso el conocer cuáles son los ámbitos que interesan a tu mentor, para poder establecer a partir de ahí una conversación y vínculo, a partir de gustos similares. Si sabemos si el mentor hace alguna actividad de voluntariado podremos conocer si sigue activo y un poco más sobre colectivos u actividades que le interesan. El conocer lo que el mentor puede aportar al estudiante supone un beneficio tanto para el mentor que se sentirá útil e importante en este proyecto, ya que supondrá una ayuda y apoyo para el estudiante, y por otro lado, el estudiante sabrá en aquello en lo que va a poder ser de gran ayuda el mentor.

#### **Ficha de presentación del aprendiz:**

- Nombre:
- Edad:
- Aficiones:
- ¿Dónde has realizado las prácticas?:
- ¿Has tenido una práctica laboral en el ámbito de intervención social?
- ¿Qué área del trabajo social te interesa más?:
- ¿Qué es aquello que más te genera inquietud sobre el trabajo social?
- ¿Cuál es el mayor miedo que tienes a la hora de pensar en incorporarte al mundo laboral?
- ¿Qué puedes aportar a tu mentor?

Es importante conocer el área donde el estudiante ha realizado las prácticas para ver si ese el ámbito donde le gustaría trabajar, pero también es beneficioso porque si su mentor ha trabajado en un área similar pueden establecer un vínculo a partir de vivencias experimentadas en dicho ámbito. Al igual que sucede si se conoce si el estudiante ha

trabajado ya en el ámbito de trabajo social y el que es aquello que le genera más inquietud del trabajo social. Poder conocer que es aquello que el estudiante teme una vez se encuentre en el mundo laboral, permite al mentor que le aconseje sobre esto. AL igual que con los mentores, que el estudiante se plantee lo que puede aportar al mentor supone un beneficio para ambos; mentor sabrá que esperar de su estudiante y el estudiante se sentirá útil en el proyecto.

## Fase 2. Unión entre mentores y aprendices.

Una vez obtenida esta información estableceremos quienes van a ser los mentores de cada estudiante, en función de sus inquietudes y de la información recopilada.

Por otro lado, realizaremos unos cuadernos personalizados los cuales entregaremos antes de comenzar la mentoría, tanto a estudiantes como a los mentores. El cuaderno contará con la siguiente información:

- ✓ Descripción sobre lo que es la mentoría y beneficios de esta para ambos; estudiantes y mentores.
- ✓ La información recogida en la ficha de presentación (mentores tendrán la información de sus aprendices y viceversa)
- ✓ Cronograma de las diferentes sesiones y el contenido de las mismas. Tanto colectivas como individuales. Se incluirán los objetivos y las preguntas orientativas que se deben plantear en cada sesión individual, como se expone detalladamente más adelante.

## Fase 3. Desarrollo del proyecto

Una vez que hayamos realizado esto, comenzaremos con las sesiones propias de la mentoría.

Por un lado, tendremos tres sesiones colectivas, repartidas a lo largo del año; una al cuatrimestre. Por otro lado, tendremos nueve sesiones de mentoría entre mentor y estudiante. Cada sesión corresponde a un mes del año.

**Sesiones colectivas:** En dichas sesiones se contará con profesionales especializados en cada materia que se vaya a tratar. Se animará a que los mentores del proyecto pueden participar en estas sesiones colectivas, ya sean elaborando las exposiciones de manera

conjunta con los profesionales, narrando su experiencia en el campo, o animando la dinámica participativa.

- **Sesión colectiva 1:** El valor del trabajo social en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Los objetivos de esta sesión colectiva serán promover la comprensión del valor, la importancia, y el impacto del trabajo social para lograr una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada. Se explorarán estrategias para aumentar la visibilidad del trabajo social y fomentar la colaboración y la conexión entre profesionales del trabajo social, fortaleciendo el aprendizaje profesional a partir de la práctica.

- **Sesión colectiva 2:** perspectiva de género y trabajo social.

Los objetivos de dicha sesión serán sensibilizar sobre la magnitud y las formas de la discriminación por género en la sociedad. Analizar el papel del trabajo social en la prevención, intervención y apoyo de las personas que sufren discriminación por su identidad de género y orientación sexual, atendiendo a la manifestación más extrema de la violencia de género y sexual, y los cambios que han venido experimentado los perfiles de riesgo y las manifestaciones de esta violencia.

- **Sesión colectiva 3:** ciclo vital, Interculturalidad y trabajo social.

La sesión se centrará en explorar los nuevos desafíos que un ciclo vital desestandarizado y menos normativo, así como contextos culturalmente diversos, imponen a la práctica del trabajo social. Se explorarán las consecuencias para el desempeño profesional de los riesgos de un ciclo vital menos limitado por la secuencia formación-trabajo-jubilación y más imprevisible, así como de la irrupción de procesos migratorios de diferente orden.

### **Sesiones de mentoría:**

- **Sesión 1:** introducción y expectativas.

Los objetivos de dicha sesión será clarificar las metas y expectativas tanto del mentor como del estudiante para el programa de mentoría. Con el fin de establecer una base sólida para una relación de mentoría efectiva. Se trabajará las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los objetivos y expectativas con respecto a esta mentoría?

¿Qué esperan aprender o lograr durante este programa de mentoría?

¿Qué habilidades o áreas de desarrollo les gustaría que se trabajaran?

- **Sesión 2:** experiencias y trayectoria profesional

Los objetivos serán compartir experiencias profesionales y lecciones aprendidas para enriquecer la comprensión del campo de trabajo social. Además de inspirar al estudiante al compartir historias de éxito y superación de desafíos en la carrera profesional del mentor.

Cuéntame sobre tu trayectoria profesional en trabajo social

¿Cuáles han sido sus mayores desafíos y logros en su carrera hasta ahora?

¿Qué consejos o lecciones aprendidas a lo largo de tu carrera que te gustaría compartir?

- **Sesión 3:** desarrollo profesional

Los objetivos serán identificar áreas de interés y oportunidades de crecimiento profesional para el estudiante, proporcionar orientación y recursos que pueden ayudarle a avanzar con éxito en su carrera laboral.

¿Cuáles son tus intereses específicos dentro del campo de trabajo social?

¿Hay alguna área en la que le gustaría especializarse o desarrollarse profesionalmente?

¿Qué pasos se pueden tomar para avanzar en la carrera como trabajo social?

¿Qué ha aprendido de su experiencia de prácticas curriculares o experiencias profesionales?

- **Sesión 4:** habilidades y técnicas

Los objetivos serán identificar y desarrollar habilidades y técnicas necesarias para tener éxito en el trabajo social. Proporcionar orientación práctica sobre cómo aplicar habilidades y técnicas en situaciones reales.

¿Qué habilidades o técnicas considera más importantes para tener éxito como trabajador social?

¿Hay alguna habilidad en particular que le gustaría desarrollar o mejorar y por qué?

¿Cómo se pueden aplicar estas habilidades en la práctica? Ejemplos

- **Sesión 5:** ética y valores profesionales

Los objetivos serán reflexionar sobre los valores éticos fundamentales y promover una práctica ética en el trabajo social. Junto con el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones ante problemas éticos en el trabajo

¿Cuáles son los principios éticos y valores fundamentales que se deben tener como trabajador social?

¿Has tenido algún dilema ético?

¿Cómo se manejan situaciones éticamente complicadas en el trabajo?

#### - Sesión 6: autocuidado y bienestar

Los objetivos de esta sesión son fomentar la conciencia sobre la importancia del autocuidado y bienestar emocional de los trabajadores social y proporcionar estrategias prácticas para manejar el estrés y prevenir el agotamiento emocional.

¿Cómo se puede cuidar y mantener el bienestar emocional mientras se desempeña el trabajo como trabajador social?

¿Qué estrategias se puede emplear para manejar el estrés y no agotarse emocionalmente?

¿Cómo se puede promover el autocuidado con otros profesionales y con los usuarios?

#### - Sesión 7: recursos y oportunidades

Los objetivos serán que el aprendiz se familiarice con las diferentes herramientas disponibles para trabajar en el ámbito de trabajo social. Además de identificar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de este campo.

¿Qué recursos o herramientas encuentras más útiles en tu trabajo como trabajador social?

¿Hay alguna formación que crees indispensable para el desarrollo de la carrera profesional?

¿Cómo se puede seguir creciendo y aprendiendo a lo largo de la carrera?

#### - Sesión 8: temas y desafíos emergentes en el trabajo social

Los objetivos serían fomentar la conciencia sobre los desafíos actuales en el campo del trabajo social. Explorar posibles soluciones para abordar estos desafíos y estimular la reflexión y pensamiento creativo sobre el futuro de los trabajadores sociales y su papel como profesionales

¿Qué desafíos crees que se están dando dentro del ámbito de trabajo social?

¿Cómo crees que estos cambios pueden afectar a la práctica del trabajo social en el futuro?

¿Cómo crees que se podrían afrontar estos desafíos?

- **Sesión 9:** reflexión y seguimiento

Los objetivos de esta última sesión será facilitar la reflexión sobre el aprendizaje y conocimientos adquiridos a lo largo de la mentoría. Además de recoger una retroalimentación para evaluar la mentoría y ajustar metas según lo necesario.

¿Qué aprendiste durante esta sesión de mentoría?

¿Cuál crees que ha sido la sesión más beneficiosa?

¿Te gustaría continuar con esta mentoría?

El proyecto de mentoría tiene un desarrollo, seguimiento y evaluación establecido en un año. Sin embargo, el propósito es que la relación establecida sea de larga duración. Se busca conseguir que a partir de estas sesiones se cree un vínculo que permita a ambos seguir construyendo una unión. Por lo que, transcurrido este tiempo cada mentor y aprendiz se relacionarán por mutuo propio y según su voluntad.

### 3.6 Temporalización

El proyecto de mentoría se llevará a cabo en un periodo temporal de 15 meses ya que previo al comienzo de las sesiones con los participantes se deberá llevar a cabo una serie de actividades por parte del equipo profesional que estará involucrado en el diseño y elaboración del presente proyecto de mentoría. La mentoría, es decir la participación de los estudiantes y mentores tendrá un periodo temporal de un año (12 meses). Transcurridos estos doce meses, como se ha expuesto anteriormente, ambos decidirán si continuar con la mentoría de manera autónoma.

**Tabla 3:** cronograma de actividades del proyecto

TAREAS	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12	MES 13	MES 14	MES 15
Realización de los folletos informativos sobre la mentoría	x														
Contactar con Alumni, Colegio de Trabajo social y tutores del último año de trabajo social.	x														
Sesión informativa para los estudiantes		x													
Sesión informativa para los mentores		x													
Envío de la ficha de presentación a mentores y estudiantes		x													
Recogida de las fichas de presentación y a partir de la información establecer quien será el			x												

mentor de cada aprendiz																	
Elaboración del cuaderno personalizado y su entrega.			x														
<b>INICIO MENTORÍA</b>				<b>X</b>													
Primera sesión				x													
Segunda sesión					x												
Primera sesión colectiva						x											
Tercera sesión							x										
Cuarta sesión								x									
Quinta sesión									x								
Segunda sesión colectiva										x							
Sexta sesión											x						
Séptima sesión												x					
Octava sesión													x				
Tercera sesión colectiva														x			
Novena sesión																	x
Envío de las preguntas de evaluación a los participantes																	x
Recogida de las preguntas de evaluación																	x

Fuente: *elaboración propia*

### 3.7 Recursos

Para poder llevar a cabo el presente proyecto necesitaremos una serie de recursos tanto materiales, humanos y económicos:

- Recursos materiales: necesitaremos crear folletos para informar tanto a las personas adultas como a los jóvenes de la posibilidad de participar en este proyecto. Para ello será indispensable una impresora, folios y ordenador. Necesitaremos las cartas de presentación que deberán ser rellenadas por mentores y estudiantes. Una base de datos donde recopilar los teléfonos móviles para poder contactar con los participantes y donde hacer un esquema sobre las parejas que formaremos. También se requiere el espacio físico de la cafetería, para llevar a cabo la primera toma de contacto entre aprendiz y mentor. Y del salón de actos existente en la Universidad de Comillas, en la sede de Cantoblanco donde se llevarán a cabo las sesiones colectivas. Además, será necesario contar con la cafetería de la Universidad para poder realizar ahí las sesiones de mentoría.
- Recursos humanos, necesitaremos hablar con la coordinadora de Alumni. También será necesario dos personas encargadas de organizar el proyecto y que estén en disposición a lo largo de la mentoría. Los tutores también serán recursos humanos que nos permitirán comunicar a los alumnos sobre la posibilidad de participar en la mentoría. Por último, será necesario contactar con tres profesionales diferentes que sean los que realicen las sesiones colectivas.
- Recursos económicos necesarios serán el sueldo de las dos personas que se van a encargar de llevar a cabo la mentoría. El precio de las fotocopias que realicemos, teniendo en cuenta que pueden llegar a participar 30 alumnos y por tanto 30 mentores, se deberán por lo menos imprimir 60 folletos, si cada uno tiene un precio de 35 euros, el precio total será de 2100 euros por los folletos. También se debe tener en cuenta el pago a los profesionales encargados de las sesiones colectivas, que será de 200 euros a cada profesional.

### 3.8 Evaluación

La finalidad de la evaluación es determinar si aquellos objetivos que habíamos establecido se han alcanzado, comprobando el grado de consecución de nuestros resultados previstos. Consiste en comprobar y reflexionar acerca de lo conseguido en nuestra propuesta de intervención con el objetivo de mejorar la práctica profesional y el trabajo realizado, teniendo en cuenta las dificultades que van surgiendo a lo largo de nuestro proyecto de mentoría.

Para obtener información de manera efectiva y precisa, es necesario evaluar el proyecto tanto desde el punto de vista de su monitorización y seguimiento, como desde la perspectiva de los resultados conseguidos. Se tendrán en cuenta indicadores de proceso habituales, para evaluar el cumplimiento del desarrollo de las actividades previstas. Los resultados de la evaluación sumativa serán útiles para realizar comparaciones en el futuro, facilitando la valoración y mejora de intervenciones posteriores.

Además de un análisis cualitativo de los resultados de la novena sesión de mentoría, la evaluación final del proyecto se realizará mediante una encuesta online tanto a mentores como aprendices. Los cuestionarios tratarán sobre los aspectos que a continuación se detallan, garantizándose en todo momento los parámetros éticos de anonimato, confidencialidad y voluntariedad.

#### Cuestionario para mentores:

- ✓ ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su rol como mentor en este proyecto de mentoría? Del 1 al 5, siendo 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho
- ✓ ¿Qué aspectos de la mentoría encontró más gratificantes o enriquecedores como mentor?
- ✓ ¿Cree que la realización de un plan de inserción laboral para el estudiante es beneficioso?
- ✓ ¿Cree que la mentoría le ha beneficiado a la hora de ampliar sus relaciones sociales?
- ✓ ¿Hubo alguna dificultad durante su participación en el proyecto? Si es así, explique cómo fue.
- ✓ ¿Considera que hubo suficiente apoyo o recursos para ayudarlo en su labor como mentor?

- ✓ ¿Como describiría la relación que estableció con su aprendiz?
- ✓ ¿Cree que su visión sobre la vejez y los estereotipos asociados a esta generación han cambiado?
- ✓ ¿Cree que va a continuar con la relación con su aprendiz?
- ✓ ¿Cree que el programa cumplió con sus expectativas iniciales? ¿Por qué si o por qué no?

Cuestionario para estudiantes/ aprendices:

- ✓ ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su experiencia como aprendiz en este proyecto de mentoría? Del 1 al 5, siendo 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho
- ✓ ¿Qué aspectos de la mentoría encontró más útiles para su desarrollo profesional?
- ✓ ¿Hubo alguna dificultad durante el proyecto? Si es así, ¿Cual fue y cómo se abordó?
- ✓ ¿Cree que la elaboración de un plan de inserción laboral ha sido beneficioso?
- ✓ ¿Considera que recibió suficiente apoyo y orientación por parte de su mentor durante el programa de mentoría? ¿Por qué si o por qué no?
- ✓ ¿Qué aspectos de la mentoría le gustaría haber explorado con más profundidad o dedicado más tiempo?
- ✓ ¿Cree que el programa cumplió con sus expectativas iniciales? ¿Por qué si o por qué no?
- ✓ ¿Cree que su visión sobre la juventud y los estereotipos asociados a esta generación han cambiado?
- ✓ ¿Cree que va a continuar con la relación con su mentor?
- ✓ ¿Qué sugerencias tendría para mejorar el programa de mentoría en el futuro?

Este cuestionario abarca todos los aspectos claves de la mentoría tanto para mentores como los aprendices. Sus respuestas son fundamentales para evaluar y mejorar el proyecto de mentoría continuamente, en función de las necesidades de los participantes. Este cuestionario se recogerá de manera online, se les pedirá a los mentores y estudiantes que lo rellenen en un periodo de tiempo de dos semanas, tras haber tenido la última sesión. Cuando se hayan recogido todos ellos, se hará un análisis sobre el grado de satisfacción con la mentoría.

#### **4. CONCLUSIONES**

Tras la elaboración del presente trabajo se ve reflejada la necesidad de profundizar y de invertir en la creación de relaciones intergeneracionales por parte de los poderes públicos. La interacción entre las diferentes generaciones supone un importante enriquecimiento para la población en general, y para romper con el edadismo. Asimismo, suponen también un beneficio para la socialización de las personas mayores y por tanto para su mejor estado de salud, así como para la orientación y el acompañamiento a los más jóvenes.

Se ha considerado la mentoría como la mejor idea para la creación de un proyecto que promueva las relaciones intergeneracionales. Esta mentoría permite que las personas mayores puedan compartir su sabiduría con las generaciones más jóvenes, mientras que los jóvenes aportan una perspectiva fresca y nuevas habilidades. Esta interacción ayuda a combatir el estigma asociado a la edad. Además de promover la participación social de los adultos mayores al brindarles un espacio donde contribuyan y se sientan valorados, y servir de orientación y acompañamiento para la inserción y el desarrollo profesional. En definitiva, la mentoría intergeneracional fomenta el aprendizaje mutuo continuo, fortalece los lazos comunitarios y promueve un envejecimiento activo y saludable para todas las generaciones.

Esta mentoría al darse entre futuros profesionales y trabajadores sociales jubilados permitirá que ambas partes se beneficien de las diferentes visiones que cada uno tiene sobre el trabajo social. Los profesionales mayores de 65 años podrán aportar su visión sobre el ejercicio de la profesión a lo largo de su vida, mientras que los jóvenes a punto de adentrarse en la vida laboral podrán conocer cómo será el ejercicio de su profesión, teniendo en cuenta dificultades, oportunidades y los cambios que se han dado en los últimos años.

Además, esta puesta en común sobre diferentes aspectos del trabajo social supone un importante enriquecimiento para la comunidad de trabajadores sociales. Tener una perspectiva tan amplia sobre la profesión permitirá contribuir a la mejora del trabajo social como profesión y permitirá una mejor entrada al mundo laboral.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Adichie, C. (2018) El peligro de la historia Única. Literatura Random House.

Blasco, B. (2021) Que es una mentoría y como encontrar un buen mentor o mentora. Mentoring para negocios. <https://beatrizblasco.com/que-es-una-mentoría/>

Alonso, M. (2023) Guía de mentoring para empresas. Asana. <https://asana.com/es/resources/mentoring>

Ayuntamiento de Madrid (s.f.). Intergeneracional. Una puesta por las buenas prácticas. Madrid [PDF] [file:///C:/Users/olibo/Downloads/IntergeneracBP\\_2022.pdf](file:///C:/Users/olibo/Downloads/IntergeneracBP_2022.pdf)

Bonvalet, C. (2016) Las relaciones intergeneracionales: ¿problema actual o reminiscencia del pasado?. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252016000200047](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252016000200047)

Transmetropolitan (2017) Inserción laboral de los jóvenes en trabajo social. El trabajo social desde mi punto de vista. <https://trabajosocialyyo.wordpress.com/2017/08/25/insercion-laboral-de-los-jovenes-titulados-en-trabajo-social/>

Caver, J. (2022) Tipos o modelos de mentoring y coaching. WikiTips. <https://mentorday.es/wikitips/tipos-modelos-mentoring-coaching/>

Centro del Conocimiento de Fundacion EDE. (2015) Hacia una Sociedad Intergeneracional: ¿Cómo impulsar programas para todas las edades? Guía Práctica. Diputación foral de Bizkaia. Departamento de acción social. [file:///C:/Users/olibo/Downloads/GuiaPractica\\_cas.pdf](file:///C:/Users/olibo/Downloads/GuiaPractica_cas.pdf)

Confederacion estatal de mayores activos (2018) Guía de buenas prácticas para poner en marcha proyectos de voluntariado intergeneracional en educación e inserción laboral. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Universidad de Granada [PDF] [file:///C:/Users/olibo/Downloads/guia\\_de\\_buenas\\_practicas\\_de\\_voluntariado\\_intergeneracional.pdf](file:///C:/Users/olibo/Downloads/guia_de_buenas_practicas_de_voluntariado_intergeneracional.pdf)

Coordinadora mentoría social (2021) Declaración de la coordinadora de mentoría social. Asamblea Entidades. <https://www.mentoriasocial.org/wp-content/uploads/2022/02/Declaracio%CC%81n-de-la-CMS.pdf>

Del Barrio, E; Castejón, P. Sancho, M; Tortosa, M.A. (2010) La soledad de las personas mayores en España y Suecia: contexto y cultura. Revista Española de Geriatria y Gerontología. 45(4), 189-195. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211139X10000430>

Donio, M. (2013) Cómo reducir la soledad y el aislamiento social en la vejez. Intervenciones disponibles y sus efectos. Universitat de Valencia. España. [https://www.researchgate.net/publication/271443484\\_Como\\_reducir\\_la\\_soledad\\_y\\_el\\_aislamiento\\_social\\_de\\_las\\_personas\\_mayores\\_una\\_revisi3n\\_bibliografica](https://www.researchgate.net/publication/271443484_Como_reducir_la_soledad_y_el_aislamiento_social_de_las_personas_mayores_una_revisi3n_bibliografica)

Edwards Lifesciences (2023) Uniendo generaciones: Construyendo el camino hacia la solidaridad intergeneracional en España. Informe España 2023 [PDF]. [https://edwardsprod.blob.core.windows.net/media/Es/about%20us/edwards\\_uniendo%20generaciones\\_final.pdf](https://edwardsprod.blob.core.windows.net/media/Es/about%20us/edwards_uniendo%20generaciones_final.pdf)

Fad Juventud (2019) Desmontando estereotipos sobre la juventud. Planeta joven. <https://fad.es/planetajoven/desmontando-estereotipos-sobre-la-juventud-therealyoung/>

Fundación Edad & Vida. (2021). La Soledad es la enfermedad del siglo XXI. Fundación Edad&vida. <https://www.edad-vida.org/noticias/la-soledad-es-la-enfermedad-del-siglo-xxi-aseguran-los-profesionales-sociosanitarios/>

Fundación Pilares (2023) Guía para la intergeneracionalidad. Convertir los retos de las sociedades longevas en oportunidades. Informe Investigación [PDF]. [https://www.fundacionpilares.org/wp-content/uploads/2023/02/Guia\\_para\\_la\\_intergeneracionalidad.pdf](https://www.fundacionpilares.org/wp-content/uploads/2023/02/Guia_para_la_intergeneracionalidad.pdf)

Fundacion Pfizer (2015) Estudio sobre balance vital y relaciones intergeneracionales en España [PDF] [https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/informe\\_balance\\_vital\\_y\\_relaciones\\_intergeneracionales.pdf](https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/informe_balance_vital_y_relaciones_intergeneracionales.pdf)

Fundación SM (2021) Ser Joven en Tiempos de Pandemia. Jóvenes Españoles 2021. Dossier de Prensa. Observatorio de la Juventud en Iberoamérica [PDF]

[https://oji.fundacion-sm.org/wp-content/uploads/sites/4/2023/10/SM\\_DOSSIER\\_JE2021\\_4as.pdf](https://oji.fundacion-sm.org/wp-content/uploads/sites/4/2023/10/SM_DOSSIER_JE2021_4as.pdf)

Galarza, G. (2023). Porcentaje de mayores de 65 años que viven solos respecto al total. La soledad creciente en España: los mayores de 65 que viven solos se disparan más de un 20% en la última década. *Macroeconomía*. <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2023/07/01/649f139de85ece1e678b4594.html>

García Velarte, M; Barcelona, C; García, L. R; Millán, Y; García, A. C; Garces Fuertes, P. (2021) Los programas intergeneracionales. metodología, beneficios y situación en España. *Revista Sanitaria de Investigación*. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/los-programas-intergeneracionales-metodologia-beneficios-y-situacion-en-espana/>

García, F. M; Cruz Calvo, M; Rodríguez Cobo, I. (2020). Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de los registros clínicos de atención primaria. Base de Datos Clínicos de Atención Primaria-BDCAP. Ministerio del interior. Sistema Nacional de Salud [PDF] [https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/estadisticas/estMinisterio/SIAP/Salud\\_mental\\_datos.pdf](https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/estadisticas/estMinisterio/SIAP/Salud_mental_datos.pdf)

Generaciona Observatorio GH (s.f.) La familia lo más valorado por todas las generaciones. Generaciona Observatorio GT. <https://generaciona.org/la-familia-lo-mas-valorado-todas-las-generaciones/>

Gómez, L. (2022). Definición de relaciones sociales. Significado. <https://significado.com/relaciones-sociales/>

Granado, N. (2018) Proyecto de mentoría intergeneracional [PDF] [https://www.granollers.cat/sites/default/files/usuaris/u745/presentacio\\_projecte\\_mentoria\\_intergeneracional.pdf](https://www.granollers.cat/sites/default/files/usuaris/u745/presentacio_projecte_mentoria_intergeneracional.pdf)

Guillemard, A. (2009) Un curso vital más flexible. Nuevos riesgos y desafíos para la protección social. *Revista de Pensament i anàlisi*. 9, 13-19 [PDF] <https://raco.cat/index.php/RecercaPensamentAnalisi/article/view/183015/235711>

Gutierrez, M; Hernandez, D (2013). Las relaciones intergeneracionales en la sociedad actual: un imperativo muy necesario. Revista de Intervencion Socioeducativa, 55, pags.134-145.

<https://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/271050/368933>

Hijosa, B. (2022). Un perfil de las personas mayores en España, 2022. Indicadores estadísticos básicos. Madrid, Informes Envejecimiento en red nº 29, 40p. [PDF] <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2022.pdf>

Hombres, C. (2022). El edadismo a lo largo del curso de vida. Lanzamiento del informe mundial sobre el edadismo en las Américas [PDF]. [https://www.paho.org/sites/default/files/ageism-10.05-hombres-curso\\_de\\_vida-espanol\\_0.pdf](https://www.paho.org/sites/default/files/ageism-10.05-hombres-curso_de_vida-espanol_0.pdf)

INE (2020) An ageing population. Share of those aged 80+ almost doubled between 2001 and 2020. Eurostat. [https://www.ine.es/prodyser/demografia\\_Ue/bloc-1c.html?lang=en](https://www.ine.es/prodyser/demografia_Ue/bloc-1c.html?lang=en)

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2023). Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Mayores a un clic. <https://imserso.es/espacio-mayores/estadisticas/mayores-un-clic#:~:text=A%201%20de%20enero%20de,Fuente%3A%20Estad%C3%ADstica%20del%20Padr%C3%B3n%20Continuo.>

López- Ruiz, J.A; Mora, S; Blanco, A; Lorenzo, F. (2022) La cultura del encuentro. Informe España. Universidad Pontificia de Comillas [PDF] [https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2022/11/Informe\\_Espana\\_2022\\_Parte\\_Segunda.pdf](https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2022/11/Informe_Espana_2022_Parte_Segunda.pdf)

Ortega y Gasset, J. (1923) El tema de nuestro tiempo. Biblioteca digital minerdominicana Lee [PDF] <https://ministeriodeeducacion.gob.do/docs/biblioteca-virtual/9aY2-ortega-y-gasset-jose-el-tema-de-nuestro-tiempopdf.pdf>

Organización mundial de la salud (2021) Informe mundial sobre el edadismo. Organización mundial de la salud. <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>

Paéz Gallego, J; García-Castilla, F.J. (2023) Teorías, técnicas y método en trabajo social con casos. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Pérez, F; Aldás, J. (2023) Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios. Diferencias entre titulaciones. Ranking Universidades Españolas. Fundación BBVA. [PDF] [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie\\_U-Ranking\\_Informe\\_Insercion\\_laboral\\_2023\\_def.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie_U-Ranking_Informe_Insercion_laboral_2023_def.pdf)

Perissinotto, C. M., Stijacic Cenzer, I., Covinsky, K. E. (2012). Loneliness in older persons: a predictor of functional decline and death. Archives of Internal Medicine, 172(14), 1078-1083

Pinazo Hernandis, S. (2012) Las personas mayores proveedoras de conocimiento y cuidados. El papel de los programas intergeneracionales. Educación social. Revista de Intervención Socioeducativa, 51, pags. 45 – 66. <file:///C:/Users/olibo/Downloads/260501-Text%20de%20l'article-386049-1-10-20141016.pdf>

Pinazo Hernandis, S; Sanchez Martinez, M. (2020) Cuidado y generaciones en el ámbito comunitario. Universidad de Valencia [PDF] [Revista Corintios XIII nº 176 - Sin revisar.pdf](#)

Ramiro, D. (2023) Envejecimiento en red. Un perfil de las personas mayores en España. Numero 30. CSIC. [PDF] <https://envejecimientoenred.csic.es/wp-content/uploads/2023/10/enred-indicadoresbasicos2023.pdf>

Riviera, C. (2015) ¿Cómo impulsar programas intergeneracionales? mYmO - memory in motion between Young and Old. <https://mymo.es/como-impulsar-programas-intergeneracionales/>

Rodriguez, S. (2024). Red Latinoamericana de Gerontología. Editorial RLG. <https://www.gerontologia.org/portal/noticia.php?id=5300>

Rodriguez Hernandez, M. (2008). La percepción de la persona adulta mayor en la sociedad ramonense actual. Revista Pensamiento Actual. Universidad de Costa Rica. 8(10), 31-39. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/4089/3916>

Romero, M. (2015) Programa Mentoring: ¿Qué es? Y Guía paso a paso. Felicidad en el trabajo. <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/programa-mentoring-guia/>

Rubio Guzmán, M; Mota López, R (2023) Diseño de Intervención. Teorías, técnicas y método en Trabajo Social con casos. Universidad Nacional de educación a distancia.

Sánchez Martínez, M; Kaplan, M; Saez Carreras, J. (2010) Programas intergeneracionales. Guía introductoria. Instituto de Mayores y servicios sociales (IMSERSO) [PDF]. [https://www.aepumayores.org/sites/default/files/Programas\\_Intergeneracionales\\_Coleccion\\_Manuales\\_Guias\\_IMSERSO\\_%202010.pdf](https://www.aepumayores.org/sites/default/files/Programas_Intergeneracionales_Coleccion_Manuales_Guias_IMSERSO_%202010.pdf)

Salom, B. (s.f.). Buenas prácticas modelo y ambiente. Programa Intergeneracional. Intress. Mallorca [PDF] [file:///C:/Users/olibo/Downloads/BP49RESICAMP\\_Intress.pdf](file:///C:/Users/olibo/Downloads/BP49RESICAMP_Intress.pdf)

Secot (s.f) Quienes somos y que hacemos. Seniors Españoles para la cooperación técnica. [https://www.secot.org/secot\\_quees.htm](https://www.secot.org/secot_quees.htm)

Sepúlveda Ramírez, G. (2016) Construcción de identidad personal en adolescentes entre los 12 y 18 años, a través de sus narrativas autobiográficas. Memoria para optar al título de psicología. Universidad de Chile [PDF] <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174119/Construcci%c3%b3n%20de%20identidad%20personal%20en%20adolescentes%20entre%20los%2012%20y%2018%20a%c3%b1os%20a%20trav%c3%a9s%20de%20sus%20narrativas%20autobiogr%c3%a1ficas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Smowl Tech (2023) Ventajas y desventajas del mentoring. Evaluacion del talento. SMOWL Proctoring. <https://smowl.net/es/blog/mentoring-ventajas-y-desventajas/>

Varea, J. M. A; Aparicio, A. L; Chagas, E; Casado, D. M. (2017) Intervención Socioeducativa con Familias e Infancia en Situación de Vulnerabilidad. Caixaforum. Barcelona [PDF] <https://www.peretarres.org/arxiu/fcie/congresfamilies/1-2-generaciones-voluntarias.pdf>

Yaguas, J; Cilveti, A; Hernández, S; Pinazo, S; Roig, S; Segura, C (2018) El reto de la soledad en la vejez. Zerbitzuan [PDF] [https://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Reto\\_soledad\\_vejez.pdf](https://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Reto_soledad_vejez.pdf)