BUENAS PRÁCTICAS INNOVADORAS EN EL PACTO INTERGENERACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA LOCAL

Los 3 ejes que se desarrollarán en el III Congreso de Desarrollo Local dedicado a la Innovación en el Pacto intergeneracional son los siguientes:

- El Relevo intergeneracional desde el reto demográfico y entorno rural.
- Construyendo el futuro del emprendimiento intergeneracional.
- Diversidad intergeneracional desde el punto de vista de las personas y de su talento.

Se solicita nos comuniquéis mediante esta ficha de trabajo cualquier experiencia innovadora o buena práctica que desarrolláis en vuestras Administraciones relacionada con los ejes del Congreso para ponerla en común en el mismo por correo electrónico (mjomar@castello.es o boren@borencomunicacion.es).

El plazo será hasta el día 20 de diciembre de 2025 para después organizar las puestas en común.

¡¡¡Muchísimas gracias!!!

Titulo:
¿Cómo hacer para garantizar el éxito del relevo generacional en la empresa?. Participación de la Plantilla a través de la Sociedad Laboral
Resumen
amusal presenta un caso de éxito de relevo generacional empresarial basado en la figura mercantil de la **Sociedad Laboral**. Este modelo permite abordar procesos de continuidad empresarial en los que la plantilla se implica activamente en el futuro del proyecto, ofreciendo una respuesta eficaz tanto a aquellas situaciones en las que la familia propietaria no desea continuar con el negocio, como a los supuestos de coexistencia entre la parte empresarial-familiar y las personas trabajadoras. El relevo a través de la Sociedad Laboral facilita la incorporación progresiva de nuevas personas socias, al permitir el acceso de la plantilla al capital social de la empresa. Para ello, se dispone de instrumentos como la **capitalización del desempleo**, mediante la modalidad de **pago único**, que posibilita a las personas trabajadoras incorporarse como socias sin abandonar su puesto de trabajo, así como el acceso a ayudas y subvenciones específicas dirigidas a las empresas de la Economía Social. El proyecto de relevo presentado es AUTORECAMBIOS CONTINENTE, SAL, una empresa creada en los años noventa en la que la práctica totalidad de las personas socias fundadoras se han ido jubilando de forma progresiva. Lejos de desaparecer, la empresa ha sabido afrontar con éxito su relevo generacional mediante la participación activa de su plantilla, que no solo ha garantizado la continuidad del proyecto empresarial, sino que actualmente lo está consolidando y haciendo crecer, iniciando una nueva etapa de desarrollo y fortalecimiento.

Elaborado por:	**Derivado o relacionado con la iniciativa:**
Nombre, Entidad: Asociación Empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de la Región	Título de la iniciativa: Construyendo el futuro del emprendimiento intergeneracional

de Murcia. **amusal**	

Pasos para llevar a cabo el proceso			
	Paso	**Actores**	**Requisitos**
1	Planteamiento de la futura jubilación con suficiente antelación	Persona que se jubila, Director Gerente si es persona distinta y amusal	La clave del relevo generacional está en anticipar la jubilación y planificarla con suficiente margen, garantizando así la continuidad del proyecto empresarial.
2	Identificación del grupo sucesor potencial entre la plantilla, con capacidad para asumir responsabilidades de gestión y participación en el capital.	Identificación de los distintos ámbitos implicados en el relevo: familia empresaria, plantilla, base societaria y sociedad	Definir de forma anticipada a cada actor implicado en el relevo, especificando su posición en la empresa, las funciones que asumirá y su futura incorporación al capital social.
3	Definición de la estrategia económica y mercantil que facilite el relevo generacional mediante la incorporación progresiva de personas trabajadoras al capital social.	Futuro socio jubilado, representante del grupo sucesor, persona responsable de la dirección-gerencia —cuando no coincida— y amusal como entidad de acompañamiento.	Plantear distintas estrategias de relevo y participación en el capital, con el objetivo de seleccionar la opción que garantice el mejor rendimiento económico y organizativo de la empresa.
4	Análisis de la incidencia fiscal y tributaria de la estrategia determinada.	Intervienen el futuro socio jubilado, el representante del grupo sucesor y el asesor fiscal, como agentes clave en la definición del impacto tributario.	Análisis de la incidencia fiscal y tributaria de la estrategia de relevo para cada uno de los colectivos implicados.
5	Diseño del proceso de relevo seleccionado y comunicación del mismo al grupo sucesor.	Intervienen el futuro socio jubilado, el grupo sucesor y amusal como agente facilitador del proceso de relevo.	Planteamiento basado en la transparencia y la información compartida, analizando de forma objetiva los pros y contras.
6	Si procede, solicitud del pago único de la prestación por desempleo por parte	Participación del grupo sucesor, del asesor laboral, de la	La adopción de la forma jurídica de Sociedad

	de las personas trabajadoras para su incorporación al capital social.	persona responsable de la dirección-gerencia —cuando no coincida— y amusal como entidad de acompañamiento del proceso.	Laboral permite a las personas trabajadoras incorporarse al capital sin cesar su relación laboral; de no ser así, deberán analizarse otras alternativas.
7	Ejecución de las actuaciones jurídicas necesarias para culminar el proceso de relevo.	Futuro socio jubilado, el grupo sucesor, la dirección-gerencia —si es una persona distinta— y los organismos jurídicos como agentes de formalización del proceso.	Desarrollo del proceso con la debida antelación, asegurando el cumplimiento de los plazos legalmente aplicables.
8	Solicitud y tramitación de ayudas y subvenciones destinadas a empresas de Economía Social.	Director gerente de la sociedad y de amusal en la tramitación y acompañamiento del proceso.	Aportación íntegra y correcta de la documentación, asegurando el respeto a los plazos y condiciones aplicables.
9	Asunción de nuevos puestos de trabajo como parte del proceso de relevo y consolidación empresarial.	Director Gerente de la Sociedad y grupo sucesor.	Participación del grupo sucesor en el diseño de las nuevas tareas, en coherencia con los principios de participación de la Sociedad Laboral.

Consejos para facilitar la aplicación de esta práctica

- Consejo 1: Planteamiento de la futura jubilación con tiempo suficiente.
- Consejo 2: Analizar la plantilla para identificar a las personas con potencial para conformar el futuro grupo sucesor.
- Consejo 3: Presentar el proceso de relevo a la plantilla desde la realidad de la empresa, con un enfoque claro y transparente.
- Consejo 4: Establecer un reparto de beneficios —cuando los haya— que incentive la futura participación de la plantilla en el capital social y facilite que la transmisión de participaciones sea económicamente asumible.
- Consejo 5: Valorar la Sociedad Laboral como una alternativa idónea en los procesos de relevo generacional y continuidad empresarial.

- Consejo 6: Formalizar un Acuerdo Societario y Participativo que aporte estabilidad, confianza y reglas claras para el futuro de la sociedad.

- Sociedades Laborales en primera persona: experiencias impulsadas por amusal y Laborpar.

  Enlace del video de la Asociación Empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de la Región de Murcia (amusal): https://youtu.be/epQX0Bnu08U

  Enlace del video de la Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España (Laborpar): AUTORECAMBIOS CONTINENTE, SAL. https://youtu.be/C1l63L9PQ0w

BUENAS PRÁCTICAS INNOVADORAS EN EL PACTO INTERGENERACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA LOCAL

Los 3 ejes que se desarrollarán en el III Congreso de Desarrollo Local dedicado a la Innovación en el Pacto intergeneracional son los siguientes:

- El Relevo intergeneracional desde el reto demográfico y entorno rural.
- Construyendo el futuro del emprendimiento intergeneracional.
- Diversidad intergeneracional desde el punto de vista de las personas y de su talento.

Se solicita nos comuniquéis mediante esta ficha de trabajo cualquier experiencia innovadora o buena práctica que desarrolláis en vuestras Administraciones relacionada con los ejes del Congreso para ponerla en común en el mismo por correo electrónico (mjomar@castello.es o boren@borencomunicacion.es).

El plazo será hasta el día 20 de diciembre de 2025 para después organizar las puestas en común.

¡¡¡Muchísimas gracias!!!

Titulo:	
¿Cómo fomentar el relevo intergeneracional mediante la trasmisión de empresas viables?	
Resumen	
El programa Reempresa, en funcionamiento des del año 2011, representa una modalidad de emprendimiento que une, por un lado, a empresarios que no disponen de un relevo al frente de su empresa y desean encontrar un comprador, quien dé continuidad y haga crecer su negocio, con personas (o empresas) que priorizan dicha adquisición por encima de crearla de cero. Los resultados del programa atesoran más de 5.000 empresas transmitidas en sus casi 15 años de funcionamiento, mostrándose como una herramienta contrastada para el relevo intergeneracional en la propiedad y dirección de negocios viables, al ser el 45% de dichas transmisiones motivadas por la jubilación del empresario cedente.	
Elaborado por:	**Derivado o relacionado con la iniciativa:**
Diputació de Barcelona	Reempresa, programa de transmisión empresarial

Pasos para llevar a cabo el proceso			
	Paso	**Actores**	**Requisitos**
1	Sensibilización, información y captación de la oferta (empresas en venta)	-Pequeñas y mediana empresas -Organizaciones empresariales	Empresas en funcionamiento con capacidad y voluntad para venderse por falta de relevo
2	Sensibilización, información y captación de la demanda	-Ecosistema emprendedor (personas y empresas)	Emprendedores y empresas que prioricen

	(reemprendedores)		la continuidad de una empresa por encima de crearla de cero
3	Prestación de servicios directos: formación, acompañamiento, asesoramiento a las partes, etc.	Ambos (compradores y vendedores)	Conocimientos genéricos en el acompañamiento y asesoramiento a emprendedores y empresas. Conocimientos específicos sobre la transmisión de empresas (técnicas de valoración, jurídico, legal y laboral).
4	Monitorización de resultados	Gestores del programa	Herramientas adecuadas para la monitorización
5	Difusión generalista y especializada	Ciudadanía en general	

Consejos para facilitar la aplicación de esta práctica

- **El tamaño del mercado importa**. Para poder tener éxito y para que oferta y demanda de empresas en venta pueda encontrarse se debe plantear un mercado lo suficiente grande.
- **Automatización y digitalización de los procesos**. Para una gestión eficiente de los procesos de atención a los usuarios, gestión de la información de la oferta y demanda y monitorización de los procesos de matching, se hace imprescindible la digitalización, contando con un marketplace online, así como sistemas de información ad hoc (CRM).
- **Pedagogía**. En España se asocia que quién vende una empresa es por qué no es viable. Francia, el Benelux y muchos otros países europeos nos llevan años de ventaja en la promoción pública y privada de la transmisión empresarial como método no solo para la conservación del tejido productivo, sino como palanca de crecimiento e innovación empresarial. Por todo ello, es necesaria la pedagogía de éste modelo, especialmente entre nuevos emprendedores por un lado y empresarios que se encuentren cerca de la jubilación por otro.

BUENAS PRÁCTICAS INNOVADORAS EN EL PACTO INTERGENERACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA LOCAL

Los 3 ejes que se desarrollarán en el III Congreso de Desarrollo Local dedicado a la Innovación en el Pacto intergeneracional son los siguientes:

- El Relevo intergeneracional desde el reto demográfico y entorno rural.
- Construyendo el futuro del emprendimiento intergeneracional.
- Diversidad intergeneracional desde el punto de vista de las personas y de su talento.

Se solicita nos comuniquéis mediante esta ficha de trabajo cualquier experiencia innovadora o buena práctica que desarrolláis en vuestras Administraciones relacionada con los ejes del Congreso para ponerla en común en el mismo por correo electrónico (mjomar@castello.es o boren@borencomunicacion.es).

El plazo será hasta el día 20 de diciembre de 2025 para después organizar las puestas en común.

¡¡¡Muchísimas gracias!!!

Titulo:	
Programa de mentoring interno para el desarrollo del talento en entidades locales	
Resumen	
El programa promueve la diversidad intergeneracional como valor estratégico, conectando perfiles senior y junior para potenciar el talento en todas sus etapas. Esta práctica permite aprovechar la experiencia acumulada y la visión innovadora de las nuevas generaciones, creando entornos inclusivos y colaborativos que enriquecen la gestión pública. El mentoring interno es una herramienta estratégica que facilita la transmisión del conocimiento, el desarrollo de competencias y la adaptación al cambio en las organizaciones públicas. El Ayuntamiento de Madrid ha implementado desde 2021 un programa que conecta a profesionales con experiencia (mentores) con empleados en etapas de aprendizaje o transición (mentees), generando beneficios como la reducción de la curva de adaptación, el refuerzo de la confianza y la creación de redes internas. Esta práctica puede replicarse en otras entidades locales mediante un diseño adaptado a sus recursos y objetivos.	
Elaborado por:	**Derivado o relacionado con la iniciativa:**
Madrid Talento, Ayuntamiento de Madrid	Cuidado del talento interno. Estrategia de Bienestar

Pasos para llevar a cabo el proceso			
	Paso	**Actores**	**Requisitos**
1	Definir objetivos y alcance del programa (ej. acogida, desarrollo de habilidades, transición de puesto)	Equipo promotor, RRHH	Apoyo político y técnico
2	Seleccionar y capacitar a los mentores	RRHH, Equipo promotor, unidad de formación	Criterios claros de perfil y formación previa

3	Diseñar materiales de apoyo (guías, plantillas,..)	Equipo promotor	Recursos internos o externos para diseño
4	Identificar mentees y asignar parejas	Equipo promotor	Sistema de inscripcion y asignación
5	Ejecutar plan piloto y evaluar resultados	Mentores, mentees, equipo coordinador, RRHH	Herramientas de seguimiento y evaluación

Consejos para facilitar la aplicación de esta práctica

- Diseñar un plan piloto con objetivos claros y duración limitada antes de escalar el programa.
- Garantizar formación e información para mentores y seguimiento durante el proceso.
- Crear materiales de apoyo que estandaricen la práctica (guías, acuerdos, plantillas).
- Establecer canales de comunicación para compartir experiencias y resolver dudas.
- Realizar una evaluación final para ajustar y mejorar el programa antes de su expansión y de manera periódica

Información adicional disponible en Mentoring - Ayuntamiento de Madrid

Titulo:
¿Cómo favorecer la convivencia intergeneracional en espacios compartidos?

Resumen

La iniciativa surge en **2017** como una iniciativa centrada en los **Derechos de la Infancia**. El **Consejo de la Infancia** de Ermua, un órgano de participación municipal, identificó la necesidad de cambiar la percepción del juego en los espacios públicos. Actuaron de manera propositiva al sustituir los carteles restrictivos de "prohibido jugar al balón" por mensajes que promovían el **"juega respetando"**. Este cambio marcó un precedente al transformar una norma basada en la prohibición en una basada en el civismo y la responsabilidad compartida.

En **2022**, el proyecto tomó una dimensión intergeneracional. El **Grupo Motor del proyecto "Ermua, Ciudad Amigable con las Personas Mayores"**, grupo de participación municipal de personas mayores, identificó dificultades de convivencia en parques y plazas, evidenciando tensiones entre diferentes grupos de edad. Como respuesta, el grupo motor de mayores, en colaboración con el equipo técnico del Consejo de la infancia, pensó, diseñó y colocó una serie de **paneles informativos** en tres puntos estratégicos del municipio. Estos paneles contienen **mensajes básicos y concretos de convivencia** y civismo, buscando establecer un código de conducta mínimo que permita a todas las personas —niños/as, jóvenes, adultos/as y mayores— disfrutar de los espacios compartidos con respeto.

Para seguir avanzando en esta cuestión y pasar **del plano teórico al práctico**, el proyecto evolucionó con la implementación de **talleres intergeneracionales** ejecutados en **2025**. Esta fase involucra activamente al **alumnado de primaria** y a las **personas mayores del grupo Motor**. Los talleres están diseñados para ser espacios de encuentro guiados por una educadora social y el equipo técnico municipal, donde las personas participantes puedan compartir experiencias, necesidades, miedos e inquietudes de primera mano.

El objetivo final de este proceso escalonado y continuo es crear un entorno de **interacción, cercanía y comprensión mutua**. Conectando a ambas partes, se busca que puedan reflexionar conjuntamente y generar alternativas. Esto no solo refuerza los comportamientos de civismo ya plasmados en los carteles y paneles, sino que ayuda a todas las personas a sentirse más **seguras y libres** en los espacios públicos, consolidando a Ermua como un municipio amigable e inclusivo para todas las edades.

Elaborado por:	Derivado o relacionado con la iniciativa:
Ayuntamiento de Ermua	Título de la iniciativa:

Pasos para llevar a cabo el proceso

	Paso	Actores	Requisitos
1	**Identificación de la necesidad.** Se detecta la necesidad de revisar y actualizar la señalización existente en los espacios públicos, con el fin de sustituir los mensajes de carácter prohibitivo por otros de carácter positivo y pedagógico. En este sentido, se considera oportuno eliminar los carteles de "Prohibido jugar al balón" y avanzar hacia una señalización que	Profesionales y miembros del Consejo de la Infancia.	Disponer de una estructura de participación juvenil, acompañamiento técnico municipal, que permita trabar por los derechos de la infancia.

	fomente el uso respetuoso y compartido del espacio público, promoviendo la convivencia y el respeto entre las personas usuarias.		
2	**Cambios en el espacio público.** Se procede a la colocación de carteles "juega respetando"	Profesionales y miembros del Consejo de la Infancia. Servicio de comunicación municipal.	Validación técnica/política en los nuevos mensajes; colocación de carteles adaptada a la normativa municipal
3	**Incorporación de la perspectiva de las personas mayores.** El Grupo Motor de Personas Mayores identifica dificultades de convivencia en los espacios públicos y aporta una nueva mirada al proceso, evidenciando su carácter intergeneracional.	Miembros y profesionales del Consejo de la Infancia y del proyecto "Ermua, Ciudad Amigable con las Personas Mayores"	Existencia de un espacio de participación de personas mayores;
4	**Co-creación intergeneracional e intervención en el espacio público.** Se diseña, de forma colaborativa, mensajes básicos de convivencia y civismo para todas las edades.	Miembros y profesionales del Consejo de la Infancia y del proyecto "Ermua, Cuidad Amigable con las Personas Mayores"	Voluntad de colaboración intergeneracional; reconocimiento mutuo entre los dos grupos de participación; validación político/técnica en el cambio de escala del proyecto (aúna dos grupos de participación en elementos comunes); uso de un lenguaje común, fácil, claro y no sancionador.
5	**Encuentros relacionales y consolidación del modelo intergeneracional.** Se desarrollan encuentros intergeneracionales que facilitan el contacto directo, el diálogo y la comprensión mutua entre infancia y personas mayores en relación con el uso de los espacios públicos	Alumnado centros educativos; miembros/personas mayores del Grupo Promotor; educadora facilitadora; equipo técnico municipal.	Coordinación/ voluntad centros educativos. Profesionales que guíen el proceso a través de metodologías participativas y garanticen el idioma.

Consejos para facilitar la aplicación de esta práctica

- **La importancia del proceso. Recorrido progresivo**. Es fundamental explicar la experiencia como un recorrido en el tiempo, en el que cada fase prepara la siguiente. No se trata de acciones aisladas, sino de un proceso progresivo de aprendizaje y ajuste. De esta forma, el impacto no es inmediato sino sino acumulativo.
- **Los primeros pasos hacen el camino,** comenzar con pequeñas acciones asumibles permite una aceptación social; esto a su vez, supone una motivación para seguir avanzando.

- **Respetar los tiempos de los grupos de participación.** Es necesario permitir periodos de observación y ajuste entre fases, sin forzar resultados inmediatos. Respetar los tiempos propios de los grupos de participación es clave para garantizar una implicación real y procesos de confianza.
- **Reconocer y legitimar distintas miradas.** Diferentes grupos de participación, desde edades diversas, pueden identificar necesidades y conclusiones comunes sobre el uso del espacio público. Reconocer estas coincidencias refuerza soluciones compartidas y una visión comunitaria.
- **Garantizar la co-creación real.** Las personas implicadas deben participar activamente en el diseño de las actuaciones, esto genera corresponsabilidad y mayor cumplimiento de los acuerdos.
- **Pasar del mensaje a la relación.** La relación y el encuentro intergeneracional permite trabajar emociones, miedos y estereotipos.
- **Acompañamiento técnico.** El acompañamiento técnico favorece la coherencia, continuidad y cuidado del proceso.
- **Aprendizaje para el abordaje conjunto de futuros retos.** La experiencia ha puesto de manifiesto la importancia de generar vínculos estables entre los distintos grupos de participación. Se mantiene una conexión activa entre ambos grupos de participación lo que facilita el abordaje conjunto de nuevos retos comunitarios.







III Congreso de desarrollo local: Innovación en el Pacto intergeneracional







BUENAS PRÁCTICAS INNOVADORAS EN EL PACTO INTERGENERACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA LOCAL

Los 3 ejes que se desarrollarán en el III Congreso de Desarrollo Local dedicado a la Innovación en el Pacto intergeneracional son los siguientes:

- El Relevo intergeneracional desde el reto demográfico y entorno rural.
- Construyendo el futuro del emprendimiento intergeneracional.
- Diversidad intergeneracional desde el punto de vista de las personas y de su talento.

Se solicita nos comuniquéis mediante esta ficha de trabajo cualquier experiencia innovadora o buena práctica que desarrolláis en vuestras Administraciones relacionada con los ejes del Congreso para ponerla en común en el mismo por correo electrónico (mjomar@castello.es o boren@borencomunicacion.es).

El plazo será hasta el día 20 de diciembre de 2025 para después organizar las puestas en común.

¡¡¡Muchísimas gracias!!!

Titulo:
Experiencia SUMA_Impulso del desarrollo local desde el talento sénior.
Resumen
El **Programa Experiencia+** forma parte del proyecto municipal ***El teu itinerari vital***, impulsado por el Ayuntamiento de Alzira para mejorar la inserción sociolaboral de las personas en búsqueda activa de empleo mediante itinerarios personalizados y un acompañamiento cercano y continuo. El proyecto implica a toda la comunidad: personas desempleadas, empresas y ciudadanía, como eje clave del desarrollo social y económico local. Dentro de este marco, el **Programa Experiencia+** incorpora de manera activa a personas jubiladas que de manera voluntaria, y adquiriendo el rol de mentores laborales, puedan contribuir en el desarrollo económico y social, poniendo sus conocimientos y experiencia profesional y vital adquiridos a los largo de su vida a disposición de las personas participantes, ofreciendo orientación, apoyo y referentes reales desde una perspectiva intergeneracional. Esta colaboración favorece el aprovechamiento del talento sénior, rompe estereotipos sobre el envejecimiento y refuerza la participación ciudadana, generando un impacto positivo tanto en la empleabilidad como en el bienestar y la cohesión social del municipio.

Elaborado por:	**Derivado o relacionado con la iniciativa:**
AYUNTAMIENTO DE ALZIRA a través del Servicio de Desarrollo Económico, trabajo y comercio (IDEA)	*El teu itinerari vital – un viatge a l'empleabilitat* Ayuntamiento de Alzira – IDEA

Pasos para llevar a cabo el proceso			
Paso		**Actores**	**Requisitos**
1	Análisis del contexto y detección de necesidades sociolaborales	Ayuntamiento de Alzira (IDEA)	Análisis previo del mercado laboral y perfil de las personas desempleadas.
2	Diseño del programa y captación de personas jubiladas voluntarias	Equipo técnico municipal y Personas jubiladas	Definición del programa Experiencia + y reconocimiento del talento sénior
3	Vinculación intergeneracional y acompañamiento a personas en búsqueda de empleo	Personas jubiladas voluntarias y Personas participantes.	Participación voluntaria y compromiso con el itinerario profesional
4	Desarrollo de actividades participativas y trabajo en red	Equipo técnico municipal, personas jubiladas y comunidad local.	Espacios de encuentro, metodología participative e innovadora y coordinación.
5	Seguimiento, evaluación y mejora continua del programa	Ayuntamioento de Alzira (IDEA)	Sistema de evaluación y adapatación del programa.

Consejos para facilitar la aplicación de esta práctica

Consejo 1: Reconocer y visibilizar el valor social y profesional de las personas mayores como agentes activos en el desarrollo local.

Consejo 2: Apostar por metodologías participativas que conviertan a la ciudadanía en protagonista del proceso.

Consejo 3: Integrar el programa dentro de una estrategia municipal global de empleo y desarrollo local.

Consejo 4: Crear espacios estables de encuentro intergeneracionales que favorezcan la confianza y el aprendizaje mutuo.

Consejo 5: Evaluar de forma continua los resultados para adaptar el programa a las necesidades reales del territorio.

BUENAS PRÁCTICAS INNOVADORAS EN EL PACTO INTERGENERACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA LOCAL

Los 3 ejes que se desarrollarán en el III Congreso de Desarrollo Local dedicado a la Innovación en el Pacto intergeneracional son los siguientes:

- El Relevo intergeneracional desde el reto demográfico y entorno rural.
- Construyendo el futuro del emprendimiento intergeneracional.
- Diversidad intergeneracional desde el punto de vista de las personas y de su talento.

Se solicita nos comuniquéis mediante esta ficha de trabajo cualquier experiencia innovadora o buena práctica que desarrolláis en vuestras Administraciones relacionada con los ejes del Congreso para ponerla en común en el mismo por correo electrónico (mjomar@castello.es o boren@borencomunicacion.es).

El plazo será hasta el día 20 de diciembre de 2025 para después organizar las puestas en común.

¡¡¡Muchísimas gracias!!!

Titulo:
¿Cómo impulsar el relevo generacional y la atracción de talento joven al territorio mediante estancias profesionales internacionales y locales?
Resumen
El Programa Genius es una iniciativa estratégica impulsada por la Diputación de Tarragona con el objetivo de favorecer el relevo generacional, la captación y retención de talento joven cualificado y el fortalecimiento de las administraciones locales del territorio, especialmente en contextos rurales y municipios afectados por el reto demográfico. El programa se articula a través de un itinerario de estancias profesionales que combina, en una primera fase, una estancia profesional en una entidad del extranjero, orientada a la adquisición de competencias, metodologías innovadoras y visión internacional, y, en una segunda fase, una estancia profesional en una administración local de la demarcación de Tarragona. Esta segunda estancia permite aplicar los conocimientos adquiridos, facilitar la transferencia intergeneracional de conocimiento y reforzar las capacidades técnicas de las entidades locales. De este modo, Genius contribuye a construir un pacto intergeneracional efectivo, promoviendo la incorporación de nuevas generaciones de profesionales en el sector público local y fomentando una administración más innovadora, preparada y conectada con los retos del territorio.

Elaborado por:	**Derivado o relacionado con la iniciativa:**
Diputación de Tarragona	Programa Genius

Pasos para llevar a cabo el proceso			
	Paso	**Actores**	**Requisitos**
1	Identificación de necesidades estratégicas del territorio	Ayuntamientos y administraciones locales de la demarcación	Detección de ámbitos prioritarios vinculados al relevo generacional, la innovación y la mejora de la gestión pública
2	Diseño y convocatoria del programa	Diputació de Tarragona	Definición de las bases reguladoras, perfiles profesionales y estructura de las estancias profesionales
3	Selección de personas jóvenes participantes	Diputació de Tarragona	Jóvenes con titulación superior, motivación por el servicio público y disponibilidad para realizar estancias profesionales internacionales y locales
4	Estancia profesional en entidad del extranjero	Entidades internacionales de acogida, personas participantes, personal técnico	Plan de trabajo definido y orientación a la adquisición de competencias profesionales
5	Estancia profesional en administración local del territorio	Administraciones locales, personas participantes, personal técnico	Integración en la estructura municipal, acompañamiento técnico y transferencia de conocimiento
6	Seguimiento y evaluación del programa	Diputació de Tarragona	Evaluación de resultados, impacto en las entidades locales y aprendizaje intergeneracional

Consejos para facilitar la aplicación de esta práctica

- Consejo 1: seleccionar entidades de acogida, tanto internacionales como locales, alineadas con los objetivos del programa y comprometidas con el acompañamiento y la integración efectiva de las personas participantes durante las estancias profesionales.
- Consejo 2: garantizar un seguimiento continuado de las estancias profesionales, facilitando espacios de tutoría y mentoría que favorezcan la transferencia de conocimiento entre generaciones y la consolidación del aprendizaje adquirido.
- Consejo 3: vincular las estancias profesionales en las administraciones locales a necesidades reales del territorio, reforzando así el impacto del programa y aumentando las posibilidades de arraigo del talento joven en la demarcación.