

PRODUCTO 2

Análisis comparativo de programas formativos de gestión de edad en Alemania, España, Francia y Polonia.

20.08.2014
versión española

María Muras y Anna Zelno

Tabla de contenidos

1. Introducción.....	pág. 3
2. Presentación de resultados.....	pág. 4
4. Referencias utilizadas.....	pág. 6

1. Introducción

El llamado “grupo 45+” viene siendo un porcentaje creciente de las sociedades de la UE. A pesar de ello, son precisamente estas personas las que se enfrentan a dificultades relacionadas con el empleo – no consiguen encontrar un puesto adecuado o son despedidas a causa de su edad. Por otra parte, las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo con frecuencia no cumplen con las expectativas de los empleadores. Incluso en las organizaciones donde existe diversidad generacional, se echa en falta la colaboración eficiente entre empleados de distintas generaciones, entre otras cosas por tener diferentes percepciones del trabajo y sus exigencias. Uno de los métodos más populares de evitar que la brecha generacional se haga más profunda y de aprovechar la experiencia y el conocimiento aportado por los 45+, así como el potencial de jóvenes generaciones, es la implantación en las empresas de las estrategias de gestión de edad, como política creadora de potencial de desarrollo.

En marco del proyecto fueron analizados programas formativos relacionados con gestión de edad en Alemania, España, Francia y Polonia. A continuación se exponen las conclusiones clave, resultado del análisis comparativo de programas de formación en gestión de edad, realizado en el marco proyecto partenarial.

2. Presentación de resultados

Observaciones principales:

- Según parece, el factor clave que determina la forma de abordar la formación en gestión de edad en los países partners (España, Polonia, Alemania y Francia) es su propia definición: en cada país el término es entendido de manera desigual, abarca distintos temas y, por ende, tiene diferente alcance. Por ejemplo, en Alemania la gestión de edad es sólo uno de los elementos de la política de gestión de diversidad y rara vez se maneja de forma aislada.
- En el análisis se hacían patentes las diferencias en la forma de definir la población objetivo de los proyectos con contenidos de gestión de edad, que iba desde personas 45+ hasta representantes de la generación Y, pasando por funcionarios, ejecutivos, directivos o empresarios.
- En todos los países comparados se proponían unos programas formativos basados en métodos activos de entrenamiento, tales como: debates, trabajo en parejas, trabajo en grupos, simulaciones, análisis de casos, etc.
- Se observaba igualmente una fuerte diferenciación en cuanto a entidades que ofertan programas de desarrollo en gestión de edad – desde las universidades, pasando por ONGs, hasta el sector de negocios.

Población objetivo:

- En Polonia la formación está dirigida principalmente a los representantes de la generación 45+ (o incluso 55+), que se enfrentan a los retos del mercado de trabajo, así como a los que gestionan a los trabajadores 45+ y quieren desarrollar las competencias necesarias para construir entornos de trabajo donde el potencial de las personas 45+ es valorado y aprovechado.
- En Alemania la formación en gestión de edad no se plantea de forma independiente, generalmente los cursos están incluidos dentro de la formación en gestión de diversidad y, por lo tanto, se dirigen fundamentalmente a las personas que trabajan en entornos multiculturales, étnicamente diversos, etc.
- En España la mayoría de los programas y proyectos analizados están destinados principalmente a las personas mayores, pero a diferencia de Polonia, más que ceñirse a la reactivación profesional, están enfocados a la revitalización en un sentido más amplio y envejecimiento activo.

Fórmulas de formación y cuestiones relacionadas:

- Los programas de formación analizados comprenden en general cursos de 1-2 días de duración y su principal objetivo es la mejora de competencias de las personas 45+ o bien el desarrollo de competencias relacionadas con la gestión de personas 45+. Entre las cuestiones relacionadas aparecen las diferencias entre los trabajadores de diferentes generaciones (BB, X, Y...), las bases para la creación de entornos de trabajo favorables al aprovechamiento del potencial de las personas 45+, los métodos de preparación para el retiro laboral, la gestión de las personas 45+, el desarrollo de las competencias de comunicación y de liderazgo, etc.

- En cada país los objetivos de formación están formulados en torno al modelo de competencias, es decir abarcan los de conocimiento, habilidades y actitudes.

- Raramente se pueden encontrar programas enteros de formación online.

- En algunos casos se ofrecen únicamente las premisas principales de los programas: http://www.inwenta.pl/public/www/media/File/2014/Inwenta_IRHR_Szkolenie_Zarzadzanie_wiekciem.pdf

- En Francia, más que la fórmula de taller, se emplean soluciones como seminarios o plataformas online de consulta sobre las cuestiones relacionadas con la gestión de edad:

<http://www.gestiondesages.anact.fr/portal/page/portal/GDA>

- Adicionalmente , en el marco de los proyectos europeos de desarrollo en el área de gestión de edad, se ofrece material educativo. Como ejemplos, la arriba mencionada Gestion des ages, la página polaca Z wiekiem plus, o la española ValoDi:

<http://www.valodi.eu/valodi/valodi/products.html>

Costes:

- En todos los países los programas de formación se ofertan en 2 opciones: la gratuita o de coste reducido y subvencionado con fondos de la UE, o bien la típica oferta de las empresas de formación, que imparten programas a precios de mercado local.

4. Referencias utilizadas

<http://www.gestiondesages.anact.fr/portal/page/portal/GDA>, acceso 20.08.2014.

<http://www.valodi.eu/valodi/valodi/products.html>, acceso 20.08.2014.

ValoDi Handbook. Resources and strategies for the acquirement of competences on diversity management. Inclusion, innovation and integration of the talent in the organizations, Florida Centre de Formació, 2011, http://issuu.com/tampereenaikuiskoulutuskeskus/docs/valodi_handbook, acceso 20.08.2014.

Zarządzanie wiekiem, Inwenta, http://www.inwenta.pl/public/www/media/file/2014/inwenta_irhr_szkolenie_zarzadzanie_wiekiem.pdf, acceso 20.08.2014.