

Nota final del proyecto 'Age Management as Personal Strategy'

El continuo descenso de la tasa de población es actualmente uno de los temas más discutidos en los foros públicos y objeto de investigación sociológica. El envejecimiento de la sociedad constituye un desafío para los políticos y los economistas. Cada cinco años la media de edad de la población activa de la UE aumenta en un año. 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.

En consecuencia, crece la tasa de desempleo entre personas de 45+, causando a nivel individual frustración, estrés y problemas económicos y, a nivel global, una falta de aprovechamiento de su potencial y una creciente brecha en el mercado de trabajo. Por otro lado, 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 diversidad (en este caso, gestión de edad), como política creadora de potencial de desarrollo.

Este fue precisamente el aspecto que se abordó en el proyecto **AMaPS** que llevamos a cabo, con el objetivo de elaborar una guía del programa formativo en gestión de edad basado en una visión compartida por todos los socios del proyecto.

El punto de partida fue el análisis de las mejores prácticas de gestión de diversidad en España, Polonia, Alemania y Francia. Los representantes de cada organización se reunieron 6 veces a lo largo de dos años en las reuniones multilaterales de uno o dos días del intenso trabajo. Un elemento muy importante fue el determinar de qué manera son entendidos en cada uno de los países los desafíos relacionados con la gestión de edad y con la diversidad en sí misma. Gracias al intercambio de información entre los socios, se llegó a recopilar un impresionante archivo de estudios, informes, estadísticas y material audiovisual que reflejan tanto las situaciones relacionadas con la gestión de edad, como las formas de aprovechar las buenas prácticas en diversas organizaciones. A continuación se analizaron los programas formativos disponibles en los países de los socios (PL, DE, ES, FR; también algunos programas de Estados Unidos). El producto obtenido de este análisis son los estudios de comparación entre países, tanto en el campo de buenas prácticas, como en el modo de abordar la formación en esta área. El siguiente producto elaborado es el currículum de formación, es decir un completo programa de formación en el área de gestión de edad.

Se elaboraron también dos productos adicionales: una selección de módulos de formación que responden a las necesidades de desarrollo en gestión de edad y un estudio acerca de los principios de aplicación de *Comunicación no violenta* en la construcción del diálogo intergeneracional. El concepto formativo final fue testado de cara a su utilidad y adecuación a las necesidades de las organizaciones, así como evaluado por los socios y participantes en la prueba piloto. Los resultados de la evaluación sirvieron para realizar correcciones y mejoras, obteniendo un programa listo para usar, con el que el formador, consultor o gestor puedan armar un curso de formación en gestión de edad en su organización.