

PROYECTO I+D+i
BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EL CAMPO
INTERGENERACIONAL. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y
PROPUESTAS DE MEJORA

RESUMEN EJECUTIVO

Investigador principal: Juan Sáez Carreras (Universidad de Murcia)

Investigadores: Pilar Díaz Conde (Universidad de Granada)
Sacramento Pinazo Hernandis (Universidad de Valencia)
Mariano Sánchez Martínez (Universidad de Granada)

PROYECTO SUBVENCIONADO POR:



1. NECESIDADES DE PARTIDA Y OBJETIVOS DEL PROYECTO

El punto de arranque fue el desconocimiento en España de lo que significa ser un profesional o un especialista de la práctica intergeneracional, los modos con que operan, las competencias y habilidades que despliegan y la vinculación de éstas a los efectos o logros obtenidos en los Programas Intergeneracionales (PIs). Las necesidades justificativas del proyecto se pueden resumir en las tres siguientes:

- 1) Es necesario tratar de identificar y evaluar el trabajo de esta figura profesional en los PIs, emergente en el campo de las profesiones sociales, con la finalidad de averiguar si sus actividades van vinculadas a reconocidos campos de especialización profesional (psicólogos, educadores, trabajadores sociales, politólogos, sociólogos, gerontólogos, demógrafos, etc.) o, por si el contrario, va construyendo una nueva línea de especialización.
- 2) Esta identificación debe tratar de ver si el trabajo de estos profesionales viene asociado a una concepción diferente de los PIs, del campo intergeneracional, de sus **supuestos teóricos**, a una revisión y reinterpretación de las **políticas** que los impulsan y promueven, y de las **prácticas** que se recrean en las instituciones y centros bajo su cobertura.
- 3) Si, como viene formulándose en trabajos reconocidos, esta figura, el especialista intergeneracional, viene actuando progresivamente como un profesional específico en el diseño, implementación, promoción y evaluación de la práctica intergeneracional, con reconocibles logros, nos parece urgente obtener un conocimiento exhaustivo de los supuestos sobre los que se apoya, sus prácticas y las competencias vinculadas a ellas, a fin de **tomar decisiones** (presentes y futuras) que tengan que ver con la formación y capacitación de este profesional y con el desarrollo de los PIs y sus efectos en los implicados en ellos.

Ante tal situación el equipo investigador se propuso los siguientes objetivos específicos:

- Seleccionar un número de programas intergeneracionales en España atendiendo a un doble criterio geográfico y de intervención profesional, de tal modo que podamos contar con la participación en ellos de una buena gama de profesionales -gestores- asociados a las ciencias sociales, médicas, jurídicas, etc.
- Confirmar si estos profesionales actúan de forma estricta de acuerdo con sus respectivos campos de competencias o introducen algunas estrategias y habilidades que tengan que ver con la intergeneracionalidad, no entendida desde el edadismo sino desde la relación y el encuentro.
- Concretar las necesidades de formación y capacitación de quienes actúan como especialistas intergeneracionales -sean o no expertos en otros campos de intervención profesional.
- A partir del análisis realizado, proponer un corpus de habilidades y protocolos de actuación vinculados específicamente a las actividades profesionales del especialista intergeneracional.
- Diseñar un programa amplio de formación orientado a la capacitación de los actuales y futuros especialistas intergeneracionales capaz de promover la profesionalización de estos especialistas en el sistema social, político, cultural, económico y profesional español.

2. METODOLOGÍA: INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y MUESTRA

Se han utilizado el método Delphi y la entrevista semi-estructurada para la búsqueda y obtención de información y conocimiento. El trabajo, de modo global, se realizó en dos fases.

Primera fase de identificación de expertos. A partir de la base de datos confeccionada en 2006 y 2007, en el marco del Proyecto I+D+i "Descripción, análisis y evaluación de los programas intergeneracionales en España. Modelos y buenas prácticas", subvencionado por el IMSERSO, se llevó a cabo la identificación de profesionales relacionados con la intergeneracionalidad, especialistas y gestores. Del total de 37 personas identificadas finalmente, 18 eran gestores y 17 especialistas -12 españoles y 5 extranjeros-.

Segunda fase de aplicación, tratamiento y resultados. Se procedió a la recogida de información y a analizar los datos obtenidos. En nuestra investigación consideramos **dos tipos de expertos**:

1. **GESTORES:** profesionales encargados de la dirección/koordinación de programas intergeneracionales en todo el territorio español.
2. **ESPECIALISTAS:** personas que, sin estar implicadas en la dirección/koordinación de programas intergeneracionales, sí cuentan con una trayectoria en el estudio de las relaciones y procesos intergeneracionales, intra y/o extrafamiliares.

La intención inicial había sido entrevistar al grupo primero y utilizar el método Delphi con los segundos. Sin embargo, una vez metidos en el proceso, los investigadores decidimos ampliar el enfoque: pasar los cuestionarios Delphi a gestores y especialistas pero sólo entrevistar a los primeros, tal y como estaba previsto. En definitiva, los integrantes de nuestra muestra participaron en la recogida de información según la siguiente distribución:

- Método Delphi: 30 participantes
18 gestores de Pls
12 especialistas en intergeneracionalidad
- 21 entrevistas a expertos: 16 a expertos nacionales y 5 a especialistas internacionales

3. RESULTADOS I

- Los programas intergeneracionales son promovidos por una gran variedad de centros: Fundaciones, Residencias Privadas y Públicas, Asociaciones de Personas Mayores, Centros de Mayores y Administraciones Públicas.
- Una gama variada de profesionales participan en el desarrollo de estos programas (psicólogos, trabajadores sociales,...), cuestión que pone de manifiesto que no existe en España la profesión del especialista intergeneracional como profesión independiente.
- Los gestores de Pls reconocen unas habilidades y competencias específicas para el desarrollo de sus tareas.
- Los gestores de Pls pertenecen al grupo de profesionales de las profesiones sociales, con quienes comparten algunas competencias y destrezas.
- Para muchos profesionales, gestionar un programa intergeneracional es una tarea entre otras funciones. Por tanto, existen dificultades para percibirse como gestor de programas intergeneracionales.
- Los gestores de programas intergeneracionales en España realizan tareas y funciones variadas.
- La buena gestión de un programa intergeneracional exige tener contacto directo con

los participantes.

- Para formar gestores intergeneracionales hay que insistir en la **capacidad de trabajar las relaciones**.
- La formación de gestores de programas intergeneracionales se percibe como algo complementario y transversal. La definición de esta formación y su impulso nace de los propios gestores que están comenzando a llegar a este campo.
- Los gestores de programas intergeneracionales en España consideran que hoy por hoy la formación en evaluación de Pls es algo fundamental.

4. RESULTADOS II. EL PERFIL PROFESIONAL DE LOS GESTORES DE PROGRAMAS INTERGENERACIONALES EN ESPAÑA

¿Cuáles son las características que definen actualmente a un buen gestor de Pls según los expertos participantes?

Tiene capacidad para gestionar recursos materiales: Sabe gestionar tanto recursos económicos (rentabilizar y controlar el dinero, saber presupuestar, buscar financiación, etc.) como recursos materiales y técnicos. Asimismo, debe tener competencias en gestión del tiempo (reuniones de trabajo, agenda de trabajo y planificación).

Tiene capacidad para gestionar grupos: Sabe trabajar en equipo y coordinar a los participantes, a los profesionales y a las instituciones implicadas en la práctica intergeneracional, con capacidad de dinamizar y tomar decisiones.

Conoce los grupos de edad y las generaciones: Conoce las etapas evolutivas (características definitorias y procesos de las diferentes franjas de edad con las que trabaja), las características psicosociales de los participantes, sus necesidades y aspiraciones.

Conoce bien el contexto en el que trabaja: Tiene capacidad de observar, detectar y analizar las características, necesidades y problemáticas del entorno social de las personas participantes en la práctica intergeneracional y para que ello constituya un punto de partida para la intervención intergeneracional.

Cuenta con habilidades sociales y personales: Tiene iniciativa, empatiza con los demás, es respetuoso y está abierto a las diferentes opiniones y reacciones de cada persona implicada en la práctica.

Sabe gestionar y planificar programas: Conoce a fondo todas las fases de ejecución de un programa, incluidos su diseño y evaluación. De manera individual o en equipo planifica el programa desde la definición de un marco lógico que contemple la enunciación de los objetivos generales que, a su vez, se traducen en acciones.

Buena capacidad de comunicación: Es capaz de potenciar el desarrollo de las relaciones intergeneracionales utilizando de manera efectiva la comunicación (sabe escuchar) y haciendo uso de un lenguaje adecuado tanto para mayores como para más jóvenes y pequeños.

Motiva la participación: Conoce técnicas de motivación, necesarias para animar y apoyar a cada uno de los integrantes del programa en el desarrollo de la tarea encomendada.

Gestor de relaciones: Es capaz de potenciar el desarrollo de las relaciones o de las interacciones que se producen entre diferentes generaciones.

Trabajo en red: Reconoce la importancia de mantener un compromiso de colaboración con distintos profesionales e instituciones que trabajan en pos de la intergeneracionalidad.

Facilitador del encuentro intergeneracional: Facilita y fomenta espacios de encuentro y relación entre distintas generaciones y su aprendizaje conjunto.

"Sabe aprovechar de modo beneficioso el potencial de la intergeneracionalidad en tanto encuentro e intercambio entre personas y grupos pertenecientes a distintas generaciones" (JS1).

¿En qué se distingue un gestor de PI de otros profesionales, según los expertos?

Características	El gestor de PI se distingue de cualquier otro profesional en que...
Gestiona el intercambio	Reconoce la importancia del intercambio (enriquecimiento mutuo) entre las personas participantes en el programa. Conoce estrategias que facilitan el intercambio.
Gestiona las relaciones	Propicia y potencia las relaciones entre los participantes en el programa.
Facilita el contacto/encuentro	Fomenta los espacios de encuentro y relación entre personas de distintas generaciones.
Trabaja en red	Mantiene un compromiso de colaboración con distintos profesionales e instituciones que trabajan en pos de la intergeneracionalidad.
Tiene habilidades personales y sociales adecuadas	Cuenta con ciertas habilidades personales y sociales: empatía, buen comunicador, mentalidad abierta, respeto hacia los otros,...
Conocimiento sobre la temática específica del campo intergeneracional	Conoce la temática específica del campo intergeneracional (teoría, prácticas, políticas, redes...). Asimismo, conoce la realidad de los colectivos para los que se realizan las acciones intergeneracionales.

De la serie de características específicas que definen a un gestor de programas intergeneracionales, la más señalada por nuestros expertos fue: *"promover los contactos, las relaciones sociales, las interacciones y los vínculos que propicien el enriquecimiento mutuo"*; y la menos considerada, *"conocer los componentes específicos de los programas intergeneracionales y saber conectar la práctica con la teoría, políticas e investigación"*.

5. RESULTADOS III. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS GESTORES DE PROGRAMAS INTERGENERACIONALES

¿Cuáles son las necesidades de formación de los expertos participantes?

Necesidades	Los gestores de Programas Intergeneracionales necesitan formarse en ...
Intercambio	Estrategias (metodologías, técnicas y herramientas) que faciliten la relación intergeneracional y el intercambio mutuo.
Teoría y práctica de la intergeneracionalidad	El campo intergeneracional: aspectos teóricos de los Programas Intergeneracionales, cuestiones prácticas de cómo realizar un Programa Intergeneracional (manual de buenas prácticas), iniciativas intergeneracionales y sus resultados.
Evaluación de PI	Mecanismos y técnicas de evaluación de los programas intergeneracionales.
Formación en habilidades sociales y personales	Habilidades sociales y personales (comunicación y resolución de problemas), capacidad para organizar, coordinar y dinamizar grupos de trabajo.
Conocimiento de todas las fases de realización de un PI	Todas las fases: diseño, financiación, dinamización, evaluación, gestión de recursos.
Conocer el contexto de trabajo	Conocimientos de la realidad en la que trabaja (necesidades y demandas que tiene cada edad y cada grupo).
Transversalidad	Estrategias que les permitan colaborar y compartir experiencias intergeneracionales con otros profesionales y/o instituciones.

Estas necesidades de formación, reformuladas y ordenadas de más a menos importantes, nos ofrecen el siguiente panorama:

Las necesidades de formación de los gestores de PI		
Necesidad	Nº de Participantes que contestan...	
	Sí	Más importante
Metodología, técnicas y herramientas para facilitar las relaciones y el intercambio.	21	16
Capacidad para conocer la realidad, el contexto y las características de las generaciones implicadas en el programa.	24	16
Técnicas específicas en dirección y gestión de PI y posibilidades de adaptación.	22	15
Técnicas de evaluación de PI.	25	15
Formación en aspectos teóricos sobre la intergeneracionalidad y PI.	23	12
Estrategias de trabajo colaborativo, en red y transversalidad.	23	12
Formación en habilidades personales y sociales.	21	12
Conocimiento de otros PI reconocidos y de éxito en marcha.	25	11
Formación acerca de la importancia de conectar los PI con la investigación, políticas y teoría.	21	11

6. RESULTADOS IV. HABILIDADES Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN DEL ESPECIALISTA INTERGENERACIONAL

¿Qué es lo que distingue y en qué se solapa la figura del especialista intergeneracional con respecto a otras figuras existentes entre las profesiones sociales?

El perfil de un gestor/a de PI se caracteriza por:

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad de observación y análisis del entorno.
- Capacidad para potenciar el encuentro y las relaciones.
- Capacidad para promover y realizar trabajo en red.
- Capacidad para gestionar recursos.
- Sensibilidad y respeto por lo que se hace.
- Habilidades personales y sociales.
- Orientación a resultados.
- Conocimiento de las particularidades de la planificación diseño y evaluación de PI.
- Conocimiento de las características y procesos de desarrollo.
- Competencia en planificación, diseño y evaluación de programas sociales en general.

De la serie de características específicas que definen a un gestor de programas intergeneracionales, la más destacable es **promover los contactos, las relaciones sociales, las interacciones y los vínculos que propicien el enriquecimiento mutuo**. Las características específicas de los gestores de PIs, ordenadas de más a menos importantes, son las siguientes:

Las características específicas de un gestor de PI:

- Promover los contactos, las relaciones sociales, las interacciones y los vínculos que propicien el enriquecimiento mutuo.
- Saber gestionar el intercambio de recursos entre generaciones.
- Habilidades personales y sociales.
- Conocimiento sobre el campo intergeneracional a nivel de teorías, políticas, investigaciones y redes.
- Conocer los componentes específicos de los PI y saber conectar la práctica con teorías, políticas e investigación...
- Fortalecimiento de las redes sociales, del trabajo en red.

Por otro lado, la investigación ha logrado concretar cuáles son, para los expertos de nuestra muestra, las **funciones y competencias compartidas** por todos los profesionales sociales y que, por tanto, también deberían encontrarse en el perfil de los gestores de programas intergeneracionales:

FUNCIÓN	COMPETENCIA
<p>Conocimiento, análisis e investigación de los contextos y necesidades sociales e institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para detectar las necesidades sociales de un contexto determinado. - Dominio de los planes de desarrollo de la comunidad y desarrollo local. - Dominio de métodos, estrategias y técnicas de análisis de contextos sociales. - Pericia para discriminar las posibles respuestas sociales a necesidades, diferenciándolas de otros tipos de respuestas posibles (asistenciales, sanitarias, terapéuticas, etc.). - Conocimiento y aplicación de los diversos marcos legislativos que posibilitan, orientan y legitiman las acciones sociales. - Capacidad de análisis y evaluación del medio social y educativo (análisis de la realidad). - Conocimiento de las diferentes políticas sociales, educativas y culturales.
<p>Diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos en cualquier contexto social e institucional.</p>	<p>Capacidad para formalizar los documentos básicos que regulan la acción social: proyecto de centro, reglamento de régimen interno, plan de trabajo, proyecto individualizado y otros informes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de poner en marcha planes, programas, proyectos, prácticas y acciones sociales. - Conocimiento de las diversas técnicas/métodos de evaluación. - Conocimiento de las diversas técnicas de intervención social.

<p>Gestión, dirección, coordinación y organización de instituciones y recursos sociales e institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dominar los distintos modelos, técnicas y estrategias de dirección de programas, equipamientos y recursos humanos. - Destreza en gestión de proyectos, programas, centros y recursos. - Capacidad para la organización y gestión de entidades e instituciones de carácter social. - Capacidad de supervisar el servicio ofrecido respecto a los objetivos marcados. - Dominio en técnicas y estrategias de difusión de los proyectos.
--	---

Así mismo, hemos podido especificar cuáles son las funciones y competencias más exclusivas de los gestores de programas intergeneracionales:

FUNCIÓN	COMPETENCIA
<p>Desarrollo y promoción de la cultura intergeneracional a través de un corpus de conocimiento especializado en relaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saber reconocer los bienes culturales de valor social/relacional - Dominio de las metodologías de participación y relación. - Dominio de las metodologías de dinamización social, cultural e intergeneracional. - Capacidad para la difusión y la gestión participativa de la cultura entre generaciones.
<p>Generación de redes sociales, contextos, procesos y recursos intergeneracionales que permiten trabajar las relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pericia para identificar los diversos lugares que generan y posibilitan un desarrollo de la sociabilidad, la circulación social y la promoción social y cultural. - Destreza para analizar prácticas intergeneracionales. - Conocimiento y destreza para crear y promover redes entre individuos, colectivos e instituciones. - Capacidad para potenciar las relaciones intergeneracionales y los grupos sociales. - Pericia para analizar experiencias intergeneracionales. - Capacidad de crear y establecer marcos posibilitadores de relación educativa particularizados entre jóvenes, niños, mayores... - Saber construir herramientas e instrumentos para enriquecer y mejorar los procesos relacionales entre generaciones. - Destreza para la puesta en marcha de procesos de dinamización social, cultural e intergeneracional.
<p>Dominio de procedimientos y lenguajes específicos vinculados a la relacionalidad, que promuevan y faciliten mediación social, cultural y política entre generaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos teóricos y metodológicos sobre mediación relacional en sus diferentes acepciones. - Destreza para reconocer los contenidos culturales, lugares, individuos o grupos a poner en relación. - Competencia para extender el lenguaje técnico relacional. - Dar a conocer los pasos o herramientas de los procesos en la propia práctica intergeneracional- - Saber poner en relación los contenidos, individuos, colectivos e instituciones.

7. RESULTADOS V. PLAN DE FORMACIÓN

¿Hacia dónde debe orientarse la formación para mejorar el trabajo de los profesionales de la intergeneracionalidad?

Si tenemos en cuenta las necesidades que los profesionales han manifestado, la formación debe estar orientada fundamentalmente a:

- Proporcionar un corpus de conocimiento que pueda dar razón de ser de las relaciones y cómo éstas se construyen, lo que supondría poder llegar a dominar un lenguaje técnico vinculado o específico de la relacionalidad, más propio del campo intergeneracional.
- Propiciar el dominio de ciertas habilidades que van vinculadas a la intergeneracionalidad

Esto son los temas que debería incluir un programa para la formación de gestores intergeneracionales, capaz de responder a las conclusiones de esta investigación:

Parte primera. Fundamentación del campo intergeneracional.

Tema 1. La noción de campo intergeneracional y su relación con otros conceptos (proyectos, prácticas y experiencias intergeneracionales).

Tema 2. Los componentes del campo intergeneracional: teorías, prácticas, investigaciones, experiencias, etc.

Tema 3. La historia del campo intergeneracional: aportaciones internacionales y nacionales.

Parte segunda. La aportación de diversos campos de conocimiento.

Tema 4. El fomento de las relaciones intergeneracionales: de las políticas a los proyectos intergeneracionales.

Tema 5. La noción de inter-generacionalidad: la potencialidad de un prefijo.

Tema 6. ¿Cómo construir las relaciones sociales?

Tema 7. La aportación de la antropología y ontología existencial: el sujeto como ser singular/plural. El "nosotros" como comunitas.

Tema 8. La teoría del ciclo vital. La interpenetración entre las edades y la interdependencia de las generaciones.

Parte tercera. La construcción de los proyectos intergeneracionales.

Tema 9. El diseño y la coordinación de un proyecto intergeneracional: la cuestión del liderazgo. ¿Cómo trabajar las relaciones entre generaciones? (I).

Tema 10. La implementación de un proyecto intergeneracional: la noción de comunidades de aprendizaje. ¿Cómo trabajar las relaciones entre generaciones? (II).

Tema 11. La evaluación de un proyecto intergeneracional: evaluar prácticas y experiencias.

Tema 12. Algunos proyectos intergeneracionales. Revisión de experiencias intergeneracionales en nuestro país.

Parte cuarta. La profesionalización del campo intergeneracional.

Tema 13. Nociones previas: profesión, profesionalismo, profesionalización.

Tema 14. Las profesiones sociales en la intergeneracionalidad: la contribución desde sus respectivos campos de actuación. Lo que comparten y lo específico propio.

Tema 15. La noción de especialista intergeneracional: posibilidad o imposibilidad de este perfil profesional en España.

Tema 16. Las competencias vinculadas al trabajo intergeneracional: funciones, tareas y responsabilidades.

Tema 17. Análisis de prácticas profesionales. Análisis de situaciones intergeneracionales.

Tema 18. Una sociedad para todas las edades y generaciones: la construcción de la comunitas.

NOTA ACLARATORIA:

- Este Resumen Ejecutivo sólo incluye una parte de los resultados totales del proyecto I+D+i *Buenas prácticas profesionales en el campo intergeneracional. Análisis de la situación y propuestas de mejora*, financiado por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales en el año 2007. Para obtener más información sobre dichos resultados se puede contactar con Juan Sáez Carreras (juansaez@um.es).

- Cualquier contenido del presente documento se puede citar del modo siguiente: Sáez, J., Díaz, P., Pinazo, S. y Sánchez, M. (2009). INTERGEN-PROF. Buenas prácticas profesionales en el campo intergeneracional. Análisis de la situación y propuestas de mejora. Resumen Ejecutivo.