

Un nuevo desafío: el retiro laboral



Janet Solari

**Licenciatura en Psicología
Universidad Empresarial Siglo 21
Año 2007**

Indice

1) Introducción	3
2) Fundamentación y antecedentes	5
3) Objetivos	12
4) Marco Teórico	14
5) Análisis de la situación de las personas en edad jubilatoria	31
6) Propuesta de Intervención	39
7) Evaluación de la Aplicación del Proyecto	54
8) Referencias bibliográficas	57
9) Anexos	60
9.1 Anexo I: Entrevistas	61
9.2 Anexo II: Manual del Adulto Mayor	75
9.3 Anexo III: Escala de Bienestar Psicológico	97

Introducción

Introducción

Al reflexionar sobre la etapa del envejecimiento se plantea un problema social. Las personas mayores como grupo diferente e importante están exigiendo a la sociedad que se garantice el incremento de su bienestar, el que puedan desempeñar roles que den sentido a sus vidas, desarrollar actitudes diferentes a las actuales con las que se de fin a la falta de integración social, a la inseguridad, a la baja calidad de vida y a todos los prejuicios, mitos y estereotipos que envuelven al proceso de jubilación y envejecimiento.

Se hace preciso que cada adulto reflexione acerca de lo que el proceso de envejecimiento significa para sí mismo. Para poder reflexionar, debe conocer qué se entiende por envejecimiento y cuáles son los cambios esperables y normales a los que se deberá enfrentar. Sólo conociendo podrá prepararse y educarse para afrontar dicho proceso, de manera adaptativa y sana.

El paso del tiempo se ve más claramente en los demás que en uno mismo. Por eso, generalmente, la persona toma conciencia del paso del tiempo cuando se acerca el fin de la actividad laboral. La persona en este momento empieza a cuestionarse más acerca de su identidad y no encuentra una respuesta satisfactoria que disminuya la angustia que a veces produce el ideario compartido sobre el fin de la etapa laboral y el proceso de envejecimiento. Todo esto puede producir en las personas un sentimiento de pérdida de roles y actividades que puede llegar a dañar su autoestima, llegando a vivir estados de desmotivación e incluso depresión.

Cuando la persona se jubila debe enfrentarse con quién es, con el tiempo del que dispondrá y las modificaciones que se producirán en las relaciones tanto familiares como sociales.

El grado de conflicto que representa para cada uno terminar la etapa de desempeño laboral y las conductas defensivas que se adopten estarán determinadas por la historia personal, las experiencias y representaciones que condicionan habitualmente las ideas, las emociones y la conducta.

Gracias al avance de la ciencia hoy en día cada vez son más las personas que llegan a ser viejos, pero el prestigio, el estatus, el reconocimiento social que antiguamente se otorgara a los mayores y que hacía más deseable llegar a ese momento, se pierde ante un ideal de eterna juventud. El “valor” de lo joven, lo bello, lo armonioso, se vuelve el referente para el consumismo, que es el valor social fundamental en la actualidad.

La jubilación supone para muchas personas un fuerte desequilibrio. Hoy en día aún parece natural pensar que jubilarse implica perder bienestar, poder adquisitivo, funciones sociales y actividades.

Por todo lo expuesto, este Proyecto de Aplicación Profesional pretende fomentar la responsabilidad social que tienen las organizaciones en las cuales trabajan personas en edad jubilatoria, y a su vez, ayudar a dichas personas a enfrentar este momento de una manera positiva para que puedan organizar la nueva etapa de la vida que se avecina.

Fundamentación y antecedentes

Fundamentación y antecedentes

La jubilación significa la pérdida del rol laboral, la disminución de los ingresos, el cambio de ritmo de vida cotidiana, la reestructuración de los contactos familiares y sociales, y la disponibilidad de una gran cantidad de tiempo libre, que si la persona no se ha preparado previamente para utilizarlo, de modo que le resulte significativo y agradable, la jubilación puede convertirse en un castigo más que en una liberación.

La educación para los adultos merece un análisis especial en cuanto a la etapa de la prejubilación como período apropiado para adquirir nociones capaces de variar radicalmente sus consecuencias cuando se actúa debidamente sobre él, encaminando los intereses del individuo hacia los aspectos extralaborales que deben sustituir en su momento a la actividad de la cual la persona se desvincula al dejar el trabajo definitivamente.

Resulta necesario insistir en cuanto a la aceptación y el adecuado enfoque de la jubilación, considerando que es una etapa delicada, capaz de generar crisis que pueden repercutir negativamente en su psiquis.

El empleo del tiempo libre puede llegar a constituir un conflicto para el anciano jubilado, quien carece de obligaciones en el plano laboral y no sabe cómo llenar ese vacío.

Al romperse el equilibrio entre el trabajo y el descanso aparece el desinterés y el aburrimiento, con el consiguiente malestar. Es éste el período en que se pueden satisfacer viejos anhelos y curiosidades, en que se pueden ensayar actividades laborales con nuevas modalidades de horarios y rendimientos sin la exigencia formal, tales como la artesanía y los denominados “oficios” que poseen la doble ventaja de utilidad económica y valor social.

Es necesario reorganizar en el momento justo la orientación de las actividades hacia intereses diferentes a aquellos que conforman la vida laboral.

La Orientación parece un tema integrado y adaptado a los contextos educativos. Sin embargo, últimamente es más demandado en el contexto empresarial. En este punto se hace necesario cuestionarse si ante el fin de la vida laboral es interesante para la organización y la persona invertir recursos humanos y materiales, así como tiempo, para llevar a cabo esta orientación o preparación.

La respuesta desde la perspectiva de la calidad de vida, la calidad en la gestión de recursos humanos, la calidad en la elaboración de planes de carrera por parte de la organización, es afirmativa. En la medida que una persona pueda conocer qué es lo que le depara la jubilación (una etapa desconocida en su vida), podrá afrontar mejor el último período de desempeño laboral, al sentirse más seguro y cómodo.

Muchas personas cuando llega el momento de la jubilación, finalmente se ven desbordados por la incertidumbre y se plantean cuestiones tales como si tendrán dinero suficiente para mantener el mismo ritmo de vida, si se aburrirán, su utilidad e incluso su identidad al perder un rol tan importante. Estos planteamientos pueden generar en la persona inseguridad y angustia respecto al futuro.

El cambio que va a sufrir en su vida, en cuanto a hábitos y costumbres es muy brusco y, para tratar de reducir sus efectos, conviene preparar este momento.

La preocupación por los jubilados es cada vez mayor en la sociedad y también las empresas están cada vez más sensibilizados, aunque debería aumentar un poco más esta atención. A su vez, las organizaciones están tomando conciencia de la importancia de los programas de acompañamiento, entendiendo que son muy útiles para acercar la nueva

realidad a los trabajadores. Por otro lado, ellos también se verían beneficiados con la implementación de estos programas, ya que las personas en edad jubilatoria al tener este tipo de acompañamiento, rendirían más en su etapa final de trabajo, al estar más tranquilos y sentirse apoyados por la organización en la cual trabajan.

Dada la importancia de la jubilación como proceso vital inevitable, es imprescindible desarrollar una serie de iniciativas que favorezcan la adaptación de los trabajadores a la nueva situación. Así, la figura del psicólogo orientador en procesos de jubilación será de gran valor y utilidad para favorecer la vivencia de este tránsito vital con éxito.

El asesoramiento fundamental va a darse en cuanto a la actitud que debe tener la persona sobre cómo abordar esta etapa satisfactoriamente lo cual implicará hacer un repaso de vivencias, de conocimientos acumulados, de experiencias y del rol que ha desempeñado como trabajador, para desde ahí analizar con la persona el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, así como planificar el futuro desde las motivaciones y potencialidades del sujeto.

La orientación se planteará a partir de una serie de sesiones grupales donde se trabajarán los miedos, la incertidumbre que les provoca lo que se avecina, las pérdidas que sufrirán, para que la persona a partir de su trabajo de reflexión y de la puesta en común vaya identificando quién es, independientemente de un cargo o función, y qué hará con la gestión del tiempo en esta nueva etapa libre de horarios y actividades fijas.

La investigadora científica del CONICET, Nélica Rodríguez Feijóo, realizó en 1995 un estudio sobre las actitudes hacia la jubilación en una muestra de 200 personas que se encontraban en la etapa prejubilatoria. En dicho estudio se halló que el 51% de las personas entrevistadas tenían una actitud desfavorable, el 21% una actitud neutra y el 28% restante una actitud favorable.

La jubilación está considerada generalmente como el ingreso a la etapa de la ancianidad. En una investigación realizada anteriormente sobre las actitudes hacia la ancianidad, se encontró que más de la mitad de los sujetos encuestados tenían actitudes neutras o desfavorables hacia esa etapa de la vida (Stefani y Rodríguez Feijóo, 1988). Una posible explicación de dicha desfavorabilidad hacia la ancianidad, se puede encontrar en que en nuestra sociedad se valora y se otorga prestigio a aquellas personas que producen en forma eficiente y que están capacitadas y entrenadas para adaptarse a las nuevas situaciones que ocurren en una sociedad compleja y en permanente cambio. Los ancianos, en consecuencia, van siendo desplazados o marginados.

Una definición tentativa dada por la citada autora de qué es la “actitud hacia la jubilación” es que es una organización duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos.

El objetivo de la investigación era “Analizar la relación entre el grado de satisfacción con el uso del tiempo libre y las actitudes hacia la jubilación”, para lo cual se elaboró un cuestionario para obtener información sobre ciertos datos básicos (edad, género, nivel educacional, nivel ocupacional, grado de satisfacción con el uso del tiempo libre, etc.) y se construyó una escala de actitud según el método del diferencial semántico, cuyo constructo era “La jubilación” y que estaba integrada por 22 subescalas de adjetivos bipolares. El instrumento de medición fue administrado a una muestra de 150 jubilados de ambos sexos (57% mujeres, 43% hombres) de entre 60 y 88 años. Para estudiar comparativamente las actitudes hacia la jubilación de los grupos que manifestaron estar

satisfechos con el uso del tiempo libre y aquellos que manifestaron estar insatisfechos con el mismo, se decidió aplicar a los puntajes promedios obtenidos en todas las escalas y a cada una de las 22 subescalas, pruebas de diferencias de medias aritméticas para muestras independientes.

Los programas de preparación para la jubilación suelen ser diseñados con el fin de mitigar el trauma que puede producir “el pasaje de una vida dominada por las exigencias del trabajo a una jubilación consagrada principalmente a las actividades libres” (OIT, 1982; Monk, 1982). Estos programas se proponen dar un mayor sentido de satisfacción vital a los años postreros, aún en ausencia de tales crisis. Se encuentran en estadio experimental y están lejos de una sistematización y de una legislación universal efectiva que legitime su adopción, más allá de propuestas indicativas para su implementación.

La anatomía de los programas es bastante universal. El objetivo principal es proveer información y herramientas de planeamiento que permitan al individuo tomar las decisiones adecuadas referentes a su inminente jubilación. Invariablemente los programas incluyen contenidos tales como cambio de roles y de actividades, planeamiento financiero, mantenimiento de la salud, nutrición, educación permanente, voluntariado y actividades del tiempo libre.

El origen de la experiencia fue producto de una decisión del comité operativo de la empresa y se basó en: “(...) *una idea de que en los últimos cinco años de vida laboral baja el rendimiento en el trabajo*”.

Se elaboró entonces un programa de preparación para la jubilación, ya que en ese momento, el personal tendía a prorrogar su edad jubilatoria y se resistía a anticipar su retiro.

Este programa nació con el criterio de evitar el conflicto que genera la ansiedad personal y grupal de la persona que entra en un desprendimiento laboral por jubilación.

El programa se lanzó a través de un promotor que llamaba individualmente a cada jubilable a fin de interesarlo por la nueva idea o propuesta.

El beneficio consistía en charlas motivacionales, una gratificación económica, la realización de cursos de entrenamiento en relación con los propios intereses y la compra de materiales o instrumentos.

“La idea inicial del proyecto es llevar a la gente a través de estos cursos a interesarse por cosas nuevas, sin inmiscuirse en la vida de estas personas, sino que participen en ellos. Como esta fue y es gente con lazos afectivos fuertes, este programa fue visto como una cosa buena: un beneficio”.

Hasta 1985, las charlas motivacionales y los cursos empezaban aproximadamente diez años antes de la edad jubilatoria. Después de esta fecha se eliminaron estas charlas y los cursos se inician cinco años antes de producirse el retiro.

En la actualidad, cuando un miembro del personal cumple 54 años, si es mujer, o 59, si es varón, comienza a trabajar dos horas menos por día. Seis meses antes de la jubilación no trabaja los días lunes y al momento de jubilarse, y hasta el cobro de la jubilación, deja de trabajar también los días viernes.

Los cursos son elegidos por los jubilables, y los más solicitados son: corte y confección, tejido, jardinería, carpintería, música y fotografía.

Como se mencionaba anteriormente, aunque para algunas personas la jubilación puede ser el esperado tiempo de revancha para tantas horas postergadas de intereses personales, para muchísimos más, según coinciden los expertos, se trata de un duro trance. “No conozco mucha gente que espere la jubilación con ansias. En general, la fantasía es estar dos o tres meses haciendo lo que supuestamente no podíamos hacer antes. Pero, en verdad, hoy el paso a un estadio de jubilación se lo ve más como un castigo que como un beneficio” (Mejías, Cristina, citada por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos).

“Un estudio realizado en Estados Unidos señala que un porcentaje significativo de personas en condiciones de retirarse asocia la jubilación con la vejez. Y esa connotación ya establece un cuadro negativo para encarar esa etapa, que puede ser maravillosa. Todo depende de cómo se experimenta el momento del retiro, si con enojo, como víctima, o como una oportunidad para hacer cosas que antes no se podían o para seguir realizándose y madurando” (Dama, citado por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos).

La jubilación es un cambio absoluto, donde la edad y los indicadores sociales y culturales parecen establecer que una persona cuando se jubila tiene que asumir la pasividad. Y eso no facilita que arme un proyecto de vida interesante.

Para no caer en esta situación, es mejor anticiparse y comenzar a elaborar el duelo de una etapa que termina, mientras se planifica un mañana ilusionado. Esto es lo que proponen los programas de preparación para la jubilación, organizados por consultoras especializadas.

“Lo que importa es la actitud con la que se vive este proceso. Entonces se trabaja, primero, lo actitudinal, y luego con algunas herramientas que van reemplazando hábitos de la etapa laboral y que iluminan algunas posibilidades. Por ejemplo, en vez de armar agendas con reuniones de negocios, se registran reuniones de su interés. También si hay inquietudes laborales o de trabajo comunitario, se guía para que las desarrollen” (Dama, 2004).

“La propuesta se basa en la actividad plena, porque el retiro es una transición, otro camino. No es la inacción ni la pasividad. Y en cada camino que elija la persona, la vamos orientando: sean estudios, emprendimientos laborales, un voluntariado o actividades relacionadas con la gratificación y el ocio creativo, que también deben ser planificadas porque la falta de plan suele llevar a la desmotivación” (Cantarelli, citado por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos).

Se trata así de acompañar a la persona próxima a jubilarse para que identifique las posibilidades de su nueva realidad, proyecte actividades y se conecte con intereses o asignaturas pendientes, que ahora el reloj permite saldar.

Estos planes consisten en:

- Es un proceso de acompañamiento en el que los participantes concurren a las consultoras y abandonan gradualmente las oficinas de la empresa.
- Por lo general, se extienden entre uno y tres meses antes de la jubilación y un lapso posterior similar.
- Pueden ser individuales, como es en la mayoría de los casos, o grupales.

- Contemplan aspectos económicos, de salud, intereses personales y se basan en la planificación del futuro por medio de la identificación de diversas alternativas (trabajo, estudio, voluntariado, actividades recreativas) y en la orientación para desarrollarlas.

Mucho más difundidos en las empresas de Europa y los Estados Unidos, aquí los programas de preparación para la jubilación no son masivos, pero tienden a instalarse.

"Tal vez con los programas de retiro está ocurriendo lo que ocurrió con los de outplacement (reinserción laboral) hace algunos años. Al principio son vistos con cierto escepticismo y luego, al comprobar los resultados, se empiezan a aceptar. Sin duda, las que hacen punta son las empresas multinacionales" (Dama, citado por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos).

"La propuesta tiene buena aceptación porque está llenando un vacío que no era contemplado. Y actualmente se advierte una conciencia mayor en las empresas sobre qué pasa con la persona que se retira. Muchas veces, la misma gente de Recursos Humanos se enfrenta con la dificultad de encarar a algunos empleados que próximos al retiro no hacen el más mínimo gesto porque lo niegan o aquellos que ya jubilados continúan yendo a la compañía. Y estos programas facilitan la aceptación, hacen que ese tránsito no sea tan doloroso" (Matarazzo; Cantarelli, citados por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos).

El paso de la jubilación se está convirtiendo cada vez más en una materia de atención de los especialistas. La ayuda psicológica para sobrellevar este cambio ha mostrado positivos resultados.

Una experiencia interesante es la del Programa de Preparación Psicológica para la Jubilación desarrollado por Vania Skoknic Cvitanic, psicóloga de la Universidad de Chile y de PERSIST LTDA. (consultora dedicada a brindar soluciones de capacitación), y un equipo de profesionales.

En el marco de un estudio, este programa se aplicó dentro de una empresa sólo a algunos de los funcionarios que estaban a punto de jubilarse. Meses después se compararon las vivencias del primer año de jubilación de las 23 personas que habían participado en el programa con las de las 35 que no lo habían hecho.

El 44% del primer grupo (los que sí participaron) evaluó esta etapa como un "*tiempo propio*" para hacer actividades motivantes. Sólo el 23% del segundo grupo dio esta respuesta.

Los contenidos básicos del Programa de Preparación Psicológica para la Jubilación son:

- Psicología de la jubilación
- Aspectos psicolaborales relativos a la jubilación
- Relaciones de pareja, familiares y sociales durante este período
- Evaluación y desarrollo del autoconcepto y la autoestima
- Tiempo libre: establecimiento de nuevas contingencias conductuales
- Autocontrol y salud psicológica
- Salud y alimentación del adulto mayor
- Vivienda: adaptaciones de carácter ergonómico
- Prevención de accidentes más frecuentes en el adulto mayor

- Aspectos económicos y financieros de interés (manejo de pequeñas inversiones, presupuestos y similares)
- Redes sociales de apoyo: uso de base de datos

Posteriormente a la aplicación del Programa, se realizó una evaluación de los efectos del mismo, efectuada por los trabajadores que participaron en la Preparación Psicológica para la Jubilación. Algunos de los resultados fueron: el 94% respondió que se sentía más tranquilo después de haber participado en el programa; el 90% dijo que lo recomendaría a otros; para el 100% el programa fue útil y provechoso.

En un estudio similar expuesto en el V Congreso Nacional de Psicología, en Chile, se revisan las acciones y programas de intervención llevados a cabo por los psicólogos, en diferentes países, para contribuir a enfrentar con éxito las condiciones de vida que el adulto mayor experimenta durante su jubilación. Se analiza el concepto de vejez y el proceso de jubilación desde diferentes perspectivas. Se exponen los resultados obtenidos en un Programa de Preparación Psicológica para la Jubilación, comparando dos grupos de trabajadores (N=75), uno participante en el Programa y otro grupo similar al anterior, no participante, desde la perspectiva de los cambios obtenidos en la calidad de vida del jubilado, y especialmente, en la aplicación de conocimientos prácticos obtenidos durante la intervención, para prevenir o retrasar alteraciones de la salud psicológica o física mediante la aplicación de estrategias cognitivas conductuales propias de la psicología aplicada.

Los resultados muestran que el grupo participante en el Programa, un año después, muestra mayor satisfacción con su jubilación (43,4%), sin ansiedad o depresión, más capacidad para convivir con la familia (12,3% versus 4,4% de los no participantes) y uso más inteligente de su tiempo propio (44,3%). Finalmente se comenta la importancia preventiva que tienen estos programas de intervención psicológica para contribuir a disminuir el fuerte costo económico que significa para los sistemas previsionales, especialmente del Estado, el porcentaje creciente de adultos mayores sin la orientación y preparación que requiere esta nueva etapa vital. En este sentido, el desafío para el psicólogo consiste en el diseño de programas y de modelos de intervención que contribuyan a la economía de los recursos destinados al cuidado del adulto mayor, privilegiando la prevención de alteraciones de la salud psicológica y sus secuelas físicas y la orientación y consejo para la calidad de vida durante la jubilación.

En conclusión, el grado de conflicto que representa para cada uno terminar la etapa de desempeño profesional y las conductas defensivas que se adopten estarán determinadas por la historia personal, las experiencias y representaciones que condicionan habitualmente las ideas, las emociones y la conducta. La jubilación supone para muchas personas un fuerte desequilibrio. Por esto, últimamente el tema de la Orientación, tema integrado y adaptado a los contextos educativos, es más demandado en el contexto profesional (Torres Ruiz Huerta, 2005).

Objetivos

Objetivo general

Articular la aplicación de una estrategia de acción desde la psicología para mitigar el duelo que se produce cuando una persona debe abandonar su puesto de trabajo debido a su jubilación.

Objetivos específicos

- Brindar información suficiente que permita afrontar con más conocimientos y con las herramientas necesarias el proceso de jubilación
- Favorecer la reflexión sobre la realidad y el momento vital que les toca transitar, fomentando la búsqueda de un mayor desarrollo personal y autoconocimiento, tanto de sus capacidades como de sus potencialidades
- Plantear los aspectos psicosociales del envejecimiento para desasociar la jubilación de las características culturales negativas con que se relaciona el envejecimiento

Marco Teórico

Marco teórico

El círculo de la vejez

Refiere el doctor Roberto Dabusti que el hombre está sometido a un proceso de maduración hacia la muerte, entendiendo tal situación como aquella que *“señala en el hombre una cualidad, es decir, de alguien que viaja y no indefinidamente ya que tiene un puerto de salida y un puerto de llegada. En ese navegar está la muerte que es un puerto; o algo más, es una aduana donde uno debe dejar las cosas que no pueden pasarse de contrabando”* (Dabusti, R., 1978, *Maduración hacia la muerte*, Revista IATRIA, año 49, N° 170, pp. 37-49).

Como paso previo o parada anterior a esta aduana final, se encuentra la vejez o tercera edad. Es esta una edad crítica donde se entrecruzan factores y circunstancias que la configuran como un momento de decisiones; es ahora, en la vejez, cuando este individuo que ha vivido toda una vida de trabajo, proyectos, penurias y satisfacciones, debe finalmente decidir cómo ha de enfrentarse ante este último tramo de su viaje.

García Pintos lo denomina el “círculo de la vejez”, y lo describe como “el conjunto de reacciones o actitudes que se constituyen en pasos del proceso de asunción de esta responsabilidad: darle a la vida un sentido plenificante y personal, una nueva ecología, un paisaje verde a los días de la tercera edad” (García Pintos, C., 1993, *El círculo de la vejez*, p. 16, Buenos Aires: Almagesto).

El hombre está sujeto a un destino irrenunciable de autodesarrollarse. El pasaje de una edad a la otra está precedido siempre por un estado transitorio de inestabilidad psico-física que se da en llamar “crisis vitales” y que son el producto lógico y necesario del proceso de adaptación al nuevo estatus vital que se adquiere a medida que se va creciendo.

Siempre ocurre, ciertamente, que este momento de transición puede generar episodios más o menos conflictivos que perturban la tranquilidad que reinaba cuando la edad anterior estaba consolidada y que volverá a reinar una vez que la edad próxima se afirme como tal. Es así como, sujeto a las arritmias de la existencia, debe el hombre poner en marcha un esfuerzo más por encontrar o re-encontrar poco a poco su propio lugar.

Obviamente, la crisis del envejecimiento o de la tercera edad, comienza a desarrollarse en el momento de tomar conciencia de su proximidad o incluso de estar ingresando a esta edad. Este momento de la toma de conciencia de la edad que una persona vive, es especialmente conflictiva en el caso de la tercera edad, en virtud de asociarla directamente con dos ideas nefastas: la decadencia o declinación, por un lado, y la de la muerte por el otro.

Siguiendo a García Pintos (1993, p. 28, op. cit.), se puede afirmar que existen, efectivamente, una serie de pautas que facilitan o promueven la toma de conciencia de la vejez. Fundamentalmente se señalan tres de ellas, aclarando que en realidad son la síntesis de múltiples factores que actúan en tal dirección.

- 1) Uno de los factores que más inmediatamente promueve la toma de conciencia de la vejez es la jubilación o retiro laboral, con todas las consecuencias y características que esta circunstancia manifiesta. Básicamente algunas de las consecuencias derivadas de tal momento serían:

- a) La pérdida de un lugar dentro de la cadena de producción, cuando aún conserva posibilidades y motivaciones para continuar produciendo. Es decir, la desvinculación brusca y deshumanizante que origina, por lo general, vivencias desvalorizantes y situaciones ansiógenas profundas. La sociedad, que privilegia la producción y la juvenilidad como valores predominantes de su axiología, suele firmar con el decreto de retiro de uno de sus miembros, una “muerte social” con gravísimas consecuencias psico-espirituales. De una u otra manera, siempre la jubilación significa un punto fundamental en el momento de tomar conciencia de la vejez.
- b) La determinación o definición de su realidad como “clase pasiva”. Es una denominación que califica (o descalifica) el grado de participación o la expectativa de rol que la sociedad tiene respecto del jubilado. De modo tal que no participar o ser pasivo lleva al hombre a tomar conciencia, bruscamente, de su realidad evolutiva.
- c) Consecuentemente con la jubilación, surgen en la vida del jubilado una serie de problemas de orden económico que lo relegan socialmente y le impiden o inhiben de:
 - La posibilidad de asistencia médica integral. Se lo jubila porque se lo considera decadente y declinante, y no se le brindan los medios para recibir la asistencia integral que tal situación requeriría.
 - La posibilidad de entretenimiento. Se lo jubila para que disfrute de la vida y tenga tiempo libre para hacerlo, pero el monto del beneficio previsional no le permite los medios para encarar esa necesidad de entretenimiento o disfrute.
 - La posibilidad de mantener un estatus de vida digno, manteniendo casa, comida, vestimenta, etc., para él y su familia.
 - La posibilidad de continuar solventando los gastos y necesidades que se siguen de la vida familiar, con todas las consecuencias emocionales que derivan de esto al perder el estatus de quien mantiene por sus propios medios y recursos al grupo, tal como lo ha hecho siempre. Esto representa un golpe a la autoestima.
 - Los problemas o reflejos familiares consecuentes con la aparición del “rol jubilado” dentro de la dinámica familiar. Toda la vida del grupo se verá afectada. Deberá adaptarse a una nueva estructura originada por la aparición en su escena de un nuevo rol, hasta entonces inexistente.
- 2) Otro factor fundamental es la consideración o desconsideración social de aquella persona que ha superado una cierta edad y ha ingresado o lo está haciendo a la tercera edad. La sociedad no está educada ni preparada para contener y comprender la realidad de la vejez y de allí se suceden distintas respuestas o reacciones sociales ante los viejos, los cuales muchas veces terminan siendo actitudes humillantes, aún cuando no pretenden originalmente serlo. La actitud de la sociedad, su respuesta ante los años y situación de una persona, es un elemento que acerca al hombre a la toma de conciencia de la vejez.
- 3) Finalmente se encuentra el conjunto de los trastornos o disfunciones físicas y orgánicas. Se ubica al conjunto de ellos como un factor que lleva al hombre a tomar conciencia de sus años.

A partir de la toma de conciencia de la vejez se opera aquello que García Pintos (1993, p. 33, op. cit.) denomina el “círculo de la vejez”, es decir, el conjunto de manifestaciones vivenciales, actitudes y reacciones que se disparan en el individuo que llega al momento

de encarar el ingreso a la vejez. Es la respuesta total del individuo, de la persona, a la situación vital del envejecer. El “círculo de la vejez” es concebido como una sucesión de vivencias que se manifiestan en el individuo a partir del momento de encarar la crisis del envejecimiento, la entrada a la tercera edad. Según el mencionado autor, esta sucesión articulada de vivencias sería la siguiente:

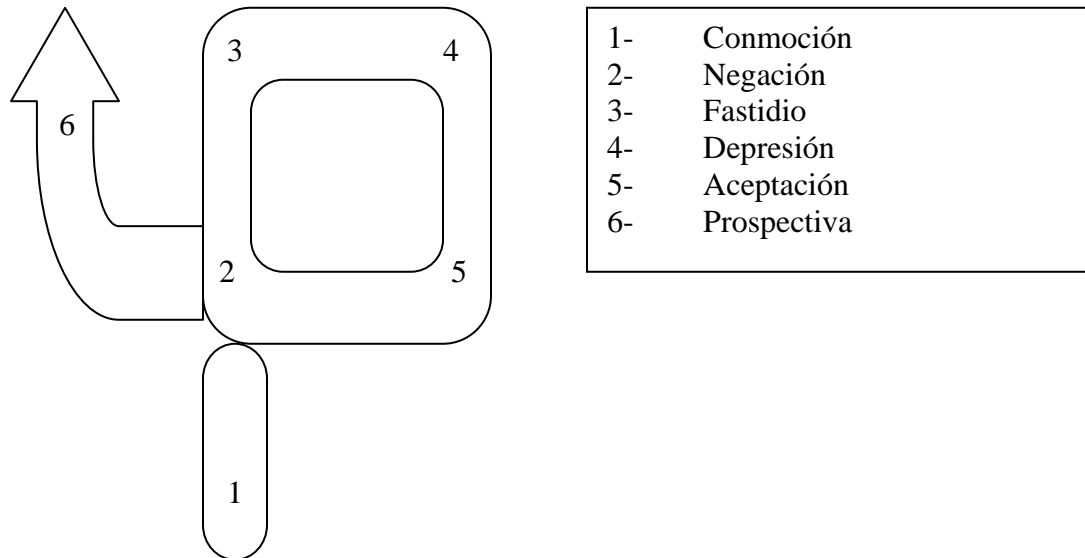
- 1° conmoción
- 2° negación
- 3° fastidio
- 4° depresión
- 5° aceptación
- 6° prospectiva o proyectiva

La fijación o detención en una de las etapas origina distintas desventuras y perfila diferentes actitudes ante el hecho irremediable del paso de los años. Obviamente, la culminación de esta cadena, el acceso a la prospectiva, implica el logro de un buen envejecer y el acceso a una etapa de la vida plena de satisfacciones.

El círculo de la vejez es un verdadero “síndrome general de adaptación” que se dispara en respuesta a la crisis vital y anímica que representa el ingreso a la tercera edad. Se dice que es un “síndrome” porque se manifiesta como un conjunto de síntomas y signos; es “general” porque todas las dimensiones del ser humano se conmueven, se desordenan y reordenan; es “de adaptación” porque responde al matiz natural y genuino de toda crisis vital, es decir, significar el tránsito hacia una forma nueva y más evolucionada o desarrollada de vida (García Pintos, p. 34, op. cit.).

Es representado como un círculo porque en virtud de las características de las reacciones o actitudes presentadas, su secuencia y matiz afectivo se asemeja ciertamente a la imagen de la dinámica circular. Este círculo comienza con la conmoción y hasta el tercer momento, es decir el fastidio, pareciera ser que la vida sigue sin acusar la necesidad de cambiar o modificar la actitud ante el nuevo estatus evolutivo. Cuando la toma de conciencia de que el ingreso a la vejez es un movimiento imposible de detener ni postergar, cuando la verdad evolutiva se impone, se presenta la depresión. El humor cae hasta el momento de la aceptación. Una vez superada la depresión inicial, el individuo acepta que es viejo y a partir de allí se da una especie de estabilización del humor y de ánimo ante la vida. Y el círculo se cierra cuando la prospectiva de una mejor vida a partir de un cambio positivo de actitud se vislumbra como una posibilidad cierta.

Dentro de este tránsito circular, el hombre puede quedar fijado en alguna de las etapas señaladas; según la fase que no pueda superar, será el matiz que asumirá su vejez. Si consigue cerrar el círculo y acceder al momento de la prospectiva, el perfil de su vejez será exitoso, significativo y plenificante. (García Pintos, p. 34, op. cit.)



1• Conmoción

Habiendo participado, escalón por escalón, del camino de la vida, creciendo y progresando en diferentes niveles de realización, cierto día el hombre accede al último peldaño. A partir de allí la sociedad, el cuerpo, la familia, y toda la cultura en él mismo incorporada como tradición y mito, le presentan la irrevocable verdad de su vejez.

De la manera en cómo el hombre maneje este primer estado de conmoción y la respuesta que de a esta situación, será la tonalidad que matizará la vida que inicia partiendo desde su vejez.

La previsión social, la idea de la abuelitud, la realización profesional, etc., son índices de que consciente o inconscientemente el hombre se va preparando para cuando llegue a viejo. Y ahora que ese momento ya ha llegado, lo sorprende como algo que irrumpe como si en realidad no se lo esperara.

La reacción de shock o conmoción se da porque el hombre, en tal posición, se hace las siguientes preguntas: ¿Qué está pasando? ¿Qué puedo hacer? ¿Qué voy a hacer?

La vivencia de esta primera expresión del bloqueo total, especialmente espiritual, es, por lo visto, una respuesta adaptativa y normal si puede ser resuelta convenientemente y se dispara de allí en adelante una actitud significativa, con sentido. Si el individuo no puede saltar este primer momento, se produce una fijación en este estado emocional que convierte en crónico este panorama.

Cuando esto sucede, se instala entonces en un continuo estado de indiferencia y bloqueo. El hombre fijado en la etapa de la conmoción, vive continuamente desconcertado y desorientado.

2• Negación

Una de las maneras de cómo puede superarse este primer momento de la conmoción, es la negación. El hombre que se resiste a aceptar esa no-vida que aparentemente le plantea su panorama vital y se defiende de aquella vivencia a través de la negación o no aceptación de lo que lo angustia: “yo no soy un viejo”.

En este caso, la negación es un mecanismo importante que revela, primeramente, que el hombre está vivo y no se resiste a claudicar, a jubilarse de la vida. En tal sentido es, originariamente, una respuesta adaptativa ante esta violencia de la naturaleza humana que significa ver a la vejez como una escalada descendente y declinatoria, cuando la vocación del hombre se identifica desde el origen y por siempre como un ascenso significativo y continuado, sin fracturas ni discontinuidades.

Es así que la negación parece responder a una actitud curiosamente oscilante del hombre entre “saber” y “no saber”. Por un lado, está tomando conciencia de su ingreso en la zona de la vejez, pero por el otro lado, actúa y pretende mostrarse como si aún no lo hubiera hecho o como si no se diera cuenta de que lo está haciendo. Es de esta manera como pretende protegerse de la discriminación, del sentimiento de aislamiento, de la sensación de haber perdido el mundo que antes poseía, del apremio del fin de los proyectos que ya no podrán ser.

Esta negación tiene, en principio, una función de apoyo o defensiva que debemos contener. Si es una actitud que se fija sostenidamente en el tiempo, la vejez adquiere un matiz de inmadurez e inautenticidad, una verdadera ficción.

Otro camino de la negación es la no identificación con el grupo de personas mayores, sus pares, percibiéndose a sí mismos como si estuvieran fuera de este grupo cuando cronológicamente pertenezcan a él.

Es así que la actitud negadora de la vejez, especialmente en su manifestación compulsiva, genera la fijación del hombre que envejece en esta etapa del círculo o cadena de la vejez y le imposibilita el acceso al goce genuino de la edad.

3• *Fastidio*

Cuando un individuo no queda fijado en la etapa de la negación, es decir que no llega al punto de la negación compulsiva, la realidad de la vejez se impone, superando o desbordando los enmascaramientos anteriormente propuestos. De modo tal que la vejez ya es un hecho y esto da lugar a la tercera etapa del círculo, es decir, el fastidio o la rebeldía.

Esta vivencia tiene su origen en un creciente sentimiento de impotencia respecto de la posibilidad de enfrentarse con las vicisitudes de la tercera edad y el apremio del tiempo que sigue su paso inexorablemente. El hombre se siente impotente porque habiendo intentado distintos caminos para evitar, detener o contener el paso del tiempo, no lo ha logrado y se siente llevado por la vejez hacia el fin.

Los rasgos característicos de esta etapa de fastidio son el continuo descontento, la susceptibilidad, la incesante irascibilidad, la reivindicación obstinada de los tiempos pasados “que siempre fueron mejores”.

El valor del fastidio se da en el orden del proyectar hacia fuera el conflicto con la posibilidad de la resolución al momento de poder desplegar toda la rebeldía que se origina cuando esa crisis del sin-sentido se instala.

La fijación en esta tercera etapa perfila una tercera edad muy especial, exteriorización de la creciente ansiedad por ser viejo y la vivencia de la miseria interior irreparable. Los puntos clave de este tipo de fijación son la sistematización del negativismo, la disconformidad y la oposición; la presencia continuada del reproche, la crítica colérica y diversas formas de agresividad que representan y expresan una tendencia autoagresiva y autodestructiva, incluso de autorreproche. Serán entonces, ancianos insatisfechos.

4• Depresión

Cuando esa vivencia del sin-sentido y del vacío interior no es profunda, cuando ni la negación ni el fastidio pudieron obnubilar totalmente la percepción de la realidad del hombre al punto de discriminar finalmente el espacio natural y genuino de la vejez, el hombre no queda fijado en la etapa de la rebelión y puede así acceder al cuarto estado del círculo: la depresión.

En este punto no se puede mantener la actitud negadora ni la rebelde, y el hombre está obligado a reconocer su condición; la grandeza y la crudeza de la verdad supera siempre la astucia de aquellos mecanismos que suele el hombre disponer para evitar su concientización.

Una vez que la propia condición es reconocida como tal, el hombre suele deprimirse. En este momento dirige esos sentimientos de fastidio que antes había proyectado, en un movimiento introyectivo, los hace propios y entra en relación con aquella parte de la interioridad que origina el conflicto.

La vivencia depresiva es un paso necesario y satisfactorio en el proceso de elaboración del propio envejecer. Realmente es allí cuando el hombre accede cara a cara a su propia condición, ya sin negaciones ni disfraces.

Muchos creen que es aconsejable evitar la emergencia o la vivencia de estados depresivos en este punto. Más aún, creen que es una buena contribución al tratamiento de los mismos con la negación pero obteniendo, la mayoría de las veces, el efecto contrario, es decir, la profundización de la depresión. Esto se da por varias razones, pero fundamentalmente por las siguientes:

- Primero, porque ahora que el hombre ha llegado a ver con nitidez y crudeza que es viejo, es una violencia el intentar convencerlo infantilmente que no lo es.
- En segundo lugar porque se favorece la confusión del viejo que, convencido de lo que es, ahora recibe datos en contra de tal convencimiento.
- En tercer lugar, porque si realmente no es un viejo, habría cosas que tendría que hacer y sin embargo no puede. Pero si se le insiste en que no es viejo tiene que poder. Este apremio puede generar situaciones humillantes y frustraciones y profundizar los estados depresivos normales.

La misión de los “otros” ante el desarrollo del círculo, pero especialmente ante la emergencia de los estados depresivos, es la de mantener una comunicación abierta y franca con el hombre que envejece y nunca impedir tales depresiones sino más bien ayudar a sobrellevarlas de la mejor manera.

Quien no pueda superar este paso dentro de la cadena vivencial de la vejez, quedará fijado en él y vivirá una edad con la tonalidad del desánimo y la melancolía. La vivencia del vacío interior se habrá instalado y originará la emergencia de sintomatología orgánica que conformará acabadamente el panorama de un cuadro depresivo neurótico.

5• Aceptación

Si el hombre puede superar la etapa de depresión, accede a este quinto paso del círculo que es la aceptación. En el estado anterior, la emergencia de la verdad habría obligado al hombre a introyectar todo aquello que había proyectado y a desarmar todo aquello que

había armado, en la intención de negar o distorsionar la realidad de su condición. Esta situación lo había llevado a vivir ciertos estados depresivos.

Ahora bien, según cómo maneje esa verdad que ahora tiene ante sus ojos, será el fracaso de quedarse fijado en la depresión y hundirse en el vacío interior por no encontrar dónde asirse, o será el éxito de acceder a la aceptación de su edad.

El aceptar la edad significa reconocer y asumir el punto vital donde se encuentra ubicado y la imposibilidad de renegar de él, la falsedad de negarlo y lo infantil de pretender eternizar una juventud que, irremediablemente, ha quedado atrás.

El éxito no es aceptar la vejez sino más bien aceptar que esa es la plataforma para poder elaborar un nuevo estilo de vida acorde con las más genuinas y propias necesidades, responsabilidades y libertades.

Quedarse en la mera aceptación de la vejez, instalado allí en este paso es, como en los casos anteriores, una fijación que puede perfilar una vejez con consecuencias emocionales tales como el conformismo, la pasividad y la vivencia angustiante de no poder superar las propias frustraciones que los límites de su condición le impone.

6• Prospectiva

Una vez llegado al punto de la aceptación de la verdad de la condición de viejo, el hombre se encuentra ante dos caminos: quedarse allí o comprender que el ascenso es aún una tarea, una responsabilidad irrenunciable. Esa es la tarea de todo hombre. Asumirse con un destino itinerante y orientarse en la escalada de la autorrealización y autodesenvolvimiento de la propia vocación humana de ser.

Cuando el individuo acepta el desafío y responde a la aventura de ser auténtico y pleno, se produce un salto hacia arriba, un salto plenificante y creativo que le presenta un panorama nuevo, verde, virgen, repleto de posibilidades de vida digna y valorizada. Este paso es el de la prospectiva, perspectiva y proyecto. Y con este paso se cierra el círculo conflictivo de la vejez.

Otras consideraciones

Un estudio realizado por Richard, Livson y Petersen en 1962, señala la categorización de cinco tipos de ajustes posibles a la vejez, que son las siguientes:

- 1) El tipo maduro
- 2) El tipo de mecedora
- 3) El tipo acorazado
- 4) El tipo colérico
- 5) El tipo autoagresivo

Podría decirse que el tipo maduro sería aquel que ha accedido a una vejez satisfactoria a partir de asumir su edad y vivirla con felicidad; el tipo de la mecedora “ha dado la bienvenida a la oportunidad que le ha brindado la vejez y la jubilación para tomarse la vida sin problemas”. El tipo acorazado es aquel que depende de una serie elaborada de defensas para evitar las ansiedades del proceso de envejecimiento. El tipo colérico es aquel que vive fastidioso y fastidiando. Y el tipo autoagresivo es el que expresa en la modalidad cómo vive la vejez, una tendencia autodestructiva a través de diversos hábitos de todo tipo y actitudes microsuicidas.

Por su parte, Henry Ey (Ey, Henry y otros, 1965, *Tratado de psiquiatría*, Barcelona: Toray-Masson) habla también del buen envejecer o el envejecimiento maduro y satisfactorio, señalando, entre otras cosas, que se da cuando el hombre que envejece se integra activamente, desde su condición, en los grupos y procura el progreso de las nuevas generaciones, cuando resguarda y protege la historia y las tradiciones, cuando acepta la reducción del deseo sexual y sublima la energía libidinal en otro sistema de valores propios de la edad, cuando acepta apartarse de la competición en todo terreno logrando “serenidad” y una preeminencia y mayor ponderación del juicio y finura intelectual.

Se podría decir que el envejecimiento comienza con la sensación de que ha transcurrido ya mucho tiempo. El pasado se agranda y el futuro se acorta, preservando una zona de presente conflictivo que llama al hombre para que le de una respuesta. Los modos cómo se reacciona ante este reclamo de la vida, perfilan maneras diversas y peculiares de vivir la entrada a la tercera edad y todo su transcurso.

La vejez puede manifestar en principio, en lo más inmediato, un aspecto negativo asociado con la característica deficitaria psicofísica. Pero en lo mediato, detrás del mito y la fachada, y sin perder de vista las carencias y limitaciones de la edad presenta un indudable aspecto positivo, asociado con la dimensión espiritual del hombre, que implica la presencia y manifestación de energías aún creadoras.

La adaptación a la vejez es algo delicada y depende en gran parte de la personalidad anterior; la vida es un continuo y la vejez no significa, de manera alguna, la fractura de ese devenir.

Es Guardini (Guardini, R, 1977, *La aceptación de sí mismo. Las edades de la vida*, Madrid: Cristiandad) quien señala que “*se ha hecho evidente que envejecer no significa sencillamente haber superado una determinada cifra de años o estar en una determinada situación de energía corporal, sino que hay un envejecimiento auténtico y uno inauténtico*”. Cuando una persona vive su edad como un sufrimiento, como una enfermedad, como una realidad lamentable y humillante, como una ocasión para desentenderse de sus responsabilidades vitales, como un jubilarse de la vida, allí se está ante un envejecimiento falso, porque esa no es la verdad del envejecer. No le es propio a la tercera edad ese perfil. En ese caso, a partir de la vejez, se han manifestado conflictos anteriores que durante mucho tiempo habían sido enmascarados y postergados gracias a la vitalidad corporal, la actividad laboral y la juvenilidad.

Por su parte, el envejecimiento auténtico es el que reconoce y recoge la verdad de esta edad y vive plenamente. En este caso se puede hablar del “buen envejecer” como aquel proceso que implica transcurrir el desarrollo del círculo de la vejez en la búsqueda del sentido del tramo vital que queda por vivir, asumiendo, dentro de las condiciones bio-psico-sociales, el espacio de libertad y responsabilidad que corresponde.

Depresión y jubilación

El abandono de la ocupación o profesión de toda la vida es un momento y una experiencia vivida de manera conflictiva, no sólo por el hombre que lo protagoniza directamente, sino también por la familia y la sociedad toda.

Podemos tomar a la jubilación como “la iniciación propia de la vejez”, tal como lo señalan las conclusiones de Havighurst, Lehr, Munichs, Neugarten, Thomas, entre otros, en sus trabajos de campo ocurridos a fines de la década del '70 (citado por García Pintos, C., 1993, *El círculo de la vejez*, p. 85, Buenos Aires: Almagesto). Esto ratifica la idea de considerar a la vejez como un hecho cultural y coloca a esta circunstancia (la jubilación) en un sitio de vital importancia cuando se alude a esta etapa de la vida.

Es, seguramente, en virtud de las consideraciones sociales, económicas, políticas, culturales, psicológicas y orgánicas, una de las más importantes tareas vitales o del desarrollo que debe enfrentar el hombre a lo largo del devenir de su vida. La participación del hombre dentro del sistema laboral ha sido y sigue siendo uno de los aspectos más valorados culturalmente, en relación al aporte comunitario que puede acercar una persona a la vida social. La comunidad acepta con satisfacción el producto del trabajo del hombre como una forma calificada y valiosa de integración social, de modo tal que cada uno de nosotros nos sentimos aceptados por el grupo cuando mantenemos una actividad de producción dentro del sistema. Es decir, pareciera ser que simbólicamente la sociedad nos acepta e integra en su seno si nosotros participamos activamente del esquema productivo y volcamos sobre ella los réditos de nuestro trabajo; si no lo hacemos, nos margina, sea que lo hagamos por propia voluntad o aún por imperio de circunstancias ajenas a nosotros que no nos permiten mantener el ritmo, cantidad o calidad de trabajo que ella considere óptimo. Es así como los minusválidos de cualquier tipo y los ancianos, son marginados y concebidos como una carga social.

A lo largo de la historia se observa cómo la proporción de ancianos dentro de la fuerza laboral ha ido variando. Inicialmente participaron mayoritariamente tanto en tareas de ejecución como de dirección y asesoramiento. Al llegar la era de la revolución industrial, las circunstancias de trabajo y el nuevo ordenamiento socio-económico y laboral, llevaron al repliegue a los ancianos en un movimiento de retracción que siguió su curso hasta que se desató la Segunda Guerra Mundial. En ese momento, la sociedad internacional debió apelar a todos los recursos laborales disponibles, aumentando así sensiblemente la proporción de mujeres, niños y aún ancianos que se integraron a la fuerza de producción.

Una vez superada la emergencia, los ancianos fueron nuevamente desplazados, tal vez con más drasticidad que en ocasión de la revolución industrial, en virtud de:

- a) el gran adelanto tecnológico y científico que originó la gran guerra y que suponía una mano y una mente joven para manejarlo
- b) la gran cantidad de veteranos de guerra, ex combatientes desocupados que reclamaban a la comunidad internacional un lugar de trabajo.

Por un lado, el aumento de la expectativa de vida y, por el otro, la disminución de las posibilidades y declinación de las oportunidades laborales para los ancianos, ha aumentado notablemente la proporción de retiros laborales y de ancianos desocupados, originándose así una conflictiva situación social a la que la comunidad intentó responder a través del beneficio de la jubilación, pero sin resultados efectivamente satisfactorios.

Como señalara en otra oportunidad Claudio García Pintos, *“el problema debería plantearse en los siguientes términos: se acabaron las corridas matinales hacia el*

trabajo, la convivencia diaria con las mismas personas, las largas y a veces pesadas jornadas laborales, se muestra la jubilación –entonces- como un beneficio, pero en realidad, ¿es una perspectiva agradable o sólo el comienzo de la declinación? ¿Es la jubilación un futuro de vacía marginación? En el mundo siempre ha habido ancianos, pero el fenómeno generalizado de la jubilación o de retiro es un hecho de la era moderna” (García Pintos, C., 1980, Valoración de la Tercera Edad. Sus problemas. La jubilación. Revista IATRIA, año 51, N° 171, pp. 81-93)

El polémico panorama del retiro laboral o beneficio previsional de la jubilación se estructura sobre una multicausalidad, una trama de variables que llevan a distorsionar el verdadero sentido de esta circunstancia. Jubilación deriva de “júbilo”, es decir, el tiempo de la alegría, del gozo de lo esencial, de la contemplación; es el momento de la libertad, cuando el hombre puede “perder el tiempo” libremente. Pero la situación del jubilado implica el acceso a una vida con una posibilidad práctico-económica de vivir y una consideración sociocultural que no le permite ni ayuda, precisamente, a llevar una vida “jubilosa”.

Luego de presentar algunos de los aspectos que hacen a la problemática del retiro laboral, debería surgir la pregunta, precisamente, de por qué es problemática la jubilación. La visión antropológica de Levi Strauss diría que *“cuando un grupo proclama solemnemente la muerte social de un individuo, éste, atemorizado, se impone conductas autodestructivas como el aislamiento, el ayuno, la apatía inerte. Esta conducta, agravada por fenómenos de estrés, perturba el organismo y lo lleva a la muerte real. La integridad física no resiste la disolución de la personalidad social”* (citado por García Pintos, C., 1993, *El círculo de la vejez*, p. 92, Buenos Aires: Almagesto). Es decir, en una sociedad de hiperproducción donde se venera la rapidez de la técnica y la exactitud de la computación, el abandono de la cadena de producción significa la pérdida de un rol dador de estatus dentro del conglomerado social. El salir de esta trama de relaciones y vínculos, y el no encontrar una nueva forma de integración social, sumado a una identificación total y distorsionada con lo que *se hace* –por lo que si dejo de hacer lo que hacía dejo de ser quien soy- puede significar propiamente una “muerte social”, declarada, firmada y ratificada solemnemente por una actitud generalizada de marginación y desconsideración que mantiene la sociedad para con los integrantes de la “clase pasiva”.

Si bien se dice que la vejez es una modificación de los roles comunes de la vida, el abandono del “rol profesional” o “funcional”, será tal vez el de más difícil tránsito y más aún cuando el individuo no esté en condiciones de asumir la elaboración de nuevas formas de integración social. Más allá de los arquetipos culturales, lo verdaderamente grave es que la persona misma sienta, piense o crea, que cesando la función cesará la persona. Más grave sería, incluso, que sucediera efectivamente. En este caso se presenta una curiosa y forzada situación: la reducción del ser personal a un mero ser funcional. Así el retiro laboral es vivido y codificado como una jubilación de vida, un retirarse de la existencia. De tal modo, es inevitable visualizar el retiro laboral como una muerte transitoria o momentánea.

Es así como ante la jubilación, el hombre se ve obligado a encarar una compleja tarea cuya solución depende de múltiples factores. Las investigaciones más serias al respecto, especialmente Thompson, Strieb, Orbach, (1970), fijan sobre todo la atención en la importancia de la actitud de expectativa respecto de la próxima jubilación, señalando que

la “anticipación del estatus del retiro” incide positiva o negativamente sobre la misma. Los puntos extremos de las posibles actitudes del sujeto ante la inminencia del retiro laboral pueden señalarse como:

- 1) actitud sumamente positiva
- 2) actitud sumamente negativa

1) *Actitud sumamente positiva*: según las definiciones de Davidson y Kunze (1965), es la sostenida por aquellos que esperan alcanzar lo más pronto posible el disfrute de “un bien merecido descanso”.

Según distintas encuestas, se sostiene que aquellos que aceptan de mejor grado o positivamente la jubilación, son los que han elaborado con madurez el significado de su edad y situación, los que presentan alguna enfermedad o dolencia, los que mantienen un trabajo que demanda una actividad física importante y aquellas personas que recibirán una buena renta al retirarse o que han mantenido cargos ejecutivos y no directivos.

Asimismo, esta actitud es la que mantienen las personas cuando están próximas en diez u ochos años al momento del retiro; pero pareciera ser que cuando este hecho es inminente, se produce un cambio de actitud; finalmente, luego de un tiempo y al adaptarse a la nueva vida retoman la actitud primera.

2) *Actitud sumamente negativa*: sería algo así como el temor a “estar de sobra”, a “no ser útil”, al “principio del fin”; actitud que se ve favorecida por el arquetipo deficitario de la vejez y por expresiones tales como la “bancarrotita de la jubilación” o similares.

Esta actitud negativa se nutre en la fantasía del efecto patógeno de la jubilación sobre la salud del hombre, según conclusiones de Geist en trabajos de 1967. Dice Geist que “*el jubilado cuya salud es relativamente mala, acepta con mayor facilidad el retiro... mientras que el jubilado que, dado su estado de salud podría volver a su antiguo trabajo, se siente mal al verle eso imposible*”.

Xavier Moreno Lara señala que lo que “*socava en nuestro tiempo la confianza de la tercera edad en sí misma, es la supervivencia de una imagen suya negativa; considerar al jubilado como alguien que ha cesado de contribuir al mercado de la economía y que con su vida laboral se ha ganado el derecho al descanso y a la inactividad, es decir, a un banco en el parque*” (Moreno Lara, X., 1982, *Triunfar en la tercera edad. Un programa para rentabilizar los años de la madurez*, Bilbao: Mensajero). Es así como los ancianos “se han creído” este mito y si una persona carece de un rol de sustitución corre el peligro de sumergirse en el aislamiento, la melancolía y la pérdida de interés por la vida.

Según el “Instituto Francés de Opinión”, en las conclusiones de un trabajo realizado en la década del '60, se enumeraban en orden de importancia, los factores que motivan la desvalorización de las personas mayores como fuerza de trabajo. Ellos son, a saber:

1. el debilitamiento de las facultades de adaptación a tareas, métodos y técnicas nuevas;
2. la pérdida de rapidez;
3. la disminución de sus fuerzas físicas;
4. la disminución de la memoria;
5. la incapacidad para el mando.

Por otro lado, el elaborar una actitud positiva o negativa, entra también en juego con ciertos *motivos específicos profesionales*. Ciertos aspectos propios de la profesión pueden incidir, facilitando o perturbando, la decisión de jubilarse.

Según Lehr, “*allí donde existe un alto grado de sentimiento de vinculación entre el personal de la empresa, se alimenta una actitud más bien negativa de la jubilación, pero, cuando dicho sentimiento falta, se advierte una actitud más positiva ante el cese de la actividad profesional*” (Lehr, U., 1980, *Psicología de la senectud*, Barcelona: Herder).

Otro aspecto que hace a los motivos profesionales específicos que influyen sobre la actitud que se asuma, es la satisfacción de la situación profesional. Aquí se debe considerar el estatus que da el ejercer una profesión u otra, y especialmente el salario. En realidad habría que hablar de una tríada de ideas en relación con la satisfacción de la situación laboral:

1. la consideración social del trabajo;
2. el salario;
3. los logros personales y las posibilidades de acceder a nuevas jerarquías dentro del escalafón respectivo.

En síntesis, las investigaciones de Lehr (1969) y Lehr y Dreher (1968), señalan que “*una situación profesional experimentada momentáneamente como negativa por los sujetos de 50 a 55 años refuerza el deseo de dejar la profesión... los sujetos de más de 60 años, cuanto más descontentos se hallan con su currículum vitae y de su situación actual, tanto más positiva es también la actitud ante el retiro. Este hecho que se contradice con la expectativa general se podría explicar mediante la ley psicológica del efecto de las acciones no acabadas, lo cual se ha podido también comprobar claramente con otros estudios relativos a la actividad laboral de la mujer*” (citado por García Pintos, C., 1993, *El círculo de la vejez*, p. 97, Buenos Aires: Almagesto).

Finalmente, otro tema que influye sobre la decisión de jubilarse y cómo se vive este momento, es la orientación ante el futuro. Se pudo comprobar que aquellas personas que planificaban actividades para el período subsiguiente a la jubilación, afrontaban ésta con expectativas más positivas que aquellas que no lo habían hecho. (Ash, 1966; Olliver, 1960; Anderson, 1966; Phelps, 1966; Lehr, 1969; Dreher, 1969).

El reconocimiento de la necesidad de una programación anticipada de la vida post-laboral, dio origen a la planificación de los cursos preparatorios de la jubilación, tal como los propone Ash en 1966 (el “pre-retirement-counseling” o consejo u orientación pre-jubilatorio), o Anderson, Ciucá Mustafá y otros (la “pre-retirement education” o educación pre-jubilatoria). Tenían como finalidad entrenar al trabajador para una época inesperada de ocio forzoso (citado por García Pintos, C., 1993, *El círculo de la vejez*, pp. 97-98, Buenos Aires: Almagesto).

Es así como han proliferado los cursos preparatorios en distintas empresas siendo Bayer de Alemania la pionera de este tema. Se entiende que los cursillistas muestran un grado de satisfacción y aceptación a la jubilación mayor que los no preparados. Asimismo, se han creado escuelas superiores y organismos de educación para adultos comprometidos en esta tarea preparatoria.

Llegado el momento del retiro laboral, hay que preguntarse qué relación existe entre la jubilación y la depresión. En principio podría decirse que la aparición de manifestaciones depresivas posteriores y consecuentes con el retiro laboral, es frecuente.

Ahora bien, es conveniente aclarar lo siguiente: aún considerando todos los aspectos negativos que presenta la jubilación tanto en lo económico, como en lo social, lo familiar y lo emocional, no se puede ser simplista o reduccionista y pensar que el solo hecho de la jubilación puede ser suficiente para la instalación de un cuadro depresivo. No se debe olvidar que se vivirá la jubilación tal como se haya vivido toda la vida anterior a ella.

Las consecuencias negativas del beneficio del retiro laboral entorpecen y dificultan la resolución de una crisis existencial difícil y comprometida, y puede originar manifestaciones depresivas transitorias, esperables, que desaparecerán cuando el ahora jubilado, logre adaptarse a las expectativas de su nuevo estatus vital, y pueda entonces dinamizar recursos efectivos a los efectos de superar esas contrariedades del proceso y aprovechar los aspectos beneficiosos del retiro.

Oportunamente se señaló que los investigadores le atribuían una importancia fundamental a la actitud que mantenía un sujeto ante la inminencia de su retiro laboral, como elemento de juicio para quien intente pronosticar qué sucederá con él una vez que la jubilación se lleve a cabo.

Lógicamente, el asumir una actitud “sumamente positiva” es un salvoconducto hacia una vida post-laboral de bondad y plenitud. Por su parte, el asumir una actitud “sumamente negativa” no asegura más que una “sobrevida” a la muerte social de poco alcance, beneficio y futuro. Se analiza cada caso:

1. el asumir una actitud sumamente positiva es un salvoconducto hacia una vida post-laboral de bondad y plenitud. Evidentemente es así si esta actitud es honesta y real. Implica que el individuo ha alcanzado una satisfacción cierta a lo largo de su vida laboral y que ha podido elaborar nuevas formas de integración social que harán de su tiempo libre, un momento de participación, plenificante y promotora de sí mismo. El peligro es que esta actitud positiva sea simplemente un mecanismo defensivo que esté encubriendo un temor o inseguridad básicas con respecto a su estatus de anciano y que con la presión de la sociedad y la actitud de los otros, reconozca grietas por donde emerjan finalmente distintos conflictos (depresión, aislamiento, ansiedad, soledad);
2. el asumir una actitud sumamente negativa no asegura más que una supervivencia a la muerte social de poco alcance, beneficio y futuro. El retiro laboral es un duro golpe que no todos están preparados para recibirlo. Cuando no hay un porvenir planificado, cuando no se goza de la preparación y disposición necesarias para implementar el ocio en actividad de autodespliegue, cuando no se ha podido zafar del arquetipo deficitario de la vejez, cuando el sistema familiar no logra adaptarse al nuevo estatus de este integrante que se jubila, cuando el jubilado pasa a ser un marginado en una sociedad endurecida por la competencia y el atractivo de la juventud, es el retiro laboral un posible pasaporte a la depresión.

Evidentemente no se está hablando aquí de esa reacción negativa transitoria que se presenta ante la inminencia del retiro pero que luego cambia y se transforma en una actitud de prospectiva y perspectivas nuevas. Este episodio es nada más que el reflejo lógico, consecuente con la crisis que implica toda situación de cambio. Se hace referencia a la instalación de un estado depresivo que puede, incluso, manifestarse como una verdadera melancolía.

Estos cuadros depresivos son conocidos como, precisamente, “depresiones post-jubilatorias” y son habituales, manifestándose con mucha ansiedad, asociada con la

marginalización social que experimentan y complementándose con una actitud de aislamiento como respuesta a la actitud social. V. A. Kral (1982, *Neurosis of the aged: a neglected area*, "Clinical Gerontologist", Vol. 1, N° 1, New York) señala que cuando los viejos sean considerados positivamente por la sociedad, podrán enfrentarse con mejores medios los problemas de la depresión en la vejez.

La realidad es que no sólo la sociedad debe asumir los valores de los ancianos y renovar su actitud ante ellos, sino también son los mismos miembros más viejos quienes deben reconocer los aportes que pueden y deben acercar a la sociedad y asumir la responsabilidad y libertad de hacerlo. Si la comunidad puede modificar ciertas estructuras de su dinámica de modo tal de no privarse de los aportes de ninguno de sus miembros o sectores poblacionales, ni privarlos a ellos en la oportunidad de aportarlos, ningún sector ni miembros de la comunidad debe aceptar esa privación o dejar lo que deba hacer a los efectos de crear el espacio o instrumentar los medios más oportunos para poder vivir participativamente en el devenir del grupo.

Con respecto a la legislación del sistema jubilatorio, se debe reconocer que se trata de un tema por demás polémico, que día a día ha ido ganando el interés de la opinión pública. Existen varias tendencias: aquellas que entienden la conveniencia de postergarla, y aquellas que proponen una jubilación escalonada, entre otras posturas.

A pesar del interés señalado en el destino de los jubilados y las distintas intenciones de mejorar la situación económica de la "clase pasiva" implementando salarios que no dejan de ser insuficientes para vivir con dignidad, libertad e independencia, aún poco se ha hecho con continuidad por el retirado.

Las legislaciones vigentes en torno al tema previsional se alimentan en las mejores intenciones respecto del bienestar del trabajador que se jubila, pero no siempre se traducen efectivamente en reales beneficios económicos, sociales y/o emocionales. Existen básicamente dos cuestiones centrales por tratar, a saber:

- a. la edad del retiro
- b. la forma que debe asumir el proceso jubilatorio

Lo cierto es que el pasaje al estatus de jubilado deberá ser visto, necesariamente, como un proceso, es decir, como un tránsito que debe cubrirse por pasos, en etapas. Una de las circunstancias más conflictivas, es el de haberlo transformado en un momento, un accidente puntual dentro del devenir vital de una persona.

Respecto del desarrollo del proceso jubilatorio, se pueden encontrar diversas propuestas y prácticas. Se hallan desde aquellos que de un día para el otro, en un momento retiran a las personas de su actividad laboral, hasta aquellos otros que pretenden que una persona trabaje hasta que ya más no pueda. Las consecuencias económicas, sociales y emocionales de cada postura son variadas, pero en definitiva desafortunadas. En el primer caso por convertir a una persona en vieja aún antes de serlo biológicamente y arrojarla a una situación de difícil manejo, sin una preparación previa; en el segundo caso, la situación presentada al individuo que supera los sesenta años no es mucho más placentera o fácil al momento de someterlo a una competencia desleal con manos ágiles y mentes jóvenes y una nueva técnica, de avanzada, de compleja dinámica.

Según García Pintos (1993, p. 104, op. cit.), por un lado están los teóricos de la "total vinculación", que entienden que el hombre puede y debe trabajar hasta su muerte, manteniéndose totalmente vinculado al esquema o cadena de producción hasta el final. Por

el otro están los teóricos de la “total desvinculación”, que postulan que el hombre debe cesar de trabajar totalmente a determinada edad y no hacerlo nunca más. Por otro lado encontramos a aquellos que proponen una “desvinculación gradual” del trabajo y rol laboral.

Si bien es mejor un proceso gradual de desvinculación del rol laboral, el mismo debe seguirse o complementarse con un proceso de “revinculación” selectiva, accediendo a adecuadas y convenientes ocupaciones, según los intereses y posibilidades de cada persona. Es así que el hombre retirado puede vincularse nuevamente con la trama comunitaria a través de una segunda ocupación, sea laboral o recreativa, pero encerrando siempre un fin social útil, favoreciendo así que el ocio forzado no perjudique el desenvolvimiento familiar, social y de su propia existencia.

Un estudio realizado en Cambridge por Barlett después de la Segunda Guerra Mundial (citado por García Pintos, C., 1993, *El círculo de la vejez*, p. 108, Buenos Aires: Almagesto), reconoció que existen posibilidades laborales para los ancianos, lo que da pie para decir que se debe desmitificar la idea de que los viejos ya no sirven dentro de la vida comunitaria, aún la productiva. Según este estudio, hay trabajos en los que el ser viejo:

- a. no altera el rendimiento
- b. no disminuye el rendimiento
- c. y otros en los que aumenta el rendimiento

La necesidad de un manejo apropiado del proceso jubilatorio en la idea de la desvinculación/revinculación, tiene como finalidad el reducir los efectos perturbadores del retiro laboral, a saber:

- sensible disminución del estándar de vida
- la pérdida de un rol importantísimo en la vida de una persona, el rol funcional; esto se constituye en un verdadero atentado contra la ya polémica y conflictiva identidad personal
- una sensible modificación de la rutina personal y familiar
- pérdida del grupo de pares
- finalmente se podría señalar el resultado altamente perturbador que se sigue de la combinación de los efectos anteriores y otros. En líneas generales se presenta como “desacomodación o desorientación existencial”. La situación ambigua a la que es arrojado un jubilado es cierta: por un lado es un beneficio social, pero por otro, es una situación de descalificación y desvalorización social y económica.

En relación al aspecto asistencial de las depresiones post-jubilatorias, García Pintos (1993, p. 111, op. cit.) expresa que se debe reconocer que el trabajo reclama en distintos frentes. Hay una tarea psicoprofiláctica de fundamental importancia, que reconoce distintos aspectos, a saber:

1. movilizar a la opinión pública para reconocer que el mito deficitario de la vejez es una verdadera fantasía
2. educar para la vejez y la maduración, para asumir las riquezas y penurias, las vicisitudes y valores de cada edad
3. instituir los cursos pre-jubilatorios como aporte fundamental incorporado al beneficio previsional

Moreno Lara (1982, citado por García Pintos, C., *El círculo de la vejez*, p. 112, Buenos Aires: Almagesto) señala que así como se preparan con detenimiento las vacaciones anuales, es lógico pensar que aquel período de ocio post-laboral debe merecer también una preparación especial.

Con esta idea e intención se han programado distintas experiencias que culminaron en diversas propuestas de cursos preparatorios para el retiro laboral. Los objetivos de los mismos se resumen en la preparación del individuo para que pueda enfrentar con eficacia y criterio el reto que le aguarda. A los efectos, el esquema de trabajo se organiza de acuerdo a lo siguiente:

- a. proporcionar información relativa al envejecimiento y la jubilación
- b. fomentar la reflexión y un planeamiento realista y práctico a este respecto
- c. estimular la preparación anticipada de estos planes antes de la jubilación
- d. reflexionar sobre todo aquello que la tercera edad tiene por hacer y todo lo que puede acercar a la comunidad en general y a las generaciones más jóvenes en particular.

Según García Pintos (1993, p. 113, op. cit.), la dinámica metodológica de estos cursos en las experiencias a la fecha reconocen distintas modalidades: se trabaja con grupos pequeños o medianos; algunos funcionan en el mismo lugar de trabajo y otros en locales distintos; algunos duran una semana con reuniones diarias, otros con conferencias tres veces a la semana; algunos se programan ocupando varios fines de semana en lugares de esparcimiento, entre otras modalidades.

La temática de los grupos gira siempre en torno a tres grandes focos de interés, a saber:

1. *Salud*: su objetivo principal es desmitificar la vejez y decodificar la fantasía que la sinonimiza con la enfermedad. Se explican todos los cambios psico-físicos que vivenciarán próximamente; se acercan recomendaciones en lo referente a los hábitos sanitarios.
2. *Recursos*: su objetivo principal es informar y esclarecer acerca de los recursos económicos y personales con los que puede contar una persona después del retiro laboral.
3. *Integración social*: su objetivo principal es lograr que el jubilado pueda encontrar la posibilidad de un rol de sustitución, reelaborar su relación con la sociedad a partir de un nuevo estatus dentro de la pirámide social.

De acuerdo a todo lo expuesto, el trabajo está incorporado a la vida del adulto en forma fundamental. Ordena los horarios, la economía y vuelve al sujeto activo partícipe de la producción de bienes sociales, es decir, el trabajo articula al sujeto con las necesidades de otros sujetos. El cese laboral, por consiguiente, representa un estado de confusión, desconcierto e incertidumbre respecto del futuro. Estos diversos sentimientos se manifestarán de diferentes maneras de acuerdo a la personalidad de cada individuo.

Análisis de la situación de las personas en edad jubilatoria.

Análisis de la situación de las personas en edad jubilatoria

Previo al análisis propiamente dicho, se realizó un relevamiento institucional teniendo en cuenta la estructura, objetivos y rubro de la empresa, exponiendo asimismo una síntesis de la historia de la misma.

Características de la Institución

PROMECOR S.A. es una empresa que se dedica a la actividad metalmecánica, específicamente a la fabricación de máquinas herramientas de control numérico estándares y especiales de alta tecnología.

La empresa consta de una estructura funcional conformada por un Directorio y las Áreas Administrativas, Técnicas y Operativas, las cuales se pueden identificar básicamente en Áreas Comerciales, de Logística, Calidad, Administración, Industrial y sus subdivisiones, y de Servicio al Cliente (ver Organigrama pág. 37).

Los recursos humanos de la empresa están conformados por ciento veinte empleados, de los cuales treinta y cinco desarrollan tareas técnicas, administrativas y de comercialización; el resto del personal se desempeña en actividades de producción.

Historia de PROMECOR S.A.

Finalizando los años '60 la industria automotriz comenzó una importante expansión en al Argentina. Por tal motivo, empresas como Chrysler, Fiat, Ford, General Motors, Mercedes Benz, Peugeot, Renault y Scania realizaron inversiones de gran magnitud.

Esta situación motorizó a la pequeña y mediana industria, y permitió que las mismas crecieran, buscando soluciones a las necesidades de servicios técnicos especializados en los procesos de manufactura. Se vieron por lo tanto obligados a la incorporación de máquinas especiales, dando por resultado inversiones en máquinas herramientas muy significativas.

A fin de satisfacer dichos requerimientos nace en el año 1969 la empresa PROMECOR con su primera fábrica en la ciudad de Córdoba, Argentina.

Los objetivos inmediatos fueron el proceso de manufactura de un motor diesel y el de una línea de mecanizado para transmisión, cubriendo el 70% de las necesidades de los trabajos requeridos en esos ítems.

En los años '70 PROMECOR se expandió e instaló dos sucursales: una en Valencia (Venezuela, 1973) y la otra en Sao Paulo (Brasil, 1980), desarrollando su propia tecnología con una elevada autonomía.

Expandió sus relaciones a través de nuevos clientes de proyección internacional, tales como Bahco, Bendix, Clark, Dana, John Deere, Krupp, Massey, Ferguson, Perkins, Transax, Volkswagen y algunos otros de gran importancia. Estos excelentes clientes contribuyeron con su experiencia y tecnología al desarrollo de una mayor calidad, dando nivel de primer mundo a la manufactura.

Aprovechando dichos conocimientos, PROMECOR comienza la producción de partes para máquinas herramientas, unidades operativas, dispositivos, sistemas de ensamble, manipuladores de herramientas, líneas de mecanizado integrales “llave en mano”.

Los resultados no se hacen esperar y los pedidos de las terminales automotrices y proveedores de autopartes se hacen cada vez mayores, brindando una confiabilidad total en la calidad de sus productos, ya sea en sus instalaciones, servicios, instrucción y atención posventa.

Población

El análisis se realizó sobre el personal que se encuentra en condición jubilatoria, tomando cinco entrevistas a empleados que están entre uno y dos años próximos a jubilarse. Se agregó a esto una entrevista con el Jefe de Personal.

Instrumentos y Procedimiento

El 28/04/06 se realizó la primera visita a PROMECOR S.A., momento en el cual se le explicó el Proyecto de Aplicación Profesional al Jefe de Personal, y se acordó realizar la entrevista el día 26/05/06. Los ejes de esta entrevista fueron, entre otros, la historia, el contexto de la organización, estructura, liderazgo, normas, toma de decisiones, clima laboral, salario, sentido de pertenencia de los empleados, relaciones interpersonales, y por último, lo concerniente al proyecto en sí, los empleados en edad jubilatoria y estrategias que se aplican con los mismos. Luego de finalizada la entrevista, se realizó un recorrido por la empresa y se pautaron los días en que se iban a realizar las entrevistas a las personas en edad jubilatoria. (Ver Anexo I: Modelo de Entrevista al Jefe de Personal de PROMECOR S.A.)

El 02/08/06 se realizaron entrevistas a dos de las cinco personas en edad jubilatoria. Los ejes de la entrevista fueron: expectativas con respecto al momento del retiro laboral, ventajas y desventajas de la jubilación, actividades que realizan en su tiempo libre, entre otros. (Ver Anexo I: Modelo de Entrevista a personas en edad jubilatoria)

El 24/08/06 se realizaron las entrevistas a las tres personas restantes en edad jubilatoria.

Análisis de las entrevistas realizadas a las personas en edad jubilatoria y al Jefe de Personal

En las entrevistas realizadas a las personas en edad jubilatoria se pretendió indagar acerca de las expectativas con respecto al retiro laboral, así como también cuáles consideraban que eran las ventajas y desventajas de la mencionada situación. Estas preguntas permitirían conocer cuáles son los principales sentimientos que les provoca su inminente jubilación, además de los mecanismos defensivos que estas personas pondrán en juego llegado ese momento.

Por otro lado, se buscó saber si la organización en la que se desempeñan contemplaba su situación actual, como así también si a ellos les interesaría que la empresa implementara actividades para acompañarlos en el proceso jubilatorio. Esto servía además para conocer acerca de la factibilidad del Proyecto de Aplicación.

De acuerdo a lo expresado por las personas en edad jubilatoria entrevistadas, si bien no todos plantean el deseo de no jubilarse, sí se manifiesta implícitamente cierta preocupación frente al momento del retiro laboral. Esto se debe a que deberán asumir su nuevo rol, elaborar el duelo por lo que se deja atrás y enfrentarse a la sociedad desde esta nueva posición. Todo esto acarrea miedos e inseguridades porque su Yo se verá golpeado por los nuevos desafíos que deberán enfrentar. A su vez, esta transformación implicará un cambio en el sistema defensivo incorporado a sus estructuras psíquicas. Dichas transformaciones ejercerán sobre el psiquismo efectos directos que repercutirán también en el comportamiento.

La mayoría expresó ya tener otras actividades planificadas para el momento del retiro laboral. Esto evidencia que no quieren asumir un rol pasivo, sino que quieren seguir siendo activos partícipes de la sociedad, para no ser discriminados y quedar excluidos por ser jubilados, y pasar a formar parte de la llamada “clase pasiva”. También evidencian automotivación, ya que presentan la disposición necesaria para realizar otra actividad llegado el momento del retiro laboral, ocupando así el tiempo libre del que dispondrán por no seguir trabajando dentro de una organización.

Con respecto a las expectativas que tienen de la jubilación, principalmente son dudas e incertidumbre. El proceso por el que transitarán pondrá a prueba su adaptación al cambio, es decir, la capacidad para modificar la conducta adecuándola a las condiciones que generará la jubilación.

En referencia a las ventajas y desventajas del retiro laboral la mayoría expresa las desventajas del mismo, ya sea por el haber jubilatorio que van a percibir, o por no saber qué van a hacer luego de su cese laboral. Algunas de las ventajas mencionadas fueron: poder trabajar de manera independiente, no tener que cumplir horarios, mayor libertad en el manejo de su tiempo. Pero no quieren convertirse en seres pasivos e inactivos, porque eso los acercaría a la idea de “estar muertos” y a un fuerte sentimiento de inutilidad.

Todos coinciden en que la empresa no contempla la etapa que están atravesando y que les gustaría que se realizaran actividades de acompañamiento, pero no saben especificar de

qué índole. Esto implica que las personas en edad jubilatoria desean definir un plan de acción para que sus vidas tengan sentido, dirección y propósito.

En la entrevista al Jefe de Personal el objetivo principal fue obtener una visión global de la organización, para conocer en mayor profundidad la misma y saber así si existía o no la necesidad en la que se basa el proyecto. Por esto se le realizaron preguntas concernientes a la historia de la organización, capacidad de adaptación al contexto, estructura, normas, toma de decisiones, motivación de los trabajadores, salario, ambiente físico, relaciones interpersonales, tratamiento que reciben las personas en edad jubilatoria, entre otros factores.

En conclusión, se observó que existía la necesidad de cubrir la situación particular de los trabajadores en edad jubilatoria, así como también el rol de acompañamiento que debe asumir la organización en esta etapa, por lo que queda abierto un adecuado ámbito para la aplicación del Proyecto.

Conclusión del análisis

Análisis FODA de PROMECOR S.A.

Fortalezas

- Posee una gran tecnología de procesos de producción: desarrollo tecnológico, conocimientos, ingeniería del producto, fabricación de máquinas herramientas especiales
- Versatilidad en los procesos productivos: la producción se ajusta a las necesidades del cliente
- Tiene personal con alta calificación técnica

Oportunidades

- Es la única empresa en la Argentina que produce máquinas herramientas especiales
- Tiene como clientes a empresas de primer nivel tanto nacionales como internacionales, lo que la posiciona favorablemente en el mercado
- Posee Certificación ISO 9001: los procesos de certificación de calidad los posiciona competitivamente en el mercado
- Posee trayectoria destacada en el rubro

Debilidades

- El promedio de edad de los trabajadores es alto (40 años) con lo cual en un mediano plazo un alto porcentaje del personal se va a encontrar en situación de jubilación
- Tiene una falencia en la ubicación geográfica, ya que al encontrarse dentro del ejido urbano no le permite una expansión edilicia necesaria ante una ampliación física de los diferentes sectores de producción
- Posee alta siniestralidad debido a la maquinaria que se utiliza para la producción (accidentes laborales)

Amenazas

- Debido a la coyuntura económica del país la empresa ha disminuido la fabricación de máquinas herramientas especiales, por lo que su producción está focalizada en productos estándares (tornos clásicos)
- El mercado laboral no ofrece mano de obra calificada en la actividad que desarrolla la empresa
- Una amenaza potencial sería la apertura de la importación de los productos que fabrica la empresa

Propuesta de Intervención

Propuesta de Intervención

Actividades

La intervención se propone desde un marco de múltiples actividades con el fin de abarcar las diferentes temáticas que conciernen a la edad jubilatoria.

Asimismo, como complemento, se utilizará una compilación de artículos sobre esta etapa de la vida para que las personas involucradas en el proyecto comprendan los cambios físicos y psicológicos que atravesarán las personas en edad jubilatoria. (Ver Anexo II: Manual del Adulto Mayor). Esta compilación será entregada al iniciar los encuentros, tanto a las personas en edad jubilatoria así como también al personal de la organización que dirijan y supervisen a estas personas para que posean información concerniente a los cambios que van a ir experimentando las personas que estén próximas a jubilarse. El Manual será leído individualmente, cuando cada uno lo disponga, y las dudas que surjan serán disipadas en los encuentros siguientes.

La intervención constará de seis reuniones. Las mismas se realizarán una vez al mes para que las personas tengan el tiempo suficiente de procesar y metabolizar los temas trabajados. De considerarse necesario se agregarán más encuentros, que se pactarán con la persona responsable, por parte de la organización, de la propuesta de intervención.

Los involucrados serán aquellas personas que estén entre uno y dos años próximos a jubilarse.

Las reuniones tendrán una duración aproximada de una hora y media, dependiendo de la actividad que se lleve a cabo. Las mismas tendrán lugar en el Salón de usos múltiples de la organización.

Quedará a criterio de la organización si las reuniones se realizarán dentro o fuera del horario laboral.

Actividad N°1: Lluvia de ideas

Las actividades N°1 y N°2 se llevarán a cabo en una misma reunión.

Esta técnica consiste en estimular, a partir de un concepto o problema, para que los participantes expresen sus ideas, mediante el mecanismo de libre asociación.

Tiene dos momentos. En una primera etapa se pide al grupo que exprese libremente lo que se les ocurra, sin preocuparse porque sea descabellado o una tontería. Cada una de ellas se registra en el afiche. El clima debe ser permisivo e informal, que no se critiquen las ideas, que se sientan libres para imaginar.

La segunda etapa es totalmente crítica. Las ideas se leen y analizan. El coordinador orienta el análisis a través de diferentes criterios en donde se analiza la pertinencia y factibilidad de cada propuesta. Luego se separan las alternativas más promisorias o productivas para que los participantes logren formular el concepto o la solución más conveniente.

Objetivo general: realizar una lluvia de ideas con el fin de proponer diferentes actividades que puedan realizar los participantes una vez jubilados.

Objetivos específicos:

- Conocer los diferentes intereses de los participantes
- Promover la realización de actividades afines a sus intereses como salida de una doble crisis: la vejez y la desocupación
- Generar en el adulto mayor un proyecto significativo que le de un sentido a su vida y a su tiempo libre

Duración de la actividad: la primera etapa tiene una duración de veinte minutos aproximadamente. La segunda, demandará cuarenta minutos.

Materiales necesarios: hojas para que escriban las ideas que les vayan surgiendo, lapiceras, afiche y marcador (para que el coordinador vaya escribiendo las ideas que proponga el grupo).

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto.

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto estimado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	Una hora	\$50 la hora	\$50
Materiales necesarios	10 hojas	\$0,10 c/u	\$1
	1 afiche	\$0,80	\$0,80
	1 marcador	\$2	\$2
	5 lapiceras	\$1 c/u	\$5
		TOTAL	\$58,80

Actividad N°2: Calcular la tendencia a la Longevidad Saludable

Objetivo general: colaborar con la reflexión sobre la Longevidad Saludable para que las personas analicen si deben o no introducir cambios en sus hábitos de vida, para envejecer de un mejor modo.

Los Longevos Saludables son aquellas personas que están envejeciendo mejor. Algunos factores que influyen en la Longevidad Saludable, además de los biológicos, son la autoestima, la seguridad social y el equilibrio con el medio ambiente.

Los Longevos Saludables disfrutan el presente. No tratan de traer el futuro hacia el presente, para calmar la ansiedad que despierta la incertidumbre. Todo lo contrario. Con la fuerza de sus proyectos empujan día a día el presente hacia el futuro.

Objetivos específicos: conocer los hábitos de estas personas en cuanto a calidad de vida, alimentación, relaciones sociales, actividades que realizan, actitudes para enfrentar la vida.

Duración de la actividad: 30 minutos aproximadamente

Materiales necesarios: fotocopias del cuestionario y lapiceras

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto estimado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	Media hora	\$50 la hora	\$25
Materiales necesarios	5 fotocopias del cuestionario	\$0,10 c/u	\$1
	5 lapiceras	\$1 c/u	\$5
		TOTAL	\$31

Calcule su tendencia a la Longevidad Saludable (Hitzig, Juan, *Cincuenta y tantos. Cuerpo y mente en forma, aunque el tiempo siga pasando*, Ed. Grijalbo Mondadori, Edición 2005, Buenos Aires, Argentina)

Los Longevos Saludables son aquellas personas que están envejeciendo mejor. Algunos factores que influyen en la Longevidad Saludable, además de los biológicos, son la autoestima, la seguridad social y el equilibrio con el medio ambiente.

Los Longevos Saludables disfrutan el presente. No tratan de traer el futuro hacia el presente, para calmar la ansiedad que despierta la incertidumbre. Todo lo contrario. Con la fuerza de sus proyectos empujan día a día el presente hacia el futuro.

	SI	NO
Se considera usted más joven que la gente de su edad	-5	+5
Tiene buena vida social	-2	+3
Controla el estrés la mayor parte del tiempo	-8	+10
Es usted optimista	-6	+4
Considera que tiene Satisfacción Vital	-8	+4
Se siente protagonista de su vida	-8	+6
Le agrada su trabajo	-4	+3
Duerme de 6 a 8 horas por noche	-1	+3
No fuma	-8	+10
No bebe más de 3 copas de bebida alcohólica por día	-6	+6
Intenta no ejercer un control sobre todas las cosas y acontecimientos	-8	+8
Trata de reducir el consumo de pan blanco y de productos de pastelería	-3	+8
Trata de no consumir excesos de azúcar	-5	+6
Come carne sólo tres veces a la semana	-7	+10
Come frutas y verduras en forma abundante	-6	+4
Sólo come fiambres y embutidos una vez por semana	-3	+10
No padece actualmente de ninguna enfermedad crónica	-3	+10
Su presión es de 120/80	-8	
Su presión es de 160/90	+2	
Su presión es de 180/100	+8	
Su presión es mayor	+10	
Su peso es normal para su talla	-5	+8
Camina 7 horas por semana	-5	+8
No ve a su médico desde hace un año	+5	-6
Sus padres fueron longevos	-10	+5

La sumatoria de todos los SI es:

La sumatoria de todos los NO es:

Mi resultado es:

Si su resultado está entre:

-94 y -42: Tiene usted muchas posibilidades de acceder a una Longevidad Saludable

-43 y +10: Debería usted realizar algunas modificaciones en sus hábitos y actitudes

+11 y +86: Necesita hacer importantes modificaciones en algunos aspectos de su vida

+87 y +125: Consulte con su médico. Él sabrá orientarlo para reducir sus factores de riesgo

Al finalizar el cuestionario, se realizará un debate con los resultados obtenidos por cada participante, para analizar alternativas de cambio de ser necesarias.

Actividad N°3: Video-debate

Película: Las confesiones del Sr. Schmidt, con Jack Nicholson y Kathy Bates. Duración: 124 minutos.

En una sociedad como la actual, en la que las personas que llegan a los 40 o 50 años son consideradas prácticamente como improductivas, y en la que es sumamente complicado encontrar trabajo debido precisamente al factor edad, las cosas se agravan en ese sentido para los que rebasan las seis décadas.

Los pocos que tienen la fortuna de llegar a jubilarse en más o menos buenas condiciones, se enfrentan entonces a un problema aún mayor: el qué hacer con sus vidas.

Esto es mostrado de una forma honesta por Alexander Payne en **Las Confesiones del Sr. Schmidt (About Schmidt, 2002)**, basada en la novela de Louis Begley, en donde Jack Nicholson realiza una de las actuaciones más entrañables de su carrera como un recién retirado ex agente de seguros recién jubilado.

Warren Schmidt (Nicholson) fue durante mucho tiempo un agente de seguros en una de las compañías más importantes del ramo, pero el tiempo de su jubilación ha llegado. De un día para el otro, Warren Schmidt siente que empieza a formar parte de la tercera edad, y atraviesa una etapa de vacío espiritual y alienación aparentemente insuperable.

Casado durante más de cuatro décadas con la misma mujer, su vida comienza a dejar de tener sentido desde el día siguiente a su retiro, por lo que entra en una crisis existencial que lo hace cuestionarse sobre cuál ha sido su aportación al mundo en general. Por si fuera poco, su esposa Helen (June Squibb) fallece repentinamente, por lo que ahora se encuentra solo. (Recuperado el 21/08/06 de <http://www.geocities.com/moviola4/peliculas/schmidt/schmidt.html>)

Objetivo general: que las personas, al sentirse identificadas con el personaje de la película, expresen sus opiniones, miedos, creencias, sentimientos, expectativas con respecto a la jubilación

Objetivos específicos: enfrentarse con los mecanismos defensivos que pondrán en marcha frente a los duelos que tendrán que afrontar (cambios en las relaciones familiares, cese laboral, pérdida de seres queridos)

Duración de la actividad: 2 horas y media aproximadamente (2 horas de la duración de la película y media hora para el debate)

Materiales necesarios: televisor, reproductor de video, hojas en blanco y lapiceras (para que las personas vayan escribiendo sus ideas a medida que miran la película)

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto estimado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	2 horas y media	\$50 la hora	\$125
Materiales necesarios	Video	\$5,25	\$5,25
	10 hojas	\$0,1 c/u	\$1
	5 lapiceras	\$1 c/u	\$5
		TOTAL	\$136,25

Actividad N°4: Actividades de reflexión

Los participantes deberán expresar sus respuestas al material que se adjunta para luego hacer una puesta en común y conocer las diferentes opiniones y sentimientos.

Objetivo general: analizar y reflexionar sobre la edad social y psicológica de los participantes, su estilo de envejecer, la imagen que tienen de sí mismos.

Objetivos específicos:

- Descubrir, a través de las diferentes respuestas, cuáles son los miedos y creencias que poseen respecto a esta etapa de la vida.
- Indagar si poseen las herramientas necesarias para afrontar esta etapa vital y ayudarlos a encontrarlas.

Duración de la actividad: una hora aproximadamente

Materiales necesarios: fotocopias de las actividades de reflexión y espejos de mano

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto estimado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	Una hora	\$50 la hora	\$50
Materiales necesarios	5 copias (15 fotocopias)	\$0,10 c/u	\$1,5
	5 espejos de mano	\$2 c/u	\$10
		TOTAL	\$51,50

Actividades de reflexión (Hitzig, Juan, *Cincuenta y tantos*. Cuerpo y mente en forma, aunque el tiempo siga pasando, Ed. Grijalbo Mondadori, Edición 2005, Buenos Aires, Argentina)

Cuál es su verdadera edad

Obsérvese a sí mismo y a su alrededor...

- ¿Cómo se ve usted con respecto a su edad?
- ¿Cómo se ve usted respecto de las demás personas de su edad?
- ¿Hay personas que aparentan más edad de la que tienen?
- ¿Conoce a otras que aparentan lo contrario? Piense qué factores biológicos y psicosociales pueden haber influido en uno u otro sentido. Piense en las actitudes de los más juveniles.
- Observe las conductas de los más envejecidos. ¿Hay relación directa entre sus edades biológicas y psicológicas?
- ¿Coinciden actitudes rígidas, propensión a la queja, falta de interés, tendencia a hablar de enfermedades, falta de plasticidad emocional, con un envejecimiento acelerado?
- En este aspecto, ¿cuáles son sus conductas?

La edad psicológica

Los Longevos Saludables disfrutan el presente, porque el pasado es un recuerdo, y el futuro es sólo una ilusión.

No tratan de atraer el futuro hacia el presente, para calmar la ansiedad que despierta la incertidumbre. Todo lo contrario. Con la fuerza de sus proyectos empujan día a día el presente hacia el futuro.

- ¿Cuáles son sus conductas en este aspecto?
- ¿Pone usted frenos a sus proyectos?
- ¿Tiene usted sueños y considera que por su edad ya no los puede realizar?
- ¿Cree usted que el futuro ya está aquí?
- ¿Tiene usted intereses comunes a los de sus hijos?
- ¿Siente entusiasmo por los proyectos que todavía no pudo realizar?
- ¿Tiene entusiasmo por aprender cosas nuevas?
- ¿Tiene tendencia a saltar con sus pensamientos del pasado al futuro, dejando que lo que se le escape sea precisamente el presente?

La edad social

Es muy común el dicho: “Todo tiempo pasado fue mejor”.

¿Fue realmente mejor? ¿O solamente lo era porque se sentían más seguros?

- ¿Qué pensaba usted de sus padres cuando usaban esta expresión?

- ¿No la estará repitiendo usted, ahora, simplemente porque no sabe reprogramar su videgrabadora?
- ¿Cómo pensaba usted en al década del 60?
- ¿Se enoja con la época actual solamente porque tiene que pedirle a su hijo que le ponga en hora el reloj digital?

Diferentes estilos de envejecer

Usted podrá negar su edad, pero no puede negar sus consecuencias.

- ¿Es usted negador de su edad?
- ¿Le resulta clara la diferencia entre envejecimiento y vejez?
- ¿Conoce algún viejo saludable al que admira? ¿Podría imitar sus conductas y actitudes?
- ¿Se siente usted capaz de tomar en sus manos el intento de lograr una longevidad saludable?

La vejez: ¿un invento de la civilización?

- ¿Cuánto hace que no sale al campo?
- ¿Cuánto hace que no mira el horizonte?
- ¿Cuánto hace que no se admira ante un cielo estrellado? ¿Y ante una puesta de sol?
- ¿Tiene por costumbre agradecer el hecho de poder acceder al alimento?
- ¿Cuánto hace que no anda en bicicleta? ¿Y que no huele una flor?
- ¿Alguna vez renunció al ascensor para subir por la escalera?
- ¿Hay necesidad de producir cambios en su forma de ser? ¿Se propuso realizarlos?
- ¿Es usted de las personas que dicen: “A mi edad ya no se puede cambiar”?

La posibilidad de producir continuos cambios en la forma de vivir es una de las principales características de los Longevos Saludables

La piel. Una carta de presentación

- Mírese al espejo. Observe sus arrugas de expresión. ¿Qué le dicen?
- ¿Lo que ve coincide con la imagen interna de usted mismo? ¿Qué debería cambiar?
- Piense en los cambios interiores que debería realizar para que éstos se reflejen, a su vez, en el rostro.
- Mirándose al espejo imagine los gestos que le gustaría tener. Incorpórelos fuertemente en su imaginación.

El principio de un nuevo camino

- Imagínese de viejo... ¿Cómo se ve?
- ¿Imagina una persona mayor física y mentalmente activa?
- ¿Se ve sociable? ¿O retraído y solitario por enojo con la sociedad?
- ¿Cree que podrá aportar pensamientos con sabiduría y austeridad?
- ¿Se visualiza con capacidad de escuchar?
- ¿Se imagina dependiente y demandante, o agradecido por su independencia o por la ayuda que tal vez necesite recibir?

Actividad N°5: Juegos de sociedad

Aunque está ligado a la infancia, el juego no deja por ello de apasionar a los adultos, con formas muy diversas: lotería, bingo, Scrabble, dominó, ajedrez, damas, juegos de cartas. Los juegos de sociedad se convierten en auténticos rituales sociales para las personas mayores. Las razones de esta pasión son a la vez de orden psicológico, simbólico y sociológico: se forman grupos, movilizados por un mismo interés; la búsqueda de un mismo placer; a través de estos juegos, la habilidad mental y las estrategias encuentran un terreno favorable para su entrenamiento y desarrollo; también, y sobre todo, es un momento de relajación, una ocasión de encontrarse entre amigos, de olvidar las preocupaciones, los problemas del momento.

Objetivo general: Que los participantes se formen este hábito para seguir manteniendo relaciones fuera de su grupo familiar, se comuniquen con diferentes personas, mantengan activa la memoria y la concentración.

Objetivos específicos:

- Disminución de las tensiones psíquicas gracias a la actividad lúdica
- Compañerismo mediante el juego
- Creación de grupos reducidos, lo que favorece la comunicación
- Las manifestaciones lúdicas ofrecen la posibilidad de exteriorizar las oposiciones, de asociar a la vez reglas y azar, rigor y fantasía, y se pueden expresar las reacciones más personales.

Duración de la actividad: Una hora aproximadamente

Materiales necesarios: juegos

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto aproximado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	Una hora	\$50 la hora	\$50
Materiales necesarios	Lotería	\$20	\$35
	Dominó	\$10	
	Cartas	\$5	
		TOTAL	\$85

Actividad N°6: Descubriendo los hobbies

Objetivo general: Que los participantes recaben información respecto de los diferentes talleres o actividades que se encuentren disponibles en la ciudad, para los adultos mayores.

Objetivos específicos:

- Encontrar actividades que les resulten interesantes a los participantes, para llevarlas a cabo luego de su retiro laboral y así ocupar el tiempo libre del que dispondrán
- Evacuar dudas respecto a los contenidos que se brindan en los talleres y duración de los mismos

Duración de la actividad: Una hora aproximadamente

Materiales necesarios: folletos informativos

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto aproximado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	Una hora	\$50 la hora	\$50
Materiales necesarios	Folletos informativos		
		TOTAL	\$50

Actividad N°7: Jornada debate de cierre en mesas redondas y grupos focales

Los integrantes de la mesa redonda no pueden ser menos de tres. Cada uno hace uso de la palabra durante un breve lapso que el coordinador moderará, cediendo la palabra a los otros participantes de la mesa redonda en forma sucesiva. Asimismo, irá tomando notas durante las exposiciones. Terminada las exposiciones, el coordinador resume brevemente las ideas aportadas por cada uno, señalando las diferencias más notorias que se hayan planteado. Una vez finalizado este momento, los participantes podrán realizar preguntas sobre dudas que les hayan surgido.

Objetivo general: Realizar un cierre acerca de lo debatido durante las jornadas de implementación del proyecto

Objetivos específicos:

- Exponer cada participante una breve conclusión sobre lo tratado en cada jornada
- Disipar dudas que puedan haber surgido en el momento sobre algunos de los temas tratados durante la implementación del proyecto

Duración de la actividad: Una hora aproximadamente

Material necesario: Hojas y lapiceras

Responsable de la ejecución: Psicólogo a cargo de la puesta en marcha del proyecto

Lugar de realización: Salón de usos múltiples de la empresa

Presupuesto estimado:

			Total parcial
Honorarios Psicólogo	Una hora	\$50 la hora	\$50
Materiales necesarios	Hojas	\$0,10 c/u	\$1
	Lapiceras	\$1 c/u	\$5
		TOTAL	\$56

Evaluación del Impacto de la Propuesta de Intervención

Evaluación del impacto de la propuesta de intervención

Para evaluar el impacto de la aplicación de la propuesta de intervención se utilizará la Escala de Bienestar Psicológico. La misma se aplicará a los participantes dos meses después de finalizados los encuentros, para ver cuáles fueron los resultados obtenidos. Además se analizarán los impactos de la intervención con los supervisores directos de las personas involucradas en el Proyecto, para que den su opinión sobre los resultados obtenidos con la aplicación del mismo.

Escala de Bienestar Psicológico. En su forma original, la escala se denomina Psychological Well-Being (Riff, 1989) traducida al español por Julián (1997). Esta escala mide el nivel de Bienestar Psicológico que una persona presenta. La escala consta de un total de 84 reactivos, con seis opciones de respuestas: 1) Completamente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Parcialmente en desacuerdo, 4) Parcialmente de acuerdo, 5) De acuerdo, 6) Completamente de acuerdo. Los reactivos están divididos en seis factores de catorce reactivos cada uno: Autoaceptación, Relaciones positivas con otros, Dominio del ambiente, Crecimiento personal, Propósito en la vida y Autonomía.

La *autoaceptación* es uno de los criterios centrales del bienestar. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes et al., 2002). Lo es también la capacidad de mantener *relaciones positivas con otras personas* (Erikson, 1996; Ryff y Singer, 1998). La gente necesita mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar es un componente fundamental del bienestar (Allardt, 1996) y consiguientemente de la salud mental (Ryff, 1989). De hecho, numerosas investigaciones realizadas en las dos últimas décadas (Berkman, 1995; Davis, Morris y Kraus, 1998; House, Landis y Umberson, 1988) señalan que el aislamiento social, la soledad y la pérdida de apoyo social están firmemente relacionadas con el riesgo de padecer una enfermedad, y reducen el tiempo de vida. Otra dimensión esencial es la *autonomía*. Para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones, y mantener su independencia y autoridad personal (Ryff y Keyes, 1995). Las personas con autonomía son capaces de resistir en mayor medida la presión social y autorregulan mejor su comportamiento (Ryff y Singer, 2022). El *dominio del entorno*, es decir, la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, es otra de las características del funcionamiento positivo. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que los rodea. Finalmente, las personas necesitan marcarse metas, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de un cierto sentido. Necesitan, por lo tanto, tener un *propósito en la vida*. El funcionamiento positivo óptimo no sólo requiere de las características anteriormente señaladas; necesita también el empeño por desarrollar sus potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades (Keyes et al., 2002). Es la dimensión denominada *crecimiento personal*. (Díaz, D.; Rodríguez Carvajal, R.; Blanco, A; Moreno Jiménez, B.; Gallardo, I.; Valle, C.; van Dierendonck D; 2006, *Adaptación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff*, *Psicothema*, Vol. 18, N° 3, pp. 572-577. Recuperado el 29/08/07 de <http://redalyc.uaemex.mx>).

Para calificar esta escala es necesario que las respuestas negativas se conviertan en el procedimiento de la puntuación final, mientras que las positivas no sufran modificaciones. La conversión consiste en reasignar al reactivo el valor que le corresponde en el otro extremo de la escala de opciones de respuesta. Por ejemplo, si es evaluado como seis, se le asigna uno. Los reactivos pertenecientes a cada factor se indican a continuación, en donde los asteriscos indican que ese reactivo debe ser convertido. Autoaceptación: 6, 12, 18*, 24*, 30, 36, 42*, 48, 54*, 60*, 66,* 72, 78, 84*. Relación positiva con otros: 4, 10*, 16*, 22, 28, 34*, 40, 46*, 52*, 58*, 64*, 70, 76*, 82. Dominio del ambiente: 2, 8*, 14*, 20, 26*, 32, 38, 44*, 50, 56, 62*, 68, 74*, 80. Crecimiento personal: 3*, 9, 15, 21*, 27, 33*, 39, 45, 51, 57*, 63, 69, 75*, 81*. Propósito en la vida: 5, 11*, 17*, 23, 29*, 35*, 41*, 47, 53, 59, 65*, 71, 77, 83*. Autonomía: 1*, 7 13, 19*, 25, 31*, 37, 43*, 49, 55*, 61*, 67, 73*, 79. Los puntajes altos en los factores indican la presencia del factor evaluado (Ver Anexo III) (extraído de la Tesis de Licenciatura en Psicología de Pinzón Luna, B. K., 2002. *Estilos Parentales, Estilos de Apego y Bienestar Psicológico*. Departamento de Psicología, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas, Puebla)

Referencias

Bibliográficas

Referencias bibliográficas

- 📖 Bodgan y Taylor, (1987), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós
- 📖 Cantarelli, Leonor, 2004, citada por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos
- 📖 CEIL-OIT, (1983), Primeras Jornadas Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo. Varios autores
- 📖 Dabusti Roberto, (1978), *Maduración hacia la muerte*, revista "IATRIA", año 49, N° 170, pp. 37-49, Buenos Aires
- 📖 Dama Héctor, 2004, citado por Saralegui Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos
- 📖 Díaz, D.; Rodríguez Carvajal, R.; Blanco, A; Moreno Jiménez, B.; Gallardo, I.; Valle, C.; van Dierendonck D; 2006, *Adaptación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff*, Psicothema, Vol. 18, N° 3, pp. 572-577. Recuperado el 29/08/07 de <http://redalyc.uaemex.mx>
- 📖 Ey, Henry y otros, (1965), *Tratado de psiquiatría*, Barcelona: Toray-Masson
- 📖 García Pintos, Claudio, (1993), *El círculo de la vejez*, Buenos Aires: Almagesto
- 📖 García Pintos, Claudio, (1980), *Valoración de la tercera edad. Sus problemas. La jubilación*, Revista IATRIA, N° 171, año 51, p. 81-93, Buenos Aires
- 📖 Geist Harold, (1977), *Psicología y psicopatología del envejecimiento*, Buenos Aires: Paidós, 149 páginas
- 📖 Guardini, Romano, (1977), *La aceptación de sí mismo. Las edades de la vida*, Madrid: Cristiandad
- 📖 Kral, V. A., (1982), *Neuroses of the aged: a neglected area*. "Clinical gerontologist", Vol. 1, N° 1, pp. 29-35, Estados Unidos
- 📖 Lehr, Ursula, (1980), *Psicología de la senectud*, Barcelona: Herder
- 📖 Matarazzo, Bruno, 2004, citado por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos

- 📖 Mejías, Cristina, 2004, citado por Saralegui, Raquel en *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos
- 📖 Monk, A., (1982), *Modelos de Planificación de Programas para la preparación de la Jubilación*, Revista Sinopsis de Geriatria N° 3, Buenos Aires
- 📖 Moreno Lara Xavier, (1982), *Triunfar en la tercera edad*, Bilbao: Mensajero
- 📖 Pinzón Luna, B. K., (2002). *Estilos Parentales, Estilos de Apego y Bienestar Psicológico*. Tesis Licenciatura. Psicología. Departamento de Psicología, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas, Puebla
- 📖 Resumen de la ponencia en el V Congreso Nacional de Psicología, *La Preparación Psicológica para la Jubilación*, Santiago de Chile, Noviembre de 1997
- 📖 Rodríguez, Carmen, 3 de marzo de 2002, *La aventura de la jubilación con apoyo psicológico*, Diario El Mercurio, Santiago de Chile
- 📖 Rodríguez Feijóo, Nélica, (2001), *Grado de satisfacción con el uso del tiempo libre y actitudes hacia la jubilación*, Publicación virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la USAL, Año II, N°2
- 📖 Saralegui, Raquel, *Un camino hacia la jubilación*, Diario La Nación, Buenos Aires, Argentina, Domingo 3 de octubre de 2004. Publicado en la edición impresa: Empleos
- 📖 Stefani, D. y Rodríguez Feijóo, N., (1988). Actitudes hacia la vejez y nivel socioeconómico, *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 20, N° 2, pp. 207 - 216
- 📖 Torres Ruiz Huerta, Mónica, *Orientación Psicológica en Procesos de Jubilación*, extraído el 28 de julio de 2005 de www.psicologia-online.com

Anejos

Anexo I

Modelo de Entrevista al Jefe de Personal de PROMECOR S. A.

- 1) Presentación
- 2) Historia de la organización
- 3) Datos del puesto
- 4)
 - a) *Contexto*: En su opinión, ¿la organización tiene la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno?
 - b) *Estructura*: ¿Cree usted que la estructura de la organización (roles, funciones, normas, cantidad de empleados) permite cumplir los objetivos organizacionales?
 - c) *Liderazgo*: ¿Cuál considera usted que es el estilo de conducción imperante en esta organización?
 - d) *Normas*: En su opinión, ¿las normas de esta organización son claras y conocidas por todos los miembros?
 - e) *Decisiones*: ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización?
- 5) En su opinión, ¿las personas de esta organización están motivadas?
- 6) ¿Considera usted que la gente está satisfecha en esta organización?
 - a) *Salario*: ¿Considera usted que los salarios de esta empresa son acordes a las tareas que cada uno de los empleados realiza, y si son equitativos en relación a los de otras organizaciones del mismo rubro?
 - b) *Reconocimiento*: ¿Existe alguna modalidad de reconocimiento de los logros de los integrantes de la organización?
 - c) *Ambiente físico*: En su opinión, ¿el ambiente físico de trabajo es el adecuado para el desempeño de las tareas?
 - d) *Crecimiento*: ¿Cree usted que los empleados tienen posibilidades de crecimiento dentro de la organización?
 - e) *Sentido de pertenencia*: ¿Considera usted que los miembros de la organización se sienten parte de la empresa?
- 7) En su opinión, ¿cómo es el clima de trabajo en esta organización?
 - *Relaciones*: ¿Cómo considera usted que son las relaciones entre los diferentes miembros de esta organización?
- 8) ¿Cuántas personas hay en la organización próximos a jubilarse?

- ¿Se aplica alguna estrategia en particular a estas personas?
- ¿Qué opina si se incorporara en la empresa una actividad de acompañamiento para las personas en su última etapa laboral?
- ¿De qué modo cree que debería implementarse este acompañamiento?
- ¿Cuáles considera usted que son las necesidades de las personas en esta etapa laboral?

Modelo de entrevista a personas en edad jubilatoria

- 1) ¿Cuántos años tiene?
- 2) ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la organización?
- 3) ¿Qué otros trabajos ha tenido? ¿Por qué decidió cambiar?
- 4) ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?
- 5) ¿Qué expectativas le crea el momento del retiro laboral?
- 6) ¿Cuáles considera usted que son las ventajas y desventajas de la jubilación?
- 7) ¿Tiene algo planeado para cuando llegue el momento de retirarse?
- 8) Actualmente, además del trabajo, ¿realiza otro tipo de actividad?
- 9) ¿Siente que la empresa contempla la etapa laboral que está atravesando?
- 10) ¿Le interesaría que la empresa realizara actividades para acompañarlos en esta etapa?
Si responde afirmativamente: ¿Qué actividades le interesaría que se realizaran?

Entrevista con el Jefe de Personal de PROMECOR S.A.

Entrevistador: - Cuál es la historia de PROMECOR?

Alejandro Pérez: - La empresa fue fundada debido a la necesidad de la industria automotriz en Córdoba, en el rubro autopartista, en el año 1969. En sus inicios la empresa proveyó de sus productos a empresas tales como Parkins, Volkswagen. La actividad de la empresa es la fabricación de máquinas herramientas especiales, las cuales se hacen a pedido del cliente de acuerdo a las necesidades de los mismos.

E: - ¿Qué puesto ocupa usted dentro de la organización?

P: - Dentro de la organización estoy como Jefe de Personal. Con respecto a los Recursos humanos es una empresa que se está organizando, tratando de armar algo.

E: - Entonces no existe Recursos Humanos como Gerencia.

P: - No por el momento.

E: - ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

P: - Una.

E: - Y en total, ¿cuántos empleados trabajan en la organización?

P: - Ciento veinte personas.

E: - En su opinión, ¿la organización tiene la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno?

P: - Lleva su proceso, pero sí. Como organización busca constantemente adaptarse, ya que lo exige la competencia.

E: - ¿Se puede considerar entonces una empresa flexible frente a los cambios?

P: - Ante el contexto externo, sí. Por ejemplo, en el caso de la fabricación de tornos de control numérico se requieren adaptaciones técnicas internas debido a las exigencias del mercado y de la competencia; sumado a esto la necesidad continua de actualización en los procesos de fabricación e ingeniería del producto.

E: - ¿Cree que la estructura de la empresa, es decir, la dotación de empleados, las normas, los roles, le permite alcanzar los objetivos pautados por la empresa?

P: - Sí, con dificultad, sí, pero se alcanzan. Gracias a la coordinación de los distintos sectores los objetivos se alcanzan.

E: - ¿Y a qué se debe esa dificultad? ¿Falta de empleados, por ejemplo?

P: - No, se debe básicamente a la falta de pedidos de máquinas herramientas especiales. Estamos produciendo máquinas estandarizadas. El mercado no es tan grande en la Argentina como para absorber la producción de máquinas herramientas estandarizadas que fabricamos, por lo que cuesta reorganizarse con el excedente de personal que dispone actualmente la empresa. El fuerte de PROMECOR es la fabricación de máquinas especiales que tienen muy buena cotización en el mercado en el que la firma está muy bien posicionada y conceptuada en la producción de las mismas. Y para la cual la empresa tiene la estructura técnica y humana de responder ante pedidos de este tipo.

E: - ¿En Córdoba hay alguna otra empresa que realice el mismo tipo de actividad que PROMECOR?

P: - Reparación sí, pero en fabricación yo creería que no. Yo creería que eso lo conoce mejor el sector comercial.

E: - ¿Cuál considera que es el estilo de conducción imperante en la organización?

P: - Depende. Tenés un poco autoritario, pero se estilan algunas otras formas o posibilidades.

E: - ¿Cómo está estructurada la conducción de la empresa?

P: - Hay un Presidente y un grupo de Directores que hacen sus aportes ante eventuales modificaciones.

E: - ¿Cuántas personas componen el Directorio?

P: - Ocho Directores en total. Cada uno de ellos es el responsable de las áreas centrales que componen la organización y ellos realizan reuniones diarias para coordinar las actividades.

E: - Las normas de la organización, ¿son conocidas por todos los integrantes de la misma?

P: - Sí, en teoría están, pero hay que acentuar el compromiso del personal en el cumplimiento de las mismas. En la actividad de esta empresa son muy importantes las normas de calidad que hacen al éxito de nuestro producto en el mercado. Éstas son las más importantes en la industria y son las que nos permiten lograr los objetivos principales.

E: - ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización?

P: - En general, para un proyecto se toman de arriba hacia abajo, es decir, que participan los directivos de cada área.

E: - ¿Consultan a los empleados?

P: - Consultan a los niveles inferiores en el caso de alguna información específica que requiera algún directivo.

E: - En su opinión, ¿las personas que trabajan en la organización están motivadas?

P: - Yo creo que la motivación no es la ideal, pero creo que está en una fase de desarrollo. Pienso que el aprender es una forma de motivar, fundamentalmente porque PROMECOR es como una empresa escuela. Muchos ingenieros han aprendido la especialidad, la calidad y eso hizo que se desarrollaran. Ahí también está la motivación propia de cada uno. Igualmente se está armando un proyecto de motivación. No se ha aplicado todavía pero está armado.

E: - ¿Y cuál es el sector que presenta mayor falta de motivación?

P: - Los niveles inferiores. La participación es necesaria. Entonces cuando surge un proyecto de arriba y no se transmite a los demás, al no participar los niveles inferiores, produce desinterés porque ni siquiera les llega información.

E: - Digamos que la comunicación no funciona demasiado bien.

P: - No funciona en general. Supervisores hacia arriba sí, pero en los niveles inferiores no.

E: ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utilizan con los niveles inferiores?

P: - Habla cada supervisor con los empleados que tiene a cargo. Cada área tiene sus transparentes también.

E: - ¿Considera que los salarios de la empresa son acordes a las tareas que realiza cada empleado y con respecto a los salarios que se pagarían en una empresa del rubro?

P: - He comparado algunos salarios con respecto a otras empresas y no están ni sobre ni por debajo. O sea, están dentro de lo normal. Si vas a un taller chico de tornería a comparación de un tornero nuestro, sí, puede ser que un taller tenga dos torneros a los que les pagan \$10 la hora por los gastos bajos que tienen y acá le pagamos \$6 la hora. Pero también es posible que en esos talleres no tengan obra social, ART, y si los tienen, ellos tienen pocos costos de mano de obra, que cubren dos turnos, que producen continuamente, pero el valor de la producción es diferente. Pero creo también que el que trabaja en el taller y cobra \$10 la hora también reclamará. Es algo en lo que resulta difícil poner a todo el mundo contento. Yo creo que una forma de hacerlo es a través de incentivos.

E: - Con respecto a eso, ¿existe alguna modalidad de reconocimiento?

P: - No, más que nada a través de incentivos. Sobre su desempeño se le considera las ganas de aprender, si hace falta alguna modificación y hay una máquina importante para

que pueda manejar y la persona está constantemente motivada por el aprendizaje, se lo tiene mucho en cuenta. Aquel que no, no. Se lo sigue manteniendo ahí hasta que se vea que sus resultados cambian. Los supervisores tienen un momento de evaluación pero es algo que ya está armado pero falta ponerlo en práctica.

E: - ¿Se realizan evaluaciones de desempeño formales?

P: - Es una de las ideas. Pero actualmente se evalúa a través de la producción, del ausentismo, a su presencia en la empresa, llegadas tarde. Cada supervisor hace un análisis. Pero no llevamos un análisis periódico formal.

E: - ¿Considera que el ambiente físico de trabajo es el adecuado?

P: - Sí, comparando con otras productoras... Hay cosas que mejorar como el tema de la seguridad en el trabajo, de la higiene, pero seguimos trabajando en eso y estamos mejorando día a día.

E: - ¿Los empleados tienen posibilidad de crecimiento dentro de la empresa?

P: - Sí. En el momento de necesidad de algún puesto, de acuerdo al aprendizaje propio, yo creo que el apoyo que ellos tienen, en algún momento, no muy seguido porque ya hay gente de mucho tiempo, se mantienen mucho tiempo en el mismo puesto, no hay mucha rotación acá porque no es necesaria. Si hay una modificación entonces ahí sí se puede hacer.

E: - ¿Considera que los miembros de la organización se sienten parte de la empresa?

P: - Sí, yo no creo que en un nivel alto pero sí, sino no funcionaría. Yo creo que habrían bastantes problemas en coordinación también y principalmente en la producción. No es el óptimo, porque para eso habría que aplicar otro tipo de políticas, pero sí, existe sentido de pertenencia.

E: - ¿Cómo es el clima de trabajo en la organización?

P: - Igual. No es óptimo. Estamos con el clima un poco bajo, porque hay una importante rotación de personal y renuncias, tenemos una mantención bastante dura ahora porque no nos entra producción de máquinas herramientas especiales. Pero es una tormenta la que está pasando, hasta que se regularice.

E: - ¿Y a qué se debieron esas renuncias?

P: - Es que muchos ingenieros recién recibidos trabajan acá dos años y después se van por oportunidades mejores que le surgen y lamentablemente no hay una política de retención de esos talentos, y quizás en otro lugar le ofrecen mejores salarios, mayores desafíos.

E: - ¿Cómo considera que son las relaciones entre los diferentes miembros de la organización y con los niveles superiores?

P: - La relación es informal, o sea, la formalizada es la organizada por el organigrama como estructura, pero la comunicación es deficiente, en todos los sentidos.

E: - ¿Existe alguna vía formal de comunicación?

P: - Hay un trabajo de mailing interno, un sistema computarizado que informa sobre compras, avances de máquinas. Pero en los niveles inferiores la comunicación es de supervisor a empleados no más.

E: - ¿Cuántas personas hay en la organización en edad de jubilarse?

P: - Hay alrededor de un grupo de seis, siete personas. La edad promedio de los empleados es de 40 años, pero se achica por la gente joven que hay trabajando en administración, ventas, sectores como esos. Hay personas con una antigüedad de más de 40 años acá.

E: - ¿Y la empresa aplica alguna estrategia especial para las personas que están por jubilarse?

P: - No.

E: - ¿Qué opina si la empresa incorporara una actividad de acompañamiento?

P: - Sería importante para agregarlo a los demás proyectos que tenemos planeado implementar.

E: - ¿De qué modo cree que debería implementarse este acompañamiento?

P: - Como parte de Recursos Humanos podría hacerlo, pero me gustaría que gente de afuera lo tratara. Eso me parece bueno.

E: - ¿Cuáles considera que son las necesidades de estas personas en esa etapa laboral?

P: - Yo lo veo justamente en un empleado que está enfermo ahora. Acostumbrado a trabajar tantos años estar en la casa le provoca complicaciones. Es una persona muy activa, se hace muchos problemas por lograr objetivos, terminarlos, entonces cuando se enferma se desespera. Está muy compenetrado con su trabajo. Cuando piensa en que no puede trabajar le empiezan a lagrimear los ojos. Entonces yo creo que eso es un problema en el que hay que ayudarlo. Tanto su supervisor como yo estamos siempre tratando de darle una mano, acompañarlo. Hay que tratarlo como a un bebé. Es una persona que conoce, sabe mucho del trabajo.

E: - ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?

P: - 29 años. Es toda una vida. Lo que yo veo en estas personas es la necesidad que tienen de seguir trabajando. Se jubilan y a los días están golpeando la puerta porque quieren seguir trabajando. Una idea que tengo es que estas personas se conviertan en maestros.

E: ¿Una vez jubilados?

P: - No, no tanto. Un tiempo antes para que estén más activos. Yo creo que les serviría para dejar “asentado” su paso por la empresa. No sé si sería una buena táctica o no, pero es algo que se podría llevar adelante. Esto beneficiaría al que sigue y a su espíritu en sí.

E: - ¿Quiere agregar algo más?

P: - No, nada más.

Entrevista a persona en edad jubilatoria

(Juan, 63 años)

Presentación. Explicación del Proyecto.

Entrevistador: - ¿Cuántos años tiene?

Juan: - En tres días más 64.

E: - ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?

J: - Acá, 24 años.

E: - ¿Ha tenido otros trabajos?

J: - En la metalúrgica también, casi 18 años en la firma Tortone.

E: - ¿Y por qué decidió cambiar?

J: - Bueno, ahí se estaba pasando por un momento mal y bueno, despidieron a varios y después cerró por el momento.

E: - ¿Y cómo fue que entró a esta empresa?

J: - Como yo vivo acá cerca, siempre pasaba por acá y siempre veía que había mucho movimiento y vine a preguntar y me dijeron al otro día no más me dijeron que fuera a trabajar. Como tengo experiencia y tengo estudio, tengo las dos cosas y mucha práctica también.

E: - ¿Qué expectativas le crea el momento del retiro laboral?

J: - La verdad es que yo quisiera retirarme, pero en este momento me es un poquito difícil. Una, porque he sufrido yo dos operaciones de riñón y anduve bien de ese tema. Me presenté a trabajar acá, estuve trabajando cuatro meses y tuve un aneurisma en la aorta. De cómo estoy acá nadie sabe porque la aorta es inoperable pero tuve la suerte que se armó un coágulo ahí y taponó la fisura en la aorta y bueno. Pero yo me quisiera jubilar. Sí.

E: - ¿Por qué le gustaría jubilarse?

J: - (Piensa)

E: - ¿Tiene otras cosas planeadas?

J: - Sí, tengo otras cosas. Tengo una hija que tiene una fábrica de ropa y siempre tiene problemas con máquinas y siempre voy. Le soluciono uno o lo otro, entonces tengo la idea de moverme ahí con ella.

E: - ¿Cuáles cree que son las ventajas y desventajas de la jubilación?

J: - En este momento no sé cómo será cuando me llegue el momento, porque acá en la Argentina cambian las leyes todos los años, sube un Presidente, cambia. Yo me parece que hice la gran macana de cambiarme a una AFJP. Me fui a Máxima y como estaba más o menos pasé al Banco Nación, porque me decían que el Banco Nación me convenía más porque siempre está respaldado, al ser estatal. Y jubilarme me gustaría por eso, para no estar tanto con estas enfermedades. No estar sin hacer nada, porque el tiempo que yo estuve, seis meses la primera vez y otros seis meses más después con carpeta médica estaba en manos de un psicólogo y un psiquiatra, porque estaba preocupado por el tema de la salud y como no podía trabajar me sentía mal. Pero el psicólogo me sacó muy bien, me sacó adelante y en este momento sigo con autoestima así que...

E: - Actualmente, además de ayudar a su hija, ¿realiza otro tipo de actividad?

J: - No, no porque no me queda tiempo.

E: - ¿Siente que la empresa contempla la etapa de la jubilación, que tienen algo planeado respecto a esta etapa?

J: - Acá, que yo me haya enterado, francamente no.

E: - ¿Y le interesaría que la empresa realizara actividades para acompañarlos durante esa etapa?

J: - Sí, sería muy bueno.

E: - ¿Qué actividades le interesaría que se realizaran?

J: - (Piensa)

E: - ¿Apuntadas a qué?

J: - Yo siempre he estado con máquinas, desde los 14 años, así que. Siempre he hecho este trabajo y bueno.

E: - ¿Quiere agregar algo más?

J: - Lo único que me gustaría, que lo he hecho un poco acá, que es enseñarle a la gente. Enseñarle a los chicos. Entran acá varios chicos que son tan tontos y yo pienso siempre en decirle: “Bueno, vamos a enseñarte, aprendé, cargate las pilas”, pero no, están en otro lado. Están con otro pensamiento.

E: - ¿Y en qué momento le gustaría hacer eso?

J: - Después de la jubilación. A chicos, ¿no? No a gente ya formada porque dicen: “No, ese viejo ¿qué puede saber?” No, mentira, si uno ha movido tanto material... Acá con todas las piezas grandes que he trabajado yo, con piezas de cuatro, cinco mil kilos. Está bien uno no puede decir que lo hace porque para eso se utilizan grúas, pero enseñarles cómo agarrar las piezas con los cables, que no lo saben. Porque por ahí uno está trabajando y siente un ruido y es que se la cayó la pieza porque se le cortó el cable, porque lo ponen mal, todas esas cosas. Eso es lo que me gustaría enseñar.

E: - ¿Y ha tenido alguna propuesta de la empresa?

J: - No, no, no.

E: - ¿Y usted lo ha planteado?

J: - No, tampoco. No, y acá está muy cambiante, cambiante que por ahí hay temporadas de mucho trabajo, temporadas de poco trabajo, temporadas que ha habido últimamente un jefe, después otro jefe, otro jefe. No hay una continuidad como había antes. Antes había un solo jefe y bueno...

E: - ¿Eso a qué se debe?

J: - No sé, son cuestiones de la empresa.

E: - Bueno, le agradezco mucho su colaboración

J: - De nada.

Entrevista a persona en edad jubilatoria

(Ramón, 63 años)

Presentación. Explicación del Proyecto.

Entrevistador: - ¿Cuántos años tiene?

Ramón: - 63 años

E: - ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?

R: - 31 años

E: - ¿Qué otros trabajos ha tenido?

R: - Trabajé como oficial de mecanizado en la planta de Fiat Concord.

E: - ¿Y por qué decidió cambiar?

R: - Porque la empresa cerró. Y me puse inmediatamente a buscar trabajo y me llamaron de esta empresa.

E: - ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?

R: - Y, un año y medio aproximadamente.

E: - ¿Qué expectativas le crea el momento del retiro laboral?

R: - (Piensa) Más que nada dudas.

E: - ¿Dudas con respecto a qué?

R: - Y, porque todavía no he decidido qué es lo que voy a hacer cuando me jubile.

E: - ¿Cuáles considera usted que son las ventajas y desventajas de la jubilación?

R: - Ventajas... que ya no voy a estar atado a un horario y además tengo a mi mujer enferma, así que la voy a poder cuidar un poco más. Y desventajas, principalmente que no voy a cobrar lo que cobro en este momento. Por más años de aporte que uno tenga hoy en día las jubilaciones son una miseria. Y además no voy a saber qué hacer con mi tiempo.

E: - ¿Tiene algo planeado para cuando llegue el momento de retirarse?

R: - No. Un amigo me propuso que pusiéramos un taller para hacerles trabajos a particulares, pero quedó en una charla no más.

E: - Actualmente, además del trabajo, ¿realiza otro tipo de actividad?

R: - No, porque como te decía antes, tengo a mi esposa enferma entonces cuando no estoy trabajando, estoy con ella.

E: - ¿Siente que la empresa contempla la etapa laboral que está atravesando?

R: - (Piensa) Te diría que no.

E: - ¿Le interesaría que la empresa realizara actividades para acompañarlos en esta etapa?

R: - Sí, creo que nos ayudaría para distraernos un poco.

E: - ¿Qué actividades le interesaría que se realizaran?

R: - (Piensa) La verdad que no sé.

E: - ¿Quiere agregar algo más?

R: - No, nada más

Entrevista a persona en edad jubilatoria

(Ricardo, 63 años)

Presentación. Explicación del Proyecto.

Entrevistador: - ¿Cuántos años tiene?

Ricardo: - 63 años

E: - ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?

R: - 27 años

E: - ¿Qué otros trabajos ha tenido?

R: - Trabajé en una pequeña autopartista en Ferreira.

E: - ¿Por qué decidió cambiar?

R: - Porque acá me ofrecían mejores condiciones laborales y mejor sueldo.

E: - ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?

R: - 2 años

E: - ¿Qué expectativas le crea el momento del retiro laboral?

R: - No me he puesto a pensar mucho en eso pero en este momento me gustaría jubilarme porque he tenido varios problemas de salud y me gustaría poder descansar un poco.

E: - ¿Cuáles considera usted que son las ventajas y desventajas de la jubilación?

R: - Y, la ventaja es que yo ya tengo otro trabajo para hacer, aunque voy a extrañar el movimiento de acá. Son muchos años, muchos conocidos...

E: - ¿Y las desventajas?

R: - Desventajas... lo que voy a cobrar de jubilación, pero por suerte ya tengo otra entrada, porque tengo un pequeño taller en mi casa y hago trabajos a pedido. La idea que tengo es que cuando me jubile voy a seguir con eso.

E: - Actualmente, además del trabajo y de su taller, ¿realiza otro tipo de actividad?

R: - No. A veces me junto con algunos compañeros a jugar a las bochas, pero no muy seguido.

E: - ¿Siente que la empresa contempla la etapa laboral que está atravesando?

R: - No, creo que no.

E: - ¿Le interesaría que la empresa realizara actividades para acompañarlos en esta etapa?

R: - Sí, ¿por qué no?

E: - ¿Qué actividades le interesaría que se realizaran?

R: - (Piensa) No se me ocurre qué se podría hacer.

E: - ¿Quiere agregar algo más?

R: - No.

Entrevista a persona en edad jubilatoria

(César, 63 años)

Presentación. Explicación del Proyecto.

Entrevistador: - ¿Cuántos años tiene?

César: - 63 años

E: - ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?

C: - 13 años

E: - ¿Qué otros trabajos ha tenido?

C: - Trabajé en los talleres de reparación de locomotoras en Alta Córdoba de Ferrocarriles Argentinos.

E: - ¿Por qué decidió cambiar?

C: - Con la ola de privatizaciones de los '90 cerraron Ferrocarriles Argentinos. Con la plata de la indemnización puse un negocio que al año fracasó y por eso tuve que salir a buscar trabajo de lo que ya conocía.

E: - ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?

C: - Menos de 2 años.

E: - ¿Qué expectativas le crea el momento del retiro laboral?

C: - Me produce incertidumbre. Porque después que cerré el negocio estuve un año sin trabajar y me puse mal. Por suerte conseguí trabajo acá.

E: - ¿Cuáles considera usted que son las ventajas y desventajas de la jubilación?

C: - Realmente no sé cuáles pueden ser las ventajas, porque en ese año que estuve sin trabajar me puse a pensar cómo iba a hacer cuando me tocara jubilarme. Quizás llegado el momento lo sienta diferente porque por lo menos voy a tener la jubilación. Antes ni eso tenía. La que mantenía la casa era mi mujer. Yo hacía algunas changas de vez en cuando.

E: - ¿Tiene algo planeado para cuando llegue el momento de retirarse?

C: - Tengo pensado ofrecerme acá para seguir haciendo algunos trabajitos. Pero más adelante hablaré sobre eso. Todavía tengo tiempo.

E: - Actualmente, además del trabajo, ¿realiza otro tipo de actividad?

C: - No. A veces les arreglo algunas máquinas a gente conocida, pero no muy seguido.

E: - ¿Siente que la empresa contempla la etapa laboral que está atravesando?

C: - No.

E: - ¿Le interesaría que la empresa realizara actividades para acompañarlos en esta etapa?

C: - Podría ser, dependiendo de qué actividades, ¿no?

E: - ¿Qué actividades le interesaría que se realizaran?

C: - (Piensa) Calculo que alguna que se relacionara con qué podemos hacer una vez que nos jubilemos.

E: - ¿Quiere agregar algo más?

C: - No, nada más

Entrevista a persona en edad jubilatoria

(Gerardo, 64 años)

Presentación. Explicación del Proyecto.

E: - ¿Cuántos años tiene?

G: - 64 años

E: - ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?

G: - 19 años

E: - ¿Qué otros trabajos ha tenido?

G: - Trabajé en Canteras Malagueño como oficial de mantenimiento eléctrico y mecánico del parque de máquinas de esta empresa. Después pasé a Corcemar, haciendo lo mismo que en la otra empresa, pero para el mantenimiento de máquinas de planta.

E: - ¿Por qué decidió cambiar?

G: - Porque me despidieron por reestructuración de personal.

E: - ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?

G: - 1 año

E: - ¿Qué expectativas le crea el momento del retiro laboral?

G: - La verdad es que me gustaría jubilarme porque tenemos un proyecto con mi yerno de abrir un taller de reparación mecánica.

E: - ¿Cuáles considera usted que son las ventajas y desventajas de la jubilación?

G: - La ventaja que le encuentro actualmente es que me voy a poder desempeñar de manera independiente. Y la desventaja es que si no funciona lo del taller no voy a saber qué hacer con mi tiempo. No me gustaría quedarme todo el día en mi casa. Pero bueno, si pasara eso buscaría otra cosa para hacer.

E: - Actualmente, además del trabajo, ¿realiza otro tipo de actividad?

G: - A veces salgo un fin de semana de pesca.

E: - ¿Siente que la empresa contempla la etapa laboral que está atravesando?

G: - No, no creo que sea así.

E: - ¿Le interesaría que la empresa realizara actividades para acompañarlos en esta etapa?

G: - Sí, podría ser.

E: - ¿Qué actividades le interesaría que se realizaran?

G: - Calculo que actividades relacionadas con los intereses de las personas que se van a jubilar, porque yo no sé cuánto tiempo más voy a poder seguir haciendo este tipo de trabajo. Va a llegar un momento en que ya no me voy a poder agachar y manejar grandes máquinas.

E: - ¿Quiere agregar algo más?

G: - No, nada más.

Anexo II

Manual del Adulto Mayor

Manual del adulto mayor

Esta compilación de artículos, citas de libros, sugerencias, intenta ayudar a desmitificar esta etapa, desvalorizada por la sociedad, de la vida.

Las palabras subrayadas se encuentran en un glosario en la última parte del manual.

Siguiendo al Doctor Juan Hitzig (2002), existe hoy un número elevado de adultos mayores en instituciones para ancianos, que no están allí porque estén “viviendo” más tiempo. Desgraciadamente están en esos lugares porque su discapacidad hace que estén “muriendo” demasiado tiempo.

UNA COSA ES ENVEJECIMIENTO Y OTRA COSA ES ENFERMEDAD.

Llegó el momento de no seguir confundiendo el *envejecimiento*, que es un *proceso*, con la *vejez*, que es un *estado*, y sobre todo de tener claro que la vejez extendida es una patología del envejecimiento.

ENVEJECIMIENTO SIGNIFICA AUTONOMÍA, Y VEJEZ, DISCAPACIDAD, CON LA DEPENDENCIA QUE ÉSTA ACARREA.

Uno de los parámetros más interesantes para reconocer el grado de evolución y Calidad de Vida en una sociedad es estudiar la Expectativa de Vida (EV) de sus miembros.

La EV surge de una estadística que permite calcular para cada edad de una persona y en determinado lugar cuánto tiempo le queda por vivir.

El desafío para esta generación es prolongar el envejecimiento saludable y acortar el tiempo de vejez.

Hoy se tiene el conocimiento necesario como para no seguir confundiendo:

La **biología** del envejecimiento.

Los **efectos** del envejecimiento.

Las **enfermedades** del envejecimiento.

Las tres son entidades diferenciables. La **biología** debe ser investigada y estudiada, los **efectos** deben ser detectados y prevenidos, y las **enfermedades** tratadas y combatidas.

En la segunda mitad de la vida, la medicina, desgraciadamente, sigue considerando gran parte de las afecciones de sus pacientes como propias del envejecimiento. Tal vez el próximo desafío de la investigación biológica, en términos de fenómenos del envejecimiento sea aceptar menos y cuestionar más. Ya no sólo tratar las consecuencias del envejecimiento sino, lo que es más importante, intentar tratar las causas.

Mientras las miradas se centran en el viejo discapacitado, hay cada vez más gente que está envejeciendo mejor. Por esto, ha llegado el momento de estudiar a los **Longevos Saludables**. Si bien todavía son los menos, son ellos, en realidad, los que están envejeciendo en normalidad.

Se deben investigar los genes, los radicales libres, pero también cómo la autoestima, la seguridad social y el equilibrio con el medio ambiente influyen para una longevidad saludable.

El Dr. Juan Hitzig, en el prólogo de su libro “Cincuenta y tantos” (2002), comienza diciendo que “El entorno es una prolongación de nuestro cuerpo físico y, a su vez, éste nos condiciona. Vamos creando entornos con nuestras conductas y creencias, y a la vez somos el resultado de esta interacción. Pretendo por lo tanto esclarecer y al mismo tiempo sugerir una estrategia de prevención de los efectos y enfermedades ligados al envejecimiento. Los cambios en los hábitos y en la forma de pensar, actuar y sentir que podamos producir en este momento de nuestras vidas serán determinantes en el tipo de viejo que llegaremos a

ser, ya que la biología siempre se pone al servicio de nuestro proyecto psicológico. Los que sintiéndonos todavía muy jóvenes de espíritu nos sorprendemos todas las mañanas por la imagen que nos devuelve el espejo. Lo que vemos nos hace pensar que está comenzando a emerger de nuestra entraña biológica el viejo que algún día vamos a ser. Somos los que en una mezcla de broma y preocupación descubrimos que hemos olvidado el nombre de nuestro vecino, a quien conocemos desde más de veinte años. Somos los que pensamos que el llavero del auto parece embrujado, apareciendo y desapareciendo por los lugares más extraños de la casa. Somos también los al querer comentar la trama de una película que vimos hace sólo una semana nos damos cuenta de que ya no tenemos la más mínima idea de su argumento. Somos los que comprobamos que en nuestra sexualidad la fuerza del deseo y la de las posibilidades físicas ya no siempre coinciden. Somos los que haciendo grandes esfuerzos para comprender nuestros propios cambios... tenemos que tratar de entender a nuestros hijos en su prolongada adolescencia y a nuestros padres en su prolongada existencia. En una palabra... estamos descubriendo importantes cambios biológicos, psicológicos y sociales que están en camino”.

Si se analizan con detenimiento los procesos del envejecimiento se pueden distinguir claramente tres aspectos:

- *La biología del envejecimiento.* Está relacionada con los cambios químicos programados o incluidos que van sucediéndose dentro de las células de cada órgano y, por lo tanto, de todo el organismo. Estas modificaciones condicionan su evolución desde el momento mismo del nacimiento.

El envejecimiento es un proceso universal, lento y armonioso, de ninguna manera relacionado con la enfermedad.

Son varias las hipótesis acerca del envejecimiento celular, pero actualmente cobraron espectacular importancia los descubrimientos del genoma humano que permite identificar y conocer cuáles son los genes que hacen envejecer.

Otra hipótesis es la de los **radicales libres**, por ser uno de los mecanismos del envejecimiento mejor estudiados y por contar, en la actualidad, con terapéuticas antioxidantes que retrasan el envejecimiento celular provocado por dichas estructuras moleculares.

Cada órgano tiene su propio ritmo para envejecer. El cerebro es el más sensible a este proceso. Por esto debe ser el más investigado ya que su declinación es la principal causa de dependencia y discapacidad en los años mayores. Es justamente el fallo cerebral el que condiciona la transición entre el envejecimiento y la vejez.

- *Los efectos del envejecimiento.* Son el producto de la acumulación de situaciones que generalmente se van dando por el maltrato al que sometemos a nuestra biología desde edades tempranas. Nuestro organismo está diseñado para funcionar totalmente integrado a la vida natural. Los adelantos de la ciencia y la tecnología, con los cambios de estilo que impusieron en nuestra forma moderna de vivir, nos han alejado mucho de este camino. El estrés emocional, la incorrecta alimentación y la tendencia al sedentarismo tienen mucho que ver con la aceleración o el retardo de los efectos del envejecimiento.
- *Las enfermedades del envejecimiento.* Los años mayores tornan a las personas más propensas a determinadas enfermedades por un “enlentecimiento” de la recuperación biológica. Este mecanismo de reparación se llama **homeostasis**. Las células en su actividad biológica dejan residuos que deben ser desactivados

continuamente, ya que producen una disminución de la vitalidad celular. Este proceso se hace especialmente evidente en el sistema inmunitario, por lo que hay una mayor predisposición a las infecciones y a las enfermedades degenerativas incluyendo el cáncer. Por otra parte, las enfermedades que surgen en edades intermedias tienden a manifestarse con más intensidad en los mayores años; de allí la importancia de la prevención, sobre todo en la mediana edad. Las patologías específicas del adulto mayor, sin embargo, son las que están relacionadas con el cerebro, que es el órgano más susceptible al envejecimiento.

En los adultos mayores se trata básicamente de evaluar, atender y retardar la evolución de las discapacidades ya instaladas. En el adulto joven, en cambio, lo importante es la prevención ya que tiene todo el proceso por delante.

ESTE CAMBIO EN EL PARADIGMA SERÁ EL ÚNICO CAMINO POSIBLE QUE CONDUCE A UNA NUEVA FORMA DE ENVEJECER.

El envejecimiento natural es un proceso armónico, lento y no necesariamente conducente a la enfermedad.

Cada individuo tiene su propio ritmo para envejecer y éste va a estar influenciado por múltiples factores que lo condicionan.

Si bien se han hecho intentos para establecer exactamente cuáles son los parámetros biológicos de envejecimiento que corresponden a cada edad, determinarlos se hace muy difícil porque dependerán de la interacción de factores genéticos y ambientales, enfermedades padecidas, hábitos de vida, manejo del estrés e incluso del desarrollo psicológico y espiritual de cada persona.

La edad que realmente se tiene es la resultante de varias edades: la edad cronológica, la edad biológica, la edad psicológica y la edad social.

La **edad cronológica** es la que depende directamente de la partida de nacimiento; en cambio, la **edad biológica** es la que realmente tiene el organismo.

Puede ser mayor o menor que la edad cronológica dependiendo de cómo transcurre el ritmo del envejecimiento.

Factores que influyen en el ritmo del envejecimiento

Aceleran	<i>Retardan</i>
Estrés	Calidad de vida
Aumento de la glucosa	Satisfacción vital
Radicales libres	Actitud mental positiva
Hipertensión	Dieta hipocalórica
Aumento del colesterol	Manejo del estrés
Enfermedades previas	Alimentación equilibrada
Sedentarismo	Ejercicio físico
Drogas, alcohol, cigarrillo	Conductas sociales

La **edad psicológica** está determinada por la visión interna que cada persona tiene de sí mismo, en especial con relación a sus proyectos y la posibilidad de realizarlos.

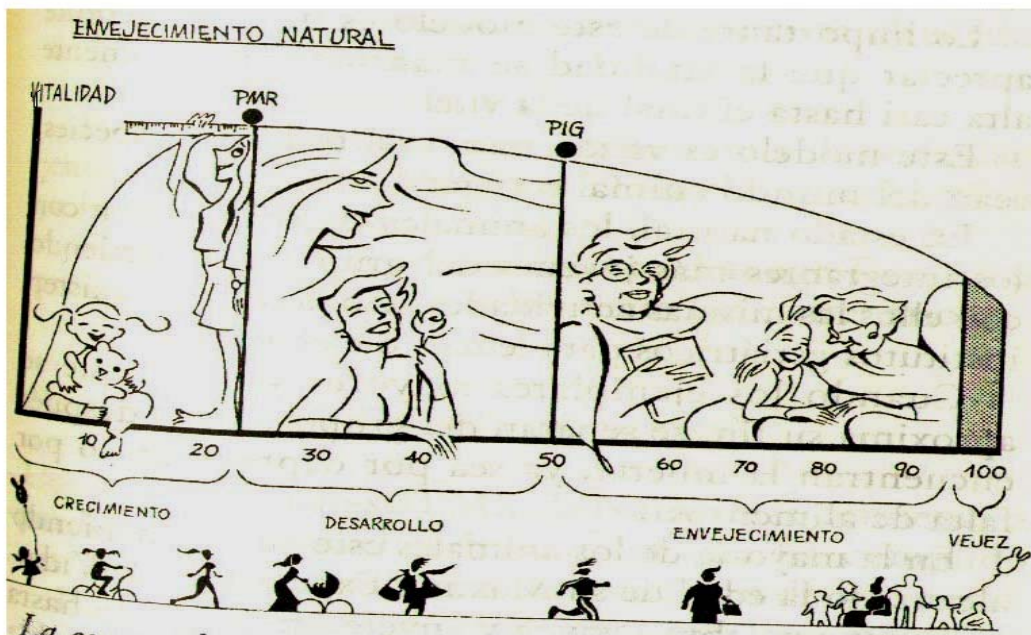
Depende en gran parte de las vivencias previas y de la calidad de vida (en el sentido de la satisfacción vital) más que los logros materiales.

Hay quienes lentamente se van identificando con los mayores y otros que espontáneamente conservan actitudes y características juveniles en su personalidad. Esto se demuestra en sus gustos, inquietudes, fantasías y en su adaptabilidad a los cambios.
MANTENERSE PSICOLÓGICAMENTE JOVEN SEGURAMENTE CONTRIBUIRÁ A RETARDAR EL RITMO BIOLÓGICO DEL ENVEJECIMIENTO.

Así como la edad psicológica tiene que ver con la propia percepción de cuán jóvenes o viejos se sienten las personas, la **edad social** está relacionada con los que los demás piensan de ellos. Es una edad impuesta.

Parecería que no se da permiso para envejecer y que es mucho más fácil actuar sobre lo superficial en lugar de fomentar el cuidado interior desde lo biopsicoespiritual.

El campo laboral no escapa a esta tendencia. Hay una fascinación por la eficiencia (producto del conocimiento que proviene de la ciencia de ser eficaz) y un menosprecio por la efectividad (producto del conocimiento que proviene de la experiencia y la afectividad).



La curva de la vitalidad en el envejecimiento normal
(Gráfico A)

Al analizar este gráfico se ve que el Modelo Ideal de la Longevidad está representado por una curva que asciende hasta alcanzar el punto más alto del potencial biológico o vitalidad entre la segunda y la tercera décadas de la vida.

Esta etapa es la de **crecimiento**, que va desde el nacimiento hasta el Punto de Máxima Reproductividad (PMR).

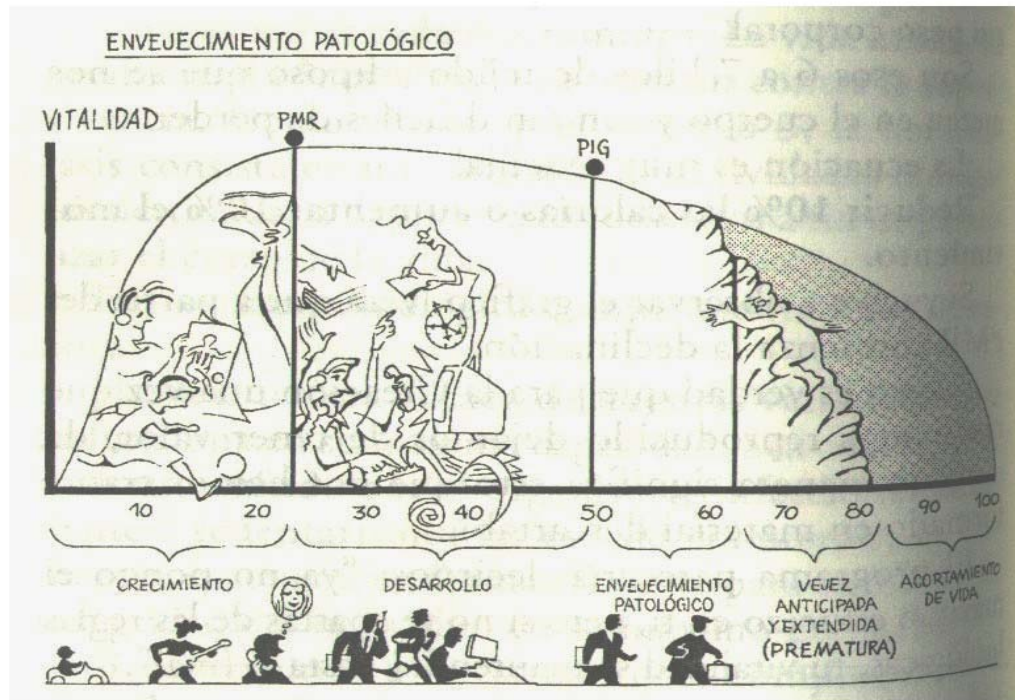
Le sigue luego una meseta, con una imperceptible caída de la vitalidad hasta la quinta década; es la etapa del **desarrollo**. A partir de allí comienza una leve declinación, inducida por la biología del **envejecimiento**, que se va sosteniendo en el tiempo hasta presentar una rápida caída de la vitalidad, casi sobre el final de la expectativa de vida, que representa la vejez.

Lo importante de este modelo es que permite apreciar que la vitalidad se mantiene relativamente alta casi hasta el final de la vida.

Como se vio anteriormente, la homeostasis consiste en un conjunto de actividades biológicas destinadas a depurar los desechos a fin de garantizar el curso de la vida. Es una fuerza biológica compensadora y conservadora.

Hasta la tercera década de la vida esta fuerza funciona en su máxima capacidad. Sea cual fuere el maltrato sufrido por el organismo (infecciones, accidentes, sedentarismo, exceso de colesterol), la homeostasis actuará en forma eficiente para conservar la integridad del individuo en su máximo potencial.

Lo que impide cumplir con este modelo es el tipo de alimentación, el sedentarismo, el estrés y la contaminación ambiental, que alejan a las personas del programa evolutivo para el que fueron diseñados. Esto hace que se vayan acumulando errores que, imperceptiblemente al principio, comienzan a potenciar sus efectos a partir de los cincuenta.



Curva de la vitalidad en la vejez prematura
(Gráfico B)

El Punto de Inflexión Gerontológica (PIG) representa el momento en que puede **anticiparse la vejez, acortando el envejecimiento y, por lo tanto, la expectativa de vida saludable.**

LO IMPORTANTE ES QUE EL PIG SE ENCUENTRA PRECISAMENTE ALREDEDOR DE LOS CINCUENTA Y TANTOS Y ES A PARTIR DE ÉL CUANDO SE COMIENZA A DEFINIR CÓMO SERÁ LA CALIDAD DE LAS ÚLTIMAS TRES DÉCADAS DE LA VIDA. ES UN MOMENTO CLAVE EN LA EXISTENCIA YA QUE ES EL PUNTO EN EL QUE (NO MEDIANDO ENFERMEDAD) SE FIJA EL RUMBO HACIA EL ESTILO DE VIEJO QUE SE VA A SER.

Acontecimientos que tienen que ver con la **biología**, el **alimento**, el **movimiento** y el **pensamiento** ocasionan que el potencial biológico se quiebre antes de tiempo, haciendo declinar prematuramente la vitalidad, prolongando la discapacidad y, en fin, anticipando la muerte.

Como se mencionara anteriormente, cuando se analizan las causas que pueden acelerar o retardar el ritmo del envejecimiento, se vio que muchas de ellas están relacionadas con las conductas, hábitos y costumbres.

En gran parte, la prolongación de la salud a lo largo del tiempo tiene que ver con cuatro factores básicos que son:

El Alimento

El Movimiento

El Pensamiento

El Sentimiento

El Alimento

Actualmente, la industria alimenticia transforma los hidratos de carbono complejos, que de esta manera se encuentran en estado natural, en simples o refinados. Esto significa que se tornan más blancos y dulces y por lo tanto más agradables a la vista y al paladar.

En líneas generales, se puede decir que los hidratos de carbono refinados son nocivos para el organismo y hacen envejecer prematuramente.

La Dieta Longevus para mejorar el envejecimiento y retardar la vejez

- Reducir al máximo el consumo de **azúcar blanca**. Si es posible, reemplazarla por **azúcar morena**.
- Reducir sustancialmente el consumo de **harinas blancas** y de productos que las contienen. Consumir **pan integral**.
- **Carnes rojas**: consumir carnes magras en porciones pequeñas.
- **Pollo sin la piel** y controlando su origen.
- **Pescados de agua de mar**: es un alimento extremadamente importante en el control del colesterol.
- **Huevos**: se puede consumir la clara sin restricciones. Yemas, no más de dos por semana.
- **Manteca**: sustituirla por mantecas de tipo vegetal y aún éstas en poca cantidad.

- **Fiambres:** consumirlos en forma ocasional y desgrasarlos al máximo.
- **Embutidos:** pequeñas cantidades solamente una vez por semana.
- **Aceites:** poca cantidad. De ser posible, una cucharada de postre en la ensalada 2 veces por día. Consumir preferentemente aceite de oliva.
- **Leche y queso:** diariamente, descremados.
- Consumir abundante **fruta, verdura, cereales y legumbres;** si es posible, que estén presentes en las comidas en forma diaria.

Pensamiento y sentimiento. Biología de la emoción

Se puede afirmar que la salud y el ritmo en que se desarrollará el envejecimiento de una persona están determinados, entre otros factores, por su interacción con el entorno.

Se podría agregar además que esto depende de una interacción entre el entorno interno y el externo, siendo el interno no sólo su biología sino también su bagaje de emociones, memorias, sentimientos y creencias, y el externo todo tipo de estímulos del mundo que lo rodea.

De la eficacia del diálogo cruzado entre el sistema de defensas, el sistema hormonal y la trama cerebral van a depender en gran parte la salud, el bienestar y el ritmo con que se desarrollará el envejecimiento.

Los acontecimientos en sí mismo no son estresantes. Que una situación sea estresógena o no depende solamente de la decodificación que la persona haga de la misma.

Las creencias que se tienen de uno mismo y de las habilidades para resolver situaciones estarán directamente relacionadas con el grado de **autoestima** y el aplomo personal.

De ellas dependerá por lo tanto la eficiencia de las conductas de acción.

Estas creencias provienen de la confianza que los padres supieron infundir y del éxito con el que se resuelven situaciones en los primeros años de vida.

Dependerá de cada uno realizar el trabajo necesario para reprogramar esas creencias a fin de alcanzar el grado de autoestima que permita afrontar situaciones y resolverlas eficazmente.

El estrés se puede desencadenar cuando se percibe una situación amenazante que llega del medio ambiente, pero también cuando en el pensamiento se genera un conflicto que no se es capaz de resolver.

Las afirmaciones son pensamientos e ideas que al repetirlas contribuirán a transformar las actitudes y creencias.

Representan una forma de cambiar los pensamientos introduciendo un nuevo esquema mental en el cerebro.

Su acción terapéutica se basa en los siguientes principios:

- Se ve la realidad con los ojos de las propias creencias. Modificando esas creencias, se cambiará la realidad.
- Las creencias se presentan en forma de pensamientos, y éstos se expresan a su vez con la palabra.
- Las palabras generan cambios neuroquímicos que ejercerán su acción sobre todo el organismo creando así una nueva realidad.

Otra manera de cambiar los pensamientos es a través de las visualizaciones. Visualizar es crear imágenes mentales para producir un estímulo en el organismo.

Su acción terapéutica se basa en los siguientes principios:

- Todas las imágenes crean una emoción
- Toda emoción produce un estado neuroquímico cuyo efecto genera cambios en el organismo
- Creando imágenes favorables se obtendrán resultados neuroquímicos beneficiosos para la salud.

Hay tres tipos de personalidades según su respuesta al estrés, o según cómo decodifican la realidad por la cual se genera este estrés.

Personalidad de tipo A

Los motivos del estrés parecerían provenir siempre del mundo exterior y su principal causa es la acumulación de situaciones para resolver. Son los “adrenalínicos”.

Se caracterizan por ser impacientes, altamente competitivos y narcisistas. Están siempre en una lucha crónica e incesante con ellos mismos, con otros, con el tiempo y muchas veces con la vida misma, mostrando frecuentemente un alto grado de hostilidad y agresividad.

El trasfondo de este tipo de conductas es, en un alto número de casos, la inseguridad proveniente de la insatisfacción de no haber cumplido con sus sueños y proyectos.

Por ser adrenalínicos, el principal impacto de estrés lo presentan a nivel del sistema cardiovascular en forma de hipertensión, infarto de miocardio, enfermedad coronaria y envejecimiento arterial prematuro.

Personalidad tipo B

Son aquellas personas cuyo desencadenante de estrés proviene del mundo interior, es decir, es el estrés emocional.

No parecen estar en lucha con acontecimientos externos como en el caso de la personalidad A. Por lo contrario, parecería que lo toman todo con calma.

Parecen más centrados en sí mismos que preocupados por su relación con los problemas cotidianos a resolver y hasta parecería que tienen un exagerado sentido de autoprotección.

No tienen conductas de competitividad, pero su narcisismo se ve afectado por la sensación de daños e injusticia que otros les están provocando.

Pueden presentar también cierto grado de agresividad como los A, pero más bien desde el resentimiento y la frustración.

A diferencia de los A, los B parecen tranquilos e introvertidos.

Su impacto mayor está sobre el sistema inmunitario. Tendrán entonces más tendencia a las enfermedades autoinmunes, propensión a las enfermedades degenerativas como Alzheimer, cáncer y envejecimiento prematuro.

Todas las personas tienen componentes de ambas personalidades y momentos en que se comportan como A y otros en que se actúa como B.

Lo difícil es conseguir ser una *personalidad C*. Son las personas que se mantienen naturalmente aplomadas, serenas y en general tienen más soluciones que problemas.

Esto no significa que nunca presenten conflictos, pero su éxito radica en un continuo trabajo de desarrollo personal a fin de poder afrontarlos y resolverlos.

Medicina Anti-Edad

Las exigencias de la vida cotidiana hacen que el organismo sufra una serie de desgastes biológicos que traen aparejados estados de decaimiento psicofísico.

Cuando esta condición se prolonga en el tiempo, puede amenazar la salud y ser la puerta de entrada de diferentes patologías.

Sin embargo, el hecho de estar transcurriendo la segunda mitad de la vida no tiene que significar que se deba resignar a perder el potencial y aceptar como normales estados psicobiológicos como:

- Fatiga crónica
- Decaimiento físico y mental
- Disminución de la atención, la concentración y la memoria
- Ansiedad y pérdida de la satisfacción vital
- Sensación continua de melancolía y depresión
- Decaimiento sexual
- Dolores articulares

La *Medicina Anti-Edad* se vale de los recursos con los que cuenta en la actualidad la ciencia para aplicarlos a su objetivo primordial: **diagnosticar, prevenir, retardar y aún revertir las enfermedades ligadas al envejecimiento.**

Es una medicina que actúa en el presente, planificando la salud del futuro. De esta manera, todos los cuidados médicos estarán destinados a mejorar la condición actual, con el propósito de ir sumando tiempos de salud, que al final de la vida habrán reducido la patología y la discapacidad. Es la Medicina Preventiva por excelencia.

Los diferentes factores de envejecimiento y los marcadores que permiten su evaluación

	Factores de Envejecimiento	Marcadores Biológicos
Biológicos	{ Alteraciones metabólicas Enfermedades Artrosis Osteoporosis	Exámenes de sangre Historia clínica y exámenes Evaluación articular y postural
Psicológicos	{ Calidad de Vida Satisfacción Vital Actitud Mental	Escalas de Evaluación
Medio Ambientales	{ Contaminación Estrés Alimentación Sedentarismo	Exámenes de Laboratorio Escalas de Evaluación Nutrograma Escalas de Evaluación

Uno de los pilares del **Tratamiento Anti-Edad** lo constituyen la evaluación y restitución de los valores hormonales.

La actividad sexual, la determinación del sexo, el crecimiento piloso, la utilización de la glucosa, la textura de la piel, la estatura, el tono de nuestra voz, muchos de los comportamientos, así como también la memoria y el sueño, son algunas de las características que dependen de la acción de las distintas hormonas.

Hoy se sabe que hay una estrecha relación y comunicación entre la química del pensamiento y el sistema endocrino, que hace que los estados emocionales puedan influir sobre la producción de hormonas y que ellas modifiquen el estado de las emociones.

Una de las últimas hormonas en adquirir popularidad fue la melatonina, que por sus propiedades antioxidantes ejerce una protección neuronal, además de ser un modulador de los mecanismos del sueño.

La producción de las hormonas no es constante a lo largo de la vida y a medida que se va envejeciendo algunas de ellas van disminuyendo en su producción.

Como ejemplo se puede citar la caída de los estrógenos y de la testosterona, que son las responsables de la menopausia femenina y masculina respectivamente.

Detectar a tiempo estas variaciones y realizar una correcta restitución hormonal es una de las formas de mantener la biología del organismo y contrarrestar los efectos del envejecimiento.

La crisis de la mediana edad

No hay ningún instrumento de evaluación que permita medir la sensación proveniente de la Satisfacción Vital; es una especie de serenidad que se siente cuando se piensa: “Esta todo bien conmigo”.

Se trata de la resultante del equilibrio entre los **proyectos y ambiciones**, por un lado, y los **logros y realizaciones**, por el otro.

Si bien la ambición y el deseo son el motor psicológico que impulsa a las grandes realizaciones de la vida, pueden transformarse también en causa de gran frustración.

Para sentir la sensación de plenitud que despierta la Satisfacción Vital, la ecuación entre la ambición y los logros debe estar en equilibrio.

La **aceptación** es la que permitirá encontrar un nuevo equilibrio en las emociones para poder apreciar lo que se posee.

Así como en la primera etapa de la vida las metas estaban relacionadas con los logros materiales, en la segunda mitad las metas deberían estar más identificadas con el mejoramiento de las conductas por medio del crecimiento personal. Ésta es una tarea que se desarrolla paso a paso, permitiendo encontrar un nuevo equilibrio a través de pequeñas realizaciones.

El estrés emocional provocado por esta crisis es la causa que subyace en la mayor parte de las patologías que acortan la vida y aceleran el envejecimiento de quienes hoy transitan la mediana edad.

Los Longevos Saludables son personas que han encontrado la Satisfacción Vital a lo largo de su vida porque adaptaron las ambiciones a los logros y no solamente evaluaron los logros según el grado de sus ambiciones.

Las 14 necesidades fundamentales

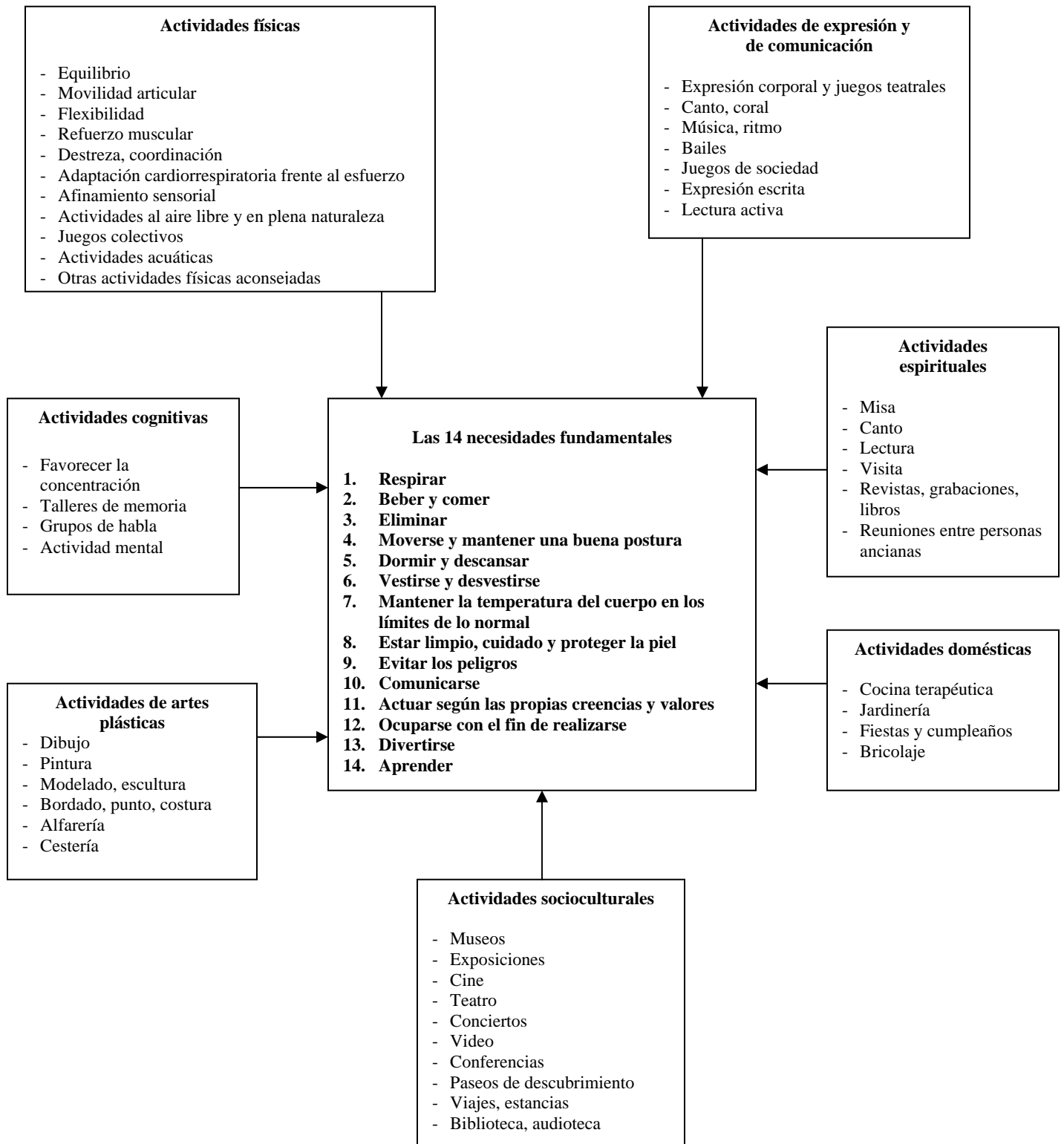
Todos los seres humanos tienen necesidades comunes, pero sus satisfacciones pueden obtenerse a través de infinitos medios. La clasificación que se presentará a continuación fue realizada por Virginia Henderson: enfermera estadounidense, reputada por su trabajo, sus escritos y sus trabajos de investigación (1987-1996), redacta en 1995 para el Consejo Internacional de Enfermeras "Principios fundamentales de los cuidados de enfermería". Este modelo, que se apoya en la teoría de las necesidades fundamentales de Abraham Maslow, se ha convertido desde entonces en universal.

Las 14 necesidades fundamentales se manifiestan en tres dimensiones: biofisiológica, psicológica y sociocultural.

Pirámide de Maslow



Respuestas posibles (en términos de actividades) para satisfacer las 14 necesidades fundamentales



Desarrollo psicosocial

Durante la segunda parte de la vida adulta, probablemente alrededor de los cincuenta años, numerosos autores están de acuerdo en definir un período de cambio en el desarrollo del adulto marcado por los siguientes procesos:

- Una interiorización creciente
- Un cambio y una complejidad cada vez más grande de las experiencias vividas
- Cambios en la perspectiva temporal
- Cambios en todo lo concerniente al dominio del entorno

En otras palabras, ligado a las transformaciones del reloj social (roles y acontecimientos ligados a las demandas sociales), la persona debe hacer frente a una transformación de las exigencias sociales, marcado por grandes incertidumbres especialmente en el terreno profesional y familiar.

Erikson define a la tercera edad como aquella en que se adquieren comportamientos de dependencia, ligados a la fragilización del estado de salud. Destaca que los comportamientos de adaptación suponen el reconocimiento y la aceptación de una relación de interdependencia-dependencia del organismo que impone limitaciones motrices, sensoriales o mentales.

Aspectos psicológicos del envejecimiento

El envejecimiento psicológico de una persona es la consecuencia de la acción del tiempo vivido y percibido por él sobre su personalidad.

El tiempo de vida de la gente mayor, generalmente jubilada, es cada vez más largo. Es por ello que las situaciones psicosociales y la propia personalidad del anciano pueden cambiar desde que entra en la “tercera edad” hasta que alcanza la vejez avanzada.

Uno de los factores comunes que debe enfrentar una persona en la tercera edad, es la necesidad de adaptarse a las pérdidas: de vigor físico, de energía, de amigos y parientes, del trabajo y, en muchos casos, de la relación estrecha con los hijos. Para poder superar exitosamente esta situación es necesario que enfrente los múltiples duelos, que le generan sentimientos difíciles de dolor y tristeza.

Las reacciones al duelo se presentan en cuatro niveles:

- *Reacciones físicas*: el duelo es acompañado por una amplia gama de reacciones físicas que pueden incluir al insomnio, la falta de apetito o el comer en exceso, las molestias estomacales, diarrea, fatiga, dolores de cabeza, sudoración excesiva, etc..
- *Reacciones emocionales*: éstas incluyen la depresión, abatimiento, llanto, conmoción e incredulidad, enojo, ansiedad, irritabilidad, preocupación, dificultad para concentrarse, aislamiento o sentimientos de soledad, etc..
- *Reacciones intelectuales*: éstas incluyen los esfuerzos por explicar y aceptar las causas de la pérdida y en ocasiones de racionalizar o tratar de comprender las razones de dicha pérdida.
- *Reacciones sociológicas*: incluyen los esfuerzos de la familia y los amigos para unirse y compartir la experiencia y ofrecerse apoyo y comprensión.

La sexualidad en la tercera edad y su relación con el bienestar subjetivo

La relación entre sexualidad y vejez no ha sido un área de investigación preferente, ya sea por que no ha habido investigadores interesados en la sexualidad de las personas adultas o bien porque éstas se han mostrado reticentes a hablar acerca de su sexualidad.

La sexualidad no sólo deriva de un impulso biológico sino que posee una serie de significados que la transforman en una dimensión de la conducta y la subjetividad humana influida y sometida a lo largo de toda la vida a la acción de la cultura. Por ende, la sexualidad humana va más allá de la función reproductiva para asumir funciones de carácter relacional, hedonísticas y egointegrativas.

Son influencias biológicas (madurez, envejecimiento) y psicosociales (etapas definidas socialmente, relaciones interpersonales, etc.) las que confluyen para formar personas que se consideran hombres o mujeres y que actúan en función de ello, desplegando un comportamiento sexual maduro en términos sociales y afectivos. Este proceso de alcanzar la madurez sexual se inicia con la concepción y finaliza con la muerte.

En el transcurso del ciclo vital se forma la identidad sexual y de género del individuo, las actitudes sexuales y la conducta sexual.

La sexualidad humana, reconocida como un fenómeno multidimensional, se inicia con la vida del individuo, desarrollándose a lo largo de la infancia y adolescencia, alcanzando su madurez y trascendencia durante la adultez y en edades avanzadas. Ésta sólo desaparece cuando desaparece la vida, es decir, con la muerte, y por ende, se constituye en un componente de la personalidad (transforma a las personas en seres sexuados).

La tercera edad es un concepto que nace como una necesidad de marcar una edad cronológica para determinar cuándo una persona debe dejar de trabajar activamente y comenzar su proceso de jubilación. Implícitamente está asociada a la idea de que a determinada edad comienza en el individuo un proceso de involución, de pérdidas de las facultades que posteriormente lo imposibilitarán para ejercer un trabajo productivo.

Cambios físicos normales asociados con el envejecimiento

Estos cambios se pueden iniciar entre los 30 y 40 años y son más evidentes a partir de la quinta década de la vida. Estos cambios están claramente ligados a los cambios hormonales que se producen tanto en hombres como en mujeres.

MUJER	HOMBRE
<ul style="list-style-type: none">▪ Disminución leve o variable del deseo sexual relacionado a factores hormonales o sociales▪ Enlentecimiento de la fase de excitación sexual▪ Atrofia de la mucosa vaginal, que la hace más corta, menos elástica y menos lubricada, lo que puede determinar una penetración frecuentemente más difícil y dolorosa▪ Menos vasocongestión del clítoris y la plataforma orgásmica	<ul style="list-style-type: none">▪ Disminución leve o variable del deseo sexual relacionado a factores hormonales o sociales▪ Menor sensibilidad peneana▪ Erección más lenta, que requiere mayor estimulación▪ Menor turgencia del pene erecto▪ Retraso de la eyaculación, con reducción e incluso ausencia de la sensación de inevitabilidad eyaculatoria▪ Menor volumen de esperma▪ Menor número e intensidad de las

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución de la frecuencia e intensidad de las contracciones orgásmicas. Toma más tiempo alcanzar el orgasmo y su duración disminuye 	<ul style="list-style-type: none"> contracciones orgásmicas ▪ Alargamiento del período refractario
--	--

Aspectos psicológicos y sociales de la sexualidad en al vejez

Los factores psicológicos que afectan la sexualidad de las personas jóvenes también suelen afectar la sexualidad de hombres y mujeres mayores. Esto quiere decir que en el contexto de los inevitables cambios fisiológicos derivados del envejecimiento, los significados que los adultos mayores le otorgan a estos cambios determinan el impacto de los mismos. La desinformación respecto de la sexualidad en esta etapa, la ansiedad que la adaptación a estos cambios genera y la dinámica y los conflictos de pareja pueden constituirse en factores de disfuncionalidad en el ámbito sexual. (Meston, 1997)

La sexualidad de los adultos mayores es objeto de variados mitos. Se piensa que los individuos pierden todo el interés sexual cuando envejecen o que ellos son pervertidos si continúan teniendo relaciones sexuales. La realidad es que el potencial sexual puede permanecer hasta la muerte incluso si es alterado por los cambios propios del envejecimiento. (Trudel et al, 2000)

Una importante influencia sobre la sexualidad son las actitudes de los otros, especialmente aquellas actitudes que definen conductas específicas como aceptables o inaceptables. Esto es especialmente evidente al considerar a los adultos mayores. En la sociedad existe una actitud negativa hacia la expresión sexual de los ancianos. Estas actitudes afectan la forma en que los mismos son tratados y cuando estas actitudes son internalizadas por los adultos mayores éstas pueden convertirse en una razón muy importante que explica el por qué muchos ancianos no son sexualmente activos. (De Lamater, 2002)

En la actualidad está muy internalizado el modelo de figura corporal joven como atractivo sexual: la esbeltez, la delgadez en la mujer y una piel lisa y suave. Esto hace que en la ancianidad el aspecto físico sea visto sin ningún atractivo e incluso con repulsión. Esto hace que el adulto mayor se autovalore negativamente con respecto a su cuerpo y en ocasiones condicionan su conducta sexual por sentirse poco atractivos y que no pueden despertar deseos sexuales en los demás.

El concepto que maneja la pareja de lo que es sexualidad determina que estos cambios sean vividos en forma satisfactorias en la adultez.

La no aceptación de estos cambios corporales provocan una pérdida paulatina del interés en las relaciones sexuales con la aparición de sentimientos de resignación ante la pérdida.

Actividad física en la tercera edad

La actividad física regular es primordial como forma de prevención de enfermedades crónico-degenerativas especialmente en al tercera edad. Los principales beneficios evidenciados científicamente son: control del peso corporal, disminución de la grasa corporal, aumento de la masa muscular, fuerza muscular, flexibilidad y densidad ósea, ventilación pulmonar, consumo máximo de oxígeno, disminución de la frecuencia cardíaca y de la presión arterial; existe también mejora del autoconcepto, autoestima, imagen corporal y disminución del estrés, ansiedad, insomnio, consumo de medicamentos y mejora de las funciones cognitivas y de la socialización.

El adulto mayor presenta una serie de limitaciones y enfermedades de evolución crónica inherentes a su edad, que requieren ser identificadas antes de ingresar a programas de ejercicios. En esos casos es importante que se realice una valoración médica completa. Es indispensable que no se omita información vital como los medicamentos que toma, la dieta que lleva a cabo, entre otros puntos.

La valoración médica inicial sirve como evaluación para ajustar los objetivos de los programas de entrenamiento. La elección de un programa de actividades debe realizarse con mucho cuidado, debiendo estar dirigidos por expertos en medicina o educación física.

Beneficios del ejercicio

- Enlentece la involución cardiovascular, respiratoria y endocrina (con la consiguiente mejoría de la adaptación y resistencia al estrés)
- Es importante en la rehabilitación cardíaca y respiratoria
- Facilita la actividad articular y previene la osteoporosis y fracturas óseas
- Se pierde peso graso
- Reduce niveles de colesterol y triglicéridos
- Controla y reduce la tensión arterial en reposo y durante el esfuerzo
- Favorece el equilibrio psicofísico y psicointelectual
- Mejora el aspecto estético
- Estimula el optimismo, la vitalidad y la voluntad
- Contribuye a la integración social

Los estudios científicos realizados en atletas o en individuos físicamente activos demuestran el efecto benéfico del ejercicio en la densidad ósea en relación a los individuos sedentarios, sobre todo en el sistema esquelético de personas con osteoporosis.

Para las personas con alto riesgo de osteoporosis o de fracturas, están contraindicadas las actividades que soportan peso. En estos casos se recomiendan actividades como la natación, gimnasia acuática y utilizar la bicicleta fija.

En resumen, la actividad física regular es un importante factor que contribuye a mantener un buen estado de salud. Las personas que mantengan un nivel de actividad alto durante toda su vida estarán luchando positivamente contra un proceso natural e inevitable como es el envejecimiento.

Luchar contra los factores que provocan el envejecimiento es muy difícil ya que son muchos y de muy diversa naturaleza. Existen una serie de factores (externos) que se pueden neutralizar, más o menos, llevando una alimentación y un régimen de vida adecuado. Pero existen otros tipos de factores (internos) como son los genético-hereditarios sobre los que no se puede hacer nada.

La recreación en la tercera edad

El envejecimiento es un proceso que está rodeado de muchas concepciones falsas, de temores, creencias y mitos. Envejecer significa adaptarse a cambios en la estructura y funcionamiento del cuerpo humano por un lado y cambios en el ambiente social por el otro. Entonces, para lograr una vejez exitosa se debe mantener una participación activa en roles sociales y comunitarios para una satisfacción de vida adecuada.

La organización de la personalidad y los estilos de manejo son factores principales en el ajuste de vida del individuo según envejece. Esto tiene que ver con la manera en que el

individuo se maneja en las diversas situaciones de su vida, algunas de ellas sociales y otras biológicas. Por consecuencia el sujeto debe adaptarse continuamente a las condiciones de vida.

Para definir el concepto de calidad de vida para personas ancianas, se deberían formular cinco categorías generales:

- *Bienestar físico*, refiriéndose a la comodidad en términos materiales, de higiene, salud y seguridad
- *Relaciones interpersonales*, en cuanto a las relaciones familiares y el involucramiento comunal
- *Desarrollo personal*, relacionado con las oportunidades de desarrollo intelectual, autoexpansión, actividad lucrativa
- *Actividades recreativas*, para socializar y buscar una recreación pasiva y activa
- *Actividades espirituales*

La **recreación** es una alternativa de adaptación a los cambios y pérdidas sociales de la vejez. Se trata de mejorar la calidad de vida mediante un involucramiento en actividades estimulantes, creativas y de mucho significado.

Se sabe que el juego es una actividad libre (sin obligaciones de tipo alguno), restringida (limitada en el espacio y en el tiempo), incierta (dependiendo tanto de la suerte como de las cualidades del participante), improductiva (sin un fin lucrativo), codificada (estando reglada de antemano), ficticia (más o menos alejada de la realidad) y espontánea.

Jugando se logra:

- Canalizar la creatividad
- Liberar tensiones y/o emociones
- Orientar positivamente las angustias cotidianas
- Reflexionar
- Divertirse
- Aumentar el número de amistades

El juego en la tercera edad cumple una función social y cultural, ya que permite sentir el placer de compartir una actividad en común, satisfacer los ideales de expresión y de socialización. También lleva a la obtención de placer y bienestar corporal y mental.

Glosario

Autonomía: “La dimensión física de la pérdida de autonomía comporta una incapacidad parcial o total para satisfacer las propias necesidades físicas fundamentales, así como para cumplir las tareas más habituales de la vida cotidiana. En el plano psicológico, la pérdida de autonomía resulta de un deterioro de la identidad personal, lo que tiene como manifestaciones principales modificaciones del comportamiento como la aceptación complaciente de las decisiones de los demás, la disminución de la iniciativa y la aparición de una actitud cada vez más afásica hasta llegar al abandono del deseo de vivir”. (Jaeger, 1991). La autonomía se define también “como la posibilidad de la persona de elegir ella misma las reglas de su conducta, la dirección que le quiere dar a su existencia, incluidos los riesgos inherentes a estas decisiones”. En la práctica es “la capacidad de un individuo de efectuar los actos de la vida diaria sin ayuda, en su dimensión social, económica y psíquica”. (Durand, *La Gérontopsychiatrie*, París, Lamarre, 1994)

Con el fin de apreciar lo mejor posible el grado de autonomía de una persona anciana, las indicaciones deben tener en cuenta de manera simultánea cinco capacidades:

- capacidad de realizar las actividades elementales de higiene y de cuidados cotidianos;
- capacidad de desplazarse en el entorno habitual;
- capacidad de ejecutar las ocupaciones habituales (actividades de tiempo libre, por ejemplo);
- capacidad de mantener relaciones sociales con otras personas;
- capacidad de satisfacer las necesidades económicas.

Dependencia: necesidad de un objeto o de una persona que hace de tercero que facilita el cumplimiento de una u otra función, física o psíquica. Un estudio comparativo de diferentes contratos de seguros (Revista *Entourage*, N° 28, septiembre-octubre 1998, pág 44-45) permite afinar esta noción de dependencia:

Dependencia total: verse en la imposibilidad de efectuar solo los actos esenciales de la vida corriente (desplazarse, vestirse, lavarse, alimentarse, preparar las comidas, limpiar la casa).

Dependencia parcial: encontrarse en la imposibilidad de efectuar dos de los actos esenciales de la vida (después de estimación médica), y justificar una asistencia constante o una hospitalización en una unidad de cuidados prolongados o de un alojamiento en una sección de atención médica.

Enfermedad: alteración de la salud, disfunción del equilibrio general del individuo. Sinónimo de dolor, de afección.

Envejecimiento: se distingue:

- el envejecimiento biológico, es decir, el proceso natural de la reducción de las capacidades funcionales de los órganos, una disminución de las capacidades (desde los 25 o 30 años);
- el envejecimiento fisiológico: las capacidades mnésicas, las facultades de aprendizaje de tareas nuevas y la plasticidad intelectual disminuyen si no se las mantiene;
- el envejecimiento social: según los individuos;

- también se utiliza el concepto de envejecimiento demográfico, que designa el aumento de la proporción (en porcentaje) de personas ancianas en una población determinada.

Gerontología: ciencia que estudia la vejez y los fenómenos del envejecimiento en sus diferentes aspectos: morfológicos, biológicos, sociales, psicológicos y fisiopatológicos. La parte de la medicina que estudia las enfermedades de las personas ancianas es la **geriatria**.

Incapacidad: reducción de las posibilidades para hacer un acto considerado normal para un ser humano. Es resultado directo de la deficiencia y se refiere a las consecuencias funcionales de ésta.

Independencia: situación de una persona que puede realizar sola una actividad, organizándola como mejor le convenga.

Jubilado: persona que se ha retirado, es decir, que ha llegado a una cierta edad, ha cesado su actividad profesional y recibe una pensión.

Persona mayor: ser humano que está en el período de la vejez (sinónimo de viejo, anciano). Este período es cada vez más importante y engloba, en el lenguaje corriente, al jubilado y a las personas entre 75 y 100 o más años.

Prevención: acción de adelantarse. Conjunto de medidas tomadas con el fin de evitar los accidentes, las enfermedades o la agravación de los estados sanitarios individuales (medicina preventiva).

Salud: “Estado de completo bienestar físico, mental y social que no consiste únicamente en una falta de enfermedad o dolencia” (Definición de la OMS).

Radicales libres: los radicales son moléculas, fragmentos de moléculas o de átomos que pueden constituir verdaderos venenos para el organismo. Son el resultado de las reacciones de oxigenación que se producen en contacto con el oxígeno que se respira. Afortunadamente, se poseen diversas enzimas que canalizan estos radicales, así como vitaminas (sobre todo la vitamina C) que permiten a las células defenderse. Este equilibrio se ve perturbado durante el envejecimiento, y entonces se producen más radicales libres mientras que los medios de eliminarlos van disminuyendo. Por lo tanto, los radicales libres podrán actuar en el interior mismo de las células y modificar algunos de sus constituyentes. Éstos serían los responsables de algunas enfermedades como la artritis o de degeneraciones articulares como la artrosis.

Tercera edad: período que sigue a la edad adulta, en el que cesan las actividades profesionales. A menudo es sinónimo de “jubilado”.

La OMS propone las siguientes referencias:

- de 45 a 59: edad media;
- de 60 a 74 años: personas mayores;
- de 75 a 90 años: ancianos;

Generalmente, se habla de tercera edad a partir de los 65 años.

Referencias bibliográficas

- 📖 Choque, Stella; Choque Jacques, (2004), *Actividades de animación para la tercera edad*, Barcelona, España: Paidotribo
- 📖 De Lamater, J., (2002), *Human sexual development*, Journal of sex research, Vol. 39, N°1
- 📖 Hitzig, Juan, (2005), *Cincuenta y tantos. Cuerpo y mente en forma, aunque el tiempo siga pasando*, Buenos Aires, Argentina: Grijalbo Mondadori
- 📖 Jaeger, (1991), *Encyclopédie de la forma et du bien-être*, París, Seuil
- 📖 Meston, Cindy, (1997), *Aging and sexuality*, The Western Journal of Medicine, Vol. 167, N°4, pp 285 y 286
- 📖 Trudel, G; Turgeon, L; Piché, L, (2000), *Marital and sexual aspects of old age*, Sexual and relationship therapy, Vol. 15, N°4

Anejo III

Escala de Bienestar Psicológico

Escala de Bienestar Psicológico
(Riff, 1989)

INSTRUCCIONES:

En este cuestionario encontrará una serie de declaraciones a las que debe usted responder utilizando la puntuación que a continuación se indica, escribiendo sobre la raya el número según corresponda.

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Parcialmente en desacuerdo
4. Parcialmente de acuerdo
5. De acuerdo
6. Completamente de acuerdo

___ 1. * En ocasiones cambio mi forma de actuar o de pensar para parecerme más a las personas que me rodean

___ 2. En general, me siento al mando de la situación en que vivo

___ 3. * No me interesan las actividades que puedan expandir mis horizontes

___ 4. La mayoría de las personas me ven como tierno y afectuoso

___ 5. Me siento bien cuando pienso lo que he hecho en el pasado y en lo que espero hacer en el futuro

___ 6. Cuando analizo la historia de mi vida, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas

___ 7. No me da miedo expresar mis opiniones, aún cuando vayan en contra de las opiniones de la mayoría

___ 8. * Las exigencias de la vida cotidiana me deprimen con frecuencia

___ 9. En general, siento que sigo aprendiendo más sobre mi persona conforme pasa el tiempo

___ 10. * Mantener relaciones estrechas ha sido difícil y frustrante para mí

___ 11. * Vivo la vida día a día y realmente no pienso en el futuro

___ 12. En general, me siento seguro y positivo acerca de mí mismo

___ 13. Mis decisiones no son influenciadas por lo que los demás están haciendo

- ___ 14. * No encajo muy bien con las personas y la comunidad a mi alrededor
- ___ 15. Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas
- ___ 16. * A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos cercanos con quien compartir mis preocupaciones
- ___ 17. * Tiendo a enfocarme en el presente, porque el futuro cercano normalmente me trae problemas
- ___ 18. * Me parece que muchas de las personas que conozco han conseguido más de la vida que yo
- ___ 19. * Tiendo a preocuparme por lo que los demás piensan de mí
- ___ 20. Soy bastante eficiente para manejar las muchas responsabilidades de mi vida diaria
- ___ 21. * No me interesa experimentar nuevas formas de hacer las cosas. Mi vida está bien así
- ___ 22. Disfruto las conversaciones personales y recíprocas con los miembros de mi familia y amigos
- ___ 23. Tengo sentido de dirección y propósito en mi vida
- ___ 24. * Si existiera la oportunidad, hay muchas cosas que cambiaría sobre mi persona
- ___ 25. Estar bien conmigo mismo es más importante que quedar bien con alguien más
- ___ 26. * Frecuentemente me siento abrumado por mis responsabilidades
- ___ 27. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que te reten el cómo piensas acerca de ti mismo y del mundo
- ___ 28. Es importante para mí ser una persona que sabe escuchar cuando amigos cercanos me hablan de sus problemas
- ___ 29. * Frecuentemente, mis actividades diarias a menudo me parecen ser triviales y sin importancia
- ___ 30. Me gustan la mayoría de los aspectos de mi personalidad
- ___ 31. * Tiendo a dejarme influenciar por personas con opiniones firmes

- ___ 32. Si no fuera feliz en mi vida tomaría medidas efectivas para cambiarla
- ___ 33. * Cuando medito al respecto, no he cambiado mucho con el paso del tiempo
- ___ 34. * No cuento con mucha gente que me quiere escuchar cuando necesito hablar
- ___ 35. * No tengo una idea clara sobre lo que quiero obtener de mi vida
- ___ 36. He cometido algunos errores en mi pasado, pero siento que al fin de cuentas todo ha resultado para bien
- ___ 37. Los demás rara vez me involucran en cosas que no quiero
- ___ 38. Generalmente cuido bien mis finanzas y asuntos
- ___ 39. En mi opinión, las personas de todas las edades son capaces de seguir creciendo y desarrollándose
- ___ 40. * Siento que realmente logro mucho de mis amistades
- ___ 41. * Solía ponerme metas en la vida, pero eso parece ser pérdida de tiempo ahora
- ___ 42. * De muchas maneras me siento desilusionado sobre mis logros en la vida
- ___ 43. * Es más importante para mí llevarme bien con los otros que ser leal a mis principios
- ___ 44. * Encuentro difícil las cosas que tengo que hacer diariamente
- ___ 45. Con el paso del tiempo, he adquirido una gran perspectiva sobre la vida y eso me ha hecho una persona más fuerte y capaz
- ___ 46. * Me parece que las demás personas tienen más amigos que yo
- ___ 47. Disfruto hacer planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad
- ___ 48. En gran parte, me siento orgulloso de quién soy y de la vida que tengo
- ___ 49. Confío en mis propias opiniones, aún cuando son contrarias al consenso general
- ___ 50. Soy bueno para distribuir mi tiempo, para poder hacer todo lo que tengo que hacer
- ___ 51. Siento que me he desarrollado mucho como persona con el paso del tiempo

- ___ 52. Las personas me describirían como afable, dispuesto a compartir mi tiempo con los demás
- ___ 53. Soy una persona activa en cuanto a realizar los planes que me propongo
- ___ 54. * Envidio a muchas personas por la vida que tienen
- ___ 55. * Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos
- ___ 56. Mi vida diaria es muy activa, pero disfruto de un sentido de satisfacción al cumplir con todo
- ___ 57. * No gozo estar en situaciones nuevas que me hagan cambiar mi manera habitual de hacer las cosas
- ___ 58. * No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables
- ___ 59. Muchas personas andan por la vida sin propósito, pero yo no soy una de ellas
- ___ 60. * Mi actitud hacia mi persona no es tan optimista como los demás piensan sobre sí mismos
- ___ 61. * Usualmente cambio mi manera de pensar si mis amigos o familiares no están de acuerdo
- ___ 62. * Me siento frustrado cuando trato de planear mis actividades diarias, ya que nunca logro lo que planeo
- ___ 63. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, desarrollo y crecimiento
- ___ 64. * A menudo me siento extraño cuando trato con amistades
- ___ 65. * A veces siento que he hecho todo lo que se puede hacer en la vida
- ___ 66. * Muchas veces me despierto desilusionado sobre cómo he vivido mi vida
- ___ 67. No soy el tipo de persona que cede ante la presión social para pensar o actuar de cierta forma
- ___ 68. Mis esfuerzos por encontrar el tipo de actividades y relaciones que necesito han sido muy exitosos
- ___ 69. Me alegra ver cómo mis perspectivas han cambiado y madurado a través del tiempo

- ___ 70. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí
- ___ 71. Mis metas en la vida me han causado más satisfacciones que frustraciones
- ___ 72. El pasado tuvo subidas y bajadas, pero en general no me gustaría cambiarlo
- ___ 73. * Me importa cómo la gente evalúa las decisiones que he tomado en mi vida
- ___ 74. * Se me dificulta arreglar mi vida de manera que me satisfaga
- ___ 75. * Dejé de tratar de hacer cambios importantes en mi vida hace mucho tiempo
- ___ 76. * Me resulta difícil abrirme cuando hablo
- ___ 77. Me resulta satisfactorio pensar en lo que he logrado en la vida
- ___ 78. Cuando me comparo con amigos y conocidos me hace sentir bien quién soy
- ___ 79. Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes
- ___ 80. He podido construir un hogar y un estilo de vida muy de mi agrado
- ___ 81. Es cierto el dicho de “no se puede enseñar nuevos trucos a un perro viejo”.
- ___ 82. Mis amigos y yo nos consolamos sobre nuestros problemas
- ___ 83. * Como análisis final no creo que mi vida valga mucho
- ___ 84. * Todos tienen debilidades, pero me parece que yo tengo más que las que me corresponden