

CAPITULO III

Marco Teórico

El capítulo anterior introduce al lector al tema de la educación escolarizada la importancia del cambio del rol del maestro para formarse como facilitador, tutor o mentor para apoyar de esta manera al estudiante a través de la orientación educativa, y así apoyarlos, formarlos y orientarlos para las nuevas exigencias que el mundo educativo- laboral ha generado. En este capítulo se le dará al lector un panorama general de algunos programas internacionales que ayudan a entender lo que es un “esquema de mentoría”, así como también la definición de lo que es un mentor, sus roles y tareas, etc. para enfrentar el reto que se está desarrollando en México y en otros países donde la población de adultos mayores va en crecimiento y representa una gran oportunidad de experiencias y conocimiento. El capital humano representado por estos jubilados podría contribuir a elevar la calidad de la educación para hacerla más productiva y darle mayor focalización a través de un programa bien estructurado en donde el ambiente sea de ganar-ganar para todos los participantes y para la sociedad en general.

4.1. Programas internacionales

Australia ha desarrollado un Centro de Mentores¹ desde 1993, el cual está localizado en el centro empresarial al Sur de Melbourne, Victoria. La empresa tiene como visión ser un recurso para el servicio educativo en Australia. Su misión es brindar una mejor educación a través de la sabiduría del mentor. Dicha

¹ www.australianmentorcentre.com.au

empresa crea una conexión con la comunidad y mantiene una buena práctica para promover la cultura en las áreas de trabajo. Este centro, cuenta con diferentes publicaciones que se relacionan con sus actividades y con el servicio que ofrecen. En uno de sus artículos de la revista “*Mentoring Future Professionals*”, explican que el rol del mentor en las universidades es ser un profesional con experiencias e intereses personales donde actúa como guía en las carreras de los estudiantes. Hay que tener en cuenta que el mentor surgió para ayudar al estudiante en las siguientes áreas HPERD (salud, educación física, recreación y danza). Un análisis de entrevistas entre mentores y estudiantes reveló ventajas que pueden aprovecharse en su relación: crear en los estudiantes una identidad profesional e incrementar la probabilidad de ser empleados gracias a las habilidades técnicas adquiridas. Por otro lado, los mentores tienen la oportunidad de ejercitar sus habilidades de liderazgo. (Wilde & Schau, 1991).

De acuerdo con Abney (1991) el proceso de mentorear consiste en tres pasos: 1) aprender (desarrollar un lazo entre el mentor y el estudiante) 2) guiar y 3) construir (promover al estudiante). Los estudios de Bolton en la revista “*Adult Education*” demuestran que los mentores evolucionan las actitudes, la personalidad, los ideales y los valores de los estudiantes, y por otro lado, los mismos estudiantes suelen identificarse con los mentores por su conducta, competencia, espontaneidad, valores y profesionalismo, provocándolos a permanecer en las escuelas.

El gobierno de Estados Unidos ha realizado diversas campañas nacionales para que los adultos americanos participen como tutores o mentores para niños en sus comunidades. Tommy G. Thompson (Secretario de Salud y Servicios Humanos) describe a los adultos americanos como un poderoso recurso para las comunidades. A partir de esto surge el programa “Experience Corps”,² el cual inicia en 1988 con la finalidad de unir tres factores en una misma institución: el tiempo, el talento y las experiencias de los adultos para ayudar a las comunidades. El programa continúa funcionando desde entonces y resuelve problemas serios de la sociedad. Hoy en día trabajan más de 1,800 miembros del “Corps” como tutores o mentores para niños en escuelas publicas-urbanas y en programas “after-school”. Ellos apoyan a los niños en la lectura y en el desarrollo de habilidades que les dan confianza en sí mismos para enfrentar la escuela y la vida. Estudios demuestran que “Experience Corps” ha ayudado a las escuelas y a las organizaciones a tener mayor éxito en sus servicios y mejorar las relaciones entre los niños y los adultos.

Otra Fundación que se preocupa por el bienestar de sus ciudadanos y por sus comunidades a través de los servicios de mentores es “Mentor Graphics”³, creada en 1993 y cuya proyección es internacional debido a que tiene oficinas en diferentes partes del mundo como: Japón, China, Inglaterra, Francia, Alemania, Israel, Canadá, USA entre otros. Se basa principalmente en tres áreas: Educación, Cultura del Arte y Servicios de Salud Humana. La educación

² www.experiencecorps.org

³ www.mentor.com

para esta organización es la base fundamental para atacar los problemas sociales, por ello da apoyo desde el jardín de niños hasta universidades; a su vez también elaboran programas científicos para poder dar apoyo en el desarrollo intelectual de niños y jóvenes. Para la fundación el desarrollo de la cultura artística es un método para unir la diversidad de ideas así como de creencias. Es una vía para compartir experiencias. Por esta razón la fundación colabora con museos, academias de arte, etc. "Mentor Graphics" es una organización fundada con el esfuerzo de muchas personas preocupadas por el bienestar de las comunidades y sus personas. Es un nuevo enfoque para crear conciencia de los problemas a través de la experiencia y el conocimiento.

En el año Internacional de las personas mayores, promovido y auspiciado por las Naciones Unidas, se llevó a cabo un programa intergeneracional que se desarrolló en dos villas Asturianas de la cuenca minera del Nalón. Participaron 45 adultos mayores de dos Centros de Personas Mayores (media de 70 años) y 80 niños de quinto de primaria de dos Colegios Públicos. Se realizó la capacitación e información en los Centros y Escuelas, apoyándose en un cuestionario a modo de pretest aplicado a los participantes. En los resultados, los escenarios de interacción fueron las aulas respectivas y el Centro Manuales (donde se llevan a cabo algunos talleres), alternando. Se realizó una evaluación continua del proceso reflejando una estimable satisfacción con la relación intergeneracional, extensiva a las familias. La solidaridad intergeneracional es una recomendación y un objetivo de organismos nacionales e internacionales en

relación con el envejecimiento, que frecuentemente implica también a las generaciones más jóvenes de la comunidad.

Microsoft México lanza el programa IT Academy que tiene como objetivo capacitar a los profesores y estudiantes en el país a través de un programa de mentores el cual se vincula con escuelas secundarias e instituciones postsecundarias, vocacionales, técnicas y con institutos acreditados de la instrucción para adultos. A su vez este programa también ayudará a incrementar la inclusión digital y disminuir la brecha tecnológica en el ámbito educativo, ya que es una solución global que puede conectar a las escuelas, profesores, estudiantes y las comunidades. Esta iniciativa forma parte del programa "Alianza por la Educación" de Microsoft, el cual tiene como propósito contribuir con la educación de México mediante la capacitación en habilidades tecnológicas. Incrementando de esta manera las oportunidades de carrera profesional mediante el uso de la tecnología en puestos como administradores de red, especialistas de soporte técnico, desarrolladores de equipos y software, ingenieros de diseño y especialistas en Office.

Por otra parte, la Escuela Nacional del Trabajo Social de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) observa que el incremento de la población adulta mayor ha propiciado el desarrollo de políticas de estado cuyas principales expresiones son: existencia de programas públicos de alcance nacional; elaboración de disposiciones jurídicas que protegen los derechos de los adultos mayores; incremento de iniciativas asistenciales provenientes de los

sectores privado y social y, finalmente el interés en diversas instituciones del sector educativo alrededor del estudio sobre el envejecimiento de la sociedad, incluyendo la formación de recursos humanos en gerontología. Por esta razón ha creado un programa en la especialización de adultos mayores con el propósito de formar especialistas en trabajo social de alta calidad, capacitados para el diseño y aplicación de modelos de intervención con adultos mayores a nivel individual, grupal, comunitario y de la sociedad en general, que contribuyan a prevenir y plantear alternativas de solución a los problemas que enfrentan los adultos mayores e iniciarlos en la docencia y en la investigación.

Finalmente, se puede recalcar que estos programas dan la oportunidad de abrir una nueva ventana a la realidad demostrándonos que sí hay gobiernos, organizaciones, instituciones y empresas que garantizan la participación activa de las personas mayores tanto en debates locales y nacionales para la toma de decisiones sobre temas de educación, política social y desarrollo en general de las sociedades, reconociendo de esta manera el trabajo intergeneracional que cumplen las personas mayores .

4.2 ¿Qué es un mentor?

El término “mentor” tiene su origen en la mitología griega. Mentor fue un personaje a quien se le encomendó la educación y consejo de Odisea, Héroe de la época. Sin embargo, el término “mentor” ha estado sujeto a muchas interpretaciones: Merriam(1980) describe a la mentoría como la interacción emocional entre una persona adulta y una más joven; lo ve como una relación

en donde la persona joven confía, quiere y se deja guiar a través de la experiencia del adulto. Es decir, un consejero o guía del otro. Otro autor, Bolton (1987), lo ve como un “modelo de roles” en donde alguien demuestra al otro cómo un trabajo debe ser realizado. Actuando como guía, tutor, entrenador o hasta como confidente. La mayoría de los autores opinan que es una interacción entre un superior y un subordinado en donde lo que los diferencia es la edad y el grado social e intelectual que cada uno tiene. Un mentor debe tener una gran gama de experiencias para poder proveer a sus estudiantes consejos, observaciones, ejercicios y compañía durante la etapa en que el estudiante aprende y logra sus metas y expectativas. Este juego de roles se utiliza particularmente en el sector empresarial y se conoce como capacitación para el puesto de trabajo ofrecido.

4.2.1 Las estrategias de los mentores para el desarrollo institucional

En los renglones anteriores se definió el significado de un mentor explicando, que es el rol que juega una persona como modelo, guía, profesor, confidente, entrenador etc. para el apoyo y desarrollo de un aprendiz o estudiante. Como ejemplo, hay investigaciones realizadas en instituciones de “Mentores”(1991) en donde se encontraron resultados que dicen que la relación entre mentores y estudiantes son actividades multidimensionales en las que se identifican diferentes perspectivas sobre los mentores: (A) como amigos; (B) como guía en la carrera, (C) como recurso de información; y (D) como guía intelectual.

En un estudio realizado por el RECAE (Faculty Resource Center for Academia Excellence) en Estados Unidos, se definieron las metas que se deben de tomar en cuenta en los institutos de mentores; éstas se dividieron en dos categorías generales: Expandir o impulsar habilidades y conocimientos existentes en el área de enseñanza y desarrollar el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos para el método instruccional. A su vez, se definieron también cuáles deberían ser las motivaciones para que una facultad participe en un programa de mentores y estas fueron las siguientes categorías: Tener el deseo de mejorar la efectividad de la enseñanza en los salones de clase o en los laboratorios, compartir la disciplina relacionada con la formación o la metodología de enseñanza, así como expandir el conocimiento o las habilidades en las nuevas áreas del aprendizaje. De esta manera, se podría decir que un programa de mentores tiene que mejorar la calidad de la enseñanza; desarrollar actividades individualizadas y tomar en cuenta los participantes de la institución, así como también incluir profesionales externos para el crecimiento de la facultad. De esta manera, se obtendría como resultado una mejora en la efectividad de las clases para llevar una adecuada ejecución en la interacción entre los estudiantes y la facultad, promoviendo de esta manera el aumento del aprendizaje y el éxito del estudiante.

Retomando lo anterior, con estas metas y motivaciones las instituciones de mentores o instituciones con servicios de mentoría corresponderían al nuevo

paradigma⁴ señalado por Diesbach,(2002). Pero también se señala que las relaciones convencionales de los mentores, no siempre tienen diferencias significantes entre edad, experiencia, rango o niveles jerárquicos entre la facultad y los proyectos de mentores. (Merriam, 1983).

Se ha ido demostrando a lo largo de los años que ha habido cambios en muchos niveles y en diferentes áreas de enseñanza. Tanto los mentores como el hecho de mentorear crece y evoluciona como resultado de un nuevo “insight” en su propio comportamiento. Esta auto-reflexión o introspección es difícil de capturar en un proyecto de evaluación, pero frecuentemente es expresado por los participantes. Lo importante de estas relaciones entre mentores y estudiantes es que puede haber resultados importantes al enfrentar problemas, ya que las diferentes experiencias adquiridas a lo largo de la vida profesional del mentor puede ser una manera diferente de ver las cosas. Está es sin duda una oportunidad para que el estudiante visualice soluciones a problemas a través de una perspectiva diferente a la que pueda generar un estudiante solo en un salón de clases tradicional. Por esta misma razón, un programa de mentores puede provocar cambios de forma individual o curricular en las instituciones educativas.

4.2.2. Roles y Tareas de un Mentor

Los mentores han existido desde hace muchos años, pero de la misma forma han ido cambiando su rol y las tareas a realizar; por esta razón, a continuación

⁴ Nuevo paradigma en la educación constituye crear a un mundo donde quepan todos los mundos.

se explicará qué es un mentor en la vida real. Un mentor podría ser en esta época cualquier persona mayor que haya ofrecido consejo, orientación o haya escuchado atentamente a un menor (como un profesor, hermano o vecino). En este caso, en una investigación realizada de la Sociedad de Mentoría Mass⁵ se obtuvieron diversas respuestas a cerca de qué es un mentor:

1) Un orientador confiable o un amigo: Hoy en día, las personas jóvenes no tienen muchas oportunidades de tener amigos adultos, especialmente adultos que estén dispuestos a escucharlos.

2) Un adulto interesado y responsable: Él le proporciona acceso a personas, lugares y cosas fuera del ambiente rutinario del aprendiz.

3) Un modelo de rol positivo: Un mentor puede ser un modelo de rol positivo. Un modelo de rol es alguien que el joven aspira a ser, mientras que un mentor es alguien que le ofrece ayuda al joven para ser quien quiera que desee ser. Hoy, los jóvenes tienen muchos modelos de rol; sin embargo, éstos no son necesariamente modelos de rol positivos.

También definieron las cualidades de un mentor explicando que debe ser buen oyente, persistente, comprometido y paciente, obteniendo de esta manera la definición de lo que un mentor no es, es decir, que los mentores deben

⁵ Sociedad de Mentoría Mass, *Mentoring 101 Train the Trainer Curriculum*

entender que ellos no pueden ser todas las cosas para sus aprendices, ya que muy a menudo, cuando los mentores afrontan problemas en sus relaciones, es debido a que el mentor, el aprendiz o el padre o acudiente legal no entienden apropiadamente el rol de un mentor. Por ejemplo, el mentor puede haber asumido uno de los siguientes roles inapropiados:

1) Un padre o acudiente legal: El rol de un padre o acudiente legal (como está establecido en las leyes) es proporcionar alimentos, albergue y vestido. El rol del mentor no es cumplir con estas responsabilidades. Si el mentor considera que su aprendiz no está recibiendo el apoyo adecuado, dicho mentor debe contactar al coordinador del programa de mentoría en lugar de tratar de satisfacer las necesidades de su aprendiz.

2) Un trabajador social: Un trabajador social es un profesional licenciado con las habilidades y entrenamiento necesarios para ayudar en los problemas familiares. Si un mentor considera que existe algo mal en la vida familiar del aprendiz, el mentor debe compartir esta preocupación con el coordinador del programa de mentoría y no asumir el papel de un trabajador social e intentar solucionar el problema.

3) Un psicólogo: Un mentor no es un consejero o terapeuta formal. Un psicólogo o un psiquiatra es un profesional licenciado.

Es más apropiado que el mentor actúe como un agente de recursos y le muestre al aprendiz cómo acceder a los servicios y recursos que necesita en lugar de proporcionarle tales servicios. A partir de esto, podríamos decir que las cuatro tareas más importantes de un mentor serían partiendo del punto de vista de la sociedad de Mentoría Mass⁶ :

1) Establecer una relación positiva y personal con el aprendiz: El mentor debe de poder establecer un ambiente de confianza y respeto mutuo, mantener una interacción regular y apoyo consistente. Debe tener, la habilidad de hacer sus reuniones tanto agradables como divertidas.

2) Ayudar al aprendiz a desarrollar o a comenzar a desarrollar las habilidades para la vida: El mentor debe de poder trabajar con su aprendiz para cumplir con las metas específicas del programa (por ejemplo: prevención del abandono escolar, conocimiento general de las carreras profesionales). Además, deberá inculcar un marco para desarrollar habilidades más amplias para el manejo de la vida (por ejemplo, habilidades para la toma de decisiones, resolución de conflictos, manejo del dinero).

3) Ayudar al aprendiz a obtener recursos adicionales: El Mentor deberá proporcionar conocimientos acerca de los recursos comunitarios, educativos y económicos disponibles para los jóvenes y sus familias, y cómo tener acceso a dichos recursos. Deberá aprender a diferenciar que el es un agente de recursos

⁶ Sociedad de Mentoría Mass, *Mentoring 101 Train the Trainer Curriculum*

y no un proveedor de recursos para poder actuar como orientador, defensor, asesor o modelo; y deberá evitar actuar como un profesional que maneja el caso. La idea es ver el rol de un mentor como un amigo, más que un consejero.

4) Incrementar la capacidad del aprendiz para interactuar con personas, grupos, elementos de distintas procedencias (culturales, raciales, socioeconómicas, etcétera): El Mentor deberá respetar y explorar las diferencias entre las personas o grupos de varias procedencias, por esta razón no podrá promover los valores y creencias de un grupo superior a otro; y le presentará de este modo al aprendiz diferentes ambientes (por ejemplo: lugares de trabajo versus el ambiente escolar; para poder discutir las diferencias de comportamiento, actitud y estilo de vestir).

El Teniente Coronel Penny H. Baily ⁷ recalca, a su vez, en su artículo sobre Mentores en la Fuerza Aérea que no se espera que los mentores tengan todas las respuestas. Algunas veces todo lo que la gente necesita es que la escuchen atentamente; pero, el Mentor podría significar la diferencia entre el éxito y el fracaso, de ahí, que él tenga una responsabilidad fundamental entre los aprendices. Él ayuda a los protegidos en el desarrollo de todo su potencial, contribuyendo así a un mayor profesionalismo en las instituciones. Si se entiende el significado del “qué, el por qué, quién, cuándo, dónde, y cómo” en el papel del mentor, no debería existir aprehensión alguna acerca de la asistencia

⁷ Teniente de la fuerza aérea de Estados Unidos en el 2004

prestada a los jóvenes de un instituto de enseñanza. “Si queremos que la Fuerza Aérea continúe siendo la mejor del mundo, no sólo necesita un sistema superior de armamento, sino un personal que avance en el conocimiento y desarrollo de sus capacidades, y ello, gracias al cuidado de los mentores, que toman el tiempo de escuchar, de guiar y de aconsejar, de manera efectiva, a sus protegidos.” (United State Air Force ,USAF, 2004)

El poder adecuar un esquema de mentoría con una perspectiva similar a la anterior en un entorno educativo con la participación de padres de familia, docentes, empleados, trabajadores, directivos, empresarios y jubilados puede generar un modelo educativo que forme y transmite una cultura de productividad a partir de valores de calidad, excelencia y eficacia. Así mismo el manejo eficiente de los recursos, la efectividad en el desempeño interno puede crear un entorno de aprendizaje exitoso tanto para el programa, los estudiantes, los jubilados, y su relación intergeneracional.

Con la firme creencia que el pasado nos ayuda a entender el presente al iniciar el tercer milenio se empezaron a plantear nuevos problemas demográficos que afectan al conjunto de la sociedad mexicana envolviendo a ésta con un entorno difícil por la constante evolución del mundo, los efectos de la globalización y nuestro desarrollo económico. En la actualidad, la pirámide

poblacional⁸ se ha ido cambiando de tal manera que las personas simplemente están viviendo más años. Cada vez hay menos jóvenes en términos relativos y la población de adultos arriba de 65 años de edad se incrementa cada vez más. Por ejemplo en México: en el año 1950 los niños de 8 a 12 años eran el 14 % de la población, los adultos de 26 a 60 años eran el 34% y los adultos mayores de 60 años en adelante eran el 6%. Datos actuales del año 2006 demuestran, que los niños de 8 a 9 años de edad son el 10% de la población, los adultos de 26 a 60 años son el 40% y los adultos mayores son el 11% incrementando este último con 5 puntos porcentuales a comparación del primer año mencionado. (ver gráfica 1)

Tabla comparativa entre la población de México en los años 1950 y 2006

Población	1950	2006
0 a 7 años Infancia	15%	10%
8 a 12 años Niñez	14%	10%
13 a 18 años Adolescencia	22%	20%
19 a 25 años Juventud	9%	9%
26 a 60 años Adulthood	34%	40%
60 en adelante Ancianidad	6%	11%

Fuente: Ávila J. El comportamiento en las etapas de desarrollo humano Huancavelica, Perú
⁸ Pirámide de población, gráfico que refleja la composición de la población por edades y sexos, utilizado para comparar la estructura demográfica en un territorio o entre varios espacios. Es conveniente utilizar valores porcentuales de efectivos, que facilitan la comparación.

El envejecimiento humano en México está contribuyendo a plantear problemas de estructura, organización y relaciones entre todos los miembros de la sociedad. Los cambios demográficos, económicos, sociales, etc. están promoviendo que se intervenga sobre el contexto de la sociedad. Las necesidades que se pueden detectar entre generaciones pueden originar conflictos tanto a nivel individual como social. Cada generación satisface determinadas demandas y necesidades de otras generaciones, produciendo esto mutua interdependencia. Como consecuencia de ello el conjunto de relaciones sociales e interacciones dan lugar a intercambios, ya que cada generación aporta y recibe algo de las demás. Perlado (1993), en su artículo, *En solidaridad intergeneracional* explica que la solidaridad entre generaciones se entiende como una cuestión de comunicación interpersonal, como una forma de comportamiento que hace posible las relaciones entre los seres humanos. Se trata de un mecanismo de comunicación que une a grupos de edades diferentes. Es decir, el diálogo entre generaciones puede tener mayor relevancia e interés cuando una de ellas es la de los adultos mayores. Hay que afirmar que los adultos mayores son tan necesarios para las demás generaciones como ellas puedan serlo para aquéllos; incluso, en determinadas situaciones y

circunstancias el intercambio es superior desde los mayores (ya que son ellos los que más llegan a aportar), tanto en términos afectivos, como de contención social y en las cuestiones económicas. Los programas intergeneracionales constituyen una nueva metodología de acción social y de intervención en tercera edad. En este tipo de programas es importante unir varias generaciones en actividades planificadas con el propósito de desarrollar nuevas relaciones y conseguir objetivos específicos (Vega, 1994). Es decir, en estos programas ambas generaciones aportan y reciben algo y buscan promover la solidaridad entre distintas generaciones, para aumentar las actividades de cooperación y de intercambio entre ellas. Por ello, estos programas se caracterizan por: 1) responder a las necesidades de las dos generaciones participantes (mayores y jóvenes). 2) mejorar la autoestima y la seguridad en los participantes. 3) promover el conocimiento, comprensión y las relaciones entre generaciones distintas.

Por esta razón, es importante que los educadores y los facilitadores de las comunidades piensen de qué manera se pueden crear las conexiones intergeneracionales entre los ciudadanos retirados y los estudiantes dentro de una institución educativa. “Las escuelas deberían ser un punto de unidad, no división entre generaciones”⁹.

El interés de educar con mayor énfasis en las ligas intergeneracionales surge a partir de que las sociedades se están dividiendo en fragmentos de

⁹ Catching the age wave: Building schools with senior citizens in mind, Perkins, Joe, 2002, pp 3

edad, género y estilos de vida, provocando el rechazo de los jóvenes hacia la gente mayor a tal grado que pueden sentirse inútiles, desvalorizados, e inclusive pueden llegar a ocasionarles depresiones y enfermedades mentales¹⁰. Por ello, es necesario que la sociedad adulta tenga la oportunidad de transmitir sus conocimientos y experiencias a la sociedad joven y viceversa. Marc Freedman, en su artículo de la revista *"Public Affairs"*, afirma que la sociedad adulta posee algo que al resto de la sociedad le falta: El tiempo. Él opina que la gente adulta podría ser un recurso natural de desarrollo educativo para los jóvenes. (Freedman 1999).¹¹

Crear un entorno educativo con la finalidad de compartir exitosamente experiencias entre la sociedad adulta y los estudiantes representa un reto para poder desarrollar oportunidades y talentos. De esta manera los jóvenes podrían contar con atención individual (la que requieran) y por otro lado los adultos podrían sentirse valorados.

5. La Jubilación

A lo largo de los años se ha ido perdiendo las creencias que se tenían en las culturas antiguas como en la de los Mayas y Aztecas en México a cerca del adulto mayor (viejos). Ellos, gracias a sus estructuras y organizaciones sociales, crearon y fomentaron un clima de aceptación y admiración hacia el anciano. La presencia de los adultos mayores en esa época era importante en todas las

¹⁰ National Community Education Association(NCEA), Starla Jewell-Kelly

¹¹ Prime time: How baby boomers Hill revolutionize retirement and transform America, Freedman Marc (1999), New York, pp.12-16

ceremonias familiares, religiosas y políticas. El Huehuetlatolli (pláticas de viejos) por ejemplo, eran razonamientos sobre los conceptos doctrinales con que los antiguos mexicanos educaban a sus hijos, los señores a sus vasallos, los monarcas a sus súbditos. Estas enseñanzas contenían sobre todo la base sólida moral y pública. También se observa que, en este período, el adulto mayor jugaba un papel muy importante ya que destaca en la instrucción y conducción de la gente joven para el desempeño de las artes y ciencias, como por ejemplo: en la astrología, escultura, pintura, matemáticas y agricultura. Pero los tiempos han cambiado, ahora los jóvenes se refieren a los adultos mayores con diferentes adjetivos, por ejemplo, en México, “Viejos”, “Ancianos”, “Rucos”, “Abuelos”, “Betabeles” o “Anticuados” entre otros.¹² Se resalta de esta manera la lentitud, la decadencia y lo obsoleto, alimentando la idea que los adultos mayores son improductivos, ineficientes, enfermos, decadentes. Pero esto debe de cambiar; hay que tomar en serio la realidad de un número de personas que está siendo cada vez mayor en tamaño.

El envejecimiento es cuando los adultos entran en una etapa final de la vida, su tarea consiste en contemplar su vida en conjunto y con coherencia. Necesitan aceptar su propia vida tal como la han vivido y creer que lo hicieron lo mejor posible en sus circunstancias. Si tienen éxito en esta tarea habrán desarrollado la integridad del ego. La integridad del ego sólo puede obtenerse tras haber luchado contra la desesperación. Cuando ésta domina, la persona teme a la muerte, y aunque pueda expresar desprecio por la vida, continúa

anhelando la posibilidad de volver a vivirla. Cuando impera la integridad, la persona posee la fuerza propia de su edad, que es la sabiduría dijo Erikson (citado por Papalia,1997). Con la sabiduría el adulto sabe aceptar las limitaciones. El adulto sabio sabe cuándo aceptar el cambio y cuándo oponerse al mismo, cuándo sentarse en silencio y cuándo luchar.

Hay muchas personas que creen que la vejez no tiene remedio. Sin embargo, es un proceso que puede ser visto de una forma positiva. Si se compara, se podría llegar a decir que el proceso de crecer puede ser hasta más difícil que el de envejecer. Pero, en el proceso de saber vivir la vejez cuentan mucho las actitudes y acciones de la sociedad en que la persona envejece. La vejez no es una enfermedad, es un estado de cambios degenerativos, de lento desgaste, pero no es una enfermedad ni tiene que venir acompañada de dolores ni preocupaciones. Hay enfermedades propias de la vejez, lo mismo que hay enfermedades propias de la infancia; pero eso no quiere decir que la infancia sea una enfermedad, como tampoco es la vejez.

De una manera irremediable, viene el proceso de envejecer que puede verse como un proceso de maduración aunque para muchos es un punto de partida para la depresión, ya que el adulto mayor acaba apartándose de las actividades por sentirse viejo. Depende mucho de los que le rodean, para que su actitud pueda tener un cambio. Si las relaciones con otros son tensas, el adulto mayor busca el aislamiento y la soledad y con ello surge en muchos casos la

mala salud física, la preocupación por los bajos ingresos económicos etc. Hay muchos problemas tanto sociales como psicológicos que caen sobre el adulto mayor y sus familiares; la situación no es fácil para nadie. Para los familiares, el hecho de tener la responsabilidad de cuidar a una persona mayor, constituye un serio problema para el desarrollo de sus planes y metas.

La edad que marca el inicio de la vejez es a partir de los 65 años. Esto surge desde 1889 cuando Otto Von Bismark, estableció en la legislación de Seguridad Social en Alemania, la edad de 65 años para el retiro de la vida activa, para pasar a la jubilación.

La jubilación es el hecho de interrumpir en forma brusca, por lo general, la actividad laboral desarrollada durante una parte importante de la vida, como consecuencia de la edad, sin tomar en cuenta la salud física o mental del individuo, su capacidad, sus habilidades o sus preferencias.

“El vocablo jubilar, del latín jubilarse, significa eximir del servicio activo o trabajo, por razones de antigüedad o ancianidad, a las personas que desempeñan algún cargo civil o militar, asignándole una pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados”.¹³

Como se puede observar, la jubilación es el período siguiente después de haber destacado en una carrera laboral y que se da simultáneamente con otros

¹³ Plan de capacitación para el retiro, Sanchez Velez Myrna pp,27

cambios en la vida de una persona como, por ejemplo, su ciclo familiar. La jubilación es un proceso que empieza con la planeación y tomar decisiones aún antes de que termine la vida laboral y que termina después de varios años de la jubilación real. (Beehr, 1986). Por ello, es importante que la jubilación se analice como un evento de vida en el proceso de jubilación, ya que es la entrada a la vejez. Es importante ubicar a la jubilación dentro de una amplia perspectiva donde interactúan varios elementos de la vida de cada adulto mayor con un determinado significado en cada caso ya que hay que tomar en cuenta: la valoración del trabajo, las expectativas ante el desempleo así como la inactividad, cambios relacionados con la familia y sociales, habilidad para desempeñar nuevos roles sociales, variables de personalidad y otros eventos de la vida. (Beehr, 1986)

Pero en muchos casos, todos los elementos anteriormente mencionados no suelen ser los obstáculos principales que tiene que enfrentar una persona de 65 años de edad para poder seguir permaneciendo en la fuerza laboral ya que el mismo sistema organizacional hace que estas personas tengan que retirarse tarde que temprano, por ejemplo, por problemas de salud, pocos incentivos económicos, preferencias por jornadas laborales flexibles o poco tradicionales, cambios tecnológicos, falta de posibilidades de ser promovidos, obsolescencia de sus habilidades, discriminación, etc.

Hay diversos autores que explican las diferentes etapas de la jubilación y cómo el jubilado se enfrenta a ellas, por ejemplo, Atchley (1976) propone diversas fases de la jubilación¹⁴: Pre-jubilación, Luna de Miel, Desencanto, Reorientación, Estabilización y Terminación. (Ver anexo 2)

- 1) Pre- jubilación: se puede dividir en dos fases: remota y cercana. En la fase remota el individuo lo ve como una fase positiva al final de la carrera profesional, pero concluye cuando las personas se acercan a la jubilación. Normalmente, en esta fase, nadie le teme a la jubilación, por ello casi nadie la planea. La fase cercana empieza cuando la persona se da cuenta que su jubilación esta próxima, sobre todo cuando ve que sus amigos también ya están en esta etapa o ve que su empresa empieza a dar señales de que su jubilación está cercana. En este punto la jubilación se vuelve algo negativo ya que la realidad se vuelve más clara porque muchos no han llegado al nivel financiero necesario para jubilarse. Se vuelve una ansiedad ya que las personas empiezan a tener fantasías sobre lo que es la vida de un jubilado.
- 2) Luna de miel: Digamos que es el periodo de euforia en el que la persona se percata de su nueva libertad de tiempo y espacio. En esta fase las personas tratan de realizar todo lo que antes no tenían tiempo de hacer, por lo que es un periodo ocupado para viajar, visitar parientes y amigos, realizar actividades deportivas y recreativas, etc. Pero para algunas personas esta fase puede ser muy corta (debido en parte a las razones económicas) o puede durar mucho. Sin embargo, llega a establecerse la rutina y esta suele

¹⁴ The sociology of reirement Atchley , Robert (1976)

ser muy importante, ya que si la persona percibe que esta rutina es satisfactoria entonces se estabilizará.

- 3) Desencanto: Para algunas personas no es fácil adaptarse a la jubilación , después de que la vida se empieza a normalizar hay algunas personas que experimentan depresión, debido a que hay personas con pocas alternativas, ya que tienen pocos recursos económicos o una salud deficiente, aquellos que estaban muy involucrados con su trabajo, aquellos que no estaban acostumbrados a manejar su propia vida, aquellos que experimentaron otras perdidas de roles, aquellos que cambiaron su lugar de residencia o simplemente son de aquellas que no tienen la actitud para enfrentar su realidad.
- 4) Reorientación: En esta fase la persona deprimida tiene que superarse a sí misma, desarrollando un punto de vista más objetivo de sus alternativas. Esta fase involucra también explorar nuevas maneras de involucrarse en otras actividades. Tal vez buscará ayuda de sus familiares y amigos. En esta fase se establece una estructura y una rutina para la vida diaria que proveerá satisfacción para la persona.
- 5) Estabilización: Se establece una rutina para manejar el cambio. La persona ya desarrolló un criterio para tener recursos que le permitan vivir de una manera satisfactoria. La vida en esta fase es predecible y agradable. Algunas personas pasan de la fase de luna de miel directamente a esta fase. En esta etapa, la persona ya ha dominado su rol de jubilado, ya sabe qué es lo que se espera de él y cuáles son sus limitaciones y habilidades.

6) Terminación: para muchas personas la muerte es la que termina con el rol del jubilado pero para otras existen diferentes maneras de perder dicho rol. Casi siempre, este papel se cancela por enfermedad y discapacidad, ya que se pierde la independencia. Otra manera de perder su estatus de jubilado es perder su capacidad económica, ya que se vuelve dependiente en este sentido. No existe una edad cronológica para estas fases. Mas bien son una progresión de procesos involucrados en el rol del jubilado (Atchley, 1976).

Con lo anterior, se ve que existen diversos factores tanto psicológicos, sociológicos, económicos y situacionales que influyen en la jubilación de cada persona. Y cómo cada jubilado puede tener diferentes intereses, habilidades y hasta actitudes para enfrentar su nueva etapa de vida.

5.1 Estructura ocupacional del jubilado

La pérdida del rol laboral puede ser más perjudicial para aquellas personas que tienen un empleo de bajo estatus que quienes desempeñan una actividad de más prestigio, según se ha manifestado en diversos estudios (Buendía, 1994), en donde explica que el estatus ocupacional, más que los ingresos económicos o el nivel educacional, es la variable que distingue a quienes tienen problemas de bienestar.

La correlación entre la satisfacción y la insatisfacción en la jubilación difiere en diferentes estatus ocupacionales. Los trabajadores jubilados pueden

dividirse en tres grupos: trabajadores de mayor nivel (profesionales o ejecutivos) trabajadores de nivel medio (agentes de venta, trabajadores calificados, etc) , trabajadores de menor nivel (obreros, empleados, semi- calificados) de estos, la satisfacción con la jubilación era menor en los de menor nivel (Kasl, citado en Cooper &Payene, 1980).

En un estudio realizado en Estados Unidos en 1989 se examinaron mecanismos por los cuales las ocupaciones influyen la naturaleza y el tiempo en el que una persona se jubilaba. Se encontró que las actividades y tareas de una ocupación (complejidad del puesto) y las demandas físicas son elementos del ambiente laboral que se evalúan en contra de las actividades que realiza un jubilado. Por lo que, en el caso de la jubilación, estos aspectos influyen en la planeación para la jubilación o para seguir trabajando. Además de esto, se ha encontrado que el estatus marital y la raza también influyen significativamente a la jubilación: los hombres casados se jubilan menos que los solteros y los hombres de raza negra menos que los de raza blanca. El efecto del estado civil es interesante porque demuestra la importancia del contexto familiar y económico en la conducta de jubilación.

5.2 La llegada a la jubilación

De acuerdo a una publicación de la “Organization for economic co-operation and development” (1995) existen diferentes formas en las que las personas pueden realizar la transición del trabajo a la jubilación. Dos formas generales pueden ser:

- a) un movimiento directo de trabajar a no trabajar, como consecuencia de ser despedido o estar incapacitado, o como consecuencia de haber tomado la decisión de dejar de trabajar y jubilarse.
- b) Un movimiento de un trabajo de tiempo completo realizado por muchos años, a un trabajo de tiempo parcial, ocasional o más sencillo, posteriormente cesar de trabajar completamente.

La llegada a la jubilación o acomodo a este evento de la vida activa es un acto individual. Mientras que la situación trabajo/empleo está determinada culturalmente y tiene un rol social definido, el rol de jubilado ha sido definido por Burgués (citado en Beehr 1985) como un “rol sin rol”, es decir, sin tareas predeterminadas o especificadas. Esta incertidumbre en la definición del rol puede traer problemas a las personas que no están preparadas, ni mentalizadas. Para algunas personas la disminución en la importancia de su estatus y lugar en la sociedad como miembro activo es una barrera que no puede superar. Su habilidad para obtener resultados satisfactorios y adaptarse exitosamente a su situación de jubilados estará inhibida debido a que experimentan inseguridad en cuanto a cómo lograr las recompensas sociales que valoran.

5.2.1 La Generatividad

La generatividad se define como la preocupación que sienten las personas adultas por el futuro de la sociedad y el mundo en general. La generatividad se expresa no sólo a través de la crianza de padres y abuelos, sino también en la enseñanza, en la calidad del educador, en la productividad, en la creatividad y el autodesarrollo. También se extiende al mundo del trabajo, la política, el arte y la música, entre otras esferas.

Carl G. Jung y Erik Erikson fueron los primeros teóricos de etapas normativas cuyo trabajo proporciona un marco de referencia para gran parte de la teoría e investigación del desarrollo en la edad adulta. Jung (1933- 1971) sostenía que el desarrollo saludable de la madurez requiere la individuación, es decir, el seguimiento del verdadero yo a través del equilibrio o integración de las partes en conflicto de la personalidad, incluyendo aquéllas que fueron previamente descuidadas. Jung decía que aproximadamente a los 40 años los adultos se concentran en las obligaciones con la familia y la sociedad, desarrollando aquellos aspectos de la personalidad que ayudan a alcanzar sus metas externas. Las mujeres enfatizan – “la expresividad y los cuidados”--; los hombres se orientan en particular –“al logro”--. En la madurez, la gente cambia su preocupación a su yo interno y espiritual. Hombres y mujeres buscan “la

unión de los opuestos” expresando los aspectos que antes no habían reconocido.

En contraste con Jung, quien consideró que la madurez es una época de viaje al interior, Erikson la describía como un viaje al exterior. Erikson consideraba que alrededor de los 40 años, la gente ingresa en la séptima etapa normativa de generatividad frente al estancamiento. La generatividad, como Erikson la definía, es la preocupación de los adultos maduros por establecer y orientar a la siguiente generación, perpetuándose a través de la influencia en sus seguidores. Como una manera de anticipar la declinación de su existencia, la gente siente la necesidad de dejar un legado y participar en la continuación de la vida. La generatividad se torna ensimismada, indulgente consigo misma y estancada (inactiva, sin vigor) cuando la gente no tiene “un compromiso amplio con el cuidado de las personas, los productos y las ideas en las que uno ha aprendido a interesarse” (Erikson, 1985)

Más tarde, Kotre (1984) distinguió cuatro formas específicas de generatividad: biológicas (concebir y dar a luz a los hijos), paterna (cuidar y criar a los hijos), técnica (enseñar habilidades a los aprendices) y cultural (transmitir valores culturales e institucionales). Kotre afirma que independientemente de la forma, la generatividad se expresa dos estilos diferentes: comunal (involucran el cuidado y la educación de otros) o de agente (contribuciones personales a la sociedad, creativas, científicas y empresariales).

De acuerdo con un modelo de McAdams (2001), los deseos internos de inmortalidad simbólica o la necesidad de ser necesitado se combinan con las demandas externas (en la forma de mayores expectativas y responsabilidades) para producir una preocupación consciente por la próxima generación. Esto, junto con lo que Erikson llamó “creencia en la especie”, conduce al compromiso y las acciones generativas.

5.2.2 Relaciones Sociales en la jubilación

Hay distintos significados para la jubilación partiendo de diferentes factores como serían las actitudes, creencias y circunstancias personales. En algunos casos la jubilación puede significar mayor disponibilidad de tiempo para hacer lo que uno desea, es decir, tener una sensación de liberación de actividades laborales, en otras situaciones la jubilación es percibida como la pérdida de un rol funcional en la sociedad con todas las consecuencias que ello tiene. En esta etapa, la disminución de compromisos sociales y el abandono de la competitividad parece como una consecuencia lógica a la disminución de capacidades y habilidades que conlleva el envejecimiento; pero la pérdida de roles sociales puede conducir a una desorientación y a un sentimiento de devaluación y de inutilidad para la persona jubilada (Buendía, 1994).

Los roles sociales comprenden las interacciones con la familia, amigos y afiliaciones informales. Los roles consisten en actividades y comportamientos

que caracterizan a una persona en un contexto dado y pueden ser fundamentales al entender su adaptación al cambio. Con la jubilación desaparece el rol de trabajador y esto trae consigo implicaciones psicológicas al no tener que estar sujeto a las exigencias de la actividad profesional. La persona suele estar acostumbrado durante mucho tiempo a ser guiado por su rol de trabajador; puede encontrarse desorientado y angustiado ante la falta de un rol que desempeñar. Dejar el trabajo implica interrumpir el ritmo y la actividad que se ha venido desempeñando durante bastantes años y pasar a convertirse en una persona marginada por la inactividad y el aislamiento esto es a lo que se llama el cambio a un rol sin rol: "roleless role" (Burges citado en Buendía, 1994). Hay que entender que la jubilación en este sentido es algo más que el simple hecho de dejar de trabajar.

Las relaciones sociales se empobrecen respecto al periodo laboral y se reducen los contactos interpersonales en cantidad y sobre todo en la intensidad. La jubilación altera el esquema de relaciones familiares y sociales. En este proceso de empobrecimiento de las relaciones sociales juega un papel importante el hecho de que las personas jubiladas pierden prácticamente todo el contacto con personas de otros grupos de edad, a excepción de los hijos y nietos, ya que, durante la actividad laboral, el trabajo aportaba una serie de ruptura de dichas relaciones, quedando limitadas a su grupo de edad. Esta pérdida es especialmente significativa en el caso del hombre que viene a ser el sexo que más se empobrece con la entrada en la vejez. Desde este punto de

vista es importante tener en cuenta en las investigaciones llevadas a cabo con personas jubiladas las diferencias existentes entre las relaciones intergrupales y las relaciones con otros grupos de edad que para las personas jubiladas se vuelven inexistentes. (Buendía, 1994).

La jubilación afecta el nivel de actividad de otros roles, por lo menos en tres maneras. 1) incrementa el tiempo disponible para desempeñar otros roles, 2) cambia el aspecto económico disponible para jugar otros roles, 3) cambia la manera y la calidad del desempeño de otros roles (Aschley, 1976).

Por lo tanto, el hombre que enfrenta la jubilación pasa de una relación socialmente abierta que le aporta diversos elementos de su identidad a tenerse que adaptar a unas nuevas relaciones circunscritas al mundo conyugal y familiar sobre todo cuando vive en la ciudad (Buendía, 1994). En la planeación de la jubilación, con lo mencionado, se puede decir que es igual de importante tomar en cuenta los roles, y la relación social, como la planeación financiera, ya que parece ser un factor igual de crítico e importante.

Concluyendo este capítulo se podría decir que en la actualidad se han hecho esfuerzos para combatir la ancianidad, prejuicio o discriminación que se basa en la edad, se están logrando avances gracias a la creciente tendencia de adultos activos y saludables. En televisión, por ejemplo, las personas adultas se presentan con menos frecuencia como “cómicos, testarudos, excéntricos y

tontos” y más a menudo como “poderosos, prósperos, saludables, activos, admirados y sexys” (Wellechinsky y Wallace, 1993)¹⁵ En lugar de observar imágenes distorsionadas de la edad se debería ver más allá y reflexionar sobre cómo se mira o se debe mirar a la población adulta en la actualidad. Observando este contexto es donde las instituciones y organizaciones educativas deberían enfatizar en promover los programas en donde las experiencias de los jubilados jugaran un papel crucial en la educación de las generaciones nuevas. Con esto, abrir una puerta a los jubilados para su participación en un espacio compartido con personas más jóvenes que ellos en donde podrían sentirse protagonista de acciones que otorgan satisfacciones como personas y como ciudadanos, al colaborar y brindar atención a otros. Esto hace que los adultos mayores reconsoliden su identidad, orientando a jóvenes a diseñar la suya y a definir su vida profesional.

¹⁵ Artículo: “Triunfadores después de los 90 años” Wellchinsky y Wallace 1993