



251025
1
Zej
UNIVERSIDAD FRANCOMEXICANA

Escuela de Psicología con Estudios Incorporados
a la U.N.A.M. 8810-25

**LOS ESTEREOTIPOS ACERCA DE LAS CAPACIDADES Y
PRODUCTIVIDAD DE LAS PERSONAS SENECTAS
JUBILADAS COMO DETERMINANTES DE
DISCRIMINACION LABORAL.**

Tesis de Investigación Documental

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P r e s e n t a :

MA. LUCINDA DE GPE. GONZALEZ-PACHECO DE MUCHA

Naucalpan de Juárez, Edo. de Méx.

1987

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE.

Introducción	1
Marco teórico	4
Planteamiento del problema	13
Propósitos y objetivos	15
Importancia del estudio	16
Descripción de los principios, sustentos y fundamentos bajo los cuales se abordará el problema	19
Metodología	23
I. La vejez	26
1.1 Características físicas	27
1.2 Características psicológicas	31
1.2.1 Aspectos de la personalidad	31
1.2.2 Aspectos intelectuales	35
1.3 Características sociales	40
II. Estereotipos acerca de las capacidades y productividad de los senectos	45
2.1 Estereotipos. Aspecto físico	48
2.2 Estereotipos. Aspecto psicológico	50
2.3 Estereotipos. Aspecto social	53
2.3.1 Edadismo	54
III. Conceptos sobre productividad en la vejez	56
3.1 Papel del anciano en la antigüedad en relación al tra bajo	59
3.2 Productividad y tercera edad en la actualidad	63
3.3 Jubilación	65
IV. El mito de la improductividad en la 3 ^a edad	72
4.1 Posibles causas	73
4.2 Discriminación laboral	76
4.3 Ventajas de la productividad en la 3 ^a edad	78
Conclusión	81

Glosario	85
Bibliografia	87

"El derecho al trabajo se relaciona al derecho a sobrevivir. El trabajo negado a los ancianos en forma práctica o a través de actitudes es, con frecuencia, primordial para ganarse la vida y para proporcionar satisfacción personal".

Butler, R.N.

INTRODUCCION.

La cantidad de personas que alcanzan una edad avanzada se ha venido incrementando en los últimos años, en especial en los países más desarrollados, debido a los avances de la ciencia y a la elevación del nivel de vida. De esta manera, el envejecer ha pasado a ser un problema social que afecta - varias áreas, entre ellas la laboral.

Conforme el individuo va avanzando en edad, sus oportunidades laborales se van reduciendo, entre otras cosas, debido a que existen una serie de ideas estereotipadas acerca de la vejez que le atribuyen un significado peyorativo, en especial en cuanto se refiere a productividad.

La vejez ante todo, es un tabú para el ser humano; es - una etapa a la cual se teme y que se encuentra bajo el influjo de una serie de mitos que se le atribuyen como características primarias y definitorias. Los más comunes entre ellos son los siguientes. El deterioro físico e intelectual que se presenta al cruzar cierta edad límite, incapacita para desempeñar un trabajo. La capacidad de aprendizaje disminuye mucho si no es que se nulifica. El individuo de edad se vuelve excesivamente conservador y se opone a todo cambio. Sus rasgos - psicológicos se intensifican de tal manera que se convierte en una caricatura de sí mismo. Es irritable, distraído y olvidadizo. Se encuentra aislado por haber perdido cónyugue, amigos, trabajo, status, influencia, poder, etc. y es incapaz de reponerlos. Está enfermo y es incapaz de disfrutar de la vida. Es una persona aburrida, que sólo espera la muerte, estorbando entre tanto a su familia, a la sociedad y a sí mismo.

Como en todo estereotipo, en estos mitos mencionados --

por Butler (1975) como los más usuales, hay algo de verdad, aunque en la conformación de estas ideas ha contribuido en gran medida la falta de conocimiento acerca de la vejez, dando como resultado que se desarrollaran más los entendidos y confusiones acerca de esta etapa de la vida. Además, se tiene la idea de que todos los cambios de la vejez sobrevienen abruptamente y casi de un día para otro al llegar a determinada edad. Se olvida considerar que el envejecimiento, al igual que cualquier otra fase del desarrollo, es progresivo y sujeto a la variabilidad entre individuos y aún en el mismo individuo.

La jubilación a una edad fija - que por lo común varía entre los 60 y los 65 años - es en parte el resultado de asumir que los cambios propios de la edad se dan en forma repentina. Se determina que al cumplir un número específico de años hay que retirarse súbitamente del trabajo. Entre el declive progresivo y natural de las capacidades y esta suspensión brusca del trabajo, hay un desfase que ocasiona angustia.

Gran parte de los ancianos se sienten seres inútiles después de la jubilación y en ocasiones llegan a serlo en parte debido a que no se les proporciona ninguna oportunidad laboral y en parte debido a que ellos mismos dejan de intentar desempeñar alguna labor pues no se sienten capaces. Muchas veces esto hace al anciano perder el interés de seguir viviendo. Ante esa perspectiva, los niños y jóvenes temen envejecer, y este temor se observa en forma más aguda en los adultos, quienes por un lado han creído una cultura enfocada principalmente a la juventud y por otro han buscado apartar a esos seres que "no son productivos" y que además son un recordatorio de su destino futuro.

En pocas palabras, se tiene un prejuicio generalizado hacia la vejez y el envejecimiento. El presente trabajo se enfocará a este prejuicio, específicamente en relación al desempeño laboral, analizando como posible causa la ignoran-

cia acerca de hechos básicos acerca de la vejez y sus capacidades. Para ello, se realizará un análisis teórico de los hechos y circunstancias que caracterizan a la vejez y de los estereotipos existentes al mismo respecto. El estudio se extenderá también al concepto factual de la productividad en la tercera edad, en contraposición al difundido estereotipo de la improductividad en la vejez.

MARCO TEORICO.

Aunque el proceso del envejecimiento es un fenómeno - universal y tan antiguo como la vida misma, no se realizaron estudios formales e intensivos sobre el tema sino hasta la - mitad del siglo XX. Sin embargo, debido a lo reciente que es este campo de estudio y a los estereotipos relacionados a la edad avanzada, aún a la fecha no hay muchas bases teóricas que ayuden a explicar esta fase de la vida.

Entre los teóricos de la gerontología empieza a haber el consenso respecto a la necesidad de definir claramente lo que es realmente la vejez, separando este concepto de la imagen - estereotipada que comúnmente se relaciona a las personas de edad avanzada. Con este fin, el Instituto Nacional del Enveje^ucimiento (National Institute on Aging), situado en Bethesda, Maryland publicó un reporte acerca de los descubrimientos -- más recientes en esta área, compendiando las investigaciones de varios autores. Este reporte(1984), hace notar la necesidad de reconocer que la edad per se no es una enfermedad, aunque el envejecimiento puede verse acelerado por una enfermedad o un conjunto de ellas.

Por otra parte, el envejecimiento tiene diferentes efec^utos en diferentes personas y varía de acuerdo al medio ambien^ute en el que viven y a la ocupación que desempeñan . El este^ureotipo de la falta de productividad en la vejez se opone a estas ideas, especificando que a partir de determinada edad la persona pierde sus capacidades laborales. Al respecto, - Rhodes (1983) y Robinson (1983) encontraron que no todas las facultades envejecen al mismo tiempo y que es necesario con- siderar el tipo de trabajo que realiza la persona pues los re^uquerimientos en cada ocupación no son los mismos. Existen cier

tos trabajos que requieren mayor energía física, otros que requieren de trabajo intelectual o de habilidades específicas. De esta manera, muchos individuos no se ven afectados por de terminadas pérdidas de salud y pueden seguir realizando su trabajo aún más allá de la edad marcada para el retiro (Andriani, 1984). Stagner R. (1985) afirma que la generalización del concepto de "falta de productividad en la ancianidad" es el causante de que este concepto se haga realidad pues, al causar stress, hace que se presenten antes los indicios del envejecimiento.

Al considerar a la vejez "enfermedad" y por tanto impedimento para trabajar, se ejerce discriminación en contra de las personas de edad avanzada que quieren hacerlo. El aspecto más dañino de esta discriminación es, según Knowles D. (1984) que gran parte de ella se realiza inconscientemente y en forma sutil, de manera que en ocasiones, son los mismos ancianos quienes ejercen la discriminación hacia otros trabajadores de edad pues, sin darse cuenta, han aceptado los estereotipos -prevalcientes sobre este tópico. Por otra parte, probablemente ni la compañía ni los sujetos blanco de la discriminación reconocerán la existencia de prejuicios en el proceso de contratación o promoción. Mullick (1981) realizó un estudio acerca del nivel de discriminación encontrado en diferentes evaluadores de tareas laborales y encontró resultados que confirman lo anterior, específicamente, que los trabajadores de edad -con frecuencia se mostraban severos en las evaluaciones de sus costáneos, llegando a ejercer discriminación.

Birren y Robinson (1986) mencionan como causa básica de los estereotipos acerca de la productividad de los ancianos la falta de conocimiento acerca de ellos y la falta de conocimiento de los resultados obtenidos en investigaciones sobre el tema sobre aspectos tales como: la proporción relativamente reducida de trabajadores de edad que experimentan limitaciones sustanciales en su habilidad para trabajar productivamente, el alto nivel de variabilidad en cuanto a salud y ren

dimiento entre trabajadores de la misma edad, y las intervenciones potenciales que pueden llevarse dentro del lugar de trabajo para reducir el impacto del envejecimiento sobre la salud y la ejecución laboral.

El estereotipo así originado se mantiene, una vez establecido, por medio de su común aceptación entre los miembros de la sociedad que desarrollan una serie de expectativas de acuerdo a esa imagen. Así, los trabajadores de edad experimentan un descenso en su valor y habilidad porque ésa es la percepción que la empresa tiene de ellos, y actúan de acuerdo a las expectativas, contribuyendo al mito, (Carone, 1984). Las expectativas acerca de las capacidades físicas y mentales correspondientes a cada una de las etapas de la vida varían dependiendo de del lugar geográfico, de la cultura y del momento histórico. Por tanto, la imagen del anciano, así como la de los niños, adolescentes y adultos, es una construcción cultural que no sólo refleja los "hechos" de la maduración biológica sino -- también lo que la persona espera de sí misma y lo que los demás esperan de ella. En pocas palabras, los "hechos" acerca de la edad son, frecuentemente, mitos culturales y sociales, (Pearlin L.I., 1981). El estereotipo acerca del envejecimiento y la discriminación por edad, hecho estrechamente relacionado a él, han llegado a adquirir status social y a formar parte de varias prácticas sociales, entre otras, la contratación de personal, (Featherman D.L., 1982).

El individuo de edad al cual no se contrata por dudar de su capacidad se ve forzado entonces en lo que se ha dado en llamar "el rol de no tener rol" que puede ser cambiado en base a las características positivas de la vejez, en un rol de transmisor de cultura, conocimientos y experiencia, de acuerdo al reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento, (1984).

En la mayor parte de los estudios realizados durante los últimos cuarenta años sobre el tema de los estereotipos

acerca del envejecimiento, se ha encontrado que hay una sensibilidad generalizada hacia la interrelación entre grupos - de edades, una imagen negativa acerca del envejecimiento y una gran ignorancia acerca de la vejez. Las actitudes negativas hacia la vejez forman parte de una tendencia más general hacia una estratificación por edades, es decir, una utilización de la edad como base para un trato desigual hacia las personas, (Reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento, 1984). De acuerdo a esto, cualquier esfuerzo por incrementar las actividades productivas de las personas de edad, deberá superar primero estos factores contextuales. En un terreno más práctico, los efectos de las actitudes negativas que requieren ser alterados son, según Rosenmayr (1983): 1) El rechazo que se da ante el anciano por representar éste la antítesis de los valores prevalecientes en la vida moderna; rechazo que también se debe al temor a la muerte, de la cual los ancianos son un recordatorio. Un tercer aspecto de este rechazo es el que niega a las personas de edad avanzada la oportunidad de tener acceso a programas educativos por considerarles incapaces de asimilar nuevas habilidades. 2) La falta de participación en actividades de la sociedad, lo cual se debe, con gran frecuencia, a falta de iniciativa y de estudio autoiniciado y auto dirigido debidos a la aceptación pasiva, por parte del anciano del rol que se le asigna. 3) Conocimientos poco actualizados que pueden atribuirse a falta de oportunidades de acceso a programas de actualización o a falta de interés del individuo de edad en este tipo de actividad por considerarla ya inútil.

Los estereotipos acerca de la vejez y el envejecimiento han encontrado aceptación incluso entre investigadores pertenecientes a ramas como la psicología, la sociología y la economía y su postura influye en gran medida en la "legalización" de los estereotipos. Varios reportes de investigación hacen énfasis únicamente en los aspectos en que las personas de edad se encuentran en desventaja con respecto a las personas más jóvenes, pasando por alto mencionar aquellos porcentajes

que indican los aspectos en que los ancianos tienen ventaja.

El estereotipo acerca del trabajo del anciano atribuye a éste lentitud en la ejecución, habilidad disminuida para aprender, mayor cantidad de accidentes, rigidez, resistencia ante la supervisión, irritabilidad y mala salud (Butler, 1980). Para desentrañar las dimensiones de este estereotipo, se han empezado a realizar una serie de investigaciones empíricas; entre las más destacadas se encuentran las que se mencionan a continuación.

Craft y cols. (1979) diseñaron un método por medio del cual, personal encargado de contratación recibió reportes -- detallados con las características de prospectos hipotéticos a contratar. Todos los detalles concernientes a educación, experiencia, estado civil, etc. fueron mantenidos constantes. La edad cronológica fué variada, siendo en algunos casos de 35 años, en otros de 50, 60 y 70 años. Los jueces opinaron -- que era probable que los candidatos de mayor edad tuvieran menor fortaleza física, menor formalidad y menor ambición, lo cual no los haría tan adecuados a la compañía como los prospectos más jóvenes.

Rosen y Jerdee (1976) utilizaron una técnica similar con personas que trabajaban tiempo completo en departamentos de personal. Los resultados que obtuvieron fueron similares a -- los de Craft y cols. En ambos estudios hubo un marcado descenso en el interés por contratar a individuos mayores de 50 -- años.

Tuckman y Lorge (1953) diseñaron un cuestionario para investigar actitudes hacia la gente de edad avanzada y lo aplicaron a un grupo de adultos jóvenes -- estudiantes graduados que estaban tomando un curso de psicología del adulto -- . Dicho cuestionario cubrió las áreas de características de -- personalidad, cambios físicos, ajuste personal, relaciones -- familiares, actividades, intereses, etc. Los resultados que obtuvieron indican que en el grupo estudiado se consideraba la

vejez como un período caracterizado por inseguridad económica, falta de salud, soledad, resistencia al cambio y facultades físicas y mentales defectuosas. Es decir, hubo una aceptación substancial de estereotipos y conceptos erróneos acerca de la gente de edad avanzada. Estos autores consideraron sus resultados tanto más significativos cuanto que los sujetos a quienes aplicaron el cuestionario tenían un buen conocimiento de psicología por lo que sabían acerca de la existencia de diferencias individuales y del peligro de caer en generalizaciones. Además, su interés por los problemas de los adultos de edad era elevado como para haberse inscrito en ese curso. Los autores atribuyen los resultados a un conocimiento limitado del proceso de envejecimiento, obtenido a través de observación de padres, parientes y conocidos ancianos, más que a través de evidencia científica.

Geiger D.L. (1978) realizó un estudio similar por medio de cuestionarios, también en estudiantes graduados - de la - Universidad de Michigan - e inscritos en estudios de trabajo social, medicina o leyes. Los datos que obtuvo reflejan una notoria falta de conocimiento de hechos básicos de la vejez. Los sujetos, a pesar de visualizar los problemas de los ancianos como importantes, no mostraron ningún interés o inclinación por trabajar en esa área.

Demos V. y Jache A. (1981) realizaron un estudio acerca de tarjetas humorísticas de cumpleaños, tomando en cuenta al humor como una de las expresiones sociales de las actitudes. Eligieron las tarjetas en base a su contenido, centrándose en aquellas que tenían aseveraciones comunes dentro de su cultura. Encontraron que, entre sus codificadores hubo un consenso en que de 53 a 80 % presentaban una imagen negativa de la vejez y el envejecimiento.

Perry J.S. y Cowburn J.C. (1980), por su parte, investigaron las actitudes hacia los ancianos de personas de diferentes nacionalidades. Encontraron que el grupo integrado por i

talianos consideraba a las personas de edad como activas, - felices y llevando una vida completa. Los sujetos polacos vi sualizaban al anciano como activo. Los escoceses lo consideraban relativamente inactivo aunque feliz. Los americanos con sideraban al individuo de edad avanzada como básicamente ina ctivo y desconectado del resto de las personas.

En una investigación en que se estudió las actitudes, co nocimientos y percepciones de personal encargado de trabajar con ancianos, hacia éstos últimos (Kabacoff R.I., Shaw J.C., Putnam G. & Klein H.E., 1983), se encontró que, en general, había un déficit de ciertos tipos de conocimiento factu al acerca del envejecimiento. Se encontró también que el conocimien to acerca de hechos de la vejez y las actitudes favorables ha cia ésta, estaban en proporción directa al nivel de educación: los sujetos con conocimientos de gerontología mostraron una actitud más favorable.

Sheppard y Rix (1983) tomaron una muestra de las opinio nes de un grupo de ejecutivos respecto al trabajo de las per sonas de edad y encontraron que la mayor parte de ellos con sideraban que valía la pena invertir en la causa del retiro a temprana edad porque así se lograba una rápida promoción - de empleados más jóvenes que eran, según afirmaron, "ostensi blemente más capaces y productivos", empleados que la empresa llegaría eventualmente a perder de no deshacerse de los de - mayor edad.

En una encuesta realizada a ejecutivos de alto nivel, - de empresas de importancia, Mercer (1981) encontró que el 61 por ciento de los encuestados opinaron, en teoría, que la -- discriminación contra trabajadores de edad se encontraba ba tante difundida; sin embargo, no reconocieron su intervención en la discriminación a pesar de haberse comprobado previame nte que ésta era un hecho en sus respectivas compañías.

Confrontando las actitudes de empleados encargados de - contratación acerca del desempeño de trabajadores de edad, -

con los resultados de registros objetivos del trabajo de --- éstos, Kelleher y Quirk (1984) encontraron que aunque la -- opinión general era que los de mayor edad serían menos productivos que los más jóvenes, el nivel de productividad fué el mismo. Ellos explicaron este resultado en base a la compensación del descenso de habilidades con mayor constancia y precisión en los individuos de edad avanzada.

El nivel técnico de competencia se juzgó más elevado en los ancianos en relación a trabajadores de menor edad, de -- acuerdo a los datos obtenidos por Horner (1980), sin embargo, se les asignaron también rasgos como menor receptividad a nuevas ideas y menor capacidad de aprendizaje.

Una dificultad a la cual se enfrentaron los investigadores de los estudios recién mencionados es la de determinar - en qué grado las descripciones y opiniones de jueces, evaluadores y encargados de contratación se referían a atributos reales de los sujetos evaluados o a estereotipos. Algunos estudios que trataron de solucionar este problema fueron los de Pursell y cols. (1982) y Cleveland y Landy (1983). Pursell y cols. dieron entrenamiento intensivo a supervisores, acerca de la manera más adecuada de evaluar la ejecución de los traabajadores, prestando atención a detalles objetivos del desempeño y no tanto a impresiones personales. Al terminar el entrenamiento, la evaluación de trabajadores de edad fué más - exacta. Cleveland y Landy (1983) realizaron un estudio en el cual se evaluó a varios cientos de gerentes de nivel medio - en relación a 8 atributos, dos de los cuales eran auto-desarrollo y habilidades interpersonales. Los resultados mostraron que el grupo de mayor edad fué juzgado inferior. Sin embargo, los autores notaron también que los evaluadores más experimentados mostraron menos correlación entre la edad y la evaluación que los evaluadores con menor experiencia. En base a esto, Cleveland y Landy concluyeron que un buen entrenamiento de los evaluadores disminuiría las evaluaciones parciales.

La discriminación laboral originada por el estereotipo acerca de la vejez y el envejecimiento no afecta tan sólo a la contratación sino también a las oportunidades de capacitación y entrenamiento. Al respecto, Rosen y Jerde (1979) encontraron que encargados y jefes de personal a los que se les encargó seleccionar, de acuerdo a descripciones de empleados, a aquellos que asistirían a un curso de entrenamiento para aquellos trabajos afectados por cambios tecnológicos en procedimientos de producción, ejercían discriminación en contra de los empleados de mayor edad. Las razones que adujeron para explicar su elección, fueron que las personas ancianas eran menos flexibles y que aparte, no querían o no podían cambiar hábitos que tenían bien establecidos.

En general, y de acuerdo al reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento (1984), las actitudes negativas hacia la vejez y el envejecimiento afectan también las áreas de acceso a atención médica, servicios sociales y actividades de autoenriquecimiento. Los medios por los que esto sucede son los salarios reducidos, la insistencia en contratar a los empleados de edad por medio tiempo y no por tiempo completo, la falta de consideración de las necesidades del empleado, etc. Otro de los medios que favorece la discriminación es la aplicación de tests psicológicos sin la conveniente adaptación (Stagner, 1982). En ocasiones la simple aplicación del test resulta en sí fuente potencial de discriminación ya que la gente de mayor edad ha estado menos acostumbrada a ser sometida a tests para decidir su contratación, en comparación a la gente más joven. Esto, unido al hecho de haber salido de la escuela 40 años o más antes y a la circunstancia comprobada por Wallach y Kogan (1961) de que las personas de mayor edad son más cautas en sus reacciones a tests motores o de lápiz y papel, hace que presenten más ansiedad que aspirantes más jóvenes al mismo puesto y que en consecuencia no tengan un pleno rendimiento en esas circunstancias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Durante el curso de su vida, el individuo desempeña -- diferentes roles, es decir, existe una serie de expectativas definidas respecto a su conducta en determinadas circunstancias. Los roles van cambiando en número y características a lo largo de la vida y dependiendo de la ocupación, edad, sexo, nivel socio-económico, medio ambiente en que se vive, etc. Además, el conjunto de roles que desempeña una persona es muy diferente del conjunto de roles que desempeña otra. Sin embargo, hay cierta consistencia o patrón común que se presenta en la estructura de expectativas hacia una persona en períodos determinados de su vida. Así, en la niñez se espera determinada conducta y relación con el medio, en la adolescencia otra y en la adultez y la vejez otras diferentes.

Básicamente, las expectativas son acordes a las características y capacidades del individuo en cada etapa. Sin embargo, esta relación no es siempre tan exacta pues es frecuente que las expectativas sean adquiridas en forma subjetiva, después de una observación superficial influida también por estereotipos y mitos acerca del grupo en cuestión.

Así, respecto a la vejez, existen ciertas atribuciones y expectativas que constituyen la "imagen" del anciano, imagen que aunque tiene connotaciones negativas, tiene amplia aceptación y no mucho cuestionamiento a nivel general aún -- cuando es causa de discriminación.

En últimos tiempos, el número creciente de ancianos en varios países ha empezado a atraer la atención hacia los problemas de este sector de la población. Fruto de este interés son las diversas investigaciones que empieza a haber en este

campo. En éstas se ha hecho patente que la imagen y expectativas que hay del anciano no son acordes a la realidad. Por el contrario, se encuentran adulteradas por una serie de prejuicios y mitos que ocasionan actitudes negativas hacia el anciano y que se traducen en discriminación en muchas áreas de la vida del individuo. Una de las áreas afectadas y la que nos ocupa en el presente estudio es la discriminación laboral, - más específicamente, la discriminación en la contratación de personal mayor de 65 años que ya se ha jubilado. Este fenómeno es bastante frecuente aunque no muy patente pues, como se espera que un jubilado ya no trabaje, no hay estudios específicos acerca de lo que sucede cuando éste quiere trabajar y se le niega la oportunidad de hacerlo bajo múltiples pretextos. Aún las personas que discriminan, frecuentemente no se dan cuenta de ello pues se dejan llevar por ideas preestablecidas al tomar su decisión de aceptar o no al individuo que solicita el trabajo.

Por otra parte, los mismos jubilados favorecen el mantenimiento del estereotipo pues han llegado a convencerse de que su etapa productiva y útil ha terminado y de que sus capacidades y habilidades no sólo han disminuído sino que no pueden recuperarlas o adquirir otras nuevas.

Aunque es cierto que hay cierta pérdida de funciones que causa una disminución en el rendimiento total, si se rechaza la posibilidad de contratar personas de edad hay también una pérdida cualitativa del capital humano enriquecido por la experiencia y perspectiva que sólo otorga el tiempo.

No es sine mediante un cambio de actitud hacia esta etapa de la vida, que puede verse facilitado por mayor conocimiento e información sobre el tema, que se logrará integrar a este grupo de personas a actividades tales como el trabajo dándoles así la opción de elegir la actividad que ellas deseen realizar.

PROPOSITOS Y OBJETIVOS.

El propósito general de este estudio es el de analizar el concepto de productividad en la vejez que prevalece en -- las sociedades industrializadas modernas, de acuerdo a algunos de los estudios gerontológicos más destacados de los últimos treinta años, relacionándolo a las reacciones de discriminación laboral que provoca hacia las personas de más de 65 --- años que desean continuar trabajando.

Para lograr este propósito se persiguen una serie de objetivos particulares que son:

- Determinar a grandes rasgos las características físicas, - psicológicas y sociales de la ancianidad en base a estudios objetivos sobre el tema.
- Delimitar, en forma general el estereotipo acerca de la ve jez y sus características.
- Definir el concepto de productividad en la tercera edad - que tiene vigencia actualmente en base a su desarrollo hi stórico.
- Analizar algunas de las posibles causas y consecuencias del estereotipo de la improductividad en la vejez, mencionando algunas alternativas al problema.

IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.

La sociedad tiene la responsabilidad ética de promover y favorecer investigaciones que ayuden a comprender y satisfacer las necesidades de todos sus sectores. Esto es cierto también con respecto a la vejez que tiene derecho a atenciones y facilidades que le permitan enfrentar el envejecimiento con dignidad. Así, la investigación acerca de los problemas que se presentan en la vejez es algo imperativo para poder resolverlos en un futuro o cuando menos aligerarlos.

Las investigaciones acerca de la vejez son también una respuesta a las realidades dictadas por los cambios demográficos pues, con el incremento en el número de personas ancianas, éstas son más visibles en nuestra sociedad.

Sólo conociendo más a fondo a los ancianos y los cambios y dificultades que enfrentan, se despertará el interés por implementar cambios que permitan tanto la adaptación de ellos a la sociedad como la adaptación de la sociedad a ellos. En base a los resultados obtenidos en estudios acerca de la vejez es posible llegar a implementar la manera de cambiar las actitudes acerca del envejecimiento en otras más favorables o incluso modificar, en la medida de lo posible el propio proceso del envejecimiento en lo que tiene de social y psicológico (Reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento, 1984).

La información obtenida del análisis de aspectos del envejecimiento como es el caso de la discriminación que se relaciona a éste, aparte de incrementar la comprensión del problema, permite dilucidar algunas de sus causas, lo que da la opción de prevenir que el fenómeno se presente en aquellos lugares o circunstancias en los que aún no es frecuente.

Por otra parte, la psicología ha centrado su estudio principalmente en las primeras etapas de la vida, de tal manera que estas etapas han llegado a concebirse un poco como algo separado e independiente respecto a las demás. Teniendo una perspectiva desde el final de la vida es posible tener una visión completa del desarrollo humano, y esto es algo que debe tomarse en consideración pues el envejecimiento propiamente dicho empieza desde el nacimiento.

En el reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento (1984) se recomienda, específicamente, la investigación y análisis acerca de la formación y elementos de las actitudes y valores de la población en general y específicamente de los profesionales e instituciones que tienen relación con los ancianos para ver de qué manera éstos promueven o inhiben la salud y bienestar de este grupo social. Todo esto recalca la necesidad de contribuir a la elaboración de modelos teóricos que expliquen con más profundidad la vejez y el envejecimiento.

Respecto al problema específico de la discriminación laboral en la vejez, se trata de un problema actual, que se encuentra bastante difundido en la sociedad contemporánea aunque es más notorio en algunos países que en otros. Su probabilidad de incidencia está en relación directa con el nivel de industrialización de un país (Casals, 1982). Los países industrializados ya han detectado el problema y están empezando a tomar medidas para solucionarlo, pero la solución no está llegando sino demasiado lentamente, después de un largo período de contratiempos sociales, y aún así, no se han hecho grandes contribuciones a la integración del anciano a la sociedad.

Nuestro país no tiene un nivel de industrialización muy elevado pero va en vías de ello y en él se empiezan a notar con mayor agudeza los síntomas de la segregación por grupos de edad. Si en lugar de esperar a que el problema llegara a

su plenitud se tomaran medidas profilácticas para, primero - detener su desarrollo, y después eliminarlo cuando aún no es demasiado grave, disminuiría el costo económico, psicológico y social que la población tendrá que pagar de no hacerse así.

Es frecuente que la discriminación laboral se empiece a presentar hacia individuos que están aún en el umbral de los 45 años, y de ahí en adelante se intensifica cada vez más -- conforme se avanza en edad. Este fenómeno se presenta aún cuando las personas que son víctimas de él se encuentran ampliamente capacitadas y calificadas para el puesto al que aspiran aunque lógicamente, en menor medida.

Muchos, al llegar a la edad determinada para el retiro, deben suspender por completo su actividad laboral - por no ser contratados en otro lugar - para dedicarse a una vida de ociosidad, aburrimiento, dependencia, pobreza y sentimientos de inutilidad; esto último no sólo por estar desempleados si no porque las actitudes de quienes les rodean los hacen sentirse de esa manera.

Los perjudicados no son tan sólo los afectados directamente por el problema (los ancianos), sino toda la sociedad en general ya que se ve privada de las aportaciones, conocimientos y experiencia de toda una generación, y aparte deposita un mayor peso económico en la población económicamente activa.

La concientización acerca de estos aspectos del problema puede despertar el interés de combatirlo en las personas más jóvenes pues, después de todo, el envejecimiento es algo que ha de afectar a todo el mundo.

DESCRIPCION DE LOS PRINCIPIOS, SUSTENTOS Y FUNDAMENTOS BAJO
LOS CUALES SE ABORDARA EL PROBLEMA.

En el reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento (1984) se menciona que, hasta la fecha de su publicación, no existía ninguna teoría específica y bien desarrollada que explicara los varios eventos relacionados al envejecimiento y que incluyera tanto casos aislados como las características generales más comunes referentes a los cambios que el individuo experimenta en las áreas física, psicológica y social. La razón que se aduce para ello es la de que el envejecimiento es un fenómeno complejo que puede requerir de diferentes explicaciones interconectadas para cada una de las facetas involucradas en el proceso, para lo cual es necesaria la investigación a todos los niveles, desde el molecular hasta el social.

Hasta fechas recientes, los trabajos e investigaciones de la gerontología, un área joven de las ciencias sociales, eran fundamentalmente descriptivos, es decir, buscaban "obtener hechos". Actualmente estos hechos se están empezando a ordenar y explicar por medio de teorías. Las teorías existentes hasta la fecha pueden ser agrupadas, según Karp y Yoels (1982) en tres grandes categorías: las teorías integrativas, las teorías que explican el envejecimiento en base a principios del desarrollo y las teorías que consideran la vejez como una especie de subcultura.

Las teorías integrativas enfatizan el hecho de que los diferentes elementos sociales se encuentran interconectados unos con otros de manera de producir y mantener un orden en la sociedad. Estas teorías recalcan la importancia de la in--

tegración armoniosa de las personas a la sociedad y la manera en la cual la adopción de roles culturalmente prescritos, contribuye al orden general de la sociedad.

Una de las teorías derivadas de las ideas anteriores es la teoría de la separación que estipula que al llegar a la vejez hay un alejamiento inevitable del individuo respecto a la sociedad, restringiéndose su participación activa en ésta. De acuerdo a Cumming E. y Henry (1961), los creadores de esta - teoría, tal alejamiento es un fenómeno universal y perfectamente natural, gobernado por normas culturales y aceptado voluntariamente por los ancianos que, ante la disminución de - sus habilidades físicas, escogen retirarse de los roles sociales que desempeñaban previamente. La sociedad, por su parte, acepta gustosa este proceso de alejamiento, considerando que contribuye a su equilibrio.

Un análisis más profundo de esta teoría permite ver que adolece de varias fallas pues no se explica en ella cómo es que hay tanta resistencia y malestar asociados al proceso de separación siendo que se trata de algo natural y voluntario. Es por ello que surgió como contraparte otra teoría: la teoría de la actividad, sostenida por Neugarten y Havighurst -- (1968). Esta afirma lo contrario de la anterior y propone -- que para un ajuste exitoso a la vejez se requiere permanecer activo e integrado a la sociedad a través de la ejecución de roles valorados por el individuo y por la sociedad. De esta manera, una persona que se adapta satisfactoriamente a la vejez se resiste a la reducción de su ambiente social manteniendo sus actividades laborales tanto tiempo como sea posible y cuando finalmente se tiene que retirar, encuentra sustitutos que lo mantienen interesado por la vida.

Una tercera teoría perteneciente a este grupo es la de Reichard, Livson y Peterson (1962), cuyo intento fué tratar de explicar los diferentes patrones de adaptación de la vejez mediante variables de la personalidad. De acuerdo a esto,

encontraron 5 tipos de individuos ancianos, algunos de los - cuales estaban satisfechos con alejarse de la sociedad mientras que otros no lo estaban. Entre ellos están los "maduros" que se adaptan en forma constructiva a la vejez, los de "mece dora" que también se adaptan bien aunque en forma tranquila y pasiva. En el otro extremo están los "disgustados" o "autoresentidos" que se adaptan mal a las presiones de la vejez.

Como puede verse, hay personas que quieren permanecer - activas e involucradas en la sociedad y otras que prefieren apartarse, dependiendo de cómo valoran los roles que han de asumir. Lo que importa no es tanto cual posición es mejor o peor, lo cual no podría determinarse muy objetivamente, sino cual es la opción que prefiere el individuo, y si tiene la - libertad de adoptar esa opción.

Las teorías que explican el envejecimiento en base a -- principios del desarrollo hacen especial énfasis en los cambios físicos y psicológicos - predominantemente en términos de pérdidas - que se presentan a edades determinadas pasando por alto la influencia que ejercen las expectativas culturales y la situación particular del individuo y el momento histórico en el que vive. Al respecto Karp y Yoels (1982) expresan sus dudas sobre la existencia de etapas definidas que pueden aplicarse en forma indiscriminada.

Las teorías que consideran la vejez como una subcultura hablan de las normas, valores y estilos de esta subcultura, haciendo notar cómo el tamaño y la segregación de los ancianos han facilitado el establecimiento de comunidades específicas para ellos. Una de las principales teorías perteneciente a - esta categoría es la teoría de la estratificación por edades que habla del proceso por el cual los individuos se colocan y diferencian unos de otros en la sociedad de acuerdo a las percepciones acerca de las conductas relacionadas a las etapas de la niñez, adolescencia, adultez y vejez. La manera cómo se trate al individuo y las conductas que se esperen de él dependen

derán de su movimiento y transición a través de las etapas e estratos. Esta teoría atrae la atención sobre el hecho de que la persona se mueve a través de la vida junto con un grupo de personas que experimentan cada período principal al mismo tiempo que ella y por lo mismo, atraviesan similares experiencias históricas que les confieren valores, ideas y conceptos distintivos. Para estos grupos de personas hay también ideas acerca del significado de adolescencia, adultez etc.

Las teorías mencionadas se complementan entre sí y aparecen relacionadas en varias de las explicaciones y estudios - acerca de la vejez y sus características. Debido a ello, se irán mencionando posteriormente con mayor amplitud, relacionándolas al análisis y explicación del tema, contrastando algunos de sus postulados entre sí de forma de integrar el cuerpo teórico del estudio.

Se hará también mención de varios autores que, por no encajar sus postulados dentro de las teorías enunciadas anteriormente no se incluyeron en este apartado, pero cuyas aportaciones han sido significativas en esta área.

Otros de los autores cuyas ideas y conceptos se integran coinciden en mayor o menor grado con estos lineamientos generales como se irá viendo posteriormente.

METODOLOGIA.

Para lograr el propósito de este estudio - analizar el concepto de productividad en la vejez que prevalece en las sociedades industrializadas modernas - se procederá a delimitar y especificar los alcances del estudio y la forma en que se organizará y estructurará la información.

La sociedad industrializada moderna que se tomará como prototipo para fines de este estudio será la sociedad norteamericana ya que en ésta se ven en forma patente la mayoría de los efectos que son el objeto de investigación pues es un país que posee un alto grado de industrialización. Por otra parte, la mayor parte de la bibliografía existente sobre el tema procede de este país debido a que en él existen los recursos económicos para promover investigaciones. La cultura norteamericana es también una cultura que ha tenido gran influencia sobre la de nuestro país y aunque nuestro país no ha alcanzado tal desarrollo industrial, tiene varias empresas - transnacionales o empresas que, aunque son del país, han adoptado políticas vigentes en empresas norteamericanas por el respaldo científico y el éxito práctico que han demostrado poseer. Sin embargo, durante el desarrollo del tema se procurará ir haciendo una extrapolación de la información a la situación y características de nuestro país.

El presente estudio consta básicamente de cuatro grandes apartados, en dos de ellos se intentará definir a grandes rasgos y en la forma más objetiva posible el concepto de vejez y el de productividad en la vejez. En otros dos apartados se examinarán los estereotipos asociados a esos conceptos con

el fin de contrastar el concepto de vejez con la imagen este reotipada de ésta en relación al desempeño laboral. De esta manera se tendrá una visión general de los dos enfoques que permitirá delinear y analizar el problema.

Para definir el concepto de vejez se hará recurso a sus principales características físicas, psicológicas y sociales. Como este tema es sumamente amplio no se profundizará mucho sino que se mencionará aquello que tenga relevancia en relación al tema.

Enseguida se mencionarán algunos de los principales este reotipos respecto a las características físicas psicológicas y sociales del anciano. En especial, al hablar de los estereotipos sociales se hará referencia al concepto de "edadismo", palabra acuñada por Robert N Butler para designar la discriminación hacia los ancianos.

Para delinear el concepto de productividad en relación a la tercera edad se recopilarán algunas de las ideas acerca de él tanto de tiempos antiguos como de tiempos más recientes así como también de diferentes culturas para tener una idea bidimensional de la discriminación laboral causada por el estereotipo sobre la vejez.

En el último apartado se hablará del estereotipo de la improductividad en la vejez, tratando de determinar sus posibles causas y consecuencias y algunas alternativas al problema como es el caso de la opción de trabajar para los ancianos que estén en capacidad de hacerlo y cuyo interés sea éste.

Las fuentes de información utilizadas en la presente investigación son, principalmente libros y artículos de revistas publicados de 1950 hasta la fecha. Este rango se debe a que la bibliografía sobre el tema no es muy abundante y, para tener una visión clara del problema no es posible restringirse únicamente a un número reducido de publicaciones. Sin embargo, tampoco se pretende hacer un análisis exhaustivo de la bibliografía de los últimos 30 años sino tomar algunos de los datos

más destacados de forma de tener una panorámica general del tema. Los datos de publicaciones más antiguas se referirán - principalmente a los hechos y características de la vejez, - mientras que los datos referentes a estudios sobre estereotipos y actitudes hacia la vejez pertenecen más bien a publicaciones recientes.

Las publicaciones elegidas son principalmente aquellas que estudian el problema desde un punto de vista psico-social por considerar que la discriminación laboral es un problema cuyas raíces son sociales pero que tiene una repercusión profunda y directa en el individuo. El énfasis se encuentra en la formación y mantenimiento del estereotipo lo que presenta la opción de tomar medidas preventivas o correctivas de las actitudes por medio de la información.

I. LA VEJEZ.

La duración extrema de la vida se ha ido incrementando, sobre todo en el último siglo, debido a los avances médicos que han permitido la prevención y tratamiento satisfactorios de un número mayor de enfermedades, y a la mejoría en las condiciones de vida. La duración promedio de vida a principios de siglo era de 47 años, mientras que ahora es de 70.4 (Butler, 1975).

Lo anterior, aunado al descenso en las tasas de natalidad, ha ocasionado que sea cada vez mayor el número de personas que alcanzan una edad avanzada y que la proporción de ancianos se vaya incrementando. Butler (1975) calcula que, de acuerdo a estas condiciones, la proporción de ancianos será de un 15 % con respecto a la población total en el año 2000.

Al incrementarse la proporción de ancianos han empezado a tener lugar ciertos cambios dentro de la sociedad para adaptarse ésta a su nueva estructura. Sin embargo, estos cambios han ocurrido muy lentamente con lo que ha surgido un nuevo problema: se ha ampliado la duración promedio de la vida pero no la calidad de ésta. A este respecto, Butler (1975) menciona que no es suficiente tener una mayor cantidad de personas sobreviviendo, sino que hay que proporcionarles la oportunidad de ser un grupo con una adecuada auto-estima, capaz de involucrarse y contribuir a la sociedad de manera de formar una parte vital de ésta.

La senectud no es una etapa por naturaleza desdichada o feliz; es, como las demás una fase con sus alegrías, tristezas, problemas y potenciales. A pesar de ello, muchas veces el lle

gar a la vejez es ocasión de padecer desesperación, privaciones, soledad y frustración. A esto ha contribuido el hecho de que la vejez se haya llegado a constituir en una etapa separada y aislada de las demás. Esta separación no afecta tanto en el sentido de su subdivisión para fines de estudio sino en el de su aislamiento práctico que se da en el trato cotidiano por medio de discriminación.

Se ha dicho que la vejez, como etapa, comienza alrededor de los 60 años aunque para especificar más, algunos autores la han dividido en subetapas (Bize P.R., Vallier C., 1973): la tercera y la cuarta edad. Estos autores estipulan que la tercera edad da comienzo a los 56 años y se extiende hasta los 84 en que se inicia la cuarta. La tercera edad se caracteriza por el decaimiento de algunas fuerzas, el advenimiento de la jubilación y la agudización de algunas enfermedades, lo cual puede conducir a una crisis que se resuelve más adelante - alrededor de los 77 años - cuando se ha logrado una estabilización y organización de las actividades en relación a las nuevas circunstancias. La cuarta edad no es descrita muy ampliamente por estos autores, tan sólo hacen alusión al decremento de fuerzas y capacidades que la acompaña y a que su límite es probablemente los 112 años.

Hay que tener en cuenta que estas delimitaciones son algo arbitrario, que se establece con el fin de facilitar los estudios pues en casos prácticos no se presenta siempre el mismo patrón de características en una edad determinada.

1.1 CARACTERISTICAS FISICAS.

Gran parte de lo que se considera comúnmente como vejez es realmente enfermedad y no constituye una parte fundamental del proceso de envejecimiento (Butler, 1975). De hecho, se realizó un estudio multidisciplinario en el Instituto Nacional de Salud en Bethesda, Maryland, en el cual se encontraron amplias pruebas de que muchas de las características normalmente atribuidas a la vejez son el resultado de enfer-

medades, variables de la personalidad y efectos socioculturales (Butler, 1965).

Esta opinión es compartida y ampliada por otros autores (Kastenbaum, 1980; Bellak, 1975) que coinciden en aseverar - que la edad cronológica no es un índice confiable para determinar qué tan viejo es un individuo. El rendimiento y características generales del cuerpo humano no pueden por tanto - traducirse en un número definitorio sino que frecuentemente hay que recurrir a varias medidas para proporcionar una imagen completa de la persona. Esto se refiere a que es posible tener varias edades al mismo tiempo en términos de capacidad mental, salud física, resistencia, creatividad y emociones.

Por otra parte, muchas de las enfermedades que ocurren en la vejez (v.g. ataques al corazón, asma, úlceras) pueden ocurrir también a edades más jóvenes. En ocasiones, enfermedades tales como la arterioesclerosis empezaron realmente a una edad temprana y no hicieron sino irse agudizando. Existen también ciertas enfermedades, por ejemplo las causadas por infecciones o parásitos, que se vuelven menos probables en la vejez debido a la adquisición de inmunidad contra ellas, --- (Bellak, 1975).

En general, la salud física de los ancianos es mejor de lo que se piensa ya que un 81 % de las personas de más de 65 años tienen plena capacidad de moverse y vivir independientemente y sólo un 5 % de ellas se encuentran institucionalizadas, de acuerdo a datos obtenidos por Butler (1975).

En ocasiones, la pérdida de facultades se inicia casi - al principio de la vida adulta, por diferentes causas que no se atribuyen al envejecimiento; entonces, se busca solucionar las como si fueran una enfermedad. En cambio, en la vejez se consideran naturales todas o casi todas las enfermedades y esto impide que se haga recurso a un médico para tratarlas, resignándose el anciano y sus familiares a esta situación.

Aunque el deterioro físico de la vejez no es tan pronun-

ciado como se cree popularmente, es indudable que existe y que muchas veces se ve acompañado de enfermedades e incluso de algunas específicamente tales como la artritis y el reumatismo.

A continuación se enumerarán brevemente las características principales y más comunes de la vejez, de acuerdo a los estudios de Bize P.R. y Vallier (1973) y Kastenbaum R. (1980).

- La silueta general se encoge al disminuir la estatura, lo cual empieza a suceder entre los 50 y 55 años aunque es -- más notorio a partir de los 70. Esta disminución puede alcanzar los 4 cm. y se debe al encogimiento de los discos inttervertebrales y de los músculos. Los hombros y la cabeza también se abaten, produciéndose así un encorvamiento general.
- Los huesos tienden a descalcificarse, volviéndose más frágiles y quebradizos y, en caso de romperse, más lentos en sanar.
- Los músculos sufren una disminución en el número y tamaño de sus fibras con lo que disminuye el tono muscular y decae la fuerza en general aunque el perjuicio no es muy grande sino hasta una edad bastante avanzada.
- Las articulaciones pierden algo de su movilidad y fuerza, volviéndose susceptibles a la artritis y reumatismo.
- La piel pierde elasticidad y se adelgaza, originando arrugas. Pueden aparecer también manchas y ronchas, resultado de la exposición a las radiaciones solares, frío, humedad, etc. Al volverse quebradiza, no ofrece la misma protección contra infecciones y enfermedades.
- El cabello se adelgaza, encanece y se cae aunque en las -- mujeres no es tan notorio como en los hombres que pueden -- llegar a la calvicie total o casi total.
- La vista disminuye por la disminución del poder de acomodación del cristalino - lo cual se puede iniciar desde los - 43 años - y por la pérdida de transparencia del mismo y de

la córnea. La visión nocturna es también más reducida, --- aunque su disminución empezó mucho tiempo antes, alrededor de los 27 años. El grado de disminución de la visión depende de las condiciones de vida, de la alimentación, del metabolismo y de las posibilidades de agotamiento visual.

- La audición decreta, en especial con respecto a las frecuencias más altas. Este decremento es notorio a partir de los 50 años pero no es funcionalmente molesto sino hasta los 80 o 90 años. La progresión del decremento dependerá de las condiciones sonoras del medio que rodea al individuo. En ocasiones la sordera parece más grave de lo que es, cuando el anciano ha perdido el interés en el mundo externo.
- El apetito disminuye, lo cual puede dar como resultado una nutrición desbalanceada. A ello contribuye el hecho de que la percepción de aromas y sabores se altera o disminuye.
- La respiración se vuelve menos eficiente ya que la capacidad de inspiración y espiración decreta ocasionando sofocación ante los esfuerzos y jadeo. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que, en el Instituto Nacional de Salud Mental de Bethesda, Maryland (1980) se encontró que la disminución de la circulación sanguínea cerebral así como la disminución en la provisión necesaria de oxígeno, no son consecuencias inherentes al envejecimiento sino el resultado probable de la arteriosclerosis o de alguna otra enfermedad.
- El ritmo cardíaco disminuye un poco con la edad aunque en general puede decirse que permanece relativamente constante toda la vida. La presión arterial se incrementa y disminuye el suministro cardíaco como consecuencia de la disminución del volumen de contracción del corazón con lo que puede darse un déficit en la irrigación cerebral. Aquí también hay que tener en cuenta los resultados del Instituto Nacional de Salud Mental mencionados en el apartado anterior.
- El aparato digestivo, al igual que las demás partes del --

cuerpo, también envejece, aunque en forma menos sistemática y sensible. Lo que más lo afecta es la mala nutrición de vida a hábitos alimenticios inadecuados.

- La actividad eléctrica del cerebro es más reducida, posiblemente debido a que disminuye el número de neuronas funcionales, que son células no renovables. Esto ocasiona un tiempo de reacción mayor ante los acontecimientos del mundo exterior. También puede presentarse mayor dificultad para -- coordinar las actividades de los diversos sistemas corporales; aunque hay que tomar en consideración que ésto es efecto de la hipertensión y arterioesclerosis y no del envejecimiento per se. Por otra parte, incluso cuando se llegan a desarrollar estas enfermedades, el cerebro tiende a crear mecanismos compensatorios como el de desplazar funciones del sistema nervioso central de un esquema de operación a otro, cuando surgen problemas de circulación, aumentar el número de vasos capilares que irrigan ésa zona.

1.2 CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS.

1.2.1 Aspectes de la personalidad.

La vejez es una de las áreas menos exploradas por la psicología que se ha dedicado principalmente al estudio de los primeros años de la vida. En especial, los aspectos de la personalidad en el anciano han sido poco estudiados pues hasta tiempos recientes es frecuente la aseveración de que los senectos son demasiado rígidos para beneficiarse de ningún tratamiento psicológico. Esto ha influido en la falta de conocimiento sobre esta etapa de la vida. Sin embargo, se han empezado a realizar algunas investigaciones y estudios que han sentado las bases de la gerontología.

Erikson fué uno de los primeros que extendió su explicación del desarrollo humano más allá de la adolescencia, considerando el curso total de la vida como una serie gradual de resoluciones de problemas. El sentimiento de haber logrado -

satisfactoriamente la realización de una etapa o de verse -- frustrado en ella es de importancia primordial en el desarrollo de las fases sucesivas. Estas fases son: I Confianza vs. desconfianza, II Autonomía vs. vergüenza y duda, III Iniciativa vs. culpa, IV Industria vs. inferioridad, V Identidad vs. difusión de la identidad, VI Intimidad y solidaridad vs. aislamiento, VII Generatividad vs. absorción en sí mismo, VIII Integridad vs. disgusto y desesperación. Esta última etapa que es la que se refiere al período que nos ocupa, implica la aceptación de la propia vida como inevitable, apropiada y significativa, lo cual es solución eficaz a la desesperación, disgusto y temor a la muerte como remate de una vida irrealizada (Maier, 1979).

Erikson resumió todo el resto de la vida, a partir de los 60 años en esta última etapa. Peck R. (1955), por su parte, extendió su estudio diferenciando varias fases dentro de la vejez: 1) Diferenciación del ego vs. preocupación por el rol de trabajo, es decir, valorarse a sí mismo por lo que -- uno es en lugar de por lo que hace. 2) Trascendencia corporal vs. preocupación corporal, que se refiere al grado de autonomía que alcanza la persona con respecto a las limitaciones físicas (psicológicamente hablando). 3) Trascendencia del ego vs. preocupación por el ego, que implica la consideración de la propia muerte y la apreciación positiva de la aportación o herencia que uno pueda dejar al mundo después de la muerte.

Otros investigadores (Reichard, Livson y Peterson, 1962) describieron la última etapa de la vida en términos de 5 síndromes que reflejaban mayor o menor éxito adaptativo: Los -- "Maduros" se caracterizan por su aceptación de sí mismos, de su pasado y de su relación con la sociedad, así como por su entusiasmo y actividad. Los de "mecedora" se caracterizan por su alto nivel de aceptación de sí mismos y de su situación, aunque esta aceptación es pasiva. La vejez les permite retirarse de actividades y responsabilidades por las que nunca -

sintieron interés. Los de "armadura" temen la posibilidad de ser pasivos, dependientes e indefensos por lo que se crean una armadura que se traduce en altos niveles de actividad para resistir con todas sus fuerzas a esa situación. Los "irascibles" muestran claramente una menor adaptación. Se caracterizan por la exteriorización de sus dificultades y por su falta de satisfacción en la vida la cual reprochan y atribuyen al medio que les rodea, no a sí mismos. Los "que se desprecian a sí mismos" se encuentran al igual que los anteriores, mal adaptados e insatisfechos consigo mismos pero en lugar de exteriorizar su agresividad la internalizan dando como resultado depresión aunque pese a ella pueden mantener un -- ajuste conductual precario.

Savage y cols. (1977) hicieron otra clasificación por tipos de personalidad en la vejez: 1) Los normales, caracterizados por prudencia y cautela, autosuficiencia, resistencia a los cambios, buen ajuste personal y buen ajuste social. -- 2) Los introvertidos que son sobrios y taciturnos, reservados, introspectivos, apegados a sus propios valores, tímidos y retraídos, auterreprimidos, con un buen ajuste personal pero -- mal ajuste social. 3) Los perturbados, que son irritables, inestables, autoconflictivos, muy angustiados, con mal ajuste personal y mal ajuste social. 4) Los maduros, que son autosuficientes, activos e independientes, decididos, emocionalmente estables, astutos, rígidos de pensamiento, con buen ajuste personal y buen ajuste social.

La personalidad es dinámica por naturaleza por lo que no puede concretarse a una teoría como base única de su estudio sino que debe tomarse en cuenta que toda la vida implica una constante modificación de la persona a través del ejercicio de antiguas habilidades, del aprendizaje de otras nuevas y de la asimilación de las influencias del medio ambiente; todo lo cual contribuye al concepto que el individuo se forma de sí mismo. Así, es posible observar que los rasgos de personalidad tienden a permanecer relativamente estables toda la vida

y, por tanto, varían de anciano a anciano. Sin embargo, existen algunas características usuales entre ellos debido, tal vez, a la situación que ocupan en relación a los más jóvenes que ellos y al papel que les toca desempeñar en la sociedad.

La inseguridad y ansiedad son rasgos frecuentes en esta etapa de la vida ya que la persona se enfrenta en este momento a una serie de temores tales como la muerte de amigos y parientes de su misma edad, lo que lo confronta también con su propia muerte. Otras fuentes de temor son: la pérdida de poder de influencia en la familia y en el trabajo, la disminución de ingresos económicos, el debilitamiento físico, la posibilidad de institucionalización, la dependencia de otros - para un número cada vez mayor de actividades, y la soledad.

Lo anterior allana el camino para la depresión que, según su agudeza, puede ocasionar llanto frecuente, sentimientos de desesperanza y falta de fé en la vida, dificultad para tomar decisiones, actividad física reducida, tiempo de reacción alargado, etc. También puede ir acompañada de síntomas físicos tales como: estreñimiento, falta de apetito (o aumento de éste), insomnio y alteraciones de la actividad y el reposo. Esto ocurre, de acuerdo a Sánchez Caro y Ramos (1982) cuando se trata de depresión endógena - causada por una disminución de los neurotransmisores - y su incidencia en los ancianos es difícil de distinguir de la depresión reactiva, cuyas causas son los motivos externos de los que se habló anteriormente. La depresión reactiva no va acompañada de cambios físicos tan acentuados pero conlleva un empeoramiento de los síntomas al anochecer, con la consiguiente dificultad para conciliar el sueño.

Independientemente del tipo de depresión de que se trate, puede ser tratada, a diferencia de lo que popularmente se cree, si el anciano recibe atención adecuada (Sánchez Caro, Ramos, 1982).

Otro fenómeno que se presenta en personas de edad avanzada es la revisión de la vida. Esto ocurre debido a que ya no se tiene la perspectiva de un largo tiempo por vivir y -- por planear. Como alternativa se pasa a considerar el pasado que, en este punto de la vida, es bastante amplio, y se pasa a hacer un balance de él (Casals, 1982).

Butler R.N. (1975) al respecto dice que la revisión de vida es un proceso universal, normativo, desencadenado por -- el sentido de la disolución y la muerte cercanas, precipitado y reforzado por las experiencias actuales de aislamiento. Este proceso, según Butler, produce efectos observables, creativos, adaptativos, patológicos o alguna combinación de ellos. Cuando el individuo es muy exigente consigo mismo, los resultados de la revisión de vida son negativos y le muestran su vida como una serie de fallas y oportunidades perdidas, lo -- que puede agudizar su preocupación por la muerte, (Kasten---baum, 1980). Cuando los resultados de la revisión de vida son positivos, la actitud ante la muerte es más serena y, lo que es de especial importancia, conducen a efectos creativos.

Es importante notar que para que haya menor rigidez en la revisión de vida, es necesaria una actitud más abierta y positiva que se ve favorecida por la ausencia de estereotipos ya que éstos últimos hacen que el individuo juzgue sus últimos años en base a una carencia de las características y cualidades comúnmente apreciadas por la mayor parte de la sociedad.

1.2.2 Aspectos intelectuales.

La idea de que la inteligencia disminuye conforme se -- avanza en edad se encuentra muy difundida, en especial debido a los resultados obtenidos en algunas investigaciones en las cuales se aplicaron tests de inteligencia encontrando un decremento marcado en varias funciones. Sin embargo, más recientemente se ha procedido a estudiar con más atención este tópico y se ha detectado que, por una parte, los tests en cuestión no se ajustaban a las características neuropsicológicas ,

motivacionales y afectivas del anciano (Sánchez Caro y Ramos, 1982). Es decir, se pasó por alto si el concepto de inteligencia que manejaban y la metodología y connotaciones socioculturales asociadas a ellos podrían aplicarse en forma tan generalizada sin previos ajustes. Este es el caso que se da en cuanto a la escala de Wechsler ya que apoya la visión de la vejez en base a un modelo deficitario en términos de los deterioros, pérdidas y déficits que acarrea (Lehr, 1980).

Por otra parte, se ha encontrado que los tests psicométricos son muy sensibles a la presencia de estados de enfermedad, aún si son mínimos, lo cual destaca la importancia de no atribuir inmediatamente al envejecimiento cualquier deterioro, sino primero considerar otras variables como las deficiencias ambientales, el estado de salud, la presión arterial, etc. (Butler, 1964). Bellak L. (1975) comparte esta idea, -- afirmando que el envejecimiento del intelecto se produce a causa de las expectativas de la sociedad y del ámbito en que se coloca a los ancianos.

Otros autores (Horn y Catell, 1970) han dicotomizado el concepto de inteligencia: uno de los componentes mejora con la edad y el otro declina. El primero, la inteligencia cristalizada, abarca aquellas habilidades -- como la habilidad verbal y el conocimiento de ciertos temas -- que se ven beneficiadas por la experiencia derivada de la cultura, la educación y el aprendizaje. El segundo, la inteligencia fluida, abarca aquellas habilidades de razonamiento que están relacionadas a la herencia genética o biológica y que, al decrecer, dificultan la resolución de problemas particulares que van más allá del repertorio de conocimientos del individuo. Es en función a esto que Friedman y Havighurst (1954) explican el hecho de que las personas que desempeñan un trabajo -- que requiere principalmente el ejercicio de actividades cognitivas de tipo razonablemente predecible, trabajan por más largo tiempo que aquellos cuyo trabajo sólo requiere habilidad física. Los estudios de Ebniger G. (1931) y Sorenson (1933)

corroboran ésos resultados y los de Teraan L.M. y Oden M.H. (1959) añaden el dato de que las personas muy brillantes --- muestran un desarrollo que puede seguir indefinidamente en al gunas áreas mientras desciende ligeramente en otras.

Estudios longitudinales de los mismos sujetos a lo largo del curso de su vida demuestran que la inteligencia general tiende a conservarse, desarrollándose hasta la muerte. Algunas personas que ejemplifican el desarrollo de la inteligencia son: Pasteur, muerto a los 73 años, fué un trabajador asi duo, especialmente al final de su vida. Churchill, a los 66 años fué nombrado Primer Ministro y, según él mismo, experimentaba que toda su vida pasada había sido una preparación pa ra ése momento durante el cual llegó a ser uno de los prin-- cipales artífices de la victoria aliada de la Segunda Guerra Mundial. Víctor Hugo, a los 68 años siguió escribiendo como lo hacía en su juventud, con la diferencia de tener desde es ta cumbre de edad, destellos de agudeza que le permitían ade lantarse a su época. Einstein, quien culminó su teoría sobre la relatividad en su ancianidad. Goethe, que produjo sus mejores obras a partir de los 50 años. Kant, cuyas atribucio-- nes filosóficas fueron realizadas a edad avanzada. Existen - muchos otros ejemplos de productividad y creatividad en la - tercera edad pero no se mencionarán aquí por falta de espacio. En estos casos el factor que ha fungido principalmente como catalizador para el continuado desarrollo intelectual es el interés y compromiso con la vida (Bize, Vallier, 1973).

Las tareas ante las cuales la gente de edad avanzada ex perimenta dificultad son, de acuerdo a Szafran J., Kay H. y Welford A.T. (1972), las que implican: 1) Falta de guías sen soriales. 2) Exceso de datos o informaciones presentados sin secuencia lógica. 3) Un número elevado de datos y hechos a re tener, sin esquema de apoyo. 4) Un nivel de abstracción muy elevado. Es de notarse que algunas de estas dificultades tam bién se les presentan a personas más jóvenes pero en estos - casos tienden a pasar desapercibidas.

La capacidad de aprendizaje está estrechamente unida a la capacidad intelectual y, como ésta, se ha visto catalogada como poco frecuente en el anciano, consecuentemente a las personas de edad avanzada se les proporcionan pocas oportunidades de aprendizaje. Es cierto que el rendimiento del anciano puede verse afectado por el descenso de la agudeza sensorial, - por la mayor tendencia a la fatiga o por falta de motivaciones, sin embargo, existe evidencia (Gerontological Society, - 1969) de que las personas de edad avanzada aprenden nuevas - habilidades con la misma rapidez que personas más jóvenes, - siempre y cuando se les proporcionen técnicas didácticas --- apropiadas para compensar la lentitud de que adolecen, la -- pérdida de memoria a corto plazo y el decremento de las capacidades sensoriales. Por otra parte, la habilidad de cambio, esencial para el aprendizaje, se encuentra en un alto nivel en los ancianos, aún a veces más que en los jóvenes pues --- sienten que tienen menos que perder ya (Butler, 1975).

Las oportunidades de aprendizaje para el anciano pueden representar una de las mejores alternativas preventivas o -- terapéuticas para luchar con los sentimientos de soledad, -- abandono e inutilidad.

Uno de los factores de mayor importancia dentro del proceso de aprendizaje es la memoria. Esta puede ser de dos tipos de acuerdo al período al cual se refiere: remota y reciente o inmediata. Las modificaciones que ambos tipos de memoria sufren con el tiempo obedecen a la ley de Ribot, según la -- cual los conocimientos adquiridos a edades más tempranas se retienen por mayor tiempo que los adquiridos a edades más -- tardías. La persona de edad que goza de buena salud puede recordar lo que sucedió hace décadas, en su niñez y juventud, así como también los acontecimientos inmediatos pero se le dificulta recordar lo sucedido en el período intermedio. Esto se ha atribuido a la falta de registro de las experiencias - recientes ya sea por un debilitamiento de los procesos fisiológicos que sostienen la formación del recuerdo o por razones

psicológicas tales como la depresión, falta de interés o de motivación, (Kastenbaum R. 1980) o por interferencia emocional (Bellak, 1975).

Se ha dicho que la creatividad disminuye con el envejecimiento pero cada vez hay un mayor número de estudiosos del envejecimiento que están en desacuerdo con esta idea. Kastenbaum R. (1980) opina que los casos de descenso de la creatividad en la vejez pueden muy bien atribuirse a que el anciano llega a ser víctima de las expectativas de los demás que no esperan de él creatividad, innovación ni capacidad de aprendizaje. El se apropia éstas expectativas y pierde esperanza en su propia capacidad con lo que la creatividad se vuelve algo improbable y lejano para él. En pocas palabras, las expectativas culturales llegan a impedir el desarrollo de las capacidades mentales.

Butler R.N. (1975), asevera que la creatividad en la vejez se asocia a aquellos individuos que son adaptables, ingeniosos y que se encuentran activamente involucrados con su familia y con la comunidad. Este autor añade (1964) que incluso existe cierto factor que facilita la creatividad en la persona de edad avanzada. Con esto se refiere a la aspiración del hombre a la inmortalidad que impulsa a querer dejar obras significativas y dignas de recordarse. Eso, aunado al sentido de la presión del tiempo y de lo transitorio de la vida, logra vencer los obstáculos que se oponían al logro creativo. Esto indicaría que la capacidad de ser creativo se encuentra en potencia, presente en las personas senectas pero se ve inhibida por circunstancias externas - socioeconómicas, físicas, culturales - e internas - las propias expectativas, depresión, ansiedad, etc.

Otro aspecto susceptible de favorecer la creatividad es el cúmulo de conocimientos y experiencias que proporciona al individuo una visión más completa de la vida y lo hace un representante más significativo de su cultura.

Y un último aspecto que favorece la creatividad, en el

área laboral, es que el trabajo ha llegado a tener un significado más elevado para las personas de edad, lo cual les proporciona motivación y los ayuda a compensar los déficits que pueden tener (Hickey T., 1980).

Un sumario de las capacidades y funciones asociadas a la vejez es el proporcionado por Butler (1964), en donde menciona como capacidades de la segunda mitad de la vida y la vejez: los conocimientos acumulados, las habilidades acumuladas, el juicio, la sagacidad, la reflexión, la sabiduría, la comprensión, la prudencia y perspectiva, la serenidad, el contento, la calma, el desarrollo filosófico, la independencia, autonomía y libertad, la sinceridad y honestidad, la comprensión interpersonal, la conmiseración, la empatía, la madurez, la confiabilidad, la autoridad y el prestigio. Las funciones que este autor menciona como más importantes son: la instrucción, la enseñanza, la consulta y consejo, el escuchar y reflexionar, la orientación, la observación a lo largo del tiempo (en cuanto a historiadores y biógrafos) y la administración.

1.3 CARACTERISTICAS SOCIALES.

Las diferentes poblaciones alrededor del mundo han sido víctimas del envejecimiento en mayor o menor medida, según su nivel de industrialización (Bize, Vallier, 1973). Por envejecimiento de la población se entiende un aumento progresivo de la proporción de personas ancianas en relación a la población total (Sánchez Caro y Ramos, 1982). Este fenómeno obedece a causas diversas: el progreso de la medicina moderna, la mejora de la calidad de la vida, la disminución de la natalidad y la mortalidad infantil, etc.

El creciente número de ancianos ha hecho surgir una nueva problemática social. Casals I. (1982) habla de que en la actualidad los viejos son catalogados como integrantes improductivos y pasivos de la sociedad, que significan una carga económica para los adultos activos de la sociedad con cuya aportación se alimentan pensiones, retiros y subsidios de

la vejez. Al irse incrementando la proporción de pasivos en relación a la de activos, este peso se hace más grande sobre los últimos. Desde este punto de vista, el dinero que reciben los ancianos, se pierde pues no está destinado a la inversión sino que se convierte en víveres, alquileres, ropa y consumos similares. En ocasiones aún su consumo de estos bienes es reducido pues es frecuente que a la vejez se una la pobreza debida a enfermedades de tratamiento costoso, pensiones insuficientes y discriminación laboral (Butler, 1975). Aún así, la desaparición de estos subconsumidores acarrearía un peligroso desequilibrio financiero (Sauvy A., 1970).

Benett R.G. (1974) aduce a estas circunstancias el hecho de que se hayan acrecentado las tensiones intergeneracionales pues los ancianos sufren de una economía menguada y los jóvenes y adultos soportan un peso económico más extenso que si el número de jubilados fuera menor.

Varios autores han buscado soluciones a este problema y han propuesto: estimular el crecimiento de la fuerza laboral (Schultz, 1973), crear empleos de medio tiempo o de "tiempo parcial" y ampliar el tiempo libre de los integrantes de todos los grupos de edad, lo que conduciría a una distribución más equitativa de ganancias económicas a lo largo de las diferentes edades de la vida (Krebs, 1968), elevar la edad de la jubilación y favorecer el mantenimiento en actividad de numerosas personas de edad (Sánchez Caro y Ramos, 1982).

Las teorías de la separación y de la actividad que ya se han mencionado en otra parte de este trabajo, han servido como base para diversos puntos de vista acerca de los orígenes de la separación de la vejez de las demás etapas del desarrollo. Así, Kaufman I. y Zinberg N.E., (1976) atribuyen lo anterior a que existe un "culto" especial hacia la juventud, hacia su capacidad física y su vigor; actitud que se refleja en las prácticas de no emplear a las personas después de cierta edad y de la jubilación obligatoria también a cierta edad.

Casals I. (1982) aduce las mismas características como origen de la mitificación de la juventud como la etapa con mayor potencial de productividad. Así, el énfasis en ciertas características lleva a pasar por alto otras que también pueden ser provechosas en un trabajo.

Bize P.R. y Vallier C. (1973) consideran la mezcla de edades como una necesidad absoluta, Kastenbaum R. (1980) coincide con esta idea mencionando aparte algo que es de suma importancia: si la sociedad es la que ha creado barreras que separan a los grupos de personas entre sí, es también ella quien puede redefinir estos límites e integrar a las personas. Kastenbaum añade que una manera adecuada de conservar el poder es compartirlo, permitiendo a los miembros de diferentes grupos de edad participar juntos en más actividades y obteniendo los beneficios resultantes de esta mezcla.

La familia ha adoptado la actitud de la sociedad general y se comporta por lo común de acuerdo a ello. Así, ha desaparecido el esquema de la familia trigeracional que era más usual en otras épocas (Sánchez Caro y Ramos, 1982). En la actualidad la familia está integrada por varios grupos, es lo que Casals I. (1982) denomina una "familia extensa emocional" en la cual cada grupo vive independientemente pero existe una relación afectiva. Dentro de este esquema el anciano tiene una función pero ésta es pasiva: la de ser atendido. Debido a ello es probable que se le llegue a institucionalizar, con finándolo así al aislamiento. En consecuencia la familia actual probablemente ha ganado más independencia y autenticidad pero se ha vuelto más frágil y explosiva a falta de la serenidad y sabiduría del anciano (Sánchez Caro y Ramos, 1982).

Los factores socioeconómicos y demográficos que hasta ahora se han mencionado contribuyen a que el papel del anciano en la sociedad se vuelva vago e indefinido. Es lo que Burgress (1950) llama el "rol de no tener rol" y que consiste en la ausencia de expectativas claras y específicas sobre las cuales estructurar la propia vida diaria.

Los roles o papeles que un individuo desempeña en la sociedad son instrumentales, es decir, sirven como medios para lograr un fin: la integración a la sociedad.

Los principales roles instrumentales que una persona -- juega se definen después de la adolescencia. Entre ellos se encuentran el rol de empleado que percibe un salario, esposo(a), padre de familia, participante de la comunidad, etc. La forma en que estos papeles se estructuran está condicionada a la pre-existencia de disposiciones de la personalidad su que también en alto grado, a las experiencias sociales contemporáneas que acompañan su definición (Lawton M.P., 1982). El aprendizaje y ejecución de estos papeles es un punto central y básico para el mantenimiento o modificación del concepto -- de sí mismo a través del sentimiento de competencia y utilidad que acompaña a este proceso.

En la vejez, la relación interpersonal del individuo con su mundo cambia, en especial a raíz de la jubilación, consecuentemente se vuelve cada vez más difícil seguir ejerciendo los antiguos roles sociales y, a cambio de esto, se obliga al ju bilado a desempeñar papeles que probablemente no asumirá con mucho agrado ("viejo", "retirado") por encontrarse bajo el in flujo de una connotación negativa por parte de la sociedad.

Esta situación es especialmente penosa para los viejos-jóvenes (de 55 a 75 años de edad) que se encuentran retirados pero cuya edad aún les permitiría permanecer activos laboralmente (Neugarten, 1974).

La solución que la mayor parte de los autores mencionados hasta ahora han encontrado a la falta de un rol definido en la vejez es el proporcionar al individuo la oportunidad de seguir haciendo una aportación que se traduzca en beneficio para la sociedad. Beveridge W.E. (1980) afirma al respecto que la renovación del compromiso social de la persona de edad -- con el resto de la sociedad contribuye en gran medida a proporcionarle un rol aceptable aún si su aportación se limita

a un círculo laboral reducido. De acuerdo a esto, es patente entonces que, para los ancianos no conformes con la pasividad forzada, será beneficiosa cualquier oportunidad de hacer más flexible el actual esquema laboral-social.

II. ESTEREOTIPOS ACERCA DE LAS CAPACIDADES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SENECTOS.

La sociedad se rige por una serie de valores que son los que determinan dentro de una cultura determinada aquello que tiene importancia y aquéllo que no la tiene, lo que es socialmente aceptable y lo que no lo es, lo que es útil, valioso o productivo y lo que carece de estas propiedades.

Estos valores que se observan en una sociedad se traducen y reflejan en las actitudes de sus integrantes quienes regulan su conducta de acuerdo a ellos. El sistema de valores de cada persona podrá variar en cuanto a su ordenación jerárquica, sin embargo, es posible notar un alto nivel de congruencia en los sistemas de valores de los miembros de una sociedad.

Hollander (1967) habla de los valores aseverando que constituyen el compuesto nuclear de una constelación actitudinal que orienta la conducta hacia ciertas metas y objetivos sociales con preferencia a otros. Añade también que el origen de una constelación específica de valores se encuentra en la cultura. Así, los conceptos de libertad, belleza, orden, labo- riosidad, productividad, etc. varían de cultura a cultura de- pendiendo del lugar que ocupen dentro de la jerarquía de valo- res de esa sociedad u ámbito cultural. Hollander (1967) men- ciona también que en base al conocimiento de los valores de una sociedad - cuyo número es relativamente reducido - se po- drá predecir lo que es aceptable e inaceptable para los indi- viduos que la conforman.

Según la postura anterior, las actitudes se derivan de los valores y llevan por tanto implícita una expectativa acer- ca de la propia conducta y de la conducta de los demás, y ésto en todos los aspectos de la vida social. La adopción de -

ciertas actitudes permite al individuo el incorporarse al me dio social en el que vive así como también el formarse una - idea estable de ese medio y proteger a su yo de conocimientos indeseables (Hollander, 1967).

Las actitudes son aprendidas en base a aquello que ha ex perimentado en el pasado el individuo en el curso de su inte racción social, y se convierten en la fuerza directiva de sus acciones futuras. Aunque, como ya se ha dicho, las actitudes estén estrechamente viculadas con el contexto social que las produce, no por esto dejan de ser el resultado de experien-- cias individuales únicas.

Newcomb (1960) realizó un estudio acerca de la formación y cambio de actitudes y encontró que los grupos de referencia - grupos con cuyos objetivos se identifican sus miembros - te nían influencia determinante en esto. Su estudio demostró ade más que era más importante la identificación con un grupo de terminado que el hecho de pertenecer a él.

Por su parte, Centers R. (1959) comprobó empíricamente la hipótesis según la cual la posición de una persona y su - papel dentro del proceso socio-económico le imponen ciertas actitudes, valores e intereses relacionados con su posición y su papel en la esfera social.

Las actitudes y valores que prevalecen en la sociedad - no siempre son beneficiosos para ella misma ni para sus inte grantes. En ocasiones se vuelven rígidos e incompatibles con la realidad y, al referirse a determinados núcleos sociales, contribuyen a segregarlos, bloqueando los canales normales de intercambio y comunicación con ellos. Entonces, la consecución del bienestar general requiere cambios de actitud pues la -- existencia de prejuicios produce un efecto nefasto sobre la sociedad.

El prejuicio ejerce mayor influjo destructivo cuando no hay conciencia de su existencia ni intenciones hostiles o reac ciones emocionales. En casos así tanto el agente como el ob-- jeto de la discriminación simplemente actúan sin poner en du

da lo que suponen son hechos. Esto es lo que Ruch F.L. y Zimbardo P.G. (1980) llaman prejuicio institucional en el que - las actitudes y percepciones han llegado a definir una nueva condición de la realidad y se han convertido en la orientación prevaleciente. De esta manera, las creencias así conformadas se toman como explicaciones o perspectivas "naturales" y "racionales" para los que discriminan y para los discriminados.

Los prejuicios, como las actitudes, son aprendidos y frecuentemente actúan como funciones defensoras del yo ante sentimientos amenazantes que se depositan en ciertas personas. Esto ocasiona que, paulatinamente, el grupo que es blanco del prejuicio, vaya siendo segregado, obstaculizándose así el intercambio y comunicación. Con el aislamiento del grupo cesa la oportunidad de comprobar la falta de veracidad de los rumores y estereotipos. Las "peculiaridades" del grupo segregado pueden incluso ser el resultado de la discriminación de que son objeto y no su causa, (Ruch F.L. y Zimbardo P.G., 1980). Las personas bajo el influjo del prejuicio concederán que no es 100 % aplicable pero que tiene un "fundamento de verdad" que probablemente no sea otra cosa que una racionalización - del estereotipo y no una explicación objetiva de su origen.

Un valor común dentro de la mayoría de las civilizaciones contemporáneas es el que cataloga a la productividad como el centro o eje alrededor del cual gira la vida de la sociedad. Quien es productivo es un personaje significativo, y es en razón del potencial de productividad que se obtiene un sitio en la sociedad y un rol a desempeñar de acuerdo a las expectativas que hay con respecto a ese puesto. Esta perspectiva de la productividad contribuye a la formación del estereotipo de la improductividad del anciano.

La formación de los estereotipos y prejuicios acerca de la vejez sigue también el patrón mencionado arriba. Los ancianos deben así, aparte de tener que acostumbrarse a las dificultades físicas, psicológicas y económicas de la vejez, sobrelle

var las consecuencias de los mitos y estereotipos que se les atribuyen (Butler, 1975), y que en su mayoría tienen connotaciones deyorativas pues se relacionan a inutilidad y escaso valor (Price R.L. & Thompson, 1980).

La autopercepción del anciano se ve afectada, en ocasiones incluso, éste llega a rechazar ciertos aspectos de la propia identidad debido a que no son aceptables para la generalidad del grupo social, en lo que Ruch y Zimbardo (1980) denominan una deformación del proceso de identificación.

Bellak L. (1979) propone la idea acorde con los efectos de la segregación postulados por Ruch y Zimbardo (1980) de que algunos de los fenómenos que se presentan en la gente de edad no son tanto producto de la edad como del tipo de papel asignado a los ancianos en la sociedad actual. En base a esto, explica que las enfermedades mentales que ocurren en la vejez son muchas veces producto del aislamiento que sobreviene con el retiro, alejamiento de la familia, institucionalización, etc. Este autor agrega (1979) que la cura de muchos problemas de la edad puede muy bien ser social.

Los estereotipos acerca de la vejez han alcanzado incluso a la psicología pues como mencionan Bize y Vallier (1973), existe una rama de la psicología específica para la infancia y otra para el aprendizaje; pero la rama referente a la vejez es más bien lo que puede llamarse una psicología del fracaso y no del acabamiento en el sentido de logro y realización, - como podría ser el caso.

Ante las opiniones de quienes consideran la vejez como falta de sentido y propósito, podemos citar a Jung C.G. (en Bize y Vallier, La Tercera Edad, 1973, p.15) que dice que: - "El hombre no alcanzaría ciertamente los 70-80 años, si esta duración no correspondiera al sentido de su especie".

2.1 ESTEREOTIPOS. ASPECTO FISICO.

Como ya se ha mencionado en otra parte de este trabajo,

el principal mito con respecto a la vejez en su aspecto físico es el considerar esta etapa como inevitablemente asociada a la enfermedad, hasta el punto de considerarlas casi sinónimos, (Reporte del Instituto Nacional del Envejecimiento, 1984)

A la vejez se le atribuyen muchas enfermedades, varias de las cuales de hecho sí se dan en esta etapa pero no en la forma tan generalizada como se cree. Así, se habla de que to dos los ancianos tienen ciertas características como mala coor dinación, mala regulación de la temperatura corporal, trastornos digestivos, incomodidad casi constante, problemas serios para ver y oír, incapacidad para disfrutar el sabor de la comida, fatiga constante, alta probabilidad de sufrir accidentes y de que éstos lo incapaciten por largo tiempo, so molencia frecuente, lentitud al realizar cualquier actividad, probabilidad de morir a consecuencia de accidentes y enfermedades incluso leves, poco atractivo físico, etc. Tanto estas características como las diferentes enfermedades que se atri buyen a la vejez realmente ocurren en ella pero no todas a la vez e incluso a veces ya se tenían desde etapas más tempranas y se han ido agravando (Birren J.E., Scheie K.W., 1985).

Hablando más específicamente, Demos V. Y Jache A. (1981) realizaron un estudio en el que encontraron que los estereotipos acerca de la vejez no sólo exageran el declive físico natural y la pérdida de atracción física, sino que llegan a re presentar al anciano como una "abominación" que estigmatiza al individuo, y en forma más marcada a la mujer que al hombre.

Geiger D.L. (1978) observó que el conocimiento de estudiantes de medicina con respecto a las características físicas de la vejez era bastante exacto aunque los sujetos mostraron una marcada tendencia a exagerar la medida en que conside raban que las personas de edad se encontraban limitadas por esas condiciones.

Butler R.N. (1975) menciona que los principales estereotipos acerca de la vejez en su aspecto físico son el conside

rar al anciano como el retrato del fracaso físico, aquejado por enfermedades constantes que restringen su movimiento y actividades y le impiden disfrutar de la comida y de los placeres del bienestar. Este enfoque enfatiza la falta de irrigación cerebral que afecta el funcionamiento mental, y la idea de que la edad cronológica es reflejo exacto del grado de deterioro físico.

En general, puede decirse que se tiene una idea vaga de una serie de síntomas e incapacidades conectados a la ancianidad, lo cual contribuye a la formación del estereotipo por la falta de definición y exactitud y por la aceptación pasiva y sin cuestionamiento que se tiene de esa idea.

2.2 ESTEREOTIPOS. ASPECTO PSICOLÓGICO.

Existen también múltiples estereotipos referentes a la psicología del anciano.

En el área intelectual se considera popularmente que hay un marcado e inevitable declive de todas las habilidades, como es confirmado por el estudio de Demos V. y Jache A. (1981) quienes hacen notar que una de las áreas que se ve afectada en mayor medida por los estereotipos es la de la memoria. Al respecto, Bellak (1975) afirma que comúnmente se atribuye la dificultad para recordar a fallas específicas en el funcionamiento mental pero que es necesario tener en cuenta que el mecanismo del recuerdo está sujeto a interferencias emocionales y al nivel de motivación de la persona.

Otro de los tópicos más comúnmente aceptados es que la inteligencia sufre gran deterioro conforme se avanza en edad (Sánchez Caro y Ramos, 1982), decreciendo en relación directa con ella (Bellak, 1975). Este último autor añade que él considera ésto un mito ya que existen pruebas definitivas de que el envejecimiento del intelecto se produce a consecuencia de las expectativas de la sociedad y del entorno en que se encuentra el anciano, más que debido a la edad.

La idea de que al llegar a la vejez ya es muy tarde para

aprender, se encuentra también bastante difundida, cosa que tiene poco o ningún fundamento pues aquí también juegan un papel importante los factores motivacionales (Sánchez Caro y - Ramos, 1982). Butler R.N. (1975) afirma que no sólo se considera al anciano como incapaz de aprender sino que se cree que aún si pudiera, no tiene ningún deseo de hacerlo.

Kastenbaum R. (1980) atribuye el estereotipo de la pérdida de agudeza mental a las expectativas de la sociedad con respecto a las personas de edad pues, por lo común, no se espera de ellos que estén al corriente de los acontecimientos cotidianos, que tomen decisiones responsables, que sigan aprendiendo o que muestren creatividad. En cuanto a ésta última, la opinión común considera al anciano como incapaz de lograr la. Esto ha ocasionado la polémica entre varios autores, sobre si declina con la edad cronológica o si se conserva. Butler (1980) apoya la segunda opción, proponiendo varios ejemplos y afirmando que, después de todo, es justificable que exista esta polémica ya que los procesos involucrados en la creatividad y en el envejecimiento no han sido muy clarificados hasta el momento.

En el área de la personalidad se ha establecido un perfil donde se incluyen características como egoísmo, ansiedad, depresión, autoritarismo, tendencia al aislamiento, irritabilidad, prudencia, serenidad y reflexión (Sánchez Caro y Ramos, 1982). Este perfil, sin embargo, ha sido criticado porque -- abarca rasgos de senilidad, generalizando demasiado el concepto. El término senilidad se ha venido usando para referirse a la conducta de las personas de edad y abarca conceptos como pérdida de memoria, dificultad para prestar atención y para concentrarse, declive de habilidades intelectuales y de respuesta emocional a otros (Butler, 1975). Sin embargo, algunas de las características catalogadas como seniles son resultado de la enfermedad y en ocasiones son tratables y reversibles (Meier E.L. y Kerr E.A., 1981). Además, estudios del - NIH (National Institutes of Health, Maryland, 1973) han com-

probado que la senilidad no es una característica per se del envejecimiento.

Meier y Kerr (1981) afirman que la frecuencia de incidencia de enfermedades psíquicas en el anciano se ha exagerado y que la depresión, que se encuentra frecuentemente en ellas se debe en gran parte al stress causado por las condiciones en que le toca vivir. Puede, o por tanto ser tratada, con lo - que el sujeto que se ve aquejado por ella experimentará mejoría.

Butler (1980) hace mención de otro mito comúnmente aceptado - que probablemente apareció a raíz de la jubilación obligatoria -, el mito de la serenidad, que pinta al anciano en un clima de paz y tranquilidad en el que ya no se tienen que afrontar las tormentas de la vida diaria y se dispone de tiempo para disfrutar los frutos de una vida dedicada al trabajo. Este autor proporciona la evidencia de las difíciles - situaciones que tiene que atravesar la persona de edad, como respuesta a éste mito.

Otra idea bastante común es la de que el anciano se encuentra en una segunda infancia, esto conduce a considerar - que la vejez implica necesariamente dependencia y favorece - el desarrollo de apatía y depresión en el anciano (Bellak, - 1975).

Otro estereotipo que se considera común en la vejez es el de la rigidez que impide al individuo adaptarse a la vida moderna, aceptar nuevas ideas o innovaciones o aprender cosas nuevas (Bellak, 1975).

Existen muchos otros estereotipos similares a los mencionados que conforman el "perfil de personalidad del anciano". Es notorio que la tendencia a generalizar demasiado en base a este concepto conduce a juicios erróneos pues, según menciona Bellak (1975), la edad no nivela las diferencias individuales.

2.3 ESTEREOTIPOS. ASPECTO SOCIAL.

El estereotipo social del anciano se encuentra conformado por una combinación de mitos y estereotipos físicos y psicológicos que, al unirse, adquieran una significación social. Como ya se ha venido hablando de ello, sólo se especificarán algunas de las características más relacionadas a la interacción del individuo de edad con el medio social que lo rodea.

Como ya se ha visto, existe la idea de que el anciano, en forma natural, va perdiendo el interés por su entorno y prefiere llevar una vida aislada, viviendo solo o con otros ancianos, de acuerdo a la teoría de la separación de Cumming y Henry (1961). Al respecto Bellak (1975) y Butler (1975) refieren como causa el hecho de que el entorno no está adecuado a las necesidades y características del anciano y a que el aislarse no es más que uno de los patrones de respuesta a la vejez.

El conceptualizar la vejez como una etapa separada de las demás contribuye a la idea de que el curso de la vida se encuentra dividido en dos fases principales: juventud y vejez. Demos y Jache (1981) encontraron que aparentemente la edad que se establece como línea divisoria se encuentra a partir de los 30 años, lo cual explica los prejuicios hacia la contratación de personas aún en los 45 años.

La idea de que los ancianos se encuentran fuera de contexto - histórico - es bastante común y constituye otro de los estereotipos acerca de la vejez, y es probablemente uno de los factores que contribuye al desinterés por integrar al individuo de edad a su entorno ya que se considera que no le corresponde.

Por otra parte, el énfasis en la fortaleza y la belleza físicas, así como también en la actividad como una medida de la capacidad de triunfo llevan a estereotipar la vejez como incapaz, inactiva e inclinada al fracaso (Kaufman y Zinberg, 1976) (Casals I., 1982) lo cual contribuye al decreto de que

a determinada edad el individuo ya no es capaz de desempeñar un trabajo y debe jubilarse dejando lugar a los más jóvenes.

El anciano no sólo se ve impulsado a ocultar o negar su edad por estas circunstancias, sino que la sociedad le hace ver que ésta es la opción adecuada (Demos V. & Jache A., 1981).

2.3.1 Edadismo.

Edadismo es un término creado por Robert N. Butler en - 1968 y significa el proceso por el cual se estereotipa y discrimina sistemáticamente a las personas por ser ancianas, en forma similar a lo que sucede con el racismo.

El edadismo se manifiesta de varias maneras, tanto a ni vel individual como institucional en mitos y estereotipos, - actitudes de desprecio, disgusto o indiferencia, discriminación relativa a obtención de vivienda, empleo y todo tipo de servicios; epítetos y apelativos, caricaturas y bromas (Butler, 1975).

Según Butler (1980) existen 3 aspectos principales en el problema del edadismo:

1) Actitudes prejuiciosas hacia la persona de edad avanzada y hacia el proceso de envejecimiento incluyendo las actitudes de los ancianos hacia sí mismos.

2) Prácticas discriminatorias en contra de los individuos de edad avanzada en varios papeles sociales, en especial en cuanto a empleo.

3) Prácticas y políticas institucionalizadas que, frecuentemente sin plena conciencia, promueven creencias estereotipadas acerca de los ancianos, reduciendo de esta manera sus -- oportunidades de llevar una vida satisfactoria y digna.

Las actitudes, al influir en la formación de políticas sociales, se institucionalizan. De esta manera, cuando las - actitudes conllevan prejuicios o estereotipos, interfieren en la formulación de políticas efectivas (Butler, 1980).

En el origen de los mitos y estereotipos se encuentra - falta de conocimiento de esta fase e insuficiente contacto -

con una amplia variedad de ancianos. Otros factores que se encuentran en la base de este problema son el deseo de ignorar la situación social y económica del anciano para evitar asumir responsabilidades en el asunto y el deseo de olvidar hechos amenazadores del futuro como el envejecimiento, la enfermedad y la muerte. En pocas palabras, el edadismo, como los otros prejuicios, surge de sentimientos de negación, miedo e incomodidad ante la situación blanco del estereotipo.

Kastenbaum R. (1980) hace especial énfasis en este aspecto, mencionando que el estilo de vida del siglo XX favorece el olvidar o atenuar el hecho de la mortalidad inevitable del hombre. Este autor atribuye también el edadismo en el área del trabajo al recelo de los adultos más jóvenes hacia la competencia de los trabajadores de edad avanzada (fruto de la experiencia).

El edadismo es promovido en la literatura, el cine, la televisión y los anuncios y cuando no se compara con la realidad, justifica las prácticas discriminatorias.

El edadismo afecta el área laboral dando como resultado: jubilación obligatoria - que no depende de las capacidades del individuo -, discriminación en el empleo, escasas oportunidades de entrenamiento, discriminación en cuanto a promociones, salarios reducidos, disponibilidad de empleos de medio tiempo y no de tiempo completo, explotación de los trabajadores de edad, acceso a empleos de segunda categoría solamente, trabajos riesgosos, desagradables, agotadores o monótonos, etc. (Butler, 1975).

El edadismo, como los demás prejuicios, afecta la auto-percepción de sus víctimas. Así, los ancianos tenderán a considerarse a sí mismos bajo un aspecto negativo, a negar su edad y a adoptar actitudes pasivas ante la discriminación. - Es posible también que exploten su estado "indefenso" para manipular a la gente que les rodea (Butler, 1980).

III. CONCEPTOS SOBRE PRODUCTIVIDAD EN LA VEJEZ.

El trabajo tiene un sitio especial y crítico dentro de la sociedad pues es fuente no sólo de satisfacción de las -- necesidades materiales del hombre, sino de su relación y adaptación psicológica y social al medio que le rodea. La mayor o menor importancia que se atribuye al trabajo depende en -- gran medida de la época y cultura a la cual se refiera. Así, por ejemplo, según menciona Hearnshaw (1966), en la antigua civilización greco-romana, el trabajo era algo funesto y su contraparte, el tiempo libre, era la base para la autorrealización. Por otra parte, es posible observar que a raíz de la Revolución Industrial se obtuvieron muchos de los estándares actuales de trabajo como por ejemplo el concepto de semana de trabajo (Wilemsky, 1961).

Desde el punto de vista económico, prevalece la idea de que, del nacimiento a los 20 años el valor del individuo aumenta pues lo que en él se invierte producirá posteriormente (de los 20 a los 45 años) un beneficio. A los 45 años su valor se nulifica pues a partir de entonces lo que él produzca lo consumirá él mismo más tarde. Al llegar a la jubilación se agrava la situación pues deja de producir y sólo consume (Cassals I., 1982).

Así como el concepto general de trabajo varía, así también las actitudes hacia las diferentes circunstancias de éste, tales como quién debe trabajar, quién no debe hacerlo, cómo se relaciona la edad con el desempeño y con el tipo de profesión, etc. Una ilustración de éste son las diferentes actitudes hacia el trabajo de las personas de edad avanzada.

El impacto psico-social del trabajo no ha sido estudia-

de muy a fondo. No es sino hasta tiempos recientes, con el surgimiento de la psicología industrial, que se ha empezado a prestar atención a algunos de sus aspectos más notorios. Sin embargo, el aspecto que nos ocupa, el trabajo en la edad avanzada, ha recibido relativamente poca atención. Lo que es más, las necesidades de este grupo de edad han sido tratadas bajo los mismos parámetros utilizados para trabajadores más jóvenes. Es por tanto de primera necesidad estudiar la situación del trabajador de edad en relación al medio que le rodea y - al significado que para él tiene el trabajo pues una correcta combinación de intereses y habilidades puede cambiar a la productividad paralelamente a la satisfacción individual (Williamson, 1965).

Entre las circunstancias no económicas que se derivan del trabajo están: satisfacer necesidades de identidad y status, proporcionar la oportunidad de realizar actividades sociales, contribuir a establecer un sentido de realización y un papel familiar definido, estructurar el tiempo e integrar al individuo a la sociedad (Gross, 1958; Morse & Weiss, 1955; Mumford, 1970; Rusalem, 1963; Sofer, 1970).

Por otro lado, es notorio que la ausencia de trabajo, - en sus diversas formas (desempleo, jubilación, tiempo libre), va acompañada de connotaciones negativas.

Es frecuente que las recompensas psico-sociales del trabajo sean más valuadas que las económicas (Morse y Weiss, 1955). A este respecto, Rusalem (1963) encontró en una amplia muestra de desempleados y retirados, una firme decisión por encontrar trabajo a pesar de las dificultades que se les presentan. De ellos, sólo el 8 % consideraban buscar un beneficio financiero. Aparte, es patente que la motivación es un factor de gran importancia tanto para el trabajador como para el resultado laboral que éste obtiene pues él se siente satisfecho y en consecuencia trabaja mejor. Bize P.R. y Vallier C. (1973) mencionan con referencia a esto que si un individuo se mantiene fuertemente motivado por lo que hace, llega a franquear en

un momento dado el umbral de la propia realización. A esto a tribuyen estos autores las obras maestras tardías de muchos artistas y el poder que han llegado a lograr políticos de -- edad avanzada.

A pesar de ésto, es obvio que el sólo interés del emplea do por desempeñar u trabajo no es suficiente para quien lo va a contratar si aquél no es ya capaz de realizarlo bien. Muchas veces no es éste el caso según se vió en el capítulo anterior. Además, de acuerdo al U.S. Bureau of Labor Statistics, no exis te un decremento mensurable en la eficiencia de los trabajado res de oficina, conforme se avanza en edad. Por lo concernien te a los trabajadores manuales, su eficiencia decrementa en forma ligera desde los 55 años. Tanto unos como otros, sin em bargo, trabajan en forma más consistente que los empleados - más jóvenes y su productividad reducida no se debe sino a con diciones de trabajo inadecuadas (Greenberg, 1961) o a condi ciones de salud o circunstancias socioeconómicas desfavora-- bles (Butler, 1964).

Si se proporciona un ambiente laboral adecuado, el rendi miento de trabajadores de 60 a 69 años será tan alto como el de los de 15 a 24, a lo cual contribuyen los cambios actitu dinales y conductuales hacia el trabajo que son fruto del -- trabajo prolongado (Kreps, 1967).

Butler R.N. (1975) habla de que los ancianos pueden ser tan productivos como los jóvenes o incluso más debido a su - confiabilidad, bajo ausentismo y baja probabilidad de cambio de empleo. Este es también el punto de vista de Bize y Vallier (1973) quienes añaden que, sin embargo, no todos los puestos son compatibles con el potencial de los ancianos.

Algunas opciones de trabajo que Butler (1975) encuentra más acordes con las capacidades e intereses de los ancianos son:

1) La enseñanza.- Presenta la opción de poder ser un traba jo de tiempo parcial y de beneficiarse de la experiencia y co nocimientos adquiridos en una larga vida.

2) Conservación de la tradición histórica.- Los ancianos -

son una importante fuente de información histórica por sus conocimientos de primera mano, sus recuerdos y su visión más profunda y desapasionada de las cosas, hecho bien conocido de los antropólogos que recurren a ellos en numerosas investigaciones.

3) Asesoría o consultoría.- Esto tanto en sus áreas de experiencia laboral como en las de experiencia personal (problemas educativos, emocionales, religiosos, etc.).

4) Preservación de las artesanías,- En la cual los artesanos de edad son invaluable para la transmisión de habilidades que de otra manera pueden perderse. Ello mediante el entrenamiento de artesanos más jóvenes.

5) Iniciativa privada o pública.- En la cual los puestos son diversos, de acuerdo al interés y capacidad de cada quien.

6) Trabajo autónomo.- Como agentes de bienes raíces, propietarios de pequeñas tiendas o restaurantes, etc.

Como el mismo Butler (1975) menciona, las personas no deben ser encasilladas en esas opciones, lo cual sería estereotiparlas; sino respetar sus propios deseos y, de ser posible, encaminarlas por sus mismas carreras e intereses cuando ellas así lo deseen.

Belbin y Belbin (1968) proponen el desarrollo de nuevos empleos creados específicamente para los trabajadores de edad, de acuerdo a sus muy específicas necesidades psicosociales; opción menos sencilla pero no imposible.

3.1 PAPEL DEL ANCIANO EN LA ANTIGUEDAD EN RELACION AL TRABAJO

El papel del anciano en tiempos pasados ha variado dependiendo de la época y cultura en las que le tocó vivir. Para conocer con exactitud lo que fué su situación habría sido -- preciso realizar investigaciones en esas épocas ya que en la actualidad existen diferentes interpretaciones de lo que significó ser viejo en una cultura y momento determinados. Las posturas al respecto concuerdan más o menos entre sí y se --

mencionarán brevemente a continuación.

Podría parecer paradójico hablar de vejez en relación a las sociedades y culturas antiguas dado que su expectativa - promedio de vida era mucho menor que actualmente. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que en los pueblos primitivos la vejez podía situarse a partir de los 30 años o máximo alrededor de los 40 (Casals I., 1982). Aún así, las sociedades industriales modernas tienen en común el que la población anciana es dos o tres veces mayor que en las sociedades de otro tiempo (Spencer, 1980) por lo que el problema de la vejez, si es que era considerado como tal, era de menor magnitud.

En general, existe el consenso de que la función de los ancianos en las sociedades primitivas era determinante en la transmisión de las tradiciones y conocimientos pues en los - pueblos prealfabetos la memoria era la única depositaria del conocimiento, las habilidades y los rituales (Butler, 1964). Por otra parte, la proporción de ancianos productivos en --- ésas sociedades era mayor debido a condiciones culturales fa vorecedoras.

Maslach G. (1982) corrobora esta idea aludiendo a que la jubilación no existía en tales civilizaciones (primitivas), lo que se acostumbraba era un cambio de actividad en que las tareas o funciones se adaptaban a las capacidades del individuo. Phillips J.S. y Barrett G.V. (1980) añaden que, anterior mente, las tres cuartas partes de la población vivían en el campo, lo cual traía consigo una serie de circunstancias favo recedoras para el anciano: casi siempre se vivía en casa pro pia por lo que no había que preocuparse de alquiler, los ví veres no planteaban graves problemas pues se obtenían de la tierra, el anciano conocía todas las características del pue blo y sus integrantes por lo que se le consultaban los proble mas difíciles. Aunque por otra parte había pocas seguridades de salud, había escasez en cuanto a la instrucción y dificultad para obtener vacaciones.

En la antigua Grecia, la vejez era considerada como uno

de los males de la vida. Sófocles y Eurípides (Sánchez Caro y Ramos, 1982) destacaban el hecho de que la vejez afectaba la razón y Aristófanes enfatizaba su irascibilidad. Platón, por su parte, hacía elogios de la vejez, atribuyéndole prudencia, discreción, sagacidad y capacidad de juicio. Los romanos también compartían en gran parte las opiniones de los griegos y este tipo de ideas siguieron teniendo vigencia durante varios siglos. Sin embargo, tanto en Roma como en Grecia, los ancianos tenían una posición de poder. En Grecia eran los defensores del orden interno de la comunidad y en Roma eran -- los miembros más importantes del Senado.

De acuerdo a algunas investigaciones antropológicas de algunas comunidades primitivas (Muchinsky, 1980) se recopilaron una serie de datos como los que se presentan a continuación y que dan una idea del papel del anciano en estas comunidades. La autoridad de los ancianos yakutas siberianos era absoluta hasta que la debilidad los hacía presa de sus hijos que los dejaban morir o los esclavizaban. También sufrían abandono los fang de Gabón y los thongas de la costa oriental de Sudáfrica. Los koryales, chunkees y ojibwas ejecutaban a sus ancianos -- cuando estos perdían el vigor. Entre los yaganes y los aleutianos, los ancianos eran muy respetados y se encargaban de transmitir y hacer respetar la ley. Los arandas de Australia consideraban imprescindible la experiencia del anciano y sus conocimientos de este mundo. Incluso cuando perdían sus facultades eran atendidos y tratados correctamente. Para los leles, la edad avanzada era sinónimo de riquezas, mujeres y poder. Los ancianos incas eran bien considerados y colaboraban en la educación de los hijos.

Según O'Hanlon J.F. (1982), el papel del anciano en el Oriente era envidiable e incluso se aparentaba más edad de la real para tener mayor prestigio. Esto se debía a que la organización social del trabajo era tal que exigía más experiencia que fuerza.

Durante el Renacimiento y el Barroco prevaleció la idea

de la decrepitud y melancolía como prototipo de la ancianidad.

Según Fischer afirma en su libro "Growing Old in America" el período que abarca de 1607 a 1780 fué un período de gerontofilia en Estados Unidos, mientras que el período de 1780 a 1820 se caracterizó por un cambio a la actitud contraria, desarrollándose una gerontofobia que trajo consigo el culto actual hacia la juventud y la denigración de la vejez.

En la sociedad preindustrial había poca diferenciación de las etapas de la vida, es decir, había mayor continuidad en el paso de una a otra. Los dos papeles principales de la adultez - la paternidad y el trabajo - se prolongaban hasta la vejez y la segregación económica y social de los ancianos era menor que en épocas posteriores. Aún cuando el anciano se volvía dependiente por enfermedad o pobreza, era atendido por su familia o conocidos pero rara vez institucionalizado --- (Hareven T.K., 1978).

Hareven (1978) también menciona que, al sobrevenir la revolución industrial, empezó a surgir una diferenciación en cuanto a la delimitación de grupos de edad y a la de funciones debido a la creciente especialización del trabajo y a la exigencia de eficacia industrial. De esta manera se establecieron las normas relacionadas con la edad referentes a la utilidad y productividad. La jubilación llegó a institucionalizarse - a principios del siglo XX - pero antes de llegar a ella los obreros pasaban por una primera jubilación o cambio de carrera a causa del agotamiento ocasionado por la vida industrial. Así, después de haber ocupado puestos sumamente especializados pasaban a tomar puestos temporales y no especializados de los cuales se les despedía a veces desde los 40 o 50 años.

Este breve panorama histórico de la situación socio-laboral del anciano, como ya se ha dicho, no abarca más que algunos de los eventos de importancia del recorrido histórico laboral pero sirve de base para comprender un poco mejor el papel del anciano en relación al trabajo en la época actual.

3.2 PRODUCTIVIDAD Y TERCERA EDAD EN LA ACTUALIDAD.

El individuo de edad avanzada, en otras épocas, iba dejando progresivamente el trabajo y, aunque llegara a ser sustituido en su papel de jefe, conservaba un status de jefe - de familia, permaneciendo unido a sus hijos y nietos. Este esquema de vida es mucho menos frecuente actualmente pues cada vez es mayor el número de personas que viven en las ciudades debido a las facilidades y comodidades que se pueden obtener en ellas. Según Kornhauser A. (1983), en la actualidad los dos tercios partes de la población viven en ciudades. Sin embargo, para la persona de edad avanzada, la vida se va haciendo más difícil en este medio. Aquí, el cese del trabajo es repentino - jubilación - el costo de la vida es más elevado, la segunda generación se separa a más temprana edad de la primera por las condiciones económicas, etc. Con todo esto el anciano deja de ocupar el lugar de "jefe" o "guardián de tradiciones" pues, a pesar de su experiencia, se le reprocha no tener los mismos conocimientos que los jóvenes y surgen de esta manera los prejuicios de los jefes de personal en contra de la contratación o preservación en su puesto de personas que apenas han llegado a los 50 años (Quirk D.A., Skinner J.H. 1983).

En otras palabras, se ha pasado a considerar que la vejez empieza antes y por lo tanto abarca un período más prolongado con lo que el "índice de dependencia" (número de personas en edad de no trabajar por cada 100 en edad de hacerlo) se ha incrementado a 86 % en Estados Unidos, tomando en cuenta también a los que son demasiado jóvenes para trabajar -- (Kastenbaum R., 1980).

Casals I. (1982) habla de que un 20 % de la población está conformada por ancianos. En 1972 se realizó también un estudio de acuerdo al cual el Secretario General de las Naciones Unidas declaró que el panorama general era el de un mundo con una población en vías de envejecimiento. En la fecha del estudio había 200 millones de personas mayores de 65 ---

años en el mundo, 24 millones más que en 1965. En este reporte se añade que la mayoría de los países no podrán enfrentar este creciente incremento de su población dependiente a menos que realicen notables cambios en su estructura social para - ser capaces de proporcionar las condiciones culturales, psicológicas y financieras adecuadas.

Algunos países han empezado a tomar conciencia de este problema y de sus implicaciones y han optado por emplear a individuos de edad avanzada. Así, encontramos que en Japón la contratación de personas mayores se da con una mayor frecuencia que en otras naciones industrializadas. La gran mayoría de ancianos dejan de trabajar cuando ellos lo deciden, no por jubilación obligatoria. Consecuentemente su nivel de vida es bastante elevado y además permanecen integrados a la sociedad (Palmer E., 1975) (Kaufman y Zinberg, 1976).

En Suecia, la edad fijada para el retiro se ha elevado a 67 años y además se proporcionan incentivos para desalentarlo. En Gran Bretaña se ha empezado a cuestionar la necesidad de un retiro obligatorio a determinada edad. En la Unión Soviética se proporcionan incentivos para estimular el trabajo después de la jubilación tales como ofrecer un buen salario a los jubilados aparte de su pensión de retiro. Esto dió como resultado que en 1972 cerca del 53 % de hombres mayores de - 60 años aún se encontraban trabajando (Butler R.N., 1975).

Incluso en países en los que se encuentran más difundidos los prejuicios acerca de la productividad y creatividad en la vejez, las personas de edad avanzada se las arreglan - para obtener un tercio de sus ingresos a través del trabajo a pesar de la jubilación. Entre ellos y aquellos que no están sujetos a la jubilación obligatoria - doctores, abogados, personas que trabajan por su cuenta - se encuentra un área potencial de estudio de las capacidades de trabajo en la vejez. De hecho, se han empezado a efectuar estudios - desde 1940 - que comprueban la alta eficiencia de los trabajadores de edad (National Council on the Aging, 1961, Shock N.W., 1947 & Mc -

Farland R.A., 1943).

En otro estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (Maryland, 1955-1962) se encontró que si las condiciones socio-económicas y la salud del individuo son adecuadas, los trabajadores tienden a seguir dedicándose a actividades constructivas.

Por su parte, Bize y Vallier (1973) afirman que la tasa de accidentes de trabajo es más reducida en los ancianos que en los jóvenes, aunque sus indisposiciones por accidentes son más largas. Estos autores añaden que aunque las aptitudes disminuyen en general, la capacidad de trabajo permanece si no en un 100 %, si en una proporción bastante elevada hasta edades avanzadas.

Esto ha conducido a algunos países a empezar a tomar medidas legislativas en contra de la discriminación laboral -- (U.S. Department of Labor, 1965). Otra medida que también comienza a adquirir popularidad en ciertas naciones es la de adaptar el trabajo a la persona anciana mediante una interrelación de las capacidades del individuo con las características del trabajo. Butler (1975) afirma que la reducción en la eficiencia puede compensarse - financieramente - por medio, por ejemplo, del trabajo a destajo, y que, aunque se puedan presentar conflictos entre prioridades - financieras o humanas - pueden realizarse investigaciones y estudios de forma de obtener soluciones creativas al problema.

También hay que tomar en cuenta que aunque esto implique tal vez menos ganancias o más inversiones, a largo plazo es más retribuyente pues el costo global de las pensiones de retiro es bastante elevado.

3.3 JUBILACION.

La jubilación "es el hecho de interrumpir de una manera por lo general brusca, la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida o una parte importante de la vida

por causa de la edad. El elemento definitorio esencial es la edad y no la condición física o psíquica del trabajador" (Ca sals I., 1982, p.51). La persona jubilada, por el hecho de - serlo, tiene derecho a una pensión una vez que ha cesado el ejercicio de su trabajo. La edad de 65 años es la más comúnmente fijada para la jubilación obligatoria aunque hay varian tes (Kastenbaum K., 1980).

Reichelt P.A. (1983) afirma que el proceso económico, so cial y cultural que es la jubilación es característico de nues tra época y resultado de la industrialización. Este proceso entró en vigencia en el siglo XX, cuando el sistema de produc ción progresó tecnológicamente, intensificándose en su ritmo y volviéndose en consecuencia más relacionado con la edad - (Hareven T.K., 1981).

Varios estudios informan que la jubilación afecta princi palmente a los trabajadores de bajo nivel socioeconómico, mien tras que los de nivel socioeconómico más elevado y de mayor preparación educativa tienden a trabajar por más tiempo, (Tex kel S., 1980). La jubilación no afecta a algunas personas ta les como literatos, pintores, líderes religiosos por un lado, y a trabajadores del campo, dueños de comercios familiares, etc., por otro. Las mujeres que no trabajan tampoco se ven - afectadas por la jubilación propiamente dicha pero sí por -- una jubilación especial que, de acuerdo a Rosen y Jerdee -- (1976), se caracteriza por el progresivo alejamiento de los hijos del hogar con la consiguiente disminución del trabajo doméstico y del sentimiento de utilidad. De cualquier manera, el problema es mucho menos pronunciado que en el caso de un trabajo de remuneración económica.

Los casos mencionados son pocos en proporción a la canti dad de personas que sí se jubilan, por lo que es necesario es tudiar los efectos del retiro.

De acuerdo a Bize y Vallier (1973), entre otras cosas, el retiro hace pasar al hombre de la etapa de la vida profesio nal en la cual el trabajo se concibe y exalta como la activi

dad más importante, a la etapa de un descanso obligatorio, - asumido por propia iniciativa o impuesto. La consecuencia es una perturbación del equilibrio mental y fisiológico.

En cuanto a la organización de la jornada, sufre una completa alteración pues las actividades que se realizaban habían llegado a llevarse a cabo casi automáticamente después de llevarlas a cabo repetidamente por años. La resultante es una - perturbación del equilibrio físico y fisiológico, que repercute en la salud y el carácter.

La vida social también se ve afectada pues las relaciones profesionales con los compañeros de empresa o fábrica se interrumpen; no se puede ya tener como tema central de conversación el trabajo pues las personas que rodean al jubilado no comparten ese campo de experiencia laboral. Hay además, una modificación radical en las relaciones hogareñas con el cónyuge - ya no se pasan doce o quince horas juntos, sino veinticuatro.

En relación a la vida económica, el cambio consiste en una transición de la categoría de productor-consumidor a la de consumidor en estado puro, con lo que se asemeja más al niño que al ciudadano adulto. Esto entraña una perturbación del equilibrio en las relaciones del jubilado con la sociedad global. Su status no es ya el de "productor" sino el de "mantenido".

La vida financiera del individuo que se retira se altera por la pérdida de parte de los recursos que anteriormente percibía, desequilibrándose así el presupuesto con sus respectivas repercusiones psicológicas y fisiológicas.

Aún la vida cultural y el ocio del jubilado se ven afectados por el retiro pues de no tener mucho tiempo libre para distracciones, se pasa a disponer de una mayor cantidad de - éste, perturbándose el equilibrio del individuo.

Los efectos de la jubilación, en conjunto, producen lo que varios autores han llamado el "trauma de la jubilación" que trae consigo angustia, depresión y pérdida de autoestima.

Partiendo de que el trabajo en general proporcionaba al empleado, aparte de un ingreso económico, un sentido de responsabilidad, productividad y utilidad, un programa diario de vida, un espíritu de competitividad e incentivos para progresar y una posición dentro de la sociedad; es fácil comprender los efectos que produce el dejar súbitamente el trabajo. Analizando con un poco más de detalle, es posible observar que existen una serie de características asociadas a la suspensión del trabajo. En primer lugar el hecho de que el ocio tiene la propiedad de afectar en gran medida la personalidad -- del individuo pues no le proporciona una estructura definida de actividad, lo que causa aburrimiento, apatía e inercia. -- Por otra parte, es frecuente que también se presente frustración por sentirse incapaces de hacer alguna aportación significativa a los ojos de su familia, de la sociedad y de sí mismos. A ello van aunados los sentimientos de fracaso resultantes de no encontrar trabajo -- en caso de haberlo estado buscando -- y la sensación de inutilidad y de no tener un lugar. Al respecto Simone de Beauvoir afirma que "Allegar a -- viejo el trabajador ya no tiene lugar en la tierra, porque en realidad nunca se le concedió ninguno, simplemente no había tenido tiempo de darse cuenta", (Beauvoir S., 1970).

Otro aspecto que se ha observado (Ronen, 1981) es que -- existe probablemente un vínculo entre una vejez de baja moral y el ejercicio de un oficio que se consideraba carente de interés. Esto se debe a que la imagen de la profesión soñada es muy viva al declinar la existencia, tal vez debido a que entonces surgen todos los recuerdos de la juventud. Es frecuente que el sueño subyacente de la profesión deseada intensifique en el jubilado la conciencia de un inexorable "nunca más".

Una solución de compensación es la propuesta por el mismo autor, consistente en la organización del ocio resultante de la jubilación de acuerdo a estos sueños profesionales no realizados, instituyendo una formación profesional nueva, -- siempre que sea posible. Por lo que concierne a las personas

que experimentaron un elevado interés por su oficio una opción sería que se dedicaran a actividades cercanas al oficio que ejercieron.

El retiro afecta, de una manera u otra a la mayoría de las personas, pero existen algunos que se ven más perturbados por él. Zinberg y Kaufman (1976) mencionan tres tipos de personalidad que enfrentan especiales inconvenientes en cuanto concierne al retiro. Estos son:

- El obsesivo genuino que necesita del trabajo para organizar su vida y que consideró siempre las vacaciones o días festivos como elementos perturbadores en su vida. Ante el retiro se siente con una constante "neurosis dominical". La desquiciadora amenaza a su capacidad de permanecer en actividad lo deja pasivo y debilitado ante sí mismo.
- Las personas que solían trabajar como medio de sentir que eran útiles y que tenían algo de valor que ofrecer. La obsesión causada por los sentimientos de inutilidad y de vacío les es muy difícil de dominar al llegar a esta etapa.
- Las personas que han invertido una excesiva libido en lo que se refiere a su ocupación, al alejarse de ésta última, experimentan una depresión del mismo tipo que la producida por la pérdida de un ser querido. En este caso, el trabajo se había convertido en una satisfacción en sí y no en un medio de alcanzar ese fin.

Muchas personas pueden encontrarse dentro de la clasificación mencionada en mayor o menor grado, por lo que la agudeza de los problemas causados por la jubilación se encuentra bastante difundida.

La inseguridad económica contribuye a la ansiedad del jubilado y le impide encontrar soluciones creativas o productivas al problema pues, como afirma Beveridge W.E. (1980), se requiere la satisfacción de las necesidades financieras antes de poder centrar la propia atención en necesidades más elevadas, de acuerdo a la jerarquía establecida por Maslow (1954).

En algunas ocasiones la persona jubilada llega a desarrollar a consecuencia de la jubilación, síntomas físicos tales

como dolores de cabeza, síntomas gastrointestinales, exceso de sueño o insomnio, irritabilidad, nerviosismo y letargo. Estas condiciones pueden empezar a presentarse antes de la jubilación y agravarse cuando ésta sobreviene (Schwab D.P., Hemenan H.G., 1981). Crawford (1971) realizó un estudio con -- hombres que se aproximaban a la edad de retiro y encontró que entre ellos había tres interpretaciones acerca de este suceso por venir:

1) Retirarse hacia algo: la familia.- Implica la existencia del desarrollo de un rol significativo en este contexto.

2) Retirarse de algo.- Implica el hecho de desconectarse y se interpreta en términos de pérdida - de un rol significativo, de un lugar en la estructura social, etc.

3) Retirarse para algo.- Implica involucrarse con nuevas actividades, estableciendo nuevas metas y direcciones para la propia vida.

Hearnshaw (1982) realizó una investigación que proporciona algunos datos acerca de los efectos de la jubilación en - trabajadores jubilados industriales del noroeste de Inglaterra. Este autor encontró que la mitad de sus sujetos expresaron el deseo de haber podido continuar trabajando aún cuando sólo fuera unas horas y el de poder compensar sus pérdidas de actividad y sociales. Otro de sus hallazgos fué el hecho de que hubo en sus sujetos un incremento de enfermedad después del retiro.

Como se ha visto, la jubilación es una situación que puede llegar a afectar negativamente al individuo, cosa que sucede con bastante frecuencia. Pero también es posible una adaptación a las circunstancias que se derivan de ella. Varios autores han estudiado este aspecto de la jubilación. Entre ellos Perkinson M.A. (1980) que realizó una serie de entrevistas a personas de edad de una casa de retiro y a miembros del personal de esa institución. La idea general que encontró acerca de la buena adaptación al retiro era de una persona que aceptaba su edad y las limitaciones de ésta sin quejas ni au

acompañamiento. Este tipo de persona tenía variados intereses en asuntos de su entorno en los cuales participaba activamente, adoptando responsabilidades en el proceso. Havighurst, Neugarten y Tobin (1964) comparten esta opinión afirmando que la persona de edad que envejece en forma óptima es aquella que permanece activa y se adapta a la reducción de su ambiente social. Pollman (1971) por su parte expresa la opinión de que la satisfacción después de la jubilación depende del mantenimiento de características tales como rango, prestigio, status, ingresos y potencial de control.

Es notorio que éstas dos posturas implican una involucración activa con el medio y una actitud positiva por parte del jubilado pero esto no puede darse a menos que el medio social en el que vive le dé oportunidad de ello, es decir, se requiere de la cooperación de ambas partes.

aparte de los problemas de adaptación que acarrea la jubilación obligatoria, varios autores afirman que limita las capacidades del individuo, ocasionalmente contribuyendo a su muerte prematura (Casals I., 1982) (Butler R.N., 1975).

Así, se han llegado a proponer diferentes alternativas como solución a este problema tales como cultivar hobbies y aficiones aunque al respecto se ha dicho que no es suficiente más que para un reducido número de personas. También se ha propuesto retrasar la jubilación y hacerla dependiente del potencial y características reales del individuo, o poner por práctica lo que sería una jubilación progresiva en que se iría trabajando cada vez un número menor de horas. Otra propuesta es el cambio de actividad a ocupaciones más acordes con la capacidad actual del individuo, lo que se verificaría, según Butler (1975), mediante cuidadosas evaluaciones individuales del desempeño.

Estas soluciones no son sencillas de implementar pero es posible dar los primeros pasos hacia ellas para facilitar su adopción en un futuro. Esto primeros pasos probablemente involucrarían un cambio de actitud hacia la vejez y jubilación.

IV. EL MITO DE LA IMPRODUCTIVIDAD EN LA 3ª EDAD.

Como se ha venido viendo hasta ahora, la sociedad moderna industrializada se encuentra estratificada por edades. De esta manera el trabajador queda atrapado dentro de un patrón del cual no se le alienta a salir. El estereotipo común consiste en seguir una línea de trabajo cuya posición va disminuyendo en valor gradualmente desde la edad madura. Este patrón es mantenido sin tomar en consideración los deseos del individuo. Para ello, se hace uso de los mitos y estereotipos acerca del trabajador de edad que se han venido mencionando (Baugher D., 1982).

En casos de discriminación laboral en contra de los ancianos, es frecuente hacer alusión a que sus conocimientos carecen de actualidad y a que, en consecuencia, no pueden llenar los requisitos de un trabajo. Al respecto, Butler R.N. (1975) afirma que aunque es un hecho que ésto sucede, no es un problema tan marcado como se quiere hacer creer, en especial en el caso del individuo que ha permanecido en el ejercicio de su profesión. Por otra parte, este autor (1975) también asevera que los programas de re-entrenamiento pueden ayudar a solucionar el problema.

Hearnshaw (1966), por su parte, considera que los prejuicios acerca de la conservación de la habilidad para trabajar en la vejez, son los que ocasionan entre la gente de edad, - una exagerada falta de confianza en su capacidad de aprender y ajustarse al medio que les rodea. Este autor añade que con este efectivamente decae la habilidad de trabajo con las inevitables consecuencias para el propio trabajador y para la sociedad.

Existe otro estereotipo acerca del trabajo que aparentemente se opone a los anteriores pero mirándolo más de cerca, los confirma. Se trata de aquél que coloca al trabajo y al placer en extremos opuestos de un continuo. Esto, según Stegner W. (1978) es una idea bastante difundida aunque en el fondo no se le da mucho crédito pues muy a menudo el trabajo, aparte de llegar a ser un placer, proporciona una estructura a la vida y permite obtener lo que se necesita y desea. Stegner habla de que el trabajo se encuentra también asociado con el concepto de madurez por su característica de ser auto-sostenedor. Esto no se suspende con la vejez pues el individuo, aún después de la jubilación sigue buscando tareas que desempeñar para alejar el pánico a la desintegración.

4.1 POSIBLES CAUSAS.

Existe un intrincado conjunto de causas del problema de los estereotipos acerca de la vejez en general y de la productividad durante la vejez en particular. A continuación se mencionarán algunas de ellas, a las cuales se hace alusión más frecuentemente, tal vez por ser las de mayor influencia en la determinación del problema.

Tuckman J. y Lorge I. (1953) relacionan la aceptación de estereotipos y conceptos erróneos a la falta de conocimiento acerca de la vejez en conexión con las expectativas culturales de la sociedad con respecto a las actividades, características de la personalidad y adaptación de las personas de edad a su medio. Estos autores, de acuerdo a los datos que obtuvieron enfatizan que la influencia del clima social no es el más propicio para desarrollar aceptación por parte de los adultos, ni sentimientos de utilidad, adecuación, seguridad o adaptación en los ancianos ya que atribuye demasiada importancia a la juventud y a la rapidez en la ejecución.

Kabacoff R.I., Shaw I.C., Putnam G. y Klein H.⁽¹⁹⁷³⁾ coinciden en afirmar que el mayor o menor conocimiento acerca de -

las características y sucesos que rodean a la vejez se encuentran relacionado directamente con la actitud que se tomará hacia ella.

Geiger D.L. (1978) opina que a la falta de conocimiento acerca de hechos básicos de la vejez se une la falta de interés por trabajar con o para ancianos, lo cual ocasiona que sea muy difícil corregir los conceptos erróneos. Esta autora añade que, además, no se provee el suficiente conocimiento sobre la vejez en las universidades, lo cual es patente en el reducido número de cursos de gerontología disponibles y en el carácter opcional de éstos. En cuanto a esta situación, en México, se carece de información de primera mano, pero puede inferirse que el fenómeno sea similar o más acentuado pues no hay muchas investigaciones o estudios sobre la vejez que den respaldo a cursos de ese tipo.

La opinión de Butler (1980) respecto a la causa de los estereotipos de la vejez coincide con la de los autores anteriores, en especial con la de Geiger en el sentido de que la falta de contacto con una amplia variedad de individuos ancianos impide llegar a formarse una idea muy exacta de ellos y, por el contrario, contribuye a generalizaciones. El también menciona como causa importante el recordatorio que representan los ancianos de realidades a las que se teme: el envejecimiento y la muerte. La separación de la última etapa de la vida de las que le preceden también sirve, según Butler, para evitar el conscientizarse de que una sociedad orientada a la productividad no tiene lugar para quien no produce según los estándares - lo cual implicaría la posibilidad de "deshacerse" eventualmente de esas personas, por ejemplo en caso de crisis.

Otra de las causas de los prejuicios en contra de los ancianos, nombrada por Butler, es la de que la gente de edad madura tiene un gran peso de responsabilidades por las personas que dependen de ella - niños, jóvenes que aún no trabajan y viejos que han dejado de hacerlo. Los adultos, por lo común, no se encuentran preparados suficientemente para ello y

llegan a sentirse atrapados en su trabajo y estilo de vida y llegan a sentir resentimiento hacia esos grupos de edad, en especial en los niveles socio-económicos medio y bajo en que la dependencia es mayor.

Hareven T. (1978) considera que, básicamente, el origen de los prejuicios y estereotipos sobre la vejez, se encuentra en la creciente y cada vez más pronunciada separación de las diferentes etapas de la vida, lo cual, unido a los cambios - socio-económicos ocurridos en el pasado siglo, ha contribuido a la separación del trabajo de otros aspectos de la vida y a un mayor énfasis en el individualismo que en los valores mora les.

En relación a esto, Almeder R.F. (1983) afirma que las prácticas prejuiciosas y discriminatorias contra los ancianos son causadas por la actitud materialista con respecto a la - naturaleza de las personas y del mundo que se ha adoptado en últimos tiempos. Desde este punto de vista materialista, el objetivo principal es obtener la mayor parte de fama, dinero y poder mientras es posible y por todos los medios que lo permitan. Por lo tanto, el hacer algo desinteresadamente por -- otra persona que probablemente no pueda pagar el favor en tér minos de los objetivos mencionados, es algo absurdo. Por --- otra parte, esta persepectiva materialista va unida a un ma yor temor a la muerte - vista como el fin de todas esas metas - y los ancianos son un recordatorio patente de la fragilidad de la existencia humana por lo que se les busca apartar a un plano en el que no sean tan visibles.

Una vez que se ha hablado de las causas del estereotipo de la falta de productividad en la vejez, se pasará a mencio nar su consecuencia principal: la discriminación laboral. Es ta tiene diversas manifestaciones como la falta o escasez de programas educativos disponibles y adecuados a personas de - edad avanzada que les permitan actualizar sus conocimientos, la falta de adecuación del medio laboral a las necesidades - del anciano, etc. Sin embargo, aquí nos abocaremos a la dis-

criminación más directa que es en las prácticas de contratación.

4.2 DISCRIMINACION LABORAL.

La consecuencia principal del estereotipo de la improductividad es la discriminación laboral. Esta consiste en prácticas arbitrarias concernientes a jubilación, contratación, promoción, pago de salarios, acceso a programas de actualización de conocimientos y concesión a las posibles limitaciones físicas del individuo de edad avanzada (Butler, 1975). Esto indica que aún si el individuo logra obtener un trabajo, es posible que sufra explotación pues las compañías que contratan personas retiradas los tratan como trabajadores de segunda mano, a quienes se les pueden pagar salarios bajos, contratarlos en horarios de medio tiempo y ofrecer trabajos que empleados más jóvenes rechazarían (Almeder R.F., 1983).

Los trabajadores empiezan a experimentar la discriminación laboral más o menos desde los 45 años, aún a pesar de estar altamente capacitados. Para ello se alude a que están "sobrecalificados" para el puesto, a que no tienen las habilidades necesarias para el trabajo, a que están menos necesitados de éste que una persona más joven o también a que son menos confiables y flexibles. Al alcanzar la edad de la jubilación, esta situación se agrava pues ya existe un pretexto "oficial" para negar el trabajo. Aún en trabajo en que no existe una edad fija y obligatoria para jubilarse, es frecuente que se ejerza varios tipos de presión en el trabajador de edad para que se retire, como por ejemplo insinuaciones y sugerencias acerca de su decreciente capacidad para desempeñar sus labores, (Kreps J., 1967). Además, volviendo al aspecto de las expectativas culturales de la sociedad, en este caso específico apuntan en dirección al retiro y muchas veces el individuo, sin cuestionar demasiado la situación hace lo que se espera de él - aún si no le es agradable - como un medio más -

de "integrarse" a las reglas de la sociedad.

A consecuencia de la discriminación laboral, la sociedad se ve mutilada de todo un sector de conocimientos y experiencia, lo cual es un desperdicio de recursos humanos (Kreps, 1967).

Uno de los efectos secundarios de la discriminación laboral es la falta o escasez de programas educativos disponibles y adecuados a personas de edad avanzada que les permitan actualizar sus conocimientos. Se ha dicho que si una persona tiene una vida de trabajo de aproximadamente 40 años, requerirá ser re-educado 4 o 5 veces para poder adaptarse a las diferentes posiciones que se le presentarán en su vida laboral conforme envejece (Bowden, 1964). Esto es especialmente importante debido a los cambios en cuanto a tecnología y conocimientos que sobrevienen en todas las áreas a una tasa cada vez más acelerada (Toffler, 1970). Sin embargo, los trabajadores de edad se encuentran en desventaja en cuanto al acceso a estos cursos con lo que pierden confianza en relación a la realización de su propio trabajo y así disminuye también su productividad. Sólo mediante cursos de actualización puede resolverse este problema, pero mediante cursos encaminados a utilizar las habilidades, experiencia y sabiduría de las personas de edad media o avanzada, (Storey J.R., 1980). De lo contrario se estará contribuyendo a la creación de "fósiles" que incitan a la actitud de tratar a los individuos como "productos desechables".

En Estados Unidos se ha procedido a tomar una medida en contra de la discriminación laboral instituyendo una ley: -- "The Age Discrimination in Employment Act" (ADEA) (1967) que sanciona las prácticas discriminatorias que tienen como base la edad avanzada del sujeto. El origen de esto se debe a que, anteriormente las oportunidades de trabajo para personas mayores de 55 años eran nulas (Butler, 1975). Sin embargo, esta ley se refiere a personas entre 40 y 70 años, las personas mayores de esta edad se encuentran desprotegidas.

4.3 VENTAJAS DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA 3ª EDAD.

Como ya se ha visto con anterioridad, la productividad en la 3ª edad puede darse y de hecho se da aún cuando no es reconocida. Existen varias ventajas del reconocimiento y apreciación de la productividad en el anciano que conducen a un mayor número de oportunidades laborales para él. En esta sección se mencionarán algunas de las principales ventajas.

Los beneficios conciernen tanto al individuo de edad en lo personal como a la sociedad en general.

En cuanto al anciano, si se le reconoce como ser productivo y capaz de hacer aportaciones a la sociedad, experimentará una menor presión social y menos restricciones ambientales que, según afirma Kastenbaum R. (1980), no son sino simples asuntos del control social. De esta manera, el anciano tendrá una adaptación psicológica más adecuada a su medio, - haciéndose de esta manera más sencillo el aceptar las limitaciones que inevitablemente acompañan al envejecimiento. Además, la posibilidad de asumir roles que conlleven responsabilidad y oportunidad de prestar ayuda a los demás contribuye a que el individuo mantenga su interés por el mundo que le rodea, participe en él y disfrute más de la vida (Perkinson M.A. 1980). Por otra parte, también está la opción de seguir ejerciendo alguna labor pues ayuda a combatir en cierto grado la pérdida de algunas habilidades ya que el individuo llega a desarrollar estrategias para manejar la situación laboral.

En apoyo de esto está la opinión de Bellak (1975) que afirma que la cura a muchos problemas de la edad que se manifiestan psicológica y médicamente, puede ser social.

Al hablar del tema de las opciones laborales para la vejez, es frecuente encontrarse con la objeción de que se trata de un enfoque muy idealista, que sólo busca el beneficio del anciano y que tan sólo busca el beneficio del anciano e implica un mayor número de dificultades para la sociedad. No obstante, existen múltiples beneficios para la sociedad co--

mo producto de esta opción. Entre otros, el aprovechamiento de la experiencia del trabajador de edad que lo guía con más seguridad en sus percepciones y toma de decisiones, lo cual hace que este tipo de trabajadores sean de especial valor en puestos de control de calidad o en puestos en donde la experiencia y el buen juicio son un requisito (Rodin J. y Langer I., 1980). No sólo se deben considerar las cualidades generales de la vejez (experiencia, sabiduría, etc.) sino también las cualidades esocíficas del individuo que pueden estar altamente desarrolladas y ser las requeridas por un puesto determinado (Ryff C.D., 1981).

Entre las ventajas directas que percibe la compañía u organización que contrata a ancianos, Bize y Vallier (1973) --mencionan: El que los ancianos manifiestan más cuidado, regularidad, paciencia y precisión que los trabajadores de menor edad, lo cual compensa la disminución de la cantidad con el aumento de la calidad de la labor. El hecho de que el afán de economizar de los ancianos se puede ver transportado a su trabajo lo cual se traduce en más cuidado en el manejo de materiales, máquinas y herramientas. Bize y Vallier agregan que en el mundo industrial moderno, la mecanización y automatización multiplican el número de empleos que sólo requieren un mínimo esfuerzo físico y que por tanto son adecuados para -- los trabajadores de edad.

En cuanto a las ventajas de que se beneficia la sociedad en general con el trabajo del anciano, Kreps J. (1968) hace notar que, mediante una política de jubilación flexible, el individuo de edad tiene oportunidad de tomar trabajos de --- tiempo parcial con lo cual puede aligerarse la carga de trabajo de personas más jóvenes, proporcionándoles más tiempo libre y menos presión económica. Una repercusión directa de la mayor cantidad de tiempo libre sería entonces un incremento en el consumo de bienes y servicios por parte de todos -- los sectores de la comunidad, lo que estimularía la economía. Un especial énfasis en este punto es el realizado por Bize y

Vallier (1973) que hacen notar que la tercera edad es todo un sector de mercado a conquistar que, por tener medios financieros muy reducidos, se ha descuidado hasta el momento.

Un último enfoque de los aspectos económicos del trabajo del anciano es el proporcionado por Casals I. (1982) que hace notar que en sociedades pobres, la colaboración de todos es necesaria y beneficiosa, añadiendo que la jubilación obligatoria es un lujo que sólo puede darse en una sociedad con excedente económico. Esto es aplicable a México que carece de éste, por lo que se vería beneficiado por semejante alternativa.

La revisión de la vida, fenómeno común en la vejez, puede encontrar su resolución (Butler, 1980) en la creatividad, en lo que Arasteh A.R. y Arasteh J.D. (1976) llaman una reconstrucción creativa del pasado, por contraposición a la simple repetición de éste que se da cuando el individuo no tiene manera de utilizar su pasado en algo productivo. Un requisito para que se dé la creatividad es tener una "audiencia" receptiva con la cual comunicarse y un medio ambiente en el cual encuentre aceptación y que le permita concientizarse de sí mismo y sus capacidades.

Otra ventaja social que va unida a las opciones laborales para la vejez es el hecho de que así se promueve la interacción intergeneracional y se desarrollan nuevos roles, lo cual contribuye a un cambio en el esquema de valores dispuesto por la sociedad (Perkinson M.A., 1980). Pero para que sea posible el proporcionar un mercado de trabajo a personas de edad o jubilados, es preciso un cambio inicial en este esquema (Bellak L., 1975) de valores, de tal manera que las opciones laborales para ancianos no se vean como una experiencia aislada o excepción, sino como algo común.

CONCLUSION.

El envejecimiento de una persona depende de variables - individuales, tanto físicas como psicológicas y de variables socio-económico-culturales. Las individuales, como su nombre lo indica, son diferentes dependiendo de la persona, en tanto que las socio-económico-culturales pueden afectar a un amplio número de personas.

El estereotipo acerca de la vejez se encuentra dentro de ésta última categoría pues sus raíces son básicamente sociales. El aspecto del estereotipo que se refiere a la productividad en la vejez se encuentra predominantemente en las sociedades industrializadas en donde el trabajo y la productividad ocupan un lugar muy importante.

El estereotipo acerca de la vejez no es un suceso aislado sino que se encuentra inmerso en el conjunto de valores y actitudes de la sociedad y, debido a ello, tiene gran respaldo y es aceptado con mayor facilidad, sin cuestionamiento, como si fuera una realidad.

La vejez, con su cercanía a la muerte, las enfermedades que la acompañan, los cambios físicos que conlleva y las separaciones que acarrea, es juzgada únicamente de acuerdo a la apariencia general y externa, no personalizada, como un estado digno de temerse. El mayor énfasis de la sociedad moderna en buscar siempre la mayor comodidad posible y de tener siempre el máximo de seguridades con vistas a la predicción y control de los sucesos, fortalece ese temor instintivo, lo agrava y lo transforma en un total rechazo hacia la vejez, tanto en los demás como en uno mismo. Así, la vejez se niega, se oculta y se evita por temor a lo que representa.

Otro de los factores que favorece el temor a la vejez es que es una etapa en que se ve en forma más patente el paso i nexorable del tiempo y la futilidad de muchas cosas que la - sociedad industrializada moderna cataloga como importantes - tales como la búsqueda de la comodidad, buena apariencia física, seguridad, etc., por las que se luchó gran parte de la vida adulta.

Este punto de vista que sobrevalora el aspecto material de las cosas conduce a considerar a las personas como objetos desechables que se usan sólo cuando su condición es óptima y se descartan cuando deja de serlo, pasando por alto la riqueza oculta en esta aparente debilidad. Esta riqueza no se refiere tan sólo a características positivas aisladas de la vejez sino a la vejez vista como un todo con la vida, como una culminación de un proyecto que empezó en la niñez. Siendo así es absurdo estudiar el desarrollo humano sin llegar hasta su última etapa. Esto sería un poco como leer un libro sin leer el capítulo final que, al ser el desenlace, es lo que da sen tido a todo lo anterior.

El prejuicio acerca de que los ancianos trabajan es sólo una manifestación del estereotipo general sobre la vejez, y, como tal, lleva sus mismas características, es decir, rechaza y evita el contacto con personas de edad avanzada, ejerciendo discriminación.

Es notorio que en este caso se ejerce un círculo vicioso pues el prejuicio en contra del trabajo del anciano ocasiona que se le discrimine, lo que a su vez causa que éste sienta stress e inseguridad que se traducen en ejecución deficiente. Esto, a su vez refuerza la idea de que los ancianos no traba jan bien ni son productivos.

Aparte de las ventajas ya mencionadas del trabajo del - anciano, éste trae consigo otra ventaja para la cual es preciso primero un cambio de la actitud de la sociedad. Se trata de un nuevo enfoque acerca de la productividad, un enfoque

que toma en cuenta la calidad del trabajo y el valor individual del elemento humano.

Un probable medio de favorecer el cambio de actitud es dando oportunidad de que los ancianos se mezclen con el resto de la sociedad laboral, de manera que, al estar en contacto con ellos, los empleados más jóvenes vayan comprobando por sí mismos las ventajas que presentan así como también acostumbrándose a verlos como algo natural en ese ambiente.

Otro medio es promoviendo el conocimiento acerca de la vejez. Esto se podría hacer a través de cursos basados en investigaciones gerontológicas bien fundamentadas y respaldadas con información empírica. Los cursos deberían hacerse accesibles a grupos de todas las edades, adaptando la información, de manera que el cambio de actitud se diera a todos los niveles y se facilitara la aceptación en las empresas. En cuanto a estas últimas se verían beneficiadas por el acceso a cursos de este tipo orientados a todo el personal en general y específicamente al personal encargado de contratación de modo que este último pudiera tomar sus decisiones con pleno conocimiento de causa al tratar con ancianos y no en base a prejuicios.

Esta solución no es precisamente sencilla pero es de considerarse que otros problemas sociales se han atacado de la misma manera (vg. campañas de salud) y, con el tiempo, han logrado cambios de actitud.

Debido a la negación y temor a los problemas de la vejez se ha llegado a considerar que las investigaciones o medidas preventivas o correctivas de estos problemas no son muy importantes, que es un derroche lo que se invierte en ellas. Pero el verdadero derroche no es éste; efectivamente, la sociedad industrial moderna está acostumbrada al derroche y uno de sus derroches es el de la riqueza que representan sus ancianos. Lo que se podría invertir para rescatar este potencial se invierte en investigaciones y proyectos de menor trascendencia, despreciando el aspecto humano.

Para poder determinar la importancia del problema ten--

dría que establecerse una escala de prioridades en base al bienestar de la sociedad y sus miembros y a la urgencia de resolución de cada problema.

Con este trabajo no se pretende demostrar la necesidad de que todos los ancianos trabajen, sino dejar abierta la posibilidad de que lo hagan aquellos que así lo deseen. Para ello ayuda el considerar a los ancianos como individuos, no como simples integrantes de una categoría. Tanto el deseo de trabajar como el de no trabajar deben ser respetados y con mayor razón la necesidad de hacerlo. Toda persona capaz y deseosa de trabajar debería poder hacerlo independientemente de su edad. Además se les debería proporcionar una amplia variedad de roles laborales sustanciosos y con un propósito definido para que así pudieran elegir de acuerdo a su interés personal.

El proceso de cambio de actitud, como todos los de su especie, tomará tiempo pero se traducirá en un beneficio para la sociedad.

GLOSARIO.

- Actitud.- (Del latín *actus*, de *agere*: hacer). Es la organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto", (Rodríguez, A., 1975).
- Ancianidad.- (Del latín, *antianus*; ante: antes). Grupo de edad integrado por individuos que se encuentran en la última fase del desarrollo. El consenso general acerca del inicio de esta etapa es, en promedio, de 65 años.
- Discriminación.- (Del latín, *discrimen*: separación). Dar -trato desigual, de inferioridad hacia una persona o colectividad, (Toro y Gisbert, M., 1968).
- Discriminación laboral.- Trato desigual hacia una persona o colectividad en relación a su desempeño laboral (contratación, promociones, prestaciones, despido, retiro, etc.).
- Edad avanzada.- Para fines de este trabajo, se colocará bajo la misma definición de ancianidad.
- Edadismo.- (Ageism). Término acuñado por Robert N. Butler (1975), que significa un "conjunto de mitos y estereotipos atribuidos a la vejez debido, en parte, a una falta de conocimiento de los ancianos y a insuficiente contacto con ellos".
- Estereotipo.- (Del griego, *stereós*: firme, y *typos*: modelo) Idea o imagen preconcebida y muy simplificada acerca de cómo es o cómo se conduce algo o alguien, (Ruch, F.L. & Zimbardo, P.G., 1971).
- Gerontología.- (Del griego, *gerontos*: anciano, y *logos*: tratado). Estudio de la vejez en sus diversos aspectos, morfología

gicos, psicológicos, sociales, etc.

- Jubilación.- (Del latín, jubilare: alegrarse). Situación de una persona que tiene derecho a una pensión, después de haber cesado total o parcialmente en su profesión, (Sánchez Caro, J. & Ramos, F., 1982).
- Mito.- (Del griego, mythos: leyenda, fábula). Tradición -- alegórica que tiene como base un hecho real. Cliché o estereotipo en el que hay pequeñas partes de verdad, (Butler, 1975).
- Prejuicio.- (Del latín, prae: antes, y iudicis: juez). Acto de juzgar las cosas sin previo y cabal conocimiento de las mismas, Corripio, F., 1973).
- Productividad.- (Del latín, lucere: conducir). Calidad del que da o rinde un fruto o que procura o reditúa un interés, utilidad o beneficio, (Diccionario de la Lengua Española, 1970).
- Senectud.- (Del latín, senectus: vejez). Período de la vida que empieza entre los 60 y los 65 años.

BIBLIOGRAFIA.

- A.D.E.A. (Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. 623, 1967).
- ALMEDER, R.F., "Materialism and the Future of Aging in -- America", International Journal of Aging and Human Development, Baywood Publishing, U.S.A., 1983.
- ANDRISANI, P.J., "Effects of Health Problems on the Work - Experience of Middle-aged men", Industrial Gerontology, - U.S.A., Spring, 97 - 112, 1984.
- ARASTEH, A.R. & ARASTEH, J.D., Cretivity in Human Development, Schenkman Publishing Company, U.S.A., 1976.
- BAUGHER, D. "Is the Older Worker Inherently Incompetent?", Aging and Work, 1, P. 243 - 250.
- BEAUVOIR, S., La Vejez, Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 1976.
- BELBIN, E. & BELBIN, R.M., "New careers in middle-age", en: Neugarten, B.L., Middle Age and Aging, Chicago Univ. Press, 1968.
- BELLAK, L., Los mejores años de la vida, Ed. el Ateneo, -- México, 1975.
- BENNETT, R.G., "Retirement: The emerging social pattern", Human Relations, Vol. 33, 1, 1980, P. 43 - 47.
- BEVERIDGE, W.E. "Retirement and life significance: a study of the adjustment to retirement of a sample of men at management level", Human Relations, 33,1, 1980, p. 69 - 78.

- BIRREN, J.E., "Age, competence and wisdom", en: Butler, R. N. & Gleason, H.P., Productive aging enhancing vitality in later life, Springer Publishing Company, New York, 1985.
- BIRREN, J.E., ROBINSON, P.K. & LIVINGSTON, J.E., Age, health and employment, Prentice-Hall, New Jersey, 1986.
- BIRREN, J.E. & SCHAIE, K.W., Handbook of the psychology of aging, Van Nostrand Reinhold Company, New York, 1985.
- BIZE, P.R. & VALLIER, C., La 3ª edad, Ed. Mensajero, Bilbao, 1973.
- BOWDEN, L., "Education and administration", Listener, 71, 1964, p. 920 - 921.
- BULLOUGH, V., BULLOUGH, B. & MAURO, M., "Age and Achievement: a dissenting view", The Gerontologist, 18, 6, 1978.
- BURGUESS, E., "Personal and social adjustment", en: Derber, M., The Aged and Society, Champaign, Ill., 1950.
- BUTLER, R.N., "El estudio de la creatividad en la vejez: estudios sobre personas creativas y el proceso creativo", en: Levin, S. y Kahana, R.J., Los procesos psicológicos en el envejecimiento, Ed. Horme, Buenos Aires, 1964.
- BUTLER, R.N., Why Survive?, Harper & Row Publishers, U.S.A., 1975.
- BUTLER, R.N., "Ageism: a foreword", en: Journal of Social Issues, 36, 2, 1980.
- BUTLER, R.N., "Health, productivity and aging: an overview" en: Butler, R.N. & Gleason, H.P., Productive aging enhancing vitality in later life, Springer Publishing Company, New York, 1985.
- CARONE, A., The aging employee, Human Sciences Press Inc., New York, 1984.
- CASALS, I. Sociología de la ancianidad, Ed. Mezquita, Madrid, 1982.

- CENTERS, R., "Age-related differences in work attitudes -- and behavior", Psychological Journal, 9, 3 (2), p. 328 - 367, 1985.
- CLEVELAND, J.N. & LANDY, F.J., "Influence of rater and rates on two performance judgements", Personnel Psychology, 34, p. 19 - 30, 1981.
- CRAFT, J.A., SHKOP, Y.M. & BENECKI, T.J., "Simulated management perceptions, hiring decisions, and age", Aging and Work, 2, p. 95 - 102, 1979.
- CUMMING, E. & HENRY, W.E., Growing old, Basic Books, New - York, 1961.
- DEMOS, V. & JACHE, A., "When you care enough: an analysis of attitudes toward aging in humorous birthday cards", en: The Gerontologist, 21, 2, 1981.
- EHNIGEN, R. "Perceived job characteristics and job satisfaction", en: Personnel Psychology, 33, 97 - 35.
- EKERDT, D.J., BOSSE, R. & LEVKOFF, S., "An empirical test for phases of retirement: findings from the normative aging study", Journal of Gerontology, 40, 1, 1984, p. 95 - 101.
- ERIKSON, E., La adultez, Ed. Fondo de Cultura Económico, - México, 1981.
- FEATHERMAN, D.L., "The life-span perspective in social science research", en: Five-Year Outlook on Science and Technology, National Science Foundation, Washington, D.C., 1982.
- FISCHER, D.H., Growing Old in America, Oxford University - Press, London.
- FRIEDMAN, E.A. & HAVIGHURST, R.J., The meaning of work and retirement, Chicago: University of Chicago Press, 1954.
- FRY, C.L., "Culture, behavior and aging in the comparative perspective", en: Birren, J.E. & Schaie, K.W., Handbook of the psychology of aging, Van Nostrand Reinhold Company, -- New York, 1985.
- GEIGER, D.L., "How future professionals view the elderly:

- A comparative analysis of social work, law, and medical -- students perceptions", en: The Gerontologist, 18, 6, 1978, p. 591-594.
- GERONTOLOGICAL SOCIETY, Committee on Research and Development Goals in Social Gerontology, Work, Leisure and Education: Toward the goal of creating flexible life styles, The Gerontologist, 9, 4 (Pt. 11), 1969, p. 17 - 36.
 - GREENBERG, L., "Productivity of older workers", en: The Gerontologist, 1, 1961, p. 38 - 51.
 - GROSS, E., Work and Society, New York, Crowell editors, 1958.
 - HAREVEN, T.K., "La última etapa: la adultez y la vejez históricas", en: Erikson, E.H., La Adultez, Ed. Fondo de Cultura económica, México, 1981.
 - HAVIGHURST, R.J., The leisure activities of the middle aged" en: American Journal of Sociology, 63, 1957, p. 152 - 162.
 - HAVIGHURST, R.J., NEUGARTEN, B. & TOBIN, S.S., "Disengagement and patterns of aging", en: Neugarten, B.L., Middle Age and Aging, Chicago: Univ. of Chicago Press, 1968, p. 161 - 172.
 - HEARNSHAW, L.S., "The role of work environment", en: The Gerontologist, 8, 1966, p. 95 - 96.
 - HEARNSHAW, L.S., "A profile of the aged", en: Occasional Papers in Gerontology, Ann Arbor: University of Michigan-Wayne State University, 1982.
 - HICKEY, T., "Aging and Career Development", en: Journal of Gerontology, 19, p. 64 - 68.
 - HOLLANDER, E.P., Principios y métodos de psicología social, Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1973.
 - HORN, J.L., "Organization of data on life-span development of human abilities", en: Goulet, L.R., Life span development psychology. Research and Theory, New York: Academic Press, 1970, p. 423 - 466.

- HORNER, P., Construction and implementation of an alternative performance rating scale and possible age group and managerial level effects on performance ratings, Tesis no publicada, Wayne State University, 1980.
- KABACOFF, R.I., SHAW, I.C., PUTNAM, G. & KLEIN, H.E., "Comparison of administrators and direct service workers in agencies dealing with the elderly", en: Psychological Reports 52, 1983, p. 979 - 985.
- KARP, D.A. & YOELS, C., Experiencing the life cycle, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, Ill., U.S.A., 1982.
- KASTENBAUM, R., Vejez. Años de plenitud, ed. Harla, México, 1980.
- KELLEHER, C.H. & QUIRK, D.A., "Age, functional capacity and work", en: Industrial Gerontology, 19, 1973, p. 80 - 98.
- KNOWLES, D.E., "Middle-aged and older workers: an industry perspective", en: Carone A., The Aging Employee, Human Sciences Press Inc., New York, 1984.
- KORNHAUSER, A., Mental Health of the Industrial Worker, -- New York: Wiley, 1983.
- KREPS, J.M., "Job performance and job opportunity: a note", en: The Gerontologist, 7, 1967, p. 24 - 27.
- LAWTON, M.P., Environment and Aging, Brooks/Cole, Monterey, 1980.
- LEHR, U., Psicología de la senectud, Barcelona, ed. Herder, 1980.
- LEVIN, S. & KAHANA, R.J., Los procesos psicológicos en el envejecimiento, ed. Hormé, Buenos Aires, 1973.
- MAIER, H., Tres teorías sobre el desarrollo del niño: Erikson, Piaget y Sears, Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1971.
- MASLACH, C., "Job burnout: how people cope", en: Public Welfare, 36, 1982, p. 56 - 58.

- MASLOW, A.H., Motivation and Personality, New York: Harper, 1954.
- MC FARLAND, R.A. & PHILBROOK, P.H., "Job placement and adjustment for older workers", en: Geriatrics, 13, 1958, p. 802 - 807.
- MEIER, E.L. & KERR, E.A., "Capabilities of middle aged and older workers", en: Industrial Gerontology, 3, 1981, p. 147-156.
- MERCER, W.M., Employer attitudes: implications of an aging work force, New York; Mercer Inc., 1981.
- MORSE, N.C. & WEISS, R.W., "The function and meaning of work and the job", en: American Sociological Review, 20, 1955, p. 191 - 198.
- MUCHINSKY, P.M., "Age and job facet satisfaction: a conceptual reconsideration", en: Aging and Work, 1, 1980, p. 175 - 180.
- MULLICK, B., The effects of age of the perceiver, locus of control, locus of causality, and responsibility on attitudes toward the elderly, tesis no publicada, Wayne State University.
- MUMFORD, E., "Job satisfaction - a new approach derived from an old theory", Sociological Review, 20, 1955, 191 - 198.
- NATIONAL COUNCIL ON THE AGING, Utilization of older persons as professional and scientific workers, U.S.A., May, 1961.
- NEUGARTEN, B., "Age groups in american society and the rise of the young-old", en: The annals of the american academy of political and social sciences, 415, 1974, p. 187 - 198.
- NEUGARTEN, B. & HAVIGHURST, R.J., Social ethics, social politics, and the aging society, National Science Foundation, Washington, D.C., 1968.
- NEWCOMB, C., Attitude organization and change, Saunders, - Philadelphia, 1960.

- O'HANLON, J.F., "Boredom: practical consequences and a theory", en: Acta Psychologica, 49, 1982, p. 53 - 82.
- PALMORE, E., The honorable elders. A cross cultural analysis of aging in Japan, Durham, N.C.: Duke University Press, 1975.
- PEARLIN, L.I., The stress process in the elderly, manuscript no publicado, George Washington University, Washington, D.C., 1981.
- PECK, R., "Psychological developments in the second half of life", en: Anderson, J.E., Psychological aspects of aging, Washington, D.C., American Psychological Association, 1955, p. 42 - 53.
- PERKINSON, M.A., "Alternate roles for the elderly, An example from a mid-western retirement community", en: Human Organization, 39, 3, 1980, p. 219 - 226.
- PERRY, J.S. & COWBURN, J.C., "Immigrant and native-born -- american attitudes toward aged", en: Psychological Reports, 52, 1983, p. 979 - 985.
- PHILLIPS, J.S. , BARRETT, G.V. & RUSH, M.C., "Job structure and job satisfaction", en: Aging and Work, 1 , 1980, p. 109 - 119.
- POLLMAN, A.W., "Early retirement: relationship to variation in life satisfaction", en: The Gerontologist, 11 (Pt. I), 1971, p. 43 - 47.
- PRICE, R.L., THOMPSON, P.H., & DALTON, G.W., "A longitudinal study of technological obsolescence", en: Research Management Nov., 1980, p. 22 - 28.
- PRITCHARD, R.D., MAXWELL, S.E. & JORDAN, W., "Interpreting relationships between age and promotion in age-discrimination cases", en: Journal of applied psychology. 69,2, 1984, --- p. 199 - 206.
- PURSELL, E.D., DOSSETT, D.L. & LATHAM, G.P., "Obtaining -- valid predictors by minimizing rating errors", en: Personnel

- Psychology, 33, 1980, p. 91 - 96.
- QUIRK, D.A. & SKINNER, J.H., "Physical capacity, age, and employment", en: Industrial Gerontology, 19, 1983, p. 49 - 62.
 - REICHARD, S., LIVSON, F. & PETERSON, P.G., Aging and Personality, New York: Wiley, 1962.
 - REICHELDT, P.A., The role of functional vs. chronological age concepts in the employment of older workers, (Future of retirement age conference), 1983.
 - REPORT OF THE NATIONAL RESEARCH ON AGING PLANNING PANEL, - National Institute on Aging (U.S. Department of health and human services), Bethesda, Maryland, 1984, Sept.
 - REPORTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL, NIH (National Institutes of Health), Bethesda, Maryland, 1980.
 - ROBINSON, P.K., Organizational strategies for older workers New York: Pergamon Press, 1983.
 - ROBINSON, P.K. & LIVINGSTON, J., Aging and technological advances, New York: Plenum, 1984.
 - RODIN, J. & LANGER, E.J., The seasons of a man's life, New York: Knopf, 1980.
 - RODRIGUES, A., Psicología social, ed. Trillas, México, 1980.
 - RONEN, S., "Job satisfaction and the neglected variable of job seniority", en: Human Relations, 31, 1981, p. 297 - 308.
 - ROSEN, B. & JERDEE, T.H., "Influence of age stereotypes on managerial decisions", en: Journal of applied psychology, 61, 1976, 428 - 432.
 - ROSEN, B. & JERDEE, T.H., "The nature of job-related stereotypes", en: Journal of Applied Psychology, 61, 1976, p. 180-183.
 - ROSENMAYR, L., "Achievements, doubts, and prospects of the sociology of aging", en: American Sociological Review, 23,

1980, p. 46 - 62.

- RUCH, F.L. & ZIMBARDO, P.G., Psicología y vida, ed. Trillas, México, 1980.
- RUSALEM, H., "Deterrents to vocational disengagement among older disabled workers", en: The Gerontologist, 3, 1963, - p. 64 - 68.
- RYFF, C.D., "Self-perceived personality change in adulthood and aging", en: Journal of Personal and Social Psychology, 1981.
- SANCHEZ CARO, J. & RAMOS, F., La vejez y sus mitos, Ed. -- Salvat, Barcelona, 1982.
- SAUVY, A., "Effets intellectuels et moraux du vieillissement d'une population", en: Wertheimer, R. & Morris, M., Senile Dementia: Outlook for the future, New York: Alan R. Liss, 1984.
- SAVAGE, M., "Older men. The choice between work and retirement", en: Monthly Labor Review, 11, November, 1977.
- SCHOCK, N.W., "Older people and their potentialities for - gainful employment", en: Journal of Gerontology, 2, 1947, p. 92 - 102.
- SCHULTZ, J.H. "The economic impact of an aging population" en: The Gerontologist, 13, 1973, p. 111 - 118.
- SHEPPARD, H.L. & RIX, S.E., The graying of working America: The coming crisis of retirement age policy, New York: The Free Press, 1977.
- SOFER, C., Men in mid-career, Cambridge: Cambridge University Press, 1970.
- SPENCER, D.G., "The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism" en: Academy of Management Journal, 23, 1980, p. 567 - 572.

- STAGNER, R., "Propensity to work: an important variable in retiree behavior", en: Aging and Work, 2, 1978, p. 161-172.
- STAGNER, R., "Postscripts and prospects", en: The Changing Composition of the work force: implications for research and its application, ed. Glickman, A.S., New York: Plenum Publishing Company, 1982.
- STAGNER, R., "Aging in industry", en: Birren, J.E. y Schaie, K.W., Handbook of the psychology of aging, Van Nostrand -- Reinhold Company, New York, 1985.
- STANLEY, G.H., Senescence: the last half of life, New York, 1922.
- STOREY, J.R., Effect of age on job satisfaction, New York: Plenum Publishing Corporation, 1980.
- SZAFRAN, J., KAY, H. & WELFORD, A.T. The elderly patient, New York: Grune and Stratton, 1972.
- TERKEL, E., Emerging options for work and retirement policy, Report prepared for Special Committee on Aging, US Senate, US Government Printing Office, Washington, D.C., 1980.
- TERMAN, L.M., ODEN, M.H., On mental aging, New York: New York Office for the Aging, 1959.
- TOFFLER, A., A future shock, New York: Random House, 1970.
- TUCKMAN, J. & LORGE, I., "Attitudes toward old people", en: The Journal of Social Psychology, 37, 1953, p. 249 -269.
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, Current population reports, Washington, D.C., Government Printing Office, 1979.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR, Current population reports, Washington, D.C., Government Printing Office, 1965.
- U.S. PUBLIC HEALTH SERVICE, Health characteristics of persons 45 years and older, N.C.H.S., Working Paper Series, - 1984.

- WALLACH, S. & KOGAN, J.G., The Older American Worker, U.S. Government Printing Office, 1961.
- WILENSKY, H.L., "Life cycle, work situation and participation: the impact of work history on social integration in the middle mass", en: Neugarten, B.L., Middle age and aging, Chicago: Univ. of Chicago Press, 1968, p. 321 - 340.
- WILLIAMSON, W.H., Aging: Scientific Perspectives and Social Issues, Van Nostrand Reinhold Corp., New York, 1965.
- WOLTEREK, H., "Edad y rendimiento", en: Revista de la S.S.A. Enero, N° 5, 1979.