

Promoción y desarrollo de los adultos mayores a través de la formación permanente y el empleo

Textos | **Catalina Guerrero Romera** [Profesora Titular de Formación Laboral. Facultad de Educación. Universidad de Murcia] cgromera@um.es

“Un tópico acerca de las personas mayores está relacionado con el mundo laboral, con el trabajo y con el problema de la jubilación. (...) De la misma manera que debemos respetar el derecho de todo ciudadano a vivir de forma personal e íntima, las personas mayores, como ‘capital social’, pensamos que tienen también ciertas obligaciones socioeconómicas con el resto de la población. Las contribuciones de la gente mayor son importantes para la sociedad, y tendrían que ser no sólo reconocidas sino también promovidas”

(Petrus, 2000:117)

En la actualidad son muchas las reflexiones y propuestas sobre las personas mayores y los modelos válidos para la intervención en diferentes ámbitos: sanitarios, socioeducativos, de empleo. La heterogeneidad, especificidad y diversidad de variables que se dan cita en el proceso de envejecimiento, precisa de programas y actuaciones diferenciadas que alcancen el objetivo que la Organización Mundial de la Salud recomienda sobre el *envejecimiento activo*. Según la OMS, éste ha de cimentarse en tres pila-

res: salud e independencia, productividad y protección, con el objetivo de aumentar la calidad de vida en la vejez.

También los principios de las Naciones Unidas para las Personas Mayores aprobados en 1991 en el marco del Envejecimiento Activo recogen referencias explícitas acerca de que las personas

mayores deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras oportunidades de generar ingresos, así como acceso a programas educativos y de formación adecuados que les permitan desarrollar plenamente su potencial y prestar servicio a la comunidad. La idea es que las personas mayores no aparezcan como personas improductivas, sino



que se conviertan en activas y productivas personal y socialmente, basándose en los principios de participación, auto-realización e independencia.

Por otra parte, los conocimientos que van suministrando las investigaciones sobre el envejecimiento nos han llevado a cambios en la manera de concebir tanto la vejez como el proceso de envejecimiento y jubilación. Esto nos traslada a una concepción de la "vejez con éxito" o la "vejez competente" (AAVV, 2001:6). Ésta no se corresponde con el modelo tradicional de vejez como estado deficitario asociado a rasgos como: física y mentalmente disminuido, económicamente dependiente, socialmente aislado y con una disminución de estatus social (Matras, 1999). Se reconoce el nuevo rol y el significativo poder de los mayores como "agentes y beneficiarios del desarrollo" según afirmaba el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan.

Se está replanteando, así, un cambio en los modelos tradicionales de la atención e intervención con personas mayores basados en una concepción tradicional, ocupacional, dependiente e institucional, a otra más comprometida con los principios del envejecimiento activo. Nos referimos a una concepción más activa, positiva, preventiva y orientada al desarrollo, la competencia, la satisfacción y realización personal de los adultos mayores.

Igualmente, los cambios sociodemográficos, el aumento de la esperanza de vida, el sobre-envejecimiento de la población, los cambios en la composición de la población activa y en los modos de vida y producción, van a tener consecuencias no sólo en los sistemas de protección y de bienestar social, sino también en el mundo laboral, familiar e institucional. Pérez Ortiz (2005:2)



afirma que ya no hablamos solo del sistema de pensiones y asistencia sanitaria, sino de un "nuevo derecho social de protección a la dependencia o garantía de la autonomía personal".

El contexto actual, por tanto, requiere de políticas y prácticas que promuevan el envejecimiento activo y la generación de acciones innovadoras que se adapten a las características y necesidades no solo de los mayores, sino también de los contextos sociales y locales en los que se encuentran. En definitiva, de todas aquellas actuaciones que favorezcan al máximo las nuevas perspectivas y modelos y que tengan muy presentes los factores que contribuyen a mantener la salud y el bienestar en este periodo. Finalmente, la idea que ha guiado este artículo ha sido la de enfatizar el entorno o el espacio laboral para mantener y optimizar la promoción y el desarrollo. La posibilidad de participar en la sociedad a través del empleo y la formación puede asegurar la inclusión social de las personas mayores.

1. LOS ADULTOS MAYORES Y EL APRENDIZAJE EN EL ÁMBITO LABORAL

Desde el campo de la Psicología se están produciendo cambios conceptuales que están transformando las teorías y los estereotipos sociales sobre la adultez. La sucesión de etapas a lo largo del ciclo vital ha cambiado sustancialmente y van apareciendo "nuevas edades" y "diferencias notables en las trayectorias individuales", en las que el paso de unas a otras se ha vuelto menos claro y más variable de unos individuos a otros. Esta alteración ha llevado a lo que algunos denominan "société de vie longue" (sociedades de vida larga) o sociedad de madurez de masas (Pérez Ortiz, 2005:2-3 y Pérez Díaz, 2003) que han hecho surgir una edad mediana o lo que otros denominan "Edad del poder" (Power Age). En ella los adultos mayores van a ser "una pieza importante en el engranaje de la organización de las sociedades y mercados" (AAVV, 2001:8).

“
*Se trata no sólo de
 ocupar su tiempo, sino de
 que este adquiera
 significado de utilidad y
 reconocimiento*”

Tena (2001:102) también nos traslada que la idea lineal de la vida en la que se establecen tres etapas: una de estudio, otra de trabajo y otra de retiro, también está obsoleta y ha sido sustituida por el concepto de empleabilidad, en la que lo importante no es la edad de una persona, sino su capacidad de reciclarse y seguir aprendiendo.

A diferencia de otras etapas de la vida, la adultez se caracteriza por una profunda heterogeneidad. Las situaciones laborales, las condiciones del mundo del trabajo, las actitudes de la persona, el nivel de formación y cualificación de éstas y un sinfín de variables más, no están únicamente relacionadas con la edad. Existen diversidad de necesidades y estilos, basados en las distintas experiencias vividas y las diversas perspectivas vitales y socioafectivas. Es necesario, por lo tanto, entender el desarrollo en términos de la interacción de la persona con su ambiente y los eventos vitales por los que atraviesa.

Algunos autores que han investigado sobre las tareas de desarrollo en la edad adulta (Havighurst, 1953; Lowe, 1978; Erikson, 1981; y Rice, 1997), identifican tres grandes periodos de la vida adulta: juventud, mediana edad y vejez. Rice considera la vejez como una etapa de la adultez junto con la juventud y la mediana edad establecida a partir de los 60/65 años dentro de las clásicas etapas de este largo y estable ciclo vital. Señala una serie de tareas muy ligadas al factor edad: mantener unos ingresos adecuados y medios de sostenimiento; ajustarse a los nuevos roles de trabajo (jubilación flexible o parcial, el retiro); mantener la identidad y el estatus social y lograr la integridad mediante la aceptación de la propia vida. Nos presenta una perspectiva de la vejez como autorrealización per-

sonal y social, en la que el trabajo y lo económico ocupan una parte importante.

También la Psicología del Desarrollo y el estudio de la inteligencia han desmentido algunos presupuestos de la teoría del déficit o la hipótesis del declive. Ya no podemos afirmar que todas las capacidades de aprender disminuyen con los años. El desarrollo se concibe como un proceso de cambios (tanto de pérdidas como ganancias) que se van produciendo a lo largo de toda la vida y que es susceptible de ser optimizado mediante procesos de intervención o mediación.

El desarrollo, pues, es diverso, no es fácilmente predecible y depende del contexto social y cultural. Los adultos, igualmente, son personas autónomas, con capacidad y responsabilidad de elegir, actuar y aprender, aunque no están exentos tampoco de ciertas dificultades en relación con su aprendizaje: expectativas más reducidas, dificultad para adaptarse a nuevas situaciones, cultura “mosaico”, etc. (García Aretio, 1986:14 y 1999:128-129).

De las investigaciones sobre el aprendizaje se pueden extraer algunas conclusiones y principios aplicables a los procesos de aprendizaje de los adultos mayores. Entre ellos, Rice (1997:555) señalaba la importancia de establecer acciones cuyo desempeño este relacionado con tareas y experiencias relevantes, que posean sentido para los adultos y en las que tengan la oportunidad de expresar lo que saben. El ámbito laboral es un instrumento o medio idóneo para el aprendizaje, ya que ha ocupado un lugar relevante y extendido en sus vidas, y tiene para ellos un gran valor y sentido.

En el caso de los adultos mayores, en los que la actividad productiva o remunera-



da está empezando a ocupar un lugar menos privilegiado de sus vidas, la formación y el aprendizaje que anteriormente ocupaban un segundo o tercer lugar, pueden subir posiciones y constituirse en un medio de mantenerse activo aplicando y/o transmitiendo, los saberes y experiencias que poseen. Se responde, así, a muchos de los principios y estrategias de actuación para el logro de aprendizajes por parte de las personas adultas: motivación para iniciar nuevos aprendizajes y de mantenimiento, significatividad y funcionalidad de los contenidos, participación y actividad, transferibilidad y reforzamiento de su autoconcepto (García Aretio, 1999:162).

Incorporar en los procesos de aprendizaje sus experiencias vitales profesionales permite partir no sólo de sus características y necesidades específicas, sino también de sus capacidades, competencias, motivaciones e intereses, y del conocimiento de su contexto. La combinación de formación y empleo brinda un ámbito de apren-

dizaje y actuación donde pueden mantener y transmitir aquello que personal y profesionalmente les interesa, respondiendo a sus propias necesidades, y desarrollando una vida laboral y de aprendizaje, pero también personal y social, que le resulte satisfactoria y llena de sentido.

El significado del trabajo y, por tanto, sus implicaciones para las personas y sus formas de vida, van a depender de múltiples aspectos del propio trabajo (tipo de actividad, cualificación), del contexto social, de las características personales y físicas de las personas y de las colectividades o grupos sociales en que se encuentran insertas, así como del ambiente laboral. Éste será más o menos complejo para una determinada persona en función de las habilidades y capacidades que posea y de la percepción y subjetivación que haga de ellas (De la Fuente, 2001:490-493).

Las intervenciones que se diseñen deberán ser flexibles, adaptadas a las especificidades apuntadas y estar vinculada a perso-

nas, contextos (entornos) y valores, ya que éstos van a determinar el marco pedagógico de la intervención y la utilización de métodos y modos didácticos fundamentalmente activos y participativos. Estas estrategias les pueden ayudar a mantener activos sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes, mejorando su desarrollo y autonomía personal, pero también su participación y compromiso social.

Se trata no sólo de ocupar su tiempo, sino, además, de que éste adquiera sentido y significado de utilidad y reconocimiento para ellos, que experimenten y participen. Y que mejor medio que hacerlo a través de sus actividades y experiencias laborales. Es imprescindible no solo favorecer su participación e integración, su mejora de calidad de vida, sino también su contribución a la mejora de la comunidad, creando espacios socioeducativos, para la promoción y el desarrollo personal, pero también comunitario, a través de su contribución a cuestiones sociales y laborales vigentes.

Además, las actividades en el ámbito profesional tienen un reconocimiento y valoración social altos y pueden contribuir a aumentar el compromiso y la sensación de utilidad, asegurando una mayor independencia. Se constituyen como un medio idóneo para su aprendizaje y desarrollo, ya que pueden hacer que los mayores no aparezcan "como improductivos (excluidos), sino como productivos (incluidos) y útiles a los ojos del resto de la sociedad" (Trinidad Requena, 2005:140).

2. LOS ADULTOS MAYORES Y LA JUBILACIÓN

En las sociedades modernas en las que la vida gira en torno al trabajo y se configura la identidad de las personas por medio

30 del mismo, la jubilación trae consigo no sólo la ruptura con la actividad de trabajar, sino con el entorno que lo rodea. Este proceso lleva consigo una serie de consecuencias y cambios que no tienen el mismo significado para todos, ya que esta percepción depende de la edad, las experiencias, los estilos de vida y las expectativas (Díaz Casanova, 1995). Como afirma Trinidad Requena (2005:138) "es la interrupción de la vida laboral por medio de la jubilación lo que determina, en sentido objetivo, cuándo una persona pasa de ser adulta a mayor".

La jubilación, entendida como la interrupción del trabajo o la ruptura con la actividad profesional a partir de una determinada edad y la percepción de una pensión, se configura como uno de los cambios más determinantes que tienen lugar en la tercera etapa de la adultez. Ello no significa necesariamente que estar jubilado equivalga a ser viejo, puesto que no son pocas las personas que se jubilan a una edad temprana o que sean jubilados por alguna causa de invalidez. Trinidad Requena (2005:141-142) reconoce la distinción entre jubilado laboral y jubilado social o de vida.

El significado social que la jubilación tiene para el propio jubilado y para los demás tendrá que ver con el significado que el trabajo tiene en nuestra sociedad. Si como hemos dicho antes el trabajo nos configura de tal modo que somos lo que trabajamos, es evidente que dejar de trabajar se puede convertir en un acontecimiento importante que afecte incluso a la identidad.

Las jubilaciones, además de los efectos económicos, conllevan otro tipo de consecuencias negativas de carácter perso-

nal, psicológico, tales como: pérdida de roles y de identidad, la caída del estatus, la disminución de la capacidad adquisitiva, la pérdida de relaciones sociales, de ingresos, de prestigio social, poder, influencia y autoestima (Trinidad Requena, 2005:43, 63 y 161).

Estas consecuencias, según este mismo autor, están relacionadas con las estrategias o mecanismos que los mayores ponen en práctica para afrontar tales situaciones, mantener su posición económica y adaptarse a su nuevo papel social manteniendo la actividad. En la investigación que realiza advierte que lo económico condiciona mucho la situación social del mayor ya que "la actividad profesional que cada uno desempeñe en su vida es la que determina en las sociedades actuales, los papeles sociales e individuales que cada ciudadano tiene que desempeñar" (Trinidad Requena, 2005:151).

Los efectos de la jubilación van a depender de varios factores: del grado de salud y de las condiciones físicas que se posean en ese momento, de las condiciones económicas del jubilado y del modo cómo organice su tiempo y actividad. En cualquier caso, todos los autores reconocen que la clave del bienestar durante la jubilación ha podido depender en buena medida del modo en que las personas adultas se preparen y se formen para esta nueva etapa de sus vidas (Medina, 1999:325).

En un mercado de trabajo maduro existe una enorme diversidad de colectivos de trabajadores con circunstancias y necesidades diferentes en base a factores como la cualificación profesional o el sector de actividad. Petrus (2000:111) destacó que un "enfoque objetivo de la

vejez" debía considerar otras dimensiones aparte de la variable edad: el género, la educación, la profesión, el estatus social, etc. Por tanto, no podemos hablar de "personas mayores" como colectivo que comparte características, motivaciones, intereses o pretensiones idénticas, sino de personas que demandan actuaciones concretas a partir cada una de las necesidades que puedan presentar.

Desde esta perspectiva, no resultaría arriesgado afirmar que en las personas de más edad, la emancipación o la autodeterminación en aras de una mejora personal y social, a través de una Formación y Desarrollo en el ámbito laboral y profesional, podrían ser consideradas medio y fin en su proceso de desarrollo si con ello se fomenta el bienestar y la independencia. Y en buena parte, a esta pretensión quiere responder la nueva concepción de la educación del mayor.

Las nuevas formas de "jubilación flexible", por ejemplo, prevén expresamente que un jubilado podrá compatibilizar el percibo de su pensión con el desarrollo de un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Se intenta establecer un sistema de jubilación gradual, progresivo y flexible, cuya finalidad es incidir en la fase más avanzada de la vida laboral de un trabajador. En España, el Real Decreto-Ley 16/2001 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, recoge en su propia Exposición de Motivos, alargar la vida laboral de los trabajadores más allá de los 65 años.

Se está respondiendo, así, a una de las mayores demandas de nuestra sociedad, en la que no es posible seguir conside-

rando los 65 años de edad como una edad ajustada de referencia que marque el definitivo declive de las posibilidades de permanecer laboralmente activos y, además, con las conocidas consecuencias negativas para nuestro sistema de protección social. Esta nueva regulación tiene una enorme trascendencia en el mercado de trabajo y en el desarrollo de la economía, ya que permite la continuidad de las personas mayores en su vida laboral, siempre que así lo decidan ellas y sea una opción y no una obligación.

Respecto a ello son numerosos los foros que se hacen eco de lo urgente que es "revisar y endurecer las normas que regulan las prejubilaciones o jubilaciones anticipadas porque discriminan a la persona por razón de edad, son autorizadas a empresas con excelentes resultados económicos, incrementan considerablemente los costos del subsidio de desempleo y, al disminuir las bases de cotización, reducen las pensiones de jubilación" (AAVV, 2001:39).

Por otra parte, los adultos mayores disponen o son portadores de un activo de información y conocimientos, de un potencial de talento y experiencia que debe ser aprovechado. Son sujetos activos en la sociedad del conocimiento y no se debe perder el caudal de saberes, experiencia, capacidades y valores, ni el recorrido vital tan amplio y valioso que constituyen.

No en vano se dice que el talento humano es un activo que es sostenible a lo largo del tiempo y significa un valor importantísimo en las empresas: "esta máxima, que las prejubilaciones son una pérdida terrible para las empresas, es cierta si esas personas mayores han sido capaces de reciclarse y de ser positivas

en su aportación a las empresas" (Tena, 2001:104). En cuanto a este punto esta autora añade que las personas que siguen vinculadas al mercado de trabajo como activos son personas en general "muy cualificadas, que tienen una buena formación académica y una especialización y sobre todo, personas autónomas, que tienen libertad para organizar y decidir su trabajo" (Tena, 2001:101).

El Consejo Económico y Social, en un informe elaborado en junio del año 2000, también aconsejaba favorecer el mantenimiento del empleo de las personas de más edad y facilitar la transición del trabajo a la jubilación de forma progresiva. Y en la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (2002) se afirma que una proporción importante de los mayores está dispuesta a seguir realizando aportaciones activas a la sociedad, trabajar o transmitir parte de sus conocimientos profesionales a otros. Las fórmulas son variadas: el trabajo flexible, jornadas de trabajo a tiempo parcial, programas de jubilación parcial, programas de empleo y convivencialidad entre jóvenes y mayores, la contratación para trabajos puntuales o de consultoría y/o consejo, y el voluntariado económico.

Éste último, desarrollado en España desde 1989 a través del SECOT (*Seniors Españoles para la Colaboración Técnica*), trata de "revertir la experiencia de las personas que han desarrollado una larga carrera profesional a las capas más necesitadas del tejido empresarial (Tena, 2001:103). La Ley de Protección del Mayor determina también una protección de los derechos laborales y sociales destacando entre ellos: la formación y el perfeccionamiento de los trabajadores mayores, el evitar discriminaciones en el mercado laboral en razón a la edad y

“
No se debe perder el caudal de saberes, experiencia, capacidades y valores, ni el recorrido vital tan amplio que constituyen”

“
La intervención educativa con personas mayores ha de valorar y utilizar el bagaje laboral como recurso”

32 una planificación de la jubilación que permita la separación paulatina del trabajo (Blanco, 2002:156).

La Organización Internacional del Trabajo plantea, asimismo, una serie de líneas de actuación en relación al ámbito laboral: examinar las políticas para extender la vida laboral y la discriminación laboral por edad, sistemas flexibles de empleo y jubilación que permitan combinar el trabajo retribuido con otras actividades, formación continua de trabajadores mayores y potenciación del uso de las TIC para la población mayor.

Si a ello unimos el aumento del porcentaje de empleos que dependerán de las nuevas tecnologías, queda patente la vital importancia que tiene el establecimiento de marcos de formación adecuados para afrontar, por una parte, la emergencia de nuevos servicios, y por otra, promover y formar a los trabajadores de mayor edad, a fin de evitar que se ahonden las diferencias de capacidad profesional entre generaciones y se produzca el desempleo de los menos cualificados, así como la exclusión social que puede derivarse de éste (Mira, 2001:201).

Se trata de dar respuesta a las necesidades de las personas mayores fomentando que éstas adopten una posición activa en la identificación y solución de los problemas que les afectan y proporcionándoles una oferta educativa y de empleo adecuada. Ésta tratará de procurar una educación activa, continua, reflexiva e interactiva, cuya finalidad es la realización personal y la participación social.

Es necesario superar antiguas concepciones reduccionistas en educación y lograr una nueva forma de intervención crítica. Se deben plantear aprendizajes y accio-

nes en el ámbito profesional que tengan en cuenta las necesidades de las personas mayores, a través de métodos que participen de esos significados y hagan posible y efectiva una nueva concepción de la formación y el desarrollo de los adultos mayores en los ámbitos del empleo, ya que éstos resultan un marco preferente para esta intervención.

La necesidad de responder a las demandas de este colectivo viene reforzada además por las exigencias del mercado laboral y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como por otros factores de índole social, como por ejemplo, las derivadas de la evolución de la estructura demográfica. Así, el progresivo y paulatino envejecimiento de las plantillas en las empresas, lleva a que la Formación Continua se haga cada vez

más necesaria, dado el menor nivel formativo de las personas de edad más avanzada y su menor capacidad de adaptación (Torres, 2001:85). El desarrollo demográfico de nuestra sociedad conlleva el envejecimiento de las personas en edad activa, y ello no sólo va a influir en la composición de la población activa de nuestro país, sino también en los tipos de demanda de servicios sociales, sanitarios y educativos.

Ante estas evidencias socioculturales, los procesos formativos continuos se tornan imprescindibles y se pueden llevar a cabo con una gran fluidez si no nos ocupamos sólo de los espacios y tiempos formales. La formación y la intervención en el ámbito laboral puede constituir un poderoso instrumento capaz de aportar valor y respuestas a estas necesidades.



Cabe afirmar que la persona mayor no puede quedarse en un elemento pasivo de la sociedad, sino que debe ser un elemento dinamizador de la misma, enriquecedor, y en definitiva, integrador, con la aportación de una experiencia que contribuya a su transformación (AAVV, 2001:22). La calidad de vida de nuestros mayores también depende de alcanzar ingresos suficientes que garanticen su autosuficiencia económica.

3. CONSIDERACIONES FINALES

Algunos autores afirman que "se empieza a envejecer cuando se deja de aprender". Si esto es así, unir el aprendizaje a uno de los espacios que más tiempo ha ocupado en las vidas de los adultos mayores, el empleo o el entorno laboral, resulta un medio idóneo para alcanzar el desarrollo y la mejora de las capacidades y competencias que poseen. Los dos últimos modelos de *participación* y *autorrealización* que presiden la atención a personas mayores así lo consideran, ya que entienden la intervención educativa como una "estrategia adecuada para preparar a los mayores para intervenir en los problemas de su vida, apelando a su capacidad creadora y a sus competencias" (Bermejo, 2005:160).

La combinación de formación y empleo es una manera de desarrollar roles y aprendizajes significativos, con sentido y significado personal y profesional para los adultos mayores. En ellos se enfatiza y se ofrece la oportunidad de seguir aprendiendo a lo largo de la vida, se considera a la persona como promotora de su propio desarrollo, en tanto que les permite seguir participando social y laboralmente en su entorno o comunidad (sintiéndose útiles y desarrollando activi-

dades con sentido) y mejorando su calidad de vida (Bermejo, 2005:161).

Estos ámbitos constituyen un elemento tanto para el desarrollo personal (desarrollo de confianza, de control y acción sobre su vida, enfrentarse a los cambios del entorno sociolaboral); la vida comunitaria (desarrollo de habilidades para la convivencia y la integración social, relaciones interpersonales) y la participación social (participar y ser útil en su entorno sociolaboral, manteniendo relaciones y vínculos), favoreciendo su entrenamiento e integración social (Froufé Quintas, 1998; Petrus, 2000, Minguez, 1999, Bermejo, 2005).

El entorno y el contenido laboral, muy próximo en el tiempo y en el espacio a los adultos mayores y con gran poder de transferencia, ya que tiene un gran significado y valor en su vida afectiva y social, permite abordar múltiples aspectos desde perspectivas diferentes: autoestima, relaciones interpersonales, afrontación de situaciones difíciles y complejas, adaptación a nuevos roles sociales, preparación y adaptación a la jubilación, desarrollo de habilidades, valores y ámbitos de conocimiento.

Además, está relacionado con conceptos, procedimientos, valores y experiencias que ya poseen los adultos. Por tanto, son contenidos valiosos y útiles para interpretar la realidad y participar en sus entornos y para continuar con su permanente proyecto de vida, así como para favorecer el aprendizaje cooperativo. Algunas de las tareas que pueden fomentar esta cooperación son: el desarrollo de la función tutorial, la ayuda entre iguales, programas de convivencialidad y el desarrollo de funciones de consejero, tutor y/o formador con otras personas. A

modo de ejemplo, en los programas de intercambio entre jóvenes y mayores se transmite la experiencia tanto en cuestiones de profesiones liberales y comerciales, como en tareas manuales o procesos agrícolas, ganaderos o de pesca, con lo que se favorece no sólo la transmisión de conocimientos, experiencias y valores profesionales, sino que se desarrollan además las relaciones o comunicación interpersonales.

Por ello, la intervención educativa con personas mayores ha de valorar y utilizar el bagaje laboral como recurso. Es un conocimiento y competencia útil, valiosa, aplicable, con sentido y significado (valor), relacionado con un contexto vital y extenso de los adultos: el trabajo y el empleo. Es asimismo, un gran recurso para desarrollar procesos de aprendizaje variados y favorecer el mantenimiento de la motivación, la capacidad y el interés, a través de la construcción y/o la transferencia.

Habría que destacar, además, que el bienestar de los adultos mayores no depende simple y únicamente de su situación laboral, se relaciona también con las preferencias personales, con las posibilidades de su situación personal y familiar y con las características y condiciones del entorno en el que viven (Warr, P.; Butcher, V.; and Robertson, I., 2002). Los efectos beneficiosos se producen principalmente en el proceso de implicación de una actividad con sentido, más que en el contenido de dicha actividad. Por lo que parece oportuno vincular a las personas mayores a tareas o actividades que generen beneficios posibles en clave de satisfacción y realización personal, contribución social, promoción de las capacidades y mantenimiento de la independencia. Actividades en las cuales se

34 sientan útiles y en las que la sociedad reconozca la importancia de la labor que desarrollan.

Estas actividades pueden estar relacionadas con la formación, la participación ciudadana o voluntariado, y/o actividades relacionadas con el trabajo que desempeñaban antes o con nuevas tareas relacionadas generalmente con el campo profesional, y en las cuales se sientan útiles y activos. En cualquier caso, la intervención en el ámbito laboral como se ha dicho anteriormente, es positiva desde un punto de vista personal y social, pero siempre que se trate de una opción personal, voluntaria y con sentido para los adultos mayores.

Finalmente, es imposible terminar sin abordar la necesidad de la formación general y específica de los profesionales que intervienen en este campo. Se deben incluir en los programas de formación, áreas específicas relacionadas con el desarrollo profesional. Es necesario ofrecer un modelo de atención integral en el ámbito del empleo, en el que se desarrollen acciones y programas que favorezcan la formación y el desarrollo profesional de los adultos mayores utilizando sus entornos laborales y de empleo.



Referencias bibliográficas esenciales

- AAVV (2002): *Una sociedad para todas las edades*. Dossier Informativo. Madrid, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- AAVV/CONSEJO ESTATAL DE LAS PERSONAS MAYORES (2001): *II Congreso Estatal de Personas Mayores "Una sociedad para todas las edades"*. Madrid, Palacio de Congresos de Madrid, 21, 22 y 23 de junio de 2001.
- ALCALA, M. E. y DE VALENZUELA, E. (Eds.) (2000): *El aprendizaje de los mayores ante los retos del nuevo milenio*. Madrid, Dykinson.
- AUSUBEL, D. P. (1976): *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México, Trillas.
- BERMEJO García, L. (2005): *Gerontología Educativa*. Madrid, Editorial Médica Panamericana.
- BLANCO, R. (2002): Pensiones y jubilaciones. En AAVV: V Congreso Nacional de Organizaciones de Mayores. Madrid, Fundación MAPFRE Medicina, pp. 149-162.
- DE LA FUENTE, R. (2001): El problema de la socialización del joven. Estrategias de ajuste de la persona a la organización. *Revista de Ciencias de la Educación*, nº 188, pp. 489-506.
- ERIKSON, E. (1981): *La adultez*. México, Fondo de Cultura Económica.
- GARCÍA ARETIO, L. (1986): *Educación superior a distancia. Análisis de su eficacia*. Badajoz, UNED-Mérida.
- GARCÍA ARETIO, L. (1994): *Educación a distancia hoy*. 2ª Edición. Madrid, UNED.
- HAVIGHURST, R. J. (1953): *Human development and education*. Longman, New York. En Craig, G.J. (1997): *Desarrollo Psicológico*. México, Prentice-Hall Hispanoamericana.
- LOWE, J. (1978): *La Educación de Adultos. Perspectivas mundiales*. Salamanca, Sígueme.
- LUDOSKI, R. L. (1981): *Andragogía. Educación del Adulto*. Buenos Aires. Guadalupe.
- MEDINA FERNÁNDEZ, O. (1999): *Teoría y Práctica de la Educación de Adultos*. Proyecto Docente inédito. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- MÍNGUEZ, C. (1999): Diversidad cultural y formación de los profesionales para personas mayores. En CARIDE, J. A. (Coord.): *La educación*, pp. 474-478.
- MONTERO, I. (2000): Nuevas perspectivas en el aprendizaje de los mayores. En ALCALA, M. E. y DE VALENZUELA, E. (Eds.) (2000): *El aprendizaje de los mayores ante los retos del nuevo milenio*. Madrid, Dykinson.
- PALACIOS, J. y MARCHESI, A. (1991): Inteligencia y memoria en el proceso de envejecimiento. En Carretero, M., Palacios, J. y Marchesi, A. (comp.): *Psicología evolutiva. Adolescencia, madurez y senectud*. Madrid, Alianza.
- PÉREZ ORTIZ, L. (2005): Las consecuencias del envejecimiento de la población. En *Perfiles y tendencias, Boletín sobre el Envejecimiento*, nº 20, pp.1-24. Madrid, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- PETRUS, A. (2000): Tercera edad y educación social. En ROMANS, M.; PETRUS, A. y TRILLA, J.: *De profesión: educador(a) social*. Barcelona, Paidós, pp. 109-130.
- PETRUS, A. (2002): Nuevos ámbitos en educación social. *Revista*, pp. 93 (217)-102 (226).
- RICE, PH. (1997): *Desarrollo humano. Estudio del ciclo vital*. México, Prentice-Hall Hispanoamericana.
- TENA, P. (2001): Peligros y oportunidades para el desarrollo profesional a partir de los 50. En AAVV: *Los retos del envejecimiento en España*. Madrid, Júbilo Publicaciones, pp. 99-104.
- TRINIDAD REQUENA, A. (2005): *La realidad económica y social de las personas mayores*. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- WARR, P.; BUTCHER, V. y ROBERTSON, I., (2002): Activity and Psychological well-being in older people. Aging and mental health (en prensa).