

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Cuadernos Profesionales

El rol del profesional mayor graduado en Ciencias Económicas

Qué es ser un profesional mayor
Los adultos mayores y su integración social
Los inicios
La plena actividad
La experiencia
La madurez


consejo
Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

 **EDICON**
FONDO EDITORIAL CONSEJO

- > El rol del profesional mayor graduado
en Ciencias Económicas
Un medio de vida o un modo de vida**

Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

El rol del profesional mayor graduado en Ciencias Económicas : un medio de vida o un modo de vida / dirigido por Ricardo José María Pahlen Acuña. - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019. 80 p. ; 28 x 21 cm. - (Cuadernos profesionales / Pahlen Acuña, Ricardo José María; 107)

ISBN 978-987-660-303-4

1. Adultos Mayores. 2. Vida Profesional. I. Pahlen Acuña, Ricardo José María, dir. II. Título. CDD 330.092

ISBN 978-987-660-303-4

1ra. Edición

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723.

Prohibida su reproducción total o parcial
por cualquier medio sin autorización previa del autor o del CPCECABA.

EDICON Fondo Editorial Consejo

Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Viamonte 1549 - CABA

Tel. 5382-9200

www.consejo.org.ar

www.edicon.org.ar

> Cuadernos Profesionales

○ Agradecimiento

Han redactado esta publicación los **Dres. Alberto J. Chapiro, Horacio Frende, Ricardo Sacca y Esteban Villamayor**, miembros de la comisión de Profesionales Mayores.

Agradecemos a ellos esta nueva colaboración con la Institución.

Dr. Ricardo Pahlen Acuña
Coordinador del Comité de Dirección
del Fondo Editorial del CPCECABA
Septiembre de 2019

› **Cuadernos Profesionales**

Últimos números:

Nº 82 Guía práctica sobre procedimientos de Auditoría Interna

Relacionados con la Prevención del Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo

Nº 83 *Clusters*. Sistemas productivos locales.

Nº 84 Impuesto a las Ganancias, Impuesto sobre los Bienes Personales e Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

Personas físicas y sucesiones indivisas.

Nº 85 Informe final y distribución de fondos.

Nº 86 Nuevo Código Civil y Comercial. Ley General de Sociedades. Ley 26.994.

Nº 87 Impuesto a las Ganancias, Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta e Impuesto sobre los Bienes Personales.

Personas jurídicas.

Nº 88 Sueldos y Jornales.

Nº 89 “MAPEARSE”. Relevamiento de la normativa referente a RSE en la Argentina.

Nº 90 Entidades sin fines de lucro - 2da. parte.

Nº 91 El Contador Público como Perito Liquidador de Averías.

Nº 92 Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes - Monotributo.

Nº 93 Impuesto a las Ganancias, Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta e Impuesto sobre los Bienes Personales.

Personas jurídicas.

Nº 94 Impuesto a las Ganancias, Impuesto sobre los Bienes Personales e Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

Personas físicas y sucesiones indivisas.

Nº 95 Notificaciones electrónicas e Ingreso de Documentos Digitales. Aspectos teóricos y prácticos.

Nº 96 Variaciones del Capital Social.

Nº 97 Impuesto a las Ganancias, Impuesto sobre los Bienes Personales e Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

Personas jurídicas.

Nº 98 Impuesto a las Ganancias, Impuesto sobre los Bienes Personales e Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

Personas humanas.

Nº 99 Mercado de Capitales y Financiero. Vehículo para el ahorro, la Inversión y el financiamiento productivo.

Nº 100 El ajuste contable por inflación. Reexpresión de estados contables en moneda homogénea.

Nº 101 Administración de la empresa en las formas asociativas.

Nº 102 Manual de Gobierno Corporativo.

Nº 103 Impuesto a las Ganancias, Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta e Impuesto sobre los Bienes Personales.

Personas jurídicas.

Nº 104 Impuesto a las Ganancias, Impuesto sobre los Bienes Personales e Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

Personas humanas y sucesiones indivisas.

Nº 105 Sociedad por Acciones Simplificada (SAS).

Nº 106 Actos societarios vinculados a la emisión y aprobación de estados contables anuales.

El rol del profesional mayor graduado en Ciencias Económicas. Un medio de vida o un modo de vida

○ Índice

	Prólogo	7
	Introducción	11
1	Encuesta realizada en la Comisión de Profesionales Mayores del CPCECABA	15
	a) Una aproximación al rol del profesional mayor. Encuesta de opinión realizada entre los miembros de la Comisión de Profesionales Mayores	17
	b) Resultado de la encuesta. Interpretación de las respuestas recibidas. Opiniones y aportes documentales	18
	c) Conclusiones sobre la encuesta realizada	26
2	Los adultos mayores y su integración social	29
	a) Darse Cuenta	29
	b) Envejecimiento Activo	31
	c) Envejecimiento y sabiduría	33
	d) Los adultos mayores y su integración social	39
3	Qué es ser un profesional mayor	49
	a) Las etapas evolutivas de un profesional	49
	i. Los inicios	49
	ii. La plena actividad	51
	iii. La madurez	52
	iv. La experiencia como fuente de consulta	52
	v. El ciclo final	53
	b) Dejar un legado	55
	c) Los valores, la ética y el profesional mayor	60
4	El rol del profesional mayor en Ciencias Económicas	63
	a) Qué es el rol del profesional mayor	63
	b) Cómo contribuir con la sociedad	64

	c) Fuente de consulta de políticas públicas	68
	d) Transmisión de conocimientos y experiencias	71
	e) Acciones en instituciones públicas y privadas	72
	f) Actividades deseables y/o funciones en las que podría desempeñarse	74
5	Conclusiones	77
	a) Conclusión General	77
	b) Conclusión individual de los autores	77

○ Prólogo

Los cuatro autores de este libro, miembros de la Comisión de Profesionales Mayores (CPM) del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, me han honrado con la invitación a prologar la obra, distinción que agradezco profundamente y que intentaré cumplimentar seguidamente.

La CPM tiene entre sus objetivos el de estudiar la problemática particular que se presenta, desde el punto de vista profesional y en razón de su edad, a los miembros de la matrícula que pertenecen a esta franja etaria.

También, entre dichos objetivos de la Comisión, se cuenta el de *“encontrar ámbitos... donde aportar ideas...”* y *“...toda otra tarea que pueda resultar beneficiosa para la matrícula”*.

En cuanto a la representatividad del grupo etario al que pertenecen los miembros de la CPM, es oportuno volcar aquí una cita que figura en el texto del libro, resultado de un trabajo de análisis demográfico por sexo y edad de los Matriculados en el Consejo, que se realizó en el seno de la Comisión con datos al mes de abril de 2017. Del total de matriculados que ascendía entonces a 72.235, casi un 27% eran profesionales mayores de 61 años, lo cual constituye un índice elocuente de la importancia que la franja etaria de estos profesionales tiene dentro de nuestra entidad.

Este libro ofrece una inteligente y amplia respuesta a los objetivos asignados a la CPM más arriba mencionados: aporta ideas y visiones, producto de extensas y exitosas trayectorias profesionales, desarrolladas dentro de un sólido marco de principios éticos y morales. Constituye, por todo ello, una valiosa referencia para todo lector, cualquiera sea su edad y actividad.

Descuento que los conceptos, ideas y reflexiones expuestos en esta obra serán también de interés particular para el resto de los matriculados que, inexorablemente llegarán a la misma etapa que cursamos quienes ya estamos en ella. En igual sentido, es de esperar que una tarea de investigación similar a la que dio sustento a este proyecto se realice en otras disciplinas y actividades -o se difunda si ya estuviera realizada- con fines comparativos y de fundamento para Políticas de Estado que permitan a nuestro país un máximo aprovechamiento de los recursos humanos de este sector etario y de los conocimientos y experiencias acumulados y ya disponibles.

Cuando tomé mi primer contacto con el borrador del proyecto libro, percibí que el mismo, además de cumplir acabadamente con los objetivos de la Comisión arriba citados, contenía un profundo tratamiento basado en los mencionados conceptos y valores éticos y morales que lo transforman en valiosa referencia para abordar muchos de los problemas que tenemos cada uno de nosotros en la vida profesional y que son extensivos al resto de los habitantes de nuestro país, según se expondrá a continuación.

Como el contenido del párrafo precedente es muy relevante para valorar tanto la importancia de este trabajo como del potencial intelectual y profesional que ofrece el sector etario representado por los autores, vale fundamentarlo escuetamente:

- A partir de la Revolución Industrial, el mundo entró en una era de crecientes turbulencias, generándose progresos inimaginables y extraordinarios (mejoras en la esperanza de vida; en la salud; en los sistemas educativos que alcanzaron cada vez a mayor número de habitantes; aumentos constantes en la producción basados en una mejora en la productividad de los distintos factores de la producción; desarrollos tecnológicos inéditos e impensados, y una larga cadena de otros benefi-

cios). También, se generaron nuevos problemas y amenazas, como los relacionados con el cambio climático; el agotamiento de los recursos naturales; la migración masiva a las grandes ciudades; la escasez de viviendas; la insuficiencia de los sistemas de salud para atender una demanda cada vez más creciente; el aumento de la inseguridad, etc. A todos estos factores, se suma en la actualidad el avance avasallante de la Robotización y la Inteligencia Artificial, que por un lado potencian la producción de bienes y servicios con significativas ventajas en la productividad, pero, por el otro, constituyen una amenaza al empleo con efectos también negativos sobre los recursos fiscales. Este enunciado, por cierto, muy parcial solo busca ejemplificar parte de los retos que los gobiernos y la sociedad deben afrontar acertadamente y sin dilación alguna.

- El mundo económico actual muestra que el **conocimiento** es el factor estratégico más determinante en el escenario mundial, tanto para las naciones como para los mayores conglomerados empresariales, cuyo poder económico supera al de muchos países. Para ilustrar esta mención, basta con señalar que, en la mayoría de los *rankings* de empresas por su valor de mercado, más de la mitad de los primeros 10 puestos son ocupados por empresas que desarrollan y explotan el conocimiento. Apple, Alphabet (conglomerado integrado por Google, entre otras empresas) y Microsoft ocupan los primeros lugares.
- Las empresas líderes que se acaban de citar, y otras que les siguen en importancia, han sido creadas pocas décadas atrás, hacia el fin del siglo pasado, mención que sirve para enfatizar la naturaleza cualitativa y cuantitativa de las transformaciones que muestra el mundo económico y social actual.
- Las empresas con mayor antigüedad que fueron protagonistas destacadas hasta las pasadas décadas de los 70 y 80, basadas en modelos “más tradicionales” y que todavía subsisten y compiten, se han reconvertido, incorporando entre sus objetivos y estrategias el desarrollo y explotación del conocimiento. Un caso paradigmático de esta evolución lo constituye IBM, fuertemente enfocada ahora hacia el desarrollo y aplicación de la Inteligencia Artificial y otros avances de última generación, sin abandonar rubros que la destacaron en sus épocas de apogeo.
- Entre las menciones que destacan las transformaciones de conceptos y modelos económicos y de negocios asociados al desarrollo del conocimiento aplicado con fuerte apoyatura en el uso de las TICs, corresponde mencionar que la Argentina detenta varios “Unicornios” (empresas con una valuación de mercado superior a los mil millones de dólares). En esta categoría, figuran: MercadoLibre (superó en Valor de Mercado a YPF), Despegar.com, OLX y Globant.

Al mismo tiempo, sin todavía similar magnitud económica, ya existe un creciente número de emprendimientos en los más diversos sectores de aplicación, que siguen engrosando la participación de nuestro país en el novísimo rubro de la Economía del Conocimiento. Estas empresas, como las dedicadas a “rubros tradicionales”, necesitan, para ser exitosas y sustentables, de la concurrencia de saberes de todas las disciplinas que satisfagan sus necesidades de desarrollo y de gestión, sin que las cuestiones de género, rangos etarios u otras distinciones discriminen a las personas que estén en mejores condiciones de suministrar las competencias requeridas.

Similares consideraciones son aplicables al Sector Público, universidades, etc., que deberían priorizar en sus convocatorias a quienes puedan aportar el mayor valor efectivo requerido para una gestión de excelencia.

- Es innegable que la Argentina, luego de haber sido a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX uno de los países más promisorios del escenario mundial, entró en décadas de crisis que siguen extendiéndose sin solución de continuidad.

- En la Balanza Comercial Argentina de los últimos años, los Servicios Basados en el Conocimiento¹ ocupan el tercer lugar en valor exportado, luego de los sectores Agroganaderos y Automotor. En el seno de la CPM, seguimos con atención este rubro de la Economía del Conocimiento, debido a la importancia que reviste para las Profesiones en Ciencias Económicas.
- Siguiendo con el ítem precedente, cabe destacar que:
 - El subconjunto de Servicios Contables, Impositivos, Asesoramientos varios, Legales y similares es el de mayor peso dentro del total de las exportaciones argentinas de SBC.¹
 - La prestación de estos servicios se realiza en muchas oportunidades en modalidad remota, aprovechando las facilidades de comunicación que hoy brindan las TICs (Tecnologías de la Informática y de las Telecomunicaciones), en donde lo importante para el receptor del servicio es la efectividad de la prestación, con independencia del lugar en el que el encargado de la labor se encuentre. Para que este objetivo de efectividad se consiga plenamente, se requiere de conocimiento, experiencia, empatía y ductilidad.

Las menciones de los dones y riesgos que derivan del desarrollo exigen que los gobiernos nacionales y locales, las organizaciones profesionales, los actores del sector privado y del tercer sector trabajen pronta y acertadamente para que el resultado neto de todas estas fuerzas permita el desarrollo de una sociedad más inclusiva, solidaria, justa y equitativa.

Para que este resultado sea posible, además del trabajo honesto, inteligente, perseverante y constante, serán necesarios los aportes que la innovación y creatividad, junto al talento y conocimientos ya adquiridos, sean capaces de aportar. Comprendidos y asimilados estos requerimientos, los retos globales que se acaban de citar se transforman en una oportunidad para quienes –países, grupos, etc.– se preparen adecuadamente para responder a los desafíos citados.

No solamente nuestra Argentina enfrenta los desafíos mencionados. Esta situación es común en prácticamente todo el mundo, según se comprueba a diario por los medios, en nuestros contactos personales con allegados de otros países y consultando los Centros de Estudio y Proyección más prestigiosos, comenzando por los máximos organismos mundiales en sus respectivos ámbitos de actuación.

Llegados a este punto, bien vale plantear una serie de condiciones que entiendo pertinentes:

- Si estamos en la Era del Conocimiento.
- Si con sólo el conocimiento ya acumulado subsisten enormes problemas a los que se agregan nuevas situaciones de tensión que agravan el cuadro general y los riesgos asociados a dichas tensiones.
- Si la vida activa se prolonga cada vez más, producto del aporte virtuoso del desarrollo de la medicina y otras disciplinas, todas ellas en constante evolución.
- Si la formación y transferencia del conocimiento es una tarea permanente que demanda de todos los talentos disponibles; de innovación, creatividad, perseverancia y trabajo en equipo, entre otros atributos necesarios.

¹ Los Servicios Basados en el Conocimiento (SBC) comprenden: Servicios Contables, Impositivos, de Gestión, Legales, Salud, Educación; Informática, Asesoramientos varios; Publicidad; Producción de Audiovisuales, etc.

Si en búsqueda de inspiración recurriéramos a Albert Einstein, podríamos traer a colación algunas de sus citas, totalmente aplicables a las consideraciones expuestas:

“La medida de la inteligencia la da nuestra capacidad de cambiar”.

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”.

“En tiempos de crisis, la imaginación es más importante que el conocimiento”.

El interrogante siguiente es, en consecuencia: ¿Por qué no recurrimos entonces a todos los talentos humanos disponibles, sin otro condicionamiento que las competencias que esos recursos posean y estén dispuestos a brindar?

Siguiendo con el contenido de este trabajo, vale decir que es esperable que, en una obra desarrollada por adultos mayores, se encuentren reclamos (muchas veces plenamente fundados) sobre las injusticias de los actuales sistemas previsionales y la escasa valoración social que en no pocos casos este numeroso grupo etario recibe.

El presente cuaderno, que sí menciona situaciones como las indicadas, tiene también en claro, y muy especialmente, la virtud de hacer foco en lo que los Profesionales Mayores tienen para ofrecerle a la sociedad que les dio la oportunidad de formarlos y desarrollar sus carreras. Por ello, el Capítulo 3 contiene un acápite titulado: “Dejar un legado”.

No debe inferirse que esta expresión “Dejar un legado” significa la despedida final de la misión que impulsó a los autores a iniciar el proyecto. Descuento que este trabajo constituye solamente un eslabón dentro del propósito de trascender que los integrantes del grupo redactor se fijaron, y que estimulará a otros en igual sentido.

Esta interpretación está también respaldada por la imperdible exposición desarrollada en el capítulo dedicado a la “sabiduría”.

Cabe destacar muy especialmente que esta obra no es, ni pretendió ser, un recetario, guía o modelo a seguir; se trata de la descripción de experiencias y visiones, según la particular óptica de cada uno de los autores, persiguiendo un objetivo compartido de antemano. En tal sentido, ofrece referencias y pensamientos, alineados con pautas de valores humanísticos comunes que establecen un claro marco referencial en materia de correcto comportamiento.

Cuando este proyecto y principalmente de esta obra entraba en su etapa final de aprobación, ocurrió el fallecimiento de Ricardo Sacca, uno de sus autores. Si bien ya no contaremos en la CPM con su presencia física, seguirán inspirándonos: su inteligencia, sus opiniones siempre sensatas y oportunas, y su sano y constructivo juicio, ayudándonos, como siempre, a llevar adelante nuestra misión.

iiiGracias, Ricardo. Seguimos contando con vos!!!

Dr. Rodolfo Stalanich

○ Introducción

Visión de cada uno de los autores del presente libro

En el marco de actividades de la Comisión de Profesionales Mayores (CPM) tuvimos la inquietud de preguntarnos si un profesional mayor debería cumplir un rol luego de su jubilación o retiro.

Esto despertó la idea de dar respuesta a un gran desafío y a la vez explorar si se había escrito sobre este tema. Al descubrir que no existía una bibliografía específica ni artículos que trataran sobre el asunto, decidimos que sería muy oportuno hacer el esfuerzo para ver si podíamos dar una respuesta al interrogante planteado.

Es evidente que los adelantos tecnológicos y de la medicina han hecho crecer la esperanza de vida y, consecuentemente, los profesionales que llegan a una edad mayor de 60 años, en general, lo hacen con signos vitales conservados, tanto en lo intelectual como en lo físico.

Esa circunstancia permite que los profesionales mayores sigamos teniendo proyectos de todo tipo. En general, algunos desean retirarse y cumplir con actividades que no podían hacer por sus compromisos profesionales; otros quieren seguir con su actividad profesional tal como lo hacían antes de jubilarse; y otros, tanto por su actitud como por sus posibilidades económicas, prefieren seguir en actividad, pero cumpliendo un rol más allá de su actividad rutinaria, es decir, queriendo devolver a la sociedad lo que habían recibido de ella.

Este texto pretende llegar a una conclusión sobre cuál debería ser el rol del profesional mayor que desee hacer de esta etapa “un modo de vida o un medio de vida” y a la vez reintegrar a la sociedad parte de lo que pudo recoger durante su labor profesional y la experiencia vivida.

Dr. Alberto J. Chapiro

Desde hace ya muchos años, vengo sosteniendo en mi concepción filosófica de la vida que las cosas ocurren no por casualidad, sino por causalidad.

Y efectivamente esto es lo que ha motivado que, junto a otros tres colegas y amigos, nos hayamos propuesto escribir este trabajo.

No resultó sencillo encauzar el tema y menos aún hacerlo transitar por los caminos pretendidos.

Algún tiempo de continuas reuniones, donde las ideas y propuestas iban y venían, procurando poner en claro el objetivo a cumplir, se fue desarrollando antes de llegar a concretar la idea final.

Con el correr del tiempo, ideas y pensamientos se fueron aclarando y acomodando en cada uno de nosotros para configurar y consensuar una temática y la propuesta de su desarrollo.

Fue así como pudimos llegar a lograr esta obra que, en realidad y a mi modo personal de verla, intenta reflejar el largo y complejo derrotero en la vida de un profesional, abordando cada una de sus principales etapas de desarrollo y especialmente centrándose en la aún permanente intención de seguir siendo útiles a la sociedad.

Así, ubicado en un personal recorrido, intento aportar con mis actuales capacidades las vivencias y acciones llevadas a cabo para llegar a este actual estadio de vida. Todo ello logrado gracias a ese gran bagaje de conocimientos y experiencia que nos da el camino recorrido.

No pretende ser una receta infalible para llegar al éxito seguro, ni mucho menos un único ejemplo a tomar. Solo pretende servir, a modo de faro orientador, para llegar al destino propuesto, así como para ayudar a delinear la próxima y más importante tarea que aún nos queda por hacer: intentar dejar un legado.

Será un legado que sirva para obtener no solo una vida profesional más serena, segura y fundamentalmente disfrutable, sino además para poder alcanzar similares objetivos en la vida personal de cada uno.

Personalmente, y con el tiempo, logré llegar a sentir que la vida es un regalo y como tal entiendo que merecemos disfrutarla, sin dejar de tener en claro que para ello debemos trabajar muy concentrados para lograrlo. Sin duda hace falta una importante cuota de conocimiento y sabiduría, la que en gran parte se consigue con el tiempo y aplicando la constancia necesaria en forma permanente.

Vaya entonces este modesto aporte con el cual pretendo ayudar a poder tomar quizás algunos atajos en ese camino para hacer esta hermosa vida aún más placentera y provechosa.

Amén (que así sea).

Dr. Horacio Frende

Este trabajo -en un principio, de investigación-, que ahora llega a los lectores en forma de Cuaderno Profesional, se ha cumplido debido al profundo interés que la temática ha suscitado. Esta trata de aspectos fundamentales y esenciales en la vida del profesional mayor activo, al recorrer detalladamente su evolución mental y emocional que choca abruptamente con la situación de su retiro.

Este texto tiene su nacimiento en reuniones y encuestas realizadas en el seno de la Comisión de Profesionales Mayores en Ciencias Económicas que integramos.

Como resultado hemos evidenciado la situación vital que atravesamos etariamente, la que nos ha situado a los autores frente a la necesidad de hacer tomar conciencia, dentro de nuestras posibilidades, a aquellos colegas que podrían encontrarse en una posible crisis emocional de bloqueo existencial, y poder así llegar a motivarlos, aportando conocimiento, entusiasmo y autoestima, que les sirvan para sortearla y superarla exitosamente.

Con la esperanza de lograr, aunque sea en parte, esos objetivos, dejamos a consideración de los lectores las reflexiones y conclusiones a las que hemos arribado.

Dr. Ricardo Sacca

A partir de una iniciativa surgida en el seno de la CPM del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la CABA, se realizó una encuesta de opinión entre un grupo de colegas que fue el puntapié inicial de lo que luego derivó en un análisis más pormenorizado acerca del desempeño que les cabe a los profesionales adultos mayores en general y a los del campo de las Ciencias Económicas en particular.

En el camino desandado por el grupo que se comprometió con la redacción de esta obra, se trataron aspectos referidos al campo laboral profesional, a la participación social de los profesionales mayores en ítems relacionados con la individualidad, la salud, la recreación, la inserción familiar y la utilización del tiempo libre.

En lo que atañe al campo laboral hay un buceo acerca de los desempeños para ver si existe o no una diferenciación o una preferencia entre profesionales en su vida media y en su vida como adultos mayores, es decir, cuando se acercan o están en la edad de retiro.

Lo desarrollado sobre la vida del profesional mayor tiene una mirada social que trata de reflejar cómo actúa frente al incremento de la expectativa de vida que tiene merced al avance de la medicina y de la tecnología, por hacer mención de sólo dos de los componentes principales del entorno en el que vive. También considera cómo se va a manejar a partir de sentirse una persona mayor y llegar a un envejecimiento activo (si es que esa ha sido su elección) incluyéndose en el quehacer de la sociedad.

Hay una descripción de qué es lo que se ha considerado para hablar de un profesional adulto mayor y del rol -si es que cabe hablar de él- que le correspondería a un graduado en Ciencias Económicas, haciendo un repaso por las etapas que habitualmente recorre un profesional. En ese transcurrir no se ha descuidado la visión acerca de un legado para la sociedad unido al conjunto de valores y el comportamiento ético que el ser humano, en tanto persona, tiene como profesional.

La visión que pretende transmitir este Cuaderno Profesional es poner de manifiesto que debe producirse un cambio de paradigma en la concepción tradicional que se tenía del profesional. Este cambio consiste en una transformación personal que le permita al graduado de ayer, a través de nuevos y sucesivos aprendizajes, hacer frente satisfactoriamente a los cambios que ya han comenzado y que continuarán a futuro en toda la sociedad.

Existe, para quienes hemos redactado esta obra, un sentimiento de compromiso con la sociedad y de responsabilidad profesional. Experimentamos la necesidad de realizar una devolución como parte de todo lo que hemos adquirido a través de los años como profesionales. Estimamos que nuestros conocimientos y capacidades pueden servir como nexo positivo entre las personas de nuestra generación y la de los jóvenes, posibilitando un intercambio que permita enfrentar juntos los nuevos desafíos, sean laborales, intelectuales o sociales.

Dr. Esteban Villamayor

○ 1. Encuesta realizada en la Comisión de Profesionales Mayores del CPCECABA

Para comenzar el tratamiento de este tema fue necesario pasar por momentos de reflexión revisando las diferentes situaciones individuales que viven los profesionales mayores graduados en Ciencias Económicas.

Es así como aparecieron una serie de circunstancias que tienen estrecha relación con el desempeño de los profesionales mayores: la expectativa de vida, el papel de los graduados en los quehaceres socio-económicos del país, la dimensión social que tiene su participación, la jubilación o retiro paulatino de la vida activa, las competencias profesionales adquiridas *versus* las competencias profesionales requeridas hoy, por citar sólo aquellas que para la Comisión de Profesionales Mayores resultaron más relevantes.

Un aspecto central para considerar en el análisis que nos ocupa es la prolongación etaria en condiciones de buena salud. Existe un horizonte que en promedio extiende nuestra posibilidad de acción productiva entre 10 y 15 años por encima de los 65 años que prevé el régimen de jubilación obligatoria. Convengamos en que es mucho tiempo para que lo vivamos “en pasividad”, tal como si estuviéramos desconectados de la realidad que nos rodea.

Desde hace varias décadas, en nuestro país, los profesionales graduados en Ciencias Económicas desempeñamos un rol importantísimo en el funcionamiento del sistema social y económico mediante el accionar a través de las políticas y funciones que por ley se establecen, abarcando tanto el ámbito público como el privado.

La importancia de los graduados en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires queda de manifiesto al señalar que, al mes de abril de 2017, el total de matriculados ascendía a 72.235. De ese total, 19.451 (13.995 hombres y 5.456 mujeres) son profesionales mayores de 61 años. Casi un 27%. La cifra es por demás significativa con referencia al tema objeto del presente desarrollo.

Si bien la actividad profesional implica una actitud personal, ella se realiza en relación con otros, para otros, o por parte de un colectivo de trabajo, es decir que incluye una dimensión social.

En el desempeño profesional se ponen en juego la educación y la formación, así como las competencias y el saber productivo acumulado a través de la experiencia.

Cuando nos hacemos mayores y nos acercamos a la edad de retiro tenemos la obligación de hacer frente a un desafío que para todos nosotros es clave: iniciamos nuevos proyectos (un microemprendimiento, una especialización, una consultoría, una asesoría técnica empresarial, una asesoría o gestión en alguna ONG, etc.), o continuamos con lo que tenemos. Y esto es lo que debemos ponderar de cara a los años que vendrán.

Nos preguntamos: ¿por qué aparece esta disyuntiva? Entre otras razones, porque un profesional mayor (amén de mantener su competencia específica) debe adquirir nuevos conocimientos y habilidades que son requeridos por la sociedad actual. Además, porque la etapa denominada “no laboral”, socialmente aceptada después de los 65 años, hoy es mucho más amplia que la existente años atrás.

Creemos, y así lo hemos expresado los miembros de la Comisión de Profesionales Mayores (CPM) en nuestros debates y comentarios, que en general la sociedad considera a los mayores de 65 años como

“personas pasivas” y que esa visión cambia un poco, pero no lo suficiente cuando se habla de profesionales.

Nosotros observamos que los seres humanos vivimos en un tiempo y en un espacio en forma simultánea. Estamos aquí y ahora, pero cada uno de nosotros tiene una trayectoria. Desde este presente nos proyectamos hacia adelante, hacia lo nuevo, lo diverso, lo distinto, lo cambiante, lo turbulento e incierto.

Todo cambia. Todo sucede a una velocidad para la que no estamos preparados y ese es para nosotros un desafío permanente que nos invita a ser partícipes de él.

Vemos que existen avances en muchos campos del conocimiento y de su aplicación, pero, a la vez, también hay restricciones que pueden ser individuales (referidas directamente al desempeño de las personas) o colectivas (vinculadas al entramado socio-económico y su visión).

Vivimos en una época de elevado relacionamiento (trato social) merced a la tecnología de la información y de la comunicación. En función de ello, cabe analizar el rol productivo de los profesionales a partir de determinada edad y qué grado de viabilidad tendrá dicho rol.

Entonces, será pertinente preguntarse en qué medida cada uno de nosotros es relevante para el otro y si, en nuestro caso, existe un rol destinado al profesional mayor graduado en Ciencias Económicas para que se desenvuelva.

Ese rol profesional, ¿es distinto al del profesional en su etapa adulta de producción laboral considerando un rango de edad entre 25 y 50 años?

En igualdad de competencias profesionales, no habría diferencias a excepción de los matices de personalidad que pondrán de manifiesto tanto el uno como el otro cuando realizan su trabajo.

Una opinión acerca de ese rol profesional, entre muchas otras, podría decir lo siguiente:

- La primera distinción tiene que ver con la demanda del mercado laboral.
- La segunda, con la percepción social -casi generalizada- de preferir un profesional de edad media antes que uno sénior cercano a su retiro.

¿Qué sucede con las capacidades profesionales en esta etapa de madurez?

En el caso del profesional mayor graduado en Ciencias Económicas, es clave “volver a aprender” porque su capital de trabajo, si no se actualiza, queda obsoleto.

En el campo del aprendizaje, nos surgen muchas preguntas habida cuenta de la serie de cambios que a diario se producen.

Algunas de ellas son:

- ¿Cómo capitalizar nuestros conocimientos y experiencias para entregarlos como servicio a la sociedad?
- ¿Cómo realizar aprendizaje continuo a fin de que nuestro “saber humano profesional” o experticia sea siempre valorado?

- ¿Cómo utilizamos nuestros talentos en el entorno social que conocemos?

Estudios científicos efectuados en los últimos años sobre el desempeño de profesionales mayores de 65 años muestran que en ese segmento la creatividad y la empatía juntas son una herramienta esencial y superan notoriamente al hallazgo en poblaciones más jóvenes.

En agosto de 2017, en el Hospital Italiano de Buenos Aires se llevó a cabo el “V Seminario y Curso Internacional en Envejecimiento: Aprendizaje, cognición y memoria”, donde participaron expertos internacionales, entre ellos el Dr. Roberto Cabeza, reconocido neurocientífico argentino (uno de los máximos referentes en neurociencias cognitivas del envejecimiento), quien dijo: *“Hay que estar preparados, porque el número de adultos mayores va a ir creciendo. No se puede negarlos ni dejarlos fuera del aparato productivo. Es importante cambiar la idea de la vejez. Redefinir el segundo proyecto de vida”*.

“Hay que cambiar la visión sobre la tercera edad, ya que es un momento de empezar nuevos proyectos también productivos. No sólo es necesario para que los mayores sean felices sino también para que la sociedad funcione”, continuó diciendo en otro pasaje de su exposición.

Y agregó: *“Con la edad algunos procesos decaen y otros se reorganizan. El cerebro del adulto mayor no es pasivo, reacciona al deterioro neuronal con una reorganización activa, usando reservas neuronales que no estaban siendo utilizadas al mismo nivel en los jóvenes. Por ejemplo, los adultos mayores tienden a usar más los lóbulos frontales que los jóvenes. Además, mientras que los jóvenes para muchas tareas usan primariamente un hemisferio, los ancianos en la misma tarea a veces usan dos. Es una manera del cerebro de responder al deterioro neuronal de manera activa”*.

Sin embargo, en materia de política socio-laboral no es común observar incentivos para que los mayores de 65 años que quieran trabajar en ocupaciones relevantes puedan hacerlo.

El mercado laboral es testigo de la afirmación anterior. Basta con mirar las búsquedas que realizan consultoras destacadas como consecuencia de lo solicitado por sus clientes.

a) Una aproximación al rol del profesional mayor. Encuesta de opinión realizada entre los miembros de la Comisión de Profesionales Mayores.

Los aspectos planteados y desarrollados por la Comisión de Profesionales Mayores permiten señalar que como profesionales contamos con un conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades e intereses que deben ser alineados en favor de la actividad profesional.

Investigando este tema, hemos encontrado que es necesario responder determinadas preguntas para poder llegar a un estadio de situación que nos posibilite obtener algunas conclusiones.

Luego de un intercambio de ideas, el Grupo de Interés abocado al tratamiento específico de esta temática elaboró un cuestionario que abarca preguntas que indagan sobre la consideración global de los mayores (profesionales o no), sobre la percepción que al respecto existe en nuestro país y sobre los cursos de acción primarios a emprender para lograr desempeños profesionales acordes con los requerimientos de la sociedad.

Las preguntas que se formularon fueron las siguientes:

1. ¿Cuál es la razón por la que el rol del profesional mayor no tiene antecedentes de estudio a nivel internacional?

2. ¿La sociedad argentina, en general, tiene un reconocimiento para sus mayores?
3. ¿En qué países en el mundo se piensa que tratan en forma especial a sus mayores?
4. ¿Los profesionales mayores graduados en Ciencias Económicas, en actividad, deberían tener un rol específico?
5. ¿De qué manera podemos ejercer nuestra actividad efectivamente?
6. ¿Cómo mantenemos e incrementamos nuestras habilidades profesionales?
7. ¿Cómo se mejora el esquema de aprendizaje de un profesional que adquirió experiencia relevante en el curso de los años con métodos determinados?
8. ¿Cómo debería hacerse la incorporación de nuevos conocimientos y su aplicación a los saberes que ya están ingresados y sedimentados?

b) Resultado de la encuesta. Interpretación de las respuestas recibidas. Opiniones y aportes documentales.

En una sesión de trabajo, los graduados en Ciencias Económicas integrantes de la CPM volcaron sus apreciaciones respecto a cada una de las preguntas. Posteriormente, lo escrito se procesó y mereció las interpretaciones que se muestran más abajo.

En una segunda etapa, se incorporaron aportes documentales de estudios o de especialistas vinculados a la temática objeto de análisis.

Preguntas, interpretaciones, opiniones y aportes:

1. ¿Cuál es la razón por la que el rol del profesional mayor no tiene antecedentes de estudio a nivel internacional?

- *Al considerar al profesional mayor incluido dentro de la categoría de adulto mayor, se estima que se encuentra entre las generalidades previstas por las leyes de previsión social, que es una persona retirada y por lo tanto fuera de la actividad laboral. Probablemente, por esta razón, del relevamiento realizado no se han encontrado trabajos ni estudios específicos.*
- *Sí, hay abundantes estudios sobre adultos mayores jubilados y su problemática desde el punto de vista de cobertura de salud, esparcimiento, actividades culturales, etc.*
- *Prima facie, no se nota un interés por los mayores. Lo que existe es la intención de mejorar el disfrute de la vida a la par que se prolongan los años de vida.*
- *En la Comisión de Profesionales Mayores este es un tema que tiene interés, ya que los que la integramos tenemos inquietudes profesionales que deseáramos poner en práctica mediante la búsqueda de canales institucionalizados para seguir actuando en nuestra profesión aún después de alcanzar el retiro del ejercicio profesional activo.*

Según estudios realizados por el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la UCA, la Argentina tiene 6 millones de personas mayores de 60 años, lo que representa casi un 14% sobre el total de su población.

No hay una persona mayor que sea el ejemplo claro de lo que es ser un adulto mayor porque existe una gran cantidad de capacidades y trayectorias de vida. Lo que sí está presente en la sociedad es un estereotipo de lo que se considera es una persona adulta mayor, sea o no profesional. Sin embargo, los profesionales gozan de una consideración diferente.

La Dra. María Julieta Oddone (especialista en Gerontología e Investigadora Principal del CONICET) dice que la sociedad actual muestra poblaciones de edad avanzada y esta es la primera vez en la historia del mundo que las sociedades tienen poblaciones “viejas”, ya que nunca hubo personas que vivan tantos años como en la actualidad.

Frente a esta situación, el desafío para el mundo es que las sociedades viejas encuentren maneras de tener ingresos suficientes, calidad de vida razonable, servicios sociosanitarios y médicos adecuados. Será importante, opina la Dra. Oddone, el reconocimiento de las contribuciones productivas de estas personas a sí mismas, a sus familias y a sus comunidades, así como a la economía en la producción de bienes y servicios.

La toma de conciencia en las sociedades actuales sobre el incremento poblacional de mayores de 70 años hará que cobre importancia procurar un envejecimiento activo y saludable, porque los adultos mayores en actividad constituyen un capital social y fuente de bienestar para toda la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera el paradigma de envejecer en forma activa como un objetivo (abarca la dimensión física, mental e intelectual). El concepto de envejecimiento activo es un instrumento al servicio de determinadas organizaciones al funcionar como guía en la planificación de políticas públicas y puesta en marcha de programas. Esta visión opera al mismo tiempo en el nivel individual (estilo de vida), organizativo (gestión) y social (políticas).

En el mundo de hoy, ser un adulto mayor está caracterizado por una “*mayor cantidad de años de vida*” y “*una menor calidad de vida*”. Hay devaluación social, discriminación laboral y segregación por edad en las relaciones sociales.

Debido a que las personas de todas las edades se entienden a sí mismas especialmente en términos de su compromiso y relaciones sociales con los otros, el trabajo y la actividad social son elementos clave para sostener el bienestar psicosocial. La pérdida de estos roles restringe el acceso a experiencias sociales de autoafirmación y amenaza seriamente la autoestima.

La Dra. Oddone dice que las investigaciones han demostrado que el “*edadismo*” es un fenómeno, a diferencia de otras formas de discriminación (racismo o estereotipos de género), que es perpetrado y propagado por personas que algún día llegarán a ser viejas. Cuando se comportan así, ni los jóvenes ni los adultos tienen conciencia de su propio proceso de envejecimiento, ni de su conducta discriminatoria hacia los mayores.

La discriminación etaria supone un prejuicio activo no basado en hechos, sino en el desconocimiento de la posibilidad de actividades socialmente útiles que pueden desempeñar los mayores.

2. ¿La sociedad argentina, en general, tiene un reconocimiento para sus mayores?

- *En nuestra sociedad -sobre todo en los grandes conglomerados urbanos- puede observarse cierta discriminación o marginación para la participación profesional del adulto mayor. Un claro ejemplo es la preferencia en procesos de selección para la cobertura de puestos funcionales técnicos y/o jerárquicos (excepto que la búsqueda especifique un candidato sénior).*
- *Se destaca que, si son profesionales mayores exitosos, de renombre y prestigio, la mirada social cambia notoriamente.*

- *En general, se subestima el conocimiento y la experiencia que han adquirido los mayores. Creemos que esta es una visión sesgada que se aleja del potencial que tienen los adultos mayores.*

Para toda persona, sentirse valiosa es sumamente importante. Juega un papel destacado la consideración que alguien pueda tener por sus capacidades técnico-profesionales que le dan un estatus social.

En el análisis efectuado mediante encuesta (año 2014) por el equipo técnico del Observatorio de la Deuda Social Argentina de la UCA (ODSA), surge que el 53,9% de las personas mayores siente que son valorados. Considera que la sociedad valora su opinión, sus conocimientos, su experiencia laboral y el cuidado que puede brindar a su familia o entorno. A su vez, el 46,1% siente que la sociedad no la valora o que la valora poco.

Las personas que han tenido menores oportunidades educativas a lo largo de su vida sienten que son poco valoradas.

Los resultados muestran que quienes han tenido mayores oportunidades educativas poseen mayores chances de sentirse socialmente valorados. Por ejemplo, el estudio indica que 2 de cada 3 personas mayores con más créditos educativos perciben que son mejor valorados (hay que tener en cuenta que este indicador representa una minoría dentro de la población de adultos mayores).

En el informe del Banco Mundial sobre la Argentina, *Los años no vienen solos*, Cap. 10 – “El mercado de trabajo argentino en un contexto de transición demográfica”, dice que los trabajadores podrían encontrar un incentivo para permanecer en actividad manteniendo el consumo y el ingreso debido al crecimiento de la población adulta mayor.

Los mayores de 65 años que permanecen en actividad se asocian al costo de oportunidad del capital humano acumulado que una persona debe afrontar al retirarse, lo que implica que, a mayor nivel educativo, mayor es la probabilidad de permanecer en el mercado laboral después de la edad mínima de retiro. A mayor capital invertido en educación, mayor es el interés del individuo de seguir obteniendo el retorno sobre dicho capital.

En ocupaciones gerenciales o donde la experiencia es una característica relevante, los trabajadores de mayor edad tienen una ventaja comparativa respecto de sus pares más jóvenes.

Hay estudios que sugieren que, a medida que aumenta la edad de los trabajadores, estos utilizan de manera más eficiente sus estrategias de trabajo.

Una mayor antigüedad o experiencia en el puesto de trabajo puede mejorar la productividad de las personas mayores en relación con la lograda por los más jóvenes. Los estudios realizados sostienen que, para alcanzar una experiencia significativa en puestos de trabajo donde las estrategias y competencias analíticas son importantes, se requieren 10 años en la misma posición.

En países de la Unión Europea, el entrenamiento de los adultos mayores se hace como política para compensar una caída de la productividad asociada a la edad avanzada. Esto está teniendo mayor relevancia en el debate que se ha iniciado respecto de la participación de estos trabajadores en el mercado laboral.

Las economías con estructuras etarias más envejecidas comenzaron a impulsar estas intervenciones en los primeros años de este nuevo siglo para hacer frente a los problemas de oferta laboral y de sostenibilidad fiscal del sistema de pensiones.

En resumen, lo que se busca es un mecanismo integral de educación continua focalizada en el trabajo.

La población de la Argentina está transitando por un período de 30 años denominado “ventana de oportunidad demográfica”, durante el cual se incrementa la proporción de la población en edad de trabajar generando una mayor capacidad potencial de ahorro.

El desafío para la sociedad argentina, continúa diciendo el estudio, consiste en generar las condiciones tanto desde el mercado laboral como desde el sistema financiero e institucional que permitan hacer efectivo el potencial de este ahorro durante los próximos 30 años y aprovecharlo para lograr un incremento de la inversión en capital físico y humano.

3. ¿En qué países en el mundo se piensa que tratan en forma especial a sus mayores?

- *En los países europeos de economía sostenible y en otros que valoran el aporte a la sociedad de las personas mayores, se han diseñado políticas destinadas a la atención de este segmento etario propiciándose el bienestar material, la atención y cuidado de la salud, la recreación y la inserción en actividades socioculturales (en algunos países hay minicontratos temporales para profesionales mayores técnicamente capacitados).*
- *En esos países, el bienestar de los mayores puede observarse a través del establecimiento de sistemas calificados de pensión (lo que nosotros llamaríamos “una jubilación de primera”).*

Una forma de ver cómo es el tratamiento de los mayores en otros países del mundo nos llevó a examinar el Informe Global sobre Indicadores de Pensión 2016, elaborado por la corporación internacional de inversión, seguro y servicios financieros Natixis. Esta firma pertenece al segundo grupo de banca más grande de Francia (Groupe BPCE) que está presente en 36 países.

El Informe posee un indicador general que considera en forma integral la salud, la estructura financiera (referida a la pensión), la calidad de vida y el bienestar material.

A su vez, cada uno de estos indicadores tiene un subíndice global que comprende el estudio de distintas cuestiones, a saber:

– Salud

Compila la expectativa de vida. El rango menor es de 67,66 años y el rango mayor es de 83,33 años. Toma en cuenta los gastos en salud per cápita y los gastos en salud sin cobertura.

– Finanzas (para la estructura de pensiones)

Analiza el sistema de pensiones y su capacidad para ofrecer ahorros e inversiones. El medio ambiente de inversiones es fundamental tanto como la fortaleza de las instituciones. Tiene en cuenta la dependencia de los adultos mayores, el impacto de la inflación, las tasas de interés, la presión fiscal, los préstamos bancarios y el endeudamiento del gobierno.

– Calidad de vida

Mide el nivel de satisfacción y felicidad de la sociedad a nivel de las personas. Se hizo *benchmarking* de la felicidad, del medio ambiente natural, de la calidad del aire y del agua, de los servicios sanitarios, de la biodiversidad y el hábitat, de la energía y el cambio climático.

– Bienestar material

Analiza la habilidad de la población para satisfacer sus necesidades materiales. El estudio incluye: in-

greso per cápita, igualdad de ingreso y el desempleo. Se toma en cuenta el empleo de los que ya se han retirado como necesidad para mantener su estatus económico y se observa que este se ha acrecentado en los últimos años.

Con los indicadores obtenidos y analizados, Natixis confeccionó el Informe 2016, donde presenta los 10 países con las mejores jubilaciones. El Informe tomó como fuente de información estudios y relevamientos provenientes de la CIA, bancos centrales, agencias de estadísticas federales, Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y el Banco Mundial.

Los países mejor ranqueados son:

Noruega, Suiza, Islandia, Nueva Zelanda, Suecia, Australia, Alemania, Holanda, Austria y Canadá.

Los países que siguen del puesto 11 al 25 son:

Finlandia, Dinamarca, Luxemburgo, Estados Unidos de América, Bélgica, Irlanda, Reino Unido, República Checa, Israel, Francia, Japón, Corea del Sur, Malta, Eslovenia y Singapur.

Es importante señalar que todos los países mencionados en el Informe Natixis poseen sólidas prácticas en materia de políticas de gobierno que aseguran una jubilación o retiro sin sobresaltos. Las tendencias que se observaron muestran que tanto los que elaboran las políticas como los empleadores trabajan juntos para asegurar que lo que hacen vaya a tener éxito.

En el mundo, quienes hacen las políticas saben que el tratamiento favorable de los impuestos puede ser una herramienta poderosa para producir comportamientos positivos en el ahorro individual para la jubilación. La cuestión económica es un aspecto que va más allá de los tipos de ahorro existentes. Incluye la consideración para una población mayor en crecimiento que vivirá de un ingreso fijo durante muchos años.

Esos países ven que las políticas monetarias, fiscales y de atención de la salud juegan un rol crítico en asegurar que los jubilados sean autosuficientes.

Otra forma de conocer cómo están socialmente considerados los mayores en otras partes del mundo fue a través de Índice de Progreso Social 2016, elaborado por la ONG Social Progress Imperative (USA), que confeccionó un informe de aquellos países que tienen la más alta calidad de vida.

En la elaboración del índice, esa Organización tomó en cuenta 3 categorías de cada país basándose en las investigaciones provenientes de economistas del Banco Mundial.

Necesidades humanas básicas: nutrición y cuidados médicos básicos; agua y saneamiento; vivienda y seguridad personal.

Fundamentos del bienestar: acceso a conocimientos básicos, a la información y comunicación, salud y calidad del medio ambiente.

Oportunidades: los derechos personales, la libertad personal y de elección, la tolerancia e inclusión y el acceso a la educación superior.

Según el Informe, los 10 países con la más alta calidad de vida son:

Finlandia, Canadá, Dinamarca, Australia, Suiza, Suecia, Noruega, Holanda, Reino Unido, Islandia y Nueva Zelanda (ambos en igualdad de condiciones).

Nótese que Suiza, Islandia y Noruega no pertenecen a la Unión Europea, pero están asociados.

En el caso de los países de América Latina y el Caribe, según los indicadores antes comentados, las posiciones son:

Chile, Costa Rica y Uruguay, Argentina, Brasil, Colombia, Perú y México.

4. ¿Los profesionales mayores graduados en Ciencias Económicas, en actividad, deberían tener un rol específico?

- *Consideramos que el profesional mayor que se haya actualizado tanto en su especialidad como en el uso de las tecnologías existentes debería ocupar un rol que le permita aplicar su “experiencia en acción”, participando en tribunales de ética profesional, equipos de investigación, asesoría técnico-administrativa, cuadros de capacitación, mentores de jóvenes profesionales, etc.*
- *También deberían integrar directorios o gabinetes de entes públicos que requieran no solo profesionalidad, sino también el punto de vista para el que fueron creados, por ejemplo, ANSES, PAMI, INAES, así como eventuales asesorías específicas en ministerios.*
- *Se estima que deberían continuar en actividad conforme a sus competencias específicas.*

Según un informe del año 2012 de la Asociación Internacional de la Seguridad Social, la edad activa de los mayores implica hacerse “viejo” con buena salud y como miembro pleno de la sociedad, sintiéndose más completos en los trabajos, más independientes en la vida diaria e involucrados como ciudadanos.

Un adulto mayor profesional todavía puede desempeñar un rol destacado en la sociedad y disfrutar de una mejor calidad de vida trabajando en aquello que sabe hacer. El desafío es hacer lo máximo del enorme potencial con que contamos a pesar de la edad. Hay que procurar que los mayores tengan mejores chances en el mercado laboral.

En abril de 2016, se efectuó una consulta al Instituto para Mayores de la Seguridad Social de España acerca del rol de los mayores en la sociedad.

De acuerdo con la información proporcionada dijeron que son pocos los mayores de 65 años que desean seguir trabajando. De los 9 millones de personas que son mayores de 65 años sólo se encuentran trabajando 162.000, un número bastante bajo por cierto si se lo compara con los registros de Gran Bretaña, Dinamarca, Suecia, Holanda, Alemania e Italia.

El sistema cultural dominante en nuestra sociedad coloca a las personas mayores en situación de desventaja o descarte frente al mercado de trabajo, la vida social y el sistema institucional.

Está comprobado que ocuparse de las personas mayores es una responsabilidad tanto para los gobiernos como para el conjunto de la sociedad, lo cual implica poner en marcha políticas específicas. Por ese motivo, deben abordarse en forma integral asuntos tales como la salud, la nutrición, la vivienda y el medio ambiente; la familia, el bienestar social, la seguridad del ingreso y el empleo; la educación; el uso del tiempo libre y la participación social.

En el coloquio de IDEA, octubre de 2015, Sergio Kaufman (CEO de Accenture) dijo que uno de los cambios más urgentes que hay que encarar en política de empleo y en política social es el de reconfigurar el sistema de incentivos para que las personas mayores de 65 años que quieran seguir trabajando puedan hacerlo. Eso es aumento puro del ingreso per cápita. Y preguntó: ¿cuántos profesionales, por

ejemplo, ingenieros, mayores de 65 años que quieran trabajar se podrían agregar con los incentivos actuales? Va de suyo que igual pregunta podría hacerse en relación con los graduados en Ciencias Económicas.

En el terreno laboral, la discriminación por motivo de la edad es una limitante de la capacidad del conjunto de la sociedad porque segrega a aquellos que tienen una experiencia adquirida y aplicada dejando de lado sus conocimientos y saberes.

5. ¿De qué manera podemos ejercer nuestra actividad efectivamente?

- *Para que podamos ejercer nuestra actividad en la práctica, debemos lograr el reconocimiento de la sociedad y de las instituciones que nos contienen participando en las actividades que se nos ofrecen, ya sea tomando cursos de capacitación para actualizarnos como ofreciéndonos a dictarlos en aquellas especialidades que dominamos.*
- *También podríamos hacerlo trabajando en el quehacer profesional.*
- *No debemos esperar a que nos llamen. Debemos ser actitudinalmente proactivos.*

Téngase presente que las personas mayores de 65 años profesionales, altamente calificadas y educadas tienen tendencia a seguir trabajando. En sentido opuesto, las que realizan tareas manuales o de poco valor agregado son totalmente dependientes del Estado.

Hay un debate importante que recién se ha iniciado con cierta timidez en la sociedad y que consiste en preguntarse hasta cuándo debe trabajar una persona, y eso se relaciona con el ejercicio efectivo de la actividad laboral.

En el G 20 hay una tendencia a ampliar la edad jubilatoria y mantener en actividad a los mayores de 65 años porque hay un alargamiento de la vida útil y un incremento de trabajadores calificados que están en plena capacidad de realizar aportes concretos a la economía de la sociedad.

España se ha propuesto como edad jubilatoria 67 años y también la llamada “jubilación activa”, que consiste en trabajar por cuenta ajena en forma parcial cobrando la pensión. El sistema funciona reduciendo la jornada laboral entre un 25% y un 50% cobrando una parte proporcional de la pensión. Cuando la persona se jubila definitivamente, cobra el 100% de su pensión.

Como hay una población que goza de salud, conocimientos y experiencias, han surgido asociaciones de directivos jubilados que asesoran a PyMEs y emprendedores. Para los profesionales que las integran hay un “salario emocional” que perciben al crear cosas y ayudar a los demás, a la vez que mantienen un estatus de prestigio y reconocimiento en la sociedad.

En el caso de Holanda, a partir del año 2013, los mayores de 65 años pueden aplazar la percepción de su jubilación hasta los 70 años. Por cada año que se posterga la pensión, esta se incrementa en un 6,5% de su importe. Se ha notado un incremento del trabajo de estas personas en contratos de trabajo temporal.

6. ¿Cómo mantenemos e incrementamos nuestras habilidades profesionales?

- *La capacitación y el ejercicio de nuestra profesión son dos elementos fundamentales para mantener nuestras habilidades profesionales.*
- *La aplicación e incorporación de las nuevas tecnologías y la sociabilización con otros colegas nos permitirán incrementarlas.*

- *La capacitación continua es una herramienta muy útil, así como la adaptación al cambio.*

En lo atinente a nuevas tecnologías, merecen una consideración especial las denominadas *redes sociales*, ya que han formado la “cultura de la conectividad”. En esa línea de tecnología se puede mencionar Wikipedia (enciclopedia *online*), LinkedIn (para contactos preferentemente profesionales/laborales), Facebook, YouTube, Twitter, Instagram y otras, que son sitios de contacto personal y para compartir imágenes, además de mensajes.

Un claro ejemplo del cambio en las habilidades profesionales es en el campo de la medicina, donde los médicos tienen una batería de dispositivos electrónicos que ayudan a mejorar notoriamente sus diagnósticos en tiempos relativamente cortos.

7. ¿Cómo se mejora el esquema de aprendizaje de un profesional que adquirió experiencia relevante en el curso de los años con métodos determinados?

- *Existen novedosos métodos de enseñanza que incorporan la interactividad y los trabajos de investigación aplicando medios tecnológicos.*
- *Debemos lograr participar activamente en cursos de ese tipo y, si es necesario, adoptar un método de “desaprendizaje” de los conocimientos adquiridos con la metodología “enciclopedista” para incorporarlos con métodos de inducción práctica. Volver a aprender, olvidando lo que se aprendió e incorporando lo nuevo.*

Conviene tener en cuenta que existe mucho material de alta calidad disponible en Internet para estudiar proveniente de estudios certificados, de universidades y de organismos internacionales.

Hay videoconferencias que se dictan sobre temas puntuales del quehacer profesional y algunas de ellas son interactivas.

Es posible tomar cursos en las mejores universidades del mundo, como Harvard, Stanford, Berkeley o el MIT, y europeas a través de *e-learning* con las plataformas *MOOCs* (*Massive Open Online Courses*) de cursos masivos abiertos *online* vía Web.

A muchos puede parecerles un desatino que digamos que tenemos que aprender toda la vida. Actualmente, dedicamos una gran parte del tiempo en la primera etapa de la vida a instruirnos, pero después el estudio queda relegado por el trabajo y las responsabilidades propias de la edad adulta. La propuesta es dedicar a nuestra formación el 20% del tiempo durante toda la vida. Algo así como un día por semana desde hoy hasta el fin de nuestros días.

Dice Santiago Bilinkis (tecnólogo y emprendedor) que los profesionales independientes que destinen ese 20% a perfeccionarse lograrán transformar esa inversión de tiempo en una diferencia que los destaque en este contexto laboral tan competitivo que vivimos.

8. ¿Cómo debería hacerse la incorporación de nuevos conocimientos y su aplicación a los saberes que ya están ingresados y sedimentados?

- *Deberíamos incorporar conocimientos que nos permitan desarrollar nuestras habilidades blandas para lograr una apertura mental.*
- *La interacción con los jóvenes profesionales es importante.*
- *El intercambio entre profesionales pares y de otras especialidades es conveniente.*

- *Hay que participar activamente en foros en los que discutiremos y debatiremos diferentes ideas.*
- *Es necesario cambiar nuestra actitud para ser más receptivos y menos críticos de las nuevas tecnologías aportando a la vez nuestra experiencia.*
- *La actitud frente a nuevos desafíos cognitivos es esencial. Vale ser flexibles frente a lo diferente.*

Con referencia a los nuevos conocimientos en este mundo digitalizado que vivimos, un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Oxford en el año 2013 estimó que la mitad de los empleos está en riesgo de perderse en los próximos 20 años.

Las tecnologías de *Big Data* posibilitan la computarización de los empleos. Como resultado de estas investigaciones, las ocupaciones laborales que están en riesgo a futuro son: *telemarketing*, contabilidad, auditoría, venta mayorista y minorista, escritura técnico-periodística y agentes de venta inmobiliarios, por citar solo algunos.

Es evidente que se está produciendo un cambio acelerado en el paradigma del trabajo.

c) Conclusiones sobre la encuesta realizada

Las respuestas obtenidas del cuestionario entregado a los profesionales mayores de la CPM permiten concluir que en el rol del profesional mayor tienen incidencia:

- Cierta desinterés social por el desempeño de un graduado universitario técnicamente capaz luego que ha pasado la edad de 65 años.
- La marginación en el mercado laboral del profesional adulto mayor; se subestiman sus conocimientos y experiencias.
- Ausencia de políticas que posibiliten el acceso a ofertas laborales temporales tratándose de profesionales calificados que poseen capacidad e idoneidad técnica activa.
- La baja participación en las actividades socio-económicas al no poder aplicar su “experticia profesional”.
- Falta de actitud proactiva frente a las demandas de conocimiento de profesionales para lograr un reconocimiento de la sociedad para este segmento etario.
- Necesidad de incorporar nuevas tecnologías en la realización de trabajos profesionales unida a una capacitación continua.
- Escasa o nula utilización de técnicas de “desaprendizaje” de lo adquirido incorporando lo nuevo a través de plataformas educativas que poseen interactividad múltiple mediante aulas virtuales y foros de discusión específicos.
- La poca apertura mental para receptar los cambios que se producen y actuar sobre las modificaciones operativas que los mismos proponen.

Hay un amplio campo de acción para que el profesional mayor graduado en Ciencias Económicas cumpla su rol, y sin embargo existe un sentimiento pesimista respecto del rol del profesional mayor y cierto grado de conformismo con la situación en la que cada uno se encuentra (algo así como “estamos mal... pero acostumbrados o resignados”).

Es necesario trabajar sobre la percepción cultural de la sociedad respecto de las personas mayores de 65 años, en especial, de los profesionales mayores.

La discriminación por motivos de edad que hace la sociedad, por ejemplo en el campo laboral, limita la concepción que se tiene en forma generalizada para valorizar y capitalizar todo lo que las personas mayores -sean o no profesionales- pueden aportar.

Vivimos tiempos cambiantes, turbulentos, impredecibles, veloces y sorprendentes. Como profesionales, de nosotros depende toda la adaptación y aprendizaje de que seamos capaces para aplicar en el futuro que ha comenzado hoy.

Recordemos siempre que el cerebro no se jubila.

A modo de cierre

Si no yo por mí, ¿quién?

Si solo para mí, ¿para qué?

Y si no es ahora, ¿cuándo?

Hilel, “el sabio” (70 a.C. – 10 d.C.)

Bibliografía

Banco Mundial, *Los años no vienen solos. Oportunidades y desafíos económicos de la transición demográfica en la Argentina* (Sara Troiano: Capítulos 10 y 11), 2014.

Bilinkis, Santiago, *Pasaje al futuro*, Editorial Sudamericana, 2015.

Cabeza, Roberto, “La vejez no es sinónimo de pérdida de memoria ni de aprendizaje”. Aprendizaje, cognición y memoria. V Seminario y Curso Internacional en Envejecimiento. Hospital Italiano. Nota de Florencia Ballarino, diario *Perfil*, agosto 2017.

Manes, Facundo y Mateo Niro, *El cerebro de los argentinos*, Editorial Grupo Planeta, 2016.

UCA, *El desafío de la diversidad en el envejecimiento - Observatorio de la Deuda Social Argentina – Barómetro de la deuda social con las personas mayores*, mayo 2016.

Links

https://www.researchgate.net/publication/266078106_Los_Anos_no_vienen_solos_Oportunidades_y_Desafios_economicos

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.index.html>

https://unstats.un.org/unsd/methods/inter-natlinks/sd_natstat.asp

<https://stats.oecd.org/>

<https://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

<https://publications.iadb.org/handle/11319/7770>

<https://publications.iadb.org/handle/11319/462>

<https://www.natixis.com>

<https://www.socialprogressimperative.org>

<http://ar.bastiondigital.com/notas/la-jubilacion-y-el-mercado-laboral>

<http://libro.bilinkis.com>

<http://www.cepal.org>

<http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/index.htm>

<http://www.imserso.es>

<http://ilo.org/global/>

○ 2. Los adultos mayores y su integración social

a) Darse cuenta

El desarrollo siguiente se encuentra orientado desde la mirada única e íntima del colega profesional que llega inesperada y sigilosamente a la edad de tener que retirarse.

En esta etapa, la energía, fuerza y motivación, que le vienen por inercia desde los tiempos de su desarrollo profesional, se ven interrumpidas bruscamente ante el hecho de su edad de retiro y el cambio a situación de pasivo.

Hasta ese momento debía solventar una familia a su cargo, su manutención y la educación de sus hijos, dentro de la cual era su más importante referencia y sustentador material y emocional como protector. Y ello se produce a una edad en que biológicamente aún se encuentra en la plenitud de sus aptitudes físicas y mentales. Pero he aquí que el medio laboral y social no se da cuenta de lo que le pasa al individuo en su interior. Este se encuentra de pronto en una situación para él completamente inédita de desplazamiento, discriminación y el completo abandono a su suerte.

Ello, sumado al hecho de la tremenda irrupción tecnológica en todos los campos de actuación, en los que se requiere como primer requisito un total dominio de las herramientas tecnológicas con las que nuestro personaje en estudio no está suficientemente preparado y que le hace sentir que sus conocimientos y habilidades aprendidas y desarrolladas en el transcurso de su vida activa ya no le sirven.

Y he aquí que podría producirse una frustración y toma de conciencia de su nueva situación en la que podría sentirse DESUBICADO, DESORIENTADO y DEPRIMIDO, tanto por la concientización interna de su desvalorización en el campo del trabajo productivo como por la opinión descalificadora y excluyente de los partícipes en la demanda laboral. Y no solamente eso, sino que ello se podría trasladar también a los componentes de su grupo familiar, en el que su imagen la ven de una manera rebajada y deteriorada, ya sea implícitamente como explícitamente, y que el propio individuo acaba por ASUMIR CON DICHA VALORACIÓN DISMINUYENDO ASÍ PROFUNDAMENTE SU AUTOESTIMA. Y, por fin, todo ello se traduce y resulta en su AISLAMIENTO.

Ya se siente parte del pasado y no puede imaginarse actuando en el presente con su apabullante actualidad en el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico de la sociedad productora de bienes y servicios.

Las herramientas que tenía y de las que disponía NO LE SIRVEN. La reinserción laboral, y con razón, la ve como imposible.

Siente que no le queda tiempo para volver a capacitarse. La visión de su tiempo de vida restante le quita el ánimo para crecer y triunfar tal como lo hizo en su etapa anterior de formación y graduación. Y no se siente con fuerzas ni ganas para volver a emprenderlo.

El tiempo totalmente libre de responsabilidades, horarios y obligaciones profesionales, que tiene ahora, se pasa lenta y lastimosamente sumiéndolo en una situación de anomia, paralización y abulia sin sentido.

La vida le transcurre parsimoniosa y repetidamente con su rutina de vida de “viejo”, en el sentido estereotipado y despectivo que adoptaba el medio social en su mirada hacia esa etapa etaria.

Ya no se siente útil como proveedor de la familia y carece de su anterior estima por su falta de protección pecuniaria de esta como *pater familiae*.

Y aún, a veces, tener que soportar la humillación por parte de aquellos que eventualmente acudan en su auxilio a su pedido para solucionar una eventualidad, ya sea esta de tipo físico, tecnológico o económico.

Este es un problema individual, social y cultural, tal como veremos seguidamente:

He aquí que, habiendo llegado a este estado de derrumbe psicológico individual, hay que aclarar debidamente esta situación, que es la siguiente: tenemos que diferenciar, conceptual y explícitamente, lo que es el ENVEJECIMIENTO de la VEJEZ.

El primero es un proceso natural y evolutivo mientras que el segundo es una construcción social o cosa definitiva e irreversible, carente de proyección y futuro.

El envejecimiento es un proceso variable y diferencial, no uniforme ni homogéneo; cada individuo tiene un modelo de envejecimiento propio. Y es un proceso que conlleva poder visualizar nítidamente sus VENTAJAS y salvar también sus INCONVENIENTES.

Entre sus ventajas podemos darnos cuenta de que lo que queda de tiempo no deja lugar a la lucha por conseguir la gloria de la importancia del “YO”. Ya no se tiene la presión continua y constante por mantener el alimento de la propia importancia “yoística”, admiración buscada y generada tal vez por el entorno de su medio social y familiar.

Ya no se tiene ese “lastre” que impide actuar con naturalidad y espontaneidad.

No se tiene que competir más con los demás ni compararse con ellos.

Ello da la libertad interior para salir dejando definitivamente el “yo esclavizador” que limitaba y condicionaba.

Todo esto resulta en mayor y mejor aptitud para enfrentar las cosas que se interponen en su vida haciendo ver otros caminos con ánimo más distendido y menos propenso al estrés causado por la presión de la competencia o de la responsabilidad: “el placer” suplanta “al deber”.

Todo emprendimiento que se encare se realiza por gusto o vocación pendiente y no por la obligación de tener que mantener una familia.

Ahora se ve con claridad la situación etaria que está atravesando y se produce lo que se llama: “TOMA DE CONCIENCIA” o “DARSE CUENTA”.

Todo se ve y experimenta con claridad y puede resolver sus inconvenientes en esa edad con TRANQUILIDAD.

El famoso verso de la canción “*Y de golpe me hice viejo sin mirarme al espejo*” (Serrat) queda definitivamente atrás y sale del abrupto choque sumamente fortalecido.

Lo primero que sucede es una inconsciente y progresiva ADAPTACIÓN a su nueva situación.

Lo hace aprendiendo a tomar contacto con sus coetáneos personalmente o a través de las redes sociales. Siente así que no es el único que se encuentra atravesando esa situación vital en dicha etapa.

Poco a poco va aprendiendo a adaptarse a las nuevas condiciones de su vida, tal como lo hizo a su inicio y tal como lo hicieron todos. Toma conciencia de sus limitaciones, pero también de sus importantes ventajas.

Es que aquí, en ese estadio de su vida, se está jugando su supervivencia como persona VITAL. Siente que dejarse arrastrar por esa depresión y baja de su autoestima lo llevará irremediablemente a la pérdida de su autonomía, tanto material y física como psicológica y emocional, y, consecuentemente, a la pérdida de su DIGNIDAD.

Todo ello resulta de la aceptación y asunción de su DEPENDENCIA como forma de vida en sus últimos años, que vemos a menudo a nuestro alrededor donde la persona se asume y lo asume como VEJEZ. Es decir, se deja llevar indefectiblemente a la enfermedad y al acortamiento de su vida.

En cambio, y por otro lado, está la persona que lucha contra esa alternativa de vida y se propone firmemente ASUMIR esa etapa como algo normal evolutivamente y desarrollar todas sus actitudes en polo POSITIVO.

Y así tenemos el concepto teórico plenamente desarrollado por los científicos en este tema, desde mediados del siglo pasado, como el “ENVEJECIMIENTO ACTIVO”.

b) Envejecimiento Activo

A este estado se llega una vez que el individuo ha pasado por la etapa descrita en el punto anterior en que sufre todos esos procesos de crisis que pueden llegar a paralizarlo durante un largo período de tiempo y que finalmente desemboca en lo que se llama DARSE CUENTA o TOMAR CONCIENCIA de su situación existencial que mencionáramos en el punto anterior.

En esta etapa, la persona experimenta un cambio fundamental en sus prioridades de vida: el disfrute de todo tipo pasa a tomar el lugar que tenía como prioritario el grado de intensa y alienante responsabilidad en relación con su ocupación o trabajo previo a su retiro.

Su norte de orientación pasa de ser “El tiempo es para CUMPLIR y PRODUCIR” a “El tiempo es VIDA, es para VIVIRLO”.

Comienza a darse cuenta de las VENTAJAS que le acarrea su nueva situación: no tiene las obligaciones perentorias que le procuraban el sustento familiar con las consiguientes responsabilidades inherentes a las mismas, como manutención del hogar, la educación de los hijos, etc.

Assume su identidad anterior, que había quedado borrada en su interior, al dejar de ser productivo activo en su retiro obligatorio para el mercado laboral, pero con una diferencia: ahora vuelve a recuperar su autoestima olvidada y reorienta su vida laboral, ya sea mediante un microemprendimiento, o continuando con lo que venía desarrollando durante gran parte de su vida laboral anterior, pero optando por dedicar menor cantidad de horas diarias a esa labor en una actividad generada por cuenta propia o de autoempleo.

Este tipo de actividad lo desarrolla como un MODO de vida y no como un MEDIO de vida. Esa es la diferencia fundamental que asume como ventaja en el cambio de las prioridades de nuestro individuo.

Es decir que nos encontramos con un gran sector de profesionales, en este caso, que, habiendo alcanzado la edad de 60 o 65 años, umbral de la edad en que se produce arbitrariamente el cese en el mercado laboral con el consiguiente inicio de la vejez, continúa o desea continuar realizando una variedad de actividades productivas, generalmente como profesional independiente.

Y para ello cuenta con un arsenal de experiencias, saberes y habilidades que lo llevan a capacitarse y desarrollar plenamente nuevas actividades profesionales, ya sea como independiente o por cuenta propia.

Eso lo lleva a actualizarse e ingresar en el conocimiento y desarrollo de habilidades requeridas por las nuevas exigencias planteadas por la digitalización informática en todos los ámbitos de la actualidad.

De tal modo que asume como de vital importancia la necesidad de emprender nuevos proyectos que le den sentido a su etapa etaria actual, y que lo rescaten de un lamentable y ya descripto estado de crisis anterior.

Para realizarlos, cuenta con el apoyo y la contención de todo el ámbito de nuestro Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con las numerosas y variadas actividades que desarrolla, ya sea integrando la Comisión de Profesionales Mayores, así como también en todas las demás comisiones que puede integrar, o asistir a las Reuniones Científicas y Técnicas, y a los cursos de capacitación, conferencias, actividades sociales, culturales, artísticas, etc.

Y también encuentra las Redes Sociales como apoyo y desarrollo de nuevas experiencias comunicacionales y profesionales que le dan nuevo sentido e impulso a su etapa de envejecimiento activo por la que transita con nuevas oportunidades de comportamiento ocupacional.

Resumiendo:

La actividad productiva en la edad avanzada es un tema relevante y de gran actualidad, habiendo sido introducida en la literatura referida a esa edad a principios de la década de 1980 por el Dr., Robert Butler, quien dice que por envejecimiento productivo (o activo) debe entenderse: *“la capacidad de un individuo para servir en la fuerza de trabajo remunerada, en actividades de voluntariado, ayudar en la familia y mantenerse INDEPENDIENTE como le sea posible”*.

Posteriormente, en la década de 1990 (Bass, Caro y Chen, 1993), se amplió la concepción del término definiéndolo como *“El envejecimiento productivo o activo es cualquier actividad desarrollada por una persona mayor que produce bienes o servicios, sea remunerada o no, o que desarrolla capacidades o habilidades para producirlos”*.

O sea, que el concepto de *productividad* se entendería como *“el conjunto de beneficios colectivos que las personas mayores consiguen a partir de sus acciones individuales, en principio particulares pero que también apunta a su contribución a la sociedad”*.

Por lo tanto, *“contribuir”* constituye la esencia de esta definición y la clave para comprender este concepto de productividad.

Y aquí entramos en otra etapa del proceso del envejecimiento activo que es el de la **CONTRIBUCIÓN** a la sociedad y a las precedentes generaciones hecha por las personas mayores, en cuanto a lo referido a la transferencia de conocimientos, experiencias y habilidades.

En este sentido, las personas mayores son depositarias de saberes o *“sabiduría”*, por lo que desempeñan un papel fundamental en la *transmisión intergeneracional* de sus saberes.

Todo ello es motivo del siguiente capítulo, que hemos dado en llamar la **“SABIDURÍA”** de las personas mayores, destinada a ser transferida a las siguientes generaciones.

Podemos concluir que el **“ENVEJECIMIENTO ACTIVO”**, tal como lo define la Organización Mundial de la

Salud (OMS), es “*el proceso por el que se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la Vejez*”, que les permita mantener la actividad y la independencia y cómo vivir esos años de prolongación y cómo disfrutarlos.

La sociedad debe apoyar una “*cultura del envejecimiento activo y saludable*” que permita a los mayores:

- ✓ no padecer situaciones de soledad, manteniendo su independencia y una buena calidad de vida; y
- ✓ seguir participando en el ámbito económico, social, cultural y político, tanto a través de trabajos remunerados como de colaboraciones que no sean remuneradas.

Durante este proceso de envejecimiento, las capacidades intelectuales, como el tiempo de reacción, la velocidad de aprendizaje y la memoria, disminuyen en forma natural.

Pero esto se compensa con un incremento de la sabiduría, de los conocimientos y de la experiencia (“*el diablo sabe más por viejo que por diablo*”).

c) Envejecimiento y sabiduría

Ya hemos llegado al estadio final del proceso como corolario del resultado positivo del envejecimiento del ser humano, que ES y DEBE SER: alcanzar la SABIDURÍA.

Y para ello nos preguntamos: ¿Qué es la “sabiduría”?

La sabiduría ha sido expuesta históricamente de una manera genérica y popular pero que permanece en la nebulosa por falta de precisión científica, ya que su estudio ha comenzado recién a partir de los últimos años.

Además, las distintas definiciones parciales a las que se ha arribado reflejan el resultado a partir del estudio particular de los distintos aspectos y facetas que la conforman.

Y estos aspectos son: los *cognitivos*, *volitivos* y *afectivos*, que veremos más adelante.

Lo que llevó a su estudio por los que suscriben este libro ha sido el profundo interés despertado por la lectura del libro *El hombre en busca de sentido*, de Víktor Frankl.

Este autor trata y analiza el proceso de la lucha por la supervivencia del hombre en casos de extrema situación vital, tal como lo fue su propia experiencia al haber pasado por varias internaciones en diversos campos de concentración durante “el holocausto”, es decir, el genocidio perpetrado a millones de personas en las cámaras de gas, las que operaron finalmente como fábricas de muerte en forma industrial.

Y entonces, a partir de la lucha por la supervivencia, aparece como motor fundamental de la misma y como su resultado: la *búsqueda de sentido de la vida*.

Y este sentido lleva indefectiblemente al concepto de “sabiduría”, alcanzada mediante este proceso interior al que llega el ser humano ante la cierta proximidad de su fin.

De todas maneras, esas expresiones o intentos de definir o describir “la sabiduría” en términos popu-

lares y fácilmente asequibles, se transcriben al final de este trabajo, que aspira a analizar con la mayor precisión posible el concepto de esta palabra mágica: “sabiduría”.

Ahora volvamos al concepto del *proceso* del envejecimiento: en este modelo, la sabiduría es entendida como una cualidad POSITIVA del envejecimiento que ha irrumpido en los medios científicos hace muy pocos años (aproximadamente 15 o un poco más) en el ámbito de estudio de la Psicología.

La estudian dos tipos de teorías: las *Implícitas* y las *Explícitas*:

- Las Implícitas asocian la sabiduría a un tipo de inteligencia multidimensional en términos de capacidades psicológicas (*Stenberg*) y concluyen que el concepto de sabiduría representa un equilibrio e integración entre componentes *Cognitivos, Emocionales y Volitivos*, todos ellos en relación con el contexto real del individuo.
- En esta visión, la vejez comienza a resurgir como una etapa del desarrollo humano en la que, además de posibles *pérdidas*, también pueden existir, y existen, *ganancias*, siendo uno de los principales aspectos que definitivamente se vinculan al envejecimiento de una forma POSITIVA.
- Para estas teorías, la sabiduría constituye una función *Cognitiva* que facilita las explicaciones causales a problemas, la interpretación de las situaciones y el ajuste entre ellas, que permite realizar inferencias sobre sucesos y en consecuencia poder planificar la conducta.
- Es un tipo de inteligencia que reúne una constelación de atributos y conductas coherentemente organizados y significativos *que no varían en función de la edad*.
- *Dichos atributos se agrupan en las siguientes descripciones:*
 - A) *Comprensión excepcional*: se basa en la experiencia habitual, en el uso del sentido común y el aprendizaje desde la experiencia, mirando las cosas desde una amplia perspectiva, capaz de eliminar los prejuicios y empleando el pensamiento propio.
 - B) *Habilidades de juicio y comunicación*: es decir, el juicio certero y correcto de los asuntos de la vida y la comprensión en el manejo de problemas cotidianos que permite ser fuente de consejo y comprensión, dándose cuenta de las situaciones en particular, analizando las diferentes opciones antes de tomar la decisión final, ya habiendo considerado todos los puntos de vista.
 - C) *Competencia general*: ser inteligente y culto, como generalmente lo es un profesional universitario, curioso, creativo y educado.
 - D) *Habilidades interpersonales*: ser sensible, empático y sociable, como atributo de las personas sabias.
 - E) *Socialmente “No Invasivo”*: es decir, ser discreto, no enjuiciador, no impulsivo y planificar con cuidado sus consejos a los demás (*Holliday y Chandler*).
- También se estudió la sabiduría desde estas teorías *Implícitas*, identificando 6 (seis) componentes integrantes de este concepto, a saber:
 1. *Capacidad de razonamiento*: considerar un problema y resolverlo, interpretar teorías e informaciones viejas de una forma nueva, reconocer similitudes y diferencias, razonar y hacer conexiones y distinciones entre ideas.

2) *Sagacidad*: creer que siempre se puede aprender de los demás, conocerse a sí mismo, ser juicioso y justo, ser un buen oyente, no temer equivocarse y por ello ser capaz de corregir errores.

3) *Aprender de las ideas y del entorno*: ser perceptivo y aprender de las equivocaciones de los demás.

4) *Juicio*: actuar dentro de sus propias limitaciones físicas e intelectuales, ser sensato, pensar antes de actuar o tomar decisiones y examinar las situaciones con perspectiva, tanto a corto como a mediano y largo plazo.

5) *Uso exacto y rápido de la información*: buscar información y fijarse en los detalles, usar la experiencia e información de los éxitos y errores pasados, y ser capaz de corregir sus ideas.

6) *Perspicacia*: tener y usar la intuición, poder ofrecer soluciones cercanas a la verdad y la justicia, ser capaz de leer entrelíneas y de entender e interpretar su entorno (*Stenberg*).

En resumen, este investigador, desde su punto de vista, dice que la persona sabia es consciente de lo que sabe y de lo que no sabe, rechazando la automatización del pensamiento; trata de entender por qué y lo que significa que la gente piense lo que piensa, diga lo que dice y haga lo que hace.

Además, la gente sabia no se incomoda ante *la ambigüedad*, pues la considera inherente a casi todas las interacciones que la gente tiene con el mundo e intenta comprender la estructura, los supuestos y el significado subyacente en los fenómenos y acontecimientos.

Como vemos, la *Teoría Implícita* es mucho más detallada en la parte *Intelectual* de la sabiduría.

- En cambio, las *Teorías Explícitas* son más detalladas en especificar aspectos *No Cognitivos* de la sabiduría, pues se refieren a las construcciones teóricas del concepto y a la identificación de antecedentes, variables correlativas y consecuencias con conceptos relacionados.

Uno de los primeros autores emergentes de estas teorías caracteriza a la sabiduría en 8 (ocho) fases que no vamos a enumerar, pero que abarcan todo el ciclo vital humano y que se traducen en “*conflicto*” (*Erikson*).

Según este autor, en la última etapa de la vida, sólo la persona que ha cuidado de cosas y de personas, que se ha adaptado a sus triunfos y desilusiones, será capaz de resolver dicho “conflicto” con éxito. Y esto implica el concepto de integridad, que describe como “*la aceptación del propio y único ciclo de vida posible como algo que debía ser y que necesariamente no permitía sustitución alguna*”.

La persona está lista para defender la dignidad de su propio estilo de vida entre todos los demás, pues sabe que una vida individual es la coincidencia accidental de sólo un único ciclo de vida. Es decir que **acepta** la vida que tuvo pero que **eligió**.

La persona que ha logrado esta integridad acepta de manera responsable la vida tal y como la ha vivido. Y es el camino hacia uno de los atributos más positivos susceptibles de ser alcanzados en esta última etapa de la vida: *la sabiduría*, que consiste en la *aceptación de la vida*, percibiendo que uno ha vivido poniendo “las mejores intenciones”, asumiendo la intención y preocupación por los intereses comunes y no únicamente los personales.

Luego se *formula* un modelo de síntesis de desarrollo personal en 6 (seis) dimensiones o criterios de bienestar personal cercanos al concepto de “sabiduría”. Las 5 primeras (*aceptación, relación positiva con los demás, autonomía, dominio de su ambiente y propósito en la vida* (*Viktor Frankl*)) representan estados ideales finales de la persona en funcionamiento pleno, constituyendo metas para su completo desarrollo.

La última dimensión (*crecimiento personal*) es el resultado en que se continúe desarrollando su potencial, creciendo y expandiéndose como persona, de tal manera que los sujetos experimentan un “*progreso evolutivo*” constante y consistente.

Estas dimensiones, explica, son cercanas al concepto de “sabiduría”, derivando de ella la posible relación que existe entre la consecución o *logro de la sabiduría y la satisfacción personal (Ryf)*.

Entonces se llega a pensar que la sabiduría depende de una estructura de la personalidad muy bien integrada que permita a las personas *trascender* los planteamientos personales y alcanzar intereses universales y colectivos, significando la autotranscendencia, *trascender* el ser, moviéndose más allá de las preocupaciones individuales hacia temas más colectivos y universales con el consiguiente desarrollo de “*la solidaridad*”.

De tal manera, los sujetos definidos como “sabios” tienen la posibilidad de expresar sus afectos de un modo abierto y básicamente sin reparos ni defensas, fomentando la autoconciencia, demostrando empatía, comprensión y cuidado por los demás (*Orwell y Perlmutter*).

La persona “sabia” es capaz de aplicar eficazmente un conjunto de supuestos sobre la realidad social para resolver los problemas que surgen de la propia experiencia, aconsejar a otros en la resolución de sus problemas y encontrar significado y continuidad en la misma experiencia como su propio e insustituible bagaje de herramientas cognitivas (*Kramer*).

Pero la cognición debe ser interdependiente con el *afecto*, no separará de este para motivar y mantener el proceso cognitivo.

- Otros autores (*Rybash, Hoyer y Rodin*) propusieron que los hechos de la vida real resultan de la activación simultánea tanto de los esquemas *cognitivos* como *afectivos*; se requiere que ambos se integren para una solución eficaz de los problemas.

En resumen: la adaptación psicológica no se puede considerar aislada de sus contenidos. Las actividades *con sentido (Viktor Frankl)* pueden conducir al desarrollo del ser humano y la sabiduría es una forma de desarrollo que debe servir para aumentar la resolución de las tareas y problemas adultos, como los del envejecimiento.

Se concluye que en un modelo de “sabiduría” el desarrollo cognitivo y el afectivo interactúan recíprocamente para producir un número de destrezas relacionadas con la sabiduría que la capacitan para operar a través del individuo a tomar decisiones, aconsejar y constituirse en referente para los demás.

Es decir, capacita a la persona a resolver múltiples y continuas tareas y cargas de la vida adulta, que a su vez aumentan el continuado desarrollo afectivo y cognitivo.

Por consiguiente, la sabiduría es un área en la que es posible un continuo crecimiento a lo largo de la vida.

Un individuo que va envejeciendo *evalúa* su vida para proporcionarle un significado y una continuidad. Y ahí, entonces, se produce el *cuestionamiento* del significado de la propia vida.

También se elaboró una teoría *estructural* con 2 (dos) capacidades independientes: inteligencia **fluida** e inteligencia **crystalizada**.

La *fluida* es el razonamiento flexible usado para hacer deducciones y comprender relaciones entre conceptos; está constituida por las capacidades mentales básicas, necesarias para comprender cualquier

tema y también alguno que no se conozca. Este tipo de inteligencia se halla relacionado con los aspectos biológicos del ser humano y son los que más rápidamente declinan a lo largo del proceso de envejecimiento.

La inteligencia *crystalizada* se relaciona con las capacidades “mantenidas o conservadas” y consiste en la acumulación de hechos, informaciones y la experiencia. Tarda más tiempo en declinar con la edad y su descenso es menor que las capacidades relacionadas con la inteligencia fluida (*Cattel y Horne*).

Asimismo, ante la evidencia empírica correspondiente, se demuestra que muchas persona mayores, si carecen de enfermedades relacionadas con el cerebro y poseen la capacidad de hacer nuevos esfuerzos hacia su propio desarrollo, pueden adquirir destrezas cognitivas, así como también fomentar aquellas que ya poseen (*Baltes y Smith*).

Y así, diversos autores llegan a presentar el modelo *dual* de la inteligencia con 2 (dos) componentes: uno mecánico, relacionado con la inteligencia fluida con paralelismo respecto a la estructura neurológica del cerebro; y otro pragmático, con una fuerte carga cultural, basado en la experiencia.

Con la edad existe una declinación de la inteligencia mecánica, pero, por el contrario, es posible encontrar avances en la inteligencia *pragmática*; así, la sabiduría es un prototipo de madurez del desarrollo en la inteligencia pragmática.

En definitiva, la “sabiduría” se define como un sistema de conocimiento experto del campo de la pragmática fundamental de la vida que, como consecuencia, nos permite tener una percepción excepcional del desarrollo humano y de los asuntos de la vida, un juicio excepcionalmente bueno, así como también es bueno el consejo y el comentario sobre los problemas difíciles que plantea la vida.

Además, este estadio en el proceso vital asume el reconocimiento del principio de “*incertidumbre*”, con el que nunca se puede saber todo sobre un problema; el futuro no es del todo previsible y no es posible conocer todos los aspectos del pasado y del presente.

Por eso, la gente sabia se destaca en hacer preguntas, puesto que tiene una mayor percepción de las incertidumbres y dudas que rodean las cuestiones de la vida.

El componente *pragmático* de la inteligencia, en lugar y contraposición del mecánico de esta, pone énfasis en las habilidades intelectuales de la vida cotidiana, de modo que se puede mantener, transformar e incluso MEJORAR en la última parte del ciclo vital, revirtiendo así el concepto del declive definitivo del envejecimiento humano.

Conclusiones

Ya hemos visto que estos estudios de investigación surgen recién a partir de finales del siglo XX. Se introduce la idea de la perspectiva del ciclo *vital y de su proceso*, y se aleja del concepto del **declive** del ser humano al llegar a su última etapa del proceso de envejecimiento, *crystalizada* en la **vejez** propiamente dicha.

El estudio de la “sabiduría”, como hemos visto, se efectúa desde 2 (dos) perspectivas: las Teorías Implícitas y las Teorías Explícitas.

Desde las Implícitas, la sabiduría se nos muestra y se fundamenta en componentes de *orden reflexivo, afectivo y cognitivo*.

Puede definirse así la sabiduría como una capacidad de reflexión y manejo de situaciones y problemas cotidianos con variables afectivas y sociales que mediatizan e influyen en el tipo de resolución que se plantea.

También existe un componente experiencial que se nutre y también nutre al conocimiento.

En cambio, desde estas Teorías Implícitas, la sabiduría necesita un componente de competencia general entendida como inteligencia en su sentido técnico o mecánico.

Desde las Teorías Explícitas, este aspecto no va a ser completamente necesario, ya que nos muestran un concepto de tipo multidimensional en el que interactúan componentes de tipo personal, interrelacionando lo “afectivo” y lo “cognitivo” como dimensiones interdependientes.

De esta forma, el sujeto, para tomar decisiones sabias, además de conocer y estar abierto al cambio y al aprendizaje, debe tener en cuenta el contexto en el que las decisiones se deben producir; requiere para ello ciertas habilidades interpersonales ya vistas precedentemente (empatía, comprensión, escucha, etc.), que por lo tanto conllevan una adecuada toma de decisiones, no sólo para uno mismo, sino también para los demás (lo “afectivo”).

La sabiduría se presenta también en su aspecto “cognitivo” como una capacidad de tener en cuenta la información, pero en forma pertinente, ya que esta en sí misma no es suficiente puesto que hay que añadir una capacidad para razonar y de utilizar ese conocimiento de una forma integrada.

Ello requiere una capacidad de obrar eficazmente de acuerdo con esa información que ayuda al individuo en la resolución del “conflicto” y dilemas propios de la edad adulta y del envejecimiento.

Además, es una actuación centrada, no sólo en las prioridades y necesidades de uno mismo, sino también en los intereses de las demás personas; que considere pasado, presente y futuro como base para la generación de alternativas y que utilice estrategias de cooperación “empáticas” orientadas a la resolución de los conflictos que surgen entre las perspectivas del “Yo” y los “Otros” (lo “afectivo social”).

Por último, existe el componente “emocional interior”, ya que la persona sabia muestra en definitiva un pleno dominio emocional autónomo sin el condicionamiento de pasiones momentáneas.

Así, el término “sabiduría” indica una forma óptima de conducta y desarrollo cualitativo que las personas pueden llegar a mostrar, y que representa un equilibrio y un desarrollo de sus componentes *cognitivos, afectivos y volitivos* (Viktor Frankl); estos últimos apuntan, mediante el deseo en la *búsqueda del sentido de la vida*, a impulsar la voluntad de supervivencia óptima en sociedad en esta etapa final del desarrollo y florecimiento del ser humano.

“Envejecer es como escalar una gran montaña: mientras se sube, las fuerzas DISMINUYEN, pero la mirada es MÁS LIBRE, la vista es más AMPLIA Y SERENA” (Ingmar Bergman).

“Los primeros cuarenta años de vida nos dan el TEXTO, y los treinta siguientes, el COMENTARIO” (Arthur Schopenhauer).

“En la Juventud aprendemos, en la Vejez ENTENDEMOS” (Marie von Esther Eschenbach).

“Temía hacerme viejo, hasta que comprendí que ganaba sabiduría DÍA a DÍA” (Ernest Hemingway).

“Comienza a manifestarse la MADUREZ cuando sentimos que nuestra preocupación es mayor por los demás que por nosotros mismos” (Albert Einstein).

Bibliografía

Erikson EH, *El ciclo de vida completado*, Buenos Aires, Paidós.

Stemberg R.J., “La sabiduría y su relación con la inteligencia y la creatividad”. En: R.J. Stemberg, ed. *La Sabiduría: su naturaleza, orígenes y desarrollo*, Bilbao BBB.

Los restantes autores citados se encuentran incluidos en las obras precedentes.

Frankl, Víctor, *El hombre en busca de sentido*, Herder editorial, 2016.

d) Los adultos mayores y su integración social

El fenómeno del crecimiento demográfico de las personas mayores a nivel mundial es un tema que debería ser motivo de la agenda urgente de los gobiernos durante el transcurso de los próximos años. Su incidencia en los diferentes órdenes de la sociedad ya ha comenzado a percibirse de un tiempo a esta parte.

Un análisis pormenorizado efectuado por economistas del Banco Mundial en el libro *Los Años no Vienen Solos* pone la lupa en el cambio demográfico que está atravesando nuestro país, señalando las oportunidades de desarrollo generadas por el proceso de envejecimiento. “Durante los próximos 20 años Argentina tendrá que definir una estrategia para ‘volverse rica antes de volverse vieja’”, dicen los investigadores.

Sobre la base de las observaciones y estudios realizados, puede afirmarse que aún no se ha tomado conciencia exacta de la verdadera dimensión de esta población mayor que se hará sentir en sus efectos políticos, sociales y económicos.

El crecimiento de esta población requiere un profundo cambio en la manera de pensar de la sociedad, la familia y la educación.

“Nuestra civilización no les reconoce un rol específico ni el valor de transmisión que proviene de haber vivido más que sus semejantes. Es probable que el despojo económico y social al que se ven sometidas las personas mayores provenga de una corriente mucho más profunda, que es el despojo de su valor simbólico. Las sociedades contemporáneas han entronizado a la producción como valor primario de la vida, y ello genera, como consecuencia, un desvalor profundo para quienes se encuentran al margen de ella” (Prólogo del *Barómetro de la Deuda Social con las Personas Mayores*, UCA, 2015).

Vinculado con lo anterior, un desafío muy interesante puede ser trabajar con la maduración de nuestra sociedad engarzándola con el desarrollo político, social y económico de las sociedades que vendrán en los próximos años. Esa ha sido parte de la discusión que consideró el Congreso organizado por la Universidad Austral en octubre de 2016: “Descarte vs. Inclusión. Hacia la resignificación del adulto mayor”.

– Visión antropológica y social

Según Marc Augé, antropólogo francés, “Las sociedades actuales están obsesionadas con los ‘segmentos de edad’, como si no hubiera otra forma de organizarlas. Y sobre todo hay una obstinación en poner a los jóvenes de un lado y del otro, a la tercera edad, la cuarta y muy pronto será la quinta. El envejecimiento es una realidad física, pero la edad es una construcción social”.

Este antropólogo enfatiza al decir que la vejez existe porque la vivimos, pero no se define por un es-

tado de la conciencia ni un estado de sabiduría particular que nos permitiría contemplar el mundo con serenidad. Por una parte, es verdad: la atribución de la vejez es un hecho exterior, un prejuicio social. Aquí no se trata de negar la edad ni la muerte. Pero uno de los primeros deberes entre los hombres debería ser el de sacarnos de esa determinación por la edad. Ese movimiento está sugerido en las políticas de ayuda o de retiro, pero es extremadamente insuficiente. En una sociedad ideal, todos deberíamos ser iguales. No idénticos, pero iguales.

En la cultura occidental, dice Augé, al envejecer, tanto el hombre como la mujer están obligados a admitir la verdad de los años que indica su documento. Es un error asimilar la vejez a la mala salud o al deterioro. Esa desigualdad frente al envejecimiento o la salud no es una cuestión de edad.

El mundo está envejeciendo. En los próximos 50 años, casi se multiplicará por cuatro el número de personas con más de 60 años, pasando de aproximadamente 600 millones a alrededor de 2.000 millones.

La imagen que la sociedad tiene de las personas mayores, de la vejez como fenómeno social y del envejecimiento como proceso y estado demográfico, está asociada de forma casi automática a elementos negativos.

Culturalmente, ha prevalecido una visión de la vejez que tiende a identificar a las personas mayores como un grupo poblacional supuestamente homogéneo caracterizado por la inactividad, la improductividad y la dependencia.

Sociológicamente, las manifestaciones predominantes de las últimas décadas ponen su atención sobre el envejecimiento y la vejez en torno al impacto y las consecuencias que tienen a corto, mediano y largo plazo sobre el desarrollo económico, social y cultural.

El envejecimiento poblacional acelerado afecta cuestiones de salud, de previsión social y de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. Son aspectos que relacionan al conjunto de los adultos mayores con la carga presupuestaria y social, con el retiro, con las pérdidas y con la ruptura de vínculos sociales.

En una investigación realizada por la Dra. M. J. Oddone, Investigadora Principal del CONICET, acerca del cambio social, el envejecimiento y la participación e integración de los mayores en la sociedad, se expresa que las sociedades incrementan cada vez más su expectativa de vida. La vejez, a raíz del avance científico, se convierte en un período de vida que puede prolongarse por más de cincuenta años.

Si bien siempre hubo personas viejas en todas las sociedades, dice la Dra. Oddone, esta es la primera vez en la historia del mundo que las propias sociedades son “viejas” porque nunca hubo tantas personas que vivan tantos años como en la actualidad.

Hacia fines del siglo XX, la prolongación de la vida, junto con la disminución de la mortalidad, hizo que la denominada “tercera edad” se volviera casi tan larga como las otras dos etapas de la vida.

El desafío de un mundo que envejece, para esta investigadora, consiste en reconocer el valor de envejecer y encontrar maneras de asegurar los ingresos suficientes, una calidad de vida razonable y los servicios sanitarios y sociales que requiere o requerirá la población mayor.

Esto guarda estrecha relación con la optimización y el reconocimiento de las contribuciones productivas de estas personas a sí mismas, a sus familias y comunidades, y a la economía en la producción de bienes y servicios, ya que los adultos mayores pueden realizar actividades remuneradas o de voluntariado social en la sociedad y proporcionar distintos tipos de ayuda.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en el año 2011, al informar sobre el seguimiento que hace de la problemática del envejecimiento mundial, señala que este fenómeno ha conducido a la introducción de nuevas políticas y programas en los que el sector social ha ocupado un lugar central. Muchos gobiernos, en las economías desarrolladas y en desarrollo, han diseñado o han introducido a modo experimental políticas innovadoras relacionadas con los sistemas de salud, seguridad social o bienestar. Se han aprobado diversos instrumentos de políticas generales, incluidos planes de acción nacionales sobre el envejecimiento.

Destaca el informe que han empezado a aparecer medidas legislativas referidas a las personas de edad en ámbitos tan dispares como códigos de construcción, otorgamiento de licencias y supervisión de centros de atención, así como cursos de formación profesional. Las administraciones públicas a todos los niveles, desde el local al nacional, han asumido parte de esta responsabilidad. Han creado nuevas instituciones o han modernizado las existentes a fin de buscar formas de responder gradualmente a las situaciones que enfrentan las personas de edad.

Con referencia a la percepción que se tiene de la función que las personas de edad desempeñan en la familia y en la sociedad, el informe de las Naciones Unidas pone de relieve que las instituciones públicas han optado por diversos enfoques a la hora de fijar prioridades.

En determinados casos, las medidas tienen por objeto captar la dinámica de las comunidades y sociedades, que evolucionan a gran velocidad, invitando al replanteamiento de las percepciones actuales sobre las personas de edad y el empleo, los mecanismos de atención para ellas, los sistemas de apoyo intergeneracional y las limitaciones financieras.

Algunos gobiernos han formulado políticas basadas en el principio de envejecer manteniéndose activo y el principio de la autonomía con el fin de que las personas de edad mantengan una vida independiente en su casa, con servicios e instalaciones que satisfagan diversos tipos de necesidades.

Otros hacen hincapié en los lazos familiares y el apoyo a la unidad familiar como fuente primaria de atención para las personas de edad. En todos los casos, es esencial una red de instancias del sector privado, incluidas diversas organizaciones voluntarias y centros basados en la comunidad, para que todo el sistema funcione sin problemas.

Una buena salud, seguridad económica, una vivienda adecuada, un entorno propicio, acceso a la tierra y a otros recursos productivos son todos elementos fundamentales para envejecer con dignidad. Sin embargo, obtenerlos depende de decisiones y elecciones solo en parte determinadas por la persona individual.

Destaca este informe que la repercusión de las desigualdades de género en la educación y el empleo se vuelve más marcada entre las personas de edad. Como consecuencia de ello, las mujeres tienen más probabilidades de ser pobres que los hombres. Además, con frecuencia, ellas asumen mayores responsabilidades en lo referente a la atención de la familia, al tiempo que se enfrentan a condiciones de trabajo inflexibles, edades de retiro obligatorias y pensiones y otros beneficios sociales insuficientes, todo lo cual las deja, a ellas y a las personas a su cuidado, en una situación de vulnerabilidad.

Cabe señalar que la Asamblea General de las Naciones Unidas declara en 1990 que el 1º de octubre de cada año se celebre el **“Día Internacional de las personas de edad”**. En el año 2016, el día se dedicó a concientizar contra la discriminación de las personas mayores, llamando la atención sobre los estereotipos negativos y las ideas falsas acerca del envejecimiento.

Esta marginación es una realidad en la mayor parte de las sociedades, de una forma u otra, y se materializa en las actitudes de los individuos, las prácticas institucionales y normativas, y la representación mediática que en conjunto devalúan y excluyen socialmente a las personas mayores.

Tales formas de discriminación, de cómo las personas de edad son tratadas y percibidas por sus sociedades, incluso en los ambientes médicos y centros de trabajo, crean entornos que limitan su potencial y afectan a su salud y a su bienestar.

– **Visión económica y social**

Para introducirnos en el análisis situacional en que se encuentran los adultos mayores, se presenta un resumen del trabajo que realizaron analistas del Banco Mundial en el año 2014 sobre la Argentina en el libro *Los Años no Vienen Solos*, citado anteriormente.

Sus autores, Michele Gagnolati, Rafael Rofman, Ignacio Apella y Sara Troiano, junto a un equipo de expertos en la materia, analizan los efectos que tendría el envejecimiento poblacional en el desarrollo económico y social de la Argentina, específicamente en el sistema de pensiones, sanitario, educativo, en el mercado de trabajo, en la política fiscal y en la productividad de la fuerza laboral.

En la Argentina, la población adulta mayor de 65 años pasará del 10,4% actual al 19,3% en el año 2050 y 24,7% en 2100, en un claro proceso de convergencia con los países de Europa. En el mercado laboral, el informe dice que hoy hay 6 personas en edad de trabajar por cada adulto mayor; en 2050 solo habrá 3 y en 2100, solo 2.

Por su parte, Rafael Rofman, Especialista Líder en Protección Social del Banco Mundial, destaca: *“El desempeño del sistema educativo, el sistema previsional, el mercado de trabajo, las finanzas públicas y las decisiones de priorización del gasto, así como el funcionamiento del sistema financiero para incentivar el ahorro y actuar como enlace entre éste y la inversión, son temas que deben ser analizados y debatidos con una perspectiva de largo plazo pensando en las generaciones futuras”*.

“En este contexto, el gasto del sistema de pensiones pasará de representar el 9% del PBI al 11% en 2030 y 15,5% en 2050, lo cual implica un claro desafío para las generaciones futuras”, sostuvo Michele Gagnolati, Líder en Desarrollo Humano para la Argentina del Banco Mundial.

En treinta años, el envejecimiento poblacional tendría un impacto significativo no solo sobre el nivel de gasto público en la Argentina, sino también sobre su capacidad para sostener el crecimiento económico. Es por ello que hay que establecer mecanismos estables que conecten el ahorro con la inversión para llegar a la etapa de envejecimiento de la población con una mejor dotación de capital por trabajador, favoreciendo el aumento de la productividad y por tanto del producto interno del país.

“El desafío para la sociedad argentina consiste en ‘hacerse rica antes de hacerse vieja’, acumulando capital humano y físico que permita mantenerse en una senda de crecimiento sostenido. Sin embargo, existen importantes desafíos para lograr este objetivo”, añadió Gagnolati.

Algo similar al gasto previsional, pero en menor magnitud, ocurriría con el gasto destinado al sector Salud, el cual pasará del 6,3% del PBI a aproximadamente el 7% en 2050. En relación con el sistema educativo, la Argentina enfrentará una buena oportunidad para incrementar la inversión por estudiante utilizando el mismo nivel de recursos que destina actualmente (en términos del PBI), dado que se estaría reduciendo la proporción de niños y jóvenes en la sociedad.

La presión generada por la transición demográfica sobre las finanzas públicas y la economía en su conjunto plantea algunos desafíos asociados con la capacidad del país para generar una mayor riqueza que financie un creciente gasto social en el corto y el mediano plazo. Ello se potencia al considerar que el tamaño de la fuerza de trabajo tenderá a decrecer hacia mediados de siglo.

Si este proceso es acompañado por políticas que favorezcan una mayor formalidad del empleo y un envejecimiento activo, el efecto de la transición sobre el mercado de trabajo será mitigado.

En un artículo que se ocupa por saber cómo es la economía de los mayores de 65 años, Sebastián Campanario, en el diario *La Nación*, dice que, en el debate por el futuro del empleo, las habilidades como la creatividad y la empatía, que son las más difíciles de reemplazar por máquinas, forman parte del instrumental profesional de los que tienen 65 o más años y son calificados.

En el Coloquio de IDEA realizado en octubre de 2015, un estudio efectuado y coordinado por el CEO de Accenture, Sergio Kaufman, detectó que el potencial de automatización de empleos no discrimina por edad: corren proporcionalmente el mismo riesgo de ser reemplazados por robots o inteligencia artificial empleados de 25 años que de 65 años. “Uno de los cambios más urgentes que hay que encarar en política de empleo y política social es el de reconfigurar el sistema de incentivos para que las y los mayores de 65 que quieran seguir trabajando, en ocupaciones relevantes, puedan hacerlo”, dice Kaufman. “Eso es aumento puro del ingreso per cápita. Tenés déficit de ingenieros, ¿cuántos ingenieros de más de 65 que quieren trabajar podríamos agregar con los incentivos adecuados?”, plantea.

A nivel mundial, se espera que la cantidad de personas con más de 65 años llegue a los 1000 millones en 2020 (un 22% de la población global) y a los 2000 millones en 2050. En uno de los trabajos académicos más citados sobre este tema, *Las implicaciones del envejecimiento poblacional para el crecimiento económico* (enero de 2011), de los economistas David Bloom, David Canning y Gunther Fink, se discuten los principales descubrimientos de este campo. En primer término, figuran los riesgos de una “japonización” de la economía global, con menores tasas de crecimiento al aumentar la carga de gastos en salud y en servicios sociales que debe solventar la población económicamente activa. Por otro lado, un sesgo a favor de la desigualdad: las personas de más de 65 años altamente calificadas y educadas tienden a seguir trabajando; en cambio, las que realizan actividades más manuales (que decaen con la edad) pasan a depender del Estado en su retiro.

Peter Drucker, el gurú de la gestión, “*da muchos ejemplos interesantes de cómo a pesar de que los cambios demográficos son enormes y más predecibles, casi nadie actúa sobre ellos porque se desenvuelven en un horizonte de tiempo más largo que el típico plazo de tres-cinco años al que apuntan funcionarios y ejecutivos*”, explica Andrei Vazhnov, director académico del Instituto Baikal. “*Un ejemplo clásico es el de las universidades de los Estados Unidos que hicieron mucha inversión en expandir su capacidad durante el famoso baby boom después de la segunda guerra mundial, y después fueron sorprendidos en los años 70 por la caída dramática en la cantidad de nuevos alumnos, aunque el fin del baby boom fue completamente predecible.*”

En este sentido, el envejecimiento en países desarrollados puede representar una oportunidad para hacer buenos negocios para la Argentina, Uruguay y Chile. Dice Vazhnov: “*La Argentina siempre fue famosa por su clima y naturaleza, su buena comida y es uno de los destinos top en América Latina para turismo médico. Comparado con el resto de Latinoamérica, tiene una buena percepción de seguridad en el exterior, y a eso se suma que la crisis financiera hizo que el poder de compra de muchos jubilados en el exterior perdiera fuerza, con lo cual se buscan opciones más económicas para el retiro*”.

También será necesario trabajar mucho con la percepción cultural de la sociedad sobre el segmento de las personas que tienen 65 y más años haciendo visible cómo se discrimina a los mayores y cómo la política laboral hace muy poco por mantener en sus puestos de trabajo a las personas de este rango de edad que tienen mucho para aportar.

– **La edad como identidad social**

Hay una pregunta que a cierta altura de la vida incomoda. Usted, ¿qué edad tiene?

El antropólogo Marc Augé trata específicamente este asunto y dice: “¿Soy yo verdaderamente esos cuarenta, cincuenta, sesenta años o más por los que me encuentro así condenado a definirme? En un sentido, sí; y son los otros, la sociedad y sus reglas los que deciden en ese sentido. Los límites de la edad están establecidos en todos los ámbitos...” (*El tiempo sin edad* – Cap. “¿Qué edad tiene?”, editorial Adriana Hidalgo, 2014).

Su análisis profundo lo lleva a aseverar que “... lo que tengo en el fondo de lo más personal, mi grado de avance que me acerca a la muerte, a mi muerte, es registrado, enmarcado, sometido a reglamentos, derogaciones y excepciones: si soy mi edad y sólo mi edad, soy un ser esencialmente social y cultural, estrechamente definido por reglas que se reconocen de manera colectiva. Pero la acumulación de esas reglas, ¿de verdad me concierne? ¿De verdad me convertí en mayor a la edad de veintiún años? En nuestros días, esta mutación, ¿en verdad se produce tres años antes? ¿Me convertí en otro una vez jubilado? ¿Ya no tengo nada más que decir a partir de los sesenta y cinco, setenta u ochenta años? Problema de la libertad tanto más por cuanto la esperanza de vida aumenta y el número de los que quedan fuera del circuito corre el riesgo de incrementarse”.

En un contexto en el que predomina el debate entre lo que está vigente y lo que no lo está, el tema que nos ocupa tiene importancia central. Pareciera que, por un lado, hay personas que están totalmente aptas a los ojos de la sociedad y, por el otro, hay un segmento poblacional numeroso al que le pasó su fecha de vencimiento.

Sería como referirse a quienes son útiles *versus* aquellos que no lo son por su condición de edad. Y en ese sentido, da la impresión de que la caducidad de las cosas en general se ha extendido también a las personas. Se las ve como obsoletas porque el paradigma de hoy ignora o no considera a los adultos mayores.

En la revista *La Nación*, del 28 de octubre de 2018, la nota de tapa “Revolución Senior. La próxima batalla inclusiva”, escrita por Sebastián Campanario, aborda la cuestión etaria como una discriminación socialmente aceptada de la que hay poca conciencia y mucho prejuicio. En uno de sus comentarios pregunta: ¿A qué edad se considera que una persona es vieja? Y responde que un físico inglés, luego de procesar miles de respuestas, concluyó que sería el equivalente a la raíz cuadrada de la propia edad multiplicada por 8. Créase o no, la respuesta indicó 64 años, como la famosa canción de Los Beatles (“Cuando tenga 64”).

Entre los diferentes tópicos, la nota menciona la era de los *perennials* y lo que ella conlleva: “En Estados Unidos, los mayores de 50 años son responsables de más de la mitad del consumo y tienen más del 70% del dinero... Los datos son abrumadores acerca de la influencia que están teniendo los mayores de 50 años en todo el mundo...”, dice Fernando Vega Olmos, uno de los creativos más renombrados de la Argentina que reside en España.

Movido por la curiosidad acerca del uso de la palabra “*perennial*” (significa “perenne”), que actualmente se usa en determinados grupos sociales para identificar a las personas mayores, se realizó la búsqueda de antecedentes y es así como surgió que, en el año 2016, Gina Pell, reconocida emprendedora tecnológica del área textil de Estados Unidos, acuñó este neologismo.

En el ensayo *Conozca los perennes*, que Pell redactó, dice “La edad no significa nada, es un número. Esta palabra es apropiada para personas de todas las edades. Y ése es el punto. Los días de hacer foco en las edades y en los productos que usa la gente según su edad, es cosa del pasado” (*Meet the perennials*, por Gina Pell, octubre 2016, USA).

“Perenne no es otra palabra para ‘viejo’. Ni tampoco describe una generación. Para quienes prefieren ser llamados vejetes, gente mayor, adultos mayores, millennials, baby boomers, generación Z... eso es ente-

ramente su prerrogativa. Perenne simplemente describe una mentalidad, una forma de crecer en el pensamiento y no incluye a todos”, afirma Pell.

En el mes de marzo de 2018, Gina Pell y Susan Hoffman, Directora del Osher Lifelong Learning Institute (*), dictaron una conferencia en la Universidad de California, Berkeley, cuyo título fue “La mentalidad perenne en la era sin edad”.

En esa actividad, definieron a los perennes como *“florecientes, gente curiosa de diferentes edades que sabe qué pasa en el mundo, que está al corriente de la tecnología y que tiene amigos de todas las edades. El término perenne no es un suave eufemismo para gente relevante de más de 40. Estoy hablando de una mentalidad. No de una que tiene una sola dimensión basada en el tiempo que corre desde el nacimiento, puntualizada por barreras generacionales destinadas a categorizarnos y dividirnos”*.

“Los perennes siempre han comprendido que la edad no es un factor limitante. Desde la niñez y más allá, los perennes se han involucrado, permanecen curiosos, ofician de mentores de otros, son apasionados, compasivos, creativos, seguros, confiados, colaboradores, con mentalidad global, tomadores de riesgo que presionan hasta conocer cómo llegar al límite”, dice Pell.

Algunos perennes que cita Gina Pell son: Tony Bennett (cantante, 92 años); Lady Gaga (cantante, compositora y diseñadora de moda, 32 años); Jenni Konner (productora y directora de TV, 47 años); Jay Silveria (superintendente de la Academia de la Fuerza Aérea de Estados Unidos, 52 años); Ellen Degeneres (actriz, comedianta y presentadora de TV, 60 años); Norman Lear (escritor, 96 años); John McCain (ex senador norteamericano, 72 años); Elon Musk (físico, inversor y magnate sudafricano, 47 años); Lorne Michaels (escritor y productor de cine canadiense, 73 años); Ai Weiwei (artista plástico contemporáneo chino, 61 años).

(*) **(Osher Lifelong Learning Institute)** ofrece cursos de actualización, que no son de grado, para adultos mayores de 50. Radicado inicialmente en California, tiene programas en 120 universidades y colegios norteamericanos de todos los estados incluyendo el distrito de Columbia).

(“The Perennial Mindset in the Era of Ageless” with Gina Pell and Susan Hoffman. Lecture at the University of California, Berkeley – March 2018).

Debemos aprender a vivir coexistiendo unos con otros, jóvenes, adultos y mayores potenciando los vínculos intergeneracionales con diálogo y con acciones fecundas. Caminamos hacia la vejez como humanos que somos. En el intercambio con los que nos preceden y con los que nos suceden podemos aprender todos.

“En los últimos años no sólo se ha prolongado la vida, sino que también se ha hecho mucho más para mejorar su calidad. Gracias a los conocimientos que hoy tenemos sobre prevención y bienestar, muchos miembros de las nuevas generaciones de adultos mayores empezaron hace varias décadas a cuidar sus estilos de vida para ‘llegar enteros’, y efectivamente lo han hecho. Esa diferencia, sin embargo, también está repartida inequitativamente a lo largo de la pirámide social, e incluso a niveles insospechados”, dice Tamara Tenenbaum (La Nación, “La edad ya no importa”, 25 de junio de 2017).

En la cuestión etaria, el nivel educativo hace diferencias notables respecto de quienes no tienen mayor formación educativa. Existen estudios que han demostrado que los mayores con alto nivel educativo tienen desempeños equivalentes a los de personas hasta 10 o 15 años menores. Y esto tiene un correlato con el aspecto socio-económico de la gente a escala internacional.

Un dato que ha llamado la atención en los últimos años es que, en los grandes centros urbanos de países desarrollados (Roma, París, Londres, Nueva York), se realizan campañas para colecciones de ropa diseñadas por líderes de la alta costura o para perfumes donde se utilizan modelos de más de

60 años. El éxito de estas campañas coincidió con el furor de los pelos grises entre las elecciones de color de las mujeres más jóvenes.

En el artículo del diario *La Nación* antes mencionado, se señala que tal vez no sea de extrañar esta apertura hacia formas distintas de entender la vitalidad, la elegancia y la belleza en una cultura que explícitamente celebra la nostalgia y la estética del pasado reciente.

Pero no todo es color de rosa en estos tiempos porque hay tensiones entre el intento acelerado de borrar los límites que impone la edad y la idea que tiene la sociedad acerca de conductas asumidas que no son adecuadas. Los prejuicios sociales quieren poner a los viejos en su lugar.

Algunas organizaciones internacionales hablan de “posibilidades reales” para la gente mayor en su desempeño social. Proponen abrir la conversación sobre la experiencia de envejecer y alentar a los adultos mayores a desafiar las expectativas de parálisis y quietud que se ponen sobre ellos.

La existencia de desigualdades sociales y de prejuicios es manifiesta en todos lados. **No hay una edad que es la mejor de la vida.** No debemos creer que, debido a estos tiempos distintos que hoy atravesamos, se ha corrido la vara del tiempo humano y ahora la vida empieza a partir de los 60 años. **Disfrutemos de quienes somos.**

– Participación social

La participación de los mayores en las actividades de la sociedad es un hecho que todavía no ha sido medido adecuadamente. El aumento de la longevidad, unido a buenas condiciones de salud, posibilita que las personas mayores puedan continuar aportando su trabajo y su conocimiento en diferentes menesteres del colectivo social.

Los mayores tienen un potencial productivo que no ha sido ponderado. Es numeroso el grupo de aquellos que, habiendo alcanzado la edad jubilatoria, por diferentes motivos (crisis económica, retiro obligatorio de sus trabajos, ejercicio de una profesión o especialidad, etc.), siguen realizando actividades productivas, contribuyendo de esta forma al desarrollo y bienestar de la familia y la sociedad.

Las actividades productivas que pueden desempeñar los adultos mayores están sustentadas por una serie de factores individuales y sociales que posibilitan el desarrollo de las mismas. Por ejemplo, la trayectoria laboral, los saberes y experiencias adquiridos a lo largo de sus vidas, así como su visión de lo que representa el trabajo son fundamentales para comprender por qué desean seguir activos.

En el trabajo realizado por la Lic. Ivana Miralles, “Envejecimiento productivo: Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad” (*op.cit.*), que toma en cuenta distintas historias de vida laboral de adultos mayores en una localidad de la provincia de Buenos Aires, se dice que las personas mayores participan activamente en una diversidad de ocupaciones de la vida cotidiana colaborando en las dinámicas diarias de la familia y la comunidad que las rodea.

Del total de adultos entrevistados para el estudio, muchos de ellos desempeñan alguna tarea remunerada, como la docencia, la producción artesanal, el comercio, un servicio profesional, el cuidado de enfermos o la costura.

Otro grupo de encuestados realizan actividades de voluntariado con fines solidarios. Entre estas actividades se destacan el apoyo escolar, la colaboración en roperos comunitarios, trabajos de jardinería y cuidado de plazas públicas, clases de catequesis en parroquias y talleres artesanales.

Señala que la mayoría de los entrevistados cuida a sus nietos u otros familiares enfermos y colabora con las tareas domésticas que van desde cocinar hasta cultivar una huerta para el consumo familiar.

El aporte que realizan estas personas a la sociedad puede agruparse, según indica el estudio, en cuatro grupos bien diferenciados: el trabajo remunerado, el trabajo familiar doméstico, el trabajo voluntario en la comunidad y las actividades educativas-culturales.

- Trabajo remunerado: son las actividades que los mayores realizan a tiempo completo, parcial, a largo plazo o temporal, a cambio de un ingreso. Generalmente, el trabajo es una continuación del que venían realizando durante gran parte de su vida laboral. En algunos casos, hay una reorientación de la vida laboral luego de la jubilación, pues desarrollan microemprendimientos o nuevos oficios utilizando sus conocimientos y capacidades obtenidas.
- Trabajo familiar doméstico: son las actividades no remuneradas que implican el mantenimiento y cuidado de la casa, los quehaceres domésticos, las tareas en jardines o huertas, trámites administrativos diversos, compra de alimentos, cuidado de nietos o ayuda a familiares que lo necesitan. Se incluyen también las actividades vinculadas con la transferencia de saberes, oficios y conocimientos a las generaciones más jóvenes.
- Trabajo voluntario en la comunidad: son las prestaciones de servicios o ayudas que se dan gratuitamente en favor del bienestar de la comunidad. Se trata de una actividad dirigida a otros, beneficiando a individuos, grupos y a la sociedad en su conjunto, que por lo general se relaciona con la participación en organizaciones barriales, comunitarias, gubernamentales, religiosas o educativas.
- Actividades educativas culturales: son las formas de participación en actividades de capacitación y transferencia de conocimientos, experiencias y habilidades. Las personas mayores son depositarias de saberes populares, tradicionales y regionales. Desempeñan un rol fundamental en la transmisión intergeneracional de sus saberes.

Un aspecto esencial para la participación social de los mayores lo constituye el uso de las redes sociales. A través del funcionamiento de estas redes, se favorece el desarrollo de las actividades productivas, la comunicación intergeneracional y, principalmente, se efectúa un reconocimiento de las capacidades potenciales que tienen las personas en esta etapa de la vida.

Es importante comentar que, en el caso de las personas de 65 y más años graduadas universitarias, la participación que tienen en el conjunto social es mayor que la de aquellos que no han tenido una educación superior. Si hablamos de profesionales sénior la visión que poseen es la de un técnico que actúa como “óptico” y como “clínico”, abocado en lo que es su especialidad, con un análisis medular de su situación y con capacidad para redireccionar su actividad. Esto constituye un plus respecto del heterogéneo conjunto social.

Los resultados de la encuesta realizada por el Barómetro de la Deuda Social con las Personas Mayores de la UCA muestran que las personas que han tenido mayores oportunidades educativas aumentan la chance de sentirse socialmente valoradas. Y las diferencias se incrementan muchísimo cuando esos resultados se computan a la luz del estrato socio-económico donde viven y hacen sentir su presencia.

– A modo de reflexión

La participación social de los mayores facilitará que se realice su integración progresiva. Ello será posible en la medida en que no se autoexcluyan o sean marginados, ya que, desde una mirada centrada en la persona, socialmente existen una serie de herramientas y actividades que si son bien utilizadas permitirán su inserción.

Los aspectos desarrollados precedentemente para el título “Los adultos mayores y su integración social” nos permiten señalar que estamos frente a la posibilidad cierta de apoyarnos en todo lo que saben, hacen y pueden hacer quienes han cumplido la edad de retiro o han pasado con creces esa “barrera” y están dispuestos a continuar activos generando recursos para la comunidad.

Teniendo en consideración la expectativa de vida que tiene la población hoy llamada adulta mayor, es relevante mencionar lo que expresa al respecto la Lic. Pilar Sordo en un capítulo sobre la identidad de la persona a través del trabajo:

“La próxima generación de adultos mayores será muy distinta. ... tendrá un mayor nivel educacional, más vital y gozadora del tiempo libre. Será una generación con menos miedo a la falta de recursos en la vejez (porque se han preparado para ello), pero con muchísimo más miedo al proceso de envejecimiento en sí, ese que ni con todo el oro del mundo van a ser capaces de detener. Transitarán por él desde la negación, haciendo todo lo posible para que no se note en ellos el paso del tiempo, por lo que resulta válido preguntarse para qué tanta educación formal y sistemática, si no somos capaces de vivir en paz el flujo de la vida”.

Y continúa diciendo:

“... si queremos evolucionar hacia sociedades más sanas, el concepto de jubilación debe ser replanteado. Creo que debiéramos ser capaces de decidir de manera individual cuándo queremos y podemos dejar de trabajar formalmente. Creo, además, que las organizaciones debieran estar obligadas a integrar la experiencia de los años con la energía de la juventud y que la sociedad necesita desarrollar la tolerancia y la paciencia para que las personas de distintas edades se escuchen y dialoguen, de lo contrario seguiremos fomentando una sociedad fragmentada que ha empoderado a la juventud... y despreciado el valor y la sabiduría ganados con los años”. (No quiero envejecer, Editorial Planeta, 2014).

Bibliografía

Augé, Marc, *El tiempo sin edad*, Editorial Adriana Hidalgo, 2016.

Campanario, Sebastián, “Los años no vienen solos: ¿cómo es la economía de los mayores de 65 años?”, *La Nación*, 7 de febrero 2016.

Castro Sánchez, Mariángeles, “Permitido envejecer”. Congreso Descarte vs Inclusión. Hacia la resignificación del adulto mayor. Universidad Austral, octubre 2016.

Gragnotati, M.; R. Rofman; I. Apella; S. Troiano, *Los Años no Vienen Solos. Oportunidades y desafíos económicos de la transición demográfica en la Argentina*, Banco Mundial, 2014.

Miralles, Ivana, “Envejecimiento productivo: las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad”. revista *Trabajo y Sociedad* N° 16, Vol. XV, 2010.

Naciones Unidas. Seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Informe del Secretario General. Resumen, julio 2011.

“El desafío de la diversidad en el envejecimiento”. Observatorio de la Deuda Social Argentina. Barómetro de la deuda social con las personas mayores. Págs. 89/98, UCA, 2016.

○ 3. Qué es ser un profesional mayor

a) Las etapas evolutivas de un profesional

i. Los inicios

A partir del momento mismo del nacimiento, el ser humano comienza a transitar por un largo proceso de aprendizaje. Un aprendizaje basado en principio en la total dependencia de sus progenitores, quienes, con mucha paciencia y amor, le transmiten las necesarias capacidades y conocimientos para comenzar a recorrer el camino de la vida de una forma, al menos, autónoma.

Una interesante y realista película: “Y nadie más que Tú”, dirigida por Stephanie Laing, USA, narra cómo se va desarrollando este período de suma importancia dentro de la vida de un ser humano.

Desde el nacimiento y hasta los primeros años de vida, los describe como un momento de características maravillosas donde todo es interesante y lleno de sorpresa, pero, fundamentalmente, donde todo vale la pena ser explorado. Casi seguramente no existe en esta etapa la posibilidad de sentirse desalentado.

La curiosidad, el entusiasmo, el saber el porqué de las cosas y otras motivaciones similares son las características fundamentales que concurren durante esta etapa, donde el mundo que nos rodea parece sonreírnos. La diversión y el entretenimiento son los baluartes conductivos que nos permiten ignorar el aburrimiento.

Ante alguna adversidad que podía presentarse, jamás se nos ocurría pensar en las razones que podrían haberla producido o bien evaluar por qué no se podía llevar a cabo lo que nos proponíamos. Muy por el contrario, siempre aparecía esa alta cuota de positividad que nos permitía volver a intentar cualquier acción por más difícil que nos resultara. Precisamente, estábamos imbuidos de esta última actitud, ya que aún no conocíamos el significado de ser pesimistas, indiferentes o bien sarcásticos. Cada vez que nos ocurría una caída, volvíamos a levantarnos para nuevamente intentarlo; así, no llegábamos aún a estar expuestos a ningún fracaso, salvo el de no volver a hacerlo.

No existía dentro de nuestra memoria razón alguna para pensar que algo no fuera amigable ni siquiera que hubiera razones para tener que desconfiar. Esos conceptos aún no se nos habían enseñado. Como todo niño, éramos especialmente curiosos, ansiosos de aprender; no estábamos cargados de responsabilidades ni tampoco pesaban sueños frustrados ni sistemas que pudieron haber apagado esa llama mágica de entusiasmo.

Con el correr del tiempo, y ya adentrándonos en la que podríamos llamar una segunda etapa, las cosas van cambiando. Ese niño pequeño se va transformando y comienza entonces a recorrer un camino de enseñanzas mucho más profundas, que no solo se relacionan con las cuestiones de la vida diaria, sino también con lo que sería el forjamiento de sus bases existenciales futuras.

El inicio de la era educativa, en algunos casos, ya nos plantea la disyuntiva de elección por donde ha de fluir nuestra futura actividad y/o actitud en la vida. Algunos, a partir de aquí, saben o al menos creen saber a qué dedicarse cuando sean grandes. La influencia de algún modelo familiar, conocido o de amistad puede también ejercer cierto poder en dicha elección.

Los que así piensan ya van delineando su actividad preparatoria en ese sentido; logran de esa manera una más adecuada forma de recorrer el camino hacia ese objetivo al menos inserto en sus mentes. Los que no lo saben comienzan a deambular por los diferentes estratos de la preparación, que los llevarán a recorrer caminos donde no siempre se encuentra el conocimiento para la satisfacción de necesidades propias. No obstante ello, durante este recorrido y de acuerdo con la variedad de cuestiones vividas y tratadas, ellas pueden resultar elementos que ayuden en gran medida a lograr encontrar el camino deseado o propuesto.

En definitiva, es este un momento en el cual aquellos que tienen claro el objetivo deberán además llevar a cabo una evaluación del mercado laboral para su inserción. Adicionalmente, cabe hacer un análisis y evaluación de las capacidades demandadas y el estado del sector donde podrían llegar a operar. Para los que no tienen la seguridad del camino a seguir, la cuestión pasa por lograr determinar qué es lo que se quiere. Para ello, la recomendación sería abrirse a todo tipo de oportunidades y experimentar participando de actividades en empresas de distintas características.

Así, durante el recorrido educacional primario y secundario, el ser humano se va enriqueciendo con distinto tipo de conocimientos que lo ayudarán a orientarlo o bien confirmarle dónde y cómo lograr ubicar el camino a seguir. Nos enfrentamos también, durante este proceso de duración aproximada a los 12 años, con un aspecto o concepto que todos debemos enfrentar y recorrer, además de adquirir un sinnúmero de conocimientos técnicos, humanísticos, conductuales, etc. Este es un aspecto de suma importancia que genera duras dificultades: el **desaprender algunas o varias** de las cosas que en la etapa antes descrita de la niñez traíamos en nuestra genética o bien eran propias de esa etapa.

De esta manera va transcurriendo la vida para este nuevo ser, en un proceso de transformación y ensamble que le permite ahora encarar la etapa de confirmación y coronación de su anhelo o vocación, o, en su defecto, poder orientarse más profundamente en su definitiva búsqueda. Comienza la etapa terciaria de preparación.

Es importante destacar que en esta etapa, además, se van forjando las principales fases que conjugan y hacen al desarrollo de cualquier ser humano, a saber: el amor, la vida social y el trabajo. Son tres pilares constructivos que no pueden desarrollarse sin interrelacionarse, sino que se van potenciando y están en permanente sinergia entre ellos. De los tres mencionados, el trabajo resulta ser sin duda en este período, sobre todo, el elemento primordial en la vida y no solo para procurarse el sustento, sino también como motivador y generador de energía para el individuo, a tal punto **“que cuando a alguien se le priva o no tiene la posibilidad de tener un trabajo, sufre y pierde parte de sí mismo. El no hacer cosas útiles o algún trabajo ayuda a un más rápido y degradante envejecimiento”**.

Es aquí donde comienzan a aparecer las nuevas responsabilidades y obligaciones que suelen representar un mayor compromiso tanto con la sociedad como con el entorno relacional donde se desenvuelve, pero fundamentalmente consigo mismo.

Durante el desarrollo de esta etapa terciaria, se va formando el perfil profesional de acuerdo con la orientación elegida. Comienzan a incorporarse conocimientos y características propias de la carrera o profesión decidida. Se establecen relaciones con individuos inmersos en la misma temática que están en similares niveles de aprendizaje o bien con otros de larga experiencia en el tema. Todo ello ayuda a ir generando el imprescindible bagaje de conocimientos y alguna experiencia como para comenzar a transitar por un nuevo y decisivo camino en su vida: **“la plena actividad profesional”**.

Es crucial para este momento, especialmente importante y fundamental dentro de la vida profesional de un ser humano, el pensar muy profundamente en invertir todo el tiempo necesario, talento e inspiración en quien se ha de transformar en la empresa más importante de su vida: **“Él mismo”**.

¹ Julio César Neffa, investigador del CONICET.

Resulta imperioso evitar pensar que es responsabilidad ajena asumir que la realización constante del desarrollo personal de un profesional pueda corresponder a la organización o patrón al que pertenece o con quien actúa, y que es solo su obligación centrarse en el trabajo. Capacidades de orden personal o de las llamadas “blandas” son las que por lo general no se cursan en las aulas de escuelas e instituciones universitarias. Las materias de estas instituciones están casi exclusivamente centradas y direccionadas en general a formar técnicos en las especialidades que dictan, sin comprender ni atender al mejoramiento de las capacidades individuales y personales que son patrimonio del ser humano, escondidas sin ser desarrolladas, bajo el diploma o el título profesional.

Por medio del tratamiento de conceptos y capacidades de carácter totalmente individual y personal, es posible ayudar a conllevar la mejora de dichas capacidades con las que se puede conseguir el éxito y el debido reconocimiento de las personas con quienes nos vinculamos.

Todo ello se transforma en un complejo proceso continuo que permite lograr un alto nivel de compromiso, que no solo nos compromete en forma personal, sino también para con la organización o sociedad que forma parte del ejercicio de su trabajo.

En la actualidad, las organizaciones laborales, cualquiera sea su naturaleza, resultan ser un complejo entramado de cambios, competencias, retos y desafíos constantes, lo que exige de sus integrantes, sobre todo profesionales, una mayor y continua participación conjunta y especializada para atender el cada vez más laborioso día a día.

ii. La plena actividad

Una vez decidido cuál será el camino por seguir, dotado con las herramientas básicas y necesarias para enfrentar el amplio recorrido por los distintos vericuetos por los que se delinea el trayecto de cualquier profesión, nos encontramos parados en una figurativa línea de largada para darle formato, sentido y significado a nuestra profesión: **dedicarse profunda y completamente a ella.**

Es esta seguramente la etapa de mayor duración en la vida de un ser humano y, si bien puede presentar una cierta cantidad de obstáculos y dificultades propias de cualquier profesión, también nos va premiando y reconfortando con la satisfacción de los logros que se vayan obteniendo. Resulta ser, además, la que al final de su recorrido nos permite comprobar si finalmente conseguimos aprender e incorporar todos aquellos recursos, conocimientos y experiencia que a la postre nos han de resultar necesarios para coronar una exitosa y productiva vida profesional y, también, personal de excelencia.

En esta etapa de la vida profesional de un ser humano, además de fijarse y ampliarse los conceptos técnicos propios y exclusivos de la actividad, se van desarrollando y afianzando valores y principios personales del individuo que lo harán capaz a futuro de lograr ser un eslabón referente dentro de su actividad, así como también dentro del entorno personal o familiar en el que se desenvuelve.

Maduración y adquisición de nuevos conceptos sobre la profesión, así como la posible formulación de propuestas de nuevas formas o técnicas de trabajo profesional, resultan ser elementos de considerable valor que se irán obteniendo dentro de la categorización y recorrido por la escala jerárquica, tanto como miembro de una organización pública o privada, así como también en el ejercicio liberal o independiente de cualquier profesión.

Efectivamente, tal como ya fue mencionado, la permanente atención del desarrollo personal, además del técnico profesional, no deja de seguir siendo una cuestión de suma importancia que no debe relegarse. En este período de mayor actividad y crecimiento en todos los órdenes, se comenzarán a construirse y solidificarse tanto los cimientos como los pilares que representarán a futuro la imagen del profesional que decidimos ser, además del ser humano maduro, útil y confiable para nosotros mismos y para la sociedad.

iii. La madurez

Resulta ser ésta, quizás, una etapa en la que solemos o también podemos efectuar una profunda y reflexiva pregunta:

¿Por qué trabajamos?

“Una de las respuestas que quizás se ofrezcan es que, como ya fuera antes mencionado y desarrollado, el trabajo nos permite conectar con el mundo real. Es una forma de canalizar nuestras capacidades, de forma de lograr nuestra inserción en la sociedad. Una manera de sentirnos necesarios y poseedores de una vida digna, pudiendo mantener nuestra autoestima en función del reconocimiento por lo que hacemos, evitando de esa manera el deterioro por inactividad”².

Es sabido que, en general, la gestión de los empleados o profesionales mayores permite que la institución a la que pertenecen o bien a su negocio o su propio estudio, en el caso de ser independientes, obtenga una serie de beneficios que no solamente se centren en la rentabilidad o productividad.

Contar con estos casos de personas mayores brinda además a la organización un valioso prestigio y reputación como entidad socialmente responsable, sobre todo si ese profesional se destaca dentro del ambiente. Por ello es importante destacar además el crucial papel que dicho profesional juega con el resto del personal con quien se relaciona; puede así mostrarse como un espejo y modelo donde se inspiren las generaciones que vendrán en su reemplazo.

Sin duda resulta esta etapa de madurez profesional y personal una importante fuente de consolidación como individuo, vinculada además con la destacada habilidad de aprender y de saber claramente lo que se quiere y fundamentalmente cómo conseguirlo. Es el momento en el cual se deja de tener dudas sobre uno mismo; es posible mostrarse seguros en cada cosa que se encara y se hace, especialmente en todo aquello que se piensa que se puede hacer.

Ese proceso incluye una alta cuota de actitud, de proponerse cosas y avanzar hacia los objetivos una vez definidos claramente. Saber reconocer los propios errores es otra de las armas que llega a ser provista en esta etapa, la que viene de la mano con la valiosa capacidad de decir las cosas como se las ve sin temor a las consecuencias.

En definitiva, podemos decir que se alcanza a madurar cuando logramos dejar de ser o ponernos en el papel de víctimas ante los hechos que nos ocurren y se asume la responsabilidad por lo que sentimos y vivimos interiormente.

Según la Lic. Sandra Gómez Otero³, ***“Desde el enfoque del liderazgo, madurar implica tomar y asumir responsabilidades tanto del éxito como del fracaso, motivar, orientarse al logro y tener seguridad en uno mismo. Tenemos el querer hacer y también el saber hacer, ¿Necesitamos algo más para liderar equipos con madurez? Es cuestión de actitud y voluntad, la necesaria para dar comienzo a tu propio proceso de autoconocimiento”.***

iv. La experiencia como fuente de consulta

Cuando la experiencia se convierte en fuente de consulta es que hemos llegado a la madurez.

² Michael Maccoby, en el prólogo del libro *La jubilación. Una nueva oportunidad*, de Bartolomé Freire Arteta.

³ Sandra Gómez Otero, “La madurez profesional, la responsabilidad y el aprendizaje”, febrero 2017. Socia. Directiva. *Coach Ejecutiva*. en Desarrolla Consulting.

Según la Lic. Alicia González Roger⁴, existe un adagio que dice: **“«no pueden colocarse cabezas de ancianos sobre hombros de jóvenes», lo cual expresa figuradamente, entre otras verdades, la afirmación de que las creencias que resultan en la juventud de la inexperiencia, unidas a la carencia de disciplina para el pensamiento y el sentimiento, no pueden, sino después de muchos años, reemplazarse por creencias que son fruto de un saber más extenso y de facultades mentales mejor equilibradas.**

Sin duda alguna, tal aseveración lleva implícito en primer lugar el reconocimiento de todo lo planteado en el presente trabajo. Asimismo, podemos relacionarlo con el nivel de maduración producido en el individuo mayor como consecuencia de haber podido lograr un completo equilibrio entre su evolución y el vasto aprendizaje técnico profesional, sumado al invalorable logro de haber fortalecido y consolidado sus facultades y virtudes personales.

De esta manera, el profesional mayor, consigue transformarse en una permanente y confiable fuente de consulta para las generaciones venideras; puede así no solo transmitir conceptos y conocimientos técnicos profesionales, sino además valores y principios que hacen a la vida cotidiana de cada individuo.

Todo ello sucede por la constante y permanente dedicación que mantuvo en el tiempo trabajando en la ardua tarea de invertir en su propia evolución y crecimiento. En virtud de ello, la Lic. González sugiere una serie de acciones que sin duda ayudan a desarrollar y capitalizar los resultados de esa inversión en uno mismo:

1. **Mirar dentro de uno mismo.** Es necesario detenerse a reflexionar y encontrar cuál es hoy la propuesta de valor sobre la base de todo el conocimiento adquirido a lo largo de la trayectoria de cada uno. Asimismo, es necesario reflexionar sobre los valores y los intereses que nos mueven así como también poder desarrollar nuestra marca personal, que nos muestra tal como somos en cada momento. Representa también la huella que dejamos en los demás, más allá de lo que dice el CV, y fundamentalmente también la confirmación de que se puede llegar a ser siempre lo que nos proponemos.
2. **Analizar bien el entorno.** No dejar de observar hacia afuera y decidir cuál es o puede ser la necesidad que podemos ayudar a resolver y con quién hacerlo. También es importante lograr detectar quiénes pueden ser aquellos con los cuales nos podemos asociar en este camino y quiénes pueden tener una propuesta de valor similar a la nuestra.
3. **Determinar cuál es el sueño y cómo lograr conseguirlo.** Es conveniente definir cuál ha de ser el próximo reto, el punto de partida en el que nos encontramos y cómo serán las acciones para llegar hasta él.
4. **Trabajar contra la obsolescencia de las habilidades.** Esforzarse en mejorar y aprender las competencias digitales. Dominar las nuevas herramientas y canales digitales resultará de gran ayuda. De esa forma se tendrá la posibilidad de llevar mucho más lejos el mensaje y ganar influencia en el entorno. Permitirá además nutrirse de todo lo que sucede en el entorno profesional; y finalmente ayudará a que se entre en contacto o retomarlo con personas que pueden convertirse en buenos aliados para conseguir lo soñado.

v. El ciclo final

Hasta aquí han sido enumeradas las etapas por las que transita la mayor parte de los seres humanos. Como fuera descripto en los ciclos enunciados, hasta aquí la vida transcurrió con una activa participación

⁴ Alicia Gonzalez Roger, “La madurez profesional, el mejor momento para desarrollar marca personal”.

de manera plena en actividades con la comunidad a la que pertenece una persona o con la que opera, manifestando un marcado goce de la vida con libertad y responsabilidades adultas, y destacando una íntima relación en el matrimonio y con la familia; ha logrado la consolidación laboral, así como también se han fortalecido las responsabilidades de participación que toda sociedad ofrece a sus miembros.

A partir de ahora es cuando se está en condiciones de dar vuelta la página y pasar inexorablemente a la siguiente y final etapa del desarrollo de la edad adulta, la cual se caracteriza por intentar ganar el duelo que representa enfrentarse a la disyuntiva de elegir entre **generatividad** (transmitir algo nuestro a las futuras generaciones) *versus* **sentido de estancamiento**.

Es así precisamente como la Lic. Mariana Quinodoz⁵ lo plantea. Ella sostiene que se produce por lo general una gran controversia: sensación de desorientación y posiblemente una gran impresión de vacío o depresión. Resulta ser este el período de la vida en el cual el individuo toma consciencia del inminente retiro del trabajo, de la jubilación, los hijos que conforman nuevos hogares o se alejan por cuestiones laborales. Aparece aquí lo que se denomina el síndrome del **“nido vacío”** y la persona comienza a experimentar sentimientos de **“soledad y vacío”**, que le resultan difíciles lograr llenar.

Se puede considerar, tal como la generalidad de la sociedad lo denomina, el haber llegado a formar parte de la **“clase pasiva”**. Pero entonces habría que preguntarse a qué se refiere tal afirmación, ya que solo se puede aceptar la inclusión en dicho rótulo teniendo en cuenta el haber dejado de llevar a cabo acciones tales, como tareas rutinarias, cumplimiento de horarios y otros compromisos formales y regulares que en este momento ya no resultan obligatorios. Lo que nunca se podrá decir es que el individuo se debe quedar apartado de participar en la comunidad profesional y social a la cual pertenece, aportando sus conocimientos y experiencias cosechadas a lo largo de toda su vida.

Continúa la Lic. Quinodoz aportando datos de algunos estudios llevados a cabo sobre este tema, con los que se ha comprobado que aquellos adultos mayores, llegados a la etapa del retiro y que dejaron abruptamente de desarrollar actividad alguna, han enfermado y finalizado sus vidas más tempranamente.

Es por ello que se hace necesario que, al llegar a este momento de la vida personal y profesional, el adulto mayor se detenga a pensar en su futuro, de similar manera a la que, como fuera dicho y recomendado, debió haber hecho para elegir o decidir qué camino seguiría. De ahí, con el bagaje de su valiosa y profusa experiencia adquirida, debería evaluar la posibilidad de participación en algún proyecto, o tal vez proponerse metas posibles de alcanzar y decidir establecerse fines que no solo lo hagan sentir útil y valioso para sí mismo y su comunidad, sino también para ayudar a formar y preparar a las generaciones que lo suceden.

“Ahora que no vas a trabajar has perdido la agresividad de la vida laboral, no necesitas hacer méritos ante nadie ni ganarle el concurso a otro” son, según menciona Erik H. Erikson⁶, algunas de las frases que un individuo adentrado en esta etapa de vida puede escuchar de la comunidad o sociedad en la que se desenvuelve, o quizás también resultar una permanente persecución interior que puede rondar en su cabeza.

Erikson afirma que el individuo en esta etapa siente estar transitando por un camino de confrontación entre **“la integridad del yo frente a la desesperación”**. Es así como, para poder trabajar esta disyuntiva, propone que, en principio, **“para lograr una satisfacción con la propia vida, el individuo debe mirar hacia atrás y estar de acuerdo con las decisiones vitales que ha tomado”**. Así, al hacer una valoración

⁵ Marina Quinodoz, “El rol de los adultos mayores en la Argentina actual”. Trabajo monográfico para el 2º Curso Virtual Educación para el Envejecimiento.

⁶ Erik H. Erikson, en su obra *La identidad y el ciclo de vida*, 1980.

positiva de los objetivos encarados y las decisiones tomadas en el largo trecho recorrido, se puede lograr conformar una integridad del yo, la cual da forma a una imagen completa y significativa de uno mismo. En cambio, una visión negativa de la propia vida puede suponer sentimientos de desesperación e impotencia.

b) Dejar un legado

Así, el largo camino que representa su desarrollo en la vida de un individuo, pasando por el aprendizaje y práctica de las más elementales acciones que desde su nacimiento le permitieran mantenerse y sostenerse en ella, hasta ir acumulando una vasta experiencia en los diversos campos donde le tocó o decidió actuar, hace que a la llegada a su madurez se enfrente al crucial momento de recapacitar y enfocarse en los próximos pasos que deba o pueda dar.

Para algunos, es muy posible que les resulte más claro y fácil, ya que en el curso de su existencia han podido desarrollar un proyecto de vida y por lo tanto a esta altura tienen un fin claro y preciso.

A otros, en cambio, el haber llegado a esta etapa de la vida les produce una sensación de final de camino, de falta de objetivos o proyectos para el resto de su vida. Ante ello, estamos en presencia de un posible peligro, que es el de caer en un bloqueo o paralización, tanto emotiva como funcional, lo que nos llevaría a vivir frustrados e inactivos durante el que resulta ser el período más valioso y productivo en la vida de un ser humano.

Sin lugar a duda, la situación planteada nos lleva a pensar y seguramente a actuar de una manera totalmente distinta y nueva. Ya decía Albert Einstein: ***“Los problemas significativos que afrontamos no pueden resolverse en el mismo nivel de pensamiento en el que estábamos cuando los creamos”.***

En principio habría que reflexionar y enfocar nuestro destino hacia las grandes exigencias que nos depara hoy día el futuro y que ya tenemos ante nosotros. Basta mirar hacia una de las presiones actuales que rigen tanto nuestras vidas como las de las organizaciones: **SER EFECTIVOS.**

Para cumplir con dicho objetivo, es necesario enfocarse y mantener claro y preciso un concepto de liderazgo totalmente renovado y diferente que tenga presente en todo momento esa premisa.

Así, los individuos debemos tender a:

- No solo hacer bien las cosas, sino saber distinguir y hacer las correctas.
- No actuar enfrentándose a la dificultad, sino tener la audacia de encarar el cambio.
- No pensar como constructores de una idea, sino como sus arquitectos.
- No preocuparse u ocuparse de cómo se hacen las cosas, sino poner énfasis en qué sentido tiene hacerlas o no.
- Finalmente, evitar priorizar tanto el diseño y el control del trabajo, y esforzarse por lograr crear una visión común de grupo.

Un análisis de situación

Los datos de una encuesta realizada por Harris Interactive junto a Frankling Covey Asoc., sobre un millón y medio de personas en relación con la efectividad de sus gestores y las organizaciones donde desarrollaban sus actividades, arrojan algunos de estos resultados:

- Un 35% de los encuestados manifestó tener claro los objetivos que persiguen las empresas.
- Un 14% está centrado en los objetivos más importantes de las organizaciones.
- El 44% de los encuestados dice que los líderes comunican claramente los objetivos.
- Solo un 9% está muy motivado y comprometido con los objetivos de la empresa.
- Todos los encuestados manifiestan que dedican el 23% del tiempo a actividades de escasa relevancia con los objetivos clave, pero que requieren atención inmediata (diferencia entre lo importante y lo urgente).
- La mitad de los trabajadores dice que siente que su puesto puede aportar a la altura de sus posibilidades.
- El 43% siente que trabaja en un ambiente de “ganar/ganar”.
- Solo la mitad afirma ser responsable de sus presupuestos.
- Excesivos volúmenes de trabajo, escasez de recursos y prioridades poco claras resultan ser los principales escollos de la ejecución.

Podríamos seguir mencionando otros conceptos e indicadores evaluados en esta encuesta, pero creo que los ejemplos enumerados conducen a mostrar bien a las claras a personas que se desenvuelven en sus actividades productivas bajo grandes niveles de presión sin poder desarrollar y aplicar sus condiciones, habilidades personales y sus deseos y necesidades profesionales y personales. En general se vive en un ambiente donde la premisa fundamental es el logro de resultados, los cuales muchas veces no se condicen con los objetivos y principios, tanto de las organizaciones como los personales, de quienes pertenecen a la organización.

Así, posiblemente, llegamos a la etapa final de nuestras vidas profesionales o laborales con un cierto grado de insatisfacción, incomodidad e inseguridad personal, que sin lugar a duda influye en la disposición y motivación para actividades u ocupaciones futuras. Asimismo, este estado hace o logra que caigamos en un alto grado de incertidumbre sobre el posible destino que podamos dar a nuestras futuras acciones.

Si a este estado de situación, que puede o no manifestarse en algunos casos, le sumamos la valoración y consideración que actualmente, en general, suele hacer la sociedad en la que estamos instalados de las personas “retiradas” o “veteranas”, el cuadro se hace más complejo aún. Se entiende así que una persona en ese estadio no solo debe o puede cargar con la historia de su vida laboral/profesional desarrollada en tales ambientes, sino además con la estigmatización que genera la sociedad sobre su estado.

No todo está perdido

Situados hasta aquí en un contexto, en el cual cualquiera de nosotros pueda sentirse identificado en mayor o menor medida con este tipo de características, lo seguro es que no podemos quedarnos solamente en analizar y lamentar las razones por las cuales ahí podemos encontrarnos, sino que resulta totalmente claro que, con la batería de herramientas y capacidades que poseemos, aún tenemos la posibilidad de resultarles útiles a muchos componentes de esta sociedad. Recapitulando un poco sobre la trayectoria recorrida por cada uno de nosotros, quizás ya muchos de los que llegaron a este segmento de vida hayan logrado descubrir lo más importante de la vida: **SU SENTIDO**.

Sin ánimo de polemizar sobre cada opinión al respecto, lo importante en este caso es que, a partir de ese sencillo pero muy importante logro, podemos reenfocar nuestro pensamiento y nuestra acción para encarar la etapa más productiva y significativa de nuestras vidas.

No obstante, no debemos creer que el solo hecho de conocer y poder manejar esta importante variable nos ponga ya en una situación de superación que nos saque del valioso camino que estamos en condiciones de recorrer. Sin duda que, para ello, debemos recurrir a un arma considerada letal en el logro de cualquier objetivo: **LA ACTITUD**.

Sí, actitud para ver y encarar las cosas de manera diferente, con otra energía, con otro convencimiento, con seguridad, con la sabiduría de saber a dónde puede conducir tal o cual acción o situación. Covey⁷ lo manifiesta muy claramente cuando dice: **“no dejes que tu pasado tome de rehén a tu futuro y además sabe que el victimismo te lo ha de arruinar”**⁷.

No debemos tampoco dejar de lado otras dos poderosas armas o capacidades que hemos ido incorporando, desarrollando y mejorando con el correr de la vida y hoy día resultan ser valiosos tesoros con los que contamos: **LA HABILIDAD Y EL CONOCIMIENTO**.

Solo con este trío de recursos, la actitud, la habilidad y el conocimiento, debemos tomar conciencia de que estamos ante la presencia y posesión de un verdadero y poderoso arsenal, con el que podemos ser capaces de dejar profundas huellas en el transitar por esta nueva etapa de vida.

Cómo y a quién apuntar para dejar nuestro legado

Ya hemos analizado y casi con seguridad hemos podido llegar a coincidir en que muchos de nosotros fuimos transitando por caminos muy comunes y no tan satisfactorios en cuanto a realización personal y/o profesional se refiere. Es por ello que, contando con las poderosas armas antes mencionadas, podremos utilizarlas en esta nueva etapa que se nos presenta para llegar a los demás intentando aplicar una característica propia y fundamental de cualquier buen líder: **LA INFLUENCIA**.

A través de ella, podemos hacer que las generaciones que nos siguen logren desarrollar y manejar las características más adecuadas para un liderazgo moderno y actual: **la visión, la disciplina, la pasión y la conciencia**. La clarificación y la aplicación de estos conceptos pueden ayudar a conseguir a futuro que cada individuo tenga una mejor y más adecuada ubicuidad en la vida, tanto de relación y formación de grupos como en su propia búsqueda del propósito de vida.

No podemos dejar de considerar que este proceso de transmisión o formación de nuevas generaciones que estamos en condiciones de encarar y llevar a cabo tiene un componente fundamental para un resultado satisfactorio: **“lograr una comunicación empática con nuestros interlocutores”**.

Para ello es necesario encarar al otro mediante la práctica de una escucha activa y profunda, buscando y despertando especialmente su interés, lo cual va logrando paulatinamente el desarrollo de otra importante característica: **la confianza**. Mediante la aplicación de este proceso, se logra que las personas se sientan comprendidas y consideradas por su interlocutor. Se disipa de esa manera cualquier vestigio de energía negativa, crece el respeto mutuo, desaparece la disensión; por ello, fundamentalmente, las personas van ganando en creatividad y aparecen entonces nuevas ideas o alternativas.

⁷ Stephen R. Covey, *El 8° Hábito. De la efectividad a la grandeza*, Editorial Paidós.

El saber y la sabiduría

Según el matemático y filósofo inglés Alfred North Whitehead (1861-1947), ***“En cierto sentido, el saber disminuye a medida que aumenta la sabiduría, ya que los detalles desaparecen en favor de los principios. Los detalles de saber, que son importantes, se irán tomando ad hoc en cada circunstancia de la vida, pero el hábito de la utilización activa de los principios bien entendidos es la posesión de sabiduría”.***

Es un interesante pensamiento que nos hace reflexionar sobre la enorme capacidad de creación y el gran legado que estamos en condiciones de transmitir en esta etapa de nuestras vidas. Efectivamente, de acuerdo con la incuestionable ley de vida, todo lo que envejece va cambiando su estructura. Nuestro saber y conocimiento disminuye con el correr del tiempo. Sin embargo, ocurre lo inverso con relación a la sabiduría, la cual se va acrecentando y solidificando cada vez más durante este momento de nuestras vidas. De la misma forma se presentan los deterioros y las menguas físicas lógicas del transcurso del tiempo, siendo estos compensados con el incremento y refinamiento de nuestras conexiones sensoriales, o sea nuestro sentir.

Se puede considerar entonces a este como el momento más adecuado, productivo y valioso de nuestra existencia. Al sentirlo así y vivirlo, cabe solamente la gran posibilidad de transmitirlo a nuestras generaciones venideras, tratando de lograr que toda esa vivencia y la sabiduría acumulada sirvan no solo para decirle al mundo lo que hay que hacer, sino para lograr que cada uno de sus habitantes llegue a poder comprender y descubrir su propósito en la vida a través de una acción autónoma y no dependiente, considerando y aceptando a todos sus participantes de igual manera.

Stephen R. Covey⁷, propone una serie de premisas y recomendaciones con el objeto de conseguir una adecuada preparación del individuo para afrontar una vida que transcurra con rumbo cierto, claro, y enrolada en el concepto de felicidad y disfrute y no de sacrificios, luchas y sufrimientos por transitarla. Es así como recomienda especialmente lograr el desarrollo de las cuatro inteligencias básicas con las que contamos los seres humanos, a saber:

– **Inteligencia Física (IF)**

- ✓ Nutrición sabia.
- ✓ Ejercicio equilibrado y consciente.
- ✓ Descanso adecuado, relajación, gestión del estrés y mentalidad de prevención.

– **Desarrollo de la Inteligencia Mental (IM)**

- ✓ Estudio y educación continuos, sistemáticos y disciplinados.
- ✓ Cultivar la autoconciencia.
- ✓ Aprender mediante la enseñanza y la práctica.

– **Desarrollo de la Inteligencia Emocional (IE)**

- ✓ Autoconciencia.
- ✓ Motivación personal.
- ✓ Autodisciplina.

- ✓ Empatía.
- ✓ Habilidades sociales.
- **Desarrollo de la Inteligencia Espiritual (IEs)**
 - ✓ Integridad: fidelidad a los propios valores más elevados y conciencia.
 - ✓ Sentido: de la contribución a las personas y a las causas.
 - ✓ Voz: alinear trabajo con la vocación y las dotes personales.

Serían estos pasos esenciales y necesarios, los cuales no se aprenden seguramente en los claustros académicos, sino que son propios del tránsito cotidiano por este hermoso camino que es la vida misma. Sí, esa vida que nos ha ido nutriendo con el necesario combustible para lograr hacerla productiva y valiosa y que, a esta altura de nuestra existencia, lo mejor que podemos hacer es ayudar a las generaciones venideras a obtener las herramientas para encontrar su propósito y desarrollarlo a su máxima expresión posible.

Reflexiones

Para cerrar el tema “Dejar un legado” cabe destacar las reflexiones propuestas por tres importantes pensadores:

Gordon B. Hinckley (1910-2008)

Líder religioso estadounidense que dijo:

- **“Ya no soy un joven lleno de energía y vitalidad. Consagro todo mi tiempo a la meditación y la oración. Tal vez, disfrutaría sentado en una mecedora saboreando pastillas, escuchando música suave y contemplando los astros del universo. Pero esa actividad no ofrece ningún reto ni aporta nada. Quiero estar en pie haciendo cosas. Quiero empezar cada día con decisión y con una meta. Quiero emplear cada hora en que esté despierto para dar ánimos, para bendecir a los que soportan cargas pesadas, para dar fe y testimonio. Es la presencia de gente maravillosa la que estimula la adrenalina. Es el amor que hay en sus ojos lo que me da energía”.**

Rabindranath Tagore (1861-1941)

Escritor de la India que nos dice:

- **“Dormía y soñaba que la vida no era más que alegría. Me desperté y ví que la vida no era más que servir. Serví y ví que servir era la alegría”.**

John D. Rockefeller Jr. (1874-1960)

Financista y filántropo estadounidense que nos propone:

- **“Creo que hacer un servicio útil es la obligación diaria de la humanidad y que solo en el fuego purificador del sacrificio se consume la escoria del egoísmo y se libera la grandeza del ser humano”.**

c) Los valores, la ética y el profesional mayor

“No estamos tratando aquí de saber qué es la virtud, sino de volvernos mejores”, Aristóteles.

Todo profesional, joven o mayor, que se precie como tal debe tener en cuenta, siempre en su actuación, los valores y la ética como elementos esenciales de su acción.

En general, los valores y la ética son transmitidos fundamentalmente por la familia y por la educación primaria, secundaria y universitaria, aunque, en menor medida, por estas últimas, ya que por el momento nuestra educación tiende a brindarnos más información que a inculcarnos formas de conducta para poder actuar ante los desafíos que debemos afrontar en el devenir de nuestras vidas.

En el caso de un profesional mayor, y sin querer hacer de esto una generalización, tanto los avatares de la vida como su trabajo profesional le hacen comprender que manejarse con valores y con ética le simplifica y facilita el camino para poder continuar hasta la etapa final de su vida y llegar sabiendo que se ha comportado como un ser humano respetable.

¿Qué son los valores y qué es la ética?

La palabra “valor” procede del latín *valere*; su significado original quiere decir “ser fuerte”.

Según una definición de la Agencia de la ONU para los refugiados: *“Los valores humanos son el conjunto de ideas que tienen la mayor parte de las culturas existentes sobre lo que se considera correcto. Suponen la colocación de la especie humana en una posición de superioridad gracias a los valores éticos y morales”.*

Conocer nuestros valores nos aporta diversos beneficios como personas y en la relación con los demás.

Estos beneficios son los siguientes:

- Conocer nuestros valores nos permitirá conocernos mejor a nosotros mismos.
- Los valores que adoptemos nos ayudarán a vivir con integridad.
- Podremos tomar decisiones que concuerden con nuestra forma de pensar.
- Nos permitirán saber cómo invertir mejor nuestro tiempo y priorizar lo que es realmente importante.

Cada ser humano tiene su propia escala de valores por la que rige sus actos, y puede cambiar en el devenir de su vida de acuerdo con las circunstancias que le ha tocado afrontar.

¿Y cuáles son esos valores?

Cada uno de nosotros tenemos valores humanos diferentes; entre los más importantes se destacan:

- **La honestidad.** Supone que como personas debemos decir siempre la verdad. No significa ser hirientes, ya que la honestidad debe ir acompañada siempre de otro valor fundamental que es el respeto. Ser honesto significa ser objetivo, hablar con sinceridad y respetar las opiniones de otras personas.

- **La sensibilidad/solidaridad.** Debemos ser sensibles y solidarios ante otras personas. Esto nos permitirá ayudar, ser compasivos, utilizar la empatía y entender el dolor ajeno. Una persona sensible comprende las miradas y los gestos más allá de las palabras y sabe cuándo otra necesita algo.
- **La gratitud.** Estamos acostumbrados a un mundo que se mueve muy deprisa. Nos quejamos de lo que no tenemos o de lo que tenemos, sin darnos cuenta de que debemos ser agradecidos, pues en nuestra vida hay muchos motivos para la alegría y para decir “gracias”.
- **La humildad/valentía.** Nos permite conocernos a nosotros mismos, saber que tenemos defectos y aceptarlos, entender que siempre se puede sacar una lección de todo lo que ocurre a nuestro alrededor, y es de valientes aceptarlo.
- **La prudencia/tolerancia.** En la vida, actuar con prudencia y tolerancia significa saber evaluar los riesgos y controlarlos en la medida de lo posible. Es importante ser prudente y tolerante cuando no se conoce a otra persona, o cuando no se sabe cuáles son las circunstancias de un caso. Es de tolerantes aceptar que existen diferencias entre los seres humanos.
- **El respeto/equidad.** El respeto conlleva atención o consideración hacia otra persona, siendo equitativo al tratarla. Es uno de los valores humanos más importantes, ya que fomenta la buena convivencia entre personas muy diferentes. Ser equitativo significa dar igual trato a personas con características diferentes.
- **La responsabilidad.** Supone el cumplimiento de las obligaciones; el tener cuidado a la hora de tomar decisiones o llevar a cabo una acción. Es una cualidad que poseen las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta.

Existen otros valores, como la amistad, el amor al prójimo, la justicia, el perdón, la pertenencia, la autonomía, la fortaleza, etc. Así, valor es toda idea o conducta que se considere correcta para el comportamiento del ser humano en su vida de relación.

En resumen, los valores nos hacen seres humanos “fuertes” en nuestras convicciones y en nuestra manera de actuar frente a nuestros semejantes.

En cuanto a la **ética**:

La voz “ética” proviene del latín *ethicus*, que deriva a su vez del griego *ethos*, que significa “costumbre”.

La ética es una rama de la filosofía que surge a partir de la reflexión de las costumbres, de aquello que es considerado normal y, por lo tanto, bueno.

En este sentido, la ética se enfoca en las acciones y las conductas de los individuos, y estudia los fundamentos de nuestros comportamientos habituales para distinguir lo bueno de lo malo, lo que está bien de lo que está mal, lo que es justo o injusto.

Actualmente, la ética se considera la parte de la filosofía encargada del estudio y la reflexión sobre las normas morales que rigen la conducta de las personas en todos los ámbitos de su vida.

La ética implica un saber práctico. De nada sirve saber mucha teoría ética si no se la respeta y se pone en práctica, pues el ser humano es lo que hace y no lo que sabe.

En lo que respecta a las profesiones, se han desarrollado los denominados “códigos de ética”, en los que se prescribe la conducta que deben contemplar las distintas profesiones en la prestación de sus servicios.

Es así como, por ejemplo, existen códigos de ética para los profesionales médicos, abogados, ingenieros, escribanos, arquitectos, enfermeros, periodistas, químicos, etc. También existen empresas que elaboran sus propios códigos de ética con miras a ser consideradas transparentes en su conducta frente a sus clientes.

Los profesionales en Ciencias Económicas se rigen por el Código de Ética unificado, según resolución N° 204/00 de la FACPCE.

Para un Profesional Mayor, podemos concluir que los valores hacen que su comportamiento como ser humano sea visto y comprendido como un individuo social, confiable y apreciado por su prójimo y la ética es lo que exteriorizará en su accionar profesional; ambas características, cuando son aplicadas en forma correcta y consecuente en el tiempo, contribuyen a que se pueda formar la idea de que el Profesional Mayor puede cumplir un rol específico como tal, tema que es el motivo del presente libro.

○ 4. El rol del profesional mayor en Ciencias Económicas

a) ¿Qué es el rol del profesional mayor?

La etimología de la palabra “rol” nos remite al latín *rotulus*, que significa “rollo”. Se tradujo al francés como *rôle* y al inglés como *role*: designa a un papel enrollado aludiendo a listas. Este significado fue aplicándose para designar el papel escrito con un contenido determinado; esto derivó en utilizar la palabra para determinar una función o posición de un actor en una obra escénica, es decir, el rol que jugaba un actor, por ejemplo, padre, madre, hijo, villano, etc.

En la vida nos puede tocar asumir varios roles: primero somos hijos, luego, padres; luego, abuelos; cada uno tiene su caracterización, su responsabilidad, sus obligaciones, momentos de disfrute y momentos de dudas.

El rol que desempeñemos en un momento determina el tipo de relación que tendremos con los que nos rodean. De esta forma vamos formando nuestro carácter, y nuestra personalidad depende de la actitud que tomemos, la que definitivamente nos impulsará a actuar, a que estemos más o menos satisfechos con lo que hemos podido lograr.

En el caso de un profesional mayor, su actitud ante la vida y ante su profesión puede resultar crucial para asumir un tipo de rol determinado.

Bartolomé Freire Arteta, Doctor en Psiquiatría y Especialista en Psicoterapia, de nacionalidad española, escribió un libro titulado *La Jubilación, una nueva oportunidad*, que es el resultado de una encuesta realizada en forma presencial a 150 jubilados; detectó 5 tipos de conductas que definió como:

- *Atareados*: deciden continuar su vida laboral por otros medios o buscan una tarea que ocupe su lugar.
- *Disfrutadores*: gozan flexiblemente de opciones variadas de actividad y ocio. Dejan lugar a la improvisación y rechazan planes u horarios fijos.
- *Sosegados*: buscan una vida tranquila centrada en el entorno familiar. No aspiran a nada nuevo o diferente de lo que tienen.
- *Exploradores*: utilizan la jubilación como una oportunidad para renovarse o ir más allá, potenciando aspectos latentes o diferentes de ellos mismos.
- *Desenfocados*: no llegan a crear o no mantienen un proyecto propio que dé sentido a su jubilación.

Entre los encuestados se encontraban personas jubiladas que habían tenido distintos tipos de ocupaciones, profesionales y no profesionales, cada uno con su historia de vida profesional y laboral.

El resultado de sus características se determinó al realizar el análisis de sus historias de vida y de trabajo, y de los avatares que les había tocado enfrentar y cómo habían impactado en ellos. Puede considerarse como una muestra universal que se puede replicar en cualquier país con la reserva del nivel de desarrollo económico social del mismo.

Lo cierto es que cada grupo se manifestó finalmente con una actitud ante la vida y su situación de jubilado, adoptando un rol determinado.

Los grupos de los Atareados y Exploradores persisten en seguir una actividad continuadora de lo que venían desarrollando y son más proclives a tomar un “rol” activo relacionado con su profesión.

Este “rol activo” es el que queremos explorar para que el profesional mayor pueda seguir no solo sintiéndose útil en la sociedad en la que actúa, sino que pueda cumplir con una misión que lo distinga en esta etapa de su vida.

Por supuesto que no afirmamos que todo profesional mayor “debe” cumplir un rol de carácter profesional como un imperativo para culminar su obra, sino consideramos que sería deseable que aquellos que sientan el deseo de hacerlo lo puedan hacer sin encontrar barreras que se lo impidan, ya sea por temas relacionados con su edad, condición de jubilados, sexo o cualquier otro factor de discriminación que los pueda afectar.

El hecho de llegar a cierta edad debería ser acompañado por la mayor libertad para poder seguir construyendo una sociedad mejor y poder cumplir un rol para aportar el conocimiento y la experiencia adquiridos en el ejercicio de su profesión y de su vida personal.

b) Cómo contribuir con la sociedad

“Hay que jubilarse del trabajo, pero no de las pasiones. Ahora hay una nueva adolescencia entre los 65 y los 100 años que le hace muy bien a toda la sociedad porque permite aprovechar el capital intelectual, el talento y la sabiduría de los adultos mayores. La clave es mantener el cerebro saludable”, afirma el neurocientífico Facundo Manes (el subrayado es del autor de este apartado).

Vivimos en una sociedad cada vez más compleja y demandante tanto en las relaciones laborales como en las familiares. En la sociedad de hoy, las personas mayores están cada vez más presentes, pero, a la vez, desempeñan un papel muy poco visibilizado y valorado. Aunque los perfiles de las personas mayores van cambiando conforme llegan a esas edades, generaciones con diferentes trayectorias de vida, y la vorágine de la sociedad altamente tecnificada suelen darles la espalda a quienes alcanzan determinada edad.

Sin embargo, desde hace algunos años se está produciendo un pequeño cambio para revertir la concepción que se tiene de las personas mayores como individuos que ya nada pueden aportar a la sociedad. Desde esta nueva perspectiva, los mayores son considerados miembros activos y estimados por la comunidad que pueden contribuir a la sociedad, a los familiares y a ellos mismos.

Si miramos brevemente hacia unas décadas atrás, nunca el conocimiento se había convertido tan pronto en tecnología y tampoco nunca la tecnología había servido para elaborar no sólo cosas, sino más conocimiento. Esta aceleración de producción de conocimiento y de tecnología afecta la vida cotidiana de las personas, sus hábitos culturales y las relaciones interpersonales. Y esto es así porque algunos de los aprendizajes que las personas tuvieron que realizar tiempo atrás, en la actualidad, no les son de utilidad, o bien tienen un período de vigencia más breve, lo que las obliga a incorporar nuevos conocimientos.

Tras las nociones de sociedad de la información y del conocimiento, se esconde una realidad que supone más que un cambio; es una transformación, tanto por lo profundo del cambio como por su velocidad: hacerse adulto mayor en este escenario implica vivir en una sociedad muy diferente a aquella donde una persona se formó porque el nuevo entorno social que plantea el mundo de hoy es *volátil, incierto, complejo y ambiguo*, según dijera el Dr. Alejandro Melamed en un encuentro profesional acerca de cómo será el trabajo del futuro.

A modo de ejemplo se citan sólo algunos de esos cambios:

- *Booking* pone en jaque a las agencias de turismo.
- Google desalojó a las páginas amarillas.
- Wikipedia casi terminó con los diccionarios y las enciclopedias.
- Netflix hace que la gente vaya menos al cine.
- Airbnb atemoriza a quienes tienen hoteles.
- El *e-mail* desplazó a los correos postales.
- YouTube pone en riesgo a las empresas de TV.
- Uber amenaza el trabajo de los taxistas.
- Tinder y otros similares les sacan mercado a las discotecas.
- Facebook desplaza a los portales de contenido.
- Waze termina con la supremacía de los GPS.
- Las redes sociales amenazan a los medios de comunicación.
- Los *smartphones* condenaron a las casas de fotografía.
- Tesla pone en duda el futuro de las automotrices.
- Whatsapp se enfrenta a la telefonía fija y celular.
- Spotify hunde a las compañías discográficas.

En América latina (la Argentina no es la excepción), las grandes empresas aplican cada vez más recursos digitales para mejorar los procesos de sus negocios y utilizan “máquinas inteligentes” para realizar tareas rutinarias.

Es posible observar que se ha producido una evolución en la demanda de competencias laborales. Las habilidades sociales y cognitivas, fundamentales para todos los trabajos, son cada vez más requeridas. A su vez, la evolución tecnológica hace que la demanda de habilidades técnicas específicas cambie a pasos acelerados, obligando tanto a profesionales como a trabajadores a actualizarse de manera permanente.

En una investigación efectuada por la Lic. Ivana Miralles (*) sobre la contribución productiva social que pueden hacer los adultos mayores, según se trate de profesionales o no, se identificó a cuatro grupos de personas bien definidos:

Los que realizan un trabajo remunerado. Son actividades a tiempo total, parcial o temporal a cambio de un ingreso en calidad de profesionales, de especialistas en un oficio o en actividades por cuenta propia.

Los que efectúan un trabajo familiar o doméstico. Se refiere a las actividades no remuneradas relacionadas con el mantenimiento y cuidado de la casa, diversos trámites administrativos de la vida diaria, cuidado de personas, transferencia de saberes y conocimientos a generaciones más jóvenes.

Los que se desempeñan en algún voluntariado. Comprende las diferentes formas de servicios o ayudas ofrecidas gratuitamente en favor del bienestar de la comunidad (ONGs, organizaciones barriales, comunitarias, religiosas, educativas).

Los que hacen actividades educativas/culturales. Abarca todas las formas de participación en actividades de capacitación y transferencia de conocimientos, experiencias y habilidades. Son personas que participan en programas educativos formales, interesadas en incorporar nuevos aprendizajes.

En el caso de los adultos mayores graduados en Ciencias Económicas, recuperar y darles el real valor a sus experiencias, a sus saberes y a sus habilidades es cada vez más importante porque con sus capacidades pueden contribuir con la sociedad dándole, a través de su participación, un alto valor agregado tanto en el ámbito público como en el privado.

Existe en los profesionales un capital humano que condensa todo lo vivenciado (conocimiento adquirido más conocimiento aplicado, de manera conjunta) a lo largo de sus años, lo cual da una experticia de calidad en el servicio que pueden ofrecer según sea el tipo de actividad en la que decidan efectuar su aporte.

A través de su accionar, el profesional moviliza su capital contribuyendo al bienestar de la sociedad en general y al suyo en particular. Incluso, puede decirse que el profesional posee un capital social que pone a disposición de la sociedad en la que interactúa.

Para James Coleman, el capital social se presenta tanto en el plano individual como en el conjunto social. El primero tiene que ver con el grado de integración social de un individuo y con su red de contactos sociales; implica relaciones, expectativas de reciprocidad y comportamientos confiables, y mejora la eficacia privada. A su vez, es un bien colectivo si se miran las interrelaciones que sus aportes generan.

Un aspecto saliente para considerar la contribución social que puede hacer un profesional está en tener en cuenta la incidencia que posee la tecnología de la información y de la comunicación, denominada usualmente TIC, en el desempeño. En efecto, en la actualidad se han combinado una serie de factores que hacen posible hablar del inicio de la Cuarta Revolución Industrial: por ejemplo, un cambio de enfoque en la investigación de la inteligencia artificial y su aporte al mundo laboral, el aumento exponencial de la acumulación de datos y la capacidad de procesamiento.

Lo que ha dado en llamarse “revolución digital”, ¿hacia dónde nos llevará? Al respecto, ya se habla de que, por ejemplo, el Contador Público tenga las habilidades y los conocimientos acordes con las necesidades de la “Sociedad Digital” para cumplir con su desempeño.

Según opinan muchos estudiosos, la tecnología complementa el trabajo humano. Mejora notoriamente la productividad laboral, pero, a la vez, podría eliminar empleos u ocupaciones, ya que para un mismo tipo de actividad se necesitarían menos personas calificadas.

En la visión de otros analistas, la tecnología no complementa, sino que sustituye trabajo: no hace más productivo al técnico o al profesional; lo hace redundante porque la tarea puede realizarse con un costo menor utilizando un robot o a través de tecnología remota.

Tanto en el caso de una perspectiva como en el de la otra, existe la posibilidad cierta de una tercera situación, como es la creación de nuevas actividades, ya que la tecnología puede llevar a producir pres-

taciones sociales que hoy desconocemos, generando ocupaciones nuevas. En este sentido, cuando se dé este último supuesto -hecho totalmente factible-, tendremos una ocupación o empleo profesional que estará poniendo en juego su competencia con los conocimientos incididos por la tecnología y la necesidad de satisfacción de nuevos servicios o prestaciones.

Lo comentado anteriormente pone de manifiesto la existencia de un desafío urgente motivado por el desajuste entre la oferta y la demanda de conocimientos y habilidades profesionales: determinadas actividades y sus competencias se volverán obsoletas. Aparecerán nuevas actividades o necesidades que exigirán tener nuevas competencias, y será menester que el profesional vuelva a capacitarse y reentrenarse en la aplicación efectiva de su experticia conforme a los nuevos requerimientos.

La actuación de cualquier profesional en este mundo, que ha sido definido como volátil, incierto, complejo y ambiguo, requiere una preparación mental y emocional que posibilite una actitud de curiosidad, apertura y aceptación frente a los cambios que, al ser complejos, necesitan de la creatividad. (La definición del mundo que se menciona fue usada por el Colegio de Guerra del Ejército de Estados Unidos luego de finalizada la “guerra fría”, especialmente a partir de los años 90, extendiéndose al lenguaje de los altos negocios y, en particular, tras los atentados del 11 de setiembre de 2001, para dar cuenta de una percepción distinta del mundo, ya que comprende elementos que son un desafío para los *staffs* profesionales y las organizaciones.)

¿Cómo contribuir con la sociedad? Es una pregunta que probablemente muchos profesionales adultos mayores del campo de las Ciencias Económicas (y de otras profesiones también) se hayan hecho más de una vez. La respuesta descansa en el ejercicio pleno de sus competencias, a las cuales deben incorporar irremediamente el aprendizaje continuo, eso que hace ya varios años los expertos en desarrollo del talento humano denominaron “aprendizaje de por vida” (*life long learning*).

El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida implica poder participar en procesos de interacción en los que intercambiar significados, conocimientos, estrategias o experiencias sobre aquello que interesa a la sociedad, permite desarrollar las habilidades y los saberes que mejor califican el desempeño profesional.

Cuando se habla de competencias profesionales, se hace referencia al conjunto interrelacionado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que hacen posibles los desempeños y que impulsan el mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer. La capacidad de aprendizaje también forma parte de las competencias. Esas competencias permiten orientar al profesional hacia desempeños significativos y útiles para la sociedad.

Al incorporar el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida, se desarrollan las capacidades para el autoconocimiento y la autovaloración, la creatividad personal, la relación y la participación en contextos sociales, la búsqueda y el examen crítico de información, observación y análisis del entorno, la adquisición de conocimientos y habilidades científicas y culturales, la aceptación de las diferencias y discrepancias, saber cómo aprender, la comprensión de los cambios sociales e individuales, así como la utilización de las nuevas tecnologías.

La tecnología viene en ayuda de los aprendizajes que se deben llevar a cabo mediante, por ejemplo, los cursos abiertos masivos en línea (*MOOCs*, por sus siglas en inglés) que están disponibles en plataformas de la Web pertenecientes a diferentes organizaciones públicas y privadas.

Existe una nueva forma de estar presente en la sociedad a partir de la utilización de la facilidad virtual que da la tecnología y de la cual los profesionales pueden hacer uso.

La contribución del profesional graduado en Ciencias Económicas a la sociedad se produce cuando el ejercicio o desempeño pleno de su experticia satisface totalmente el nivel del requerimiento que se le hace. Su contribución a la sociedad bien puede ser incluida dentro de alguna de las actividades de los grupos que identificó la Lic. Miralles en su investigación y que fueran señalados anteriormente.

En el caso de un graduado en Ciencias Económicas, su campo de acción puede estar dentro de una empresa u organización, de un estudio, de un colegio profesional o individualmente. Sus contribuciones, entre otras posibles, podrían ser las siguientes:

- Realizar consultoría o asesoramiento individual en lo que sea experto.
- Dictar cursos o talleres técnicos en forma tradicional o utilizando *streaming*.
- Actuar como auxiliar de la justicia en peritajes o sindicaturas.
- Dar conferencias utilizando formato TED.
- Realizar *mentoring* para graduados jóvenes.
- Revisar y/o redactar currículos de estudio para materias de carreras universitarias afines a sus competencias.
- Prestar asesoramiento a universidades, ONGs, organismos públicos, etc.

El teletrabajo profesional se incluye como una alternativa más porque posibilita el ahorro de costos operativos y la ampliación territorial de su desempeño.

Para la contribución a través de alguna ONG, el graduado en Ciencias Económicas puede colaborar voluntariamente en una amplia gama de especialidades técnicas. Por ejemplo, la Asociación Aportes para el Tercer Sector promueve y organiza el trabajo de profesionales voluntarios del sector privado ofreciéndoles un vehículo por medio del cual puedan canalizar su vocación de servicio y responsabilidad social. Esta ONG busca fortalecer el desarrollo de las diferentes organizaciones sociales al mejorar notoriamente su impacto, lograr un mayor fortalecimiento institucional, sustentabilidad y eficacia, y conformar una red de trabajo y un proceso de gestión del conocimiento.

(*) “Envejecimiento productivo: las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad”. Ivana Miralles, Licenciada en Trabajo Social -UNCPBA-. Doctora en Ciencias Sociales -UBA-. Investigadora asistente FLACSO.

c) Fuente de consulta de políticas públicas

El Sector Público requiere de manera constante soluciones novedosas para hacer frente a innumerables problemas sociales. En ese sentido, es necesario tener en cuenta los canales tradicionales para la prestación de los servicios públicos previstos en el marco de las políticas, así como las gestiones que se efectúan a través de los canales electrónicos, lo que se denomina actualmente *e-government*.

En consonancia con lo mencionado, cabe destacar lo que ya ocurre en lo que se refiere a gestiones administrativas ante diferentes organismos públicos: los contribuyentes pueden presentar sus impuestos en línea ante la AFIP, realizar tramitaciones con la Aduana, Migraciones, IGJ o con la ANSES (por citar sólo unos pocos). Los porteños participan en las decisiones del gobierno municipal e interactúan con los administradores de la Ciudad a través de aplicaciones móviles. En un futuro no muy lejano, toda interacción con el gobierno podrá hacerse en línea. El ahorro de tiempo y dinero para los ciudadanos y los gobiernos será enorme.

La consultoría de políticas públicas debe efectuarse con metodologías especializadas que posibiliten el abordaje de los problemas públicos, mediante la identificación de los riesgos existentes, los que permitirán formular recomendaciones de carácter estratégico haciendo viable la implementación de esas políticas en entornos conflictivos y cambiantes.

Desempeñar el rol de consultor de políticas públicas es un desafío importante para el profesional porque su campo de acción es vasto. Hasta la fecha, no es común visualizar esta actividad de forma individual en el sector público, a menos que se realice en el marco de una firma de consultoría específica que tenga una reconocida ponderación en el mercado y participe a través de los procesos de contratación pública cumpliendo con todos los requisitos establecidos por las diferentes normativas.

Para que el accionar individual del profesional competente pueda ocurrir, como sucede, por ejemplo, en el ámbito de la justicia, desde la gestión gubernamental debe allanarse el camino que facilite su participación.

Antes de considerar al graduado en Ciencias Económicas como una fuente de consulta de políticas públicas dentro de lo que puede incluirse como su rol profesional, es importante disponer de un concepto para saber a qué nos referimos cuando hablamos del tema.

Según J. L. Corzo, las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad (*¿Qué son las políticas públicas?*, IEXE, México, 22 de septiembre de 2014).

Por su parte, Yves Meny y Jean Claude Thoenig (*Las políticas públicas*, Barcelona Ariel, 1992) dicen que una política pública posee las siguientes características:

- **Un contenido:** toda política pública moviliza recursos de todo tipo para generar ciertos resultados o productos.
- **Un programa:** una política pública no se reduce a un acto o decisión considerada aisladamente, sino que detrás de cada acto existe un marco de referencia que integra y da coherencia a esos actos o actividades.
- **Una orientación normativa:** la política pública no es la resultante de respuestas aleatorias, carentes de sentido o direccionalidad, sino la expresión de las finalidades (mapas cognitivos e ideologías) y preferencias que el/los decisores no pueden dejar de asumir.
- **Un factor de coerción:** toda política pública procede de una autoridad gubernamental legítimamente investida, dotada de los recursos de coerción necesarios para imponer las decisiones de política adoptadas.
- **Una competencia social:** las políticas públicas se dirigen hacia determinados grupos o poblaciones, y buscan modificar sus comportamientos, afectar sus intereses o cambiar los contextos en los cuales estos se desenvuelven.

Con el objeto de precisar algo más respecto de lo que concierne al tema que nos ocupa, el Dr. Luis Fernando Aguilar Villanueva de la Universidad de Guadalajara, México, consumado especialista en la materia, expresa que toda política pública se define por la presencia de:

- **Un componente de autoridad (institucional):** la política pública constituye un acto de autoridad adoptado por una autoridad que dispone de la legitimidad y que se ajusta a todos los procedimientos establecidos legalmente.

- **Un componente decisional:** toda política pública implica la presencia de una decisión (acción o inacción).
- **Un componente conductual:** toda política pública desencadena un conjunto de acciones, actividades y comportamientos de múltiples actores, no necesaria o exclusivamente gubernamentales.
- **Un componente causal:** toda política busca producir determinados resultados o efectos sobre los comportamientos de ciertos actores o grupos sociales, o sobre los contextos o situaciones en las que despliegan sus acciones los ciudadanos.

Para que un profesional pueda actuar como consultor de políticas públicas, debe tener la capacidad y experticia suficientes para poder realizar un aporte técnico objetivo, ya que deberá imbuirse de todas las cuestiones que son inherentes al ámbito de la política y a las decisiones gubernamentales que cuando se adoptan constituyen las denominadas políticas públicas. Su actuación profesional le debe permitir identificar e implementar estrategias que sirvan a las necesidades de los ciudadanos mediante el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

Todo el conocimiento acumulado que posee un graduado en Ciencias Económicas en el desempeño concreto de su saber profesional sobre materias específicas, puede ser utilizado para efectuar el diseño de políticas públicas que afectarán intereses sociales.

La participación de este profesional puede mejorar la gestión de políticas públicas al lograr mayor equidad social. Su tarea profesional, si es considerada por el ámbito gubernamental, puede tener incidencia en las decisiones públicas al interrelacionar los aspectos políticos, sociales y económicos. Su aporte puede contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las personas en la sociedad en áreas tales, como la economía, la salud, la educación y el manejo óptimo de recursos y gastos.

Tomando en cuenta la conceptualización primaria de las políticas públicas, sobre la base de los enfoques de los especialistas considerados, la intervención del profesional graduado en Ciencias Económicas puede consistir en:

- Asesoría para evaluación e implementación de programas sectoriales de gobierno.
- Evaluación y seguimiento de políticas públicas.
- Generación de indicadores y diagnóstico por sector de gobierno.
- Análisis de factores adversos que obstaculicen la puesta en marcha de determinados programas sectoriales de gobierno.
- Medición de la calidad de gestión gubernamental respecto de lo previsto en las políticas.
- Intervención en el diseño de programas referidos a bienestar o desarrollo social en todo lo atinente a aspectos presupuestarios, contables y de costos.
- Diseño e implementación de programas de auditoría de cuentas públicas pertenecientes a las secretarías de los distintos ministerios nacionales y provinciales.
- Evaluación y/o consultoría de la implementación de determinadas políticas públicas aprobadas por el gobierno con alcance nacional, provincial o municipal (según sea el caso), incluyendo el análisis de los desvíos y, de corresponder, el aporte de propuestas a los organismos competentes.

- Consultoría acerca del cumplimiento de las políticas públicas aprobadas para organismos tales, como ANSES, PAMI, INAES, INTA, etc.

d) Transmisión de conocimientos y experiencias

El conocimiento se adquiere por transmisión de los educadores y de nuestros progenitores.

La experiencia se internaliza, se adquiere por el devenir de los hechos que tenemos que enfrentar. Es casi imposible transmitir la experiencia como tal, pero sí es posible convertir la experiencia en vivencias que se pueden presentar como casos prácticos a resolver.

El conocimiento y la experiencia se adquieren a lo largo de la vida si consideramos que no son un patrimonio personal, sino social, ya que para adquirirlos se requirió el contacto con nuestro prójimo, del que los hemos recibido y a la vez les hemos incorporado nuestro propio intelecto. Así, podemos concluir que para un profesional mayor es un derecho y a la vez una obligación moral transmitirlos a las nuevas generaciones.

La forma de transmitir conocimiento y experiencia debería canalizarse dentro de un marco general y no como batallas individuales de los mayores, sino como una forma de participación social de las personas mayores, que a la vez las reivindique como tales y no las convierta en un escollo, es decir, que puedan autosostenerse.

La única condición para actuar como educadores o transmisores de conocimientos y experiencias debería ser un examen de aptitudes psicofísicas y no un límite de edad, que en la práctica lo único que hace es establecer un “límite de vida útil” como si se tratara de un objeto mecánico sujeto a obsolescencia o desgaste por uso.

Los adelantos en la medicina han hecho que la vida del ser humano se alargue y por lo tanto es necesario adecuar las leyes y las normas a la realidad y no a los viejos patrones que aún siguen imperando.

Mucho se ha hablado y seguramente se seguirá comentando y escribiendo sobre patrones generacionales; es así como se han descrito los siguientes grupos:

- Generación Tradicionalista.
- Generación *Baby Boomers*.
- Generación X.
- Generación Y.
- Generación Z.

No haremos aquí una descripción de cada una de ellos, ya que existen numerosos libros y material suficiente en los buscadores por Internet para el que desee hacerlo.

Lo cierto es que, en todos los ámbitos, como familias, empresas, universidades, instituciones, y en la sociedad misma, conviven distintas generaciones.

Estas generaciones se comunican, a veces, en forma adecuada y otras no tan positiva; lo cierto es que no tienen más remedio que convivir allí donde se encuentren.

Cuando se comunican, el intercambio de conocimiento y experiencias, generalmente, termina en un balance positivo para todos.

Para los más jóvenes se consigue porque pueden consultar con seres que tienen una historia de vida que implica conocimiento y experiencia, y constituyen una fuente inagotable de saber y orientación.

Para los mayores el resultado es positivo porque reciben el conocimiento del uso del instrumental tecnológico, tan difundido entre las generaciones más jóvenes, que les permite acceder a medios ilimitados para obtener nuevos conocimientos y formas de contactarse mediante las redes sociales, y formas prácticas para hacer transacciones diarias.

El contacto entre las distintas generaciones produce un balance positivo en el sistema social que se traduce en la posibilidad de ascenso en la adquisición de conocimientos y una mejor conducta de convivencia social.

La única condición necesaria para que se produzca el intercambio entre las generaciones es el mantenimiento del respeto mutuo entre sus integrantes, pues esto permitirá un diálogo fluido que producirá un beneficio a través del tiempo y de las generaciones sobrevivientes.

Diálogo y respeto son la base mínima para poder llevar a cabo esta tarea de incalculable valor para toda la humanidad.

e) Acciones en instituciones públicas y privadas

Cuando un profesional llega a ser mayor, teniendo en cuenta que nos estamos refiriendo a ser mayor de 60 años (y aun siendo más joven), encuentra que le resulta cada vez más difícil acceder tanto a instituciones públicas, así como al ámbito de empresas privadas, y ni pensar si se trata de realizar tareas bajo relación de dependencia.

Esta es una realidad que se puede constatar no solamente en nuestro país sino en la mayoría de los países a nivel mundial.

En lo que respecta a la actividad laboral remunerada se han producido cambios tanto en las herramientas como en el alargamiento de la vida productiva de las personas.

Es así como la tecnología permite desarrollar tareas a distancia, mediante el denominado *teletrabajo*, lo que posibilita el tener que concurrir cada vez con menor frecuencia a un lugar determinado de trabajo.

El teletrabajo se ha extendido entre los más jóvenes como una modalidad que va ganando cada vez más terreno y adeptos, y este impulso es debido a que ellos manejan la tecnología con gran pericia.

El teletrabajo puede constituir para el segmento etario mayor de 60 años también una solución ideal, ya que no tienen que movilizarse a un lugar de trabajo determinado y pueden ejercer su tarea desde su domicilio.

Lo anterior constituiría una facilidad evidente para que los profesionales mayores puedan realizar una actividad remunerada, ya sea tareas profesionales, o bien como educadores transmitiendo conocimientos y experiencia.

Lo antedicho choca con una barrera legal y otra fáctica.

La barrera legal la encontramos en el mundo de la docencia, tanto para el ingreso como para la salida de esta actividad.

En el Estatuto del Docente, el Art. 57 establece como límite máximo para poder ingresar a la docencia la edad de 50/55 años y, para permanecer en sus cargos, hasta los 65/70 años.

En general, los fundamentos de la edad máxima para ejercer el cargo docente se respaldan en que, luego de la edad límite establecida para la jubilación, existen circunstancias, como:

- a) cierta decadencia en la exposición de las clases y en la capacidad de investigación;
- b) la posibilidad del acceso de docentes más jóvenes a los niveles más elevados; y
- c) la posible renovación en la enseñanza y la investigación, presuponiendo que es más probable que los docentes más jóvenes puedan realizar un mejor aporte.

Lo expresado en forma tan general puede constituir un acto de discriminación hacia un segmento etario en general, sin considerar a los individuos que lo componen.

Es el equivalente a decir que los jóvenes tienen conductas inapropiadas o que utilizan sustancias intoxicantes que les producen una disminución de su intelecto, afirmación que es inexacta y ofensiva para ellos.

No es apropiado sacar conclusiones de conductas individuales para terminar en una generalización sin fundamentos.

Lo cierto es que es necesario revertir los criterios en los que se asientan algunas leyes y reglamentaciones que condicionan a las personas por el solo hecho de cumplir una edad determinada.

En la provincia de Salta, la Corte de Justicia confirmó la sentencia en un amparo declarando la inconstitucionalidad del artículo 60 de la Ley 3338 que ponía un límite a la edad de ingreso a la docencia en el nivel primario.

El artículo 60 de la Ley 3338 establecía un límite de edad de 40 años para el ingreso a la docencia en el nivel primario en establecimientos públicos.

En su pronunciamiento, los jueces de la Corte de Justicia recordaron que el artículo 16 de la Constitución Nacional y el artículo 29 de la Constitución Provincial establecen que la **idoneidad es la única condición para el acceso al empleo público.**

Lo expuesto está indicando que hay mucho por hacer a nivel nacional para que los profesionales mayores puedan desempeñarse en instituciones públicas y aun en las privadas. Es posible que una forma de hacerlo sea establecer cupos de la misma manera en que las mujeres van logrando ser admitidas en cargos políticos.

Lo ideal es que la sociedad y sus dirigentes eliminen todo tipo de barreras: legales, normativas, discriminativas, por sexo, religión, raza, preconceptos y culturales, y se acepte que la idoneidad es el único requisito para asumir una función o desempeñar un cargo público o privado. Y esa es una tarea permanente que les compete a todas las generaciones.

Es innegable que los profesionales mayores podrían ser de gran ayuda para luchar contra la evasión fiscal, previsional, infracciones a ordenanzas municipales, temas relacionados con la salud, las finanzas, la economía, etc.

También, para los casos en los que se demuestre trayectoria e idoneidad, deberían integrar los directo-

rios de entes tales, como ANSES, PAMI, AFIP, YPF, BCRA, Superintendencia de Seguros, Superintendencia de Salud, Casa de La Moneda, INDEC, bancos oficiales, y todo ente público en el que se requieran experiencia y una trayectoria intachable para manejarlo de la forma más eficiente.

En cuanto a las instituciones y empresas privadas es necesario crear conciencia para que tengan presentes a los profesionales mayores, los que, junto a los jóvenes, pueden crear un ambiente potenciado mediante el intercambio de información y sustancialmente de valores de conducta empresarial y personal.

Los Consejos y Colegios Profesionales deberían encarar, como representantes de sus matriculados, acciones de concientización para que las empresas tomen nota de los beneficios de contratar los servicios de profesionales mayores en las distintas especialidades.

f) Actividades deseables y/o funciones en las que podría desempeñarse

En realidad, podríamos afirmar que un adulto mayor podría desempeñarse en múltiples funciones, dependiendo de su conocimiento, su experiencia y ganas de seguir en actividad, y de su idoneidad.

En este cuaderno tratamos de determinar si un profesional mayor debe desempeñar un “rol”, como tal, y esto significa en esencia brindar su aporte para la construcción de una sociedad mejor aplicando sus conocimientos y experiencia adquiridos en el ejercicio de su profesión y su vida personal.

Cumplir un “rol” en ese sentido podemos describirlo como un derecho y a la vez una obligación moral con la sociedad.

Lo expresado no pretende afirmar que todos los profesionales mayores piensen o sientan lo mismo, pues no todos tienen la misma trayectoria, las mismas experiencias, las mismas vivencias y el mismo entorno en el que les ha tocado actuar y vivir.

Lo ideal sería que nuestra sociedad comprendiese que la vida de una persona no termina ni comienza con su retiro. El ciclo de vida continúa y en algunos casos permite lograr una mayor claridad para determinar el sentido de su existencia y la impulsa a realizar una actividad que le brinde una satisfacción más moral que material.

Analizando actividades deseables, entre otras, podríamos señalar las siguientes:

En el ámbito privado:

- Ejercer el directorio de sociedades.
- Ejercer la sindicatura de sociedades.
- Actividades de Consultoría en distintas especialidades.
- Docentes en universidades y colegios privados.
- Integrar ONGs.

En el ámbito público, en cargos técnicos, no de carácter político:

- Como director o síndico de las entidades mixtas (p.e.: YPF, Aerolíneas Argentinas y, en general, en toda S.A. con participación del Estado Nacional).

- Como director o contralor de empresas descentralizadas.
- Como director de Entes Reguladores.
- Como director de Institutos y Comisiones Nacionales.
- Como director de Entes Públicos no Estatales (Ej.: AFIP)
- Como director del Banco Central y bancos oficiales.
- Cargos de dirección, profesores en universidades y colegios públicos.

En la página <http://mapadelestado.jefatura.gob.ar/organismos.php> podrán consultarse las empresas y organismos del Estado en las que un profesional mayor podría ser incluido.

Es más, el CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) elaboró un informe en el que afirma que la mitad de los directores de Empresas de Propiedad Estatal (EPE) no tienen experiencia en el sector económico en el que se desempeñan; es más, la mayoría no había integrado otro directorio anteriormente. Para verificar esta afirmación puede consultarse el siguiente documento de febrero de 2018:

<http://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/03/202-DPP-GP-Empresas-p%C3%BAblicas-gobernanza-y-desarrollo.-El-rol-de-los-directorios.-Rubio-Nu%C3%B1ez-Dieguez.-Febrero-2018.pdf>

Esa situación se produce porque los gobiernos de turno ocupan cargos sobre la base de compromisos políticos y no pensando en el beneficio de la República, lo que termina perjudicando a todos sus habitantes.

Como se puede concluir, el ámbito de acción de un profesional mayor en pos de la búsqueda de su “rol” es muy amplio y, además de la intención, la aptitud y la actitud para cumplirlo, necesita la existencia de leyes, normas y reglamentos que contemplen la apertura de un camino para todos aquellos dispuestos a llevarlo a cabo.

El capital humano que nuestro país deja de utilizar por diversos motivos, como políticos, económicos, intereses sesgados de poder, etc., es de un nivel incalculable y produce una pérdida de valores culturales, sociales, económicos y de conocimiento que no debemos permitir que se siga produciendo; debemos trabajar muy duro para revertir esa situación.

Y justamente sobre eso se trata este cuaderno, que pretende ser un **“reclamo a viva voz, CASI UN GRI-TO”** de los anhelos de los que sienten como nosotros que nuestra labor no ha terminado. Queremos cumplir un rol activo y seguir siendo parte y actores para aportar lo mejor de nosotros como una forma de gratitud por habernos permitido tener una vida profesional plena y digna.

○ 5. Conclusiones

a) Conclusión General

Si bien los 4 autores de la presente obra han formado un equipo de trabajo para su desarrollo tratando de lograr que la misma tenga un hilo conductor, a la hora de las conclusiones han querido incorporar una conclusión individual que refleje su vivencia personal y experiencia profesional desarrollada en los años de vida, por esa razón el lector se encontrará con 4 conclusiones que forman parte del testimonio de lo vivido por cada uno de ellos.

b) Conclusión individual de los autores

Conclusión del Dr. Horacio Frende

La posibilidad que me ha dado el escribir estas líneas convierte a este en uno de los momentos más importantes de mi vida, tanto a nivel personal como profesional.

El hecho de poder haber revisado e hilvanado una trayectoria de vida, en general común a muchos individuos, me resultó además de excelente ayuda, ya que pude sumarle un alto valor revisional. De esta manera me encuentro con la oportunidad de permitirme proponer en cada caso sugerencias y recomendaciones analizadas y evaluadas con la capacidad que da la experiencia vivida y la madurez del tiempo.

No por ello considero lo aportado como una verdad absoluta ni mucho menos como una receta fácil y aplicable a cada uno de los que lean estas líneas. Muy por el contrario, reconozco y valoro las diferencias que caracterizan a cada individuo en cuanto a pensamientos y necesidades.

Es por ello que solo espero de este trabajo que pueda servir como faro o guía para aquellos que, tanto estando en una etapa de inicio cuanto para los que ya han salido de las exigencias y presiones de la vida diaria actual, puedan seguir teniendo y aprovechando la vida plena.

Asimismo, ha sido mi intención poder haber logrado sembrar una pequeña semilla en el corazón de cada uno para que, a través del camino recorrido y la experiencia acumulada, consiga, a su vez, transmitir y aportar a las generaciones venideras el maravilloso legado de ayudar a tener una vida realmente feliz.

Finalmente, quiero dejar dos frases para la reflexión que me han servido e inspirado en parte para encarar este objetivo:

“Pocos de nosotros podemos hacer grandes cosas, pero cada uno puede hacer cosas pequeñas con gran amor”.

Madre Teresa de Calcuta

“La historia del hombre libre nunca está escrita por el azar, sino por la elección. Su propia elección”.

Dwight Eisenhower

Conclusión del Dr. Ricardo Sacca

Como corolario de nuestro objetivo al disponernos a efectuar, junto con mis colegas, este trabajo, cuyo tema, el del profesional mayor en el momento del retiro jubilatorio, no se ha investigado en ámbito

alguno, tuvimos que hacer lo que en psicología se llama “catarsis”, pues hemos tenido que revivir la desoladora sensación que experimenta el profesional mayor al encontrarse de pronto sin objetivos inmediatos conectados a la lucha por el sustento individual y familiar como medio de vida.

La sensación que generalmente experimenta es *la falta de sentido de la vida*, que el renombrado autor *Viktor Frankl* ha estudiado y fundamentado como una rama científica psicológica que denominó “Logoterapia”.

Este descubrimiento nos ha llevado a discurrir sobre la evolución del proceso y los distintos pasos que debe asumir la persona en cuestión, como profesional mayor, de *reiniciar* su vida bajo otro sentido: como “Modo de Vida”, y es de aquí que surge el título que nos hemos propuesto aplicar al presente libro.

En consecuencia, ese “Modo de Vida” es el que tratamos de describir con el mayor detalle a nuestro alcance y que queremos transmitir a las generaciones que nos sucedan.

Esperamos fervientemente que esta aventura que nos hemos propuesto les sea fructífera, pues son pedazos de vida que hemos vivido, que casi probablemente también los van a experimentar y cuyos resultados positivos expuestos en este libro queremos compartir.

Conclusión del Dr. Esteban Villamayor

El punto de partida del desarrollo del presente trabajo tuvo que ver con indagar sobre los quehaceres del profesional adulto mayor en la sociedad. Una vez procesada toda la información recolectada, que fue abundante, hubo que elaborar contenidos en sintonía con las ideas de quienes participamos de esta “aventura literaria” para que esos conceptos tuvieran el alcance de un mensaje para los futuros destinatarios del trabajo.

Toda tarea que se realiza tiene alguna finalidad. Si hacer todo lo necesario para cumplir con el objetivo perseguido tiene cierto grado de complejidad, tratar de darle una conclusión lo es aún más, porque siempre queda la duda de si lo escrito está en condiciones de ser leído y, además, si esa lectura representa una contribución para la sociedad. Ojalá que así sea.

El presente trabajo permite decir que en este siglo que estamos viviendo se inicia un cambio realmente trascendente. Hay una sociedad con un gran número de adultos mayores que a su vez tienen relación con generaciones que han comenzado a desarrollar nuevas expectativas y posibilidades que coadyuvan a que los antiguos roles que se ofrecían a los mayores se cambien por la aparición de nuevas oportunidades, de nuevos espacios y de nuevos proyectos que los posicionan como personas capaces de ser útiles socialmente.

En ese sentido, la participación social se convierte en un recurso que posibilita el desempeño de los adultos mayores poniendo en práctica todas sus competencias para desde ese nuevo escenario sentirse comprometidos con su comunidad.

No puede pasar inadvertido el hecho de que el profesional adulto mayor y los mayores en general tendrían hoy múltiples oportunidades pero también incertidumbre. La velocidad en la que viven conlleva un desafío enorme si bien permite acceder con facilidad a las nuevas tecnologías como nunca antes.

Las vidas de las personas son más inestables porque se transita en un ambiente inundado de información casi imposible de procesar. Las redes sociales han transformado la comunicación y es difícil sustraerse a su impacto.

La persona de edad que está con salud plena y que se propone -aunque a veces no lo piense especialmente- tener un envejecimiento saludable se encuentra en condiciones de conjugar pasado, presente y futuro a partir de sus conocimientos y experiencias como una continuidad de sí misma más allá de los cambios que se producen.

Hay un desafío personal y grupal de continuar estando vigente como sujeto con capacidad de decisión y de acción. En esta visión puede posicionarse como protagonista, realizando actividades calificadas, descubriendo potencialidades inesperadas, creativas y productivas que serán la base para una buena calidad de vida.

Actualmente, nos encontramos con efectos socio-económicos derivados de la revolución tecnológica digital y de la aplicación del conocimiento a los procesos de trabajo. Están ampliamente afectadas las estructuras de los mercados laborales y del consumo, y los mecanismos de distribución del ingreso en la sociedad, así como la participación de las personas.

Existen exigencias fuertes en materia de capacidad, disponibilidad y creatividad de los talentos involucrados en el quehacer económico de las empresas que afectan el entramado social. Frente a este marco situacional, los graduados en Ciencias Económicas que son adultos mayores, al igual que los profesionales de otras disciplinas, tienen mucho para contribuir.

Con el panorama que se ha descrito y con los temas que fueron desarrollados en este trabajo, es necesario preguntar dónde se van a colocar las energías y las motivaciones que poseemos.

Habrán un *mix* de posibilidades que irán de lo material a lo espiritual, pasando por los vínculos emocionales que son los que sostienen nuestra vida. Con esa finalidad, cada uno tendrá que organizarse para poder utilizar y ofrecer sus capacidades.

Debemos tener clara conciencia para entender el valor de lo que estamos viviendo, pero, al mismo tiempo, tratar de comprender el paso del tiempo, que nos deja su marca indeleble.

Conclusión del Dr. Alberto J. Chapiro

Generalmente, cuando se llega a pensar en las conclusiones, es para terminar una obra; en este caso creemos que es totalmente lo contrario.

A las personas mayores se las suele pensar como “conclusiones” de vida que solo son coronadas con su desaparición.

Esta obra trata de cómo, cuando un profesional llega a una etapa de adulto mayor, puede, y en muchos casos también puede sentirlo como “un deber”, asumir un rol para concluir su obra.

Esto no quiere decir que todos “deben” asumir un rol profesional en esa etapa. No todos llegamos de la misma forma en nuestra condición física, psíquica, económica, familiar, etc.; nuestras experiencias y carreras han tenido resultados diversos y como resultado de ello podemos pensar en vivir esta etapa de diferentes maneras.

Todas las formas de vivir que adoptemos, luego de retirarnos, dependen de los factores mencionados y ellos incidirán en nuestra **actitud**, la que será el motor que nos hará reaccionar de una forma determinada frente a la vida.

La actitud, según el diccionario de la RAE, “es el estado de ánimo que se expresa de una cierta manera”.

Desde el punto de vista psicológico es la forma en la que un individuo “*se adapta de forma activa a su entorno y es la consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual*”.

Podemos adoptar una conducta activa, pasiva, indiferente o negativa que se manifestará como una actitud frente a la vida y que será el resultado de nuestra historia.

La buena noticia es que para aquellos que llegan con una “actitud marcada por el agobio” es posible lograr un cambio y tornarla en una “actitud positiva” tanto frente a la vida como para seguir cambiando y produciendo cambios.

Por eso decimos que, al escribir la CONCLUSIÓN de este libro, no lo hacemos con el sentido de terminar una obra, sino todo lo contrario. La idea es despertar en todos aquellos profesionales mayores, que así lo deseen, la voluntad y la actitud positiva de cumplir un “rol”.

Las personas mayores, por su sola condición de edad, por lo general son tomadas como pasivas; en nuestro lenguaje profesional se diría que han llegado a su obsolescencia, pero este concepto de ninguna manera es aplicable a un ser humano.

Un objeto no puede modificarse por sí mismo; un ser humano siempre está a tiempo para cambiar su actitud, sólo depende de su voluntad y de una ayuda, de ser necesario, para que pueda lograrlo.

El 1 de octubre de 2018 se les ha otorgado el Premio Nobel de Medicina a dos inmunólogos, el estadounidense **James P. Allison** y el japonés **Tasuku Honjo**, los que fueron galardonados por sus trabajos sobre las defensas naturales del cuerpo que revolucionaron el tratamiento del cáncer. Esta es una excelente noticia para todos los habitantes de nuestro planeta; lo significativo es que Allison tiene 72 años y Honjo 76, dos adultos mayores que decidieron jugar un “rol profesional”, asumiendo una actitud positiva que debería servir de ejemplo para “no bajar los brazos”; el partido termina cuando se juega el último punto.

Como hemos visto, el disparador de este tema fue una encuesta realizada en el seno de la Comisión de Profesionales Mayores del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los que hemos llevado adelante el desarrollo de este cuaderno lo hemos hecho con la convicción de que un profesional lo es aun después de su retiro.

Nuestra intención no ha sido, como lo comprobará fácilmente todo aquel que se digne a leerlo, plasmar una gran pieza literaria, pero si se encontrará con un pensamiento vivo que expresa que toda persona adulta mayor tiene condiciones de realizar actividades, de ser respetada y valorada.

Las generaciones se van construyendo y nutriendo de conocimientos, acciones y experiencias anteriores, y, a la vez, al convivir en determinados ámbitos, se produce una sinergia transgeneracional que hace que la humanidad pueda evolucionar.

Si nuestro aporte es haber llamado la atención sobre un tema inédito hasta el momento, no será por eso por lo que nos daremos por satisfechos; solo lo estaremos si habremos logrado despertar la voluntad y la actitud de asumir un “rol” hasta el final de nuestras vidas.

Si deseas que tus sueños se hagan realidad, idesperta!
Ambrose Bierce