

UNIVERSIDAD KENNEDY DEPARTAMENTO DE GRADUADOS

ASIGNATURA: Psicología Social y Política

AUTOR: Hugo Oscar D'Ubaldo

TEMA: EL ESTIGMA DE SER CONSIDERADO VIEJO PARA UN TRABAJO

INTRODUCCION

En sociología, estigma es una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que su portador sea incluido en una categoría social, hacia cuyos miembros se genera una respuesta negativa y se les ve como culturalmente inaceptable o inferior. El concepto fue desarrollado por primera vez en 1963 por Erving Goffman, en su reconocido libro Estigma. Goffman nació el 11 de junio de 1922 en Canadá y falleció el 19 de noviembre de 1982 en Filadelfia, Estados Unidos. Fue uno de los más importantes sociólogos del siglo XX, como Max Weber, Durkheim y Mead, sobre cuyos pasos trató de profundizar en una sociología más interesada en los procesos micro-sociales de interacción. Este era su interés central como teórico del interaccionismo simbólico, estudiar la influencia de los significados y los símbolos sobre la acción y la interacción humana.

Este ensayo tratará sobre las connotaciones psicosociológicas, que trae aparejado para los seres humanos el ser considerados "viejos" para conseguir empleo o para crecer dentro de su propio trabajo. Es en este contexto en el que analizaremos la construcción, transformación y debilitamiento de la identidad de la persona mayor, comúnmente denominada "vieja", una realidad que reconoce el miedo ancestral del género humano a la vejez, la muerte y la exclusión.

DESARROLLO

1) Aspectos sociales del envejecimiento

Sociólogos, psicólogos y gerontólogos han elaborado diversos modelos de envejecimiento, con el objeto de explicar la influencia de los factores culturales y sociales sobre el mismo.

- *La teoría del retraining.*

El envejecimiento está acompañado del retraining recíproco de la sociedad y del individuo; el individuo deja poco a poco de mezclarse en la vida de la sociedad y ésta le ofrece cada vez menos posibilidades de todo género. Algunos creen que son las personas de edad las que inician por sí mismas el proceso de retraining;

otras por el contrario mantienen que es la sociedad la que gradualmente obliga a los ancianos a retirarse de la vida activa. Esta teoría podría explicar el fenómeno de las personas mayores y su relación con el trabajo

- ***La teoría de la actividad.***

Trata de explicar unos problemas sociales y las causas exactas que contribuyen a la inadaptación de las personas de edad. El individuo carece ya de propósito y de identidad.

Una vejez exitosa supone el descubrimiento de nuevos trabajos o actividades a desplegar.

- ***La teoría del medio social.***

El comportamiento durante la vejez depende de ciertas condiciones biológicas y sociales. Sobre él influyen tres factores valiosos: la salud, el dinero y los apoyos sociales.

En conjunto, los factores procedentes del medio social que son susceptibles de influir en el grado de actividad resultan desfavorables a la vejez.

- ***La teoría de la continuidad.***

El estilo de vida se halla principalmente determinado por los estilos, hábitos y gustos adquiridos a lo largo de toda la vida.

Los hábitos, gustos y estilos personales adquiridos y elaborados durante la vida, persisten en la vejez.

La posibilidad de jubilar a los trabajadores comporta aspectos a la vez positivos y negativos. Es positivo que una parte pueda abandonar el mercado de trabajo y ser mantenida por la productividad incrementada de quienes continúan trabajando.

Abandonar el medio laboral, con la segura reducción de los ingresos y el prestigio del individuo, constituye un aspecto negativo.

En una sociedad aún aferrada a la ética del trabajo, el hecho de realizar una tarea productiva ocupa un lugar importante en la jerarquía de los valores y algunos consideran el jubilarse o el hecho de no tener actividad productiva como el más grave de todos los pecados, el que es preciso evitar a cualquier precio.

2) La vejez como estigma:

Goffman menciona tres tipos de estigma: a) Las distintas deformaciones físicas; b) Los defectos del carácter del individuo: falta de voluntad, pasiones tiránicas o antinaturales, creencias rígidas y falsas, deshonestidad; y c) Estigmas triviales de la raza, nación y religión.

En las sociedades contemporáneas, las personas de edad madura tienden a ocultar aquellos atributos, que conforman la identidad esperada de las personas de edad muy avanzada: arrugas; canas; curvaturas en la espalda; caminar defectuoso; roles considerados no propios de la juventud, como el de abuelo o abuela, ser jubilado o jubilada; estados de ánimo depresivos y el no desempeño de actividades físicas o culturales que le son negadas por inconvenientes físicos o fallos en la comprensión y el entendimiento. Es por ello que, la edad de las personas y sus consecuencias se encontrarían incluidas en la primera de las clasificaciones de Goffman: las distintas deformaciones físicas. También podría ser un defecto de carácter, ya que se presupone que una persona de edad madura no tiene tantas ganas, le falta empuje, no elabora mentalmente proyectos con ambición y decisión.

Ante esta situación vemos tres posturas de opinión que contribuyen a formar el “estigma de la vejez en el ámbito laboral”:

- La visión de la sociedad: La sociedad del siglo 21, enaltece la figura de los jóvenes para direccionar conductas en todos los campos de actividad. Sea en la promoción de productos o servicios, en donde observamos siempre gente joven y saludable dirigiéndose siempre hacia otro público que responde al mismo parámetro social de juventud y salud. Esto se hace en desmedro de la gente mayor a la que se desmerece en su rol de consumidor y comprador activo.
- La visión del empleador o empresario: estos piensan que las personas mayores de edad tiene dificultades para adaptarse a los cambios en las relaciones laborales, no aceptan nuevos compromisos ni desafíos y ven con disgusto los cambios tecnológicos y conductuales que las organizaciones modernas requieren.
- La visión de la propia persona mayor: en general se muestran respetuosos e interesados por todos los cambios tecnológicos sociales que deben enfrentar, pero particularmente los resisten, ya sea por comodidad, por querer aferrarse a su propia rutina o bien por temer fallar al asumir nuevos desafíos

Como una visión positiva de la cuestión de la vejez, podemos aportar el concepto de la reminiscencia o revisión de la vida.

Los mayores, a menudo, actúan haciendo una revisión de su vida; lo que le permite resignificar situaciones vividas conflictivamente y darles así un significado menos doloroso.

Esto también ayuda a mejorar la auto-estima al traer a la memoria experiencias vitales y placenteras.

R.Butler dice precisamente que hay "una correlación positiva entre reminiscencia y la adaptación positiva a la vejez, gracias a la conservación de la auto-estima y a la consolidación del sentido de identidad". Se recuerda a través de la memoria y a su vez es una forma de ejercitarla.

La reminiscencia además permite mantener la memoria colectiva, al transmitir los hechos del pasado a las nuevas generaciones. Esto es muy valioso en lo laboral; el camino recorrido en la organización o en el mercado laboral general por la persona mayor es enriquecedor para que aprendan las nuevas generaciones de trabajadores.

Es decir, que el recordar es saludable si se logra expresarlo de algún modo, ya que refuerza la auto-estima y la integridad permitiendo una mejor adaptación.

3) El estigma de ser viejo en el ámbito laboral

En el terreno de las relaciones laborales ocurren diversas estigmatizaciones; en un artículo preparado por Guillermo Edelberg, profesor emérito de INCAE, en el año 2011, se dice textualmente que ... "Más acá en el tiempo y en el mundo del trabajo, la película North Country (2005), protagonizada por Charlize Theron, ilustró el hecho, entre otras cosas, que en la década de los 80 en una mina de hierro en el norte del estado de Minnesota, en el grupo de trabajadores ser mujer era un estigma..." También destaca que ... " la película El jorobado de Notre Dame o leído el libro de Víctor Hugo, recordarán a Quasimodo, el estigma de su fealdad y su deformación física, y la reacción que su presencia provocaba en la gente."

En la vida de las organizaciones se manifiestan creencias, actitudes o prejuicios que se convierten en la fuente de estigmas que no se hacen evidentes para la sociedad en general, pero si impactan con fuerza en el microclima social de las personas involucradas. Por ejemplo, el haber ocupado cargos importantes en una empresa que quebró puede transformarse en un estigma al momento de buscar trabajo. Puede dificultar encontrarlo o, una vez encontrado, generar desconfianza entre los nuevos subalternos. También aplicaría esto a la persona mayor de 50 años que trabaja desde siempre en una organización y ante un rumor de

reestructuración comienza a temer por su empleo y por las consecuencias que la pérdida del mismo le acarrearía.

¿Por qué es importante estar atentos a los estigmas que se manifiestan en el mundo laboral?

La respuesta a este interrogante podría orientarse a que la estigmatización puede afectar la cohesión, la moral y la efectividad de una organización como resultado de los chismes y de un clima de desconfianza.

En el caso de las personas mayores y su relación con el ámbito laboral, pueden enfrentar tres situaciones de conflicto:

- Que se haya promocionado a una persona más joven en una jefatura en su sector, siendo él excluido de la competencia por la posición a pesar de su mayor experiencia.
- Rumores de reestructuración.
- El despido propiamente dicho.

Estas situaciones terminan convirtiendo a las personas mayores en estigmatizados por asociación; a las que aquellos no estigmatizados o "normales" segregan o discriminan para no caer en descrédito frente a los otros "normales" de la organización; de suceder esto, se verían afectadas sus habilidades para trabajar con colegas o impactaría negativamente en su evaluación de desempeño o en su potencial para ascender.

CONCLUSIÓN

El estigma de ser mayor para mantener un empleo, crecer en la organización o conseguir un nuevo trabajo, produce en los estigmatizados reacciones de temor, incertidumbre y depresión, al no sentirse totalmente integrado al mundo laboral. La sociedad, por su parte, receptora de esta implícita solicitud de integración, no alberga en su seno esa voluntad de recibimiento. Este desdén social contrasta con algunas actitudes que pudiéramos catalogar de voluntad de pluralidad y convivencia armónica de lo diverso.

Pareciera que todos, como individuos, respetáramos la multiplicidad de las diversas formas de ser y que interpretáramos una suerte de convivencia abierta y tolerante. Nunca como ahora la "normalidad" ha sido tan diversa y "ser normal" ha significado tanta variedad de usos, formas y quehaceres.

Como conclusión, creemos que la compleja construcción del estigma relacionado con la vejez en el ámbito laboral, sólo puede combatirse con el desarrollo de centros, recursos e iniciativas que acompañen la evolución del sujeto mayor y lo apoyen de forma integral y profesionalizada.

La aplicación del estigma es una actitud individual y una actitud del grupo; individuo y grupo se defienden ante lo diverso, lo distinto: los estigmatizados son siempre "los otros", aquellos cuya mera existencia agrede nuestra frágil integridad personal, nuestra quebradiza estructura social, nuestras ideologías y nuestra manera de conocer y creer en algo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

De los Reyes M. C., Tarrío S. y Aroza A.: Diversidad de perspectivas y realidades en el cuidado de ancianos, en Revista Argentina de Geriátría y Gerontología de la Sociedad Argentina de Geriátría y Gerontología – Tomo XX – Año 19 – Nº 3 - Diciembre 2000.

Mead G. (1976): Espiritu, persona y sociedad. Ed. Paidós, Buenos Aires

Goffman E. (1963): Estigma. La identidad deteriorada. Bs. Aires, Amorrortu, 1970.

Lipovetsky G. (1983): La era del vacío. Ed. Anagrama, Barcelona, 1995.

Fericgla. J. (1994): Envejecer. Una antropología de la ancianidad. Ed. Anthropos, Barcelona.

Rodríguez A. (1994).: Dimensiones psicosociales de la vejez, en José Buendía (comp.): Envejecimiento y psicología de la salud, Siglo XXI de España Editores S.A.

Oddone M.J. (1999): Envejecimiento y cambio social, en Hechos y derechos, publicación Nº 6, Subsecretaría de Derechos Humanos y Sociales, Buenos Aires