



**Universidad de la República**

**Facultad de Psicología**

## **Trabajo Final de Grado**

**Monografía**

# **Impacto de la desvinculación del trabajo: Sujeto de deseo y Jubilación**

**Tutora: Máster Psic. Mónica Sandra LLadó Olivera**

**Revisora: Dra. Lucía Angélica Monteiro Ríos**

**Estudiante: Karin Daniele 1.670.053-1**

Montevideo, Uruguay

28 de Febrero de 2022.

## Índice

Resumen .....	2
Palabras clave.....	2
Justificación .....	5
Proceso de subjetivación y prácticas institucionales .....	5
La identidad .....	8
El trabajo y la identidad .....	11
Desvinculación de las organizaciones del trabajo .....	13
La vejez .....	14
El trabajo y las personas mayores .....	17
La jubilación .....	19
Los dispositivos y la construcción de subjetividad .....	21
Relación de saber - poder .....	24
Las personas mayores y las organizaciones: El contrato psicológico y la identidad laboral .....	26
Sujeto de jubilación como sujeto de deseo: ¿hacia un campo de luchas? .....	31
Posibles líneas de intervención: un abordaje integral .....	32
Reflexiones finales .....	39
Referencias bibliográficas .....	40

## **Resumen:**

El presente Trabajo Final de Grado tiene como cometido principal hacer una reflexión y un acercamiento con respecto al proceso que transitan las personas mayores al momento de la desvinculación del trabajo, poniendo énfasis en la jubilación y cómo, dicho proceso puede ser problematizado teniendo en cuenta las múltiples dimensiones que se entrelazan y actúan de forma simultánea, de estas dimensiones vamos a desarrollar las que consideramos más relevantes a modo de objetivos específicos y así dar cuenta de la temática en lo que refiere a: procesos de subjetivación y las prácticas institucionales, la identidad, envejecer, el proceso de jubilación y la desvinculación de las organizaciones del trabajo, el accionar de las mismas frente al cese del contrato psicológico, el sujeto de deseo hacia un campo de luchas, relación entre saber y poder desde la perspectiva de la educación, y analizar una posible línea de intervención desde la Orientación Vocacional Ocupacional con los adultos mayores en relación al trabajo y principalmente a la desvinculación del mismo. Se entiende que aún queda un largo camino por recorrer para responder a las demandas, por lo que este Trabajo no solo se aboca a analizar las dimensiones más relevantes que se inscriben en el proceso de jubilación, sino que se prioriza también el análisis y problematización para promover el interés y otras posibles líneas de intervención.

Palabras clave: procesos de subjetivación, envejecimiento, identidad, trabajo, jubilación

## **Abstract:**

The main task of This Final Degree Project is to reflect and approach regarding to the process that older people go through at the time of separation from the work field. Emphasis is place on retirement and how this process can be problematized, taking into account the multiple dimensions that intervene and act simultaneously. From this dimensions we are going to develop the most relevant that we consider as specific objectives and thus give importance to people about subjectivation process and institutional practices, identity, aging, the retirement-process and the disengagement from work organizations, how do they proceed when psychological contract ends, the desiring subject towards a field of struggles, relationship between knowledge and power from a perspective of education and to analyze

possible lines of intervention from Occupational Vocational Guidance with older people about their job and mainly to the disassociation from it.

It is understood there is still a long way to go in order to answer the demands. Therefore, this work is not only focused to analyzing the most important dimensions about the process of retirement, but also put emphasis on studying and problematize to promote interest and different lines of intervention.

Keywords: subjectivation process, aging, identity, employment, retirement

## **Justificación:**

La consolidación de Instituciones tales como Salud, Trabajo, Educación y Familia desde el siglo XIX al presente siglo XXI se vieron sometidas a nuevas transformaciones, no solo en lo que concierne a los procesos de construcción del sujeto, sino al tipo de sujeto disciplinado y entrenado para el mundo del trabajo que es lo que aquí nos concierne.

Expresado lo anterior, resulta llamativo la maquinaria que produce moldes de sujetos “activos” para asignarles un lugar en el mundo del trabajo y lo que posteriormente ocurre: se acumulan años de trabajo y cuando llega la edad del retiro, a los jubilados se los incluye dentro de la categoría de “pasivos”, con la carga cultural y social negativa que dicha categorización conlleva, desde una mirada reduccionista donde se asocia al trabajo con actividad, y la jubilación con pasividad.

Actualmente, muchas personas enfrentan una situación de desamparo al momento de la transición al desvincularse del mundo del trabajo, ya sea por problemas de salud, porque son despedidos, o porque se jubilan, en el caso de los jubilados parecen ser sujetos desujetados del proceso de subjetivación en el que se inscriben, o como lo expresa Limón Mendizábal (1993): “Atendiendo a criterios socio-psicológicos, se puede señalar que cuando el trabajo desaparece se manifiesta a menudo un sentimiento de “desenganche” social, que genera vivencias de inutilidad, no sólo desde la perspectiva del jubilado, sino también desde la perspectiva del resto de la sociedad”. (p.54).

El hecho de hablar de desvinculación, nos remite de inmediato a la idea de vínculo, donde al menos dos partes han de estar implicadas, y parece ser que una se muestra indiferente con respecto a la otra, lo que obtura en definitiva un proceso y acaba por arrancar la sustancialidad a la jubilación, en tanto júbilo, goce, por haber culminado una etapa que merece ser procesada para celebrar la entrada a una nueva.

La pregunta que se abre entonces es: ¿Cuál es el significado de la desvinculación del trabajo para las personas mayores?

## **Procesos de subjetivación y prácticas institucionales.**

Hemos visto a lo largo de la historia que los impulsos simplemente seguían la ley de supervivencia de la especie humana, y aún más, la ley (¿por qué no?) del deseo. Ahora bien, valdría entonces preguntarse, ¿cómo puede el deseo negársele al sujeto?

Podemos pensar, que en algún momento de la historia hubo algún tipo de consenso que posteriormente llegaría a escribirse. Podríamos poner como ejemplo a la religión, donde los famosos 10 mandamientos, ya daban indicios de normativas para actuar, y por consiguiente del castigo que le esperaba a aquellos que los incumplían.

Podríamos cuestionar: ¿y qué tiene que ver esto con las instituciones? Pues la religión no es más ni menos que una institución con carácter fundante de que debe o no debe hacerse en nombre de una deidad. No obstante, como lo sostiene Castoriadis (1975) entre sus componentes se encuentra el “racional-funcional”: es decir la función que una institución establece que hará. La religión en sí misma, no es asequible a la visión, ni comporta un carácter tangible, es decir, no tiene entidad, es una abstracción. Y este es el primer aspecto a tener en claro. Podemos poner otros ejemplos: institución salud, institución educación, institución familia. En todos los casos, estamos haciendo referencia a abstracciones, no pasibles de ser aprehendidas. Entonces ¿dónde está su carácter funcional? Las mismas se van a materializar en las organizaciones. O sea, la religión en las iglesias, la salud en los hospitales, la educación en las escuelas, la familia en su estructura y sus lazos (padre, madre, hermano, hijos, abuelos, tíos, etc.), al respecto, conviene señalar que las instituciones tienen el poder de transversalizar a todas las organizaciones, en términos de Loureau, (1970), impactando y excediendo todas sus dimensiones.

Es decir, a partir de un consenso nos ponemos de acuerdo en qué es una institución, para qué sirve y como materializarla. Entonces, un segundo aspecto tiene que ver con el lenguaje, es decir con el intercambio simbólico: tenemos determinadas representaciones mentales (significantes) a las cuales les adjudicamos un significado, y son inescindibles.

Lo que en algún momento era originalmente natural, fue reelaborado hasta alcanzar la categoría del Derecho positivo. Es así como se establecen y prescriben leyes que determinan obligaciones y responsabilidades y derechos, en términos más simples: se prescribe que debemos y que no debemos hacer. Y en esta línea, nos encontramos con dos nuevos aspectos de las instituciones: un componente racional y un componente imaginario, que no actúan separados del componente simbólico tal y como lo sostiene Castoriadis (1975).

El componente simbólico tiene ese carácter estructurante y fundante que opera en las instituciones. El componente imaginario es una deformación de lo real, en tanto opera con

la imaginación, lo que creemos que es aunque no lo sea y es colectivo. Y es justamente lo colectivo lo que sustenta.

Como decíamos, lo simbólico y lo imaginario trabajan de forma conjunta y no excluyen el componente racional. El componente racional es explicativo de aquello que está bien o mal, y debe gobernar por sobre los instintos, al menos sobre gran parte de ellos.

Y si avanzamos un poco más: ¿Podríamos deducir de lo anteriormente expuesto que a las instituciones les corresponde velar por el bien de la sociedad? Y más precisamente en lo que aquí nos ocupa, ¿les corresponde velar por el goce y la celebración del júbilo de quien se desvincula del mundo del trabajo?

El imaginario parece afirmar que así es y que en tanto existan entidades reguladoras de lo bueno y lo malo en definitiva estamos a salvo. Pero, si hacemos un análisis de las mismas, la realidad demuestra que esto no es así. Lo que se prescribe no es necesariamente lo que ocurre, y por otro lado, guarda inmensas contradicciones que se mantienen camufladas porque lo simbólico opera conjuntamente con lo imaginario y a la inversa. Para acceder a tales contradicciones hay que operar sobre las organizaciones y las prácticas sociales que de ella emergen sin olvidar las leyes prescriptas. Un buen ejemplo de ello es la normativización y por ende, la normalización que termina por conjugarse en procesos naturalizados, en términos de De Brassi (1990).

Y aquí opera otro orden: interiorizamos toda norma, y además, tenemos la falsa ilusión de que la realidad es lo que aparece ante nuestro campo perceptivo, como si nada tuviéramos que ver con ella. Sin embargo, la realidad es una construcción social, un imaginario.

De acuerdo con la Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las personas mayores, en su Artículo 18, Derecho al trabajo, establece que “la persona mayor tiene derecho, cualquiera sea su edad a un trabajo digno y decente...” En muchos casos esto puede parecer una ilusión, ya que es la institución trabajo la que prescribe quién es activo y quién no, privando a las personas mayores de aquello que en calidad de sujetos de derecho les pertenece. Se prescriben derechos que no se legitiman, salvando dicha contradicción con una compensación económica, en el mejor de los casos. Con lo dicho no se cuestiona la normativa legal, sino que se trata de develar porqué se construyen estereotipos en torno a la persona que se jubila desde el prejuicio y la discriminación. No es porqué los sujetos no puedan ser productivos posteriormente, sino

que en nuestra sociedad persisten significaciones negativas en relación a la vejez y la jubilación.

Entonces, esto nos lleva a los criterios de inclusión y exclusión que operan cada día en la sociedad hasta que por una fisura escapan. Las instituciones actúan como entidades de contralor inscriptas en organizaciones, poniendo múltiples velos sobre aquello que esconden. Las organizaciones pueden ser definidas como “un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización”. (Chiavenato, 2000, p.6).

La temática que hoy nos atañe es dual. Antes que nada, esta delimitación nos remite a la idea de “vínculo”. Y esto es algo sumamente crucial para pensar y problematizar las trayectorias en las organizaciones del trabajo en tanto admiten continuidades y discontinuidades. Si hacemos hincapié en la noción de vínculo, esta nos sitúa desde otro lugar ya que el peso no recae sobre el sujeto que se jubila, sino que justamente lo vincular alude al juego de múltiples actores que deben ser visibilizados, aún cuando se presenten de forma indirecta, ya que los mismos, explican tanto al vínculo como a la desvinculación.

Los vínculos son un cimiento importante desde el cual se construye la identidad, se relacionan con todos los lugares que forman parte del diario vivir, podemos entender entonces que el trabajo ocupa un lugar muy importante en la construcción de identidad, es así que Lens y Blanc (2019), hablan de identidad laboral u organizacional, ya que la persona dedica muchas horas del día a esa tarea. Cabe agregar a lo que plantean los autores, que la identidad laboral se construye también desde otras dimensiones a saber: el vínculo que establece la persona con la organización del trabajo a la que pertenece y su cultura, el sentido de pertenencia, el significado de su actividad laboral y la vivencia singular en relación a su tarea y a la retribución económica que percibe por la misma.

Nos preguntamos entonces: ¿Qué entendemos por identidad?

### **La identidad:**

Entender qué es la identidad y desde que lugar conceptualizarla no es una tarea fácil, ya que no es tan simple como decir “yo soy”. O, en caso de asumirlo así, deberíamos pensar en todo caso, que se establece una relación entre el sujeto y la identidad y que uno es



impensable sin el otro, en términos de Lacan (1954-1955): “No hay imagen de identidad, reflexividad, sino relación de alteridad fundamental”

En palabras de Ramírez (2017), la identidad es:

“una construcción que supone alienación y creación al mismo tiempo; necesarios para darle certeza al yo de lo que no es y, a su vez inventar y creer lo que es, esforzándose por un pacto de reconocimiento con el mundo. Es resultado de una síntesis de imágenes, convocatorias, soluciones de compromiso, negociaciones psíquicas que a partir de un esfuerzo de sentido: nombra, clasifica, distingue, reconoce, interpreta, crea sentido a las cosas del mundo brindándole al yo un lugar para sí.” (p.196).

Esto nos remite a otro campo más complejo donde se juega lo simbólico, y por ende la relación entre significante y significado que se funde desde el lenguaje.

En este sentido, la identidad se construye desde la palabra y el vínculo con otros. Y en tanto tal, admite continuidades y discontinuidades. Con ello no está diciendo que la identidad no se consolida por así decirlo, sino que no es estática ni idéntica a sí misma y que admite ciertas variaciones porque el sujeto no vive alienado de los otros aún cuando se estructure su identidad.

Es en función de la identidad que nos concebimos como “alguien” para el otro, que construimos un sentido; es totalmente dinámica, ya que estamos constantemente evolucionando, creando y volviendo a significar lo que vivimos.

La identidad se construye de forma imaginaria, integrando los diferentes espacios y momentos por los cuáles entendemos que significamos algo para alguien, siempre a través del reconocimiento y la mirada del otro.

Como ya dijimos la identidad no se mantiene estática, se construye constantemente, pero hay dos factores que nos llevan a considerarla como algo que permanece, que nos lleva a decir “este soy yo”, desde que era un niño, un adolescente y ahora soy un adulto, a pesar de haber atravesado diferentes cambios “sigo siendo yo”.

Uno de esos factores es el nombre, y el otro son todos los vínculos y las experiencias vividas, es el modo de estar en el mundo.

La autora señala que si nos preguntamos acerca de la identidad no hay significados que la definan, “la identidad es trayecto, no esencia anclada en el cuerpo; es proceso y devenir de construcciones de sentido”. (Ramírez, 2017 p.201).

Otro autor que refiere a la identidad es Páramo (2008), y la explica como las características por las cuales son reconocidas las personas. Sin dejar de lado el aspecto físico, nuestra identidad personal comienza a formarse en el modo de interactuar con nuestra familia, los centros de estudio y todas las personas que vamos conociendo, de acuerdo a esta identidad es la forma en que vamos a comportarnos, a construirnos como seres sociales. Es por estas características que nuestra identidad se adhiere a las demás personas, a los grupos y entidades sociales, esta idea de pertenecer es lo que le otorga valor y emoción a la identidad social.

También existe una identidad espacial, nos relacionamos con los espacios, son una extensión de nuestro cuerpo, los personalizamos con objetos personales para darles nuestra impronta. Nuestros bienes materiales también forman parte de nuestra identidad ya que son parte de nosotros y de la forma en que se nos reconoce. Estos bienes materiales no sólo satisfacen nuestras necesidades, sino que el esfuerzo que hacemos para conseguirlos es reconocido por la sociedad, y por eso debemos cuidarlos. Es en esta identidad del espacio donde también asumimos diferentes roles, de acuerdo al lugar y situación en que nos encontramos a diario como ser nuestro hogar, nuestro lugar de trabajo, espacios públicos, etc.

Ramírez (2017) agrega en relación al espacio que este va más allá de lo físico, ya que el espacio por sí solo no produce ningún efecto, los diferentes significados sociales en relación a él están dados por el uso y los actos que se realicen en ese espacio, lo que conlleva un “permanente esfuerzo de crear un lugar para nosotros mismos”. (p.203).

Asumimos un rol social y nos comportamos en consecuencia, así podemos afirmar que en público debemos comportarnos de una manera que ya está determinada, por tal motivo la identidad de lugar, la identidad urbana, son tan importantes para la identidad individual, cómo lo son el género, la etnia o la política.

Podemos decir que tanto la Psicología cómo la Sociología acuerdan que la identidad es la forma en que somos reconocidos y resulta de la forma en que interactuamos con los demás. Es una construcción formada por diferentes partes: edad, raza, religión, educación, clase social, estado de salud mental o física, género u orientación sexual, etc. Todas estas partes están inmersas en la cultura y se relacionan con el significado que cada uno de nosotros les atribuimos, por lo tanto nuestra identidad, como ya dijimos, no es estática ni está

determinada por nuestra naturaleza, ni tampoco se ha dado de forma accidental, todo lo contrario, se va construyendo a partir de las diferentes ideologías y disciplinas científicas.

Iacub (2011), relaciona la identidad con el paso del tiempo, y menciona que hay diferentes aspectos, por ejemplo la personalidad que se fijan en los primeros años de vida, permaneciendo estables, en cambio hay otros aspectos que se ven influenciados por diferentes contextos, haciendo referencia a la edad adulta y a la vejez como agentes de cambios, que a pesar de ser procesos heterogéneos presentan muchas similitudes acerca de lo que en nuestra cultura se espera de la vejez.

### **El trabajo y la identidad:**

En relación a la importancia que tiene el trabajo en la construcción de identidad, Araújo (2013) expresa que el trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas:

“... el trabajo toca dimensiones esenciales del ser humano: el hacer, el tener, el ser. Todas ellas transversalizadas por el concepto del reconocimiento social, cultural, psicológico, que potencia al sujeto como constructor de su propio destino, como hacedor de su libertad... El trabajo aporta ‘un lugar en el mundo’, una red social de vínculos y afectos, un sentido de pertenencia, una retribución material, económica, por la tarea realizada, un sentido a la existencia”. (pp.36-37).

Realizar bien nuestra tarea, nos causa tanto un placer a nivel personal como social, lo que es parte esencial de la noción del trabajo. El trabajo no sólo nos brinda un “sentido de pertenencia” al construir relaciones y lazos sociales, sino también nos da “un sentido a la existencia” ya que por la labor que realizamos recibimos una recompensa material, por lo tanto reconocemos el resultado que tiene para las personas perder la fuente de trabajo, puede sentirse como una “desaparición civil”, causando gran angustia que afecta a la persona en todas sus dimensiones.

Es oportuno aclarar que vamos a utilizar el término trabajo y no empleo, siendo el primero un concepto que incluye todas las actividades que se realizan para satisfacer diferentes necesidades humanas, pudiendo estas ser remuneradas o no, por ejemplo el trabajo doméstico, el trabajo voluntario, etc. en cambio, el término empleo alude a las actividades que se realizan a cambio de una remuneración económica o material. (Neffa, 2003).

Andrew Brown (citado en Lens y Blanc, 2019) nos habla de identidades insertadas, que son las que dependen de los grupos sociales, y cuando las personas son parte de las

organizaciones sociales, como ser el trabajo, estas también conforman su identidad: “Yo pertenezco a tal sector, esto es lo que sé hacer”. Lo que se debe a la cantidad de horas que las personas pasan en el trabajo, y muchas veces se les da más importancia que al tiempo de ocio y esparcimiento, se pueden sentir como propios algunos objetos del trabajo e incluso, también se pueden llegar a adquirir ciertos rasgos característicos de la organización donde se trabaja, para luego reproducirlos en diferentes ámbitos de la vida.

Como ya mencionamos, la identidad es un proceso dinámico, de cambios constantes a lo largo de la vida de las personas, y estos cambios en la identidad pueden llegar a producir importantes crisis en lo personal, pueden ser crisis internas si son consecuencia del propio desarrollo, o pueden darse también crisis externas, si son provocadas por el entorno, por ejemplo cuando llega el momento de la jubilación.

Salanova et al. (1999), también hacen referencia a la importancia del trabajo como fuente generadora de identidad, “cómo somos o cómo nos vemos tiene mucho que ver con cómo somos y cómo nos ven en el trabajo” (pp. 40). En algunos aspectos, nuestra identidad estará influenciada por nuestras vivencias en el trabajo, a partir de nuestros logros o de nuestras frustraciones.

Muchas veces, la sociedad llega a considerar que las personas son valiosas si son “miembros activos”, lo que se relaciona con producir, “generar valor”, tener los medios económicos para consumir los bienes ofrecidos, por lo tanto son incluidos dentro del sistema. Por otra parte las personas que no tienen empleo o están jubilados se ven afectadas de dos maneras: si no tienen suficientes ingresos no pueden acceder al consumo de determinados bienes, y, al no ser considerados “activos”, no generan un valor, por lo tanto el sistema los margina, los excluye. (Cardone et.al., 2019).

Según Zanelli y Silva (2008) el trabajo es la actividad que le permite a las personas relacionarse entre sí, es por el trabajo que las personas crean vínculos, pueden aplicar sus conocimientos y desarrollar sus aptitudes, alcanzar sus logros, lo que aumenta su autoestima. Tiene una importante incidencia para la vida ya que organiza los horarios, las relaciones personales, las actividades sociales.

Por todo lo expresado, cabe preguntarnos entonces ¿Qué sucede cuándo las personas son desvinculadas del trabajo?. ¿Podría inferirse que el trabajo otorga una identidad acotada en el tiempo? Partiendo de la base de que quien se jubila estaría sujeto a una reorganización de la identidad.

## **Desvinculación de las organizaciones del trabajo.**

El envejecimiento de la población es un tema que cada vez se hace más relevante, para nuestro país es un gran desafío que necesita ser analizado en profundidad y abordado de manera integral por toda la sociedad, desde el Estado, las personas, la familia y las organizaciones. (Cardone, et. al. , 2019).

Cómo ya mencionamos el trabajo ocupa un rol fundamental en nuestras vidas, nos da un lugar en la sociedad. Sumado al aumento en la expectativa de vida, estamos atravesando momentos de grandes cambios en la organización del trabajo, donde perder la fuente laboral puede constituir realmente un problema, por tal motivo debemos buscar diferentes alternativas llegado el momento de la jubilación, debido a la representación social de asociar bienestar con las personas que están en actividad, para convertirse en sujetos “pasivos”, que dejan de ser productivos e independientes, y que a partir de ese momento comienza su deterioro.

A esto se suman los constantes avances tecnológicos, donde la mano de obra humana está siendo sustituida por mano de obra robotizada o mecanizada, hay autores que se refieren al “fin del trabajo”, ya que todos estos avances hacen que para ingresar al mercado laboral se necesite una mayor y constante especialización, cada vez se torna menos necesario el trabajo manual como consecuencia de la disminución de esta clase de producción. Hay muchos trabajadores que no pueden cumplir con los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo por no tener acceso a la formación requerida, y como consecuencia de esta modernización, ya sea porque son despedidos o deben jubilarse quedan excluidos del sistema, y de un momento para otro sufren la pérdida económica, así como también de la identidad social que esto puede traer aparejado.

Tampoco debemos olvidar la forma en que el trabajo incide sobre la salud, podemos decir que tiene una doble relación, si trabajamos en condiciones que no son las adecuadas, puede ser perjudicial, así como perderlo puede causar una gran desorganización a nivel bio-psico-social, ya sea en los últimos años del ciclo laboral, en la prejubilación, o al momento de jubilarse cuando las personas deben adaptarse a esta nueva etapa. Por lo tanto son muy necesarios e importantes los aportes de la salud ocupacional para pensar, promover e implementar programas y políticas para que llegado el momento del retiro laboral, las personas cuenten con las herramientas suficientes para afrontar los cambios y las dificultades que puedan presentarse. (Cardone, et. al. 2019).

La vida es una continua sucesión de cambios, pero no dejamos de ser lo que somos, vamos atravesando diferentes etapas, y cada una de ellas tiene sus características propias, con sus oportunidades y sus restricciones. No solo el paso del tiempo va marcando las diferentes etapas, sino también las diferentes situaciones que vamos atravesando, que van condicionando el futuro. De niños nos preparan para ser jóvenes, de jóvenes para ser adultos, pero tal vez deberíamos plantearnos la siguiente interrogante: ¿de adultos nos preparan para ser viejos?. (Forteza, 1990).

## **La vejez**

Podemos decir que envejecer ha sido uno de los temas que más ha ocupado al ser humano, siempre buscando la “fuente de la eterna juventud”, y el lugar que ocupan los viejos dependerá de las diferentes culturas y sociedades a las que pertenezcan, es lo que Castoriadis (citado por Pérez, 2011) ha dado en llamar el imaginario social, a partir del cual se construye la identidad de las personas, y en relación a la vejez, podemos decir que crea la forma en que se debe envejecer (Pérez, 2011).

Con respecto a la identidad en la vejez, Iacub (2011) agrega que:

“dicho contexto otorga significados a las transformaciones físicas y psicológicas propias de esta etapa, a la posición del sujeto frente al tiempo, a la relación con el otro y su sociedad, y a las variantes específicas de los cambios que afectan al sujeto y su identidad. Transformaciones que incidirán en mayor o menor medida, en las representaciones del sí mismo y en las expectativas sociales que se promueven.” (p.31)

En nuestra cultura entendemos que envejecer involucra muchos cambios: en la forma cómo los demás ven a las personas cuando envejecen y la idea que tienen de envejecer, los cambios físicos que modifican la relación y la visión que la persona tiene de sí misma, con relación al tiempo que queda por vivir, limitación de los proyectos a futuro, la relación con aspectos muy valorados en la sociedad, como la familia, la vida laboral y profesional, el cambio en los vínculos sociales y de lugar en la sucesión generacional. (Iacub, 2011).

En la actualidad podemos ver que en la sociedad occidental los viejos han sido discriminados y marginados, no hay un deseo de ser viejos. La ciencia también ha contribuido a que la vejez tenga una connotación negativa, y que se la relacione con algo deficitario ya que por mucho tiempo se consideró que la medicina era la única disciplina que podía realizar investigaciones, poniendo su atención en los aspectos biológicos, sin

tener en cuenta la dimensión psicológica, y es así que la vejez, al ser analizada desde el paradigma biologicista no toma en cuenta aspectos naturales de la vida, sino que se centra en lo patológico. Durante mucho tiempo la forma en que se investigaba era comparando a las personas de diferentes edades, y si no coincidía con lo establecido se lo consideraba patológico, lo que llevó incluso a considerar la vejez más como una enfermedad que como una etapa natural del ciclo vital, a la vez que aumentaba el prejuicio social. (Pérez, 2011).

Aún en nuestros días, la visión de muchos profesionales sigue influenciada por esta forma prejuiciosa de ver la vejez, en 1961 se postula “la teoría de la desvinculación o del desapego” en una investigación que se llevó a cabo en la Universidad de Chicago, donde se declara que cuando envejecen, los sujetos van perdiendo el interés por las personas y las cosas de su entorno, se cierran sobre sí mismos, evitando las dificultades y preparándose para la muerte. Esta teoría deja de lado los factores psicológicos, sociales y culturales para centrarse en los procesos biológicos y físicos relacionados al envejecer. Desde esta visión, la posición asumida por las personas, profesionales o no, era acompañarlos en ese proceso de “alejamiento”. A pesar que esta teoría recibió muchas críticas y fue invalidada científicamente (el estudio se llevó a cabo con ancianos institucionalizados), seguimos viendo su influencia.

Como forma de reaccionar a esta teoría, algunos autores comienzan a trabajar para desarrollar la “teoría de la actividad”, sosteniendo que las personas deben mantenerse activas, ya que la vejez trae aparejadas muchas pérdidas: el trabajo, los seres queridos, roles y status, etc., y para evitar caer en la depresión deben realizarse tareas alternativas. Podemos ver en la actualidad aspectos de esta teoría en propuestas sociales y recreativas para que los viejos se mantengan en movimiento, más allá del sentido, como forma de pasar el tiempo.

Ambas teorías, a pesar de parecer contrarias, están reflejando dos posiciones diferentes de la misma visión que se tiene desde el prejuicio hacia la vejez.

En ambas teorías:

“el viejo es despojado de su condición de sujeto deseante y de deseo, incapaz de devenir, al decir de Castoriadis, un ser reflexivo. El anciano es pensado como una sucesión de pérdidas y duelos, y el temor subyacente es (...) que si se detiene a reflexionar, a pensarse, se angustia”. (Perez, 2011, p.283).

Estas teorías le quitan al viejo su subjetividad, considerando que no es un sujeto autónomo, y por lo tanto no puede generar un proyecto de vida, se reproduce y se fomenta el prejuicio en la sociedad partiendo de una concepción de “vejez pasiva”, obligando al viejo a quedar adherido al pasado. En la primera teoría, que declara que se “repliega a sí mismo” le quita el sentido al presente, y en la segunda, en la idea de que debe hacer actividades para pasar el tiempo, le quita la posibilidad de un futuro.

A partir de esta visión hegemónica, desde el déficit, la intervención posible de la Psicología sería promover medidas paliativas o de adaptación a una nueva realidad “donde el psiquismo queda asimilado al sistema nervioso central, el cuerpo al organismo, y los procesos psicosociales a los biológicos”. (Perez, 2011, p.284).

Los estudios más recientes desde la Psicología del Envejecimiento y la Psicogerontología están demostrando que la constitución del psiquismo se da a través de un proceso que abarca todas las etapas de la vida, “en un continuo interjuego entre identificaciones, deseos, narrativa y vínculos, en un tiempo social e histórico que produce y habilita determinadas significaciones y sentidos, que nunca son individuales”. (Pérez, 2011, p.279)

Entonces, en el envejecer ¿cómo se construye la subjetividad?, partiendo de la base de la concepción de un sujeto de deseo, no desde una perspectiva individual o intrapsíquica, sino psicosocial, donde el deseo no se entiende como una carencia, sino como energía. El sujeto es definido “a lo largo de toda su vida” por ciertas características sin importar su edad:

“su deseo será irreductible y no disminuirá con el paso del tiempo. Lo que cambiará a medida que avancen los años, son las estrategias del deseo, en función de la habilitación – prohibición social de las mismas, a los sentidos colectivos producidos en torno a la edad y el lugar social de ese sujeto”. (Pérez 2011, p.286)

Actualmente, estamos asistiendo a un cambio de paradigma, sabemos que somos seres bio-psico-sociales y que los procesos biológicos se desarrollan de forma diferente que los psicológicos y sociales. Investigaciones realizadas en la actualidad han demostrado que no sólo por envejecer disminuyen las funciones cognitivas, ni afectivas, ni de relación, por lo tanto el significado que le damos al transcurrir del tiempo dependerá de cada persona, en relación a su cultura, su entorno, etc. (Pérez 2011).

En el presente las políticas enfocadas al envejecimiento se siguen abordando desde una perspectiva global, sin tener en cuenta los aspectos diferenciales de los adultos mayores, no son una población homogénea, sino que están atravesados por una diversidad de



cambios, y no existe una forma única de envejecer. Las características propias de la vejez incluyen aspectos físicos, psíquicos y sociales pero estos no la definen. (Berriel, et.al. 2006).

Queda claro entonces que las investigaciones sobre envejecimiento (Lehr, 1988; Belsky, 1996; Fernández Ballesteros, 1996) demuestran que el transcurrir de los años por sí solo no causa un descenso de los aspectos psicológicos, ni sociales o afectivos. Si las personas no están afectadas por alguna enfermedad que los limite y si tienen un lugar en la comunidad, el paso del tiempo tendrá el sentido que la persona le adjudique de acuerdo a su historia y su sentir.

### **El trabajo y las personas mayores:**

Al hablar del trabajo, y remarcar el importante significado que tiene este para las personas, sería lógico pensar que la llegada del momento de la jubilación, no sea un momento fácil de afrontar para muchos y más cuando el momento del retiro de la vida laboral, que trae aparejadas varias secuelas, es más un mandato legal y económico que un deseo del trabajador, ese momento se da cuando comienza la vejez, y al estar íntimamente ligado al trabajo, vamos a hablar del significado que este tiene para los adultos mayores.

En relación a este tema Iacub (2011) habla del “yo laboral”, resaltando la importancia que tiene la identidad en relación al trabajo para un gran número de personas, y que llegada la mediana edad pueden experimentarse sentimientos contradictorios respecto al trabajo. Las personas pueden estar satisfechas con su trabajo, su vida social, profesional y de relaciones, están motivados, pero también pueden sentirse más presionados, a disgusto e inclusive aburridos con su trabajo. Al llegar a la edad madura, muchos sienten que su identidad laboral está en riesgo, reconociendo que tal vez no puedan cumplir determinados objetivos que habían planeado alcanzar en su trabajo, lo que tendrá un efecto negativo también en su autoestima. (Gollwitzer y Kirchof, 1998, citados en Iacub 2011).

Actualmente, la demanda de personal está dirigida a personas más jóvenes, por lo que las oportunidades de ascenso ya no están dadas por la trayectoria laboral, donde los puestos de más jerarquía eran para las personas de más edad. Tampoco existe a nivel mundial una tendencia a capacitar a las personas de 50 años o más, situación que puede provocar desmotivación frente a las oportunidades de crecimiento y desarrollo impactando de manera negativa en la identidad laboral. (Iacub 2011).

Las políticas de Recursos Humanos tanto del sector público como privado han sufrido cambios en los últimos años, y estos cambios afectan en su mayoría a los trabajadores a partir de la mediana edad, considerándolos menos productivos y más costosos que los jóvenes. Muchas empresas han hecho reestructuras donde se incentiva económicamente a los empleados de más edad a un retiro anticipado o directamente se los despide. Los que acceden al retiro anticipado muchas veces son condenados a una disminución gradual de su calidad de vida, ya que frente a la actual situación económica es difícil volver a insertarse en el mercado laboral, inclusive en caso de contar con cierto capital tampoco es fácil desarrollar un proyecto alternativo que los favorezca en lo económico, y muchos enfrentan el problema de al haber sido toda su vida trabajadores dependientes, les resulta difícil crear y mantener un proyecto laboral por cuenta propia. (Carbajal Arregui, 2003).

Los cambios de la economía y las reestructuras en las organizaciones, incidieron directamente sobre la estabilidad laboral a la que los trabajadores de más edad estaban acostumbrados, ocasionando en cierta medida un sufrimiento psíquico debido a la amenaza de los despidos frecuentes, la degradación de cargos, el miedo a ser desplazados por los más jóvenes y por el fantasma del desempleo, estos temores tienen una incidencia directa en diversas patologías que sufren los mayores en relación al trabajo.

Cuando una persona es despedida de su trabajo, su narcisismo se siente herido pudiendo generarle una crisis, con presencia de ansiedad, miedo, culpa y hasta vergüenza, y la persona lo siente como una barrera en su proyecto de vida, y dependerá de la forma en que esa crisis se tramite, si se atraviesa este cambio como algo positivo o como un factor de riesgo.

El desempleo puede perjudicar a todas las personas, pero hay algunas diferencias con respecto a la edad que se tenga, los adultos jóvenes, a pesar de que lleguen a experimentar sufrimiento, pueden considerar esta situación como uno más de los tantos cambios que atraviesan, sin embargo, el adulto de más edad puede sentirse excluido de la sociedad por no cumplir lo que se espera de él. Puede pensarse que cuántos más años se tengan el riesgo es mayor, ya que se presentan más obligaciones económicas, como por ejemplo en la familia, si son el sostén del hogar, si tienen personas a su cargo.

Muchas personas, llegada la madurez suelen hacer un balance de su vida, de las metas alcanzadas y las que quedan por alcanzar, hay una toma de conciencia de la juventud perdida y de lo inevitable de la muerte. Si la persona entiende que sus fallas son

consecuencia de sus propias decisiones, y no del mundo exterior, puede llegar a experimentar un sentimiento de culpa tal, que no le permita ver que conservar su actual empleo y conseguir uno nuevo en caso de perderlo, va a depender de las circunstancias actuales, no de sus acciones.

Cuando los trabajadores maduros progresan y ocupan cargos de jerarquía, ven aumentada su autoestima, lo que les da cierta posición frente a los demás, por tal motivo, si son despedidos y no encuentran un empleo de similares condiciones, sentirán una gran frustración, ya que su situación laboral es una de las principales fuentes de “sus gratificaciones narcisistas”. (Carbajal Arregui, 2003).

### **La jubilación**

Muchas veces pensamos que cuando llega el momento del retiro este pasaje se da de manera natural, pero no es así, las personas atraviesan este proceso de manera distinta y a diferentes edades, cuando se deja de trabajar, las personas acceden de diferente manera al ingreso que les brinda el sistema de protección. (Rodríguez y Rossel, 2009).

En relación a este punto, resultan muy pertinentes las palabras de Carbajal (2003) cuando expresa que:

“Pensando en las insensatas realidades que los humanos hemos erigido, y que serían inexplicables para seres más sensibles, puede afirmarse que es un error desde el punto de vista económico empujar fuera del mundo del trabajo a los adultos productivos. Es además muy cuestionable, desde el punto de vista moral, que una sociedad margine a los adultos y a sus familias pretendiendo que sea el mercado quien regule dicha situación”. (pp.54).

Y esto se correlaciona pues, con un modelo hegemónico colonizador a la vez que con un paradigma por entero reduccionista

Un reduccionismo opera necesariamente cuando genera un marco explicativo desde el orden individual, y por ende, sobrecarga al sujeto y anula la cara contractual a saber: lo vincular.

En esta línea, una de las grandes preocupaciones en el campo de las ciencias, y específicamente de las ciencias “psi” es el reduccionismo como paradigma imperante.

Frente a tal parcelación del sujeto dividido en micro disciplinas, surge como alternativa imperiosa el paradigma de la complejidad propuesto por Edgar Morín (1997). En términos del autor, lo que se propone es superar el reduccionismo y sostener la visión global. Esto no implica bajo ningún concepto eliminar los aportes de las múltiples disciplinas, sino trabajar en la tensión entre lo micro y lo macro. Al respecto, se plantean tres conceptos de índole fundamental a saber: multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad.

La multidisciplinariedad remite a la operativización sobre un campo de estudio desde la mirada de diversas disciplinas. La interdisciplinariedad a la capacidad de integrar, combinar esas disciplinas. Y la transdisciplinariedad es la interpelación a trascender el campo concreto de estudio de cada mirada disciplinaria, sin excluirlas. (Azócar, 2013).

Si nos cuestionamos acerca de la jubilación, puede entenderse como el momento en que una persona, llegada una edad determinada fijada por las leyes vigentes, es apartada de manera forzosa de la actividad laboral, con todo lo que ello implica para todos los órdenes de su vida, desde las relaciones sociales, familiares, en términos económicos, etc., en este sentido que el término “jubilación” resulta contradictorio en su misma esencia, en tanto quien se jubila no se constituye como sujeto capaz de “jubilar” un nuevo ciclo como lo es la vejez.

Se ha hecho hincapié en lo que respecta al mercado laboral y las políticas públicas, pero no se ha tenido en cuenta de qué manera afecta el retiro la identidad del jubilado. Como mencionamos antes, la identidad ha sido forjada principalmente en los años de trayectoria en el trabajo y de acuerdo al rol que esa persona desempeñó. El impacto psicológico que tiene sobre las personas el momento de su retiro afecta su forma de identificarse en la sociedad, sobre este impacto inciden también diferentes situaciones: las circunstancias en que se dio el retiro, como era la tarea que desempeñaba y el nivel sociocultural. (Lens C., Blanc D., 2019).

Se hace imperioso entonces, no solo el compromiso real de las ciencias en la trilogía multi-inter-transdisciplinariedad sino también su vinculación en la creación de políticas públicas. Esto implica romper además con el mito de que “el viejo se vuelve niño”, en lugar de considerar que las personas envejecen en calidad de sujetos deseantes, activos en su nueva etapa, gozando de su sexualidad, de apropiación de su saber y palabra y de hacer uso pleno de ella, de sentirse creador y constructor de nuevas realidades y horizontes. Pero

aquí falta algo, y es también demoler el temor a ser viejo que es producto de la subjetividad, y quizás este sea el mejor comienzo: aceptar y celebrar cada etapa de la vida, en calidad de humanos.

### **Los dispositivos y la construcción de subjetividad:**

Llegado este punto, se abren paso nuevas interrogantes: ¿Cómo se ha logrado construir un sujeto pasivo y por poco “fantasmático” que reemplace al sujeto propio de la jubilación, en términos estrictos de jubilar o celebrar activamente? ¿Por qué envejecer, como parte del ciclo vital de lo unívoco de todos los sujetos, se ha vuelto un disparador de temor? ¿Cómo es posible que las ansiedades paranoides justamente se disparen a raíz de lo institucional, y por ende sostenido y amparado desde un discurso institucionalizado que solo es posible de ser analizado desde la tensión instituido-instituyente? ¿Es posible “descongelar” la negación del temor a envejecer asociada a la renuncia de asunción de una reestructuración de la identidad del sujeto jubilado? ¿Cómo es posible elaborar el duelo de separación del trabajo portador de la identidad de un sujeto constructor-activo? ¿Es factible admitir que el impacto que se origina sobre el final del cese del contrato laboral se debe a que no hay preparación desde el comienzo y una continuidad preventiva de cuidado de los recursos humanos? ¿Y que al fin y al cabo son los sujetos que sostienen el funcionamiento de una organización de trabajo (sea esta cuál sea)?

Para dar respuesta a estas interrogantes, ha de partirse de un modelo que explique y justifique las mismas.

Mucho se ha hablado de Dispositivo sin hacer reparo en la multiplicidad de acepciones y funciones que se le adjudican desde el mundo de las ciencias psi, pues como se verá a continuación, no es precisamente un concepto restringido, azaroso y tampoco es un concepto resolutivo de intervención a secas, nos vamos a remitir al artículo de García Fanlo (2011) donde desarrolla la descripción de dispositivo desde Foucault, Deleuze y Agamben.

En la filosofía foucaultiana un dispositivo se define por la red de relación saber/poder.

Para Foucault (1894), un dispositivo opera sobre la base de tres lineamientos: red, naturaleza de la red y acontecimiento. La red justamente se afirma en la existencia no solo de las instituciones, creencias, normas, construcciones arquitectónicas, en sí mismas, sino en tanto son generadoras de prácticas que se inscriben en los modos de ser. Por ello la

naturaleza de la red, se vincula con los procesos de subjetivación que determinan la construcción de un sujeto en cada contexto y no de otro. Por otro lado, cuando se alude a acontecimiento debe pensarse en la emergencia o lo que Foucault llamó accidente. Un dispositivo opera en el ámbito de lo dicho y lo no dicho, de lo presente en una práctica discursiva o de lo ausente.

En *Vigilar y castigar*, Foucault (1977), a partir del análisis de los cambios institucionales, define al disciplinamiento como un dispositivo que opera a través de los modos de control y racionalización de la economía del castigo. Recibe en esta obra de tres tomos el nombre de dispositivo de control. Lo que Foucault jamás perdió de vista es el juego relacional que se produce entre saber y poder. El poder no es pasible de ser ejercido por alguien, es decir no pertenece a alguien sino que opera en las redes de forma invisible.

García Fanlo (2011), expresa también su visión de lo que es un dispositivo:

“Un dispositivo no es algo abstracto. En tanto red de relaciones de saber/poder existe situado históricamente —espacial y temporalmente— y su emergencia siempre responde a un acontecimiento que es el que lo hace aparecer, de modo que para hacer inteligible un dispositivo resulta necesario establecer sus condiciones de aparición en tanto acontecimiento que modifica un campo previo de relaciones de poder. El dispositivo no es algo externo a la sociedad pero tampoco ésta es externa al dispositivo y de la misma manera hay que pensar la relación entre dispositivo y sujeto”. (pp.2)

En esta cita queda claro que: todo dispositivo está determinado por el contexto socio-histórico en el que el mismo emerge. Asimismo, un dispositivo, no es ni una abstracción, ni es pensable fuera de la sociedad y a la inversa la sociedad no está por fuera del dispositivo. Por más complejo que ello parezca la noción de dispositivo está sujeta por un lado, a la producción de un tipo de sujeto y no de otro, y al mismo tiempo este sujeto en tanto singular y colectivo no puede ser alienado del dispositivo en tanto lo explica.

Esto nos remite a otro orden para ahondar en la comprensión de la filosofía foucaultiana: los modos de producción de subjetividad característicos de cada contexto socio-histórico.

Entonces, ¿A qué se refiere Foucault cuando habla de modos de producción de subjetividad?

Son modos de construcción de un tipo de sujeto que surgen de las redes colectivas en tanto establecen lazos capaces de producir modalidades de ser. Pero hay otro factor más que no

ha de descuidarse a saber, el sujeto, en su orden singular y colectivo no solo produce, construye, sino que es simultáneamente construido. De ello se deduce la importancia del análisis de las prácticas discursivas en tanto aluden no solamente al discurso, sino a la práctica que hace emerger un tipo de discurso y no otro.

El autor, entiende que en el análisis de un discurso se hacen visibles contradicciones, omisiones en tanto se enuncia una verdad, que en principio podría asumirse absoluta. En este sentido, en “La verdad y las formas jurídicas”, Foucault (1973) a través del análisis discursivo pone la lupa sobre aquello que se asume como verdad a partir de la legalidad, y por ello recurre a la genealogía para demostrar que en realidad esto tiene que ver con un dispositivo que opera en busca de la normalización y la sanción punitiva que sustituyó a otras sanciones que operaban sobre el castigo corporal.

Deleuze (1990) (citado en García Fanlo, 2011) retoma la noción de dispositivo de Foucault con el fin de ampliarla, intentar explicarla en mayor profundidad y abre nuevas líneas de visibilidad, sostiene que el dispositivo implica pensar en las líneas visibles e invisibles que lo configuran y que el “sí mismo” se construye a través de un proceso de individuación, vale decir en su orden singular.

Esto nos lleva una vez más, a los procesos de racionalización que explican por un lado, cómo se genera un dispositivo y por otro, son estos mismos procesos los que lo sostienen. En caso de existir una crisis de la razón o cuando la razón se vuelve contra sí misma se produce un cambio de dispositivo y agrega algo más, la pertenencia de los sujetos a un dispositivo y a la inversa.

Agamben (2006), (citado en García Fanlo, 2011) siguiendo la teorización de Foucault, va a señalar la pertenencia de la emergencia de un dispositivo en un momento dado. Esto da un sentido a la aparición del mismo en consonancia con un contexto socio-histórico y también devela el aspecto de su funcionalidad. Es decir, que la valoración del dispositivo puede entenderse a partir de su funcionalidad.

Con ello Agamben (2006) (citado en García Fanlo, 2011), señala que más allá del origen del término dispositivo en tanto definido por lengua escrita, como aparece en la RAE y hace alusión al sentido común, o como se lo define epistemológicamente, estuvo inscripto desde el la época en la que aparece el homo-sapiens y que remite a la subjetividad de los modos de ser y vivir aún en esa época como en la actualidad.

Ambos, Deleuze (1990) y Agamben (2006), (citados en García Fanlo, 2011) desde sus respectivos marcos teóricos, señalan la funcionalidad de todo dispositivo extendiendo la noción foucaultiana del mismo más allá de la relación de saber/poder.

Ahora bien, dicho esto y comprendiendo que un dispositivo está arraigado en los criterios de vida, en tanto disciplina o en tanto se lo use como diseño de intervención, en este proceso de construcción del sujeto pasivo y de una posible y necesaria deconstrucción, debería abrir lineamientos para pensar, por un lado: como el Estado cede poder a los empleados públicos en lo que a la Institución educación respecta, y por otro, podría inferirse que en esta misma debe colarse un filtro que indirectamente, a la vez que prepara sujetos para la división del trabajo los prepara para la pasividad.

### **Relación de Saber – Poder**

En sentido amplio, y aún en sentido estricto, la educación a lo largo de la historia de la humanidad, ha mostrado incontables veces, que la misma precede y excede al hombre. Desde los tiempos más remotos, el hombre siempre ha vivido en sociedad, la más primitiva o la más civilizada, esto arraiga su carácter social y racional, desde el preciso instante en que necesita de otros para llevar a cabo sus prácticas. En este sentido, la educación, se ha desplegado de múltiples formas, por momentos como un privilegio y algo que debía ser atesorado por unos pocos, en detrimento de otros, según sostienen Abagnanno y Visalberghi (1964), al referirse al modo en que las civilizaciones que se iban conformando, fueron incorporando prácticas educativas de las precedentes, lo que implicaba una reelaboración de aquello original.

La doble tarea a la que toda sociedad civilizada se vio obligada, era conservar ese patrimonio cultural a la vez que innovarlo. Y yendo aún más lejos, en un sentido amplio, no hay práctica que no implique aprendizaje, y por ende no hay aprendizaje que no implique educación. Hasta los actos más sencillos implícitamente una educación, que se ha transmitido desde pasadas generaciones, con una capacidad casi infinita de transmitir conocimientos.

Si hablamos de la importancia de la educación, debemos hablar de la pedagogía, y de cómo ambas están relacionadas.



Etimológicamente, pedagogía, quiere decir estudio del niño. Esto nos remite, a pensar en la educación entonces en relación al niño. Y si bien esto, es extremadamente interesante, es un tanto complejo.

Por un lado, porque el status que se da al niño como tal, es decir, en calidad de niño, atravesó diferentes momentos socio-históricos que determinaron la forma de comprenderlo, tanto en aquello considerado normal, como aquello considerado anormal. Esto es, que lo desviado de lo esperable debía ser corregido. Cabe preguntarse, hasta qué punto esto no sigue hoy vigente, en pleno siglo XXI. Y es que esto se correlaciona inexorablemente con las tendencias y prácticas pedagógicas. De hecho, el modelo de escuela tradicional se corresponde con una práctica pedagógica tradicional, no centrada en el niño, sino en la figura del maestro, hecho que se contrapone con la etimología del término pedagogía.

Esta forma tradicional, posiciona al educador como figura autoritaria y portadora de saber, quien bajo la legitimidad de educador, transmite al educando un cúmulo de conocimientos sistematizados que este debe asimilar. Entonces, el aula se vuelve cuantificable, olvidando así educar para aprehender, y educar para aprender a aprehender. Se obtura así la espontaneidad, el diálogo, la curiosidad infantil y por último, el contexto y el desarrollo de la autonomía.

Es en este sentido que hacemos referencia a Freire (1985) quien pensó en una escuela nueva, popular. Otorgando al niño, un status por entero diferente, por lo tanto, proponiendo también una pedagogía diferente, que es libertadora y no liberal. En palabras de Freire (1985): “Cuanto más se les imponga pasividad, tanto más ingenuamente tenderán a adaptarse al mundo en lugar de transformar” (pp.64).

¿Y no es acaso entonces lo que se inculca? ¿Aceptar, meritocracia mediante en pos de un trabajo, y posteriormente, aceptar el júbilo en términos redituables para mantener la continuidad de lo vulnerable y asumirse pasivo?

Seguimos asistiendo a la visualización de un modelo dominante que cosifica a los sujetos a través de un sistema de evaluación que los califica según su producto/rendimiento. No obstante, los éxitos o fracasos se explican a partir de estos sistemas de evaluación cuantitativos sin medir los impactos que ello genera.

Asimismo las conductas de los niños son reguladas y no dejan margen a la genuinidad y espontaneidad. Esto es evidente para el caso de los “niños molestos o dispersos” que

automáticamente son medicados por la supuesta presencia de un diagnóstico que puede ser cuestionable.

La dialógica, a la que tanto Freire apostaba sigue siendo sofocada y en su lugar resalta la autoridad del educador frente a la vulnerabilidad de los niños. Seguimos en gran parte, en la continuidad de una “pedagogía represiva” cuya esencia es ocultar y silenciar el dolor del otro, socavando la curiosidad y el deseo de aprender. ¿Acaso no podría extrapolarse lo mismo a las organizaciones del trabajo?.

¿De qué jubilación hablamos? ¿Dónde están las voces de los que han dedicado años a su trabajo?. ¿Qué estamos haciendo como parte de la sociedad?

Una noción fundamental al respecto es la crítica de Foucault (1978). El autor se pregunta ¿cómo no ser gobernado?, cuyo fin no es negar dicho gobierno, sino cuestionar la forma en que somos gobernados, lo que denomina actitud crítica, o sea, la virtud de un sujeto de atribuirse el derecho a cuestionar la relación saber – poder que crea modos de ser y estar, moldes, en los que los sujetos deben caer en formas de enunciados cómo verdades absolutas. La actitud crítica es lo que va a permitirle correrse de ese lugar de ser gobernado de tal o cual manera, lo que se presenta como “el arte de no ser gobernado”, y así dejar de ser sujetado, para poder concebirse en su calidad de sujeto autónomo.

### **Las personas mayores y las organizaciones: El contrato psicológico y la identidad laboral**

Al comienzo de la relación laboral, podemos decir que hay un goce por parte de la persona que obtiene el empleo, existe un contrato formal que establece las condiciones del trabajo: cargo a ocupar, horario, salario, etc., a partir de ese momento el sujeto está destinado a producir, y comienza a crear una representación de la realidad de acuerdo a las experiencias vividas en relación al trabajo, tal es así que Palací (2008) citado en Vesga Rodríguez (2011) expresa: “la realidad de las organizaciones es construida por los miembros a través de procesos cognitivos, sociales y políticos” (p.20).

A decir de Blanch (1996):

“La acción de trabajar entraña connotaciones que se extienden a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización) y que la hacen susceptible de ser vivida como castigo, vocación, derecho, deber, valor de cambio o de uso, instrumental o final” (citado en Vesga Rodríguez, 2011, p. 176).

En relación a lo que venimos desarrollando acerca de la importancia que tiene el trabajo en la vida de los sujetos, atravesándolos en aspectos que van desde lo social, afectivo, emocional y cognitivo, consideramos muy oportuno desarrollar el concepto de contrato psicológico, conocer cómo incide en las relaciones laborales, su influencia en el comportamiento tanto de los trabajadores como de las organizaciones y de qué manera se relaciona con la identidad.

Tena (2002), hace también referencia a los cambios sociales de las últimas décadas en relación a una nueva organización de la actividad laboral, y nos habla de un concepto que según la autora está casi olvidado y que vuelve a tomar relevancia: el contrato psicológico.

Para la autora el contrato psicológico se relaciona con las expectativas e ideales implícitos que se dan en la relación laboral entre empleados y empleadores, haciendo referencia a tres estudios realizados en los años cincuenta, cuyos autores son Argyris (1960), Levinson (1962) y Schein (1965), y a pesar de que el fin de los investigadores fuera ayudar a los trabajadores, quienes financiaban sus investigaciones eran las empresas, por lo que dichos fines debían coincidir con ellas, en lo relacionado a incrementar la producción, disminuir las huelgas y el poder de los sindicatos, reducir el ausentismo, etc.

Estos autores, a pesar de utilizar los mismos términos, tienen diferentes formas de interpretarlos. Es a Argyris (1960), citado en Tena (2002) a quien se le atribuye la creación de la expresión “contrato de trabajo psicológico”, y lo describe como “las percepciones de ambas partes de la relación laboral, organización e individuo, de las obligaciones implícitas en la relación. El contrato psicológico es el proceso social por donde se llega a estas percepciones” Entiende al contrato psicológico como consecuencia de una cultura organizacional no formal y como una forma de adaptarse a un sistema inoperante y distingue que existen discrepancias entre las necesidades de los trabajadores y su situación laboral, lo que conduce a un fracaso psicológico.

Levinson (1962), citado en Tena (2002) lo define como “el producto en gran parte implícito y tácito de expectativas mutuas que frecuentemente antecede a las relaciones de trabajo”, dice que debe ser recíproco y fundamental al momento en que la persona se integra a la empresa, al momento de satisfacer sus necesidades y para el bien de su salud mental, lo que lo hace más importante que el contrato legal, ya que este no tiene en cuenta todos estos aspectos.

Y por último, Schein (1965), citado en Tena (2002) define al contrato psicológico como “un conjunto de expectativas no escritas que operan en todo momento entre cada miembro de una organización y otros miembros de esa organización”, hace referencia a toda expectativa, tanto de la empresa como de las personas que la integran, a lo que ambas partes deben dar y lo que esperan obtener.

Estos tres autores coinciden en entender al contrato psicológico como las expectativas tácitas de la relación laboral que no están incluidas en el contrato formal, pero menciona que mientras Argyris lo define desde un punto de vista negativo, Levinson y Schein lo destacan como algo positivo, ya que crea una mutua dependencia entre los trabajadores y las empresas, lo que los beneficia ya que incrementa la producción, la eficacia, la satisfacción y la confianza laboral.

Los autores coinciden también en que el conflicto es parte de la relación laboral donde todos los involucrados buscan resultados, y sostienen que si las empresas contribuyen a la realización personal de sus empleados, estos conflictos pueden transformarse en cooperación.

En la actualidad varios investigadores han cuestionado los argumentos de estos autores acerca del contrato psicológico, entre ellos, se menciona un artículo de Denise Rousseau (1989), (citado en Tena 2002), profesora de comportamiento organizacional, donde declara que por causa de los cambios en las exigencias laborales, es necesario cambiar la perspectiva, ya que los artículos anteriores se centraban en los aspectos económicos y dejaban de lado los aspectos emocionales, sociales y las experiencias individuales.

Uno de los primeros aspectos que cuestiona Rousseau (1989) citado en Tena (2002), es si la organización puede ser considerada como parte de la relación en el contrato psicológico, ya que dentro de ella es donde este se crea, pero en sí misma no puede “percibir” el contrato ni actuar en consecuencia, a diferencia de los primeros autores que consideraban que entre la organización y los empleados había una relación interactiva, de interdependencia

recíproca, Rousseau sostiene entonces, que si bien las organizaciones no integran el contrato psicológico, sí lo hacen sus representantes, (jefes, directores, personas que realizan la selección).

Rousseau (1989), citado en Tena (2002) hace referencia también a la dinámica de las relaciones laborales, teniendo en cuenta los despidos, los empleos temporales, y que esta inestabilidad es la causante de la disminución de “la lealtad y el compromiso de los trabajadores”, por lo que la interpretación del contrato psicológico dependería de la percepción y vivencias de los involucrados, por lo que la autora menciona que no necesariamente las partes deban coincidir en sus términos, y a pesar que hubieran discrepancias en lo que las partes interpretan, el contrato existe, por ejemplo el trabajador cree que debe ser productivo y leal a la empresa y a cambio recibirá un salario, seguridad social y estabilidad laboral, a pesar de lo que las partes involucradas puedan percibir de la situación, las bases para el contrato psicológico son las “expectativas de unas relaciones justas, buena fe y confianza”, y los elementos que lo componen son los hechos, palabras, o actitudes cotidianas que pueden interpretarse como promesas o futuros acuerdos.

Reyes Contreras y Martínez de León (2007), analizando las definiciones que han dado los diferentes autores desde la mitad del siglo pasado, definen al contrato psicológico como:

“la vinculación entre un trabajador y su empresa, establecida a partir de las buenas relaciones existentes entre ellos y la satisfacción del empleado en su ámbito socio-profesional, fruto del cumplimiento de las expectativas y compromisos presentes y futuros de ambas partes”.

Las autoras destacan que al comienzo el contrato psicológico estaba relacionado sólo a lo que los empleados esperaban de su trabajo y de la empresa a la que pertenecían, pero actualmente está comprobado que también se debe tomar en cuenta lo que la organización espera de sus empleados, ya que las obligaciones incumben a ambas partes y debe existir un intercambio mutuo.

Para Pallarés y Selva (2016), el contrato psicológico tiene tres características importantes:

- 1) Incide de forma directa en el buen funcionamiento de las empresas, con el bienestar laboral y psicológico de los empleados.
- 2) No se puede ver ya que está basado en lo que las personas esperan o piensan de acuerdo a los diferentes elementos psicológicos o sociales y

- 3) Su carácter dinámico, el contrato psicológico se establece al comienzo de la relación laboral, pero las necesidades y expectativas se van transformando de acuerdo a los cambios que se van presentando.

Retomando lo planteado en relación al significado del trabajo en la vida de las personas, no sólo por su valor económico, sino por su función socializadora, en la que intervienen aspectos que van desde lo emocional, intelectual, y/o afectivo (Topa, Palací y Morales, 2004) remarcan el importante rol que cumple el contrato psicológico para tratar la complejidad que existe en las relaciones de los trabajadores con sus empleadores, basándose en la reciprocidad de ambas partes con respecto al cumplimiento de una promesa de recibir algo a cambio de lo que se ofrece.

Podemos concluir entonces que el contrato psicológico también influye en la construcción de identidad de las personas ya que en las relaciones laborales van construyendo significados de las vivencias de trabajar, dependiendo de las experiencias de cada uno. Se configura una identidad ocupacional que “se concibe como la relación que las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional (el trabajo que desempeñan), tiene que ver con lo que la persona es, o le describe como parte central suya” (Andrade, 2014), (citado en Rentería y Vesga, 2019, p. 5).

Cuando las personas tienen un empleo estable, se sienten seguras, tranquilas y las bases del contrato psicológico se apoyan más en el compromiso que en las posibilidades. Si la relación laboral es de carácter informal, el significado que le darán al trabajo será desde la desconformidad, porque a pesar de tener que desempeñar sus tareas con las mismas exigencias que los empleados en condiciones de empleo formales, no cuentan con los mismos beneficios, por tal motivo construcción de su contrato psicológico estará más basado en expectativas de mejora de sus condiciones de trabajo, que de compromisos.

De esto se desprende que, en una misma organización y cumpliendo las mismas tareas, serán las diferentes condiciones de estabilidad, seguridad social, retribución económica, las que van a determinar los diferentes significados del contrato psicológico. (Vesga Rodríguez, 2011).

Para entender entonces las particularidades de los contratos psicológicos se hace necesario reflexionar acerca de lo que sienten y piensan los trabajadores en relación a sus

vínculos con las organizaciones del trabajo en medio de los cambios constantes de las condiciones del mercado laboral.

Cabe preguntarnos entonces: al momento de elaborar el cierre, el fin de la etapa laboral ¿dónde queda el contrato psicológico?, en ese momento, el sujeto que ha trabajado toda su vida parece escindido del sujeto de deseo, a pesar de haber construido una identidad de pertenencia a través del rol de trabajador.

### **Sujeto de jubilación como sujeto de deseo: ¿hacia un campo de luchas?**

Para responder a esta pregunta es preciso tener una conceptualización sobre qué se entiende por poder y qué se entiende por Estado, para posteriormente definir que implica, qué es y desde qué posición puede hablarse de "Estado como lucha de poder".

Una de los conceptos más desarrollados desde la sociología y que ha aportado a nuestra disciplina, nos remite a hablar de lucha entre clases, de lucha entre poder legislativo y ejecutivo, esta lucha entre poderes no se define por un enfrentamiento precisamente "intra-gubernamental", si se me permite usar este término. Se define por quiénes representan a los sujetos sociales en tanto actores políticos a la hora de votar, de elegir y la lucha entre lo que se ha elegido y el poder ejecutivo, en tanto las políticas públicas terminaran por contraponerse al discurso servido pre-electoral.

En este sentido, y siguiendo esta línea, la lucha de clases implicaría: la clase dominante y la clase dominada. Por ende, la lucha de clases vendría a explicar la existencia de un conflicto social que surge de un antagonismo que es inherente a una sociedad organizada políticamente, el conflicto se da pues como confrontación o choque de los distintos intereses de distintas clases sociales contrapuestas. Esta es una concepción Marxista que aún sigue siendo de algún modo el sustento que ha llevado a desarrollar nuevos conceptos y también a visualizar la sociedad y el Estado desde una perspectiva a mi ver, totalmente innovadora y hasta predictiva diría yo. Pues así como Marx hablaba de la Ideología dominante que se construía desde las condiciones materiales de existencia y los modos de producción, hoy hablamos de producción de subjetividad pensada desde el contexto socio-histórico y sus formas de producción.

El Estado es un campo de disputas ya sea por la reproducción o sea por la reforma del orden social.

La transformación del orden vital nos corresponde a todos como ciudadanos, sin dejar de lado las relaciones de poder del Estado, en tal sentido cabe cuestionarnos acerca del rol que podemos desempeñar desde la psicología para poder intervenir en las políticas públicas y así mejorar la salud de las personas? ¿Sería posible transformar desde abajo la estructura de poder? Volviendo a lo planteado acerca del estado como campo de lucha de poder, no es intra, sino que se despliega tanto en su orden interno como externo. Ser conscientes de esto y de sus potenciales alcances es lo que va a permitir una verdadera democracia desde la que surja el bien común pensado para todos y aceptando la pluralidad de la sociedad.

### **Posibles líneas de intervención: Un abordaje integral**

Al pensar en las posibles líneas de intervención es ineludible y de algún modo inevitable que se abran interrogantes tales como:

¿Desde qué lugar intervenimos? ¿Qué métodos y herramientas priorizamos a la hora de intervenir? ¿Desde la teoría o desde la práctica?

Aunque quizás lo que la pregunta sea: ¿desde qué lugar?.

Desde nuestro lugar, en el acercamiento a la producción de subjetividades de las múltiples colectividades, en ese entre, es donde se abre la brecha para la creación-recreación de los dispositivos de intervención.

Desde dónde surgen las diversas demandas sociales, que muchas veces nos llevan a cuestionar los métodos de intervención. Y esto se complejiza aún más, cuando sabemos que no debemos perder de vista, las demandas que surgen, de alguna manera desvirtuadas, desde las políticas públicas.

Pero entonces: ¿Dónde está la demanda? ¿En nombre de quién hablamos? ¿Somos portavoces del dolor?

Es oportuno detenernos en este punto, para no caer en la falsa creencia que en calidad de profesionales nos hemos vuelto depositarios de toda proyección que se dispare en nombre de la angustia. Ser portavoces del dolor, implica portar en nuestra voz la posibilidad de



hablar acerca del dolor cuando trabajamos con el otro u otros. Llevamos al campo de la palabra la expresión de aquello que se calla, pero es posible de ser dicho, es un acto de compromiso. Y nos remite a una nueva interrogante:

¿Cómo despertar al sujeto de deseo que se ha cristalizado en la pasividad y por ende no hace goce del júbilo y de su autonomía potencial?

En principio, podría parecer que las preguntas nos retrotraen automáticamente a las respuestas y se estaría cayendo en la obviedad. Justamente, aquello que suele percibirse como obvio y que en consecuencia se da por hecho es el gran generador de múltiples distorsiones y no obstante deducimos que las respuestas están escritas en las mismas teorías psi.

No es un problema de las teorías y sus correspondientes corrientes psicológicas. Es un problema de quien no ha entendido el sentido de la implicancia que concierne a la práctica misma cuando se trabaja con los actores involucrados.

Pero que sucede si la demanda no ha sido explicitada, o sea, si nadie nos ha convocado en calidad de profesionales de la salud mental, tal vez debamos acercarnos al lugar concreto más viable para intervenir.

En este sentido, una de las posibles líneas de intervención refieren al campo específico de la Orientación Vocacional Ocupacional, (OVO), y la Orientación Vocacional Profesional, (OVP), desde la visión de Carbajal (2016), quien ha trabajado desde estos enfoques con adultos, a partir de una práctica orientada a la prevención.

El autor destaca que tanto la premisa de la OVO, como de la OPV, admiten una continuidad a lo largo de las diferentes etapas del curso de la vida. Por lo que no puede ser pensada escindida del proceso de construcción de la identidad que surge a partir de los vínculos, y en consecuencia de los procesos de identificación.

Asimismo, ello nos remite al campo grupal, en tanto los diferentes grupos de referencia y de pertenencia de los que un sujeto es parte, otorgan un rol en estrecha vinculación con el grupo en cuestión, con el que dicho sujeto se identifica.

Cabe aclarar que, si bien es cierto que rol no es igual a identidad, el rol nos remite a la funcionalidad de la identidad que se despliega en los más diversos ámbitos de la cotidianidad de un sujeto. Con ello se está afirmando que en la organización del trabajo a la que una persona pertenece, en la medida que desempeña una o varias tareas, se pone en juego un proceso de identificación que va desde la internalización de la cultura organizacional hasta la conjugación del sujeto deseante en consonancia con las expectativas propias del sujeto mismo y con el cargo que ocupa, partiendo de la base de lo que se considera un trabajo digno, no precario.

Cuando se trabaja en OVO con niños o adolescentes la orientación se lleva a cabo en las diferentes instituciones educativas, al trabajar con adultos, dicha orientación puede hacerse en diferentes lugares, dependiendo si trabajan o no. (Carbajal, 2016).

**Para los adultos que trabajan**, las posibles intervenciones son variadas, pudiendo realizarse en el lugar de trabajo o como consultoría externa, cuyo origen puede ser: cambio en las tareas, que hacen necesario volver a organizar el trabajo, la creación o eliminación de un sector o departamento, problemas personales de origen físico por alguna enfermedad o accidente, problemas psíquicos de diferente índole, vinculares, etc.

**En el caso de los adultos que hayan sido desvinculados de su trabajo**, brindarles un espacio de OVO es fundamental en relación a promover su salud. Estos espacios son un importante apoyo emocional, para que las personas puedan analizar los proyectos y oportunidades que puedan tener, y tramitar los diferentes sentimientos y emociones que les ocasiona su actual situación.

Se trata de que todos los participantes se involucren, trabajando sobre su autonomía, que perciben les ha sido despojada, dándoles la oportunidad de procesar la sensación de fracaso ante la pérdida del empleo. Se apunta también a evitar que les gane el desánimo y se aparten o sean apartados de la sociedad.

Se busca que comprendan la diferencia entre trabajo y empleo, que tomen contacto con sus historias de vida, destacando su potencial para que desde el contacto con el grupo sientan que a pesar de no recibir un salario, son capaces de cambiar su realidad, y

entiendan que más allá que el empleo sea necesario para tener un sustento, no lo es para ser creativos, productivos, entablar y sostener vínculos, ni tampoco para trabajar.

Se trata de tender redes que le den apoyo, a decir de Pichon-Riviére (1970), una buena o mala salud mental guarda una estrecha relación tanto con los elementos socioeconómicos como de familia "... que intervienen o determinan, en forma positiva o negativa una adaptación activa a la realidad, en la que el sujeto se compromete con el medio en una relación creativa modificadora" (citado en Carbajal, 2016).

Desde los espacios de intervención se trabaja en los grupos familiares para potenciar las capacidades que se necesitan para enfrentar la ansiedad y preocupación porque la jefa o jefe de hogar no tenga empleo, en el abordaje familiar se promueven espacios de diálogo, para compartir el sentir de cada uno, se brinda información en pos de una buena y sana adaptación. Son espacios de inclusión y significación, dónde lo que se busca es crear un lugar desde el vínculo, donde la palabra del otro es fundante, los espacios varían en función de los recursos y demandas, lo físico es móvil, y no altera la implicancia.

Como ejemplo de estos espacios encontramos:

Dentro del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República UdelaR, se encuentra el Núcleo Interdisciplinario de Estudios de Envejecimiento y Vejez (NIEVE), donde se constituye un espacio académico, interdisciplinario, cuyos principales objetivos son el desarrollo de investigaciones, enseñanza y extensión que abarcan aspectos psicológicos y sociales del envejecimiento y la vejez en nuestro país.

Otro ejemplo es el II Plan Nacional de Envejecimiento y Vejez 2016 – 2019 (Mides, 2016), dentro de sus ejes estratégicos se plantea el derecho a la igualdad de las personas mayores para el acceso a un trabajo digno, generando espacios de reflexión y análisis sobre la normativa en relación a la jubilación y al trabajo, tanto en nuestro país como en el extranjero. Se desarrollan talleres para informar de los derechos y deberes laborales y de seguridad social de las personas mayores. Talleres sobre el tránsito hacia la jubilación para los trabajadores del Estado que estén próximos a jubilarse. Acciones para promover y concientizar acerca de la importancia de formalizar a los mayores en el mercado laboral.

Creemos oportuno señalar con respecto a este Plan, que desde el año 2020 no se han vuelto a trabajar, ni se han retomado las propuestas planteadas, tampoco se han promovido o incentivado nuevas estrategias al respecto.

Desde el año 2015, se implementan talleres dictados por la Profesora Mag. Mónica Lladó y el Profesor Mag. Emiliano Escudero, docentes de la Facultad de Psicología y del Centro Interdisciplinario de Envejecimiento, dentro de las propuestas de acción destacan:

“técnicas grupales que promovieran la participación activa y un proceso grupal de visualización, apropiación y reinención del posicionamiento subjetivo desde el cual los participantes se encontraban transitando su jubilación (...) énfasis en promover los mayores niveles de autonomía posible en la construcción singular y colectiva de proyectos de vida post-jubilatorios (...) se ha buscado aumentar las herramientas de los participantes para la invención de sí mismos antes que recetar un modo específico de ser” (Lladó y Escudero, 2019, p.366).

También, a partir del convenio entre la Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay (ONAJPU), y la UdelaR se realizan desde el año 2016 talleres preparatorios para la jubilación.

Cabe destacar entonces la importancia de estos espacios ya que, así como el sujeto se constituye en sujeto activo, al momento en que atraviesa el proceso de jubilación, debería simultáneamente, ser sostenido en la elaboración de la desvinculación, con todo lo que ello implica, trabajando explícitamente en la idea que no se convertirá en una entidad pasiva.

Con esto, por más obvio que pueda parecer, de lo que se trata es de generar la transición a otra etapa de construcción o continuidad de un sujeto autónomo, que pueda tener un sentimiento pleno de reconocimiento de todo lo que ha hecho durante los años de trabajo.

**Llegado el momento del retiro**, la mayoría de las personas no saben qué harán en lo que les resta de vida, no son muchos los que tienen un plan concreto, por ejemplo: pueden pensar en arreglar su casa, en proyectos a corto plazo. Otros piensan que tendrán más

tiempo para pasar en familia, pero la realidad es que debido a las ocupaciones de los demás miembros muchas veces eso no es posible, llegando a generar enojos y reclamos.

Los Espacios de Preparación para la Jubilación, tienen una gran importancia como promotores de salud.

Las intervenciones en este sentido deben estar orientadas a buscar y construir proyectos que sean realistas, se promueva el intercambio con otras personas de la misma edad, donde se sientan contenidos y comprendidos.

Infante y Almeida (1996) citados en Carbajal (2016) se refieren a los talleres de preparación para la jubilación como generadores de "... un ámbito donde el fenómeno de jubilación y la búsqueda de sentidos que permitan objetivarlo, debe pasar por cada participante a partir de una experiencia de grupalidad" (p.23) los autores consideran que el abordaje grupal brinda sentido al hecho de haber perdido el trabajo, que promueven una "actitud activa", pudiendo redefinir modelos internalizados para volver a crear proyectos, ideas, experiencias. etc.

Dependiendo de la demanda, también se trabajará con la familia o pareja de los jubilados a modo de prevención.

Muchas personas al llegar el momento de la jubilación experimentan también una gran desorganización o sienten que ya no son útiles por haber dejado de trabajar, situaciones que deben ser detectadas en los espacios de orientación en pos de una adecuada intervención. Los dispositivos grupales de orientación son de gran importancia para que las personas encuentren sentido para su vida, que se fomenten las redes de participación social, que ocupan un rol fundamental en la promoción de salud en esta etapa de la vida.

Por último, es sustancial trabajar la calidad-cualidad por encima de la sumatoria de años invertidos. Se trata pues de desujetar al sujeto pasivo de los procesos de subjetivación institucionalizados, e inscribirlos en la construcción de nuevos procesos donde pueda ser mirado desde su autonomía.

Antes de terminar, es importante destacar que en los diferentes puntos desarrollados, como son: vejez, trabajo, identidad, jubilación, hay una clara diferenciación desde el punto de vista de género, pero por motivos del desarrollo del tema y la extensión del presente trabajo, no abordaremos, ya que consideramos que por la relevancia que tiene la temática merece ser tratada en profundidad.

## **Reflexiones finales:**

A grandes rasgos, es lícito mencionar, que aún sigue imperando en el siglo XXI, una lógica dominante de un modelo capitalista, imperialista occidental y colonizador. Que prolifera una línea divisoria, entre acumulación de capital y sectores vulnerables. Y en tanto esta línea divide, camufla una crisis que se presenta como problema. Es preciso entonces problematizar esa cristalización, para diseñar dispositivos de intervención que nos acerquen a esos sectores fracturados, que deben hablar por sí mismos, y no ser silenciados bajo la forma de un problema focalizado y sectorizado.

Desde nuestra práctica, que parece tan elemental, es de dónde debemos empezar a pensar qué priorizar. Entendiendo además, que no somos ajenos a eso que intentamos cuestionar. Los métodos de intervención entonces, deben ser visualizados, desde un modelo integrador desde los tres pilares básicos: investigación, enseñanza y extensión.

Es la ardua tarea de desnaturalizar discursos que se imponen como verdades absolutas e incuestionables. De acuerdo con Lladó (2004) el imaginario se va construyendo sobre los prejuicios, que van cambiando a lo largo de la historia según cada sociedad en un momento determinado, y han causado efectos en todas las sociedades, de acuerdo con la autora “la fuente de estos miedos (...) es la angustia que genera saberse mortales. Estos miedos traducidos a prejuicios son masivamente depositados en la vejez”. (Lladó, 2004, p.6), por lo que se hace imprescindible un “análisis de la subjetividad” por parte de los profesionales, docentes, investigadores, y podemos agregar de la sociedad en su conjunto para abordar “la intervención social, sanitaria, y al planear programas de prevención, etc. “ (Lladó, 2004, p.6).

Desde Foucault, quién se basó en Nietzsche, retomar el término Genealogía, para referirse a que un emergente social tiene múltiples orígenes. Es preciso conocer la realidad en la que intervenimos.

Cabe señalar, que la construcción de saber, debe ser una construcción de "saberes", donde converjan lo popular y lo académico, donde lo que se silencia, sea escuchado.

## Referencias bibliográficas:

Abbagnano, N.; Visalberthi A. (1964). Historia de la pedagogía. Traducción México D.F.: Editorial: Fondo de Cultura Económica Novena reimpression.

Araújo, A.M.; (2013). Todos los tiempos el tiempo, trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad. Montevideo: Psicolibros Universitario.

Azócar, R.; (2013). Gestión del talento humano. Recuperado de:  
<https://ramonazocargestiondeltalentohumano.blogspot.com/2013/05/distrincion-entre-interdisciplinario.html>

Berriel, F.; Paredes, M. y Pérez, R. (2006). Sedimentos y transformaciones en la construcción psicosocial de la vejez. En A. López (Coord.), Proyecto de género y generaciones: Reproducción biológica y social de la población uruguaya (Vol.1, pp-19-40). Montevideo: Trilce.

Carbajal, M. (2016). Orientación Vocacional Ocupacional, educación y trabajo. Frontera Editorial. Colección Enfoque

Cardone, N.; Milioto, S.; Nisivoccia, G. y Saizar, V. (2019). Trabajo, envejecimiento y transición a la jubilación. En: Franco, Silvia y Escudero, Emiliano, (ed.). El presente del futuro del trabajo II: psicología y organización del trabajo XVI (pp.839-852). Montevideo: Psicolibros Universitario.

Castoriadis, C. (1975). La institución imaginaria de la sociedad. Buenos Aires: Tusquets Editores, 2007.

Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores. Recuperado de: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/S2016080327-007575809.pdf>

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. V Edición. Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill.



De Brasi, J.C. (1990). *Subjetividad, Grupalidad, Identificaciones*. Buenos Aires: Búsqueda – Grupo Cero.

Forteza Méndez, J. A. (1990) La preparación para el retiro. *Anales de Psicología* 6, 101–114. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/28181>

Foucault, M. (1973). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona. Gedisa.

Foucault, M. (1977). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires. Siglo XXI

Foucault, M. (1995). ¿Qué es la crítica? *Crítica y Aufklärung*. *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, (11), 5–26. Recuperado de: <https://revistas.um.es/daimon/article/view/7261>

Freire, Paulo. (1985). *Pedagogía del oprimido*. Montevideo, Tierra Nueva. México, Siglo XXI Editores.

García Fanlo, L. (2011). ¿Qué es un dispositivo?: Foucault, Deleuze, Agamben. *A parte Rei. Revista de Filosofía*. Recuperado de: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/fanlo74.pdf>

Iacub, R. (2011). *Identidad y envejecimiento*. Buenos Aires. Paidós.

Lacan, J. (1954-1955) *El Seminario de Jacques Lacan. Libro II: El yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*. 1954- 1955- Paidós- Buenos Aires- 1983

Lens, C.; Blanc, D. (2019). Apuntes sobre las repercusiones del proceso jubilatorio en la identidad: Una aproximación a la realidad uruguaya. En: Franco, Silvia y Escudero, Emiliano, (ed.). *El presente del futuro del trabajo I: psicología y organización del trabajo XVI* (pp.323-336). Montevideo: Psicolibros Universitarios.

Limón Mendizábal, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación*. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9393120053A>

Lladó, M.; (2004). ¿Qué entendemos cuándo se habla de factores que favorecen un buen envejecimiento?. En: Pérez, R. (Comp.) Gerontología en Uruguay. Una construcción hacia la interdisciplina. Montevideo. Psicolibros.

Lladó, M.; Escudero, E. (2019). Proceso de diseño de dispositivos para la transición a la jubilación y el envejecimiento en organizaciones. En: Franco, Silvia y Escudero, Emiliano, (ed.). El presente del futuro del trabajo I: psicología y organización del trabajo XVI (pp.323-336). Montevideo: Psicolibros Universitarios.

Lourau, R. (1970). El análisis institucional (N. Fiorito de Labrune, Trad.). Argentina: Amorrortu editores.

Ministerio de Desarrollo Social del Uruguay (MIDES), 2016. Segundo Plan Nacional de Envejecimiento y Vejez 2016-2019. Recuperado de:  
<http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/946/segundo%20plan-nacional-de-envejecimiento.pdf>

Morín, E.; (1997). Introducción al pensamiento complejo. España: Gedisa.

Neffa, J.C. (2003). El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires: Lumen. Recuperado de:  
[http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10\\_Docu4\\_Elrbajohumano\\_Neffa.pdf](http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Elrbajohumano_Neffa.pdf)

Páramo, P. (2008). La construcción psicosocial de la identidad y del self. Revista latinoamericana de Psicología, (pp.539-550). Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342008000300011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342008000300011)

Pérez Fernández, R. (2011.). La construcción subjetiva del envejecimiento. Proyecto de vida e imaginario social en la clínica psicológica con mayores. En: Quintanar F. Atención psicológica de las personas mayores. Investigación y experiencias en psicología del envejecimiento. (1ra. Edición). (Cap.13, pp. 279-299). México DF: Pax

Ramírez, B. (2017). La identidad como construcción de sentido. Andamios, 14 (33), (pp.195-216). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62849641009>

Rentería Pérez, E.; Vesga Rodríguez, J.J. (2019). Los niveles de actuación en las relaciones de trabajo y la formación de contratos psicológicos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 15, núm. 1. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67958346004>

Reyes Contreras, Y. y Martínez León, I. (2007). Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones. En: Encuentro Iberoamericano de Finanzas y Sistemas de Información (5º: 2007: Alicante). V Encuentro Iberoamericano de Finanzas y Sistemas de Información (EFSI). Alicante (España). Recuperado de:

<https://repositorio.upct.es/xmlui/handle/10317/897>

Rodríguez, F. y Rossell, C. (2009). Panorama de la vejez en Uruguay. Recuperado de:

[https://ucu.edu.uy/sites/default/files/libros/pdf/panorama\\_vejez\\_en\\_Uruguay.pdf](https://ucu.edu.uy/sites/default/files/libros/pdf/panorama_vejez_en_Uruguay.pdf)

Salanova, M.; García, F. y Peiró, J.M. (1999). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol.2, pp. 35-63). Madrid: Síntesis.

Tena, G.T. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, vol.15, pp.85-107. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/284117.pdf>

Topa C.; Palací G. y Morales J.F. (2004). La ruptura del Contrato Psicológico y las repuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol.20. Núm.1, pág. 31-45. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996003>

Vesga Rodríguez, J.J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, Volúmen 9, No. 16, pp. 171-182.

Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012)

Zanelli, J y Silva, N. (2008). *Interacción humana y gestión, la construcción psicosocial de las organizaciones del trabajo*. Montevideo: Psicolibros Universitario.